

PRAKSISOVERSIGT · SOCIALRET

Praksisoversigt over revalidering og fleksjobvisitation

Fra arbejdsevnevurdering til forsørgelse – og revalideringsordningens ophør pr. 1. februar 2026

Version 2 · Opdateret 6. sep. 2026 · 60 afgørelser · 1992-2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Praksisoversigten dækker visitation til og bevilling af fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) §§ 116-126, ledighedsydelse efter aktivlovens §§ 74 a-74 c samt revalidering efter LAB §§ 142-148 med den tilhørende revalideringsydelse i aktivlovens kapitel 6 c. Praksis er helt overvejende Ankestyrelsens principmeddelelser, suppleret af enkelte domme og af Beskæftigelsesministeriets vejledninger, og den er bemærkelsesværdigt stabil på tværs af de mange lovrevisioner: arbejdsevnen måles altid mod 37 timers fuldtid, nedsættelsen skal være helbredsmæssigt begrundet, og fleksjob er den sidste indsats i kæden. Oversigten tager samtidig højde for, at revalideringsordningen og rehabiliteringsteamene er ophævet ved lov nr. 1750 af 29. december 2025 med virkning fra henholdsvis 1. februar 2026 og 1. juli 2026, mens den hidtidige praksis fortsat er levende ret for de borgere, der var bevilget revalidering senest 31. januar 2026.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Arbejdsevnnens nedsættelse skal ved fleksjobvisitation altid vurderes i forhold til normalt fuldtidsarbejde på 37 timer om ugen – det er uden betydning, at ansøgeren tidligere kun arbejdede på deltid.
- 02** Vurderingen må ikke alene bygge på antallet af timer, men skal også omfatte effektiviteten i de præsterede timer; nedsat arbejdsevne kan vise sig både ved færre timer og ved lavere intensitet på fuld tid.
- 03** Nedsættelsen af arbejdsevnen skal være helbredsmæssigt begrundet – hjemlige og sociale belastninger, herunder pasning af børn, kan ikke i sig selv begrunde fleksjob.
- 04** Fleksjob er den sidste foranstaltning i indsatskæden: alle relevante tilbud og foranstaltninger, herunder omplacering og afprøvning uden for det hidtidige fag, skal være udtømt, medmindre det er åbenbart formålsløst.
- 05** Afprøvning alene i det hidtidige erhverv er ikke tilstrækkelig – borgeren skal som udgangspunkt også være afklaret eksternt i forhold til andre erhverv.

- 06** Personer med aktuelt meget begrænset arbejdsevne – helt ned til få timer eller minutter om ugen – kan visiteres til fleksjob, hvis arbejdsevnen kan udvikles inden for en rimelig periode; ellers skal kommunen vurdere grundlaget for førtidspension.
- 07** Kommunen kan ikke frakende en fleksjobbevilling med henvisning til manglende rådighed; sanktioner for rådighedssvigt skal rettes mod forsørgelsesydelsen, ikke mod visitationen.
- 08** Afviser en person operation, lægeordineret medicin eller lægebehandling af tilsvarende indgribende karakter, må det ikke tillægges betydning ved afgørelsen om fleksjob.
- 09** Fastholdelsesfleksjob på hidtidig arbejdsplads kræver 12 måneders forudgående ansættelse under de sociale kapitler, men reglen fortolkes indskrænkende og gælder ikke, når ansættelsen selv er etableret som led i en støttet indsats.
- 10** Ret til ledighedsydelse består indtil ansættelse i fleksjob, og en ansøgning om førtidspension eller uenighed i kommunens arbejdsevnevurdering fjerner ikke i sig selv rådigheden.
- 11** Ved 12 måneders ledighedsydelse inden for 18 måneder skal kommunen påbegynde en revurdering af fleksjobbetingelserne, som skal være afsluttet senest ved 18 måneder – også selv om borgeren er sygemeldt.
- 12** Revalidering er subsidiær: alle andre uddannelses- og beskæftigelsesordninger, herunder SU, skal være utilstrækkelige, og borgeren skal først udnytte eksisterende kompetencer fra uddannelse og erhvervs erfaring.
- 13** En uddannelse, der ikke længere kan bruges, giver ikke i sig selv ret til en ny uddannelse på revalideringsydelse.
- 14** Revalideringsydelse forudsætter en godkendt plan, som følges – men ydelsen kan først standses, når der er truffet en gyldig afgørelse, og aldrig med tilbagevirkende kraft.
- 15** Revalideringsordningen og revalideringsydelsen er ophævet pr. 1. februar 2026, men de hidtil gældende regler gælder fortsat for personer, der fik bevilget revalidering senest 31. januar 2026, indtil forløbet er afsluttet.
- 16** Rehabiliteringsteamene er afskaffet pr. 1. juli 2026; fleksjobafgørelser træffes nu på grundlag af en samlet beskrivelse af personens forudsætninger for at arbejde og sundhedsfaglig rådgivning fra en sundhedskoordinator.

§ 1 Retsgrundlaget: fleksjob, ledighedsydelse og revalidering i tre lag

Området hviler på et tredelt regelsæt, hvor **indsatsen** reguleres i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) og **forsørgelsen** i lov om aktiv socialpolitik (aktivloven).

Fleksjob er efter [LAB § 116, stk. 1](#) »en ordning for personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet«, og det er en betingelse, at personen har »varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen«. Ordningen er samtidig afgrænset opad mod tilbagetrækning: modtagere af førtidspension, seniorpension og personer, der har udnyttet retten til tidlig pension, er udelukket. Forsørgelsen i ventetiden er ledighedsydelse efter [aktivlovens § 74 a, stk. 1](#), der gives »indtil de ansættes i et fleksjob«, mens den ansatte i fleksjobbet får løn fra arbejdsgiveren suppleret med fleksløntilskud efter [LAB § 123](#).

Revalidering var efter [LAB § 142, stk. 1](#) en ordning for personer med begrænsninger i arbejdsevnen, når øvrige indsatser ikke var tilstrækkelige til selvforsørgelse, med revalideringsydelse efter [aktivlovens § 71](#). Ordningen er ophævet pr. 1. februar 2026 – se næste afsnit.

De tre ordninger er indbyrdes forbundne i en trappe, som Ankestyrelsen konsekvent har håndhævet. I **D-7-99** blev det fastslået, at afklaring mod fleksjob udelukker forlængelse af sygedagpenge med henvisning til revalidering, netop fordi fleksjob forudsætter, at mulighederne for beskæftigelse på normale vilkår er udtømte. Og i **D-5-06** ophørte retten til sygedagpenge ved visitationen til fleksjob, fordi borgeren ikke længere kunne anses for uarbejdsdygtig i sygedagpengelovens forstand:

Ankestyrelsen vurderede, at dagpengemodtageren ikke længere kunne anses for fortsat uarbejdsdygtig efter at det var besluttet, at han opfyldte betingelserne for fleksjob, idet det ikke kunne påregnes, at han ville vende tilbage til arbejdsmarkedet på normale vilkår.

Omvendt kan en fleksjobvisiteret, der har fået tilbudt et opkvalificerende forløb med henblik på et fleksjob, ikke kræve revalideringsydelse i stedet for ledighedsydelse; i **A-30-06** var det afgørende, at formålet med forløbet var ansættelse i fleksjob og ikke tilbagevenden til det ordinære arbejdsmarked.

LOV

[Aktivloven § 71](#)[Aktivloven § 74a, stk. 1](#)[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 1](#)[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 123](#)[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 142, stk. 1](#)

PRAKSIS

Ankestyrelsen · Modtager af ledighedsydelse kan revalideres til nyt fleksjob trods opsigelse fra tidligere fleksjob på grund af sygdom 01.01.2006

Ankestyrelsen · Fleksjobvisiteret borger i revalideringsforløb har ret til ledighedsydelse, ikke revalideringsydelse 01.01.2006

Ankestyrelsen · Dagpengeforlængelse: Afklaring til fleksjob udelukker revalidering til normale vilkår 01.01.1999

Reformen 2026: revalidering ophævet, rehabiliteringsteams afskaffet – og hvad der stadig gælder

§ 2

Ved **lov nr. 1750 af 29. december 2025** (»Reform af beskæftigelsesindsatsen ... afskaffelse af ressourceforløb og revalidering m.v.«, fremsat som L 66 den 5. november 2025) er revalideringsordningen ophævet. Beskæftigelsesministeriets [startvejledning til loven](#) beskriver retsvirkningen præcist:

Kapitel 21 om revalidering i LAB og kapitel 6 c om revalideringsydelse i LAS ophæves. Det betyder, at fra og med den 1. februar 2026 kan der længere ikke bevilliges revalidering. Forrevalidering er en del af revalidering.

Overgangsreglen er lige så vigtig som ophævelsen:

Ophævelsen af ordningen har ikke betydning for personer, som har fået bevilliget revalidering, herunder forrevalidering, senest den 31. januar 2026. Disse personer har ret til at påbegynde og fortsætte i revalidering, indtil forløbet afsluttes efter de hidtil gældende regler.

For denne – fortsat betydelige – restgruppe er hele den praksis, der gennemgås nedenfor om personkreds, varighed, standsning og fradrag, uændret gældende ret. Kommunen kan derimod ikke iværksætte en **ny** revalidering, når det igangværende forløb ophører.

Lovgivers begrundelse fremgår af de almindelige bemærkninger til lovforslaget: revalideringsordningen afskaffes »som led i forenklingen af beskæftigelsesindsatsen, hvor antallet af målgrupper reduceres fra de nuværende 13 til 5 målgrupper, og hvor borgere skal have deres indsats på samme ydelse«. Ministeriet peger på, at der siden ordningens indførelse ved lov nr. 170 af 29. april 1960 er kommet en række andre muligheder for opkvalificering på sygedagpenge og kontanthjælp, at SU er suppleret med handicaptillæg, og at der pr. 1. januar 2024 er etableret en uddannelsesgodtgørelsesordning på arbejdsskadeområdet. Konsekvensen anerkendes udtrykkeligt:

Ændringerne vil endvidere indebære, at det fremover ikke længere vil være en mulighed for personer med begrænsninger i arbejdsevnen at blive omskoleet via revalideringsordningen. Der vil ligeledes ikke længere være mulighed for at give indsats i form af forrevalidering.

Samme lov afskaffer **rehabiliteringsteamene** med virkning fra 1. juli 2026. Det har direkte betydning for fleksjobsagerne: [LAB § 118, stk. 1](#) er nyaffattet, så afgørelse om fleksjob nu træffes »på grundlag af en samlet beskrivelse af personens forudsætninger for at arbejde, jf. § 44, og den sundhedsfaglige rådgivning fra en sundhedskoordinator«, jf. den gældende [Vejledning om fleksjob m.v.](#) af 17. juni 2026. Den konsoliderede lovbekendtgørelse af LAB (senest 21. marts 2024) er endnu ikke opdateret og henviser stadig til rehabiliteringsplanens forberedende del – den ordlyd er **ikke** gældende ret for afgørelser truffet efter 1. juli 2026. Tilsvarende er [bekendtgørelse om beskrivelse af personens forudsætninger for at arbejde m.v.](#) trådt i kraft 1. juli 2026 og har ophævet den hidtidige bekendtgørelse om rehabiliteringsplan og rehabiliteringsteamets indstilling.

Den ældre praksis om rehabiliteringsteamet – herunder **78-19** om borgerens personlige deltagelse og **26-14** om, at teamets indstilling ikke er en afgørelse, der kan påklages – har derfor kun historisk betydning for sager afgjort før 1. juli 2026. De bagvedliggende forvaltningsretlige principper om partsinddragelse og om, at kompetencen til at træffe afgørelse ligger hos kommunen, består uændret.

