



**DANSK
HANDICAP
FORBUND**

Hans Knudsens Plads 1A
2100 København Ø
Tlf. 39 29 35 55
Fax 39 29 39 48
e-mail: dhf@dhf-net.dk
Giro 6 00 34 35

København, 19. september 2012 / APU/SPU/ISM/SO/jsk

Danske Handicaporganisationer
Kløverprisvej 10 B
2650 Hvidovre

Att. Malene Eskildsen
me@handicap.dk

Høringssvar vedr. udmøntning af førtidspension- og fleksjobreform

Nærværende høringssvar er udarbejdet på baggrund af høringsmøder i Dansk Handicap Forbunds arbejdsmarkedspolitiske udvalg og socialpolitiske udvalg. Det er vigtigt for udvalgene at kommentere på store dele af reformen. Vores høringssvar er derfor relativt omfattende, men følger, for læsevenlighedens skyld, de rammer, som gives at bemærkningerne til lovforslaget.

Generelt

Dansk Handicap Forbund anerkender, at der er behov for nytænkning af støtten til mennesker, som har en nedsat arbejdsevne. Forbundet har længe ønsket et øget fokus på at tage udgangspunkt i borgerens ønsker og livssituation. Derfor støtter vi ideen om at lægge vægt på tværfaglighed gennem etablering af rehabiliteringsteams og de individuelt tilrettelagte ressourceforløb, hvor der lægges vægt på udvikling af arbejdsevnen. Det er overordnet set gode tiltag, som med den rette konstruktion vil have en positiv effekt for det enkelte menneske med nedsat arbejdsevne. Vores høringssvar vil bære præg af, at vi ser et behov for at styrke borgernes retssikkerhed gennem 'den mest hensigtsmæssige konstruktion' af rehabiliteringsteams og ressourceforløb.

Forbundet vil samtidig pege på en række alvorlige problemstillinger i reformforslaget, som *kan* få den betydning, at målsætningen om, at flere skal have en tilknytning til arbejdsmarkedet (og helst uden støtte), ikke vil kunne nås. Derimod er der, med det fremlagte forslag, en reel risiko for, at flere vil udstødes af arbejdsmarkedet og vil blive parkeret udenfor – blot med nye 'etiketter'.

Grundet den økonomiske krise og demografiske udvikling er der behov for at reformere, så flest mulige kan opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. Men helt grundlæggende må vi advare imod at reformere på dette område af sparehensyn og uden hensyntagen til de mange input, som er afgivet fra fagpersoner og organisationer. Virker reformen ikke efter hensigten, er det rigtig dårlig samfundsøkonomisk tænkning, som risikerer at forstærke de problemstillinger og udgifter, man vil stå med om fem, 10 og 15 år fremme i tiden.

Det er vores erfaring, at mennesker med funktionsnedsættelser, som har en nedsat arbejdsevne, både kan og vil bidrage til samfundet. Men det kræver et solidt fundament af



kompensationsordninger, som giver disse borgere lige muligheder i forhold til andre i en tilsvarende alder og livssituation. Det betyder, at der skal være let og smidig adgang til kompensation, økonomiske tryghed, en håndholdt individuel indsats og et arbejdsmarked, som kan tilbyde at tage imod disse borgere. Paradoksalt nok står der allerede i dag 17.000 afklarede fleksjobbere klar til at komme i job, som ikke er der. Denne problemstilling synes reformen ikke at have en løsning på.

Eftersom reformen ikke indeholder initiativer til at skabe flere arbejdspladser til fleksjobberne, risikerer vi, at mange i stedet for en plads på arbejdsmarkedet bliver placeret på meget lave forsørgelsesgrundlag i mange år. Indretningen af den nye fleksjobmodel vil samtidig gøre det sværere og dyrere for virksomhederne at ansætte mennesker med handicap, og den modgår principper om ligestilling på arbejdsmarkedet – eftersom fleksjobberne i fremtiden ikke er ansat på lige fod med deres kolleger, men i stedet reelt er deltidsansatte med et supplement i form af en offentlig ydelse. Vores vurderinger er derfor, at reformen er i strid med henholdsvis kompensationsprincippet og dele af FN's handicapkonvention.

Vores konkrete kritikpunkter vil herunder i detaljer fremgå i vores gennemgang af de enkelte elementer i bemærkningerne til reformforslaget:

- 1) Rehabiliteringsteams
- 2) Ressourceforløb
- 3) Fleksjob
- 4) Flere førtidspensionister i job
- 5) Førtidspension og merudgifter

Kommentarer til 'bemærkninger til lovforslagene'

1) Rehabiliteringsteams

Hovedideen med at etablere rehabiliteringsteams er rigtig god. Der er behov for, at borgeren er i centrum, og at de enkelte myndigheder er gode til at arbejde sammen på tværs af faglighed og organiseringer. Men et ens og højt niveau for kvalitet og retssikkerhed *skal* sikres via lovgivningen.

