

### **Regler for kommunernes sagsbehandling frem mod visitation til fleksjob**

Fleksjob er et tilbud til personer, der har en så varigt og væsentligt nedsat arbejdsevne, at personen ikke har mulighed for at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, herunder efter de sociale kapitler i overenskomsterne.

Det betyder, at kommunen forud for visitation til fleksjob skal have konstateret, at arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat. Ordet ”konstateret” betyder, at det inden visitation til fleksjob skal være afprøvet, om personen har mulighed for at blive ansat i et udstøttet job ved hjælp af revalidering, arbejdsprøvning, herunder evt. forsøg på omplacering.

Eneste undtagelse er de tilfælde, hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre en arbejdsprøvning mv. forud for visitation til fleksjob.

Først når det er konstateret, at personen – hverken aktuelt eller i fremtiden – vil blive i stand til at udføre et job på normale vilkår, kan visitation komme på tale.

I vurderingen skal ikke alene indgå den pågældendes evt. tidligere erhverv eller ønsker til et bestemt erhverv. Det afgørende er, om den pågældende ved hjælp af de tilbud, der er i beskæftigelsesloven eller andre tilbud, vil kunne blive i stand til at klare et job på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet. Der skal derfor anlægges en bred synsvinkel på såvel nuværende som fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

Som led i sagsbehandlingen skal kommunen anvende arbejdsevnetoden, hvis formål er:

- at styrke borgerens retssikkerhed ved at stille krav til grundlaget for beskrivelse, udvikling og vurdering af borgerens arbejdsevne
- sikre, at borgeren får mulighed for at spille en aktiv rolle i sagsbehandlingen
- sikre dokumentationsgrundlaget for den socialfaglige vurdering og afgørelse
- sikre ensartethed og gennemskuelighed i sagsbehandlingen
- bidrage til at skabe en fælles faglig forståelse af begreber og præmisser, der anvendes i vurderingen af borgers arbejdsevne
- forbedre grundlaget for valg af aktiviteter, som målrettet kan belyse eller udvikle borgerens arbejdsevne.

Som redskab og ramme for beskrivelse og vurdering af borgerens ressourcer, udviklingsmuligheder og barrierer i forhold til at kunne indgå i jobfunktioner på arbejdsmarkedet skal kommunen udarbejde en ressourceprofil.

Ressourceprofilen skal styre sagsbehandlingsforløbet og dermed indhentningen af de oplysninger, som udgør dokumentationen i sagen. Den er samtidig grundlaget for den afgørelse, kommunen træffer.

Der er tale om et dynamisk og fremadrettet redskab, som ikke mindst skal anvendes med henblik på stillingtagen til de tilbud, der er nødvendige for at afklare og udvikle borgerens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.