

Kompetanse på funksjonsvurdering – et viktig bidrag til et Inkluderende arbeidsliv.



Møteplass arbeidshelse, 20. mai 2010

Definisjon av arbeidsevne

- **Arbeidsevne omhandler den enkeltes evne til å møte de krav som stilles i utførelsen av et arbeid eller deltakelse i dagliglivet.**
- **Arbeidsevnen er altså et resultat av relasjonen mellom den enkeltes ressurser og hindringer på den ene siden, og omgivelsenes krav og forventninger på den andre siden.**

Hva skal arbeidsevnevurderingen brukes til?

- Arbeidsevnevurdering i forkant av forvaltningsmessige vedtak og i veiledning/oppfølging
- Arbeidsevnevurderingen har to formål:
- **Oppfølging**
 - Arbeidsevnevurderingen skal gi et godt grunnlag for videre oppfølging – beskrive brukers nåsituasjon i forhold til arbeid og deltakelse
 - Formaliseres gjennom oppfølgingsvedtak (Nav - lovens § 14a)
- Danne grunnlag for vurdering av inngangsvilkår opp mot:
 - Arbeidsavklaringspenger
 - Uførepensjon
 - Kvalifiseringsprogram
 - Arbeidsrettede tiltak

Ressursprofil og arbeidsevnevurdering

- Gjennom NAV – lovens § 14a sikres det at behovs- og arbeidsevnevurderinger inngår i et helhetlig oppfølgingsløp og at vurderingene følger en forsvarlig og systematisk metodikk
- Oppfølgingsvedtak etter § 14a inneholder en individuell vurdering av hva som vil være brukers behov for innsats fra NAV. Oppfølgingsvedtaket bygger på en behovsvurdering eller en arbeidsevnevurdering, med tilhørende metodikk og Arenastøtte.

Ressursprofilen består av :

Individforhold:

- Arbeidserfaring/praksis
- Utdanning/kompetanse/ferdigheter
- Interesser/fritid
- Personlige muligheter og utfordringer
- Sosiale og materielle forhold
- Helse

Omgivelsesforhold:

- Arbeidslivsforhold
- Dagliglivsforhold

Fra egenvurdering til ressursprofil og arbeidsevnevurdering

- For å sikre aktiv deltakelse og engasjement hos bruker i hele prosessen fra bestilling fram til gjennomført oppfølgingsløp, skal brukers egen vurdering av ressurser og hindringer knyttet til muligheter for å komme i arbeid, beholde arbeid, og/eller øke deltakelse stå sentralt.

Egenvurdering

- De aller fleste brukere som tilbys en arbeidsevnevurdering skal i forkant ha utarbeidet en egenvurdering basert på egen metodikk for dette.

Ressursprofil

- er den systematiske framstillingen av en brukers ressurser og hindringer, og skal gi et helhetlig bilde av relevante forhold knyttet til personens arbeidsevne.

- **Egenvurderingen gjenspeiler disse forholdene, og skal – sammen med øvrig kartlegging – ligge til grunn for utarbeiding av ressursprofilen.**

- **Veileder må bruke skjønn og vurdere hvilke konsekvenser/vekt dette bør ha for brukers muligheter til å nå oppsatt mål relatert til arbeid eller aktivitet.**

- **Arbeidsevnevurdering er en helhetsvurdering av brukers samlede ressurser og hindringer sett i relasjon til krav, forventninger og muligheter i omgivelsene (arbeidsliv og dagligliv). Vektingen av forholdene som framkommer i ressursprofilen gir grunnlag for å kunne vurdere brukers arbeidsevne.**

- **Arbeidsevnevurderingen er konklusjonen på ressursprofilen og danner grunnlag for å fatte oppfølgingsvedtak opp mot § 14a i NAV - loven, samt grunnlag for vurdering av inngangsvilkår til en rekke virkemidler og ytelser.**

Mål for arbeidsevnevurdering

- Brukers evner og muligheter til å møte de krav som stilles i utførelsen av et arbeid eller deltakelse i dagliglivet blir vurdert. Vurderingen skal skje i samråd med bruker selv.
- Der hvor arbeidsevnevurderingen underbygger enkeltvedtak knyttet til lovbestemte inngangsvilkår, skal bruker kunne forvente at vedtaket, som hovedregel, følges av den konklusjonen som er gitt i vurderingen.