



Notat om ressourceforløb og fleksjob

Til brug for behandling ved møde i uge 12, 2024

Praksisnotat om ressourceforløb og fleksjob

Praksisnotatet er baseret på følgende lov:

- Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (beskæftigelsesindsatsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 701 af 22. maj 2022.

Indhold

I. Indledning	1
II. Lovgrundlag	1
Målgrupper	1
III. Ressourceforløb	6
Udviklingsperspektiv	6
Indholdet af et ressourceforløb	7
Relevante indsatser	8
Varighed	8
Rehabiliteringsteam og -plan	9
IV. Fleksjob	9
Aktuelt meget begrænset arbejdsevne	11
Relevante tilbud skal være afprøvet	12
Åbenbart formålsløst	13
Fastholdelsesfleksjob	13
Den aktive indsats for ledige fleksjobvisiterede	14
V. Prøvelsesintensitet	15

VI. Praksis – Ankestyrelsens principmeddelelser.....	16
Principmeddelelser om ressourceforløb:	16
Principmeddelelser om fleksjob:	18
VII. De konkrete mødesager.....	21
Resumé j.nr. 23-83828 (AWG):	21
Resumé j.nr. 23-54050 (AWG):	21
Resumé j.nr. 23-79669 (AWG):	22

I. Indledning

På temamødet den 21. marts 2024 behandles 6 sager om ressourceforløb og 11 sager om fleksjob.

II. Lovgrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats:

Målgrupper

§ 6. Der er følgende målgrupper i denne lov:

....

8) Personer i ressourceforløb efter kapitel 19.

9) Personer, der er visiteret til fleksjob eller er visiteret til tilbud om støtte i form af tilskud til selvstændig virksomhed på grund af en varigt og væsentligt nedsat arbejdsevne efter kapitel 20, bortset fra fleksjobvisiterede omfattet af nr. 10.

...

§ 43. Rehabiliteringsplanen består dels af en forberedende del, som udarbejdes for alle, jf. § 40, stk. 2, og som danner grundlag for sagens behandling i rehabiliteringsteamet, dels af en indsatsdel, som udarbejdes for personer omfattet af § 6, nr. 6, som er visiteret til kategori 3, jf. § 12 i lov om sygedagpenge, og for personer omfattet af § 6, nr. 7 og 8.

§ 44. Rehabiliteringsplanens forberedende del skal indeholde oplysninger om:

1) Personens job- og uddannelsesmål.

2) Personens jobmæssige, sociale og helbredsmæssige ressourcer og udfordringer, herunder dokumentation for den forudgående indsats på disse områder.

3) Den praktiserende læges vurdering af personens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde, som foretages på baggrund af en konsultation.

Stk. 2. Rehabiliteringsplanens forberedende del udarbejdes i samarbejde med personen.

Stk. 3. Kommunen udarbejder rehabiliteringsplanens forberedende del. Den gennemgående og koordinerende sagsbehandler, jf. § 36, stk. 3, udarbejder rehabiliteringsplanens forberedende del for personer omfattet af § 6, nr. 7.

§ 112. Ressourceforløb med tilhørende ressourceforløbsydelse efter kapitel 6 a i lov om aktiv socialpolitik er en ordning for personer, der har komplekse problemer ud over ledighed, der ikke har kunnet løses gennem en indsats efter denne lov eller efter lov om aktiv socialpolitik, og som kræver et helhedsorienteret forløb med en kombination af indsats efter denne lov og sociale eller sundhedsmæssige indsatser, jf. dog stk. 2. Herudover skal en af følgende betingelser være opfyldt:

- 1) Personen har modtaget længerevarende offentlig forsørgelse.
- 2) Personen har deltaget i tilbud eller revalidering efter denne lov uden at have øget tilknytningen til arbejdsmarkedet.
- 3) Kommunen vurderer, at der er behov for en længerevarende indsats, før der kan fastsættes et konkret beskæftigelsesmål.

Stk. 2. Et ressourceforløb er relevant, når der er et udviklingsperspektiv i forhold til personens arbejdsevne. Er det dokumenteret, eller er det på grund af særlige forhold helt åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan forbedres ved deltagelse i et ressourceforløb, skal et ressourceforløb ikke iværksættes.

Stk. 3. For personer, der har mindre end 6 år til folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, skal der ikke iværksættes et ressourceforløb, medmindre personen selv ønsker det. En person, der i løbet af et ressourceforløb når det tidspunkt, hvor der er mindre end 6 år til folkepensionsalderen, skal fortsætte forløbet, til det er afsluttet.

§ 113. Ressourceforløbet kan bestå af tilbud efter kapitel 11, 12 og 14 og en indsats efter anden lovgivning, herunder efter lov om social service og sundhedsloven. Ressourceforløbet kan tillige indeholde mentorstøtte efter kapitel 26 og indsatser, der kan stabilisere og forbedre personens fysiske, psykiske og sociale tilstand, med henblik på at personen efterfølgende kan deltage i tilbud efter denne lov.

Stk. 2. Kommunen skal forelægge en persons sag om ressourceforløb for rehabiliteringsteamet, jf. kapitel 2 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v., når personen ikke har påbegyndt et tilbud efter kapitel 11, 12 eller 14, en indsats

efter lov om social service eller en kommunal indsats efter sundhedsloven, senest 6 måneder efter at ressourceforløbet er påbegyndt. Det gælder dog ikke, hvis særlige grunde taler imod, at sagen skal forelægges for rehabiliteringsteamet.

