HK-Kommunal

Høringssvar til udkast til lovforslag om ændring af lov om aktiv beskæftigelsesindsats, lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv. og forskellige andre love.

|  |  |
| --- | --- |
| Til: | Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, star@star.dk, Astrid Finderup, afi@star.dk, Nathalie Nyholm Olsen, nno@star.dk  |
| Fra: | HK Kommunal  |
| Dato: | 20.08.2025 |
| Vedr.: | HK Kommunals høringssvar til ovennævnte lovudkast.  |

Som overenskomstbærende fagforening repræsenterer HK Kommunal hovedparten af de mange tusinde medarbejdere og ledere, der i det daglige arbejder i jobcentrene - og på andre centrale og vigtige dele af beskæftigelsesområdet.

Da lovforslaget potentielt vil kunne få stor betydning for udformningen af den danske beskæftigelsespolitik, og ikke mindst vores medlemmers rammebetingelser for arbejdet på området, har HK Kommunal valgt at afgive det foreliggende høringssvar.

I HK Kommunal deler vi bl.a. regeringens og forligspartiernes ønsker om en fremtidig beskæftigelsesindsats, der har fokus på en fagligt funderet indsats for ledige og sygemeldte, og hvor fokus flyttes fra systemstyring til individuelle løsninger. HK Kommunal er også enig i reformens målsætninger om at give kommunerne og sagsbehandlerne større handlefrihed og ansvar, reducere bureaukratiet, og prioritere resultater frem for processer.

Omvendt er vi i HK Kommunal stærkt kritiske og betænkelige ved de planlagte store besparelser på beskæftigelsesområdet. Konkret har regeringen og forligspartierne annonceret en markant besparelse på beskæftigelsesområdet på 2,7 milliarder kroner, svarende til en reduktion af den samlede bevilling til området på cirka 25 procent[[1]](#footnote-1).

Regeringen og forligspartierne er blevet enige om, at besparelserne bl.a. skal hentes på færre samtaler med de ledige og sygemeldte borgere, og på færre aktive tilbud til de ledige og sygemeldte.

HK Kommunal vil endnu en gang meget klart advare mod at gennemføre de uforholdsmæssigt store foreslåede besparelser, der potentielt vil kunne øge bl.a. ledighedsperioderne og varigheden af sygedagpengeforløbene.

De mange 100.000 ledige og sygemeldte borgere forsvinder ikke, bare fordi man fra centralt politisk hold nedjusterer de økonomiske bevillinger og ændrer regelgrund-

laget. Det vil også fremover fortsat være brug for en professionel og målrettet beskæftigelsesindsats der adresserer borgere og virksomheders behov.

Den politiske aftale indebærer en alvorlig risiko for ringere kontakt til stort set alle grupper der er i kontakt med beskæftigelsesindsatsen. Det gælder både de ressourcestærke grupper af ledige, men det gælder i særlig grad grupperne længere væk fra arbejdsmarkedet, hvor indsatsen fremover reduceres til et symbolsk minimumsniveau. Det er problematisk, da den aktuelle forskning på området klart dokumenterer, at det rent faktisk er muligt at flytte disse grupper ind på arbejdsmarkedet [[2]](#footnote-2). Det kræver imidlertid, at der er de nødvendige ressourcer og tilbud til rådighed. I en situation med stærkt begrænsede midler til beskæftigelsesområdet er der en alvorlig risiko for, at de enkelte kommuner af økonomiske årsager bliver tvunget til at nedprioritere indsatsen for netop disse grupper, hvilket blandt andet også vismændene peger på[[3]](#footnote-3).

I det hele taget vil vi derfor fremover kunne forvente, at den enkelte borgers muligheder for støtte og hjælp i et vist omfang kommer til at afhænge af bopæls-

kommunens kommunaløkonomiske rammebetingelser og lokalpolitiske prioriteringer på beskæftigelsesområdet. HK Kommunal ønsker i den forbindelse at understrege, at borgerens behov for hjælp til at komme tilbage på arbejdsmarkedet først og fremmest bør adresseres med afsæt i en beskæftigelsesfaglig vurdering og indsats, hvor de nødvendige ressourcer samtidig bør være til stede. HK Kommunal er derfor stærkt bekymret for, om økonomisk pressede kommuner fremover vil have tilstrækkelige muligheder for at allokere de nødvendige midler til beskæftigelsesområdet.

Den ændrede beskæftigelseslovgivning og de reducerede økonomiske rammebetingelser vil også potentielt kunne påvirke muligheder og indsatser i forhold til den store gruppe af ressourcestærke ledige:

Reformen indebærer, at a-kasser får større ansvar for dagpengemodtagere de første fire måneder. Ressourcestærke ledige får i et forsøg frit valg til selv at vælge, hvem der skal hjælpe dem i arbejde. Det lyder umiddelbart positivt, men kan betyde, at nogle ledige får mindre målrettet støtte, hvis de ikke aktivt opsøger den rette hjælp (selvselektion) og /eller de vil blive udsat for forskellige typer af systemselektion og tendenser til anvendelse af creaming, standardisering af tilbud etc.[[4]](#footnote-4)

Samtidig er der en reel risiko for, at vi også må imødese en reduceret aktiv kommunal indsats i forhold til servicering af landets virksomheder, når de kommende besparelser skal effektueres. Med markant færre ansatte på beskæftigelsesområdet vil der fremover blive mindre tid til at hjælpe virksomhederne med bl.a. rekruttering, opkvalificering, vejledning om handicapkompenserende ordninger, fastholdelse af sygemeldte medarbejdere og en lang række andre tilbud[[5]](#footnote-5).

Endelig indebærer de foreslåede besparelser på den kommunale beskæftigelsesindsats, at man politisk risikerer at ende med at gennemføre en massiv nedskalering af det væsentlige samfundsøkonomiske og beskæftigelsespolitiske styringsredskab, som jobcentrene har været gennem en lang række alvorlige kriser.

Det gælder blandt andet under finanskrisen, coronakrisen - og senest ved modtagelsen og integrationen af de mange tusinde ukrainske flygtninge, som jobcentrene succesfuldt har hjulpet med integration og arbejde igennem de seneste par år, og hvor 8 ud af 10 arbejdsmarkedsparate ukrainere i dag er i job[[6]](#footnote-6).

