



Beretningen

LAFS ordinære generalforsamling 2014

lørdag d. 22.marts 2014,

Lergravsvej 53, 2300 Amager

Udfordringen for LAFS og vore medlemmer har været store i det forgangne år. Reformen af førtidspensions- og fleksjobordningen har medført en forståelig stor usikkerhed om fremtiden og en række spørgsmål om, hvordan reformen vil påvirke den enkelte.

Usikkerheden har afspejlet sig i et stigende antal henvendelser til LAFS sekretariat. Vi har efter bedste evne på sekretariatet forsøgt at vejlede vore medlemmer ift. at finde vej, gennem de nye regler, og deres konsekvenser for den enkelte.

Vi har i det forløbne år desværre oplevet, at vores højt skattede medarbejder på sekretariatet Erik Wahlgren Nielsen er afdøet ved døden efter kort tids sygdom. Tabet af Erik har efterladt et stort tomrum for de mange medlemmer, som gennem årene har haft stor gavn af Eriks kompetente vejledning.

På sekretariatet har vi nu i godt et år haft ansat Hanne Rasmussen, som har været et særdeles stort aktiv for LAFS. Hanne er hurtigt blevet en særdeles vellidt og kompetent medarbejder på sekretariatet.

I maj 2013 har vi udvidet sekretariatets funktionen, med ansættelse af Aase Overgaard som bogholder. Aase er godt i gang med arbejdet, med at sætte sig ind i LAFS systemer, og vi har store forventninger til, at Aase vil få systemerne til at køre effektivt.

Hovedbestyrelsen har i slutningen af året besluttet at opgive vores lejemål i DH huset i Høje Tåstrup. Vi har været glade for at være en del af DH huset, men de omkostninger, der har været forbundet med at være en del af DH huset, har desværre vist sig at være for høje. Det har været en svær beslutning, men bestyrelsen har ønsket at opprioritere vores sekretariatsfunktion og gode medarbejdere, frem for udgifter til mursten og husleje.

Vi har været så heldige, at vi sammen med Dansk Fibromyalgi-Forening har fundet nogle særdeles velegnede kontorlokaler på Lergravsvej på Amager, hvor vi flyttede ud i midten af december måned 2013, for at kunne starte op i de nye rammer fra dette års begyndelse. Flytningen betyder en væsentlig reduktion i omkostningerne til husleje og driftsudgifter. Vi ser frem til at kunne betjene vores medlemmer fuldt ud på niveau med tidligere i de nye rammer.

Der har været stor aktivitet på det politiske plan i det forgangne år. De første konsekvenser af reformen er begyndt at vise sig, og viser desværre, at de forudsigelser vi har haft til reformen fra LAFS side holder stik. Det er blevet sværere at få et fleksjob efter reformen er blevet gennemført, flere borgere oplever at blive visiterede til fleksjob pga. indskrænkningerne i adgangen til

førtidspension, vilkårene for de nye fleksjob har betydet forringelser i fleksjobbernes arbejdsmæssige og økonomiske vilkår. Mange af de nye initiativer, som skulle støtte den enkelte i form af udviklings- og ressourceforløb er kommet dårligt fra start og er stærkt forsinkede.

Der er en begyndende forståelse for, at reformen indeholder en række problemer- også i det politiske system- selv om man der forsøger at trække tiden ud, før man tager stilling til, hvad der eventuelt bør ændres. Vi deltager fra LAFS side løbende i denne debat for at varetage medlemmernes interesser. Vi skal opfordre vores medlemmer til løbende at holde sig orienteret via LAFS hjemmeside www.lafs.dk og på LAFS Facebook, om hvad der foregår på området.

LAFS har fået en ny hjemmeside, der er mere overskuelig, den skulle gerne blive endnu mere tilgængelig og informativ, indenfor den kommende periode, til gavn og glæde for vores medlemmer.

Reformen står i skærende kontrast til de påståede målsætninger, om at fjerne barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, for mennesker med funktionsnedsættelser.