Stk. 3. En person i ressourceforløb, der mener, at et beskæftigelsesrettet tilbud ikke tager tiltrækkeligt hensyn til personens helbredstilstand, jf. § 53, stk. 4, har ret til at få en samtale med en sundhedskoordinator fra regionens kliniske funktion og den koordinerende sagsbehandler. Gør personen brug af retten til at få en samtale, inden tilbuddet er påbegyndt, skal personen ikke påbegynde tilbuddet, før jobcenteret har taget stilling til, om tilbuddet skal tilpasses. Har personen en jobformidler, jf. § 113 a, kan denne deltage i samtalen i stedet for den koordinerende sagsbehandler

Stk. 4. Kommunen skal inden ressourceforløbets afslutning træffe beslutning om, hvilke indsatser der skal iværksættes fremadrettet.

§ 113 a. Personer i ressourceforløb har ret til en personlig jobformidler. Jobformidleren skal i samarbejde og tæt dialog med personen understøtte, at der bliver skabt det rigtige match mellem personen og en arbejdsgiver, så personen kan ansættes ordinært som lønmodtager, herunder med få ugentlige timer, eller påbegynde et virksomhedsrettet tilbud efter kapitel 11 eller 12. Jobformidleren skal indgå i et samarbejde med personens koordinerende sagsbehandler, jf. § 36, stk. 3.

§ 114. Et ressourceforløb skal være af mindst 1 og højst 3 års varighed. Perioder med barsel eller sorgorlov medregnes ikke i ressourceforløbets varighed, i det omfang der under fravær er ret til dagpenge ved graviditet, barsel, adoption og sorgorlov efter bestemmelserne i barselslovens § 6, stk. 1 og 2, § 7, § 8, stk. 1-6, § 9, § 13 og § 14, stk. 1 og 2.

Stk. 2. Personen kan tilbydes flere på hinanden følgende ressourceforløb.

Stk. 3. For personer mellem 40 og 50 år kan den samlede periode, hvor personen er i ressourceforløb, ikke overstige 5 år, medmindre personen ønsker det. Personer, der fylder 40 år under et ressourceforløb, fortsætter dog i forløbet, til det er afsluttet, uanset at den samlede periode kommer til at overstige 5 år.

Stk. 4. Er personen over 50 år, kan kommunen tilbyde mere end ét ressourceforløb, hvis personen ønsker det. Der kan alene gives ressourceforløb frem til det tidspunkt, hvor personen når folkepensionsalderen.

§ 116. Fleksjob er en ordning for personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke modtager førtidspension eller seniorpension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som ikke har udnyttet sin ret til tidlig pension, jf. § 26 g i lov om social pension, eller som er under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension. Det er en betingelse, at personen har varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen.

Stk. 2. Personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, kan blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne inden for en rimelig periode kan udvikles.

Stk. 3. Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Dette gælder dog ikke, hvis det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen.

§ 117. En person, der er visiteret til fleksjob, kan få ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere i fleksjob med fleksløntilskud efter § 123. Fleksjob kan alene oprettes hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.

Stk. 2. Personer, der er ansat i fleksjob, kan udstationeres i udlandet, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Personen er ansat hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.
- 2) Udstationeringen er frivillig for personen.
- 3) Der ydes danske overenskomst-mæssige løn- og arbejdsvilkår efter § 134 eller løn- og arbejdsvilkår efter § 122.
- 4) Udstationeringen er højst af 1 års varighed.
- 5) Personen er sikret hjemrejse.

Stk. 3. En person, der er visiteret til fleksjob, og som er ledig, modtager ledighedsydelse efter kapitel 7 i lov om aktiv socialpolitik. Personen er omfattet af indsats efter denne lov, jf. afsnit III og IV. En person, der er visiteret til fleksjob, kan anmode kommunen om at udstede et fleksjobbevis, som indeholder oplysninger om fleksjobordningen, de handicapkompenserende ordninger og personens skånebehov. Kommunen skal anvende den skabelon, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udarbejder.

Stk. 4. En person, der driver selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse, kan modtage støtte til at fastholde beskæftigelsen i egen virksomhed i form af tilskud efter § 126.

§ 118. Afgørelse om fleksjob træffes på grundlag af rehabiliteringsplanens forberedende del, jf. § 44.

Stk. 2. For at en person kan blive visiteret til fleksjob, skal der foreligge dokumentation for følgende:

- 1) Personens ressourcer og udfordringer er fuldt afklarede i forhold til uddannelse og beskæftigelse.
- 2) Alle relevante indsatser efter denne lov samt andre foranstaltninger har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse.
- 3) Personens arbejdssevne anses for varigt og væsentligt begrænset og kan ikke anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.
- 4) Personen har været ansat under de sociale kapitler m.v. i mindst 12 måneder, hvis personen skal ansættes i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, jf. § 119.

Stk. 3. Afviser en person at modtage behandling foretaget af en læge i form af operation, lægeordineret medicin eller lægebehandling af tilsvarende indgribende karakter, kan dette ikke tillægges betydning for jobcenterets afgørelse om visitation til fleksjob.

§ 119. En person, der har mere end 6 år til folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, kan kun blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob, jf. § 116.

Stk. 2. Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår efter stk. 1 skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn der er aftalt. Arbejdsgiveren skal endvidere dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende ustøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Stk. 3. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

III. Ressourceforløb

Kommunen giver resourceforløb til personer, der har komplekse problemer ud over ledighed, der ikke har kunnet løses gennem en almindelig indsats, og som kræver et helhedsorienteret forløb med en

kombination af en beskæftigelsesindsats og sociale eller sundhedsmæssige indsatser. Personer, hvor det som følge af svær sygdom eller på grund af betydelige funktionsnedsættelser er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle deres arbejdsevne i et ressourceforløb, skal ikke have tilbud om et ressourceforløb.