LOV [Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 118, stk. 1](#)

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 142](#)

PRAKSIS **Ankestyrelsen** · Krav om borgerens personlige deltagelse i Rehabiliteringsteamets møder og konsekvenser ved manglende indkaldelse eller udeblivelse 01.01.2019

Ankestyrelsen · Borgeren kan ikke klage over rehabiliteringsteamets indstilling, men kommunen skal træffe afgørelse 01.01.2014

Målgruppekravet i § 116, stk. 1: varigt og væsentligt nedsat § 3 arbejdsevne over for ethvert erhverv

Kernebetingelsen er, at arbejdsevnen er både **varigt** og **væsentligt** begrænset, og at begrænsningen gælder ethvert erhverv – ikke blot det hidtidige fag. Forarbejderne til [LAB § 116](#) formulerer kravet skarpt:

Det betyder, at personen skal have så varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, at det medfører, at den pågældende hverken aktuelt eller på sigt kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet, heller ikke efter de sociale kapitler i overenskomsterne.

Det er en **samlet** vurdering, hvor modsatrettede oplysninger skal vejes mod hinanden. I **N-14-06** blev kravet skærpet i takt med, at muligheden for at yde løntilskud med 1/3 blev ophævet: ordningen var herefter rettet mod personer med en mere væsentlig nedsættelse. Ankestyrelsen fandt ikke, at en kvinde med senfølger efter en hjernetumor opfyldte kravet, selv om hun havde omfattende skånebehov, fordi arbejdsprøvningen viste, at hun kunne klare 32,5 timer ugentligt og indgik på lige fod med de øvrige ansatte:

Ud fra en samlet vurdering fandt Ankestyrelsen ikke, at arbejdsevnen kunne anses for nedsat i så væsentligt omfang, at det gav ret til fleksjob.

Den gældende [Vejledning om fleksjob m.v.](#) sammenfatter fra Ankestyrelsens praksisundersøgelser en række situationer, hvor arbejdsevnen **ikke** nødvendigvis er varigt og væsentligt nedsat: når lidelsen kun giver begrænset funktionsnedsættelse og der i øvrigt er gode ressourcer, når oplysningerne om funktionsnedsættelse er i modstrid med funktionsniveauet i hjemmet, når der er ressourcer til omfattende fritidsinteresser, når problemerne har sammenhæng med tilrettelæggelsen af pasning af børn og hjem, når problemerne er konkrete og navnlig vedrører ét bestemt erhverv, og når problemerne skyldes arbejdsmiljøet. Vejledningen understreger samtidig dokumentationskravet: det er ikke nok at forholde sig generelt til funktionsnedsættelsen – der kræves konkret dokumentation for, hvordan, hvornår og hvor hyppigt generne opstår, og hvilke begrænsninger de medfører i den daglige livsførelse.

At kravet retter sig mod **ethvert** erhverv har også en afsmittende betydning i nabosystemer. I den tilsvarende ordning for selvstændigt erhvervsdrivende efter [LAB § 126](#) skal arbejdsevnen derimod alene være nedsat i forhold til arbejdet i virksomheden, hvilket [vejledningen til bekendtgørelsen](#) udtrykkeligt betegner som en **lempeligere** betingelse end fleksjob for lønmodtagere.

LOV [Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 1](#)

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 126, stk. 1](#)

PRAKSIS **Ankestyrelsen** · Fleksjob: Vurdering af væsentligt nedsat arbejdsevne efter ændret lovgivning

01.01.2006

§ 4 Arbejdsevnen måles mod 37 timers fuldtid – og både timetal og effektivitet tæller

Det mest robuste enkeltprincip i fleksjobpraksis er, at nedsættelsen af arbejdsevnen **altid** vurderes i forhold til normalt fuldtidsarbejde på 37 timer om ugen, uanset hvad borgeren faktisk arbejdede før.

I **149-11** havde en kvinde med kronisk inflammatorisk ledsygdom arbejdet 37 timer indtil 2006, derefter 25 timer, og kunne efter revalidering klare 20 timer som massør. Kommunen afslog fleksjob, fordi nedsættelsen kun var beskeden set i forhold til de 25 timer, hun senest havde arbejdet. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg hjemviste sagen:

Vi har lagt vægt på, at det ikke fremgår af reglerne om fleksjob eller forarbejderne hertil, at det har betydning for retten til visitation til fleksjob, herunder vurderingen af nedsættelsen af arbejdsevnen, at ansøgeren ikke har arbejdet på fuld tid forud for ansøgningen om fleksjob.

Samme princip blev anvendt i **199-09**, hvor en kvinde ikke havde været i ordinær beskæftigelse siden 1969 og siden 2004 havde modtaget kontanthjælp. Da hun aldrig havde været deltidsbeskæftiget, kunne kommunen ikke lægge deltidsundtagelsen til grund, og hendes sag skulle vurderes i forhold til fuld tid.

Målestokken er ikke kun timer. Ankestyrelsen har gentagne gange fastslået, at **effektiviteten** i de præsterede timer indgår selvstændigt. Vejledningen om fleksjob refererer principafgørelse **N-11-06**, hvorefter nedsat arbejdsevne kan vise sig både ved, at personen ikke kan arbejde fuldt effektivt på fuld tid, og ved at personen kan arbejde fuldt effektivt, men da kun på nedsat tid. Modsat viser praksisafgørelse 150-11 (refereret i vejledningen), at et lavt effektivt timetal ikke i sig selv er nok, når borgeren i en virksomhedspraktik har arbejdet 37 timer og i øvrigt har betydelige ressourcer og en stabil arbejdsmarkedstilknytning.

Vurderingsparameter	Retsstilling	Kilde
Sammenligningsgrundlag	Altid 37 timers fuldtid	149-11, 199-09
Tidligere deltid	Uden betydning for visitationen	149-11
Timetal alene	Ikke tilstrækkeligt – effektivitet skal med	N-14-06, N-11-06
Skånebehov alene	Ikke tilstrækkeligt, hvis timetal og intensitet er høje	N-14-06

Deltidsspørgsmålet vender først tilbage, når fleksjobbet skal **etableres**: efter **LAB § 134, stk. 2 og 3** er fleksjob på fuld tid, medmindre personen ønsker deltid eller den seneste ordinære beskæftigelse i sammenlagt 12 måneder var deltid (højst 30 timer i gennemsnit over 4 uger). Selv da er der efter **§ 134, stk. 5 og 6** ret til fuldtidsfleksjob, hvis deltiden var begrundet i de samme forhold, der førte til visitationen, eller hvis der sker samlivsophør eller andre ændringer i de personlige forhold.

LOV [Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 1](#)

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 134, stk. 2-6](#)

PRAKSIS	Ankestyrelsen · Vurdering af nedsat arbejdsevne til fleksjob skal ske i forhold til fuldtidsarbejde (37 timer), uanset tidligere deltidsbeskæftigelse	01.01.2011
	Ankestyrelsen · Fleksjob: Ret til vurdering på fuld tid, når seneste ordinære beskæftigelse ligger langt tilbage	01.01.2009
	Ankestyrelsen · Fleksjob: Vurdering af væsentligt nedsat arbejdsevne efter ændret lovgivning	01.01.2006

§ 5 Nedsættelsen skal være helbredsmæssig – sociale og hjemlige belastninger rækker ikke

Årsagskravet er lige så fast som målestokken. Den nedsættelse af arbejdsevnen, der udløser fleksjob, skal være af **helbredsmæssig** karakter.

Det klareste udtryk er **110-09**. En 33-årig ufaglært kvinde med tidligere depression havde tre børn, hvoraf én søn havde væsentlige psykiske problemer, der krævede mange ressourcer i hjemmet. Beskæftigelsesankenævnet havde bevilget fleksjob under henvisning til en neuropsykologisk erklæring om vanskeligheder med overblik og organisering. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg ændrede afgørelsen:

Hjemlige belastninger i forbindelse med f.eks. pasning af børn kunne dog ikke give grundlag for tilkendelse af fleksjob.

Udvalget lagde vægt på, at arbejdsprøvningsne havde vist stabilitet, normalt arbejdstempo ved rengøring og god kvalitet i arbejdet, og at kvinden selv havde fundet det realistisk at arbejde op til 30 timer ugentligt. Hendes evne til selvforsørgelse var dermed ikke udelukket.

Samme sondring går igen i vejledningens katalog over situationer, hvor arbejdsevnen ikke nødvendigvis er varigt og væsentligt nedsat: når problemerne har sammenhæng med tilrettelæggelsen af pasning af børn og hjem, når de skyldes arbejdsmiljøet, eller når de navnlig vedrører ét bestemt erhverv. I sidstnævnte tilfælde er svaret ikke fleksjob, men omplacering eller – indtil 1. februar 2026 – revalidering.

Et beslægtet årsagsspørgsmål er behandlingsvægring. Efter [LAB § 118, stk. 3](#) må det ikke tillægges betydning for afgørelsen om visitation, at en person afviser at modtage behandling foretaget af en læge i form af operation, lægeordineret medicin eller lægebehandling af tilsvarende indgribende karakter. Bestemmelsen sætter en grænse for den ældre praksis, der ses i **N-6-06**, hvor Ankestyrelsen bl.a. lagde vægt på, at borgeren havde trappet ud af sin medicinske behandling uden aftale med lægen, og at der fortsat var behandlingsmuligheder for den psykiske lidelse. Efter § 118, stk. 3, kan netop en afvisning af indgribende lægebehandling i dag ikke bruges imod ansøgeren – mens det fortsat er relevant, om der objektivt består realistiske behandlings- og udviklingsmuligheder.

LOV

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 1](#)

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 118, stk. 3](#)

PRAKSIS **Ankestyrelsen** · Fleksjob: Hjemlige belastninger med pasning af børn kan ikke begrunde tilkendelse, når arbejdsevnen ikke er væsentligt og varigt nedsat 31.12.2008

Ankestyrelsen · Afslag på visitation til fleksjob da arbejdsevnen kunne forbedres ved revalidering og behandling 01.01.2006

§ 6 Subsidiaritetskravet i § 116, stk. 3: alle relevante tilbud udtømt – medmindre det er åbenbart formålsløst

Efter [LAB § 116, stk. 3](#) kan fleksjob først tilbydes, når alle relevante tilbud efter loven samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet – »dette gælder dog ikke, hvis det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen«.

Forarbejderne beskriver rækkevidden bredt: kommunen skal se på alle lovgivningens muligheder – behandling, aktive tilbud, omplacering, revalidering, kompenserende ordninger som hjælpemidler, personlig assistance og mentorstøtte – inden der tages stilling til fleksjob. Vurderingen skal ske »bredt på nuværende og fremtidige beskæftigelsesmuligheder«, ikke kun i forhold til tidligere erhverv eller borgerens ønsker.

Ledeafgørelsen er **N-9-07**. En 60-årig blomsterbinder med slidgigt og smerter i skuldre og albuer var afprøvet internt i sit eget fag, men ikke uden for det. Beskæftigelsesankenævnet havde tilkendt fleksjob under henvisning til, at yderligere afprøvning var åbenbart formålsløs. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg ændrede afgørelsen:

Det var således klart i strid med reglerne, at der var tilkendt fleksjob, uden at det havde været undersøgt, om ansøger kunne opnå beskæftigelse på normale vilkår uden for det hidtidige arbejdsområde.

Princippet gentages i **N-6-06**, hvor en køkkenassistent fik afslag, fordi arbejdsevnen vurderedes at kunne forbedres ved revalidering, og hun selv havde afvist både AMU-kursus og revalidering. Og i **3-10** kunne der ikke bevilges fleksjob, da alle relevante tilbud til afklaring af arbejdsevnen endnu ikke var afprøvet – kommunen blev i stedet pålagt at iværksætte yderligere afklaring eller arbejdsprøvning.

