



Denne guide er en kortfattet introduktion til Arbejdsevnetoden (ressourceprofilen), som anvendes i sager om revalidering, fleksjob og førtidspension.

Guiden er del af en serie, som udbygges løbende med guider på andre områder. Find flere guider på www.dukh.dk

Værd at vide om:

Arbejdsevnetoden

(Ressourceprofilen)

Marts 2008

Grundlæggende om Arbejdsevnetmetoden

I sager, der handler om din arbejdsevne, skal kommunens jobcenter i en række tilfælde bruge Arbejdsevnetmetoden.

Arbejdsevnetmetoden indebærer, at Jobcentret sammen med dig skal beskrive og vurdere din arbejdsevne og tage stilling til, om det er muligt at give dig tilbud, der kan udvikle din arbejdsevne.

I dette arbejde er ressourceprofilen det centrale værktøj.

Formålet med Arbejdsevnetmetoden er blandt andet:

- At styrke din retssikkerhed ved at stille krav til den måde, hvorpå Jobcentret vurderer din arbejdsevne
- At sikre at du som borger får mulighed for at spille en aktiv rolle i din sag
- At sikre grundlaget for at finde de rigtige tilbud til dig.

Det er derfor vigtigt for dig at kende Arbejdsevnetmetoden, hvis jobcentret behandler en sag om din arbejdsevne.

Hvornår bruges Arbejdsevnetmetoden

Arbejdsevnetmetoden *skal* ifølge lovgivningen bruges i sager om revalidering, fleksjob og førtidspension.

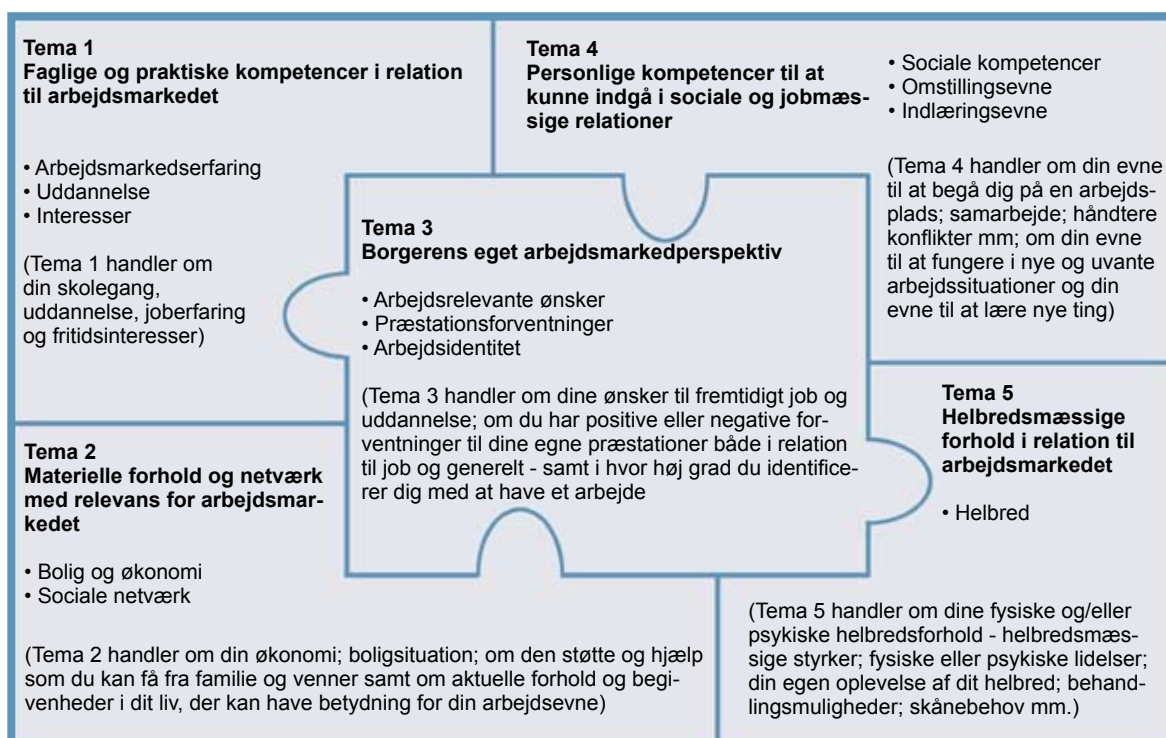
Arbejdsevnetmetoden *kan* med fordel bruges i sager om kontanthjælp/aktivering og sygedagpenge, hvis din arbejdsevne er truet, og du derfor har behov for en særlig indsats for at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Specielt i sygedagpengesager er der dog en række situationer, hvor Arbejdsevnetmetoden skal anvendes. Du kan læse mere om sygedagpenge i DUKHs guide: "*Jeg er syg – værd at vide om sygedagpenge*", som du finder på www.dukh.dk.