Målgruppen for ressourceforløb vil typisk være personer, der kommer fra kontanthjælp eller sygedagpenge. Det kan også være personer, der ikke nødvendigvis har en varig begrænsning i deres arbejdsevne, men som derimod er aktuelt udfordret af komplekse problemer i form af f.eks. helbredsproblemer, misbrug, sociale forhold m.v. og derfor vurderes ikke at kunne komme i job eller uddannelse på kort eller mellemlang sigt.

Udviklingsperspektiv

Et ressourceforløb er relevant, når der er et udviklingsperspektiv i forhold til personens arbejdsevne. Er det dokumenteret, eller er det på grund af særlige forhold helt åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan forbedres ved deltagelse i et ressourceforløb, skal et ressourceforløb ikke iværksættes. Ressourceforløb skal kun iværksættes, når der kan peges på indsatser, hvor der er en realistisk forventning om, at borgeren kan drage nytte af indsatsen og på sigt forbedre sin situation og blive i stand til at deltage på arbejdsmarkedet, fx i et fleksjob.

Det betyder, at der skal visiteres til ressourceforløb, hvis der på sigt er en mulighed for, at borgerens arbejdsevne kan udvikles i en sådan grad, at borgeren vil kunne blive i stand til at have indtægtsgivende arbejde i form af ordinære timer eller i et fleksjob, eventuelt efter gennemførelse af en uddannelse. Er dette ikke tilfældet, skal kommunen vurdere, om der i stedet skal indledes en sag om førtidspension.

Det betyder også, at det ikke er tilstrækkeligt til at være i målgruppen for et ressourceforløb, at det ikke kan udelukkes, at arbejdsevnen kan udvikles i forløbet. Der skal positivt kunne peges på et udviklingsperspektiv i forhold til personens arbejdsevne.

Indholdet af et ressourceforløb

Ressourceforløbet består i en individuel og helhedsorienteret indsats, med en kombination af en beskæftigelsesindsats og sociale og sundhedsmæssige indsatser. Målet er at udvikle de pågældende personers arbejdsevne og hjælpe dem videre i livet, og fokus i forløbet er, at arbejdsevnen udvikles gennem en konkret og aktiv indsats, hvor den enkeltes mål i forhold til arbejde og uddannelse er styrende for, hvilke aktiviteter, der sættes i gang.

Ressourceforløbet vil ofte bestå af både beskæftigelsestilbud, sociale tilbud og sundhedsmæssige tilbud. Der udpeges én koordinerende sagsbehandler for borgeren. Alle relevante indsatser kan indgå i et ressourceforløb, når blot de fremgår af rehabiliteringsplanens indsatsdel. Eksempler på tilbud i et ressourceforløb kan være virksomhedspraktik, mentorstøtte, misbrugsbehandling, rådgivning og støtte fra psykolog/terapeut/coach, motion, kurser i håndtering af stress/angst m.v., støttekontaktperson, hjælp til boligproblemer, socialpædagogisk bistand, udredning m.m.

Efter regler, som trådte i kraft den 1. januar 2022, skal kommunen, for at sikre en tidlig og målrettet indsats i ressourceforløbet, sørge for at borgerens sag bliver forelagt for rehabiliteringsteamet, hvis borgeren ikke senest 6 måneder efter, at den pågældende er påbegyndt et ressourceforløb, er kommet i gang med

- et tilbud om virksomhedspraktik, løntilskud eller vejledning og opkvalificering efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
- en indsats efter lov om social service eller
- en kommunal sundhedsindsats efter sundhedsloven.

Der er ikke fastsat tidsfrister for, hvornår sagen skal genbehandles i rehabiliteringsteamet. Da intentionen med indsatsgarantien er, at der sker en tidlig og målrettet indsats, bør kommunen sikre, at sagen genbehandles i rehabiliteringsteamet snarest muligt efter udløbet af de 6 måneder. Rehabiliteringsteamet skal alene drøfte og afgive indstilling om, hvilke indsatser, der skal iværksættes for borgeren fremadrettet, og hvordan opfølgningen på indsatsen skal tilrettelægges.

Relevante indsatser

Kravet om dokumentation betyder, at kommunen skal sikre, at ressourceforløb iværksættes i de sager, hvor det er relevant. En borger skal som udgangspunkt have deltaget i mindst ét ressourceforløb, før der kan tilkendes førtidspension. Kommunen skal dog tilkende førtidspension, selvom der ikke er gennemført et ressourceforløb, hvis det er dokumenteret, eller det på grund af særlige forhold er helt åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan udvikles.

Der er ikke udviklingsperspektiv for borgerens arbejdsevne, når fx:

- der ikke er muligheder for bedring af borgerens meget dårlige helbredstilstand,

- der ikke er muligheder for bedring af borgerens meget ringe funktionsevne,
- det enten er dokumenteret eller på grund af særlige forhold er helt åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan forbedres ved iværksættelse af udviklende og afklarende forløb,
- der peges på tiltag, som udelukkende har sigte på forbedring af borgerens livskvalitet.

Der er et udviklingsperspektiv for borgerens arbejdsevne, når fx:

- der er relevante behandlingsmuligheder,
- borgerens arbejdsevne ikke er afklaret og prøvet udviklet i forhold til det brede arbejdsmarked under hensynstagen til borgerens skånebehov og funktionsniveau,
- manglende iværksættelse af afklaringsforløb ikke alene er udtryk for borgerens arbejdsevne, men også skyldes andre årsager, fx borgerens motivation,
- det er relevant at overveje, bl.a. om der er behov for mentor, funktionsevnebeskrivelse i hjemmet og/eller hjælpemidler.

Varighed

Kommunen træffer afgørelse om længden af ressourceforløb.

Efter 1. januar 2022 gælder det, at et ressourceforløb skal være af mindst 1 og højst 3 års varighed. Inden da kunne et ressourceforløb have en varighed på op til 5 år.

