



Uddannelse er den bedste

Genstart



FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION



Uddannelse er den bedste genstart

Danmark er hårdt ramt. Corona-epidemien er alvorlig for mange danskere og forringer vores muligheder for at leve det liv, vi er vant til, og være sammen med venner og familie. Men Corona er også et alvorligt slag for økonomien. I Danmark og resten af verden. Netop derfor er tiden den helt rigtige til at styrke vores uddannelser til gavn for både ledige og beskæftigede.

Herhjemme har vi set en voldsom stigning i antallet af ledige, og desværre forventes tallet at stige yderligere. De fleste brancher er hårdt ramt. Hotel- og restaurationsbranchen, rejsebranchen, transport og handel bliver særligt hårdt påvirket.

Vi ved, at en stor del af de afskedigede er ufaglærte eller har forældede uddannelser. Og samtidig rammer corona-krisen med dobbelt slagkraft. For antallet af jobåbninger er relativt lavt, og det gør kun udfordringerne større.

Vi skal styrke opkvalificerings- og uddannelsesindsatsen. Men det er ikke nok. Vi skal rydde op i reglerne, så adgang og bureaukrati ikke står i vejen. Og det skal være lettere at få vejledning om uddannelses- og opkvalificeringstilbud.

Trepartsaftalen om midlertidig lønkompensation har skabt sikkerhed og tryghed for mange virksomheder og lønmodtagere. Det understreger styrken ved den danske model.

Men der er brug for at gøre mere. Og der er brug for, at vi handler hurtigt.

Danmark har brug for en genstart. Her og nu. Men også på længere sigt. Alle skal have en chance for at komme med. For den enkelte lønmodtager er uddannelse og opkvalificering den bedste genstart, vi kan give.

Uddannelse giver hver af os en større frihed i livet og en større tryghed i jobbet. Uddannelse får Danmark til stå stærkt og være en nation med lønmodtagere i verdensklasse.

Derfor er uddannelse og opkvalificering så vigtig en del af svaret på, hvordan vi genstarter Danmark efter corona-krisen. Uddannelse er kort sagt nøglen til et Danmark med et stærkt fællesskab, solidaritet og gode muligheder for alle. Et fællesskab, vi kan være stolte af. Især efter corona-krisen.

FH foreslår ni konkrete tiltag, der styrker uddannelse og opkvalificering af de mange, som enten er ledige eller i risiko for at blive ledige som følge af corona-krisen:



En ny start for uddannelsesløftet



Jobrotation skal udvides



En enklere og stærkere voksenlærlingeordning



Seks uger jobrettet uddannelse skal styrkes



Trainee-ordningen skal gøres permanent



Den regionale uddannelsespulje skal udvides



Jobkvalificeringsordningen skal udvides



Statens Voksen Uddannelsesstøtte (SVU) på det videregående niveau skal styrkes



Det skal være lettere at skifte spor i arbejdslivet

Øget opkvalificering og uddannelse af ledige og beskæftigede vil være med til at sikre en kvalificeret arbejdsstyrke. Det betyder, at flere finder varigt fodfæste på arbejdsmarkedet. Det styrker samfundsøkonomien betragteligt – også når det værste af corona-krisen er overstået – så Danmark og den enkelte lønmodtager står bedre rustet til fremtiden.

God læselyst!



1. En ny start for uddannelsesløftet



Uddannelsesløftet er en god ordning, der desværre aldrig rigtig er kommet op at flyve. Ordningen handler om, at ledige ufaglærte kan blive faglærte, hvilket giver den enkelte – og vores arbejdsmarked – de kompetencer, der er mere brug for nu end før corona-krisen.

Der er derfor brug for en frisk start for uddannelsesløftet og en markant forbedring af ordningen. Konkret foreslår FH:

- Alle faglærte får adgang til uddannelsesløftet.

Ledige faglærte kan specialisere sig for eksempel ved at gå fra industriassistent (trin 1) til industritekniker (trin 2).

Det ønsker FH at bevare fremadrettet. Men der er også brug for, at man som ledig faglært kan videreudanne sig til akademisk niveau. Der er således brug for, at flere tager akademiuddannelser såsom automation og drift. Uddannelsen kan bl.a. hjælpe med at løse opgaver i en produktionsvirksomhed, hvor automation er en del af den daglige drift, eller hvor virksomheden overvejer at introducere robotteknologi i produktionen.