Den politiske vedtagelse og implementering af beskæftigelsesreformen finder samtidig sted i et konjunkturforløb med en rekordhøj beskæftigelse og et utrolig lavt antal

ledighedsberørte jf. figur 1 nedenfor.

Figur 1. udviklingen i antal berørte dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i perioden 2004 til 2024.

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

HK Kommunal finder det problematisk, at man nu vælger at dimensionere (og reducere finansieringen) af en gennemgribende arbejdsmarkedsreform med afsæt i den aktuelle højkonjunktur.

Historisk set er det ikke unormalt at antallet af ledighedsberørte er 50 procent større end i den aktuelle situation jf. figuren ovenfor, og risikoen for, at ledigheden igen begynder at stige som en konsekvens af toldsatser og protektionisme, krigshandlinger, ændringer i den globale arbejdsdeling, finanskriser, epidemiske kriser etc., er hele

tiden latent til stede. HK Kommunal er derfor stærkt betænkelig ved, at man nu politisk reducerer ressourcerne til den beskæftigelsesindsats, der dokumenterbart har bidraget effektivt til at håndtere en række af de meget alvorlige beskæftigelsespolitiske udfordringer, som samfundet har gennemlevet de sidste 20-30 år.

HK Kommunal har desuden følgende konkrete bemærkninger til de enkelte dele af lovforslaget:

**Mindre kontakt og færre tilbud og samtaler med borgerne**

Af lovforslaget fremgår det bl.a., at kommunerne får mulighed for at fritage op til 25 procent af borgerne for indsatser og samtaler. Som eksempler på grupper der kan fritages, kan nævnes ledige der selv kan finde beskæftigelse på egen hånd, og særligt udsatte borgere, der har svære psykiske lidelser eller misbrug.

HK Kommunal vurderer umiddelbart at dele af forslaget er fornuftigt i forhold til dele af de nævnte borgergrupper. Det er dog værd at bemærke, at ressourcestærke ledige der fritages for indsatser og samtaler ikke længere vil være omfattet af kontaktfor-

løbets motivations- og programeffekter, hvilket potentielt vil kunne give længere ledighedsperioder, og dermed risiko for stigende omkostninger til overførselsindkomster for kommunerne[[7]](#footnote-7).

Modsætningsvis vil der kunne argumenteres for, at en fritagelse for samtaler og aktive tilbud for udsatte grupper vil kunne medføre risiko for en yderligere marginalisering. Undersøgelser fra bl.a. BIB-projektet viser, at så snart borgerne oplever perioder uden indsatser, så sker der en tilbagegang i deres forløb mod arbejdsmarkedet. Tilsvarende viser projektet, at sagsbehandlerens tro på borgerens evne og muligheder har stor betydning for borgernes progression mod beskæftigelse. En tillidsfuld relation kan styrke borgernes motivation og engagement i beskæftigelsesindsatsen[[8]](#footnote-8). I en situation, hvor personaleressourcerne reduceres med 25 procent, og de udsatte gruppers minimumsrettigheder nedskaleres til et absolut minimum, vil det fremover blive meget svært at hjælpe bl.a. de udsatte borgere tilbage på arbejdsmarkedet.

Der vil derfor være en betydelig risiko for, at flere tusinde borgeres forløb vil ende i førtidspension, fordi borgeren ikke hjælpes til at se egne ressourcer. I dag håndterer kompetente medarbejdere i jobcentrene den beskæftigelsesfaglige koordination omkring de udsatte borgere. Fremover er der udsigt til en langt mere fragmenteret indsats omkring disse borgergrupper. Hverken behandlersystemet i sundhedsvæsenet

eller i misbrugsbehandlingen er særligt uddannede - eller har særlig pligt til en ressourceorienteret tænkning med fokus på beskæftigelsesperspektivet, ligesom de ikke kender til de støttemuligheder, der (indtil nu) findes i den aktive beskæftigelsesindsats.

Det er således bekymrende, hvis beskæftigelsesfokus forsvinder helt ud af indsatsen for mange af de udfordrede borgere. IPS er et godt eksempel på, hvordan man i psykiatri og beskæftigelse kan arbejde godt sammen, og hvor beskæftigelseseffekterne samtidig er overraskende gode [[9]](#footnote-9). Der er med andre ord tale om alvorlige dilemmaer, som bør adresseres i forbindelse med den endelige vedtagelse og implementering af loven.

**Afskaffelse af kravet om ret til tilbud efter 6 måneder**

Lovforslaget indebærer, at kommunerne fremover vil skulle give mindst et tilbud til mindst 75 pct. af dagpenge- og kontanthjælpsmodtagerne. I praksis betyder det, at disse grupper ikke fremover vil have en ret til tilbud senest ved 6 måneders ledighed.

Denne del af lovforslaget indebærer flere problemer:

1. Hvordan fastlægges kriterierne for, hvilke borgergrupper der skal have tilbud kontra de borgergrupper der ikke skal have tilbud?
2. Hvilke muligheder får de borgergrupper der ønsker et aktivt tilbud, men som afskæres fra tilbud?
3. Hvordan sikres det, at de motivations-, program-, kvalifikations- og beskæftigelseseffekter der knytter sig til de aktuelle tilbud indenfor 6 måneders ledighed, ikke forsvinder for de op mod 25 procent af borgerne, der fremover vil blive friholdt for aktivering?
4. Hvilke klage– og ankemuligheder har borgere, der enten ikke modtager et tilbud, eller som ønsker et alternativt tilbud?

**Afskaffelse af ressource- og jobafklaringsforløb**

Lovudkastet indebærer også en afskaffelse af de eksisterende ressource- og jobafklaringsforløb. HK Kommunal er grundlæggende enig i nødvendigheden af afskaffelsen af de nævnte forløb som, de fungerer i dag.

Der har været positive elementer i forløbene, herunder mulighed for tværfagligt samarbejde og drøftelser, retten til en jobformidler og indsatsplaner, som har skulle sikre den røde tråd igennem forløbene. Omvendt må man også konstatere, at en række af forløbene ikke har fungeret hensigtsmæssig, og at der nu er behov for at med-

arbejderne sammen med borgerne derfor skal have bedre mulighed for at vurdere, hvilket potentiale (om noget), der er for, at borgeren kan vende tilbage til arbejds-markedet.