Det er i overgangsregler reguleret, at et ressourceforløb af mere end 3 års varighed, der er iværksat før den 1. januar 2022, fortsætter, til det er afsluttet.

Længden på et ressourceforløb skal fastlægges med udgangspunkt i den enkelte borgers konkrete forudsætninger og behov for at understøtte, at borgeren får den fornødne støtte til at udvikle arbejdsevnen og bane vejen frem mod arbejdsmarkedet gennem en systematisk indsats og hyppig opfølgning.

Personen kan tilbydes flere på hinanden følgende ressourceforløb.

Efter regler, som var gældende frem til den 1. januar 2022 havde borgeren ikke pligt til at tage imod mere end ét ressourceforløb hvis borgeren var over 40 år. At borgeren afviser et ressourceforløb er ikke ensbetydende med, at borgeren har ret til førtidspension, hvis borgeren ikke opfylder betingelserne for det.

Efter regler, som gælder fra den 1. januar 2022 kan kommunen tilbyde mere end ét ressourceforløb for borgere over 50 år, hvis de selv ønsker det. Det gælder, uanset om det første ressourceforløb er begyndt før eller efter, at borgeren er fyldt 50 år.

Borgere under 50 år kan blive visiteret til flere på hinanden følgende ressourceforløb. Der er ikke fastsat en øvre grænse for, hvor mange ressourceforløb en borger kan tilbydes. Borgere mellem 40 og 50 år kan dog højst være i ressourceforløb i sammenlagt fem år, medmindre de ønsker yderligere ressourceforløb.

Rehabiliteringsteam og -plan

Rehabiliteringsteamet skal afgive indstilling om, hvorvidt borgeren skal gives jobafklaringsforløb, ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende, anden beskæftigelsesrettet indsats eller førtidspension. Kommunen træffer afgørelse i sagen på baggrund af rehabiliteringsteamets indstilling.

Rehabiliteringsplanens forberedende del danner grundlag for sagens behandling i rehabiliteringsteamet, og skal bl.a. indeholde oplysninger om personens helbredsmæssige ressourcer og den praktiserende læges vurdering af personens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde, som foretages på baggrund af en konsultation.

IV. Fleksjob

Fleksjob gives til personer med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen. Det betyder, at personen hverken aktuelt eller på sigt kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet, heller ikke efter de sociale kapitler i overenskomsterne.

Der skal foretages en samlet vurdering af alle sagens oplysninger, herunder en vurdering af modsatrettede oplysninger, der taler henholdsvis for eller imod, at den pågældende opfylder betingelserne for fleksjob.

Inden kommunen træffer afgørelse, skal sagen forelægges for rehabiliteringsteamet. Hvis kommunen er uenig i teamets indstilling, skal sagen forelægges for teamet igen, inden kommunen træffer afgørelse i sagen.

Det skal være dokumenteret, at personens ressourcer og udfordringer i forhold til beskæftigelse og uddannelse på ordinære vilkår er fuldt afklarede, og at alle relevante indsatser, herunder revalidering, i den ordinære beskæftigelseslovgivning er udtømte, samt at personens arbejdsevne anses for varigt og væsentligt nedsat og ikke kan anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår inden for ethvert erhverv.

Ankestyrelsens praksis før 1. januar 2013 i forhold til, hvornår arbejdsevnen anses for varigt og væsentlig nedsat, finder fortsat anvendelse uanset, at den fleksjobansatte nu modtager et flekslønstilskud, mens det tidligere var arbejdsgiveren, som modtog et tilskud til lønnen på 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige løn på området.

Ankestyrelsen lægger i sin praksis vægt på, at det følger af lovgivningen om fleksjob, at arbejdsevnen skal være væsentligt og varigt nedsat. Der er ikke fastlagt et bestemt antal timer for, hvornår man kan få bevilliget et fleksjob. Det fremgår af Ankestyrelsens praksis, at der skal være dokumentation for, at arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat, herunder at afklaringen af arbejdsevnen har været fyldestgørende.

Ankestyrelsen har i Principmeddelelse N-11-06 i forhold til spørgsmålet om væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen henvist til lovbemærkningerne til L 284/2001 (LF 136/2000), Det fremgår af bemærkningerne, at vurderingen af borgerens arbejdsevne derfor må ses i lyset af, at kommunens tilskud mindst var halvdelen af lønnen. Arbejdsevnen kunne ikke alene vurderes på grundlag af arbejdstimer, som ansøgeren kunne klare, men skulle også vurderes i forhold til beskæftigelsesniveauet.

I praksis ses der ved vurderingen af varighed på, om der er behandlingsmuligheder for borgerens sygdomme/lidelser, som kan føre til udvikling af arbejdsevnen. Eller om borgerens nedsatte arbejdsevne skyldes fx sociale forhold, som ændres med tiden, fx problemer med borgerens børn.

Ved vurderingen af væsentlighed ses der på omfanget af den nedsatte arbejdsevne. Arbejdsevnen skal i praksis være nedsat til omkring halvdelen eller derunder.

Ankestyrelsen gjorde i en praksisundersøgelse fra 2010 om fleksjob opmærksom på, at arbejdsevnen ikke nødvendigvis er varigt og væsentligt nedsat i følgende tilfælde:

- når lidelsen kun medfører funktionsnedsættelse i begrænset omfang, og der i øvrigt er gode ressourcer
- når oplysningerne om funktionsnedsættelse er i modstrid med funktionsniveauet i hjemmet
- når der ikke er dokumentation for en væsentlig funktionsnedsættelse
- når borgeren har ressourcer til omfattende fritidsinteresser mv.
- når problemerne skyldes midlertidige forhold, fx pasning af børn og hjem
- når problemerne er konkrete og navnlig vedrører et bestemt erhvervsområde
- når problemerne skyldes arbejdsmiljø

Aktuelt meget begrænset arbejdsevne

Personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, kan efter § 116, stk. 2, blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne inden for en rimelig periode kan udvikles.