Dansk Handicap Forbunds erfaring er, at kommunerne i dag på grund af forskellige størrelser, økonomiske forudsætninger og kulturer, har meget forskellige opfattelser af, hvad der er nødvendigt at tilbyde, for at udfylde den lovgivningsmæssige ramme, som fastsættes af Folketinget. Ved etablering af rehabiliteringsteams er det derfor helt afgørende, at loven sikrer kvaliteten på tværs af alle kommuner (og at dette senere understøttes i bekendtgørelser og vejledninger).

Faglighed

Loven fastsætter alene en model for sammensætning af rehabiliteringsteamet, men synes ikke at stille krav til niveauet for faglighed. Vi ser derfor gerne, at der stilles krav om, at de forskellige forvaltningsområders repræsentanter er uddannede fagpersoner. For eksempel at man på beskæftigelses- og socialområdet minimum stiller krav om socialrådgiveruddannet personale, mens sundhedskoordinatorfunktionen bør have



specielviden om borgerens primære funktionsnedsættelse. Samtidig det bør præciseres, at alle de relevante fagpersoner skal deltage i alle møder. I modsat fald kan vi have bekymring for, om regionen med den specialviden, der ligger her, som standard vil være repræsenteret i alle de meget vigtige løbende opfølgingsmøder.

Second opinion

Nogle kommuner er for små til at løfte opgaven med at etablere rehabiliteringsteams, som har den rette faglighed / kompetencer, og i større kommuner er der en risiko for, at teams kan blive 'for dygtige' – forstået på den måde, at teams / grupper ofte kommer til at tænke ens. Uanset om der er tale om problemer i små eller større kommuner, så mener vi, at der ofte er behov for en second opinion udefra. Forbundet mener, at kvaliteten kunne styrkes væsentligt, hvis udredninger skulle forelægges VISO's ekspertnetværk for at uddybe og nuancere de indstillinger, som teamet og borgeren sammensætter. I nogle tilfælde kan det være nødvendigt, at en ekspert fra VISO deltager i et eller flere møder. Som minimum bør det være sådan, at borgeren har krav på at få inddraget VISO, hvis man af den ene eller anden grund er uenig i teamets syn på sagen. I de tilfælde, hvor der er 100 % enighed mellem borger og team om indstillingen, vil en VISO-udredning ikke være nødvendig.

Ekstern borgerrådgivning

Rehabiliteringsteamet er sammensat af den myndighed, som skal betale for at udføre indsatsen. Dette forhold kan (ikke mindst i lyset af ændringen af serviceloven med krav om at vægte økonomiske hensyn i afgørelser) have betydning for, hvilken indstilling teamet ender med at komme frem til. Det er derfor helt afgørende, at borgeren har ret til rådgivning fra en ekstern part – eksempelvis gennem en udvidelse af VISO's rådgivningstilbud – eller ved etablering af en enhed i samarbejde med (med repræsentation fra) NGO'er. Denne ret bør indskrives i loven med en klar beskrivelse af, hvor mange timers ekstern rådgivning man har ret til.

Hurtig og smidig implementering

Som nævnt mener vi, at grundideen med et tværfagligt team, som sammen kan tage en beslutning – i fællesskab med borgeren, er rigtig god. Vi ser dog en reel fare for opbremsning og rod i processen, når sagen skal overgå fra indstilling til implementering. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at sagen efter færdiggjort indstilling overgår til behandling og afgørelse i de deltagene forvaltning og region. Her er der en reel risiko for, at sagerne kan gå i stå – ikke mindst hvis der opstår uenighed imellem en eller flere forvaltninger om den endelige afgørelse. Hvad nu hvis teamets indstilling forudsætter delafgørelser fra forskellige forvaltninger, hvoraf der gives afslag på nogle? Det er helt afgørende, at det fremgår af loven, at teamets indstilling er et udtryk for den – ud fra en konkret og individuel vurdering – mest effektfulde indsats, hvorfor forvaltningerne i almindelighed forventes at bevilge / implementere det forslåede som ekspeditionssager.

Samarbejdsproblemer

Det må forventes, at de foreslåede rehabiliteringsteams i de fleste – særligt mindre kommuner, vil være en mindre fast stab af medarbejdere. Det er helt afgørende for motivationen og muligheden for en innovativ tilgang, at borgeren har tillid til teamets medarbejdere, og at der er en god kemi imellem borger og medarbejdere. Det ligger i hele grundtanken, at borgeren skal være i centrum. Derfor er det afgørende, at en borgeres oplevelse af dårlig kemi / samarbejde med teamet respekteres. Det bør derfor indskrives, at en borgers udtryk for samarbejdsvanskeligheder så vidt muligt skal imødekommes. Det kan for eksempel ske ved, at der deltager en anden sagsbehandler, eller



samarbejdsvanskeligheder søges løst gennem dialog. Det er nemlig grundlæggende i modstrid med tanken om borgeren i centrum for indsatsen (og ødelæggende for motivationen), hvis teamet kommer frem til en indstilling, som borgeren slet ikke er enig i.