Målsætningen om at reformen skal medvirke til at få flere ind på arbejdsmarkedet, vil efter LAFS mening ikke blive opfyldt.

Siden reformudspillet fremsættelse i februar 2012 er der fremkommet en lind strøm af advarsler om, at reformen vil have store negative konsekvenser for borgerne.

Situationen kan på mange måder opfattes sådan, at en velfærdsstat og dele af et velfærdssystem, som er opbygget over mange årtier, nu er ved at lide skibbrud. Mange små redningsbåde er sat i vandet for at hjælpe, men redningsbådene er for få og for små. Der er kun plads til få i de hjælpebåde og pakker, som er i gangsat. Der var fx kun plads til 349 i redningsbåden, som blev kaldt akutjob, og som blev sat i søen for at redde folk, som risikerede at falde ud af dagpengesystemet. At ikke flere kunne komme om bord har betydet, at over 34.000 personer i 2013 er faldet over bord ift. dagpengesystemet.

I forhold til den gennemførte reform af fleksjob- og førtidspension, er der kun blevet etableret ca. 2.400 ressourceforløb, imod det forventede behov på 14.600.

Dagpengeområdet.

At næsten 34.000 danskere har måttet vinke farvel til deres dagpenge i 2013 kommenterer Socialdemokraternes arbejdsmarkedsordfører, Leif Lahn på følgende måde:

”Og det store fejlskøn er langt fra godt nok. Det er dybt ulykkeligt. Vi har forsøgt at bruge så mange penge som muligt på at skaffe arbejdspladser, og vi ændrer hele beskæftigelsesindsatsen”, siger han til Newsqaq.

De nye tal stammer fra brancheorganisationen for arbejdsløsheds-kasser, AK-Samvirke.

Her forklarer direktør Verner Sand Kirk det høje tal med "en giftig cocktail" bestående af en halvering af dagpengeperioden, fordoblingen af genoptjeningskravet og en meget hård indfasning af dagpengereformen.

Og de lediges mareridt er ikke slut. ”Desværre kan vi se i vores nye prognoser, at omkring 14.000 vil miste dagpengene i år. Så det er den nye virkelighed for ledige”, siger Verner Sand Kirk i en kommentar.

Regeringen har uden held forsøgt sig med akutpakke, akutjob og en styrket indsats i a-kasser og jobcentre.

Da dagpengereformen blev vedtaget, var politikernes skøn, at 2- 4.000 personer ville falde ud - altså 10 gange færre end det reelle tal.

Kun 2.234 ressourceforløb er blevet oprettet.

Tallene taler deres tydelige sprog. Beskæftigelsesministeriets officielle vurdering var, at kommunerne ville kunne lave i alt 14.600 ressourceforløb i 2013. Imidlertid blev det i realiteten kun til 2.234 ressourceforløb, viser tal fra Arbejdsmarkedstyrelsen.

”Det er ikke godt nok, det her. Der er folk, der sidder fast, fordi de ikke får en rette hjælp,” siger Ellen Lykkegaard, socialpolitisk ansvarlig i fagforbundet 3F.

Hos fagforbundet FOA har socialpolitisk konsulent, Malene Haarder, kendskab til adskillige sager om syge medlemmer, der ikke får tilkendt et ressourceforløb:

”Tankerne i førtidspensionsreformen lød som udgangspunkt gode. Men problemet er, at loven bliver tolket så stramt, at folk hverken får førtidspension eller ressourceforløb. Så ender de på kontanthjælp, hvis de overhovedet får det,” siger Malene Haarder med henvisning til, at der med kontanthjælpsreformen er indført gensidig forsørgerpligt for kærestepar, der bor sammen. Hvis man kommer på et ressourceforløb, er ydelsen på niveau med kontanthjælp, men den er uafhængig af evt. samlevers indkomst og formue, så den er fredet fra reglerne om gensidig forsørgerpligt.