Undtagelsen »åbenbart formålsløst« er reserveret til de klare tilfælde. Forarbejderne nævner »visse meget alvorlige sygdomstilfælde eller handicap, der allerede konkret betyder, at arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat«. Ankestyrelsen har i **N-9-07** afvist, at kroniske lidelser i bevægeapparatet hos en 60-årig i sig selv gjorde ekstern afprøvning formålsløs.

Subsidiaritetskravet trækker også grænsen nedad mod ressourceforløb. I **24-14** blev det fastslået, at det **ikke** er en betingelse for ressourceforløb, at fleksjob forinden er udelukket, og at der er et vist overlap mellem ordningerne. Borgeren, der i arbejdsprøvning kunne yde 14-18 timer effektivt om ugen, havde ikke ret til fleksjob, fordi de behandlingsmæssige og erhvervsrettede foranstaltninger endnu ikke var udtømte – de kunne netop gennemføres som led i ressourceforløbet. Efter ophævelsen af ressourceforløb pr. 1. februar 2026 skal denne afvejning nu foretages mod den individuelt tilrettelagte indsats i det almindelige system; se i øvrigt [ressourceforløb-jobafklaring](#).

LOV Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 3

PRAKSIS	Ankestyrelsen · Betingelser for ressourceforløb og afgrænsning til fleksjob ved komplekse helbredsproblemer	01.01.2014
	Ankestyrelsen · Revalideringsydelse kunne standses ved længere tids manglende praktik, uanset årsag	01.01.2010
	Ankestyrelsen · Fleksjob: Krav om afprøvning af alle muligheder for fastholdelse, før tilkendelse	01.01.2007
	Ankestyrelsen · Afslag på visitation til fleksjob da arbejdsevnen kunne forbedres ved revalidering og behandling	01.01.2006

§ 7 Udviklingsfleksjob efter § 116, stk. 2 og afgrænsningen nedad mod førtidspension

LAB § 116, stk. 2 åbner for, at personer med **aktuelt meget begrænset** arbejdsevne kan visiteres til fleksjob, hvis der er mulighed for, at arbejdsevnen inden for en rimelig periode kan udvikles. Bestemmelsen definerer den nedre grænse for fleksjobordningen – og dermed grænsen til førtidspension.

25-14 er den principielle afgørelse. To borgere havde en effektiv arbejdsevne på henholdsvis ca. 2 timer om ugen (30 minutter dagligt) og ca. 40 minutter om ugen (arbejde i intervaller á 10 minutter). Fagforbundet gjorde gældende, at begge burde have førtidspension. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg stadfæstede kommunernes afgørelser om fleksjob i begge sager. I den første blev der lagt vægt på mødestabilitet, evne til at forstå praktiske instrukser og en dokumenteret forbedring efter fastlæggelse af strukturerede opgaver, understøttet

af mentorstøtte; i den anden på, at borgeren havde vist evne til at udføre arbejdsopgaver, og at der fortsat var behandlingsmuligheder i form af medicin og rygtæning.

Afgørelsen kobler samtidig visitationen til en løbende opfølgingspligt: hvis arbejdsevnen ikke længere kan udvikles, skal kommunen vurdere, om der i stedet skal indledes en sag om førtidspension, jf. [pensionslovens § 16](#). Vurderingspunkterne er opfølgningen efter 2½ år, statussen efter 4½ år, jf. [LAB § 120](#), og revurderingen efter 12 måneders ledighedsydelse efter [aktivlovens § 74 c](#).

Den gældende [Vejledning om fleksjob m.v.](#) tilføjer et vigtigt hensyn til borgerens eget ønske:

Hvis personen i sådanne sager selv ønsker at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet i et fleksjob, uanset at personens arbejdsevne er meget begrænset, og der ikke er mulighed for udvikling, vil personen kunne fortsætte i fleksjobbet på få timer. Personens egen motivation og ønsker bør således tillægges afgørende vægt.

Bevillingsrammen understøtter udviklingsperspektivet: efter [LAB § 120, stk. 1](#) bevilges fleksjob for 5 år ad gangen, og efter [stk. 2](#) bevilges permanent fleksjob efter det første fleksjob for personer over 40 år, når arbejdsevnen fortsat er nedsat i et omfang, der udelukker det ordinære arbejdsmarked. Selve tilkendelsen af førtidspension efter arbejdsevnevurdering hører under [førtidspension](#).

LOV

[Aktivloven § 74c, stk. 1](#)[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 2](#)[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 120, stk. 1-2](#)

PRAKSIS [Ankestyrelsen](#) · Fleksjob: Den nedre grænse for meget begrænset arbejdsevne, når udvikling er mulig 01.01.2014
[Ankestyrelsen](#) · Betingelser for ressourceforløb og afgrænsning til fleksjob ved komplekse helbredsproblemer 01.01.2014

§ 8 Dokumentations- og procedurekrav ved visitationen efter § 118

[LAB § 118, stk. 2](#) opstiller fire kumulative dokumentationskrav, som skal være opfyldt, før der kan visiteres: at personens ressourcer og udfordringer er **fuldt afklarede** i forhold til uddannelse og beskæftigelse, at alle relevante indsatser og foranstaltninger har været afprøvet, at arbejdsevnen anses for varigt og væsentligt begrænset og ikke kan anvendes på normale vilkår, og – ved fastholdelsesfleksjob – at 12-måneders-kravet i § 119 er opfyldt.

Praksis viser, at kravet om **fuld afklaring** er reelt. Den gældende [Vejledning om fleksjob m.v.](#) refererer en praksisundersøgelse, hvor en 52-årig maskinarbejder med en demylerende hjernelidelse var afklaret i et halvt år på sin egen arbejdsplads med en effektiv arbejdstid på 2 timer og 50 minutter dagligt. Kommunen bevilgede fleksjob efter teamets indstilling, men Ankestyrelsen vurderede, at afgørelsen ikke var i overensstemmelse med praksis, netop under henvisning til **N-9-07**: personen burde have været afklaret eksternt, og der forelå ingen oplysninger om risiko for forværring ved afprøvning i et andet erhverv.

Proceduren er ændret grundlæggende med reformen. Indtil 1. juli 2026 blev afgørelsen truffet på grundlag af rehabiliteringsplanens forberedende del efter forelæggelse for rehabiliteringsteamet; nu træffes den på grundlag af en samlet beskrivelse af personens forudsætninger for at arbejde og sundhedsfaglig rådgivning fra en sundhedskoordinator. Den ældre praksis om teamets rolle har derfor primært historisk værdi, men indeholder to principper med bredere holdbarhed:

-

I **26-14** fastslog Ankestyrelsen, at rehabiliteringsteamets indstilling ikke var en afgørelse, og at »kompetencen til at træffe afgørelse i sagen ligger stadig hos kommunen«. Kommunen havde pligt til at træffe en formel, påklagelig afgørelse. Samme kompetencefordeling gælder i dag for sundhedskoordinatorens rådgivning.

- I **78-19** blev manglende indkaldelse af borgeren til teamets møde som udgangspunkt anset for at medføre ugyldighed, medmindre det kunne udelukkes, at fejlen havde haft betydning. I sag 2 blev en afgørelse om afslag på fleksjob netop hjemvist, fordi det ikke kunne udelukkes, at yderligere dialog kunne have ændret vurderingen.

Delegation af kompetencen er tilladt, men kræver, at reglerne følges. I **65-11** fastslog Ankestyrelsen, at kommunen kunne overlade visitationskompetencen til anden aktør, men kritiserede skarpt en konstruktion, hvor en medarbejder fra det private firma blev ansat to timer ugentligt i kommunen:

Vi finder derfor, at der er tale om et forsøg på omgåelse af reglerne om, at andre aktører ikke kan overlades kompetencen til at træffe afgørelse.

Endelig kan kommunen ikke stille dokumentationskrav, der ikke har hjemmel. I **97-15** ophævede Ankestyrelsen en afgørelse, hvor kommunen betingede fortsat fleksjob og fleksløn tilskud af, at borgeren udleverede kopi af sine ansættelsesaftaler: kommunen havde alle nødvendige oplysninger uden aftalen, og kunne kun få den med borgerens samtykke. Det ændrede heller ikke retten til fleksjob, at lønnen blev udbetalt som B-indkomst uden pension og ferie – det afgørende var, om der reelt bestod et tjenesteforhold.

LOV	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 118, stk. 1-3	
PRAKSIS	Ankestyrelsen · Krav om borgerens personlige deltagelse i Rehabiliteringsteamets møder og konsekvenser ved manglende indkaldelse eller udeblivelse	01.01.2019
	Ankestyrelsen · Førtidspension på foreliggende grundlag: Betingelser for at undlade forelæggelse for rehabiliteringsteamet og klageadgang	01.01.2017
	Ankestyrelsen · Krav om ansættelsesaftale ved etablering af fleksjob og betydning af honoraraflønning (B-indkomst)	01.01.2015
	Ankestyrelsen · Borgeren kan ikke klage over rehabiliteringsteamets indstilling, men kommunen skal træffe afgørelse	01.01.2014
	Ankestyrelsen · Kommunal delegation af afgørelseskompetence om fleksjob til anden aktør – krav til hjemmel og klageadgang	01.01.2011
	Ankestyrelsen · Fleksjob: Krav om afprøvning af alle muligheder for fastholdelse, før tilkendelse	01.01.2007

Fastholdelsesfleksjob efter § 119 og den indskrænkende fortolkning af »htidigt arbejdsplads«

Efter [LAB § 119, stk. 1](#) kan en person med mere end 6 år til folkepensionsalderen kun ansættes i fleksjob på den **hidtidge** arbejdsplads, hvis vedkommende forinden har været ansat der i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Aftalen herom skal efter [§ 119, stk. 2](#) være skriftlig og angive, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved 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. Kravet fraviges efter [§ 119, stk. 3](#) ved akut opstået skade eller sygdom, hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger efter de sociale kapitler.

Ankestyrelsen har fortolket begrebet »hidtidig arbejdsplads« **indskrænkende**. I **44-17** havde en borger uden arbejdsmarkedstilknytning siden 2009 – med kroniske smerter, depression og PTSD – været i virksomhedspraktik i en restaurant som led i et toårigt ressourceforløb, og var derefter blevet ordinært ansat 10 timer om ugen med store skånehensyn. Kommunen anvendte FF-reglerne og krævede 12 måneders forudgående ansættelse under de sociale kapitler. Ankestyrelsen ændrede afgørelsen:

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.

Afgrænsningen bygger på tre elementer, der alle var opfyldt i sagen: borgeren havde begrænsninger i arbejdsevnen allerede ved ansættelsens begyndelse, ansættelsen var etableret som led i en samlet indsats for at udvikle arbejdsevnen, og arbejdstiden var tilrettelagt skånsomt. Reglerne om fastholdelsesfleksjob skal med andre ord ramme den klassiske fastholdelsessituation – den ansatte, der nedslides i et ordinært job – og ikke den borger, hvis ansættelse i sig selv er resultatet af den beskæftigelsesrettede indsats.

LOV

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 118, stk. 2

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 119, stk. 1-3

PRAKSIS **Ankestyrelsen** · Fastholdelsesfleksjob: Betingelser for fleksjob på hidtidig arbejdsplads ved forudgående ressourceforløb

01.01.2017

§ 10 Etablering af fleksjobbet: arbejdsevnevurdering i det konkrete job og fleksløntilskud

Når visitationen er på plads, skifter fokus til det konkrete job. Kommunen skal vurdere, hvor mange timer personen kan arbejde i netop dette job, med hvilken intensitet og med hvilke skånehensyn, og denne vurdering videregives til arbejdsgiveren som grundlag for aftalen om løn og timetal. Den gældende [Vejledning om fleksjob m.v.](#) forklarer formålet: at sikre, at »den ansatte får løn for den arbejdsindsats, den pågældende yder«, og at skånebehovene indarbejdes i aftalen.