Sagsbehandleren bør samtidig have den nødvendige tid og de nødvendige ressourcer til at understøtte borgerens afklaring. Det kan f.eks. være i situationer, hvor borgeren har et forventeligt langvarigt behandlingsforløb, men med gode prognoser for at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Her bør der være de nødvendige økonomiske, organisatoriske og personalemæssige ressourcer til at kunne sætte ind med indsatser, der i højere grad understøtter og optimerer behandlingsforløbene, og dermed bidrager til at forkorte dem. Det kan f.eks. være tilbud om genoptræning, psykologbehandling, psykoedukation eller livsmestringsforløb, som borgere og behandlere i dag oplever som værende meget effektfulde i praksis[[10]](#footnote-10).

HK Kommunal ønsker i den forbindelse også at gøre opmærksom på, at de påtænkte besparelser på beskæftigelsesområdet, risikerer at medføre øgede omkostninger indenfor en række andre sektorer – det gælder f.eks. det sociale område og sundhedsvæsenet.

Endelig er det vigtigt for HK Kommunal at henlede opmærksomheden på en vigtig problemstilling i forhold til afskaffelsen af ressource- og jobafklaringsforløb. Det handler kort fortalt om risikoen for, at nogle af de berørte borgergrupper enten ender på en lavere ydelse, eller afskæres fra økonomiske ydelser pga. krav om ægtefælleforsørgelse mv.

Implikationen af dette er, at man i beskæftigelsesindsatsen nu igen risikerer at stå overfor at skulle håndtere borgere med komplekse problemer, der ikke er berettiget til forsørgelse, da de enten ikke opfylder kravene til kontanthjælp, eller afskæres fra ydelser på grund af ægtefælleindtægt.

**Sygemeldte fra beskæftigelse flyttes ud af beskæftigelsesindsatsen[[11]](#footnote-11)**

HK Kommunal er betænkelig ved forslaget om at flytte sygemeldte fra beskæftigelse ud af beskæftigelsesindsatsen. Betænkeligheden gælder i særlig grad den del af forslaget, der indebærer at en større involvering af arbejdsgiverne i vurderingen af behov for opfølgning og hjælp til fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.

At overlade ansvaret for sygedagengemodtagere til arbejdsgiverne kan skabe flere udfordringer og problemer, både for virksomhederne, medarbejderne og samfundet som helhed. Her er nogle af de centrale problemer:

En meget stor andel af lønmodtagere i den private sektor er ansat i små og mellemstore virksomheder (SMV). I 2022 udgjorde andelen af ansatte i SMV’erne 2/3 af arbejdsstyrken i den private sektor, svarerende til over 1 million ansatte. Det gennemsnitlige antal ansatte i en SMV-virksomhed var i sammen opgørelsesperiode 3,4 årsværk[[12]](#footnote-12).

Forslaget fra ekspertgruppen betyder med andre ord, at rigtig mange mindre private virksomheder nu skal bruge deres begrænsede personaleressourcer til at forholde sig til mulige komplekse problemstillinger i forbindelse med sygemeldinger, som de ikke nødvendigvis har de tilstrækkelige faglige forudsætninger for – og som samtidig trækker ressourcer væk fra deres kerneaktiviteter. Erfaringer fra flere jobcentre er således, at bl.a. mindre arbejdsgivere helt forståeligt bl.a. mangler viden om en række redskaber og lovgivningsbestemmelser, der effektivt kan understøtte den sygemeldte med-arbejders tilbagevenden til jobbet.

Arbejdsgivere er ikke nødvendigvis eksperter i sygedagpengelovgivningen eller sundhedsrelaterede emner og kan have svært ved at håndtere komplekse sygeforløb på en passende måde. Det kan føre til utilsigtede fejl og /eller utilstrækkelig støtte til den sygemeldte medarbejder.

Dertil kommer, at et øget arbejdsgiveransvar for sygdomsforløbet potentielt kan skabe mulige spændinger mellem arbejdsgiver og medarbejder, især hvis der er uenighed om sygemeldingens varighed eller berettigelse. Dette kan påvirke arbejdsmiljøet negativt og føre til forskellige former for konflikter.

HK Kommunal er med afsæt i ovenstående bekymret for, om et øget ansvar for sygedagpengemodtagerne i arbejdsgiverregi vil kunne medføre længere sygemeldinger, fordi der ikke tidligt i sygdomsforløbet iværksættes relevante foranstaltninger - og professionelle sundheds- og beskæftigelsesfaglige screeninger af de sygemeldte borgere.

Supplerende bør det i lovteksten eller vejledningen præciseres, hvornår der er tale om ikke-forudsigelige sygeforløb, herunder f.eks. når:

1. Den sygemeldte selv er usikker på tidshorisonten.
2. Der ikke er stillet en (endelig) diagnose.
3. Der ikke er påbegyndt behandling.
4. Der er tale om en mere kompleks/alvorlig psykisk diagnose, som f.eks. depression.
5. Der ikke er aftalt en klar plan for tilbagevenden med arbejdsgiverne.
6. Der har været flere gentagne sygemeldinger tidligere.
7. Der er en forsørgelseshistorik med mange perioder på offentlig forsørgelse.

Endelig ønsker vi i HK Kommunal at henlede opmærksomheden på en netop publiceret forskningsrapport, hvor Væksthuset i samarbejde med Herning kommune og en række andre relevante aktører har afdækket den meget kraftige kompleksitet der kendetegner langvarigt sygedagpengeforløb[[13]](#footnote-13).

Rapporten viser bl.a., at langvarigt sygefravær ofte er komplekst og ikke nødvendigvis kan forstås ud fra en logik om, at der findes én årsag til sygefraværet. Rapporten dokumenterer, at der er tale om et kompliceret samspil mellem systemer, aktører og forhold i den sygemeldtes øvrige liv, der samlet set komplicerer og forlænger sygefraværet.

I rapporten peges der bl.a. på, at en række faktorer øger længden af sygedagpenge-sagerne, herunder

* + Ventetider på udredning og behandling,
	+ Diagnosejagt,
	+ Mistrivsel hos børn eller andre pårørende,
	+ Borgerens oplevede muligheder og barrierer i forhold til samarbejde omkring situationen med arbejdsgivere, sundhedssystemet, fagforeninger og jobcentret.



Rapporten og figuren ovenfor giver samlet set et vigtigt bidrag til at forstå, at der fremover fortsat vil være et klart behov for en kommunalt koordineret indsat mhp. at forebygge langvarige perioder på sygedagpenge. Den politiske ambition om at overlade det primære ansvar for håndtering af sygedagpengesagen til den sygemeldte borger og dennes arbejdsgiver er jf. ovenstående forskningsresultater stærkt problematisk.