Rehabiliteringsplanen

Rehabiliteringsplanen er den endelige målsætning for, hvad der skal til, før borgeren endeligt har udviklet en arbejdsevne. I bemærkningerne til lovforslaget savner vi en grundigere beskrivelse af selve beskæftigelsesindsatsen. Det bør fremgå meget tydeligt af lovteksten, at der skal fastsættes regler om, hvordan kommunen vil sikre, at den afklarede og arbejdsmarkedsparate borger rent faktisk kan opnå et job. Allerede i dag står mange afklarede fleksjobvisiterede (og førtidspensionister med ønske om et løntilskudsjob) parate uden at kunne få et job. Men de har desværre svært ved at komme videre. Det skyldes en række barrierer, som reformen ikke synes at komme med et svar på. Mennesker med handicap har ikke ligesom andre et bredt netværk, og de fleste står uden et udbygget CV, som andre på samme alder. Samtidig er virksomheder ofte tilbageholdende med at ansætte mennesker med handicap – ofte på grund af manglende viden og fokus på barrierer frem for kvalifikationer og personlighed. Vi ved fra undersøgelser og rundspørger blandt samarbejdspartnere, at det er den håndholdte indsats, som virker. Derfor bør det klart fremgå af rehabiliteringsplanen, hvordan den endeligt afklarede borger kan komme i kontakt med relevante virksomheder, og hvordan indsatsen foreslås implementeret. Kort sagt er vejen til arbejdsmarkedet andet og mere end behandling og personlig afklaring, og det bør afspejles i lovteksten.

2) Ressourceforløb

Visitering

Aldersgrænserne for førtidspension ændres, så personer mellem 18 og 40 år, som udgangspunkt *ikke* kan tilkendes førtidspension, men i stedet skal visiteres ind i såkaldte ressourceforløb, med henblik på udvikling af arbejdsevnen. Vi mener grundlæggende, at aldersgrænsen på 40 år er en rigid regel, da førtidspension bør være rettet imod dem, som har mistet arbejdsevnen. Og et tab af arbejdsevne har ikke nødvendigvis noget med alder at gøre.

Reglerne er dog er dog forsynet med en undtagelse – nemlig personer mellem 18 og 39 år, hvor arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat samtidig med, at det er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle arbejdsevnen.

Det er derfor meget vigtigt at få afklaret, hvem den gruppe, som stadig kan visiteres til førtidspension, præcist udgør. Vi mener det er et vidt begreb, om det er sandsynligt, at der kan udvikles en arbejdsevne, og det kan potentielt skabe stor variation i, hvem der kan bevilges førtidspension, og hvem der i stedet bevilges et ressourceforløb. Vi mener, at det bør fremgå meget tydeligt med eksempler (for eksempel i bekendtgørelser og vejledninger), hvem målgruppen mere præcist er. Vi har eksempler på mange unge med relativt indgribende handicap, som i dag typisk bevilges førtidspension, som med reformforslaget med al sandsynlighed vil blive bevilget et ressourceforløb, til trods for, at muligheden for at udvikle arbejdsevnen er meget teoretisk. Det kan reelt betyde, at de kan blive hængende i ressourceforløbene eller nyttesløs visitering til minifleksjob i mange år, idet virksomhederne (jf. DH-undersøgelsen) giver udtryk for, at de ikke kan og vil ansætte personer i to, tre eller fire timer om ugen. Dette forhold afslører, at der ikke er



sammenhæng i reformforslaget og den virkelighed, som borgerne vil møde på den anden side af et ressourceforløb.

Tidsfrister

Det er afgørende, at en indsats iværksættes, når borgeren er motiveret og klar. Derfor er retssikkerhedslovens bestemmelser om, at sagerne skal behandles 'hurtigst muligt' ikke tilstrækkelige, når der tales om udvikling af arbejdsevne og motivation af borgerne. Vi ønsker, at ressourceforløbet – herunder rehabiliteringsplanen – skal indeholde konkrete bud på tidsperspektivet. Det kan for eksempel være gennem en klar beskrivelse af, hvad man som borger (udover de seks opfølgingsmøder) kan forvente af aktivitet det næste halve til hele år (hvad skal der ske på møderne? og hvad er tidsintervallet imellem aktiviteter / nye tiltag?). Dette skal modvirke risikoen for, at ressourceforløbet bliver 'en parkering' – og i stedet understøtte en dynamisk og aktiv proces, som hele tiden er præget af aktivitet.