Løn og arbejdsvilkår fastsættes efter [LAB § 134, stk. 1](#) som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster, i ikke-overenskomstdækket ansættelse efter overenskomsten på sammenlignelige områder. Praksis efter den tidligere løntilskudsmodel er fortsat vejledende for, hvordan sammenligningsgrundlaget findes:

- I **A-41-01** kunne den faktisk udbetalte begyndelsesløn i virksomheden (20.650 kr.) ikke lægges til grund; da der ikke fandtes en mindsteløn på det sammenlignelige område, var det korrekt at anvende nedre kvartil i lønstatistikken. Ankestyrelsen fandt »hverken i loven, forarbejderne eller vejledningen ... holdepunkter for, at det var begyndelseslønnen i virksomheden, der som hovedregel skulle lægges til grund«.
- I **N-9-06** havde kommunen pligt til at oplyse sagen bredt ved at indhente oplysninger fra flere faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger; det afgørende var arbejdets art, ikke lønmodtagerens fagforeningsmedlemskab.
- I **61-12** blev en lokallønsaftale mellem virksomheden og et forbund anset for at have karakter af **lokaloverenskomst** – og dermed lagt til grund med 220 kr. i timen frem for de 131,95 kr., kommunen havde anvendt – fordi aftalen efter forbundets oplysning skulle dække alle, der ansattes i lignende stillinger.

Fleksløntilskuddet efter [LAB § 123](#) beregnes med udgangspunkt i 98 pct. af dagpengenes højeste beløb og nedsættes med 30 pct. af lønindtægten op til et beløbsniveau og derefter med 55 pct., jf. [bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud](#). Hertil kommer **lønloftet** i [§ 123, stk. 3](#): tilskud og løn kan tilsammen højst udgøre lønnen for fuldtidsansættelse på ordinære vilkår i stillingen.

Beregningspraksis er omfattende og teknisk, men bygger på to gennemgående principper. For det første skal kommunen foretage en **konkret vurdering** af, om en udbetaling er lønindtægt eller arbejdsfri indtægt – den skatteretlige indberetning er ikke afgørende. I **27-23** blev tantieme og bonus anset for lønindtægt, fordi udbetalingerne var resultat-, aftale- eller timetalsbaserede, mens en julegave på 2.000 kr. blev anset for arbejdsfri indtægt, selv om den var indberettet som A-indkomst:

Udbetalinger, der ikke kan karakteriseres som løn, medfører dog ikke fradrag i fleksløntilskuddet uanset, at arbejdsgiver udbetaler beløbet som A- eller B-indkomst.

For det andet skal **lønloftet hæves tilsvarende**, når særskilte lønindtægter udbetales. I **14-22** fastslog Ankestyrelsen dette for udbetaling fra fritvalgskonto, SH-betaling, feriedifference, ferietillæg og feriegodtgørelse; ellers ville borgeren miste en del af sit fleksløntilskud alene på grund af udbetalingstidspunktet. **16-24** præciserede efterfølgende, at feriegodtgørelse skal fradrages i den måned, hvor ferien faktisk afholdes, ikke i måneden efter udbetalingen. Og **17-25** fastslog, at sygedagpengerefusion til arbejdsgiveren for en fleksjobansat på ny ordning beregnes på grundlag af den aftalte løn.

LOV [Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 123, stk. 1-3](#)

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 134, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ankestyrelsen · Sygedagpenge til lønmodtagere i fleksjob (ny ordning) - Beregningsgrundlag baseret på aftalt løn	05.11.2025
	Ankestyrelsen · Flexløntilskud: Beregning af fradrag for feriegodtgørelse ved skæve lønperioder	01.01.2024
	Ankestyrelsen · Flexløntilskud: Konkret vurdering af bonus, tantieme og gaver – sontring mellem lønindtægt og arbejdsfri indtægt samt fordeling over tid	31.12.2022
	Ankestyrelsen · Flexløntilskud: Beregning og indregning af fritvalg, søgnehellidagsbetaling, feriedifference, ferietillæg og feriegodtgørelse i lønloftet	01.01.2022
	Ankestyrelsen · Tilskud til fleksjob i egen virksomhed: Beregning på baggrund af lokallønsaftale med karakter af lokaloverenskomst	01.01.2012
	Ankestyrelsen · Flexjob: Beregning af løntilskud for ikke-overenskomstdækket arbejde baseret på inddragelse af faglige organisationer	01.01.2006
	Ankestyrelsen · Flexjob: Beregning af løntilskud ved ikke-overenskomstdækket arbejdsgiver og fravær af mindsteløn	01.01.2001

§ 11 Selvstændigt erhvervsdrivende med nedsat arbejdsevne efter § 126

[LAB § 126](#) rummer en selvstændig ordning for personer, der driver selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse og har varigt og væsentligt nedsat arbejdsevne i **forhold til arbejdet i virksomheden**. Betingelserne omfatter, at personen udnytter sin arbejdsevne fuldt ud i virksomheden, og at virksomheden forud for første tilkendelse er drevet i væsentligt omfang i mindst 12 måneder inden for de seneste 24 måneder. Tilskuddet ydes i 5 år, med opfølgning efter 2½ år og status efter 4½ år, jf. [§ 126, stk. 3 og 4](#).

Kravet om **hovedbeskæftigelse** er det centrale stridspunkt i praksis. I **41-13** behandlede Ankestyrelsen to sager samlet. I den første havde virksomheden i årene 2008-2011 svinget mellem et underskud på 2.603 kr. og et

overskud på højst 9.335 kr.; her ophørte retten til tilskud, fordi forsørgelsesgrundlaget reelt var dækket af tilskuddet. I den anden havde en frisørvirksomhed stabile overskud på ca. 75.000 kr. årligt, og retten bestod. Det principielle kriterium blev formuleret sådan:

Hvis den selvstændigt erhvervsdrivendes indkomst (overskud) fra virksomheden falder år for år eller bliver negativ, skal det vurderes, om den pågældende driver selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse i et sådant omfang, at driften medvirker til at skabe et rimeligt forsørgelsesgrundlag.

I vurderingen indgår både virksomhedens resultat og den erhvervsdrivendes faktiske arbejdsindsats.

En fleksjobvisiteret lønmodtager kan sideløbende drive selvstændig **bibeskæftigelse**. I **62-13** havde en borger før sygemeldingen arbejdet 24 timer som lønmodtager og 15 timer i egen psykoterapeutvirksomhed. Ankestyrelsen fastslog, at hun havde ret til at fortsætte bibeskæftigelsen i begrænset omfang ved siden af et deltidsfleksjob på 24 timer – men at hun ville have ret til fuldtidsfleksjob, hvis hun ophørte med bibeskæftigelsen, da den samlede beskæftigelse på 39 timer var fuldtid. Om en aktivitet kan afvises som hobby, beror på en konkret vurdering af arbejdets art og karakter, ikke på timetallet.

At tilskudsmodtageren har status som selvstændig med hovedbeskæftigelse har afsmittende virkning. I **126-11** kunne beskæftigelseskravet for sygedagpenge ikke afvises med henvisning til den nedsatte arbejdsevne, netop fordi kommunen havde bevilget tilskud på grundlag af, at virksomheden var hovedbeskæftigelse:

Det er uden betydning for opfyldelsen af beskæftigelseskravet, om den nedsatte arbejdsevne ytrer sig ved færre arbejdstimer eller ved nedsat tempo og behov for pauser i løbet af arbejdsdagen.

Retten til ledighedsydelse er derimod snæver for denne gruppe: efter [aktivlovens § 74 a, stk. 5](#) har en tilskudsmodtager efter § 126 kun ret til ledighedsydelse ved virksomhedens ophør, hvis vedkommende **tillige** er visiteret til fleksjob for lønmodtagere efter § 118.

LOV	Aktivloven § 74a, stk. 5	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 126, stk. 1-5
PRAKSIS	Ankestyrelsen · Fleksjob i egen virksomhed: Betingelser for fortsat tilskud ved lav indtjening og vurdering af hovedbeskæftigelse	01.01.2013
	Ankestyrelsen · Selvstændig bibeskæftigelse kombineret med deltids eller fuldtids fleksjob	01.01.2013
	Ankestyrelsen · Tilskud til fleksjob i egen virksomhed: Beregning på baggrund af lokallønsaftale med karakter af lokaloverenskomst	01.01.2012
	Ankestyrelsen · Selvstændig med tilskud på fleksjoblignende vilkår: Ret til sygedagpenge og opfyldelse af beskæftigelseskravet	01.01.2011

§ 12 Ledighedsydelse: ret, satser, beregning og fradrag efter aktivlovens § 74 a og § 74 d

Efter [aktivlovens § 74 a, stk. 1](#) har fleksjobvisiterede ret til ledighedsydelse indtil ansættelse i fleksjob. Ydelsen er **satsdifferentieret**: efter [§ 74 a, stk. 2](#) udgør den 89 pct. af dagpengenes højeste beløb for personer, der på visitationstidspunktet ville være berettiget til syge- eller barselsdagpenge, modtog sygedagpenge, deltog i revalidering fremgået af »Min Plan«, eller modtog ledighedsydelse efter ustøttet beskæftigelse. Øvrige får efter [§ 74 a, stk. 3](#) en lavere sats afhængigt af forsørgelsespligt – men opnår efter [stk. 4](#) den høje sats, når de har været ansat i fleksjob i 9 måneder inden for 18 måneder.

Beregningsgrundlaget har givet anledning til flere afgørelser. I **A-13-05** blev det fastslået, at kontanthjælp kan udgøre »en indtægt, der trådte i stedet for arbejdsindtægt«, og dermed danne grundlag for beregningen, mens revalideringsydelse ikke kan medregnes. Ydelsen er desuden ikke omfattet af kommunens administrationshjemmel: i **A-14-03** havde kommunen ikke hjemmel til mod borgerens ønske at administrere ledighedsydelsen, fordi udtrykket »hjælpen« i aktivlovens administrationsbestemmelse alene omfatter kontanthjælp og enkeltydelser.

Ferie- og fradragsreglerne er en tilbagevendende fejlkilde:

- **81-09:** Kommunen skal anvende **én og samme beregningsmåde** hver måned året igennem, uanset om der holdes ferie. En kommune, der skiftede fra fast månedsbeløb til dags-/ugeberegning i feriemåneder, havde beregnet forkert.
- **115-09:** Kravet om at give kommunen besked **inden** feriens påbegyndelse gælder både ledige og fleksjobansatte; sen besked fra en fleksjobansat medfører fortabelse af ledighedsydelsen for hele ferieperioden.
- **90-19:** Feriegodtgørelse, der automatisk udbetales ved ferieårets udløb uden ferieafholdelse, skal behandles som **almindelig indtægt** med fradrag efter [§ 74 d, stk. 3](#) – ikke ved at nedsætte antallet af ydelsesberettigede dage. Kommunen havde uberettiget skåret 25 dage. Der sker dog intet fradrag ved dokumenteret feriehindring.

Fradrags- og ferieregler er nærmere udfoldet i [bekendtgørelse om beregning af og fradrag i ledighedsydelsen samt afholdelse af og varsling af ferie med ledighedsydelse](#) og i [Vejledning om ledighedsydelse m.v.](#), der bl.a. fastslår, at ydelsen bevares ved flytning til en anden kommune uden ny visitation.