HK Kommunal er derfor stærkt skeptiske overfor de planlagte besparelser på beskæftigelsesindsatsen, der bl.a. risikerer at gå ud over indsatsen i forhold til en stigende gruppe af lønmodtagere, der nu risikerer at ende i langvarige sygedagpengeforløb som en konsekvens af, at de professionelle sagsbehandlere på sygedagpengeområdet ikke kommer tilstrækkeligt tidligt ind i sagen.

Spørger man de sygemeldte borgene selv, om de er tilfreds med den service og de tilbud, de oplever fra jobcentrene, er en forholdsvis stor del af borgerne enten meget tilfredse eller tilfredse med jobcentrene (73 procent), mens 17 procent er indifferente[[14]](#footnote-14). Det er med andre ord et meget velfungerende tilbud med høj borgertilfredshed, som man nu politisk ønsker at reducere og afvikle.

**Unge under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse i kontanthjælpssystemet skal omfattes af de samme regler som andre kontanthjælpsmodtagere**

Denne den af lovforslaget er stærkt bekymrende, da forslaget i vidt omfang potentielt vil kunne ramme unge uden arbejdserfaring og /eller arbejdsidentitet.

Nyere analyser fra bl.a. STAR (2025) viser, at når det rent faktisk lykkedes at hjælpe unge på kanten af arbejdsmarkedet med at få tilknytning til arbejdsmarkedet, så fastholder de i mange tilfælde også efterfølgende en overraskende stor arbejdsmarkedstilknytning[[15]](#footnote-15).

Tilsvarende viser nye undersøgelser fra AE (2025), at dele af ungegruppen under 30 år, der ikke er i beskæftigelse bl.a. er udfordret af psykiske diagnoser, er kriminalitetstruede etc. AE konkluderer derfor, at det er vigtigt, at den pågældende ungegruppe ikke glemmes, men at den tværtimod bør tilbydes målrettede indsatser[[16]](#footnote-16).

Lovforslaget om en harmonisering af kontanthjælpsområde indebærer, at unge kontanthjælpsmodtagere fremover skal underlægges samme regelkompleks som voksne kontanthjælpsmodtagere. Konsekvensen af dette er bl.a., at unge kontanthjælpsmodtagere ikke længere kan blive vurderet uddannelsesparate og tilbydes uddannelse, medmindre kommunen vurderer – og tilbyder dette. Da det ikke længere er et krav, at kommunerne skal tilbyde uddannelse til denne målgruppe, er der en alvorlig risiko for, at kommunerne vælger at prioritere de kraftigt reducerede aktiveringsmidler til andre målgrupper hvor beskæftigelsesprognoserne er bedre.

HK Kommunal er kritisk overfor afskaffelse af det tydelige uddannelsesfokus for den gruppe af unge, der potentielt har forudsætningerne og ressourcerne til at påbegynde en uddannelse. En række fremskrivninger viser således klart, at vi i årene fremover bl.a. kommer til at mangle faglærte medarbejdere indenfor en lang række fagområder, ligesom fastholdelsen og rekrutteringen til de klassiske professionsuddannelser indenfor bl.a. social-, sundheds- og undervisningssektoren allerede nu er alvorligt udfordret.

AE-rådet har seneste lavet en række fremskrivninger der viser, at vi frem mod 2035 kan forvente, at 176.000 faglærte personer forlader arbejdsmarkedet[[17]](#footnote-17). Tilsvarende har Finansministeriet i 2023 lavet en analyse, der peger på alvorlige rekrutteringsproblemer til velfærdsområdet frem mod 2035[[18]](#footnote-18).

I en situation hvor såvel det offentlige som det private arbejdsmarked efterspørger uddannet og kvalificeret arbejdskraft, virker det derfor paradoksalt, at man ikke anbefaler et fortsat stærkt uddannelsesfokus overfor de grupper af unge kontanthjælpsmodtagere, der rent faktisk har ressourcerne og forudsætningerne for at kunne påbegynde og gennemføre et uddannelsesforløb.

HK Kommunal vil samtidig pege på, at afskaffelsen af et egentligt uddannelsespålæg til unge med stor sandsynlighed vil få afledte effekter i forhold til SU-systemet. Som det er nu, så har unge et begrænset antal SU-klip, og det kan bl.a. være en barriere i forhold til uddannelse for nogle af de mere udsatte unge, som jobcentrene er i berøring med.

Her har uddannelsespålægget i dag en indbygget dispensation, så et kommunalt krav til den unge om at starte i uddannelse i visse tilfælde kan give en mulighed for SU, som ellers var lukket. Der kan derfor være behov for at gentænke denne dispensa- tionsmulighed på en ny måde, hvis vi fjerne det eksisterende uddannelsespålæg, som vi har i dag.

I det hele taget er det afgørende vigtigt, at man ved alle ændringer af beskæftigelseslovgivningen er opmærksom på mulige afledte konsekvenser ved andre instanser (og forvaltningsområdet) end jobcenteret, da jobcentrene har samarbejde med stort set alle andre myndigheder og de fleste private virksomheder, og en mindre ændring på beskæftigelsesområdet derfor godt kan have store afledte økonomiske konsekvenser i forhold til andre velfærdsområder.

**Afskaffelse af retten til mentorstøtte**

Lovforslaget indebærer, at overgangen til uddannelse for uddannelsesparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere under 30 afskaffes, hvis det vedtages.

HK Kommunal er kritisk over for forslaget, der i praksis vil betyde, at fastholdelsesindsatsen fremover vil blive skubbet over på landets uddannelsesinstitutioner, hvor tilbuddet ofte vil bestå af SPS-støtte i forbindelse med funktionsnedsættelser. Da det i høj grad er usikkert, om uddannelsessektoren har de nødvendige ressourcer til at håndtere denne opgave, er konsekvensen formentlig, at en række unge de facto afskæres fra at påbegynde og gennemføre en uddannelse.

