

handleren og borgeren kommer på, hvilke aktiviteter der kan være relevante i den konkrete sag, desto klarere vil vægtningen og samspelet mellem ressourceparametrene blive. Det vil således blive tydeligere, hvilke elementer der hos borgeren rummer ressourcer og barrierer, og dermed hvilke elementer der er centrale at arbejde videre med for at udnytte borgerens udviklingsmuligheder og realisere potentialet.

#### *Proceduren for arbejdsevnevurderingen*

Metoden påvirker fremgangsmåden ved behandling af en sag om førtidspension. Arbejdet med ressourceprofilen kan nedbrydes i en række selvstændige opgaver, som skal være udført i enhver sagsbehandlingsproces.

- a) Med inddragelse af alle relevante oplysninger i sagen beskrives og vurderes borgerens ressourcer og barrierer på grundlag af fjorten ressourceparametre. For hver enkelt parameter beskrives og vurderes betydningen for borgerens arbejdsevne. Resultaterne af tidligere arbejds- og afprøvningsforløb indgår som dokumentation for de foretagne vurderinger.
- b) Det afklares løbende, om der er enighed mellem borgeren og sagsbehandleren om ressourceprofilen.
- c) Når sagsbehandleren vurderer, at der er behov for supplerende oplysninger, indhentes disse, og der foretages en fornyet vurdering. Oplysninger om de konkrete krav og muligheder på arbejdsmarkedet indhentes løbende.
- d) Det vurderes, om det beskrevne forhold mellem ressourcer og barrierer kan ændres ved aktivrettede foranstaltninger, behandling m.v.
- e) Ressourceprofilen omsættes til potentialer, dvs. til mulige arbejdsfunktioner. Borgerens eventuelle forslag til mulige arbejdsfunktioner skal inddrages.
- f) Der formuleres en handleplan, hvor det præciseres, hvilke mål der stræbes efter at opnå og med hvilke midler.
- g) Det vurderes, om det på baggrund af det fastlagte forhold mellem ressourcer og barrierer og de konkrete arbejdskrav er muligt at »matche« borgeren i forhold til arbejdsfunktioner på arbejdsmarkedet, dvs. om der kan anvises en konkret jobfunktion, hvor der er overensstemmelse mellem den konstaterede arbejdsevne og kravene til varetagelse af arbejdsfunktionen.

Proceduren for vurdering af arbejdsevnen illustrerer, at ressourceprofilen er dynamisk og ændrer sig undervejs i sagsforløbet. Ressourceprofilen og vurderingen af arbejdsevnen kan ændre sig, fordi der foreligger nye oplysninger i sagen, fordi borgeren udvikler sine ressourcer og/eller overvinder barriere

rer undervejs i sagsforløbet.

Gennemførelsen af den forudgående sagsbehandling ved anvendelse af ressourceprofilen leder frem til én ud af to mulige konklusioner:

- h) Arbejdsevnen muliggør ikke selvforsørgelse, hvilket fører til en indstilling om tilkendelse af førtidspension.
- i) Matchningen begrundes en eller flere arbejdsplaceringer, hvilket fører til en indstilling om afslag på førtidspension.

#### *Eksempel på afdækning af arbejdsevnen efter sagsbehandlingsmetoden*

*Beskrivelse af borgeren:* En 55-årig folkeskolelærer med liniefag i idræt og musik. Beskæftiget med undervisning indenfor disse områder gennem 30 år. Sygemeldt 14 måneder i forbindelse med operation for en diskusprolaps (Niveau L4/5). Efter operationen for et halvt år siden har der været belastningsrelaterede lændesmerter med udstråling til venstre ben. Ved den kliniske undersøgelse findes ingen lammelser eller føleforstyrrelser. Der konstateres en smertebetinget bevægeindskrænkning i alle retninger. Gangen fri. Erklæringsudstedende neuromedicinske speciallæge vurderer, at tilstanden er stationær.

I fritiden har pågældende livet igennem dyrket forskellige mekaniske interesser. Tidligere drejede det sig om reparation af gamle biler og motorcykler. De senere år har computere været i fokus i en sådan grad, at borgeren ikke alene kan reparere de fleste typer, men også betjene udstyret på et avanceret plan. Indlæringsberedskabet er højt både indenfor det boglige område og med hensyn til tekniske procedurer. Gift med jævnaldrende kvinde gennem 27 år. Parrets to børn er selvforsørgende og bor ikke hjemme. Arbejdssidentiteten stærkt bundet til hidtidigt arbejdsområde. Kan således ikke forestille sig at blive selvforsørgende i et andet job. Grunden er ikke negative præstationsforventninger, men en overbevisning om at det ikke er muligt for ham at trives med andet arbejde end undervisning. Vennekredsen er stor og stabil. Psykisk og socialt er han fleksibel og vant til at arbejde sammen med mange forskellige mennesker under skiftende omstændigheder. Alkohol lejlighedsvist ellers intet forbrug af psychoaktive stoffer. Boligforholdene er gode og familien er ikke gældsbelastet. Afventer afgørelse om arbejdsskadeserstatning, idet diskusprolapsen opstod i forbindelse med arbejdsbetinget idrætsudøvelse.

*Resultat af afprøvning:* Arbejdsprøvet indenfor kontorområdet. Af 80 mulige dage møder pågældende 58 gange og præsterer herunder trods en optimal arbejdspladsindretning kun en brugbar indsats i tre til