LOV	Aktivloven § 74a, stk. 1-4	Aktivloven § 74d, stk. 3	Aktivloven § 74e
PRAKSIS	Ankestyrelsen · Fradrag i ledighedsydelse: Feriegodtgørelse automatisk udbetalt ved ferieårets udløb skal fradrages som indtægt		
	Ankestyrelsen · Beregning af ledighedsydelse under ferie: Krav om ensartet beregningsmetode		
	Ankestyrelsen · Krav om varsling af ferie med ledighedsydelse: Gælder for både ledige og fleksjobansatte		
	Ankestyrelsen · Beregning af ledighedsydelse: Kontanthjælp kunne betragtes som indtægt, der trådte i stedet for arbejdsindtægt		
	Ankestyrelsen · Administration af ledighedsydelse: Kommunen har ikke hjemmel til at administrere ledighedsydelse mod borgerens ønske		

§ 13 Rådighed, selvforskyldt ledighed og sanktioner på ledighedsydelse

Efter [aktivlovens § 74 b, stk. 1](#) er det en forudsætning for udbetaling, at modtageren opfylder betingelserne for et fleksjob, herunder står til rådighed. Praksis trækker en klar grænse mellem **rådighedsvurderingen**, der angår ydelsen, og **visitationen**, der angår arbejdsevnen.

Grænsen blev fastlagt i **N-3-07**, hvor en kommune havde frakendt en borger retten til fleksjob med den begrundelse, at han ikke tog imod relevante tilbud. Ankestyrelsen stadfæstede nævnets ophævelse:

Kommunen havde ikke hjemmel til at frakende borgeren retten til et tilbud om fleksjob med den begrundelse, at han ikke tog imod relevante tilbud om fleksjob.

Sanktioner for rådighedssvigt skal rettes mod forsørgelsesgrundlaget, og enhver begrænsning af kommunens forpligtelser over for fleksjobvisiterede forudsætter udtrykkelig lovhjemmel.

Omvendt er rådigheden ikke uden indhold. I **26-11** blev ledighedsydelsen med rette standset, da en borger uden gyldig grund udeblev fra en virksomhedspraktik, der var nødvendig for at afklare rådigheden; Ankestyrelsen præciserede, at det i den situation er reglerne om **standsning** – ikke de mildere sanktionsregler for enkeltstående afslag – der finder anvendelse. Genvindelse af retten kræver 9 måneders ansættelse i fleksjob inden for 18 måneder.

To forhold er derimod **uden** selvstændig betydning for rådigheden, jf. **141-11**:

Vi finder, at det ikke kan tillægges nogen selvstændig betydning ved vurdering af din rådighed, at du har søgt om førtidspension efter visitationen til fleksjob.

Endvidere finder vi ikke, at det kan tillægges nogen selvstændig betydning ved vurdering af din rådighed, at du er uenig i kommunens vurdering af din arbejdsevne.

Opstår der tvivl, skal kommunen **afprøve** rådigheden frem for straks at standse ydelsen.

Ved selvforskyldt ledighed er retsvirkningen hård. I **A-26-08** havde en fleksjobansat opsagt sin stilling af frygt for tilbagevendende panikangst og på grund af oplevede samarbejdsproblemer, som arbejdsgiveren ikke genkendte. Ankestyrelsen stadfæstede, at hun havde mistet retten til ledighedsydelse, og at den forudgående fleksjobansættelse ikke kunne medregnes ved genopfyldelse af optjeningskravet:

Det betød, at fleksjob forud for den selvforskyldte ledighed ikke kunne medtages til opfyldelse af optjeningskravet for at opnå ledighedsydelse på ny.

De gældende sanktionsregler findes i [aktivlovens § 77 a](#) med 3 ugers karantæne ved første afvisning eller ophør og bortfald af retten ved gentagelse inden for 12 måneder. [Vejledning om ledighedsydelse m.v.](#) understreger, at et tilbud kun kan udløse sanktion, hvis det er tilstrækkeligt konkretiseret – med angivelse af arbejdsfunktioner, arbejdstid, arbejdsbelastning og skånehensyn – og henviser til principafgørelse A-22-05, hvorefter en vurdering af tilbuddets rimelighed ikke kan foretages uden en konkret beskrevet arbejdsfunktion, samt til A-7-07, hvorefter et rent arbejdsprøvnings-/praktikforløb ikke er et tilbud om fleksjob.

LOV	Aktivloven § 74b, stk. 1	Aktivloven § 77a, stk. 1-6
PRAKSIS	Ankestyrelsen · Standsning af ledighedsydelse ved afvisning af rådighedsafklaring i fleksjob 01.01.2011 Ankestyrelsen · Rådighed for fleksjob: Betydningen af at søge førtidspension efter visitation til fleksjob 01.01.2011 Ankestyrelsen · Fleksjob forud for selvforskyldt ledighed kan ikke medregnes i optjeningskravet for ledighedsydelse 01.01.2008 Ankestyrelsen · Fleksjob: Kommunen kan ikke frakende bevilling på grund af manglende rådighed, når arbejdsevnekriterierne er opfyldt 01.01.2007	

Revurderingen af fleksjobbetingelserne ved 12/18 måneders ledighedsydelse (§ 74 c)

[Aktivlovens § 74 c, stk. 1](#) pålægger kommunen at vurdere, om betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt, når en person har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder inden for 18 måneder. Vurderingen skal være **afsluttet**, senest når der er modtaget ledighedsydelse i 18 måneder, og skal derefter gentages, hver gang der

på ny er gået 12 måneder inden for 18. Ved flytning skal tilflytningskommunen afslutte vurderingen inden for 18-månedersfristen eller – hvis flytningen gør det umuligt – senest 6 måneder efter flytningen. Perioder med barsel og sorgorlov medregnes ikke, men perioder med ledighedsydelse under sygdom gør.

Grundlaget er udtømmende opregnet i § 74 c, stk. 3: en redegørelse for, at der er anvendt tilbud efter kapitel 11 eller 14 i LAB, en redegørelse for borgerens ressourcer udarbejdet i samarbejde med borgeren og med dennes egen opfattelse, en redegørelse for, hvorfor arbejdsevnen fortsat anses for varigt nedsat, og en redegørelse for, at det er vurderet, om der kan være grundlag for at påbegynde en sag om **førtids- eller seniorpension**.

Vejledning om ledighedsydelse m.v. understreger, at fristerne er ufravigelige:

Loven giver ikke mulighed for at undlade eller udsætte vurderingen af, om betingelserne for fleksjob er opfyldt. Vurderingen skal derfor ske inden for fristen og på det grundlag, det har været muligt at fremskaffe, også selvom personen er syg eller har en anden rimelig grund til ikke at være til rådighed.

Pligten til at anvende tilbud kan heller ikke fraviges ved sygdom; kommunen må i givet fald redegøre for, hvorfor tilbud ikke har kunnet gennemføres, og gennemføre revurderingen på det foreliggende grundlag.

Revurderingen er dermed den løbende kvalitetskontrol af visitationen – og det sted, hvor **25-14** kobles til: hvis arbejdsevnen ikke udvikler sig som forudsat ved visitationen efter LAB § 116, stk. 2, er § 74 c-revurderingen anledningen til at overveje førtidspension. Under revurderingsforløbet kan der også være grundlag for en ny beskæftigelsesrettet indsats: i **A-5-06** havde kommunen pligt til at tilbyde revalidering til en kvinde, der var opsagt fra sit fleksjob på grund af sygdom, fordi hendes ressourcer kunne forbedres med henblik på et nyt, mindre fysisk krævende fleksjob.

Ankestyrelsen fandt, at det forhold, at hun ikke kunne varetage et konkret fysisk krævende fleksjob, ikke betød, at hun ikke efter oplæring ville kunne varetage et mindre fysisk krævende fleksjob.

Denne mulighed er efter 1. februar 2026 kun åben for personer, der allerede var bevilget revalidering; for øvrige må indsatsen tilrettelægges individuelt inden for de almindelige tilbudsregler.

LOV

Aktivloven § 74c, stk. 1-3

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 2

PRAKSIS

Ankestyrelsen · Fleksjob: Den nedre grænse for meget begrænset arbejdsevne, når udvikling er mulig

01.01.2014

Ankestyrelsen · Modtager af ledighedsydelse kan revalideres til nyt fleksjob trods opsigelse fra tidligere fleksjob på grund af sygdom

01.01.2006

Revalideringens personkreds: subsidiaritet og pligten til at bruge eksisterende kompetencer

§ 15

Revalidering efter LAB § 142, stk. 1 forudsatte to ting: at øvrige beskæftigelsesrettede indsatser ikke var tilstrækkelige til, at personen kunne bringes til at forsørge sig selv, og at personen kunne fastholdes eller komme ind på arbejdsmarkedet. Forarbejderne er kategoriske om subsidiariteten:

Alle andre støtteordninger skal være udtømte før revalidering kan iværksættes. ... Det betyder ligeledes, at personer, der ønsker uddannelse, omskoling eller lignende, derfor som udgangspunkt skal bruge de almindelige uddannelses- og beskæftigelsestilbud.

Den samlende principmeddelelse er **16-20**, der gennemgår syv sager og giver afslag i seks. Fællesnævneren er, at borgeren skal bringe **eksisterende** kompetencer i spil, før der kan bevilges en ny uddannelse:

Situation	Udfald	Begrundelse
Studerende med anoreksi	Afslag	SU dækker; god prognose
Ufaglært med håndlidelse	Afslag	Kan fortsat udføre ufaglært arbejde
Døv borger	Afslag	Kan varetage ufaglært arbejde med hjælpemidler
Socialrådgiver med stress	Afslag	Kan varetage andet arbejde efter kort oplæring
Frisør med eksem	Afslag	Kompetencer fra uddannelse og fritidsjob
Bygningsmaler med knæskade	Ret til revalidering	Ingen anvendelige kompetencer til selvforsørgelse
Bioanalytiker med skulderlidelse	Afslag	Ressourcer og teoretisk viden fra uddannelsen

Frisørsagen er den centrale – den blev endeligt afgjort af **Højesteret ved dom af 15. april 2013** og er gengivet i **227-09**. En 24-årig uddannet frisør udviklede eksem, der hindrede hende i at fortsætte i faget. Højesteret fastholdt Ankestyrelsens afslag med den begrundelse, at hjælp til revalidering er subsidiær i forhold til almindelige uddannelses- og arbejdsmarkedsordninger, herunder SU, og at den tidligere mere lempelige administrative praksis ikke var til hinder for en senere stramning. Ankestyrelsen havde lagt vægt på hendes overførbare kompetencer inden for kundekontakt, service, varebestilling og mødeplanlægning.

Modstykket er sag 6 i **16-20**, hvor en bygningsmaler med knæskade og en uofficiel psykoterapeutuddannelse **var** i personkredsen:

Udvalget vurderer imidlertid, at uddannelsen som psykoterapeut ikke umiddelbart kunne bringe hende tilbage på arbejdsmarkedet. Med hendes baggrund som bygningsmaler ville det være vanskeligt at komme ind på arbejdsmarkedet som terapeut uden særlige foranstaltninger.

Subsidiariteten er ikke absolut over for utilstrækkelige tilbud. I **A-29-05** var Arbejdsformidlingens bevilling af aktiveringsydelse til de første to år af en læreruddannelse ikke et tilstrækkeligt tilbud til en forsørger med fire mindre børn, fordi hun ved tilbuddets udløb ikke ville have en kompetencegivende uddannelse. Og i **N-1-07** var selve jobplanens omfang – cirka fem år med VUC, HF og en mellemlang uddannelse – i sig selv en indikation af, at de almindelige erhvervsrettede aktiviteter ikke slog til, og at borgeren derfor var revalidend.

Endelig skal jobmålet være **realistisk og arbejdsmarkedsrelevant**. I **F-3-06** blev afslag på revalidering til læreruddannelsen fastholdt, fordi lærerjobbet indebar en stresset og uforudsigelig hverdag, der var uforenelig med kvindens skånehensyn:

Selvom der kunne peges på konkrete lærerjobs, der ikke var stressende, ville det ikke være i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov at sigte imod, at hun kun ville kunne varetage en mindre del af jobbene inden for uddannelsesområdet.

