

Fleksjob

Oplysninger og muligheder

Vedrørende din fleksjobbevilling

Dansk Sygeplejeråd vil gøre dig opmærksom på nogle væsentlige oplysninger og muligheder, som du skal være opmærksom på i forhold til fleksjob.

Betingelser

Betingelserne for at være i målgruppen for fleksjobordningen

Reglerne om fleksjob findes i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i § 116.

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

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

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

Af ovenstående fremgår det at din arbejdsevne skal være væsentligt og varigt nedsat før du kan komme i betragtning til fleksjobordningen. Udover at din arbejdsevne skal være væsentligt og varigt nedsat skal kommunen dokumentere, at du ikke kan blive fastholdt i almindelig beskæftigelse.

Alle muligheder for fastholdelse skal afprøves eller vurderes, inden et fleksjob kan være aktuelt. Det vil sige, at kommunen skal vurdere, om du for eksempel ved hjælp af hjælpemidler, arbejdspladsindretning, § 56-aftale, revalidering, personlig assistanceordning eller lignende kan fastholdes i almindelig beskæftigelse. Derudover forventes det, at din arbejdsgiver i et vist omfang kan tilbyde dig nogle skånehensyn på arbejdspladsen, herunder overvejelse om mulighed for omplacering m.v.

Muligheden for almindelig beskæftigelse (går forud for et fleksjob) og derved selvforsørgelse skal ses i lyset af, at alle muligheder på arbejdsmarkedet skal vurderes og ikke kun i forhold til det fag man kommer fra/er uddannet til. Hvis din sygdom hindrer dig i at arbejde som sygeplejerske, er det i sig selv ikke et kriterie for at tilhøre målgruppen for fleksjob, selvom din arbejdsevne inden for faget er nedsat. Kommunen skal forholde sig til, om du kan varetage en anden form for beskæftigelse uden for faget med skånehensyn, der kan medføre, at du er selvforsørgende.

Inden du eventuelt på sigt kommer i målgruppen for fleksjob, kan man forinden opleve at være nødt til at gå ned i arbejdstid på grund af helbredet og dette uden lønkompensation. Går du ned i tid af helbredsmæssige årsager bør du kontakte PKA pension og oplyse herom samt få vejledning om du eventuelt kan få kompensation i form af at PKA vedligeholder dit pensionsbidrag.

Lovmæssigt er der ikke fastsat en bestemt nedre grænse for, hvor langt ned i tid du skal gå, før du ikke længere betragtes som selvforsørgende.

Fleksjob

Oplysninger og muligheder

Da loven ikke beskriver en nedre grænse, må jobcenteret heller ikke lave et eget regelsæt, der gælder for alle deres borgere, fx at arbejdsevnen skal være nedsat med mindst 50 %, eller sætte en bestemt timegrænse (fx 19 timer) eller andre generelle regler. Vurderingen skal være konkret og individuel i hver enkelt sag.

Afslår kommunen, at du tilhører fleksjobordningen ud fra en grundregel (skøn under regel), bør du kontakte din kreds og få vejledning.

Tilbyder kommunen dig et fleksjob helt ned på få timer om ugen forudsætter det, at kommunen skønner, at din arbejdsevne kan udvikle sig, fx du på sigt opnår flere timer i fleksjobbet.

Grundforudsætningen i § 116 (se ovenfor) og denne tekst er gældende, uanset om der er tale om almindeligt fleksjob, fastholdelsesfleksjob eller fastholdelsesfleksjob for seniorer.

Fleksjobordninger

Fleksjob før 1. januar 2013 - gammel ordning

Hvis du er tilkendt et fleksjob før 1. januar 2013, tilhører du den gamle fleksjobordning.

Efter reglerne om fleksjob før 01.01.13, er du som hovedregel ansat på fuld tid (37 timer). Er du ansat i et fleksjob under gammel ordning modtager du fuld overenskomstmæssig løn fra din arbejdsgiver, mens kommunen yder refusion af din løn direkte til din arbejdsgiver med enten 1/2 eller 2/3 af lønnen.