Mentorer

Som en del af ressourceforløbet foreslås det, at rehabiliteringsteamet kan tilbyde borgeren mentorhjælp. I bemærkningerne til lovforslaget beskrives det som en person, der kan hjælpe med motivation, komme op om morgenen mv. Vi undrer os over denne beskrivelse, som umiddelbart mere lyder som en pædagogisk indsats. Mentorhjælp er et vidt begreb, således kan en mentor også være en mulighed for personer, som er bedre fungerende, men har et behov for at sparre og diskutere udfordringer med en person fra en virksomhed eller lignende. Mentorer kan altså fungere på flere niveauer, og tilbuddet bør beskrives bredt. Det er vigtigt, at der stilles krav til sammensætning af sådanne mentorkorps – herunder krav til faglighed, og om der er tale om ansatte eller frivillige. Forbundet mener, at mentorer bør have en uddannelse i mentorrollen og det skal skrives ind, at kommunerne skal sikre kvaliteten i tilbuddet.

Samtidig foreslår vi, at det beskrives, at mentorordningen kan indrettes på mange forskellige måder – for eksempel gennem udviklende ophold på højskoler (eksempelvis Egmont Højskolen) eller andre forløb, hvor man lærer at håndtere livet med et handicap og får mod på at kaste sig ud i nye udfordringer og måske blive arbejdsmarkedsparat.

Maks to ressourceforløb

Forbundet er særligt bekymret for, om borgerne risikere at befinde sig i mangeårige ressourceforløb uden resultat, og foreslår derfor, at loven sætter en grænse ved maksimalt to ressourceforløb i træk. Forbundet mener, at det er åbenlyst, at en borger, som ikke er kommet i arbejde efter to på hinanden følgende ressourceforløb – ikke har en resterhvervsevne. Det bør i de tilfælde være en ret at få bevilget førtidspension – også når man er under 40 år.

Klageadgang / tvister

Vi har meget indgående diskuteret borgernes retssikkerhed, når de er visiteret ind på et ressourceforløb. Ressourceforløbet kan vare i op til fem år. Det er lang tid, hvor der i en tids- og økonomipresset kommune kan opstå perioder uden aktivitet eller ventetid. Samtidig vil der undervejs i ressourceforløbet blive truffet mange 'delbeslutninger', som ikke er en del af den endelige indstilling, men som alligevel har indgribende betydning i borgerens hverdag. Det er beslutninger, som borgeren kan være uenige i, og som kan opleves som et overgreb, hvis kommunen vil gennemtvinge dem. Vi ser derfor et behov for, at borgeren skal kunne bede om en skriftlig afgørelse i forhold til teamets



delbeslutninger – afgørelser, som kan påklages. Hvis ikke der indlægges en klageadgang i forhold til teamets delbeslutninger, vil borgeren kunne komme til at befinde sig i et retssikkerhedsmæssigt vakuum uden klageadgang. Samtidig henviser vi til vores tidligere bemærkning om, at borgeren skal have en ret til at bede om en ekstern eksperts syn på sagen (VISO).

Reformforslaget lægger op til, at borgere, som ikke følger ressourceforløbet kan pålægges en sanktion, jf. reglerne om kontanthjælp – hvilket *kan* indebære, at man mister retten til sit forsørgelsesgrundlag. Af denne årsag er det helt afgørende, at borgeren får ret til at gøre indsigelse og klage over teamets 'delbeslutninger', hvis borgeren ikke er enig i beslutningen, og at ressourceforløb (og ydelse) ikke kan fratages før en eventuel klagesag er behandlet.

Forsørgelsesgrundlag under ressourceforløb

Reformforslaget lægger op til, at borgerne skal have en ydelse på samme niveau, som de havde inden de kom ind på ressourceforløbet. Det betyder for de fleste en ydelse på kontanthjælpsniveau, medmindre man i en periode er berettiget til sygedagpenge eller allerede er bevilget førtidspension. Dette er fatalt for unge mennesker med indgribende funktionsnedsættelser, som i dag bevilges førtidspension, men som i fremtiden vil blive bevilget ressourceforløb, fordi der teoretisk set er en mulighed for udvikling af arbejdsevnen. For unge under 25 år, som er berettiget til en endnu lavere kontanthjælpsydelse, betyder dette, at de risikerer at stå med et meget lavt forsørgelsesgrundlag i en lang årrække, idet ressourceforløbene principielt kan forlænges mange gange i træk. Det bekymrer os, fordi der er tale om unge mennesker, som skal etablere egen tilværelse og samtidig forventes at udvikle sig.

Forbundet har den klare holdning, at en forudsætning for personlig udvikling er økonomisk tryghed, hvorfor vi må gøre indsigelse imod udspillet. Der er behov for en større ydelse – ideelt set i nærheden af niveauet for dagpenge.

Reformforslaget tager ikke hensyn til, at mennesker med indgribende funktionsnedsættelser i hverdagen har mange merudgifter i forhold til mange andre borgere. Der er derfor stærkt kritisabelt, at de presses på økonomien – ikke mindst set i lyset af, at vi generelt ser en indskrænkning i, hvilke udgifter der kan dækkes efter servicelovens § 100. Vi havde i forbindelse med reformen gerne set en granskning af praksis omkring dækning af merudgifter. Med et reformforslag, som vil presse mange mennesker med handicap på økonomien, mener vi, at forligskredsen har en skærpet forpligtelse til at sikre, at merudgiftsdækningen (og forvaltningen af den) kan understøtte denne gruppe.