LOV

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 142, stk. 1-2](#)

PRAKSIS

Ankestyrelsen · Målgruppen for revalidering: Subsidiaritetsprincippet og krav om udnyttelse af eksisterende kompetencer

01.01.2020

Ankestyrelsen · Ret til revalidering for faglært frisør med håndeksem	01.01.2014
Ankestyrelsen · Revalideringsydelse: Bibeholdelse af ydelse ved kortvarig afbrydelse af jobplan begrundet i flytning/private forhold	01.01.2007
Ankestyrelsen · Manglende partshøring over ekstern rapport om arbejdsmiljø ved afslag på revalidering til læreruddannelse	01.01.2006
Ankestyrelsen · Ret til revalidering, når aktiveringsydelse ikke er tilstrækkelig til at opnå selvforsørgelse	01.01.2005

§ 16 Revalideringens indhold, varighed og forrevalidering

Et revalideringsforløb kunne efter [LAB § 143, stk. 1](#) bestå af virksomhedspraktik, løntilskud, vejledning og opkvalificering samt hjælp til etablering af selvstændig virksomhed efter [§ 147](#). Forløbet skulle efter [§ 143, stk. 2](#) tilrettelægges i samarbejde med personen og under hensyn til dennes ønsker til fremtidig beskæftigelse, og [§ 143, stk. 3](#) tillod andet arbejde i begrænset omfang, hvis det kunne forenes med forløbet.

Varigheden er reguleret i [§ 145](#): forløbet skal gennemføres på så kort tid som muligt og højst inden for 5 år, men kan efter [stk. 2](#) strækkes ud over 5 år for personer med betydelige begrænsninger i arbejdsvevnen, hvor de personlige forhold taler for en længerevarende videregående uddannelse. [Vejledning om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats](#) præciserer, at »betydelige begrænsninger« betyder, at personen har et svært handicap, og at forudsætninger, interesser og evner i udpræget grad skal tale for uddannelsen. Ankestyrelsen anlagde allerede tidligt den fortolkning, at 5-årsgrænsen knytter sig til **udbetalingsperioden**, ikke til planens længde; i **O-37-92** blev en 6-årig erhvervsplan for en 42-årig nedslidt syerske accepteret:

Varighedsbegrænsningen ... vedrører varigheden af den periode, hvor der sædvanligvis kan udbetales bruttorevalideringsydelse, og ... det kan ikke udelukkes, at der efter en konkret vurdering kan fastlægges en erhvervsplan, der strækker sig ud over 5 år.

[§ 146](#) gav mulighed for forlængelse ved nedsat funktionsevne, helt specielle forhold, sygdom, pasning af nærtstående, barsel, sorgorlov, manglende pasningsmulighed eller særlige sociale forhold.

Forrevalidering – den afklarende og beskæftigelsesmodnende fase, der ikke tælles med i varigheden – havde et selvstændigt indholdskrav. I **A-5-99** blev det formuleret sådan:

For at der kan være tale om forrevalidering, skal tilbuddet have et afklarende og erhvervsmodnende sigte.

Et ophold på et erhvervstræningscenter for en tidligere stofmisbruger blev afvist, fordi centret primært fungerede som efterbehandlingstilbud; Ankestyrelsen fandt ikke grundlag for at tilsidesætte kommunens skøn som ulovligt eller åbenbart urimeligt efter [retssikkerhedslovens § 69](#).

Også rækkevidden af **økonomisk hjælp** under forløbet er skønspregt. I **A-45-01** var en studierejse til Budapest på ca. 2.000 kr. ikke obligatorisk i aktivlovens forstand, selv om seminariets rektor havde erklæret deltagelse for juridisk forpligtende, fordi uddannelsen kunne gennemføres ved en alternativ opgave. Kriteriet er, at udgiften skal være **absolut nødvendig** for at gennemføre uddannelsen.

Efter 1. februar 2026 kan der ikke længere iværksættes forrevalidering eller ydes hjælp til etablering af selvstændig virksomhed som revalideringsforløb, jf. lovforslagets bemærkninger. Reglerne består dog uændret for de forløb, der var bevilget senest 31. januar 2026.

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 143, stk. 1-3](#)

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 145, stk. 1-3](#)

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 146](#)

[Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 147, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ankestyrelsen · Afslag på hjælp til studierejse under revalidering: Vurdering af obligatorisk karakter i Aktivlovens forstand	01.01.2001
	Ankestyrelsen · Krav om ydelser til ophold på erhvervstræningscenter som forrevalidering: Skøn om erhvervsmodnende sigte	01.01.1999
	Ankestyrelsen · Tilkendelse af bruttorevalideringsydelse til 6-årig uddannelsesplan: Varighedsbegrænsningen gælder udbetalingsperioden, ikke erhvervsplanens længde	01.01.1992

§ 17 Revalideringsydelsen: plankravet, standsning uden tilbagevirkende kraft og fradragsregler

Revalideringsydelsen efter [aktivlovens § 71](#) er aldersdifferentieret, med 20.373 kr. månedligt (2024-niveau) for personer over 30 år og lavere satser for yngre. Udbetaling er efter [aktivlovens § 70](#) betinget af, at revalideringen sker i overensstemmelse med de afgivne tilbud som de fremgår af »Min Plan« eller en helhedsorienteret plan, og ydelsen gives uden hensyn til ægtefællens indtægts- og formueforhold. En ung revalident, der netop har forladt skolesystemet og kan klare sig med SU, kan kun få revalideringsydelse ved betydelige begrænsninger i arbejdsevnen eller særligt begrænsede erhvervsmuligheder.

Plankravet er strengt håndhævet i begge retninger:

- I **A-8-08** kunne ydelsen først udbetales fra det tidspunkt, hvor der forelå en af kommunen **godkendt** plan – ikke fra ansøgningstidspunktet, selv om den senere godkendte plan var identisk med den uddannelse, borgeren allerede fulgte planmæssigt.
- I **A-15-07** og **3-10** var kommunen berettiget til at standse ydelsen, når planen ophørte eller reelt ikke blev fulgt. I **3-10** havde borgeren i 1 år og 4 måneder ikke været i virksomhedspraktik, fordi kommunen ikke kunne etablere en ny: »Det er i den forbindelse uden betydning, hvad årsagen er, til at jobplanen ikke er fulgt.« Praksis accepterer kun kortvarige afbrydelser på op til ca. 6 måneder.
- I **A-1-07** var et ønske om at flytte tættere på familien ikke tilstrækkelig begrundelse for at afbryde planen, selv om uddannelsesstedet havde bevilget orlov – kompetencen til at vurdere nødvendigheden ligger hos kommunen.
- I **A-32-01** ophørte retten til ydelse, da det blev dokumenteret, at borgeren havde drevet skjult selvstændig virksomhed med en omsætning på 207.000 kr. i 1999 og 178.000 kr. frem til september 2000: arbejdsindsatsen viste en arbejdsevne, der kunne udnyttes til selvforsørgelse uden yderligere revalidering.

Den vigtigste nyere afgørelse er **38-19**, der fastlægger den forvaltningsretlige ramme for standsning. På baggrund af **Østre Landsrets dom af 4. maj 2018** om sygedagpenge fastslog Ankestyrelsen:

Udbetaling af revalideringsydelse kan først standses, når der er truffet en gyldig afgørelse. Der er ikke grundlag for at træffe afgørelse med tilbagevirkende kraft, og stop af revalideringsydelse sker ikke automatisk.

Borgeren havde krav på efterbetaling fra 16. juni 2017 til afgørelsesdatoen 12. marts 2018. Ankestyrelsen vurderede, at den tidligere praksis hvilede på en retsvildfarelse, og at sager, hvor ydelsen var standset retroaktivt, skulle **genoptages af egen drift** med 4. maj 2018 som skæringsdato for forældelsen. Princippet er ikke bundet

til revalideringsydelsen som ordning og er derfor fortsat relevant for de igangværende forløb – og for standsning af ydelser generelt.

Fradragsreglerne er samlet i **103-19**, der konsoliderer ni tidligere sager om **§ 73 f** (arbejdsindtægter over 12.000 kr. årligt) og **§ 73 g** (løbende forsikrings- og pensionsudbetalinger, der kun fradrages i det omfang de sammen med ydelsen overstiger hidtidige arbejdsindtægter):

Indtægt	Fradrag	Begrundelse
Indtægt fra selvstændig virksomhed	Ja, over 12.000 kr./år	Arbejdsindtægt efter a-kasselovens § 58-regler
Feriepenge optjent under praktik i planen	Ja, fuldt ud	Ensartet indtægtsniveau gennem forløbet
Tilskadekomstpension (tjenestemandspension)	Ja, over hidtidig arbejdsindtægt	Løbende pensionsudbetaling
Plejevederlag til ægtefælle	Nej	Retten er uafhængig af ægtefællens indtægt
Feriepenge optjent før forløbets start	Nej	Uden for fradragsreglerne
Legater uden arbejdspligt	Nej	Ikke arbejdsindtægt
Løbende forsørgertabserstatning	Nej	Vestre Landsrets dom: ikke omfattet af ordlyd eller forarbejder
Erstatning for tabt arbejdsfortjeneste	Nej	Kapitalerstatning, ikke løbende ydelse
Hjælp fra pensionskasses bistandsfond	Nej	Uden for pensionsbeskatningsloven

Ankestyrelsen citerer landsrettens præmis om, at »der hverken efter reglens ordlyd eller lovens forarbejder er grundlag for at antage, at det har været hensigten med bestemmelsen, at den skal omfatte andre ordninger end dem, der er beskrevet i vejledningen« – altså en snæver fortolkning af fradragsbestemmelsen, fordi den begrænser et lovmæssigt krav på ydelsen.

Endelig gælder der **valgfrihed** ved sammenstød med andre ydelser. I **77-17** blev en sag hjemvist, fordi kommunen havde afvist tabt arbejdsfortjeneste alene med henvisning til revalideringsydelsen, uden at have vejledt korrekt: »Kommunen skal vejlede om mulighederne for at vælge mellem de to ydelser« og om, hvilken betydning valget har. Vælges tabt arbejdsfortjeneste, og kan pasningen forenes med revalideringen, nedsættes revalideringsydelsen efter fradragsreglerne.

LOV

Aktivloven § 70

Aktivloven § 71, stk. 1-6

Aktivloven § 73f, stk. 1-2

Aktivloven § 73g, stk. 1

PRAKSIS	Ankestyrelsen · Krav om gyldig afgørelse før standsning af revalideringsydelse: Afvisning af tilbagevirkende kraft	01.01.2019
	Ankestyrelsen · Nedsættelse af revalideringsydelse: Fradrag for arbejdsindtægter, forsikringer og pensionsordninger	01.01.2019
	Ankestyrelsen · Tabt arbejdsfortjeneste og revalideringsydelse: Valgfrihed, dobbeltforsørgelse og kommunens vejledningspligt	01.01.2017
	Ankestyrelsen · Revalideringsydelse kunne standses ved længere tids manglende praktik, uanset årsag	01.01.2010
	Ankestyrelsen · Tidspunkt for udbetaling af revalideringsydelse: Kræver godkendt jobplan	01.01.2008
	Ankestyrelsen · Standsning af revalideringsydelse ved ophør af jobplan – betydningen af manglende overholdelse af Retssikkerhedsloven § 7 a	01.01.2007
	Ankestyrelsen · Revalideringsydelse: Bibeholdelse af ydelse ved kortvarig afbrydelse af jobplan begrundet i flytning/private forhold	01.01.2007

Ankestyrelsen · Ophør af revalideringsydelse: Selvstændig virksomhed og manglende oplysningspligt 01.01.2001
fastslår fuld arbejdsevne

Forvaltningsretlige krav: helhedsvurdering, vejledning, partshøring og bisidder

Sagerne på området er skønsprægede og indgribende, og en betydelig del af praksis handler om sagsbehandlingen frem for om det materielle resultat.