Hvad er en ressourceprofil

Ressourceprofilen er det redskab, som jobcentret bruger, når din arbejdsevne skal belyses. Ressourceprofilen omfatter 12 punkter – fordelt på 5 temaer. Elementerne udgør tilsammen de forhold, der skal beskrives og vurderes for at belyse arbejdsevnen.

De 12 punkter fremgår af nedenstående figur. Jobcentret skal beskrive hvert af de 12 punkter



og på grundlag heraf beskrive og vurdere dine faglige og personlige ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet samt de barrierer, der eventuelt forhindrer dig i at udnytte din arbejdssevne på arbejdsmarkedet.

Ressourcer kan for eksempel være faglig viden og arbejdserfaring. Barrierer kan være helbredsproblemer, sociale problemer eller andet.

Hvordan udarbejdes en ressourceprofil

Sagsbehandleren skal samarbejde med dig om udarbejdelsen af ressourceprofilen. Dine oplysninger og synspunkter skal indarbejdes i ressourceprofilen.

I de fleste tilfælde vil det være nødvendigt også at indhente oplysninger fra andre, der har kendskab til dig. Det kan for eksempel være læge, hospital, revalideringsinstitution, virksomheder, fagforening, jobkonsulenter med flere.

Det er jobcentrets opgave at udarbejde en ressourceprofil, og det er jobcentrets opgave at vurdere din arbejdssevne.

Hvordan bruges ressourceprofilen

På grundlag af ressourceprofilen skal Jobcentret vurdere din arbejdssevne og vurdere, om du kan støttes i at udvikle arbejdssevnen.

Ved denne vurdering matches din ressourceprofil med forholdene og kravene på arbejdsmarkedet gennem en beskrivelse af:

- Dine faktiske ressourcer, der kan bruges på arbejdsmarkedet
- Mulighederne for at udvikle dine ressourcer
- Mulighederne for at mindske eller fjerne de barrierer, der gør det vanskeligt for dig at komme på arbejdsmarkedet
- De jobfunktioner og jobmuligheder som din ressourceprofil peger på.

Sagsbehandleren skal drøfte ressourceprofilen og vurderingen af din arbejdssevne med dig.

Hvis du er uenig med Jobcentret om beskrivelserne og vurderingen af din arbejdssevne, skal jobcentret beslutte, om man vil fastholde sin beskrivelse og vurdering.

Hvis jobcentret fastholder sin beskrivelse og sine vurderinger, skal dine synspunkter tilføjes i ressourceprofilen, således at de indgår i den samlede vurdering af din arbejdssevne.

Hvordan bruges Arbejdssevne-metoden i din sag

Arbejdssevne-metoden skal bruges ved sagens start - når der første gang træffes beslutning om revalidering, fleksjob eller førtidspension.

Men metoden skal også bruges undervejs i sagsforløbet, hvis der skal tages stilling til ændringer i den oprindelige plan, eller der skal tages beslutning om forlængelse, ophør eller frakendelse af disse tilbud.

Rådgivning i DUKH

DUKH er en selvejende institution under Socialministeriet, der giver gratis og uvildig råd og vejledning om lovgivningen på handicapområdet. Herudover mægler vi i sager, der er gået i hårdknude.

Alle mennesker med et handicap, deres pårørende, bekendte og kontaktpersoner kan kontakte os og få rådgivning. Du kan kontakte os telefonisk på 76 30 19 30 eller via vores hjemmeside www.dukh.dk.