Vi noterer os med tilfredshed, at borger, som *er* bevilget førtidspension, beholder denne ydelse under et eventuelt ressourceforløb, men må påpege, at der er tale om en økonomisk forskelsbehandling i forhold til de borgere, som har været så heldige at blive bevilget førtidspension inden reformen, og dermed er berettiget til et væsentligt højere forsørgelsesgrundlag.



3) Fleksjob

Forbundet vil på det kraftigste advare imod at indføre den foreslåede model for tilskud til fleksjob. Vi har i dag en ordning, som sikrer, at mennesker med handicap kan ansættes ligeværdigt i forhold til andre kolleger i en tilsvarende alder og livssituation. En model, som kompenserer bredt, og som er fair, idet der allerede i dag er et loft over, hvor stort et tilskud man kan opnå.

Med den foreslåede ordning gør man ganske enkelt denne gruppe til et arbejdsmæssigt B-hold, idet man reelt er deltidsansat og herudover modtager en offentlig supplerende ydelse.

Manøvren er et opgør med ligestilling på arbejdsmarkedet, og efter forbundets vurdering i direkte strid med FN's handicapkonvention – særligt artikel 27 b, hvorefter det fremgår, at deltagerlandene skal:

b) at beskytte retten for personer med handicap til retfærdige og gunstige arbejdsvilkår på lige fod med andre, herunder lige muligheder og samme vederlag for arbejde af samme værdi.'

Behov for at bevare en god fleksjobordning

I bemærkningerne fremgår det, at der også i fremtiden skal være en fleksjobordning. Det er vi enige i, idet en korrekt sammensat fleksjobordning er en helt afgørende betingelse for, at mennesker med funktionsnedsættelser har en chance for at komme ind på arbejdsmarkedet. Men den foreslåede sammensætning af ordningen risikerer at virke modsat af intentionen – nemlig ved at flere får sværere ved at komme i et fleksjob og at mange vil gå markant ned i indtægt ved jobskifte og ikke vil optjene en pension på lige vilkår med andre. Derfor retter vi en skarp kritik af den foreslåede fleksjobmodel.

Økonomiske incitamenter

Forligskredsen bag reformforlaget lægger til grund, at mennesker med handicap vil blive motiveret til at arbejde mere, hvis de får et økonomisk incitament. Dansk Handicap Forbund organiserer mennesker med fysiske handicap – herunder mange i fleksjob. For stort set hele denne gruppe gælder det, at deres arbejdsevne er grundigt afprøvet, og at de allerede nu arbejder på maksniveau af, hvad deres fysiske krop kan tåle. Deres arbejdsevne begrænses i det daglige af smertepåvirkning og udtrætning – ligesom det er videnskabeligt dokumenteret, at de nedslides og ældes markant hurtigere end mennesker uden fysiske handicap. Som en følge heraf, er det afgørende, at vores medlemmer skåner deres krop så meget som muligt. Lægger de derimod et forøget pres på deres krop, så går det på den korte bane ud over deres evne til at fungere i fritiden, mens det på den lange bane vil betyde, at de hurtigere end ellers vil miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. Vi anser det for at være uansvarligt at presse mennesker med fysiske handicap til at arbejde mere end de allerede gør. Endvidere ønsker vi at bemærke, at mange har et progredierende handicap. Det betyder, at funktionsnedsættelsen gradvist bliver mere indgribende, og med den foreslåede fleksjobmodel, vil denne gruppe i takt med, at de får det værre – stille og roligt få en mindre og mindre indtægt – sagt med andre ord – hver gang de får det værre, så får de mindre i løn.

Midlertidige fleksjob

Reformforlaget lægger op til, at et fleksjob for personer under 40 år alene vil kunne



bevilges fleksjob for fem år af gangen, hvorefter det skal tages op til revision. Her vil vi understrege, at trygheden i en visitation til fleksjob er helt afgørende for, at borgerne med nedsat arbejdsevne kan opnå beskæftigelse. Hvis virksomheden ikke har sikkerhed for, at ordningen er permanent, bliver det problematisk for dem at indgå en aftale om ansættelse med den pågældende borger, ligesom det for borgeren vil være forbundet med stor økonomisk utryghed, hvis man ikke ved om fleksjobvisitationen kan fortsætte. Vi undrer os over forslaget, da det i høj grad er selvmodsigende. Er man visiteret til fleksjob, er det jo allerede fastslået, at arbejdsevnen er permanent nedsat. For vores målgruppe, som er personer med fysiske funktionsnedsættelser, så ser vi ikke eksempler på, at funktionsnedsættelsen forsvinder, så vi undrer os over, hvem reformforslaget sigter til, når det antydes, at arbejdsevnen kan forbedres? Forbundet har den opfattelse, at hvis en person med et fysisk handicap har fået konstateret en varig nedsat arbejdsevne, så er det urimeligt at gøre fleksjobbevillingen midlertidig, da det alene vil skabe utryghed blandt borgere og virksomhed, med det kedelige resultat, at færre vil opnå at komme ud i et fleksjob. Skulle der opstå et behov for at ændre på en fleksjobvisitering, findes der allerede i dag mulighed for at gøre det. At genvurdere samtlige fleksjobbere vil alene skabe mere bureaukrati og utryghed.