Det betyder, at personer, hvis arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat i sådan en grad, at førtidspension ville være en mulighed, også kan blive visiteret til fleksjob. Det forudsætter dog, at kommunen vurderer, at personen trods sin aktuelt meget begrænsede arbejdsevne har mulighed for at udvikle sin arbejdsevne inden for en rimelig periode.

Hvis arbejdsevnen ikke vurderes at kunne forbedres, og den pågældende kun kan arbejde få timer om ugen, skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension.

Personer, hvis arbejdsevne permanent er meget begrænset, og personer, der er så syge eller har så betydelige funktionsnedsættelser, at arbejdsevnen ikke vil kunne forbedres, vil således stadig kunne tilkendes førtidspension.

Reglen, som blev indført i 2013, betyder dog, at betingelsen for at blive berettiget til førtidspension blev skærpet. Hvis arbejdsevnen vurderes ikke at kunne forbedres, og borgeren varigt kun kan arbejde få timer om ugen, skal kommunen imidlertid vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension.

Relevante tilbud skal være afprøvet

Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde personen i ordinær beskæftigelse.

Det kan fx være behandling, aktive tilbud, omplacering, revalidering, ressourceforløb og andre foranstaltninger. Det kan også være en kompenserende ordning, fx tilbud om hjælpemiddel eller personlig assistance. Der kan også være tale om støtte til en mentorfunktion.

Der er tale om udviklingsforanstaltninger gennem en aktiv indsats, der har et konkret sigte mod arbejdsmarkedet eller uddannelse. Vejen til arbejdsmarkedet skal understøttes gennem sociale støttetilbud, beskæftigelsestilbud efter denne lov og sundhedsrettede tilbud. Dette kan fx være i form af et virksomhedspraktikforløb hos en privat eller offentlig arbejdsgiver eller en institution. Formålet er en afklaring af, hvad personen med sit helbred og sine ressourcer kan klare arbejdsmæssigt.

Jobcenteret skal i samarbejde med personen fokusere på personens muligheder for aktuelt eller i fremtiden at blive i stand til at komme i job.

Det afgørende er, hvad personen kan eller vil kunne efter en aktiv indsats vurderet i forhold til enhver form for arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Der skal derfor ikke alene ses på eventuelle tidligere erhverv eller på personens ønsker til et bestemt erhverv, men derimod bredt på nuværende og fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

Der er et vist overlap mellem fleksjob og ressourceforløb.

Åbenbart formålsløst

Afdækning og udvikling af arbejdsevnen kan undlades, hvis det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger. Det betyder, at der ikke skal gennemføres foranstaltninger forud for visitationen til fleksjob, hvis det er åbenbart formålsløst.

Det kan fx være åbenbart formålsløst ved visse meget alvorlige sygdomstilfælde eller handicap, der allerede konkret betyder, at arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat, og at det derfor ikke giver

mening at forsøge at hjælpe personen med at blive i stand til at arbejde på det ordinære arbejdsmarked.

Fastholdelsesfleksjob

En person kan blive ansat i fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, men kun hvis personen har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Borgeren skal herudover opfylde de almindelige betingelser for fleksjob i § 116.

Kravet kan ikke opfyldes ved at være ansat i 12 måneder i et fleksjob på arbejdspladsen efter overenskomstens sociale kapitler, som nogle overenskomster indeholder bestemmelser om.

Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelsen efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt. Arbejdsgiveren skal desuden dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Med sociale kapitler menes kapitler i overenskomsterne, som gør det muligt at fravige overenskomstens ordinære aftaler om løn- og ansættelsesvilkår i tilfælde, hvor det er relevant at forsøge at fastholde en medarbejder på arbejdspladsen. Ansættelser efter de sociale kapitler sker uden løntilskud og dermed uden det offentliges medvirken.

Med særlige vilkår menes vilkår svarende til dem, der typisk findes i de sociale kapitler. Arbejdsgiver og lønmodtager kan indgå aftale om ansættelse på særlige vilkår, fx hvis arbejdsgiveren ikke er omfattet af en overenskomst. Det betyder, at uanset at den pågældende overenskomst ikke indeholder et socialt kapitel, at det sociale kapitel ikke er tilstrækkeligt udfyldt, eller at virksomheden ikke er omfattet af en overenskomst, er virksomheden stadig forpligtet til selv at forsøge at fastholde medarbejderen på særlige vilkår, før et fastholdelsesfleksjob kan komme på tale.

Kravet gælder ikke, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Med akut opstået skade eller sygdom menes fx svær, uhelbredelig lammelse som følge af et alvorligt trafikuheld eller andet kompliceret ulykkestilfælde (fx i forbindelse med en arbejdsskade). Der kan også være tale om en alvorlig og fremadskridende sygdom. Det vil således altid bero på en konkret vurdering, om en person er omfattet af undtagelsesbestemmelsen. Som eksempel kan nævnes, at en medarbejder pådrager sig et alvorligt brud på rygsøjlen efter fald fra et stillads. Medarbejderen opfylder betingelserne for et fleksjob og kan fortsætte i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads uden at skulle opfylde betingelsen i § 119, stk. 1.

Hvis borgeren har 6 år eller mindre til folkepensionsalderen, gælder betingelsen om mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår ikke.

Den aktive indsats for ledige fleksjobvisiterede

Den aktive indsats skal hjælpe de fleksjobvisiterede tættere på et fleksjob. Jobcentrene spiller i denne sammenhæng en central rolle i forhold til at sikre, at der gøres en ekstra indsats for denne gruppe af udsatte ledige, så flest muligt bliver en del af arbejdsmarkedet.

