

alle landets kommuner, således at anvendelsen af arbejdsevnekriteriet sker efter hensigten og borgeren dermed får en ensartet og korrekt afgørelse.

Socialministeriet har netop afsluttet et projekt om metode for god sagsbehandling på førtidspensionsområdet. Metoden sætter retssikkerhed og kvalitet i fokus. Dels gennem en tydeliggørelse af kravene til dokumentation, beskrivelse og vurdering - dels ved en fælles systematik, der reducerer afhængigheden af den enkelte sagsbehandlers erfaringsgrundlag og metode. Der skal ud fra et retssikkerhedsmæssigt synspunkt være forskel på, hvordan de enkelte sager gennemføres, men forskellene skal afspejle forskelle i borgerens situation og behov, frem for forskelle der kan tilskrives den enkelte sagsbehandler. Dette understøtter metoden til god sagsbehandling på førtidspensionsområdet.

Metoden er udarbejdet i tæt samarbejde med 8 kommuner, der er udvalgt således, at de tegner et bredt billede af forskelligheder blandt landets kommuner. De 8 kommuner har bidraget aktivt til at udvikle og afprøve metoden over et forløb på 2 år. Metoden er blevet til med afsæt i analyser af behandlingen af førtidspensionssager i de 8 kommuner og er efterfølgende implementeret i kommunerne.

Metoden har bl.a. fokuseret på selve visitationsafgørelsen, dvs. afgørelser hvori der skal tages stilling til, om der kan påbegyndes sag om førtidspension. Det har derfor været centralt, at metoden kan afdække borgerens arbejdsevne, idet der i forbindelse med påbegyndelse af sag om førtidspension skal tages stilling til, om det er muligt at skabe forbedring via aktivering, revalidering eller behandling. Derved udgør metoden et redskab i forhold til arbejdsevnekriteriet og vil derfor kunne udgøre det metodiske grundlag for sagsbehandling efter denne førtidspensionsreform, som indebærer at arbejdsevnekriteriet indføres som tilkendelseskriterium.

I tilknytning til forslaget om anvendelse af metoden ved behandling af sager om førtidspension foreslås der indført en bemyndigelsesbestemmelse i lov om aktiv socialpolitik, jf. forslag til lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik og andre love (Ændring af reglerne om fleksjob, ledighedsydelse, sagsbehandling m.v.).

Efter denne bemyndigelsesbestemmelse kan socialministeren fastsætte regler om anvendelse af metoden til vurdering af arbejdsevnen i forbindelse med påbegyndelse og behandling af sager om revalidering og fleksjob. Sagsbehandlingen vil således skulle foregå efter samme retningslinier og med anvendelse af samme begreber ved arbejdsevnevurderingen på det so-

ciale arbejdsmarkedsrettede område og efterfølgende i vurderingen med henblik på førtidspension.

Overordnet set tjener metoden to formål:

Metodens første formål er at understøtte en afklaringsproces sammen med borgeren og samtidig understøtte en udvikling af borgerens ressourcer, så de kan anvendes i arbejdsrelaterede sammenhænge, herunder eventuelt forandre borgerens opfattelse af egne ressourcer og udviklingsmuligheder. Sagsbehandlingen skal gennem hele forløbet sammen med borgeren sætte fokus på muligheder frem for barrierer. Inddragelsen af borgeren understøtter dermed også retssikkerhedslovens bestemmelse om, at borgeren skal medinddrages i sagsbehandlingen.

Indsatsen for at udvikle borgerens ressourcer vil normalt fortrinsvis finde sted i det forudgående sagsbehandlingsforløb. I det omfang, der fortsat arbejdes på at opnå en forandringsproces sammen med borgeren i forløbet frem mod en afgørelse om førtidspension, vil det ske som en videreførelse af det tidligere arbejde og bygge ovenpå resultaterne af den forebyggende indsats. Metoden medvirker til at sikre, at der foregår en kontinuerlig og systematisk indsamling og overdragelse af oplysninger fra det tidligere sagsforløb til en eventuel sag om førtidspension.

Metodens andet formål er at understøtte, at der bliver truffet en korrekt afgørelse om førtidspension. Der skal opbygges et systematisk og relevant dokumentationsgrundlag, og afgørelsen skal begrundes på en entydig og forståelig måde.

Disse to formål indebærer, at der på en og samme tid arbejdes frem mod etablering af det nødvendige dokumentationsgrundlag og frem mod at opnå en udviklingsproces sammen med borgeren.

Metoden fastlægger, hvilke ressourceparametre der er centrale, når arbejdsevnen skal vurderes. Disse elementer udgør tilsammen en kortlægning af borgerens ressourceprofil. De enkelte elementer, der indgår i ressourceprofilen, er nærmere beskrevet i bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser.

Ressourceprofilen skal betragtes som en ramme for beskrivelsen af og arbejdet med borgeren, hvor det afgørende som nævnt er, at alle sagsbehandlere arbejder ud fra de samme præmisser - i stedet for at foretage vurderinger, der er baseret på egne holdninger og erfaringer. Kravet om det udvidede dokumentationsgrundlag gør sagsbehandlerne i stand til at dokumentere, om borgeren har eller kan udvikle en arbejdsevne i forhold til en konkret jobfunktion.

Ved at have undersøgt og beskrevet de forskellige ressourceparametre bliver sagsbehandleren i stand til at »matche« borgeren i forhold til jobfunktioner på ar-