Fra flere sider peges der på, at kriteriet for at få et ressourceforløb er for smalt. Det står i lovgivningen, at alt skal være afprøvet inden for den almindelige beskæftigelseslovgivning, og det er ofte kommunernes argument for at afvise et ressourceforløb siger Majbritt Berlau, formand for Dansk Socialrådgiverforening:

”Der er ingen begrænsninger på, hvor mange virksomhedspraktikker og arbejdsprøvninger kommunen kan sætte i gang, så det kan man bare blive ved med at gentage i det uendelige,” siger Majbritt Berlau.

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) er ikke tilfreds med det antal ressourceforløb, som kommunerne har gennemført: ”Der bliver oprettet for få ressourceforløb. Det er et problem. For det kan meget vel betyde, at nogle mennesker ikke får den hjælp, de skal have, og at vi derfor ikke realiserer målet om at få flere mennesker ind på arbejdsmarkedet. Jeg vil nu præcisere over for kommunerne, at målgruppen skal tænkes bredt. Og jeg vil skrive til de kommuner, der kun har oprettet få ressourceforløb, og bede om en skriftlig redegørelse,” siger ministeren.

Kontanthjælpsreformen.

En del af de personer der har været på langvarig kontanthjælp, har andre problemer end ledighed, herunder bl.a. sygdom, misbrug m.m., og ofte oplever borgerne, at det sociale system, ikke har formået at give dem en tilstrækkelig hjælp. Mange har i årevis ventet på en udredning, mange er vurderet for syge til at arbejde, men for raske til at blive visiteret til fleksjob eller tilkendt førtidspension. De personer har i mange år være helt glemt i ”systemet”. En del af de borgere burde have været indstillet til et ressourceforløb – men som nævnt tidligere, er der kun gennemført 2.234 ud af de forventede 14.600 ressourceforløb siden ordningen trådte i kraft 1. januar 2013.

Reformen af sygedagpengesystemet.

I forbindelse med den nye reform af sygedagpengesystemet, fremhæver regeringen igen hensynet til det enkelte menneske, og hjælpen til at fastholde personer i beskæftigelse, som det egentlige motiv for reformen.

Der er mange paralleller til diskussionen af reformen af fleksjob- og førtidspension, hvor argumentationen var den samme; ”Vi må ikke opgive mennesker til en passiv forsørgelse”. Realiteterne er imidlertid, at man i forbindelse med reformen af førtidspensionen, reelt afskaffede muligheden for

at få bevilget en førtidspension for personer under 40 år. Det blev i stedet foreslået, at man skulle igennem et ressourceudviklingsforløb for at understøtte muligheden for tilbagevenden til arbejdsmarkedet eller lignende. Realiteten et år efter viser imidlertid, at kun meget få personer ved årets udgang er kommet i gang med dette alternativ til en førtidspension. En tilsvarende situation kan man risikere at havne i, i forbindelse med planerne om de nu fremskyndede jobafklaringsforløb, som skal iværksættes efter 5 mdr. på sygedagpenge.

Når beskæftigelsesministeren vælger at kalde forliget en ophævelse af varighedsbegrænsningen, er der tale om en tilsnigelse. Varighedsbegrænsningen på sygedagpenge bliver i virkeligheden

nedsat fra 12 mdr. til 5 mdr., hvorefter man overgår på en ny og langt lavere ydelse, ca. 10.000 kr. om måneden, (sygekontanthjælp), som ganske rigtigt ikke er underlagt en varighedsbegrænsning, og efter forlaget bliver gjort uafhængig af ægtefælles eller samlevers indkomst og formue. Så langt så godt.

Men at kalde reformen en ophævelse af varighedsbegrænsningen på sygedagpenge er lidt af en tilsnigelse. Man kan frygte, at reformen på sygedagpengeområdet, på mange måder kommer til at modsvare erfaringerne med reformen af fleksjob- og førtidspension, som primært er en besparelse, der fjerner muligheden for ordninger (førtidspension) uden reelt at sætte noget andet i stedet. Reformen på sygedagpengeområdet, kalkulerer da også med at give samfundet en stor besparelse.

Førtidspension.