- Dagpengesatsen under deltagelse i forløbet hæves til 110 pct.

Vi ved, at dagpengemodtagere uden kompetencegivende uddannelse har større interesse for uddannelse, hvis de oplever, at det er økonomisk muligt at påbegynde en uddannelse på dagpengesatsen¹. En øget dagpengesats vil give et ekstra incitament til gruppen af ufaglærte og faglærte med forældet uddannelse om at tage et uddannelsesløft. Ligeledes ønsker FH, at positivlisten for puljen til uddannelsesløft bliver fjernet.

- Der skal indføres permanente regler, så uddannelsesløftsforløb altid kan række ud over dagpengereftens udløb.

Det er sund fornuft, fordi forsørgelsesgrundlaget jo er det samme som for andre elever og lærlinge. Og så længe økonomien i ordningen er baseret på en puljestruktur, vil det ikke gå ud over de samlede økonomiske rammer.

- Kravet om, at praktik i uddannelsesløftet skal kunne gennemføres som skolepraktik, skal fjernes. Kravet udelukker knap halvdelen af alle praktikbaserede voksenerhvervsuddannelser (EUV 2) fra uddannelsesløftet, herunder to af de største, social- & sundhedsassistentuddannelsen og social- & sundhedshjælperuddannelsen.
- Ledige dagpengemodtagere får mulighed for at tage et EUV 3-forløb under uddannelsesløftordningen. Det vil være muligt, når udløbskriteriet i ordningen fjernes.
- Lån, der optages ifm. ordningen, skal ikke tilbagebetales, hvis uddannelsen gennemføres.

Det samme gælder, hvis uddannelsen afbrydes, når afbrydelsen ikke skyldes eleven/lærlingen. Mere uddannelse kommer alle til gode. Derfor skal vi som samfund være klar til at investere mere og give mere incitament til, at alle bliver dygtigere.

¹ "Borgeranalyse – motivation og oplevede barrierer for uddannelse blandt dagpengemodtagere" (DISCUS og EPINION 2018)

- En andel af midlerne fra puljen til uddannelsesløft tildeles a-kasser, der er en del af a-kasseforsøget.

Med a-kasseforsøget kommer a-kasserne til at stå for en meget større del af kontakten til de ledige, og de skal derfor få mulighed for at sætte et uddannelsesløft i gang på deres respektive områder, når de alligevel har dialogen med den ledige.

- Forsøget med uddannelsesambassadører bliver permanent og udbredes til hele landet.

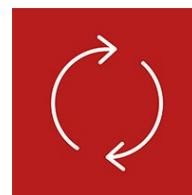
Konkret er erfaringerne fra Projekt Uddannelsesambassadører, som har kørt i 16 kommuner i 2017 og 2018, gode². I projektet har en uddannelsesambassadør været bindeled mellem de forskellige aktører og sikret, at der blev spredt viden om uddannelse i jobcentrene og samtidig dannet netværk i uddannelsesverdenen. Evalueringen af projektet viser, at antallet af uddannelsesløft i de 16 deltagende kommuner er steget med 219 pct. over de to år. I landets øvrige kommuner var stigningen 41 pct. I 2018 stod de 16 deltagerkommuner for næsten halvdelen af alle uddannelsesløft på landsplan.

- Kommunerne skal have permanent mulighed for at bevilge et grundforløb med en statsrefusion på 80 pct. af driftsmidlerne til ledige ufaglærte eller faglærte med forældet uddannelse.

Forudsætningen er, at ledige er minimum 30 år og har en uddannelsesaftale med en virksomhed, inden de starter på grundforløbet. På den måde kan de fortsætte uddannelsen hos virksomheden som voksenlærling. Puljen gælder både for dagpengemodtagere og for kontanthjælpsmodtagere. Fordelen for virksomhederne er, at når ledige først har taget grundforløbet, skal de deltage i mindre undervisning og ikke være så meget væk fra arbejdspladsen.

2. Jobrotation skal udvides

Jobrotation kan både bringe arbejdsløse i beskæftigelse og samtidig opkvalificere de beskæftigede til at møde arbejdsmarkedets behov. Men det kræver en udvidelse af den nuværende ordning. I 2015 strammede man vilkårene for ordningen så hårdt, at den reelt blev kvalt.