Er du omfattet af den gamle fleksjobordning, vil du forblive i ordningen, så længe du ikke skifter ansættelse efter 01.01.13. Hvis du får en ny ansættelse eller af andre årsager ophører i ansættelsen, vil du ikke længere være omfattet af fleksjobreglerne i den gamle ordning. I stedet vil du overgå til at være omfattet af ny fleksjobordning efter 01.01.13. Du kan også overgå til ny ordning, hvis indholdet i dit eksisterende fleksjob gennemgår markante ændringer, fx ny opgavesammensætning og aflønning. Da vil kommunen skulle vurdere, om du forsat kan tilhøre den gamle ordning eller skal overgå til reglerne i den nye fleksjobordning.

I denne vejledning 'Værd at vide om fleksjobgodkendelse' vil der ikke være yderligere informationer om den gamle ordning. Ud over beskrivelsen i dette punkt om fleksjob på gammel ordning, vil øvrig information i dokumentet være med udgangspunkt i den nye fleksjobordning efter 1. januar 2013. Skulle du have yderligere spørgsmål om den gamle fleksjobordning, kan du kontakte dit lokale kredskontor.

Fleksjob efter 1. januar 2013 – ny ordning

Er du tilkendt fleksjob efter 1. januar 2013, tilhører du den nye fleksjobordning. Hvis du har været omfattet af gammel fleksjobordning før 01.01.13 kan du også være overgået til ny fleksjobordning, for eksempel hvis du har skiftet ansættelse eller været ledig.

Fleksjob efter 01.01.13 adskiller sig ved at du aflønnes for de effektive timer, du kan præstere hos din arbejdsgiver og ikke modtager løn for fuld tid, som i den gamle fleksjobordning.

Hvis du for eksempel kan præstere 14 timer hos din arbejdsgiver i fleksjobbet, vil du modtage løn inklusiv pension fra arbejdsgiveren alene for de præsterede timer. Resten af indtægten vil bestå af et fleksløntilskud fra kommunen, som beregnes ud fra en formel baseret på din timeløn inklusiv

Fleksjob

Oplysninger og muligheder

pensionsbidrag og de effektive timer, du præsterer hos din arbejdsgiver. Se mere om, hvordan det beregnes under punktet 'Løn- og ansættelsesforhold'.

Fleksjob efter den 01.01.13 er midlertidigt for 5 år ad gangen, dog med mulighed for at fleksjobbet senere kan gøres permanent. Se mere herom under "Fleksjobordningen er midlertidig 5 år af gangen".

Fastholdelsesfleksjob – efter 1. januar 2013

Hvis du i dit ansættelsesforhold bliver syg og får en nedsat arbejdsevne, der er væsentlig og varigt nedsat, kan du, hvis du opfylder de almindelige betingelser for et fleksjob, blive ansat hos samme arbejdsgiver i et fastholdelsesfleksjob.

For at kunne blive tilkendt et fastholdelsesfleksjob, skal du opfylde nogle særlige betingelser ud over de almindelige betingelser for fleksjob. Inden kommunen kan tilkende et fastholdelsesfleksjob, skal din arbejdsgiver kunne dokumentere, at man har forsøgt at fastholde dig i en almindelig ansættelse i mindst 12 måneder. I helt særlige undtagelsestilfælde kan kommunen se bort fra kravet om mindst 12 måneders forsøg på fastholdelse i almindelig beskæftigelse. Det kan fx være på grund af særligt progredierende sygdom, arbejdsulykke og lignende.

Hvis du bliver syg eller rammes af en funktionsnedsættelse, hvor din arbejdsevne bliver påvirket i en grad, at det ikke kan udelukkes, at du på sigt kan få behov for at komme i et fleksjob hos din arbejdsgiver, er det meget vigtigt, at din arbejdsgiver dokumenterer, hvad man forsøger at gøre for at fastholde dig i arbejdet.

Din arbejdsgiver skal i samarbejde med dig forsøge at fastholde dig i ordinær ansættelse, for eksempel ved hjælp af de sociale kapitler i overenskomsten. Eksempelvis kan din arbejdsgiver tilbyde dig særlige skånehensyn, ændrede opgaver, ændrede mødetider, omplacering og andre tiltag.