Helhedsvurderingen efter [retssikkerhedslovens § 5](#) er obligatorisk. Den gældende [Vejledning om fleksjob m.v.](#) refererer principafgørelse 6-14, hvorefter en borger ikke kan anmode kommunen om alene at tage stilling til fleksjob:

Der er ikke hjemmel i fleksjobreglerne til at se bort fra den helhedsvurdering, der efter reglerne skal foretages i forbindelse med en ansøgning om fleksjob.

Helhedsvurderingen er samtidig en **afgørelse**, der kan påklages. I **27-14** fastslog Ankestyrelsen, at kommunens vurdering ved ophør af en erhvervsrettet foranstaltning efter [retssikkerhedslovens § 7 a](#) udgør en afgørelse om afslag på yderligere foranstaltninger, som borgeren kan klage over. § 7 a er en **garantiforskrift**, og manglende overholdelse skaber formodning for, at afgørelsen indholdsmæssigt er påvirket – men i **A-15-07** kunne tilsidesættelsen ikke føre til genoptagelse af revalideringsydelsen, fordi udbetaling uden en gældende plan ville stride mod lovens betingelser; sagen blev i stedet hjemvist til vurdering af det fremtidige forsørgelsesgrundlag.

Partshøring efter [forvaltningslovens § 19](#) gælder også for eksternt materiale. I **F-3-06** havde det sociale nævn begået en sagsbehandlingsfejl ved at lægge en redegørelse fra Danmarks Lærerforening om lærernes psykiske arbejdsmiljø til grund uden at høre borgeren, med den begrundelse at redegørelsen var offentligt tilgængelig på nettet. Fejlen blev afhjulpet ved partshøring i Ankestyrelsen, men udløste kritik.

Retten til bisidder efter [forvaltningslovens § 8](#) rækker ind i kommunale beskæftigelsesprojekter. I **F-1-07** havde en jobkonsulent afvist en fagforeningsbisidder under afklarende samtaler, og kommunen standsede derefter ledighedsydelsen, fordi borgeren ikke ville tale med konsulenten alene. Ankestyrelsen fandt, at samtalerne var en del af socialforvaltningens sagsbehandling og dermed omfattet af forvaltningsloven, og at der ikke forelå så tungtvejende modhensyn, at bisidderretten kunne begrænses. Afvisningen var en tilsidesættelse af en garantiforskrift, der gjorde standsningen ugyldig.

Vejledningspligten er kernen i **77-17**, hvor kommunen havde givet ukorrekt vejledning om, at tabt arbejdsfortjeneste og revalideringsydelse kunne modtages samtidig, og derefter frakendte den ene ydelse. Kommunen skulle stille borgeren, som om hun var blevet korrekt vejledt fra starten.

Folketingets Ombudsmand har på beslægtet grundlag understreget de samme hensyn. I sagen om [klagemyndighedens pligt til at kontrollere overholdelse af garantiforskrifter](#) angik klagen netop, at kommunen efter to års sygemelding hverken havde foretaget en vurdering efter arbejdsevnekriteriet eller iværksat aktive hjælpeforanstaltninger som led i helhedsvurderingen. Og i sagen om [magtfordrejning ved behandling af en sygedagpengesag](#) kritiserede ombudsmanden, at kommunen standsede ydelsen på grundlag af en ekstern aktørs indberetning uden partshøring og uden selv at tage stilling til bevisspørgsmålet, og at hensynet til det fortsatte samarbejde med den private aktør var inddraget – et uvedkommende hensyn, som kommunen selv anerkendte.

— Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område § 5

— Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område § 7a, stk. 1

PRAKSIS	Ankestyrelsen · Tabt arbejdsfortjeneste og revalideringsydelse: Valgfrihed, dobbeltforsørgelse og kommunens vejledningspligt	01.01.2017
	Ankestyrelsen · Klageadgang over kommunens helhedsvurdering ved ophør af erhvervsrettet foranstaltning (sygedagpenge)	01.01.2014
	Ankestyrelsen · Standsning af revalideringsydelse ved ophør af jobplan – betydningen af manglende overholdelse af Retssikkerhedsloven § 7 a	01.01.2007
	Ankestyrelsen · Revalideringsydelse: Bibeholdelse af ydelse ved kortvarig afbrydelse af jobplan begrundet i flytning/private forhold	01.01.2007
	Ankestyrelsen · Manglende partshøring over ekstern rapport om arbejdsmiljø ved afslag på revalidering til læreruddannelse	01.01.2006

§ 19 Afgrænsning: fleksjobvisitationens betydning i andre retsområder

En fleksjobvisitation er en beskæftigelsesretlig afgørelse om arbejdsevne, og den kan ikke uden videre overføres til andre retsforhold. Det er en tilbagevendende kilde til misforståelser.

I **privat forsikringsret** er visitationen ikke i sig selv bevis for et erhvervsevnetab på 50 pct. I **101261** havde en mand efter en hjernerystelse i 2015 fået udbetalinger fra Danica Pension, indtil selskabet standsede dem i 2022; han blev i november 2023 visiteret til fleksjob på blot 5 timer ugentligt og gjorde gældende, at visitationen dokumenterede tabet. Ankenævnet for Forsikring gav selskabet medhold. Tilsvarende i **95254**, hvor nævnets flertal lagde afgørende vægt på, at erhvervsevnen forsikringsretligt skal vurderes i forhold til **det brede arbejdsmarked**, og at de kommunale praktikforløb havde været for snævert fokuserede på fysiske opgaver. Baggrunden er forskellige målestokke: fleksjobvisitationen bygger på en beskæftigelsesretlig helhedsvurdering af, hvad personen kan i praksis, mens forsikringsvilkårene typisk måler mod en abstrakt restarbejdsevne på hele arbejdsmarkedet.

I **udlændingeretten** går det den anden vej. I **Udlændingenævnets afgørelse af 20. juni 2015** blev det fastslået, at et fleksjob skal sidestilles med ordinær fuldtidsbeskæftigelse ved opgørelsen af beskæftigelseskravet for tidsubegrænset opholdstilladelse, netop fordi fleksjob er en ordning for personer med varigt nedsat arbejdsevne, som ellers ikke kan fastholde beskæftigelse på normale vilkår.

I **erstatningsretten** er kommunens revalideringsbevilling ikke bindende for skadevolderens forsikringsselskab. Højesteret fastslog i **Sag 29/2016**, at en skadelidt tømrers tabsbegrænsningspligt efter erstatningsansvarsloven kunne begrænse erstatningen for tabt arbejdsfortjeneste til et kortere revalideringsforløb, selv om kommunen forvaltningsretligt havde godkendt en længere uddannelsesvej. Den forvaltningsretlige og den erstatningsretlige vurdering er to selvstændige spor.

Denne praksisoversigt dækker **ikke** beregningen af erhvervsevnetabserstatning for fleksjobvisiterede efter arbejdsskadesikringslovens § 17 a – se **erhvervsevnetab** og **arbejdsskade-anerkendelse** – og heller ikke tilbagebetaling af uberettiget modtaget ydelse (**tilbagebetaling-sociale-ydelser**), overgangen fra sygedagpenge ved revurderingen (**sygedagpenge-forlaengelse-revurdering**) eller kontant- og uddannelseshjælp (**kontanthjælp-uddannelseshjælp**).

LOV — Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 1

PRAKSIS

Højesteret · Tømrers erstatning for tabt arbejdsfortjeneste begrænset til kortere revalideringsforløb trods kommunal godkendelse af længere uddannelse	17.11.2016
Ankenævnet for Forsikring · Afslag på fortsat dækning for tab af erhvervsevne trods fleksjob-visitering efter hjernerystelse	20.08.2025
Ankenævnet for Forsikring · Afslag på udbetaling ved tab af erhvervsevne trods visitation til fleksjob: Krav om vurdering på det brede arbejdsmarked	03.02.2021
Udlændingenævnet · Omgørelse: Fleksjob tæller som fuldtidsbeskæftigelse ved permanent opholdstilladelse	20.06.2015

§ 20 Sammenfatning og fremadrettede opmærksomhedspunkter

Praksis på området er præget af en høj grad af kontinuitet i de materielle kriterier og af hyppige ændringer i den institutionelle indpakning.

Det materielle står fast. Fleksjob forudsætter en varig og væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen, målt mod 37 timers fuldtid og over for ethvert erhverv, med både timetal og effektivitet som parametre (**149-11**, **199-09**, **N-14-06**). Nedsættelsen skal være helbredsmæssig – sociale og hjemlige belastninger tæller ikke (**110-09**). Og fleksjob er sidste led i kæden: alle relevante tilbud, herunder ekstern afprøvning uden for det hidtidige fag, skal være udtømte, medmindre det er åbenbart formålsløst (**N-9-07**). Nedadtil er ordningen elastisk: selv en arbejdsevne på under en time om ugen kan bære et fleksjob, når der er et realistisk udviklingsperspektiv (**25-14**).

Det processuelle har derimod flyttet sig. Rehabiliteringsteamene er afskaffet pr. 1. juli 2026 og erstattet af en samlet beskrivelse af personens forudsætninger for at arbejde og sundhedsfaglig rådgivning fra en sundhedskoordinator. Kompetencen ligger som hidtil hos kommunen, og de forvaltningsretlige grundsætninger, der bar den ældre praksis – helhedsvurdering, partshøring, vejledningspligt, bisidderret og kravet om gyldig afgørelse før indgreb i en løbende ydelse – er upåvirkede af reformen.

Tre opmærksomhedspunkter for den, der arbejder med området nu:

- 1. Revalidering er ophævet, men ikke væk.** Fra 1. februar 2026 kan der ikke bevilges ny revalidering eller forrevalidering, men de hidtil gældende regler i LAB kapitel 21 og aktivlovens kapitel 6 c gælder fuldt ud for personer, der fik bevilling senest 31. januar 2026, indtil deres forløb er afsluttet. Hele praksis om personkreds (**16-20**), plankrav (**A-8-08**, **3-10**), standsning uden tilbagevirkende kraft (**38-19**) og fradrag (**103-19**) er derfor stadig operativ ret for denne gruppe.
- 2. Lovteksten på retsinformation halter efter.** Den konsoliderede lovbekendtgørelse af LAB er fra 21. marts 2024 og indeholder endnu ikke ændringerne fra lov nr. 1750 af 29. december 2025. Kontrollér derfor altid § 118, stk. 1, og kapitel 21 mod ændringsloven og de nye vejledninger og bekendtgørelser fra 2026, før en formulering citeres som gældende ret.
- 3. Der er mere på vej.** Et udkast til en helt ny hovedlov om en aktiv beskæftigelsesindsats – med yderligere reduktion af målgrupper og bl.a. afskaffelse af jobafklaringsforløb pr. 1. januar 2027 – har været i offentlig høring siden oktober 2025, jf. [høringen om ny hovedlov om aktiv beskæftigelsesindsats](#). Fleksjobordningen videreføres, men dens processuelle ramme må forventes at ændre sig yderligere.

For ledighedsydelsen gælder endelig, at kravene er både strenge og formaliserede: satsdifferentieringen i § 74 a, det ufravigelige revurderingsforløb ved 12/18 måneder i § 74 c og sanktionssystemet i § 77 a rummer tilsammen de fleste af de fejl, Ankestyrelsen retter – fra uensartet feriemånedsberegning (**81-09**) over forkert behandling af feriegodtgørelse (**90-19**) til standsning på et rådighedsgrundlag, der ikke bærer (**141-11**, **N-3-07**).