For at revitalisere ordningen foreslår FH:

- Forsøgsordningen, hvor medarbejdere kan deltage i en voksenerhvervsuddannelse uden grundforløb og praktik (EUV 1-forløb), bliver permanent.

Adgangen til at gennemføre et EUV 1-forløb som led i jobrotationsordningen forbeholdes medarbejdere med en længere ansættelsesanciennitet på minimum et halvt år.

- Refusionsatsen for kommunernes igangsættelse af jobrotation sættes op fra de nuværende 60 pct. til 100 pct.
- Varigheden for ansættelse som jobrotationsvikar udvides fra seks til tolv måneder.

² "Projekt uddannelsesambassadører" (DISCUS og EPINION 2019).

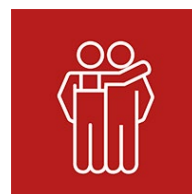
- Hvis man begynder på et jobrotationsvikariat, medfører det en "time-out", så dagpengenes referenceperiode automatisk forlænges med den periode, jobrotationsvikariatet har varet.

Det samme gælder for den 3-årige genoptjeningsperiode, som forlænges i den periode jobrotationsvikariatet har varet.

- Dispensation fra kravet om seks måneders forudgående ledighed, hvis den arbejdsløse vurderes i fare for langtidsledighed.

3. En enklere og stærkere voksenlærlingeordning

Voksenlærlingeordningen er et godt redskab til at dække behov for faglært arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Desværre har vi set et mindre samlet fald i brugen af ordningen fra 2015 og frem til i dag. Det skyldes bl.a., at ordningen er meget kompleks at navigere i, og at man med beskæftigelsesreformen i 2014 målrettede redskabet mere mod ledige.



Siden er voksenlærlingeordningen blevet ændret nogle gange. Ordningen er senest gjort en smule mere enkel og mere attraktiv. Forhåbentlig fører det til, at flere vil bruge ordningen i de kommende år. Men hvis voksenlærlinge for alvor skal få fodfæste, skal vi gøre endnu mere.

Derfor foreslår FH:

- Beskæftigede faglærte med forældet uddannelse skal have samme adgang til voksenlærlingeordningen som beskæftigede ufaglærte.
- Alle ledighedskrav fjernes, så man kan komme i voksenlære med tilskud fra dag ét.

Dermed skal man ikke afvente en ledighedsanciennitet for at igangsætte et voksenlærlingeforløb og kan i stedet igangsætte forløbet, når der er lavet en uddannelsesaftale med en arbejdsgiver.

- Der skal indføres ens sats for tilskud i voksenlærlingeordningen.

Det vil forenkle ordningen og gøre den nemmere at forstå og navigere i for både borgere, sagsbehandlere og virksomheder.

- Der skal være fri adgang til alle voksenerhvervsuddannelser for ledige og beskæftigede i målgruppen.

Dermed fjernes positivlisten for ordningen. Hvis der kan indgås en uddannelsesaftale, så er det fordi, virksomhederne efterspørger et specifikt kompetenceløft til en specifik person. Det skal der ikke være begrænsninger for.

- Uddannelse igennem voksenlærlingeordningen kan være en død periode i dagpengesystemet både i forhold til beregning af sats og i forhold til den 3-årige optjeningsperiode og referenceperioden.

På den måde vil det ikke være hensynet til muligheden for at modtage dagpenge, som er afgørende for starten på et voksenlærlingeforløb. Desuden vil det betyde, at personer, som

har længere voksenlærlingeforløb, men som kommer fra beskæftigelse, ikke vil stå tilbage med en genberegning på dimittendsats efter endt forløb, men vil kunne fortsætte deres dagpengeforløb.

- Elever og lærlinge, der har deltaget i en erhvervsuddannelse under voksenlærlingeordningen, ligestilles dagpengemæssigt med andre vokselever og voksenlærlinge.
- De bevillingsregler, ledige dagpengeberettigede er omfattet af, skal også gælde for ansatte i en opsigelsesperiode efter aftale med arbejdsgiveren.

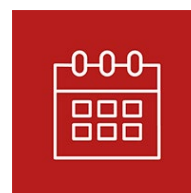
Det gælder adgang til ordningen, hvis erhvervsrettet uddannelse er forældet, højere tilskudssats, samt ingen positivliste ift. uddannelsesmuligheder. Dermed kan ledige hurtigere igangsætte deres forløb og virksomheder ligeledes få mulighed for en hurtigere omstilling.