Den nye lovgivning betyder stærkt forringede vilkår og muligheder for nuværende og kommende mennesker med en varigt nedsat arbejdsevne. Det er nu blevet yderst vanskeligt at få tilkendt en førtidspension - både for unge under 40 år, men også for de, der er ældre. En førtidspension kan fremover ikke tilkendes, før personen har været igennem et eller flere ressourceforløb. Dog kan en førtidspension undtagelsesvis tilkendes, hvor det, som følge af svær sygdom eller på grund af betydelige funktionsnedsættelser, er "åbenbart formålsløst" at forsøge at udvikle arbejdsevnen i et ressourceforløb.

Kan man arbejde 2 timer om ugen, skal man ikke længere have tilkendt en førtidspension.

I forbindelse med reformen af fleksjob- og førtidspension indgår en række nye krav og betingelser, fx at arbejdsevnen skal være varigt nedsat og begrænset. I forhold til dette meget centrale begreb, **arbejdsevnen**, mangler der imidlertid konkrete og kvalificerede bud på, hvordan det overhovedet kan måles, at en borgers arbejdsevne er blevet udviklet eller ikke er blevet udviklet over en given periode. Måleinstrumenter og redskaber burde have været til jobcentrenes disposition og anvendelse allerede, da reformen blev implementeret for godt et år siden.

Med fleksjobreformen, er der blevet lagt et meget betydeligt ansvar over på den enkelte jobcentermedarbejder. Der er åbnet op for et betydeligt fortolkningsspillerum i sagsbehandlingen.

I værste fald kan det have alvorlige konsekvenser for den enkelte borgers retssikkerhed. Det er afgørende vigtigt, at der fremadrettet udvikles målemetoder og – redskaber til brug for vurdering af bl.a. udviklingen i arbejdsevnen. Dette skylder vi ikke kun de berørte borgere, men også de medarbejdere i landets jobcentre, som skal foretage vurderingerne.

Det bør tydeligt fremgå, at der i videst muligt omfang skal ses på beskæftigelsesmuligheder i overensstemmelse med den enkeltes kompetencer og faktiske arbejdsevne, da dette er centralt i forhold til at sikre et holdbart match til gavn for såvel fleksjobber som arbejdsgiver og dermed at undgå misbrug af ordningen.

Efterhånden som de tilsigtede og utilsigtede konsekvenser af ændringerne, af de mange reformer viser sig, er retningen desværre entydig, nemlig en afvikling af dele af velfærdsstaten, en øget utryghed i samfundet og en marginalisering af store dele af befolkningen.

Fastholdelsesfleksjob, krav om 12 måneders forudgående ansættelse på særlige vilkår.

Det forekommer usandsynligt at tro, at de sociale kapitler vil blive anvendt som en effektiv løftestang, der virkelig kan have en afgørende effekt i forhold til at øge arbejdsmarkedets rummelighed. Det er fx sigende, at der er langt flere arbejdsløse fleksjobbere, end der formentlig sammenlagt er personer på virksomhederne, som i dag er ansat via de sociale kapitler. Det vil i praksis betyde, at en fleksjobber, vil være permanent afskåret fra at arbejde på den arbejdsplads, hvor vedkommende arbejdede forud for fleksjobvisitationen, såfremt at kravet om 12 måneders forudgående ansættelse efter overenskomstens sociale kapitler, eller på særlige vilkår ikke kan opfyldes. Det er i forvejen en stor udfordring, at skabe fleksjob til de mange ledige fleksjobvisiterede, og der er på ingen måde behov for, at lovgivningen opstiller yderligere barrierer.