SPS-støtten gives udelukkende i forhold til uddannelsen. Borgeren kan derfor ikke søge om SPS som kompensation for de udfordringer, som funktionsnedsættelse giver i forhold til f.eks. fritidsaktiviteter eller et studiejob mv. Modsætningsvis er mentorstøtte et tilbud, som kan støtte op om de omkringliggende udfordringer som ikke er direkte studierelaterede. Det kan f.eks. være støtte til:

* Fastholdelse af døgnrytme.
* Fastholdelse af behandlingstilbud som f.eks. misbrugsbehandling eller behandling i psykiatrisk regi.
* Støtte til almindelig daglig levevis såsom indkøb, netbank, digital post, hus-førelse og sociale aktiviteter.
* Støtte til tilegnelse og fastholdelse af mestringsstrategier f.eks. ved ADHD- eller autismediagnose.

Ovenstående, og meget mere, er opgaver som mentorerne understøtter, således hele livet og døgnet hænger sammen for borgeren. Hvis man i forvejen befinder sig i en kompleks situation, kan det at gennemføre en uddannelse uden den nødvendige støtte, være et uoverstigeligt projekt. HK Kommunal er derfor stærkt bekymret for afskaffelsen af retten til mentorstøtte, der potentielt vil indebære at de udsatte unge risikerer at falde ned mellem to stole uden at blive grebet – på den ene side kan de fremover måske bevilliges SPS-støtte, men støtten vil i praksis ikke være tilstrækkelig til, at de vil kunne gennemføre deres uddannelse.

**Afskaffelse af pulje til uddannelsesløft**

HK Kommunal er imod afskaffelsen af uddannelsesløftet.

Afskaffelsen af uddannelsesløftet som en del af beskæftigelsesreformen medfører flere væsentlige problemer, især for borgere med begrænset uddannelsesbaggrund og svag tilknytning til arbejdsmarkedet:

**1. Færre muligheder for opkvalificering**

Uddannelsesløftet har givet ledige mulighed for at tage en erhvervsuddannelse med støtte. Uden denne ordning mister mange voksne uden uddannelse en konkret vej til varig beskæftigelse, og samtidig risikerer man, at flere i arbejdsstyrken fastlåses i lavtlønnede og ustabile job uden tilstrækkelige faglige og personlige udviklingsmuligheder.

**2. Risiko for øget ulighed**

Reformen fjerner en række målrettede indsatser med fokus på uddannelse, herunder uddannelsespålæg og mentorstøtte for unge under 30 år uden uddannelse. Det kan potentielt føre til, at unge med sociale eller faglige udfordringer risikerer at få sværere ved at komme i gang med uddannelse, og at forskellen mellem ressourcestærke og ressourcesvage unge på sigt øges.

**3. Mindre langsigtet investering i arbejdskraft**

Uddannelsesløftet har været en investering i fremtidens arbejdsstyrke. Afskaffelsen af uddannelsesløftet kan potentielt svække Danmarks evne til at imødekomme behovet for faglært arbejdskraft - samtidig med at det bidrager til at øge risikoen for mangel på kvalificerede medarbejdere indenfor f.eks. bygge- og omsorgssektoren.

**4. Større pres på kommunerne**

Kommunerne får større frihed til selv at vurdere behovet for indsats, men uden centrale ordninger som uddannelsesløftet kan der potentielt opstå stor forskel i tilbud og muligheder afhængigt af bopælskommune. Samtidig øges risikoen for, at borgere ikke får den nødvendige støtte, hvis kommunen mangler ressourcer eller prioriterer andre målgrupper og indsatser. Sat på spidsen er der en risiko for, at ledighedsberørte borgere der bor i velhavende kommuner potentielt, bliver bedre stillet i forhold til tilbud om uddannelse og aktivering end borgere der bor i fattige kommuner.

**5. Besparelser frem for udvikling**

Reformen har som mål at spare op mod 2,7 milliarder kroner årligt. Det kan i værste fald betyde, at kommunernes beskæftigelsesmæssige fokus på nogle områder og målgrupper flyttes fra økonomisk ”dyre” aktiviteter som uddannelse-, opkvalificering-, og vejledning til kortsigtet ”billige” beskæftigelsesmæssige redskaber som aktivering i (privat) jobtræning og en øget anvendelse af forskellige kontrolredskaber i forhold til de ledige borgere.

**Etablering af én virksomhedsindgang:**

HK Kommunal er enig i den overordnede politiske intention om fortsat at prioritere virksomhedsindsatsen i beskæftigelsespolitikken. Den praktiske realisering af ambitionen om én virksomhedsindgang til den kommunale beskæftigelsesindsats står imidlertid overfor en række helt konkrete problemer, der bør belyses og adresseres inden loven endeligt vedtages.

I dag indgår jobcentrenes virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere i et mangefacetteret samspil med landets virksomheder i forhold til håndteringen af en lang række opgaver. Jobcentrene hjælper bl.a. virksomhederne med rekrutteringer, etablering af løntilskud og praktik, opkvalificering og efteruddannelse, vejledning om støtteord-

ninger mv. Generelt er landets virksomheder utrolig tilfredse med servicen fra jobcentrene, og 9 ud af 10 virksomheder angiver, at de er meget tilfredse og vil anbefale jobcentrene til andre virksomheder [[19]](#footnote-19).

Det danske arbejdsmarked er bl.a. karakteriseret ved at bestå af en lang række delarbejdsmarkeder, ligesom mobiliteten på arbejdsmarkedet generelt er meget høj. For at håndtere serviceringen af virksomhederne på de enkelte delarbejdsmarkeder, har man typisk valgt at lade virksomhedskonsulenterne i jobcentrene specialisere sig i brancheområder, for på den måde at give virksomhederne og borgerne den bedste service.

Intentionen om én indgang og ”One-stop-shopping” for virksomhederne er derfor ikke nødvendigvis optimal, da arbejdsmarkedet som anført ovenfor, er komplekst, og ingen virksomhedskonsulent eller sagsbehandler kan alene overskue hele arbejdsmarkedet og alle målgrupper og lovgivning på beskæftigelsesområdet.

Det afgørende må fremadrettet være, at virksomhederne hurtigst muligt bliver mødt af en kompetent medarbejder der fortsat kan adressere virksomhedernes behov- hvad enten det handler om formidling af arbejdskraft, fastholdelse af medarbejdere eller noget helt tredje.

Tilsvarende er der vigtigt at være opmærksom på, at samspillet mellem virksomhederne og den kommunale beskæftigelsesindsats ikke alene er et spørgsmål om en indgang med fokus på allokering af arbejdskraft til virksomhederne.