- Voksenlærlingeordningen skal i højere grad italesættes som en ret til ledige, hvis de kan få en uddannelsesaftale med en arbejdsgiver.

I dag bliver ordningen ofte beskrevet som en ret for virksomheder til at få tilskud, men ordningen skal snarere ses som en ret for ledige under visse forudsætninger.

4. Seks ugers jobrettet uddannelse skal styrkes

Seks ugers jobrettet uddannelse er en ret for dagpengemodtagere. I den nuværende situation, hvor mange afskediges pga. corona-krisen går det ikke, at den ledige skal have fem ugers ledighed, før han eller hun har ret til seks ugers jobrettet uddannelse.



Formålet med ordningen er netop, at den enkelte hurtigst muligt kan komme varigt tilbage på arbejdsmarkedet. Derfor skal retten gælde fra første ledighedsdag.

Konkret foreslår FH:

- Karensperioden på fem ugers ledighed forud for deltagelse i 6 ugers jobrettet uddannelse fjernes.

Karensperioden betyder i den nuværende situation, at alle, der afskediges pga. corona-epidemien, ikke kan påbegynde relevant uddannelse og opkvalificering, som ellers kunne få dem hurtigt tilbage i arbejde. Det skal ændres, så der er ret til 6 ugers jobrettet uddannelse fra første ledighedsdag.

- Brugerbetaling på 6 ugers jobrettet uddannelse fjernes. Godt nok er der tale om begrænsede udgifter, men det kan for den enkelte være en barriere ift. at deltage i uddannelse og opkvalificering.
- Der indføres tilskud til befordring ifm. 6 ugers jobrettet uddannelse samt kost og logi ved deltagelse i EUD-enkeltfag og akademimoduler.
- Kravet om at have "påbegyndt" et kursus eller et individuelt sammensat uddannelsesforløb i opsigelsesperioden for at kunne fortsætte i seks ugers jobrettet

uddannelse i ledighedsperioden ændres til "tilmeldt" et kursus eller et individuelt sammensat uddannelsesforløb.

Det vil skabe en mere fleksibel og dynamisk tilgang til brugen af et 6 ugers jobrettet uddannelsesforløb, der løber fra opsigelses- til ledighedsperioden.

5. Trainee-ordningen skal gøres permanent

Trainee-ordningen er en kombination af uddannelse og virksomhedsvendt indsats til dimittender med en videregående uddannelse. Erfaringerne fra ordningen er gode.



Blandt andet kan vi se, at hvis en person uden trainee-indsatsen ville være 30 uger om at finde et job, så forkortes denne tid med trainee-indsatsen med omkring tre uger. Der er derfor god ræson i at få sikret faste rammer om en god indsats.

Konkret foreslår FH:

- Bevillingen til trainee-ordningen gøres permanent og til en del af loven.

Bevillingen er i 2020 på 12 mio. kr. årligt. Det er væsentligt, at trainee-ordningen fastholdes i de faglige organisationer og a-kasser og fortsat styres af relevant hovedorganisation for at sikre fortsat gode effekter af ordningen.

6. Den regionale uddannelsespulje skal udvides

Den regionale uddannelsespulje (RU) har hidtil været en succes. Konkret øger deltagelse i den regionale uddannelsespulje beskæftigelsen mere end vejledning og opkvalificering. Samtidig er der brug for at styrke de regionale arbejdsmarkedsråd (RAR).



RU øger beskæftigelsen inden for alle RAR-områder og inden for alle uddannelsesniveauer. Og de første 4-5 måneder efter påbegyndt tilbud har RU-kurser bedre beskæftigelseeffekter end privat løntilskud.

For gruppen af ufaglærte alene har RU-kurser særligt gode effekter. Således øger RU-kurser beskæftigelsen mere for ufaglærte, end hvis de deltager i andre VEU-kurser, vejledning og opkvalificering og virksomhedsrettede tilbud under ét.

Det giver derfor mening at opjustere og styrke ordningen.

Konkret foreslår FH:

- Midlerne i den regionale uddannelsespulje øges til 150 mio. kr. årligt.

Der er tale om en merudgift på 50 mio. kr. årligt. Desuden bør de regioner, der benytter puljen mest, i endnu højere grad dele viden med de regioner, der fortsat ligger under gennemsnittet.