På hjemmesiden kan du skrive til vores net-rådgiver eller måske finde svar på dit spørgsmål i nogle af de mange svar, vi allerede har givet. Du kan også på siden abonnere på vores nyhedsmail, hvor vi skriver om retssikkerhed på baggrund af vores erfaring med sagsbehandling på handicapområdet.

Vi har også en side på Facebook, hvor vi med jævne mellemrum bringer nyheder og link til vores udgivelser.

Ressourceprofilen er altså tænkt som et dynamisk værktøj, der kan ændres undervejs i forløbet. Ressourceprofilen skal således løbende opdateres med nye relevante oplysninger om din arbejdsevne for at være brugbar. Det kan for eksempel være nye oplysninger om dine helbredsforhold eller erfaringer fra arbejdsprøvningsforløb.

Arbejdsevnetoden er en obligatorisk metode i sager om revalidering, fleksjob og

førtidspension. Derfor må der som hovedregel ikke træffes beslutning i disse sager – hverken om tilkendelse, frakendelse, ophør eller forlængelse, uden at der foreligger en opdateret og brugbar ressourceprofil.

Hvis jobcentret ikke har brugt Arbejdsevnetoden – eller metoden er brugt utilstrækkeligt – betyder det som udgangspunkt, at jobcentrets beslutninger om revalidering, fleksjob og førtidspension ikke er gyldige.

Vær særlig opmærksom på

Arbejdsevnetoden er et vigtigt redskab i samarbejdet mellem dig og jobcentret. Den er din mulighed for at medvirke ved behandlingen af din sag og en god mulighed for at få indsigt i jobcentrets vurderinger af din arbejdsevne. Det er derfor vigtigt, at du deltager konstruktivt i samarbejdet og aktivt forholder dig til jobcentrets vurderinger.

Erfaringerne fra DUKH's rådgivningsarbejde viser, at fejl i brugen af Arbejdsevnetoden ofte skyldes, at ressourceprofilen ikke opdateres forud for, at der træffes en ny beslutning i sagen.

DUKH's erfaringer peger endvidere på, at der i ressourceprofilen og arbejdsevnevurderingen ofte sker en sammenblanding af den beskrivende del (de faktiske oplysninger om dine forhold) og den vurderende del (den socialfaglige vurdering af din arbejdsevne, der følger af disse oplysninger). De enkelte dele skal tydeligt adskilles, således at det fremgår, hvilken dokumentation, der ligger til grund for vurderingerne.

Du har krav på at få udleveret en udskrift af den endelige ressourceprofil og den samlede arbejdsevnevurdering.

Hvis du får afslag

Du kan ikke klage selvstændigt over ressourceprofilen - eller over jobcentrets vurdering af din arbejdsevne. Derimod kan du klage over de afgørelser om revalidering, fleksjob eller førtidspension, som jobcentret træffer

på grundlag af Arbejdsevnetoden - og i den forbindelse kan du samtidigt også klage over eventuelle mangler i ressourceprofilen / arbejdsevnevurderingen.

Kort sagt

Arbejdsevnetoden betyder altså, at der skal udarbejdes en ressourceprofil.

Ressourceprofilen er et særskilt dokument, der skal foreligge i din sag, hvis din sag handler om revalidering, fleksjob eller førtidspension.

Profilen skal skabe et realistisk billede af din arbejdsevne – kortlægge dine ressourcer og muligheder på arbejdsmarkedet

I sin fulde udstrækning indebærer Arbejdsevnetoden, at jobcentret på grundlag af ressourceprofi-

len vurderer din arbejdsevne.

Metoden indebærer endvidere, at jobcentret skal vurdere, om du gennem forskellige tilbud kan støttes i at udvikle din arbejdsevne.

Jobcentret skal – hvis det er relevant - give dig tilbud, der kan forbedre din arbejdsevne.

Nogle af dine ressourcer kan måske videreudvikles – og nogle barrierer kan mindskes - gennem kurser, uddannelse, jobtræning, rådgivning, behandling med mere eller gennem hjælp til at finde et job, der bedre matcher dit helbred.