Der er i dag et velfungerende samarbejde med virksomhederne om uddannelse, praktikker, vejledning om støtteordninger mv., hvor sagsbehandlerne i jobcentrene på vegne af borgerne henvender sig til virksomhederne. Det er vigtigt at fastholde muligheden for, at f.eks. en sagsbehandler på sygedagpengeområdet også fremover vil kunne servicere en konkret borger og virksomhed, uden at det nødvendigvis skal gå ”gennem én indgang”.

**Fleksjob og førtidspension**

Den kommende beskæftigelsesreform indebærer markante ændringer i forhold til arbejdet med de eksisterende målgrupper for fleksjob og førtidspension, hvor bl.a. ressourceforløb og rehabiliteringsteams afskaffes. Ekspertgruppen bag reformen vurderede, at omkring 6.400 flere personer vil være på førtidspension i 2030 som en konsekvens af afskaffelsen af de nævnte aktiviteter.

Af lovudkastet fremgår det bl.a., at hvis kommunen vurderer, at en person er i målgruppen for enten fleksjob eller førtidspension, så skal kommunen fremover udarbejde en samlet beskrivelse af en persons forudsætning for at få arbejde.

HK Kommunal vil i den forbindelse opfordre til, at den nye model ikke stiller borgerne og medarbejderne på beskæftigelsesområdet ringere i forhold til muligheden for arbejdet med afklaring og tilkendelse af fleksjob og førtidspension - og at der ikke fremadrettet udvikler sig endnu større praksisforskelle kommunerne imellem i forhold til afgørelser om fleksjob og førtidspension, end de praksisforskelle der allerede eksisterer [[20]](#footnote-20).

Det kan i den forbindelse overvejes, om f.eks. HK Kommunal, DS, KL, STAR og repræsentanter for forskningsmiljøerne i fællesskab kan udvikle nogle modelforslag, som kommunerne kan anvende til erstatning for de eksisterende rehabiliteringsteams. Tilsvarende kan det overvejes, at der fra centralt og regionalt hold iværksætte initiativer, der sikrer en løbende god praksis-, erfaringsudveksling og eventuel benchmarking på området.

Supplerende bemærkes det, at det i lovudkastet umiddelbart er uklart, hvorvidt borgeren rent faktisk får ret til- og mulighed for at møde den sundhedsfaglige koordinator, der skal medvirke i forbindelse med vurderingen af deres sag. Dette spørgsmål bør afklares og præciseres i forbindelse med den endelige lovgivning.

**Afskaffelse af revalideringsordningen**

HK Kommunal er imod forslaget om afskaffelsen af revalideringsordningen. Ordningen har fungeret godt i forhold til den gruppe af borgere, der har haft en nedsat arbejdsevne, og som med en virksomheds- eller uddannelsesrevalidering efterfølgende har kunne komme i gang med uddannelse eller beskæftigelse. Ordningen er blevet evalueret af bl.a. CABI (2019), der konkluderer, at ordningens beskæftigelseseffekter er gode sammenlignet med f.eks. gruppen af kontanthjælpsmodtagere [[21]](#footnote-21)

Der findes f.eks. mange unge, som på egen hånd har forsøgt sig med flere uddannelser, som ikke er gennemført[[22]](#footnote-22). Ofte fordi der har været en bagvedliggende diagnose som har gjort livet svært, og har udløst f.eks. depressioner og psykoser. Disse unge har i mange tilfælde opbrugt deres SU-klip. I dag er det ofte de mennesker vi bevilger revalidering, sammen med personstøttende indsats og forudgående arbejde for at gøre dem parate, f.eks. med psykoedukation, ordinær beskæftigelse eller i fleksjob.

Det er dog ikke alene unge, der bevilliges revalidering. Ordningen er også målrettet andre målgrupper – f.eks. borgere med nedslidningsskader fra bygge- og produktionssektoren, plejesektoren etc.

Det er i høj grad usikkert, om den eksisterende målgruppe for revalidering i tilstrækkeligt omfang vil kunne få den nødvendige og kvalificeret hjælp i et revideret beskæftigelsessystem, hvor der alt andet lige er 25 procent færre ressourcer til at afgive indsatser og aktive tilbud.

Fordelen ved den eksisterende revalideringsordning er, at borgeren ved afgørelsen får en samlet afgørelse, der tager stilling til både forsørgelse, indsatser, støtteordninger og hjælpemidler på én gang, frem for at dette er noget, den berørte borger skal søge forskellige steder og uden sikkerhed for, at det giver én samlet plan. Ud fra et beskæftigelsesfagligt perspektiv er det derfor stærkt problematisk, at ordningen nu foreslås afskaffet.

Hvis revalidering blev brugt mere, kunne den eksisterende lovgivning løse nogle af de udfordringer, der bl.a. ses for unge med handicap, der overvældes af de udfordringer det kan give at få lavet en plan, der giver mulighed for, at en ung med handicap vil kunne starte op på en uddannelse og også kunne gennemføre den.

I dag er der uddannelsestilbud, hvor man ikke kan opnå handicaptillæg til sin SU, hvilket kan vanskeliggøre, at den unge overhovedet kommer i gang - ligesom overskuddet til så at skulle søge øvrige støtteordninger i en række forskellige kommunale forvaltninger potentielt kan udvikle sig til en uoverstigelig barriere for den unge handicappede borger.

**Jobrotation:**

HK Kommunal er skeptisk overfor forslaget om at afskaffe jobrotationsordningen.

Vi anerkender, at ordningen i dag kun anvendes i mindre omfang, men kan samtidig konstatere, at nogle kommuner fortsat gennemfører jobrotationsprojekter med en vis volumen.

Jobrotationsordningen har historisk set været et godt og effektivt beskæftigelsespolitisk instrument, der med gode effekter har sikret både opkvalificering og ny erhvervserfaring for de borgere, der har været omfattet af ordningen. Helt enkelt kan man sige, at jobrotationsordningen har været en let løsning på et stort problem i en svær tid.

Så frem for helt at afskaffe ordningen bør det i stedet undersøges, hvordan ordningen kan gentænkes og relanceres i en udgave, der matcher det danske arbejdsmarked i 2025 - og i årene fremover.