Fastholdelsesfleksjob

Ved såkaldte fastholdelsesfleksjob, hvor en person pådrager / ønsker at opnå et fleksjob i den virksomhed, hvor man er ansat, så foreslås det, at man skal ansættes efter de sociale kapitler i 12 måneder, før et fleksjob kan komme på tale. Det er altså virksomheden, som i høj grad skal påtage sig det økonomiske ansvar. Vi mener ikke, denne konstruktion vil fungere i praksis, da virksomhederne, når alt kommer til alt, ikke kan påtage sig så stort et økonomisk ansvar. Borgere i denne situation befinder sig ofte på kanten af, hvad de kan præstere, og spørgsmålet om fleksjob kommer jo alene i spil, fordi de ikke længere kan klare arbejdspresset. På den ene side har man en borger, hvis fysisk ikke læneger kan holde til presset, og på den anden side har man virksomhederne, som med al sandsynlighed ikke vil påtage sig at løfte et betydeligt økonomisk ansvar, som de ikke får noget for. Afskedigelse fra jobbet bliver derfor en reel risiko.

Vi noterer os med tilfredshed, at princippet om ansættelse efter de sociale kapitler i 12 måneder ikke gælder, hvis man er udsat for akut sygdom, ulykke eller hastigt progredierende sygdom. Vi ønsker dog en mere klar beskrivelse af, hvem der er omfattet. Hvad betyder akut sygdom eller ulykke helt præcist? Dette bør tydeliggøres.

Fleksjob i få timer

Reformforslaget lægger op til, at borgerne kan visiteres til fleksjob, selv om man har 'en meget lille arbejdsevne', hvis der er mulighed for, at arbejdsevnen over tid kan forbedres. Teoretisk set lægges der altså op til, at man kan visiteres til et fleksjob med en arbejdsevne på ned til to timer pr. uge. Vi ved fra udtalelser fra DA, virksomhedsledere og DH-undersøgelsen, at virksomhederne afviser at ansætte medarbejdere i så få timer, simpelthen fordi det ikke kan lade sig gøre at blive en del af arbejdspladsen, og fordi det er svært at finde jobfunktioner, som kan bestrides med så lille et timeantal. Vi mener i stedet, at borgere med en arbejdsevne på mindre end 10 timer om ugen bør have indledt en sag om førtidspension. I reformforslaget åbnes der op for, at disse borgere fortsat skal kunne komme i betragtning til førtidspension. Vi mener, det tydeligt skal fremgå, at dette også er tilfældet for personer under 40 år.

Hvis det alligevel vurderes, at en borger skal visiteres til fleksjob på trods af en meget lille



arbejdsevne, er det efter forbundets vurdering ikke nok, at borgeren er afklaret og motiveret. Det skal også klart fremgå af rehabiliteringsplanen, hvilke *realistiske* jobmuligheder der findes, og hvordan personen kan hjælpes til at komme i beskæftigelse. Skal man visiteres til et fleksjob, skal der altså også realistisk set være et job, som kan matche borgerens arbejdsevne, og det skal fremgå, hvordan kommunen vil skaffe et job af denne type til borgeren.

Fastsættelse af løn

En central problemstilling i forhold til fastsættelse af løn er, at borgerne nu ikke længere ansættes på fuld tid med en efterfølgende fast compensation efter 1/2 eller 2/3 trin til virksomheden (efter at arbejdsevne på forhånd er afklaret og fastlagt af myndigheden). Nu skal borgeren alene aflønnes for de timer, de arbejder. Arbejdsgiveren skal betale fuld løn for disse timer, og får dermed ansvaret for at afgøre, hvor stor en arbejdsevne borgeren har. Dette vil medføre en voldsom ubehagelig og uværdig forhandlingssituation, hvor arbejdsgiveren skal se på, hvor hurtigt medarbejderen arbejder i de timer, pågældende er på arbejde, og hvor mange pauser vedkommende tager. Det er samtidig sandsynligt, at arbejdsevnen / -indsatsen vil svinge fra måned til måned, hvilket betyder, at virksomheden pålægges løbende at følge op på medarbejderens effektivitet og indberette hver måned. Det vil blive mere besværligt for virksomhederne at have fleksjobbere ansat og det vil blive dyrere for dem, hvis ikke virksomheden hele tiden skal presse medarbejderen på lønnen, når effektiviteten falder.

Tilskudsmodellen

Forbundet må på det kraftigste fraråde indførelsen af den foreslåede model af flere årsager.

