

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 104
af 23. marts 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
(Alm. del – bilag 1).**

Spørgsmål nr. 104:

Ministeren bedes kommentere den interne henvendelse af 20. marts 2006 fra Kirsten Bitsch Nielsen vedrørende revalidering herunder besvare de i henvendelsen rejste spørgsmål, jf. alm. del bilag 181.

Vores sag

104-0007/06-022-73

Svar:

Jeg kan ikke gå ind i den konkrete sag, men generelt kan jeg godt forstå at personer, der – i måske mange år – har gjort en stor indsats ved at have passeret deres handicappede børn i hjemmet, står med nogle særlige problemer, når de igen skal ind arbejdsmarkedet.

Jeg synes imidlertid, at der er gode muligheder for, at disse personer på lige fod med andre kan få en hjælpende hånd til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

I det følgende citeres og kommenteres de spørgsmål, der er i henvendelsen.

1. Hvad gør man for forældre, der i mange år har været væk fra arbejdsmarkedet og fået tabt arbejdsfortjeneste den dag, de skal i gang igen – hvilke muligheder er der?

Det gælder generelt for alle, at de kan kontakte deres kommune med henblik på at få hjælp og vejledning. Kommunen har således pligt til at yde hjælp og vejledning om bl.a. arbejdsmulighederne, herunder henvise til vejledning hos AF. Kommunen skal også oplyse om mulighederne for støtte, herunder støtte til revalidering.

Efter lov om social service er der mulighed for at yde hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste til personer, der i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller langvarig lidelse.

Jeg har fra Socialministeriet fået oplyst, at forældre, som har fået hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste, kan få udbetalt denne hjælp i tre måneder efter udgangen af den måned, hvor betingelserne for at modtage tilskuddet er bortfaldet. Denne 3-månedersregel gælder dog ikke, hvis der på forhånd er aftalt en bestemt periode for hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Hvis man som forældre får en arbejdsindtægt i denne 3-måneders afviklings-

periode, ophører udbetalingen af tabt arbejdsfortjeneste imidlertid i det omfang, arbejdsindtægten modsvarer den tabte arbejdsfortjeneste.

2. Hvis de samme forældre, der i mange år har passet deres multihandicappede børn, pludselig må sende deres barn i akut døgnpleje pga. begyndende sygdom. Hvilke muligheder har de?

Jeg kan henvise til svaret på spørgsmål nr. 1.

3. Kan kommunen bestemme, hvilken revalidering de skal i, og kan det være rigtigt, at de ikke kan afprøves i f.eks. flexjob, hvis kravene i revalidering bliver for hårde pga. sygdom. Og kan det være rigtigt, at kommunen tror de bedre kan bedømme en person frem for en læge?

Betingelsen for at blive visiteret til et fleksjob er, at alle muligheder for at fastholde eller bringe personen tilbage til beskæftigelse på normale vilkår er afprøvet, herunder revalidering.

Jeg kan oplyse, at revalidering er erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person med begrænsninger i arbejdsevnen kan blive helt eller delvist selvforsørgende. Udgangspunktet for en revalidering er at kvalificere personen til et job på almindelige vilkår.

Kommunen skal tilrettelægge revalideringen i samarbejde med revalidenden således, at tilbuddet er tilpasset den enkeltes forudsætninger og behov og under hensyn til egne ønsker til fremtidig beskæftigelse. Kommunens afgørelse om revalidering, herunder hvilke tilbud personen skal have, kan indbringes for det sociale nævn efter de almindelige klageregler.

Til spørgsmålet om lægevurderinger kan jeg oplyse, at det er kommunen, som træffer afgørelse i sager om revalidering. Lægelige vurderinger er relevante i forhold til en persons helbredsmæssige forhold, hvilket kan have betydning for vurderingen af en persons arbejdsevne, men afgørelsen om revalidering bygger på en arbejdsmarkedsfaglig vurdering og ikke en lægelig vurdering.

4. Har kommunen ikke pligt til at lave en ressourceprofil, før man sender en ud i f.eks. revalidering (de mener ikke, at det er nødvendigt at lave en i mit tilfælde).

En kommune har pligt til i hvert enkelt tilfælde konkret at vurdere en persons arbejdsevne, inden der kan træffes afgørelse om revalidering. For bl.a. at medinddrage borgeren og sikre en kontinuitet i sagsbehandlingen blev den såkaldte arbejdsevnetest - hvori ressourceprofilen indgår som et element - indført i forbindelse med førtidspensionsreformen.