Personer, som er visiteret til fleksjob, og som modtager ledighedsydelse, skal selv gøre en aktiv indsats for at få et job. Ledige fleksjobvisiterede skal derfor aktivt søge fleksjob, de skal registrere cv-oplysninger på Jobnet, og de skal have et kontaktføreløb i form af individuelle jobsamtaler.

Samtidig skal ledige fleksjobvisiterede have den nødvendige hjælp og støtte fra jobcenteret til at finde job. Det betyder bl.a., at jobcenteret gennem kontaktføreløbet og gennem relevante aktive tilbud skal hjælpe den ledige med at finde et fleksjob.

Jobcenteret har pligt til at anvende tilbud efter beskæftigelsesindsatslovens kapitel 11 (virksomhedspraktik) eller 14 (vejledning og opkvalificering) i forbindelse med, at det skal vurderes, om personen fortsat opfylder betingelserne for fleksjob.

V. Prøvelsesintensitet

Ankestyrelsens tager stilling til:

- Om der er anvendt rette retsregler
- Om regelanvendelsen er korrekt
- Om sagen er tilstrækkelig oplyst
 - Er der indhentet alle relevante oplysninger?
 - Er oplysningerne faktisk korrekte?
 - Er der foretaget relevante bevisvurderinger?
- Om afgørelsen er i overensstemmelse med praksis
- Om alle relevante hensyn er inddraget
- Om der er inddraget usaglige hensyn (magtfordrejning)
- Om afgørelsen er proportional
- Om sagsbehandlingsreglerne er overholdt
 - Partshøring
 - Aktindsigt
 - Vejledning
 - Begrundelse

Reglerne i beskæftigelsesindsatsloven er i vid udstrækning skønsmæssige, blandt andet reglen om målgruppen for ressourceforløb og fleksjob.

Det vil sige, at det i reglerne ikke helt præcist er bestemt, hvilke faktiske forhold der skal have en bestemt retlig konsekvens.

Det fremgår af retssikkerhedslovens § 69, at Ankestyrelsen kan efterprøve retlige spørgsmål. I forarbejderne til retssikkerhedsloven er det præciseret, at Ankestyrelsens prøvelse i klagesager er begrænset på samme måde, som domstolene har begrænset prøvelsen af et forvaltningsretligt skøn.

Det betyder, at Ankestyrelsen kan efterprøve, om der er hjemmel til afgørelsen, og om der er faktiske fejl eller mangler ved grundlaget for afgørelsen.

Vi kan også efterprøve, om der er fejl eller mangler ved selve sagsbehandlingen, fx om der er gennemført partshøring og om

afgørelsen er begrundet. Desuden kan vi prøve, om almindelige forvaltningsretlige principper er overholdt, fx om kommunen har varetaget lovlige hensyn.

Vi kan derimod ikke efterprøve *afvejningen* af de faktiske oplysninger, som har dannet grundlag for udøvelsen af det skøn, som kommunens afgørelse er udtryk for.

Ankestyrelsens efterprøvelse er desuden begrænset af, at kommunen ofte har et meget mere indgående kendskab til borgerens forhold og arbejdsmarkedet i kommunen. Det kan føre til, at vi træffer afgørelse om, at der ikke er grundlag for at ændre kommunens afgørelse.

VI. Praxis – Ankestyrelsens principmeddelelser

Principmeddelelserne er udvalgt i sammenhæng med de konkrete sager for at belyse vores praksis på de relevante områder. Der er ikke tale om en udtømmende liste.

Principmeddelelser om ressourceforløb:

24-14

Målgruppen for et ressourceforløb er især personer, hvor det er overvejende sandsynligt, at de uden en særlig, tværfaglig indsats vil ende med at få tilkendt førtidspension. Målgruppen kan også være personer med aktuelle komplekse problemer i form af f.eks. helbredsproblemer, misbrug, sociale forhold mv., hvor udsigten til at komme i ordinær beskæftigelse eller uddannelse er lang.

1-15

Det er en betingelse for at være omfattet af målgruppen for et ressourceforløb, at den indsats, der er nødvendig for borgeren, er tværfaglig. Det vil sige en indsats fra forskellige dele af den kommunale forvaltning, men ikke nødvendigvis også en indsats fra sundhedsvæsenet. Det fritager ikke kommunen for at bevilge et ressourceforløb, at der i kommunens regi er en indsats, som kommunen vurderer, er tilstrækkelig, når betingelserne for et ressourceforløb i øvrigt er opfyldt, herunder at problemerne ikke kan være løst inden for et år.

82-16

Samtidig med afgørelsen om bevilling af ressourceforløb skal kommunen fastsætte den præcise varighed af ressourceforløbet. Kommunen kan

tilbyde borgeren flere ressourceforløb efter hinanden. Kommunen skal inden ressourceforløbets afslutning træffe afgørelse om, hvilke indsatser der skal iværksættes fremadrettet. Hvis borgeren er over 40 år, har borgeren ikke pligt til at tage imod mere end ét ressourceforløb.

Hvis borgeren ikke ønsker et nyt ressourceforløb, men fortsat søger om forsørgelse fra kommunen, skal kommunen i samarbejde med borgeren tage stilling til, hvad der så skal ske. Kommunen skal tage stilling på grundlag af alle de muligheder, der findes for hjælp ud over ressourceforløb, fx kontanthjælp og tilbud efter beskæftigelsesindsatsloven. At borgeren afviser et ressourceforløb, er ikke ensbetydende med, at borgeren har ret til førtidspension, hvis borgeren ikke opfylder betingelserne for det.