LOV

Aktivloven § 74a, stk. 1-3

Aktivloven § 74c, stk. 1

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116, stk. 1-3

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 118, stk. 1

PRAKSIS

Ankestyrelsen · Målgruppen for revalidering: Subsidiaritetsprincippet og krav om udnyttelse af eksisterende kompetencer	01.01.2020
Ankestyrelsen · Krav om gyldig afgørelse før standsning af revalideringsydelse: Afvisning af tilbagevirkende kraft	01.01.2019
Ankestyrelsen · Nedsættelse af revalideringsydelse: Fradrag for arbejdsindtægter, forsikringer og pensionsordninger	01.01.2019
Ankestyrelsen · Fradrag i ledighedsydelse: Feriegodtgørelse automatisk udbetalt ved ferieårets udløb skal fradrages som indtægt	01.01.2019
Ankestyrelsen · Fleksjob: Den nedre grænse for meget begrænset arbejdsevne, når udvikling er mulig	01.01.2014
Ankestyrelsen · Vurdering af nedsat arbejdsevne til fleksjob skal ske i forhold til fuldtidsarbejde (37 timer), uanset tidligere deltidsbeskæftigelse	01.01.2011
Ankestyrelsen · Rådighed for fleksjob: Betydningen af at søge førtidspension efter visitation til fleksjob	01.01.2011
Ankestyrelsen · Revalideringsydelse kunne standses ved længere tids manglende praktik, uanset årsag	01.01.2010
Ankestyrelsen · Fleksjob: Ret til vurdering på fuld tid, når seneste ordinære beskæftigelse ligger langt tilbage	01.01.2009
Ankestyrelsen · Beregning af ledighedsydelse under ferie: Krav om ensartet beregningsmetode	01.01.2009
Ankestyrelsen · Fleksjob: Hjemlige belastninger med pasning af børn kan ikke begrunde tilkendelse, når arbejdsevnen ikke er væsentligt og varigt nedsat	31.12.2008
Ankestyrelsen · Tidspunkt for udbetaling af revalideringsydelse: Kræver godkendt jobplan	01.01.2008
Ankestyrelsen · Fleksjob: Krav om afprøvning af alle muligheder for fastholdelse, før tilkendelse	01.01.2007
Ankestyrelsen · Fleksjob: Kommunen kan ikke frakende bevilling på grund af manglende rådighed, når arbejdsevnekriterierne er opfyldt	01.01.2007
Ankestyrelsen · Fleksjob: Vurdering af væsentligt nedsat arbejdsevne efter ændret lovgivning	01.01.2006

REFERENCE Lovgrundlag

10 paragraffer

Aktivloven § 71	stk. 1	Aktivloven § 73f	stk. 1
Aktivloven § 74a	stk. 1-3	Aktivloven § 74c	stk. 1
Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 116	stk. 1-3	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 118	stk. 1-3
Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 119	stk. 1	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 134	stk. 2-6
Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 142	stk. 1	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 145	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

57 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

1

17.11.2016	Tømrers erstatning for tabt arbejdsfortjeneste begrænset til kortere revalideringsforløb trods kommunal godkendelse af længere uddannelse	29-2016
------------	---	---------

ANKESTYRELSEN · NÆVN / KLAGEINSTANS	53
-------------------------------------	----

05.11.2025	Sygedagpenge til lønmodtagere i fleksjob (ny ordning) - Beregningsgrundlag baseret på aftalt løn	17-25
01.01.2024	Fleksløntilskud: Beregning af fradrag for feriegodtgørelse ved skæve lønperioder	16-24
31.12.2022	Fleksløntilskud: Konkret vurdering af bonus, tantieme og gaver – sontring mellem lønindtægt og arbejdsfri indtægt samt fordeling over tid	27-23
01.01.2022	Fleksløntilskud: Beregning og indregning af fritvalg, søgnehelligdagsbetaling, feriedifference, ferietillæg og feriegodtgørelse i lønloftet	14-22
01.01.2020	Målgruppen for revalidering: Subsidiaritetsprincippet og krav om udnyttelse af eksisterende kompetencer	16-20
01.01.2019	Krav om gyldig afgørelse før standsning af revalideringsydelse: Afvisning af tilbagevirkende kraft	38-19
01.01.2019	Frdrag i ledighedsydelse: Feriegodtgørelse automatisk udbetalt ved ferieårets udløb skal frdrages som indtægt	90-19
01.01.2019	Krav om borgerens personlige deltagelse i Rehabiliteringsteamets møder og konsekvenser ved manglende indkaldelse eller udeblivelse	78-19
01.01.2019	Nedsættelse af revalideringsydelse: Frdrag for arbejdsindtægter, forsikringer og pensionsordninger	103-19
01.01.2017	Tabt arbejdsfortjeneste og revalideringsydelse: Valgfrihed, dobbeltforsørgelse og kommunens vejledningspligt	77-17
01.01.2017	Førtidspension på foreliggende grundlag: Betingelser for at undlade forelæggelse for rehabiliteringsteamet og klageadgang	40-17
01.01.2017	Fastholdelsesfleksjob: Betingelser for fleksjob på hidtidig arbejdsplads ved forudgående ressourceforløb	44-17
01.01.2015	Krav om ansættelsesaftale ved etablering af fleksjob og betydning af honoraraflønning (B-indkomst)	97-15
01.01.2014	Betingelser for ressourceforløb og afgrænsning til fleksjob ved komplekse helbredsproblemer	24-14
01.01.2014	Fleksjob: Den nedre grænse for meget begrænset arbejdsevne, når udvikling er mulig	25-14
01.01.2014	Borgeren kan ikke klage over rehabiliteringsteamets indstilling, men kommunen skal træffe afgørelse	26-14
01.01.2014	Klageadgang over kommunens helhedsvurdering ved ophør af erhvervsrettet foranstaltning (sygedagpenge)	27-14
01.01.2014	Ret til revalidering for faglært frisør med håndeksem	227-09

01.01.2013	Fleksjob i egen virksomhed: Betingelser for fortsat tilskud ved lav indtjening og vurdering af hovedbeskæftigelse	41-13
01.01.2013	Selvstændig bibeskæftigelse kombineret med deltids eller fuldtids fleksjob	62-13
01.01.2012	Tilskud til fleksjob i egen virksomhed: Beregning på baggrund af lokallønsaftale med karakter af lokaloverenskomst	61-12
01.01.2011	Standsnings af ledighedsydelse ved afvisning af rådighedsafklaring i fleksjob	26-11
01.01.2011	Kommunal delegation af afgørelseskompetence om fleksjob til anden aktør – krav til hjemmel og klageadgang	65-11
01.01.2011	Rådighed for fleksjob: Betydningen af at søge førtidspension efter visitation til fleksjob	141-11
01.01.2011	Vurdering af nedsat arbejdsevne til fleksjob skal ske i forhold til fuldtidsarbejde (37 timer), uanset tidligere deltidsbeskæftigelse	149-11
01.01.2011	Selvstændig med tilskud på fleksjoblignende vilkår: Ret til sygedagpenge og opfyldelse af beskæftigelseskravet	126-11
01.01.2010	Revalideringsydelse kunne standses ved længere tids manglende praktik, uanset årsag	3-10
01.01.2009	Beregning af ledighedsydelse under ferie: Krav om ensartet beregningsmetode	81-09
01.01.2009	Krav om varsling af ferie med ledighedsydelse: Gælder for både ledige og fleksjobansatte	115-09
01.01.2009	Fleksjob: Ret til vurdering på fuld tid, når seneste ordinære beskæftigelse ligger langt tilbage	199-09
31.12.2008	Fleksjob: Hjemlige belastninger med pasning af børn kan ikke begrunde tilkendelse, når arbejdsevnen ikke er væsentligt og varigt nedsat	110-09
01.01.2008	Tidspunkt for udbetaling af revalideringsydelse: Kræver godkendt jobplan	A-8-08
01.01.2008	Fleksjob forud for selvforskyldt ledighed kan ikke medregnes i optjeningskravet for ledighedsydelse	A-26-08
01.01.2007	Fleksjob: Kommunen kan ikke frakende bevilling på grund af manglende rådighed, når arbejdsevnekriterierne er opfyldt	N-3-07
01.01.2007	Standsnings af revalideringsydelse ved ophør af jobplan – betydningen af manglende overholdelse af Retssikkerhedsloven § 7 a	A-15-07
01.01.2007	Fleksjob: Krav om afprøvning af alle muligheder for fastholdelse, før tilkendelse	N-9-07
01.01.2007	Revalideringsydelse: Bibeholdelse af ydelse ved kortvarig afbrydelse af jobplan begrundet i flytning/private forhold	A-1-07
01.01.2006	Fleksjob: Beregning af løntilskud for ikke-overenskomstdækket arbejde baseret på inddragelse af faglige organisationer	N-9-06
01.01.2006	Fleksjobvisiteret borger i revalideringsforløb har ret til ledighedsydelse, ikke revalideringsydelse	A-30-06
01.01.2006	Fleksjob: Vurdering af væsentligt nedsat arbejdsevne efter ændret lovgivning	N-14-06

01.01.2006	Modtager af ledighedsydelse kan revalideres til nyt fleksjob trods opsigelse fra tidligere fleksjob på grund af sygdom	A-5-06
01.01.2006	Manglende partshøring over ekstern rapport om arbejdsmiljø ved afslag på revalidering til læreruddannelse	F-3-06
01.01.2006	Afslag på visitation til fleksjob da arbejdsevnen kunne forbedres ved revalidering og behandling	N-6-06
01.01.2005	Ret til revalidering, når aktiveringsydelse ikke er tilstrækkelig til at opnå selvforsørgelse	A-29-05
01.01.2005	Beregning af ledighedsydelse: Kontanthjælp kunne betragtes som indtægt, der trådte i stedet for arbejdsindtægt	A-13-05
01.01.2003	Administration af ledighedsydelse: Kommunen har ikke hjemmel til at administrere ledighedsydelse mod borgerens ønske	A-14-03
01.01.2001	Ophør af revalideringsydelse: Selvstændig virksomhed og manglende oplysningspligt fastslår fuld arbejdsevne	A-32-01
01.01.2001	Fleksjob: Beregning af løntilskud ved ikke-overenskomstdækket arbejdsgiver og fravær af mindsteløn	A-41-01
01.01.2001	Afslag på hjælp til studierejse under revalidering: Vurdering af obligatorisk karakter i Aktivlovens forstand	A-45-01
01.01.2001	Forlængelse af sygedagpenge: Revalidering ved overvejende sandsynlighed og status af arbejdspladsfastholdelse	D-9-01
01.01.1999	Krav om ydelser til ophold på erhvervstræningscenter som forrevalidering: Skøn om erhvervsmodnende sigte	A-5-99
01.01.1999	Dagpengeforlængelse: Afklaring til fleksjob udelukker revalidering til normale vilkår	D-7-99
01.01.1992	Tilkendelse af bruttorevalideringsydelse til 6-årig uddannelsesplan: Varighedsbegrænsningen gælder udbetalingsperioden, ikke erhvervsplanens længde	O-37-92
ANKENÆVNET FOR FORSIKRING · NÆVN / KLAGEINSTANS		2
20.08.2025	Afslag på fortsat dækning for tab af erhvervsevne trods fleksjob-visitering efter hjernerystelse	101261
03.02.2021	Afslag på udbetaling ved tab af erhvervsevne trods visitation til fleksjob: Krav om vurdering på det brede arbejdsmarked	95254
UDLÆNDINGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		1
20.06.2015	Omgørelse: Fleksjob tæller som fuldtidsbeskæftigelse ved permanent opholdstilladelse	