- Der udpeges en række områder, hvor de regionale arbejdsmarkedsråd kan foreslå stillingsbetegnelser, der kræver en lidt længerevarende uddannelsesindsats, end der ligger i puljestrukturen netop nu.

Det kunne eksempelvis være inden for plejesektoren eller den grønne omstilling. En andel af midlerne fra puljen kan således tildeles til uddannelsesforløb, der også består af grundforløb forud for erhvervsuddannelser.

Med trepartsaftalen fra 2017 om styrket og mere fleksibel voksen-, efter-, og videreuddannelse blev arbejdsmarkedets parter enige om at understrege RAR'enes vigtige rolle som koordinator mellem uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsindsatsen. Konkret blev der afsat penge til en VEU-koordinationsrolle tilknyttet RAR'ene. Det arbejde følger FH tæt og ser som en anerkendelse af, at der også fremadrettet skal tænkes i det stærke regionale samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter.

Arbejdet i rådene skal konkret fremmes ved at:

- De regionale arbejdsmarkedsråd får flere midler til at igangsætte analyser og afprøve indsatser f.eks. inden for uddannelse og opkvalificeringsområder.

Det kan f.eks. være indsatser inden for regionalt prioriterede brancher eller analyser ift. fremtidige konkrete behov. FH foreslår, at der afsættes 20 mio. kr. årligt, som fordeles ligeligt mellem RAR'ene.

- De regionale arbejdsmarkedsråd skal være omdrejningspunktet ift. at udpege mangelområder, hvor flygtninge/indvandrere med fordel kan uddannes for at styrke integrationen og afhjælpe mangel på kvalificeret arbejdskraft.

7. Jobkvalificeringsordningen skal udvides

Ordningen er ikke så kendt, for bureaukratisk og af samme grunde for lidt benyttet. Det er synd. Den bygger nemlig på den fornuftige grundlæggende tanke, at opkvalificering knyttes sammen med en konkret ordinær stilling. For så er motivationen størst og resultatet bedst.



Ordningen skal imidlertid gentænkes, forenkles og forstærkes.

Konkret foreslår FH:

- Jobkvalificeringsordningen forankres i fagbevægelsens hovedorganisationer, jf. modellen for trainee-ordningen.

Det vil dermed være FH, som står for at uddele midler til relevante a-kasser, under administration fra STAR. Dermed får a-kasser myndighed til at godkende jobkvalificeringsforløb til den enkelte, hvis der er indgået en aftale med en virksomhed. I første omgang foreslås en mindre pulje på 20 mio. kr. i en 2-årig periode.

- Ledighedskrav i ordningen afskaffes.

Således vil det være mulighed for, at man tidligere kan benytte jobkvalificeringsordningen, hvis der kan indgås aftale med en ny virksomhed. Derudover skal det være muligt at ordningen kan benyttes allerede i opsigelsesperioden, hvis den nuværende – og snart tidligere – arbejdsgiver er indforstået med det.

8. Statens Voksen Uddannelsesstøtte (SVU) på det videregående niveau skal styrkes



SVU på det videregående uddannelsesniveau har igennem en årrække været underlagt løbende besparelser. Det skal der gøres op med. SVU fører til dygtigere medarbejdere, og det er der brug for.

I 2011 havde f.eks. alle medarbejdergrupper, der deltog i videregående VEU, adgang til SVU svarende til 100 pct. af den højeste dagpengesats. Men i dag er det kun faglærte, der deltager i videregående VEU, der har adgang til SVU svarende til kun 60 pct. af højeste dagpengesats.

SVU er med til at understøtte brugen af VEU. Derfor vil bedre SVU føre til dygtigere medarbejdere med højere kvalifikationer.

Konkret foreslår FH:

- Målgruppen for SVU udvides til at omfatte faglærte og personer med en kort og mellemlang videregående uddannelse.
- Den nuværende SVU-sats på videregående niveau hæves desuden fra de nuværende 60 pct. af højeste dagpengesats.
- Kravet om, at uddannelser kun berettiger til SVU såfremt de er tilrettelagt som heltidsuddannelse fjernes. Kravet betyder, at den uddannelsessøgende er afhængig af uddannelsesinstitutionernes tilrettelæggelse af forløb og ikke har mulighed for at sprede uddannelsen ud, hvilket ellers for nogle vil kunne passe bedre ind sammen med arbejds- og familielivet i øvrigt.

