



Folketingets beskæftigelsesudvalg
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

Taastrup, den 17. november 2016

Notat

Hermed fremsendes Dansk Handicap Forbunds kommentarer i forbindelse med forligskredsens evaluering af reformen af førtidspension og fleksjob.

Overordnede betragtninger

Reformen af førtidspension og fleksjob har nu været fungerende i næsten fire år. Det giver et godt udgangspunkt til at forholde sig til de erfaringer, som er høstet – ikke mindst hos os i interesseorganisationerne. Vi har særligt noteret os, at reformen har lagt et uforholdsmæssigt stort pres på mennesker, som er meget syge. En udvikling, som bekræftes af en lang række historier i medierne om sengepraktik m.v., konkrete henvendelser i vores rådgivning og beretninger fra vores repræsentant i Ankestyrelsens beskæftigelsesudvalg.

Vores repræsentant i Ankestyrelsen skulle i et konkret tilfælde forholde sig til 43 sager, hvoraf de allerfleste, efter et langt sygdomsforløb, havde lægelige udtalelser om, at de var uarbejdsdygtige i alle erhverv – og at en evt. arbejdsprøvning ville forværre deres sygdom. Alligevel valgte Ankestyrelsen med henvisning til loven at stadfæste alle afslagene med undtagelse af to.

Eksemplerne fra både pressen og Ankestyrelsen viser, at adgangen til førtidspension, som følge af reformen, er voldsomt begrænset. Resultatet er, at mange borgere i stedet strandter i lange nytteløse forløb i eksempelvis kontanthjælpssystemet eller ressourceforløb, som vil være direkte skadelige for dem.

En revision bør have fokus på at lette presset på meget syge mennesker, for hvem det er helt urealistisk at komme ud på arbejdsmarkedet. I stedet skal der bruges ressourcer på at støtte dem, som har en realistisk mulighed for at udvikle arbejdsevnen.

Vi rådgiver mange medlemmer, som er berørt af reformen, og vores erfaring er entydig. Det, der virker, er, at man tager udgangspunkt i borgerens livssituation, og gennem individuel støtte og fokus på målet søger løsninger. I forbindelse med revisionen opfordrer vi forligskredsen til, at man i højere grad tager udgangspunkt i borgerens motivation. Det gør man bedst ved at flytte fokus fra



at presse mennesker til i stedet at sætte ind med effektiv støtte i form af målrettet jobskabelse og jobmatch. På denne måde skabes 'et sug' i stedet for 'et pres'.

Konkrete ændringsforslag

Realistisk og konkret jobsigte

Et centralt problem i den nuværende lovgivning er, at arbejdsevnevurderingerne i mange tilfælde synes at være teoretiske. Vi opfordrer derfor til, at arbejdsevnevurderingerne skal forholde sig grundigere til, om der er en realistisk og konkret jobmulighed for den enkelte borger. En vurdering af arbejdsevnen skal derfor indeholde beskrivelser af konkrete jobmuligheder, som også tager højde for forhold i lokalområdet. Samtidig bør der indføres en begrænsning i, hvor mange arbejdsprøvningsforløb borgeren må deltage i, før arbejdsevnen må forventes at være afklaret.

Kriterierne for tilkendelse af førtidspension skal lempes

I dag er det et problem, at meget syge mennesker trækkes igennem det ene absurde arbejdsprøvningsforløb efter det andet. Det skal derfor have betydelig vægt, hvis flere speciallægeudtalelser entydigt afviser, at der er en arbejdsevne – eller at en arbejdsevne kan udvikles gennem et ressourceforløb. Samtidig mener vi der skal indstilles til førtidspension, når arbejdsevnen ligger under ti timer pr. uge og der samtidig ikke er dokumenteret udsigt til progression. Det samme skal gælde, hvis et ressourceforløb efter et til fem år ikke har flyttet på arbejdsevnen.

Ressourceforløb

Ressourceforløbet er i dag udfordret af, at det er for svært at komme i betragtning til det, fordi alt skal være afprøvet. Dermed havner en række borgere, som kunne have profiteret af det i stedet i kontanthjælpssystemet. Samtidig bliver ressourceforløbet en parkering af mennesker, som er meget langt fra arbejdsmarkedet. Her taler vi om mennesker, som, selv med en intens indsats, vil have svært ved at opnå en udvikling.

En forudsætning for, at de kan virke, er, at adgangen til dem lempes, og at den målrettes mennesker, som har en realistisk mulighed for at udvikle en arbejdsevne inden for en begrænset tidshorisont. Samtidig skal der investeres langt flere midler i en individuel indsats af høj kvalitet og indføres et loft over, hvor mange forløb man kan få bevilget. Er der efter en rimelig tidshorisont på eksempelvis et til fem år ikke sket en udvikling, bør der indstilles til førtidspension.



Revalidering skal fastholdes og anvendes mere

Revalideringsbestemmelsen er et godt værktøj, som kan anvendes til en tidlig og effektiv indsats til at få omskølet og opkvalificeret mennesker med funktionsnedsættelser, så de kan matches med de arbejdspladser, hvor der kræves særlige kompetencer. Det er afgørende, at denne bestemmelse fastholdes og udvikles, så den medvirker til at understøtte, at borgerne får større mulighed for at få job og understøtte arbejdsmarkedets behov for kvalificeret arbejdskraft.

Midlertidige fleksjob skal afskaffes

Der er ikke noget godt argument for at bruge sagsbehandlingstid- og penge på at genvurdere samtlige fleksjob efter fem år. I forhold til mennesker med fysiske funktionsnedsættelser, så er størstedelen af dem stationære eller progredierende og dermed er der ikke noget at genvurdere på. Dette hænger i øvrigt sammen med det forhold, at det allerede er slået fast, at man har en varigt nedsat funktionsevne. Hertil kommer, at den midlertidige fleksjobperiode skaber stor usikkerhed – særligt i ansættelsesforholdet, hvor både arbejdsgiver og arbejdstager ikke ved, hvorvidt de kan regne med at fortsætte ansættelsesforholdet. Som udgangspunkt bør en fleksjobbevilling være permanent, med mindre der er særlige forhold, som taler for, at det kan forventes en forbedring af borgerens situation.

Fastholdelsesfleksjob skal genindføres

Det er afgørende, at man sætter fokus på at fastholde mennesker, som får en funktionsnedsættelse og allerede er i et ansættelsesforhold. Derfor opfordrer vi til, at muligheden for at få bevilget fastholdelsesfleksjob genindføres, og at 12 månedersreglen afvikles. Når vi taler med repræsentanter fra erhvervslivet, er svaret entydigt, at man som virksomhed ikke har ressourcer til at løfte ansvaret for borgerens ansættelse i 12 måneder.

Dansk Handicap Forbund står naturligvis til rådighed for en uddybning af ovenstående.

Kontakt

Susanne Olsen, landsformand, susanne@danskhandicapforbund.dk / 20 76 01 01 eller
Inger Steen Møller, næstformand i social- og arbejdsmarkedspolitisk udvalg (SAPU),
Inger.SteenMoeller@hv-nord.dk / 23 41 65 32

Med venlig hilsen

Susanne Olsen
Landsformand

Inger Steen Møller
Næstformand i SAPU