42-17

Indsatsen i ressourceforløb skal være tværfaglig og sammenhængende og skal hjælpe personen videre i livet. Der skal med andre ord i højere grad (end tidligere) være fokus på, hvilke ressourcer den enkelte har, og hvordan disse kan udvikles. På kort sigt er målet, at den enkelte får bedre fodfæste, så arbejdsevnen kan udvikles. Målgruppen for et ressourceforløb er personer, hvor det er vanskeligt at fastsætte et konkret beskæftigelsesmål, men hvor der er behov for længerevarende udvikling af beskæftigelsesmæssige kompetencer, sociale færdigheder og/eller fysiske eller psykiske ressourcer. Personer, der tildeles ressourceforløb, har ofte brug for omfattende støtte for at blive klar til job eller uddannelse. Tværgående indsatser kan eksempelvis være motiverende indsatser til en borger, der på grund af smerter og manglende tro på fremtiden har mistet motivationen for at udvikle arbejdsevnen.

58-18

Om betingelserne for ressourceforløb og førtidspension efter lovændring den 1. juni 2018. Et ressourceforløb er relevant, når der er et udviklingsperspektiv i forhold til personens arbejdsevne. Er det dokumenteret, eller er det på grund af særlige forhold helt åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan forbedres ved deltagelse i et ressourceforløb, skal et ressourceforløb ikke iværksættes. Ressourceforløb skal kun iværksættes, når der kan peges på indsatser, hvor der er en realistisk forventning om, at borgeren kan drage nytte af indsatsen og på sigt forbedre sin situation og blive i stand til at deltage på arbejdsmarkedet, fx i et fleksjob. Førtidspension kan tilkendes personer, hvis arbejdsevne er varigt nedsat i et sådant omfang, at den pågældende ikke vil være i stand til at blive selvforsørgende ved indtægtsgivende arbejde, herunder

i et fleksjob. Personer i alderen fra 18 til 39 år kan tilkendes førtidspension, hvis det er dokumenteret, eller det på grund af særlige forhold er helt åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan forbedres ved deltagelse i relevante jobafklaringsforløb, ressourceforløb eller aktiverings-, revaliderings-, behandlingsmæssige eller andre foranstaltninger.

Kommunen træffer afgørelse om, at sagen overgår til behandling efter reglerne om førtidspension, når det er dokumenteret, eller det på grund af særlige forhold er helt åbenbart, at den pågældendes arbejdsevne ikke kan forbedres ved deltagelse i relevante jobafklaringsforløb, ressourceforløb eller aktiverings-, revaliderings-, behandlingsmæssige eller andre foranstaltninger.

24-20

Kommunens afgørelse lider af en retlig mangel, hvis kommunen ikke har udarbejdet eller opdateret rehabiliteringsplanens forberedende del eller ikke har indhentet en aktuel LÆ 265. Ankestyrelsen skal foretage en konkret væsentlighedsvurdering. Det betyder, at Ankestyrelsen vurderer, om manglen konkret har haft betydning for gyldigheden af kommunens afgørelse. Hvis kommunen har inddraget de samme oplysninger og nået de samme konklusioner, som kommunen ville have nået, hvis rehabiliteringsplanens forberedende del og LÆ 265 havde været udarbejdet eller opdateret, har manglen ikke betydning for afgørelsens gyldighed.

18-21

Hvis kommunen kan hjælpe en ledig person ind på arbejdsmarkedet gennem en almindelig beskæftigelsesrettet indsats i form af fx virksomhedspraktik eller vejledning og opkvalificering efter beskæftigelsesindsatsloven, er personen ikke i målgruppen for et ressourceforløb. Det gælder også, selvom personen har en varig og væsentlig funktionsnedsættelse som følge af helbredsmæssige forhold.

Principmeddelelser om fleksjob:

N-11-06

Det var en forudsætning for fleksjob, at begrænsningen af arbejdsevnen var varig og væsentlig. Ved vurdering af arbejdsevnen indgik både antallet af arbejdstimer og arbejdspræstationen, og vurderingen skulle ses i lyset af, at løntilskuddet ikke kunne udgøre mindre end halvdelen.

N-14-06

Arbejdsevnen var ikke nedsat i så væsentligt omfang, at det gav ret til fleksjob. Arbejdsafklaring og praktik havde vist, at hun kunne klare en arbejdstid på 32,5 timer, dog med strukturerede opgaver og en vis hensyntagen.

N-9-07

Ikke ret til fleksjob. Alle muligheder for fortsat udnyttelse af arbejdsevnen var ikke afklaret. Det var ikke tilstrækkeligt, at ansøger var afklaret i forskellige arbejdsfunktioner i nuværende job.

149-11

Ved ansøgning om visitation til fleksjob skulle kommunen vurdere nedsættelsen af ansøgerens arbejdsevne i forhold til normalt fuldtidsarbejde (37 timer), uanset at ansøgeren arbejdede mindre end fuldtid forud for ansøgningen om fleksjob.

150-11

Ikke ret til fleksjob, da arbejdsevnen ikke kunne anses for nedsat i så væsentligt et omfang, som det forudsatte for at få fleksjob. Vi lagde vægt på, at borgeren i forbindelse med virksomhedspraktik og revalideringsforløb havde arbejdet 25-26 timer om ugen, og at han i øvrigt havde betydelige ressourcer i form af blandt andet længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet.

24-14

Det er ikke en betingelse for at give ressourceforløb, at kommunen forinden har vurderet, at fleksjob er udelukket. Det er heller ikke en betingelse, at personen har været visiteret til fleksjob, inden et ressourceforløb iværksættes. Kommunen kan give ressourceforløb både i tilfælde, hvor der kan være udviklingsmuligheder i forhold til senere at opnå beskæftigelse på normale vilkår, og i tilfælde, hvor udviklingsmulighederne alene vurderes at kunne føre til et fleksjob.