Aktuelt er der f.eks. relativt store rekrutteringsproblemer i forhold til faguddannet personale på både det offentlige og det private arbejdsmarked. Man forsøger derfor mange steder at håndtere denne mangelsituation ved anvendelse af ufaglært eller udenlandsk personale. Det forekommer derfor oplagt, at ”genopfinde” og gentænke jobrotationsordningen, så man kan få adresseret en del af de rekrutteringsudfordringer, der blandt andet eksisterer på en række delarbejdsmarkeder.

Tilsvarende opleves der blandt en række lønmodtagergrupper en stor efterspørgsel efter nye kompetencer og viden om anvendelse af AI-redskaber og ny teknologi. Her er muligvis også et område, hvor en ny jobrotationsordning ville kunne understøtte den teknologiske transformation af arbejdsmarkedet, som vi oplever i disse år.

**Afskaffelse af krav om læse-, skrive- og regnetest**

HK Kommunal er imod afskaffelsen af kravet om læse-, skrive- og regnetest for unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse, da afskaffelsen vil medføre en række problemer og udfordringer, herunder:

**1. Manglende identifikation af basale færdighedsproblemer**

Testene har hjulpet med at identificere borgere med grundlæggende færdighedsproblemer, som fx ordblindhed eller udfordringer i forhold til regneevner. Uden disse test risikerer man, at sådanne udfordringer ikke opdages, hvilket potentielt kan føre til:

* Forkert eller ineffektiv indsats i beskæftigelsesindsatsen, herunder manglende mulighed for at iværksætte relevante støtteforanstaltninger.
* Lavere sandsynlighed for, at den pågældende målgruppe kommer i job eller uddannelse.
* Øget risiko for marginalisering af den del af målgruppen, der ikke bliver testet.

**2. Ulighed i adgangen til støtte**

Testene har fungeret som adgangsvej til FVU-kurser (Forberedende Voksenundervisning). Uden en systematisk test kan borgere med behov for støtte risikere ikke at få den nødvendige hjælp - især hvis de ikke selv har forudsætningerne eller ressourcerne til at efterspørge den.

**3. Mindre fokus på opkvalificering**

Afskaffelsen af testene sker samtidig med afskaffelsen af flere opkvalificeringsordninger, som fx uddannelsesløft og revalidering. Det kan føre til mindre fokus på kompetenceudvikling og svækkelse af den langsigtede beskæftigelsesindsats.

**4. Øget ansvar kan give uens praksis hos jobcentrene**

Jobcentrene får fremover større ansvar for at vurdere, om der er behov for test og støtte. Det kan blandt andet føre til uens praksis mellem kommunerne og en reel risiko for, at vurderinger bliver præget af ressourcemangel og/eller subjektive skøn.

**5. Mindre evidensbaseret indsats**

De anvendte test har givet data, som kunne bruges til at målrette indsatsen og evaluere effekten af forskellige tiltag. Uden testresultaterne bliver det fremover sværere for sagsbehandlerne at arbejde evidensbaseret og dokumentere resultaterne.

**Styrket brug af kunstig intelligens og data i beskæftigelsesindsatsen**

HK Kommunal er som udgangspunkt positive overfor en styrket anvendelse af kunstig intelligens og data i beskæftigelsesindsatsen. Anvendt rigtigt kan kunstig intelligens og data bl.a. (1) understøtte en bedre og hurtigere matchning mellem ledige borgere og mulige jobåbninger, (2) bidrage til at identificere risikogrupper tidligt og foreslå forebyggende tiltag, (3) give sagsbehandlerne beslutningsstøtte, (4) muliggøre en mere evidensbaseret politikudvikling og ressourceallokering.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på en række af de udfordringer og barrierer, der knytter sig til en øget anvendelse af kunstig intelligens og data. En helt central udfordring i den sammenhæng er, at kunstig intelligens og data ikke kan stå alene. På beskæftigelsesområdet er der solid erfaring med, at f.eks. profilering af borgere er forbundet med en række metodiske og faglige problemer.

HK Kommunal vil derfor kraftigt advare mod, at anvendelse af AI og elektroniske profileringsværktøjer får lov til at stå alene som beslutningsgrundlag i beskæftigelsesindsatsen. AI og profileringsværktøjer mv. kan i nogle situationer anvendes, men til syvende og sidst bør det være sagsbehandlerens faglige vurdering, der er afgørende for fastlæggelsen af den strategi og afgivelsen af de tilbud der iværksættes for at få borgere tilbage til arbejdsmarkedet.

HK Kommunal, Danske Socialrådgiverforening og KL har for nylig gennemført et større projekt, hvor man i fællesskab har afdækket perspektiverne i en øget anvendelse af digitale redskaber i beskæftigelsesindsatsen. En vigtig erkendelse fra projektet er, at en lang række faktorer skal kunne fungere i et samspil, for at man vil kunne høste gevinsterne ved en øget digitalisering i beskæftigelsesindsatsen.

Kort fortalt nytter det ikke at digitalisere beskæftigelsesindsatsen, hvis ikke de kommunale beskæftigelsesforvaltninger bl.a. har:

* Afsat de nødvendige ledelsesmæssige ressourcer.
* Uddannet ledere, specialister og frontmedarbejdere i anvendelsen af den nye teknologier.
* Forankret digitaliseringen i en projektorganisation der sørger for implementering og efterfølgende drift[[23]](#footnote-23).

Med afsæt i ovenstående er det vigtigt at være opmærksom på, at en styrket brug af kunstig intelligens og data i beskæftigelsesindsatsen ikke kan stå alene. Der er bl.a. brug for konkrete guidelines og ledelsesmæssig opbakning - og ikke mindst allokering af de nødvendige ressourcer og opkvalificering - før gevinsterne potentielt vil kunne realiseres. Derudover er der en række andre mulige problemer og udfordringer:

**Etiske og juridiske dilemmaer:**

Der er en risiko for diskrimination, hvis AI-modeller bygger på skæve eller historisk biased datakilder. Desuden kan der peges på problemer i forhold til gennemsigtighed, ansvar og borgernes retssikkerhed,

**Manglende tillid og transparens**

Hvis borgere og medarbejdere ikke forstår, hvordan AI træffer beslutninger, kan det føre til mistillid. Det er derfor afgørende vigtigt, at AI-systemer er forklarlige og åbne for indsigt.

**Kompetencebehov**

Medarbejdere i jobcentre skal uddannes til at forstå og anvende AI-værktøjer korrekt. Der er samtidig også behov for tekniske specialister i jobcentrene, som kan udvikle og vedligeholde systemerne.