Vi er meget uenige i selve grundtanken i modellen, hvor borgeren reelt bliver deltidsansat, og som supplement modtager et offentligt tilskud. Vi mener, at modellen grundlæggende sender et signal om, at fleksjobberne udgør et deltidsansat B-hold, mens det offentlige tilskud fastholder fleksjobberen i en klientrolle.

En konkret problemstilling ved modellen er, at borgere med helt gennemsnitlige indkomster dokumenterbart vil opleve en lønnedgang på flere tusinde kroner om måneden, hvis de skifter til et nyt fleksjob. Det vil stavnsbinde mange til deres nuværende fleksjob, fordi deres økonomi vil blive voldsomt presset.

Modellen påstås at give incitament til at arbejde mere, men som tidligere beskrevet, kender vi ikke eksempler på, at mennesker med fysiske handicap kan forøge deres arbejdsevne. Modellen bygger altså på en præmis, som kun virker i teorien. Realiteten bliver i stedet, at borgere med progredierende handicap må konstatere, at deres lønindtægt barberes mere og mere – i takt med at deres handicap udvikler sig.

Ordningen målrettes, i modstrid med kompensationsprincip og FN-konvention, personer med lave indkomster, således at personer med handicap, som har mellemlange og videregående uddannelser ikke længere kompenseres og dermed ikke vil kunne arbejde på lige fod med deres kolleger. Der er altså lagt op til en massiv indtægtsnedgang på trods af, at de arbejder et antal timer om ugen, som for deres fysik svarer til fuld tid.

Endvidere vækker tilskudsmodellen bekymring, fordi unge mennesker med handicap fuldstændig fratages incitamentet til at tage en videregående uddannelse, fordi de aldrig vil



komme til at indgå i et ansættelsesforhold på lige fod med deres kolleger.

Vi er bekymret for aftrapningsmodellen, som betyder, at mange borgere, som i dag er kompenseret for deres nedsatte arbejdsevne, med den nye model ikke længere vil være kompenseret. Vi kan ikke forstå, hvordan forligskredsen kan forsvare, at nogle mennesker med handicap skal kompenseres for deres nedsatte arbejdsevne, mens andre ikke skal?

En alvorlig problemstilling er samtidig borgerens mulighed for at spare op til pension. Med nuværende regler opnås en pæn månedlig opsparing af hele fleksjobberens løn, mens der med den nye ordning alene vil blive indbetalt pension for de timer, man bliver aflønnet af arbejdsgiveren. Problemstillingen forstærkes af, at indbetaling til pension også modregnes i det offentlige tilskud. Borgeren bliver på den måde straffet for at spare op til pensionen, som i forvejen bliver beskeden. Denne uhensigtsmæssighed skal rettes op, fordi det vil få negative økonomiske følger for mange mennesker med handicap, når de når pensionsalderen.

Vi gør derfor indsigelse imod aftrapningsmodellen, som regulerer tilskuddet med 30 % og ved højere indtægter endnu voldsommere – nemlig med 50 %, og vi anmoder derfor endnu engang forligskredsen om at genvurdere grundlaget for flekslønstilskuddet, med henblik på at sikre ligestilling på arbejdsmarkedet og muligheden for at sikre en rimelig tilværelse efter overgang til folkepension.

Ledighedsydelse

Vi kan konstatere, at det tidligere forslag om bortfald af kravet om medlemskab af a-kasse og bortfald af retten til ledighedsydelse efter to år, er bortfaldet, og at ledighedsydelsen for alle er uafhængig af formue og ægtefællens indkomst.

Vi undrer os over, at den høje ledighedsydelse er nedsat med 2 % fra de nuværende 91 % af dagpengesatsen til 89 % af dagpengesatsen. Ydelsen bør ligesom i dag udgøre 91 %.

Vurdering af ressourcer

Det fremgår af afsnittet om ledighedsydelse, at man ved opfølgning og vurdering af borgerens ressourcer og om borgeren fortsat er berettiget til fleksjob, skal inddrage alle borgerens ressourcer – herunder fritidsaktiviteter, børn, hus, have og hobby. I den forbindelse er det vigtigt at bemærke, at man ved vurdering af en borgers arbejdsevne skal tage højde for, at borgeren har overskud til at have et familie- og fritidsliv ved siden af arbejdet.

Aktiv indsats for ledige fleksjobvisiterede

Der lægges op til at indføre en aktiv indsats for at hjælpe de fleksjobvisiterede i arbejde. Som supplement til den foreslåede indsats vil vi fremhæve, at mennesker med handicap ikke i samme grad som andre borgere har mulighed for at skabe netværk og opbygge et CV. Derfor bør en aktiv indsats for denne gruppe indeholde en klar målsætning om, at jobkonsulenterne meget direkte bidrager til at kontakte virksomheder (også uopfordret) og bidrager til at præsentere den fleksjobsøgende og mane bekymringer om besvær med kompensationsordninger til jorden. Bemærkningen skyldes, at vi erfaringsmæssigt kan se, at denne håndholdte indsats er den mest effektive.