9. Det skal være lettere at skifte spor i arbejdslivet



Verden udvikler sig. Det samme gør behovet for kompetencer. Derfor er det helt afgørende, at danske lønmodtagere har gode muligheder for hurtigt og effektivt at skifte spor i arbejdslivet. Samtidig skal retten til vejledning styrkes.

Det gælder naturligvis også, hvis man er havnet i en situation, hvor man ikke længere kan arbejde inden for det fag, man er uddannet indenfor.

I dag bliver en uddannelse betragtet som forældet, når den ikke har været anvendt i fem år. Netop "forældet uddannelse" er en betingelse for at få adgang til forskellige uddannelsesmuligheder, f.eks. tilskud i forbindelse med voksenlærlingeordningen. Det skal gøres på en mere smidig måde, så flere får nemmere ved hurtigt at gå i gang med et brancheskifte.

Konkret foreslår FH:

- Begrebet udvides, så uddannelse betragtes som forældet, hvis en person pga. sygdom eller udvikling inden for faget ikke længere kan benytte den.

Dette skal gælde al uddannelse ift. alle ordninger, så videregående uddannelser ligeledes kan betragtes som forældede. Noget lignende kender vi fra reglerne for statens voksenuddannelsesstøtte (SVU), hvor der ligeledes er indført et begreb for forældet uddannelse.

- Regelgrundlaget ift. forældet uddannelse tilrettes, så der ikke optræder variationer som "forældet erhvervsrettet uddannelse" og "forældet erhvervsuddannelse".

Det bør ikke have indflydelse på målgruppen for forslag, men vil blot forenkle sproget og forhindre forskellige fortolkninger af lovgivningen.

- FVU-digital og FVU-engelsk bliver gjort tilgængeligt for ledige.

Uddannelsesstilbuddene er jf. VEU-trepartsaftalen fra 2017 i dag kun tilgængelige for beskæftigede, og der er krav om, at kurserne skal være erhvervsrettede. Disse to krav skal der dispenseres fra, så ledige også kan følge kurserne – evt. allerede i morgen som fjernundervisning i den aktuelle nødundervisningssituation.

Beskæftigelsesindsatsen er præget af stor kompleksitet. Det kræver sit at holde styr på ordninger, målgrupper og uddannelsessektorer – både for ledige og for sagsbehandlere. Retten til vejledning skal derfor styrkes.

Vi skal gøre tingene mere enkle og overskuelige. Det kan vi bl.a. gøre ved at give klare rettigheder til dem, der bliver ramt af ledighed.

Konkret foreslår FH:

- Alle ledige får ret til at blive vejledt om muligheder og rettigheder, når det gælder uddannelse og opkvalificering.

Det er således en ret, alle ledige skal kunne påberåbe sig i deres ledighedsforløb, hvor der skal formidles kontakt med en solid vejledningsfagligt kvalificeret person med en voksenpædagogisk tilgang til mødet med ledige. Af hensyn til at skabe en god synergi og dynamik imellem uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen skal den konkrete model for vejledningsretten udarbejdes i samarbejde mellem de relevante ministerier med inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

Personer, der er så meget på kanten af arbejdsmarkedet, at de er i fare for at overgå til permanent offentlig forsørgelse, kan i dag komme i revalidering. Ordningen giver mulighed for en reel omskoling for personer med hel eller delvist nedsat arbejdsevne som følge af eksempelvis en arbejdsskade. Ordningen benyttes ikke i særligt stort omfang, hvilket er ærgerligt. Det er nemlig en god ordning, der har fungeret i mange år med succes. Tal fra

beskæftigelsesministeriet viser, at knap hver tredje er i ordinær beskæftigelse tre år efter, de blev revalideret til et andet fag.

Rambøll fandt i en analyse af ordningen i 2015, at hovedparten af kommunerne vurderer, at der er gevinster ved revalideringsordningen, som ikke i samme grad opnås ved anvendelsen af andre ordninger. Alligevel er brugen af ordningen de senere år faldet markant – og den nuværende regering har foreslået den helt nedlagt. Det skyldes, at nye ordninger er kommet til, som på kort sigt er billigere – men uden samme gode effekter. Revalidering er sidste redskab i skuffen, som ikke må bruges, før alle andre muligheder er udtømt.

Konkret lægger FH op til følgende forslag:

- FH foreslår, at revalideringsordningen bliver sidestillet med andre redskaber i beskæftigelsesindsatsen.