**Dataetik og datasikkerhed**

Anvendelse af persondata kræver høj datasikkerhed og klare retningslinjer for, hvordan data må bruges. Der bør derfor indarbejdes klare grænser for overvågning og brug af følsomme oplysninger.

1. [Aftaletekst](https://bm.dk/media/yrzdeuym/endelig-aftale-med-kommunernes-landsforening-om-udmoentning-af-beskaeftigelsesreformen.pdf) [↑](#footnote-ref-1)
2. Se f.eks. [Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP)](https://www.vaeksthuset.dk/projekter/beskaeftigelses-indikator-projektet) samt [FLERE SKAL MED SLUTEVALUERING](https://www.star.dk/media/15475/slutevaluering-af-flere-skal-med-hovedrapport.pdf) [↑](#footnote-ref-2)
3. [Dansk Økonomi, forår 2025](https://dors.dk/files/media/F25_Endelig.pdf) [↑](#footnote-ref-3)
4. [Professorer: Regeringen har paradoksale ønsker til beskæftigelsessystemet | Danske A-kasser](https://danskeakasser.dk/nyheder/professorer-regeringen-har-paradoksale-oensker-til-beskaeftigelsessystemet) [↑](#footnote-ref-4)
5. Se f.eks. [Læs om samarbejdet mellem jobcentre og virksomheder](https://www.cabiweb.dk/temaer/samarbejde-mellem-jobcentre-og-virksomheder/samarbejde-med-virksomheder/) [↑](#footnote-ref-5)
6. [Næsten 14.000 fordrevne ukrainere i job på det danske arbejdsmarked](https://bm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2025/02/naesten-14000-fordrevne-ukrainere-i-job-paa-det-danske-arbejdsmarked) [↑](#footnote-ref-6)
7. Se f.eks. Finansministeriet (2021) for en uddybning af motivations- og programeffekter [Regneprincipper på beskæftigelses- og overførselsområdet – September 2021](https://fm.dk/media/huxls3bp/regneprincipper-paa-beskaeftigelses-og-overfoerselsomraadet_web-a.pdf) [↑](#footnote-ref-7)
8. <https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/nyheder/parallelle-indsatser-uden-pause-skaber-progression/> [↑](#footnote-ref-8)
9. Se f.eks. [IPS-metoden](https://star.dk/indsatser/ips/ips-metoden) for en uddybning af metoden og dens resultater. [↑](#footnote-ref-9)
10. https://www.hk.dk/omhk/sektor/kommunal/10pejlemaerker/6-afklaringsgaranti-paa-et-aar [↑](#footnote-ref-10)
11. Forslaget om at sygemeldte fra beskæftigelse flyttes ud af beskæftigelsesindsatsen nævnes første gang på siden 13 i lovudkastet. [↑](#footnote-ref-11)
12. [Fakta om SMV’erne](https://smvdanmark.dk/analyser/fakta-om-smverne) [↑](#footnote-ref-12)
13. Væksthuset (2025): Sygefravær et komplekst fænomen. Kilde: [Analyse af langvarigt sygefravær i Herning Kommune](https://www.vaeksthuset.dk/udgivelser/sygefravaer-et-komplekst-faenomen) [↑](#footnote-ref-13)
14. [Resultater af tværkommunal borgerundersøgelse på beskæftigelsesområdet](https://www.kl.dk/media/nswjqcmw/resultater-af-kls-borgerundersoegelse-paa-beskaeftigelsesomraadet-foraar-2025.pdf) [↑](#footnote-ref-14)
15. [Unge på kanten af arbejdsmarkedet fastholder ofte jobbet, når de først får foden indenfor](https://www.jobindsats.dk/nyheder/talnyt/unge-pa-kanten-af-arbejdsmarkedet-fastholder-ofte-jobbet-nar-de-forst-far-foden-indenfor/) [↑](#footnote-ref-15)
16. [Diagnoser og svag familiebaggrund: 30.000 unge mellem 25 og 29 år er uden job og uddannelse | Arbejderbevægelsens Erhvervsråd](https://www.ae.dk/analyse/2025-05-diagnoser-og-svag-familiebaggrund-30000-unge-mellem-25-og-29-aar-er-uden-job-og) [↑](#footnote-ref-16)
17. <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/13830765/fremskrivning-hver-femte-faglaerte-nar-pensionsalderen-inden-2035?publisherId=13560159&lang=da> og <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/13967736/optag-2024-fortsat-fald-i-antallet-af-optagne-pa-velfaerdsrettede-professionsuddannelser-kraever-ambitios-politisk-reform?publisherId=13560845&lang=da> [↑](#footnote-ref-17)
18. <https://legacy.altinget.dk/misc/oekonomisk-analyserekruttering-af-velfaerdsmedarbejdere-nu-og-i-fremtidenweb.pdf> [↑](#footnote-ref-18)
19. [rapport-virksomhedernes-tilfredshed-med-jobcentrenes-service-2025-1-kvartal-webtilgaengelig.pdf](file:///C%3A%5CUsers%5Chkf44lpi%5CDownloads%5Crapport-virksomhedernes-tilfredshed-med-jobcentrenes-service-2025-1-kvartal-webtilgaengelig.pdf) [↑](#footnote-ref-19)
20. Se f.eks. [Ny praksis-undersøgelse om kommunernes tilkendelser af førtidspension — Ankestyrelsen](https://ast.dk/nyheder/nyheder/nyheder-2025/ny-praksisundersogelse-om-kommunernes-tilkendelser-af-fortidspension) og [Massive kommunale forskelle i tilkendelsen af førtidspension](https://smvdanmark.dk/analyser/temaanalyser/massive-forskelle-i-tilkendelse-af-foertidspension) for en illustration af problemstillinger i forbindelse med tilkendelser af førtidspension. [↑](#footnote-ref-20)
21. [Revalidering kan blive en investering - Cabi](https://www.cabiweb.dk/temaer/nedsat-arbejdsevne/revalidering-som-investering/) [↑](#footnote-ref-21)
22. https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/aktuelt/pdf23/sep/230913-tal-der-taler-nummer-6.pdf [↑](#footnote-ref-22)
23. [Fra idé til implementering\_Digitale veje til job.pdf](https://vpt.dk/sites/default/files/2025-03/Fra%20ide%CC%81%20til%20implementering_Digitale%20veje%20til%20job.pdf) [↑](#footnote-ref-23)