4) Flere førtidspensionister i job

Beskæftigelsestilbud til førtidspensionister under 40 år

Forbundet er meget positive overfor, at førtidspensionister under 40 år tilbydes afklarende samtaler med henblik på at opnå et job med løntilskud for førtidspensionister. Vi har i flere år gjort opmærksom på, at mange førtidspensionister har et ønske om at prøve kræfter med arbejdsmarkedet i et job med løntilskud, men at det ofte strandes, fordi der mangler en indsats fra kommunens side i forhold til at skabe kontakten til virksomhederne. Vi er samtidig af den opfattelse, at denne ordning er en glimrende mulighed, idet mange af vores medlemmer med et ønske om job med løntilskud giver udtryk for, at netop økonomisk tryk i form af førtidspensionen kombineret med en aktiv indsats fra kommunens side vil være det, der kan hjælpe til, at de kan komme ud og bidrage på arbejdsmarkedet.

Forbundet ønsker dog at understrege, at netop gruppen, som er på førtidspension har brug for en særlig støtte. Vi har indtil nu kunnet konstatere, at kommunerne kun har fokuseret på fleksjobberne, mens førtidspensionisterne har stået uden aktiv indsats. Dette er paradoksalt, idet netop denne gruppe har behov for en håndholdt indsats med særligt fokus på at skabe kontakt til virksomhederne. Vi er i tvivl om, hvorvidt tre afklarende samtaler er tilstrækkeligt, og foreslår, at kommunerne ud over tre samtaler forpligtes til at løbende at yde en aktiv indsats for førtidspensionister, som har et ønske om at komme ud i et job med løntilskud. Det er afgørende, at det bliver en rettighed, da vi i dag kan se, at jobcentrene nedprioriterer dette område.

At skabe job til førtidspensionister er en opgave, som tager tid. Der skal bruges tid på afklarende samtaler – og når det rigtige job er fundet, kræver det vedholdenhed at fastholde personen i jobbet. Vi har her at gøre med en målgruppe, som for manges vedkommende ikke har arbejdsmarkedserfaring, hvilket ofte betyder, at de har urealistiske forestillinger om, hvordan det er at være på arbejdsmarkedet. Når ansættelsesforholdet er etableret, er det derfor helt essentielt, at førtidspensionisten følges nøje, således at der straks kan tilbydes hjælp og støtte, når der opstår problemer. Såfremt man er parat til at investere de nødvendige kræfter, er det vores overbevisning, at der kan skabes meningsfulde job til mange førtidspensionister.

Samtidig vil vi bemærke, at også førtidspensionister over 40 år bør have et tilsvarende tilbud.

5) Førtidspension og merudgifter

Med revidering af pensionsreformen fra 2003 har det hele tiden været meningen, at dækning af merudgifter efter servicelovens § 100 skulle revideres. Det er vores erfaring, at administrationen af merudgiftsdækningen i praksis medfører, at flere borgere ryger ud af personkredsen og at færre og færre udgifter rent faktisk kan dækkes som en merudgift. Vi havde derfor håbet på en grundig gennemgang af, hvordan regelsættet fungerer – ikke mindst set i lyset af, at mange borgere med funktionsnedsættelser, som en følge af reformen og den nyligt indgåede skatteaftale, vil blive hårdt ramt økonomisk. Vi får mange meldinger fra medlemmer, som oplever at få skåret i merudgiftsdækningen, mens andre ryger ud af personkredsen. Derfor er det problematisk, at reformen ikke har forholdt sig grundigere til, hvordan denne bestemmelse fungerer i praksis.



Ifølge reformforslaget foreslås det at fjerne de faste ydelsestrin for merudgiftsdækningen og i stedet indføre direkte afgrening med afrunding til nærmeste kronebeløb, som er deleligt med 100.

Forbundet anerkender, at der ikke skal ske en overkompensation, men ønsker alligevel at fastholde det laveste ydelsestrin på 1.500 kr., eftersom det oprindeligt blev indført, fordi der for mennesker med handicap findes en lang række undefinerbare småudgifter, som er svære at sandsynliggøre. Ydelsestrinnet på 1.500 kr. kan derfor modvirke den voldsomme bureaukratiske arbejdsbyrde, som vil opstå, når borger og sagsbehandler skal argumentere for og imod samtlige småudgifter, som borgeren måtte have. Det er allerede i dag en reel problemstilling og vi frygter, at den vil vokse, hvis man erstatter ydelsestrinnet på 1.500 kr. med 100 kroners intervaller. Netop grundet de vanskeligt definerbare småudgifter mener vi ikke, at der er tale om en egentlig overkompensation. På positivsiden kan vi kun støtte den foreslåede ligestilling af merudgiftsdækning for borgere, som modtager støtte efter servicelovens §§ 95 og 96.