Under nogle omstændigheder kan du også være nødt til, af helbredsmæssige årsager, at acceptere en nedgang i din arbejdstid uden lønkompensation. Hvis det er nødvendigt at ændre din arbejdstid af helbredsmæssige årsager, anbefales det, at du involverer din lokale tillidsrepræsentant eller dit lokale kredskontor i Dansk Sygeplejeråd for yderligere råd og vejledning.

Du og din arbejdsgiver kan også inddrage jobcenteret i indsatsen for at fastholde dig i ordinær beskæftigelse. Din arbejdsgiver kan bede jobcenteret deltage i en rundbordssamtale på arbejdspladsen, hvor I sammen med jobcenteret, og gerne med tillidsrepræsentanten, afklarer, om jobcenteret kan tilbyde hjælp til fastholdelse af dig i ansættelsen.

Jobcenteret kan vurdere, om de kan bidrage med hjælpemidler, arbejdspladsindretning, personlig assistanceordning, arbejdspladsgennemgang m.v. Jobcenterets vurderinger vil indgå i den samlede vurdering af, om du opfylder kriterierne for et fastholdelsesfleksjob. Det er en god ide at involvere jobcenteret i processen, da det i forhold til godkendelse af fastholdelsesfleksjob skal dokumenteres, at alle muligheder er udtømte, herunder de muligheder, der er for at understøtte dig og din arbejdsgiver.

Bemærk, at hvis du skulle opleve, at der indledes en afsked undervejs i afklaringsforløbet frem mod et fastholdelsesfleksjob, vil det i de fleste tilfælde være vigtigt at fortsætte afklaringen i opsigelsesperioden, hvis du har ønske om et fastholdelsesfleksjob hos arbejdsgiveren.

Årsagen til, at det er vigtigt er, at selvom du måtte risikere at være ude af opsigelsesperioden og derved ansættelsesforholdet, vil det fortsat være at betragte som et fastholdelsesfleksjob, hvis du

Fleksjob

Oplysninger og muligheder

søger ansættelse efterfølgende hos din arbejdsgiver. Det vil sige, at selvom ansættelsesforholdet er ophørt, vil arbejdsgiveren fortsat skulle dokumentere, at der er forsøgt fastholdelse i mindst 12 måneder, før du kan blive ansat i et fleksjob hos din (tidligere) arbejdsgiver.

Fastholdelsesfleksjob for seniorer – ny ordning efter 1. januar 2020

Hvis du har 6 år eller mindre tilbage på arbejdsmarkedet, før du opnår din folkepensionsalder, kan du søge om et fastholdelsesfleksjob for seniorer.

Fastholdelsesfleksjob for seniorer er undtaget fra reglerne om, at din arbejdsgiver i mindst 12 forudgående måneder skal forsøge at dokumentere, at det er forsøgt at fastholde dig i almindelig ansættelse. Der er derfor tale om en lempeligere adgang til fleksjob på egen arbejdsplads for seniorer, fordi man som nævnt ikke først skal forsøge fastholdelse på almindelige vilkår i mindst 12 forudgående måneder.

For at være omfattet af fastholdelsesfleksjob som senior, skal du fortsat opfylde de almindelige betingelser for at opnå ret til fleksjob. Det vil sige, at din arbejdsevne skal være væsentlig og varigt nedsat.

Fleksjobordningen er midlertidig 5 år af gangen

Du er tilkendt fleksjob efter reglerne fra 01.01.13, hvilket betyder at dit fleksjob er bevilliget for 5 år. Derfor skal din fleksjobgodkendelse genvurderes efter 5 år og ifølge loven skal der ske en løbende opfølgning. Første opfølgning vil være en midtvejsstatus efter 2,5 år. Næste opfølgning vil være efter 4,5 år, hvor jobcenteret skal udarbejde en status på forløbet. Jobcenteret skal vurdere om du fortsat er omfattet af betingelserne for fleksjob. Opfylder du fortsat betingelserne, bevilliges du fortsat fleksjob for en ny periode på 5 år.

Er du fyldt 40 år ved evalueringen af fleksjobbet, kan jobcenteret vælge at gøre din fleksjobbevilling permanent. Vurderingen vil bero på om man skønner at arbejdsevnenedsættelsen fortsat vil være varig og der ikke må påregnes væsentlig udvikling i arbejdsevnen fremover, der kan gøre dig selvforsørgende uden et fleksjob.