Indførelse af en 12-måneders periode for etablering af fastholdelsesfleksjob, er dybt uhensigtsmæssig, idet man ved at indføre denne bestemmelse, har lagt en unødvendig barriere ind i lovgivningen. Erfaringer og undersøgelser viser, at det er de personlige forhold og relationer, der er afgørende for oprettelsen af fleksjob. Virksomhederne er langt mere tilbøjelige til at ansætte personer, som de kender, frem for personer, der kommer udefra. Ca.40 % af alle de fleksjob, der blev oprettet inden reformens indførelse, var det, der i denne vejledning betegnes som fastholdelsesfleksjobs. Man kan frygte, at indførelse af 12 måneders reglen har fatale konsekvenser for mange, som potentielt og uden denne regel, ville kunne blive fastholdt på deres hidtidige arbejdsplads, men på grund af 12 måneders perioden, ikke længere bliver det. Vi skal opfordre til, at 12-måneders perioden fjernes fra lovgivningen. En bestemmelse, der i øvrigt også medfører diskrimination af de virksomheder, som har haft den pågældende ansat, inden behovet for fleksjob er opstået.

Midlertidige fleksjob, opfølgning i fleksjob som bliver etableret.

2½ år er generelt alt for lang tid, at vente med at følge op på et nyetableret fleksjob. Undersøgelser viser, at mange fleksjobs ophører efter kortere perioder, hvorfor det er nødvendigt med en langt tættere opfølgning, hvor det bl.a. for jobcentret er muligt at gå i dialog med hhv. arbejdstager og arbejdsgiver om fx tilpasning af arbejdsforholdene. Tilpasninger, som kan vise sig at være afgørende for, at fleksjobbet ikke bliver afbrudt.

Effektivitet i arbejdet – Minifleksjob.

I forbindelse med fastsættelse af den enkeltes *effektivitet* har vi fra LAFS side foreslået, at der fastsættes et interval bestående af den enkeltes minimums- og maksimumsniveau, der skal udgøre et spænd for den enkeltes effektivitet, som fleksjobbet skal bevilges inden for. Dette vil bl.a. kunne forhindre, at en arbejdstager ved indgåelse af aftale om fleksjob, kan presses af en arbejdsgiver til at indgå en aftale, der ligger under niveau for, hvad den pågældende kan præstere. Med de nye fleksjobregler er der en begrundet risiko for, at dette kan og vil finde sted uden et sådan interval.

I forhold til fleksjobs på få timer, de såkaldt minifleksjobs, vil vi ikke undlade at gøre opmærksom på den uheldige praksis, der finder sted, hvor de relativt 'stærke' fleksjobbere bliver ansat i flere minifleksjobs ad gangen. Jobs, som egentlig er tiltænkt personer, der kun kan arbejde meget begrænset.

Mindre timer og effektive timer?

En anden problemstilling som er LAFS er blevet bekendt med, indenfor de seneste måneder, er at en del jobcentre er begyndt at "tilbyde" fleksjobbere der fx er visiteret til 15 timer om ugen – til arbejdsgiverne til en effektiv arbejdstid på 8 timer, eller en person der har været i praktik på 18 timer om ugen og har været effektiv i alle 18 timer, når der så efterfølgende er enighed om at der skal etableres et fleksjob, får arbejdstageren at vide at arbejdsgiveren kun har råd til at betale for 9 - 11 timer, og at det vil blive betragtet som selvforskyldt ledighed hvis man ikke takker ja til jobbet.

Det er efter LAFS opfattelse, klart i strid med lovens intentioner, og konsekvensen kan være, at der ikke som forventet med reformen, skabes fleksjobs til de borgere, som kun har en yderst begrænset arbejdsevne, men at fleksjobbene på få timer, risikerer at gå til de fleksjobbere som er visiteret til flere end 10 timer, og de personer med mindst arbejdsevne, således stadig vil være nederst i køen af ledige fleksjobbere.

Løn og arbejdsvilkår på overenskomstdækkede områder.

Af vejledningen fremgår muligheden for at inddrage de faglige organisationer bl.a. i relation til fastsættelsen af løn og arbejdsvilkår. Vejledningen giver anledning til at spørge ind til, hvordan man har tænkt sig at sikre, at der ikke opstår et A og B hold på området bestemt af, om en given virksomhed er dækket af en kollektiv overenskomst eller ej? Sagen er den, at man som fleksjobber på en virksomhed uden overenskomst står meget svagt uden denne beskyttelse.