25-14

Kommunen kan give tilbud om fleksjob til en borger, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne. Det er dog en betingelse, at kommunen vurderer, at der er mulighed for, at borgerens arbejdsevne kan udvikles, således at borgeren kan øge sin arbejdsindsats inden for en rimelig periode. Kommunen skal ved denne vurdering bl.a. inddrage oplysninger om borgerens helbredsmæssige forhold, gennemførte afklarings- eller praktikforløb, herunder oplysninger om de opgaver borgeren har kunnet udføre, arbejdstid, og borgerens evne til at fungere på en arbejdsplads.

I en sag, hvor borgeren havde en effektiv arbejdstid på ca. 2 timer om ugen, var borgeren omfattet af personkredsen, der har ret til fleksjob.

I en anden sag, hvor borgeren havde en effektiv arbejdstid på ca. 40 minutter om ugen, var borgeren ligeledes omfattet af personkredsen, der har ret til fleksjob.

35-15

En person, som led af Parkinsons sygdom, havde ret til fastholdelsesfleksjob, uanset at han ikke havde været ansat på sin arbejdsplads i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Beskæftigelsesudvalget lagde vægt på, at personen led af en alvorlig og fremadskridende sygdom med henfald af hjerneceller over tid og uden gendannelse heraf. Det måtte anses for åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Der var ikke mulighed for på arbejdspladsen at gøre noget for at undgå forværring eller forebygge yderligere nedsættelse af arbejdsevnen. Udvalget lagde herved vægt på oplysningerne om, at personens sygdom ville forværres over tid, og at prognosen var dårlig med gradvis forværring uden mulighed for at bremse sygdommen. Udvalget lagde desuden vægt på, at sygdommen allerede konkret betød, at arbejdsevnen var væsentligt nedsat.

98-15

Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn der er aftalt. Arbejdsgiveren skal også dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Der er ikke nogen formkrav til den skriftlige aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Det betyder, at mødereferater, notater i personalemappen og lignende efter en konkret vurdering vil kunne anses for tilstrækkelig dokumentation, i det omfang det kan anses som en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder.

44-17

Lovteksten sammenholdt med lovforarbejderne fører til, at "hidtidig arbejdsplads" må fortolkes indskrænkende. Reglerne finder således kun

anvendelse i de tilfælde, hvor ansatte, der har været ansat på normale vilkår i ustøttet beskæftigelse, på grund af sygdom, nedslidning m.v. under ansættelsen får en nedsat arbejdsevne.

Reglerne om fastholdelsesfleksjob skal derfor efter en konkret vurdering ikke anvendes i tilfælde, hvor borgeren allerede ved ansættelsens begyndelse har begrænsninger i arbejdsevnen, og hvor ansættelsen er etableret under eller som en del af en samlet indsats for at udvikle borgerens arbejdsevne og hjælpe borgeren tilbage på arbejdsmarkedet.

VII. De konkrete mødesager

1. Resumé j.nr.

Resumé j.nr. 23-83828 (AWG):

Stadfæstelse - borger har ret til et fleksjob. Borger er 53 år og lider af fibromyalgi, irriteret tyktarm, hovedpine, synsforstyrrelser, hukommelses- og koncentrationsbesvær, nældefeber og mulig personlighedsforstyrrelse med dyssoziale træk. Borger er uddannet bygningsstøttemester, har tidligere haft en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet, har senest arbejdet som privatunderviser i dressur frem til 2009, har taget kurser inden for kokke-/ tjener- og restaurantuddannelse, er i ressourceforløb og modtager ressourceforløbsydelse. Borger har tidligere været bevilget fleksjob to gange og havde i seneste fleksjob, hvor hun arbejdede som husassistent frem til november 2019, en ugentlig arbejdstid på 4,5 timer. Borger har senest haft ordinære lønnede timer på et slotshotel og blev i perioden fra den 1. august 2022 til den 31. januar 2023 gennemsnitligt aflønnet for 6,33 timer om ugen. Desuden er borger ansat som ledsager for sin mor med op til 7 timer per måned og får i perioden fra den 1. september 2022 til den 28. februar 2023 løn for gennemsnitligt 2,70 timer per uge. På baggrund af, at der er dokumenteret en varig og væsentlig nedsættelse af borgers arbejdsevne, er der grundlag for at visiterer borger til fleksjob.

Resumé j.nr. 23-54050 (AWG):

Stadfæstelse - borger har ret til et fleksjob. Borger er 48 år og lider af langvarig depressiv tilpasningsreaktion, belastningsreaktion, depression, træthed, bronkospasme og muligt karpaltunnelsyndrom. Borger er uddannet landmand, har tidligere haft en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet, har senest arbejdet som produktionsmedarbejder på

deltid frem til 2019, har taget truck- samt anhænger- og krancertifikat og lastbilkørekort og blev i juli 2021 bevilget et 3-årigt ressourceforløb med ressourceforløbsydelse. Borger har deltaget i en virksomhedspraktik som lager- og logistikmedarbejder 6 timer om ugen med en effektivitet på 100 procent. På baggrund af, at der er dokumenteret en varig og væsentlig nedsættelse af borgers arbejdsevne, er der grundlag for at visitere borger til fleksjob.

Resumé j.nr. 23-79669 (AWG):

Hjemvisning, idet sagen ikke er oplyst nok til, at vi kan afgøre, om borger er i målgruppen for fleksjob. Kommunen har ikke foretaget en helhedsvurdering i borgers sag og har ikke indhentet oplysninger til belysning af hans helbredsmæssige og arbejdsmæssige forhold. Der er desuden uoverensstemmelse imellem sagens oplysninger om borgers aktuelle arbejdsevne.