På samme måde som aflønning på niveau med hhv. mindsteløn og en gennemsnitlig løn fremgår af vejledningsteksten, mener vi, at det også bør understreges, at intet er til hinder for, at en fleksjobber aflønnes med en relativ høj løn, der ligger over gennemsnittet. Nogle fleksjobbere leverer rent faktisk en arbejdsindsats, der er fuldt på højde med eller højere end en gennemsnitlig arbejdsindsats, mens deres handicap resulterer i, at de kun er i stand til det i et begrænset antal timer, hvilket jo er en del af begrundelsen for, at de overhovedet har fået tilkendt et fleksjob.

Kravet om CV på Jobnet.

Det er vigtigt at understrege overfor jobcentrene, at både IT-løsninger og lokaler skal være tilgængelige og tilpasset de individuelle støtte- og kompensationsbehov hos personer med alle typer af handicap, da dette er afgørende forudsætninger for at leve op til lovgivningen på dette område. Af vejledningen bør fremgå, at dette også kan omfatte særlig hjælp til udarbejdelse af CV,

når en person pga. en funktionsnedsættelse, herunder læse/stavevanskeligheder eller dysleksi, har vanskeligt herved, samt fx særligt tilrettelagte jobsøgningskurser for fleksjobvisiterede, som tager højde for de særlige udfordringer, der eksisterer i forhold til at søge fleksjob ift. ordinære job. Personer med handicap har i større omfang end personer uden handicap læse/stavevanskeligheder, hvilket giver særlige udfordringer ift. at overholde kravet om, at CV'et skal være tilgængeligt på www.jobnet.dk efter tre uger.

Hvordan retfærdiggør regeringen at handicap-kompensationsprincippet tilsidesættes i spørgsmålet om fleksjobreformen?

Kompensationsprincippet indebærer, at samfundet tilbyder mennesker, som har en funktionsnedsættelse, en række ydelser og hjælpeforanstaltninger med det formål at afhjælpe eller begrænse konsekvenserne af den nedsatte funktion mest muligt.

Kompensationen skal - så langt som det overhovedet er muligt - forhindre og forebygge de situationer, som begrænser udfoldelsesmuligheder for personer med en funktionsnedsættelse.

Hovedbestyrelsens arbejde.

Vi må desværre konstatere, at der i det forgangne år har været et stort frafald blandt hovedbestyrelsens medlemmer af forskellige ulykkelige årsager. Det har betydet, at de mange opgaver og udfordringer, vi har stået overfor kun har kunnet fordeles på få hænder. På grund den trængte økonomiske situation, er der i andet halvdel af 2013 kun blevet afholdt få hovedbestyrelsesmøde.

Den aktuelle hovedbestyrelse består i dag af Claus, Leif, Merete og undertegnede.

Det er den nuværende hovedbestyrelses håb, at vi efterfølgende kan tilslutte os bestyrelsens forslag om en indskrænkning (slankning) af hovedbestyrelsen fra 7 til 5 medlemmer. Vi tror, at det vil lette arbejdet og koordineringen i hovedbestyrelsen, hvis det - som vi foreslår fra hovedbestyrelses side- bliver kombineret med en aktiv men mindre hovedbestyrelse, hvor alle har nogle præcist definerede opgaver og ansvarsområder.

Vi vil i løbet af de kommende måneder i den nyvalgte hovedbestyrelse, prioritere og afsætte tid til grundige drøftelser af det fremtidige arbejde i LAFS: Vores indsatsområder, organisering af arbejdet i hovedbestyrelsen, det daglige samarbejde med vores velfungerende sekretariat, samarbejdet med vores dygtige frivillige i organisationen.

Jeg ser frem til, at dette arbejde vil gøre LAFS endnu bedre i fremtiden.

Jeg vil gerne benytte anledningen til at takke alle, der i det forløbne år, har bidraget aktivt til udviklingen og fastholdelsen af LAFS som en væsentlig interesseorganisation på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område.

En stor tak til vores frivillige bisiddere, som har udført et vigtigt arbejde i en svær situation på hele det sociale område.

Hans Dankert
Formand