Tilmelding til fleksydelsesordningen

Fleksydelsen er fleksjobbernes 'efterlønsnignende ordning'. Kommunen skal umiddelbart efter tilkendelse af fleksjob tilmelde dig fleksydelsesordningen hos Udbetaling Danmark. Du vil modtage et brev fra Udbetaling Danmark omkring betingelserne for at blive omfattet af fleksydelsesordningen fx om du opfylder anciennitetsbestemmelserne m.v. Du vil også have mulighed for skriftligt at udmelde dig af fleksydelsesordningen. Vi anbefaler at læse brevet fra Udbetaling Danmark grundigt og følge deres anvisninger fx omkring kontakt til a-kassen vedrørende attest m.v.

Ledighed ved fleksjobtilkendelsen

Hvis du er ledig som fleksjobber, har du ret til at modtage ledighedsydelse fra kommunen. Ved tilkendelse af fleksjob afhænger ydelsen af hvilken ydelse du kommer fra. Den maksimale sats udgør i 2022 kr. 17.222,- og vil være den sats du kan få hvis du fx modtog sygedagpenge ved tilkendelse af fleksjobbet.

Modtog du fx ressourceforløbsydelse eller kontanthjælp ved tilkendelsen, vil du som forsørger få kr. 15.570,- (2022) og som ikke forsørger kr. 11.716,- (2022) i ledighedsydelse.

Hvis du opnår fleksjobansættelse og har været ansat i 9 måneder inden for en periode på 18 måneder, vil du være berettiget til fuld ledighedsydelse på kr. 17.222,- (2022).

Fleksjob

Oplysninger og muligheder

Jobsøgning og rådighed

Når du er berettiget til fleksjob og ledig, følger der en række rettigheder og pligter overfor jobcenteret. Du skal være aktivt jobsøgende, herunder oprette CV i jobnet m.v.

Der vil være fire jobsamtaler inden for de første seks måneder. Herefter aftales samtalerne individuelt. Hvis du selv ønsker en samtale efter de seks måneder, har du ret til dette.

Jobcenteret skal yde dig råd og vejledning samt kan eventuelt opsøge fleksjob og anvise fleksjobmuligheder. Der kan under visse omstændigheder være mulighed for ordinær uddannelse, der retter sig mod arbejdsmarkeds behov. Hvis du er interesseret, kontakt din sagsbehandler i forhold til, om du kan tilbydes ordinær uddannelse i din ledighedsperiode.

Du har en pligt til at stå til rådighed for ethvert passende fleksjob, uanset branche, blot det tilgodeser dine skånehensyn og arbejdsevne.

Hvis du rammes af alvorlig livstruende sygdom under ledighedsforløbet, kan du blive omfattet af standby ordning, der betyder at du ikke skal deltage i jobsamtaler, så længe du er alvorligt syg.

Løn og ansættelsesforhold

Lønnen skal ifølge loven følge overenskomsten på området og forhandles mellem arbejdsgiver og fleksjobbereren. Vi råder dig til at kontakte din kreds inden forhandling af løn- og ansættelsesvilkår for at blive vejledt om de konkrete forhold, der gør sig gældende for den arbejdsplads du skal ansættes ved.

Lønnes fastsættes ud fra det effektive timeantal jobcenteret vurderer du kan præstere. Arbejdsgiveren aflønner dig alene for de effektive timer og resten af din indkomst vil være fleksløntilskud fra kommunen. Pensionsbidraget vil blive beregnet ud fra din løn fra arbejdsgiveren, baseret på det effektive timeantal.

Hvis du vil have et indtryk af forventet lønniveau, kan du lave en vejledende beregning via beskæftigelsesministeriets lønberegner her: [Lønberegner fleksjob](#)

Bemærk at du i lønberegneren skal kende din forventede timeløn inklusiv pension samt det effektive timeantal du forventer at blive ansat på.

Vær opmærksom på, at der i beregningen af fleksløntilskuddet indgår andre arbejdsrelaterede indtægter i beregningen, eksempelvis det årlige ferietillæg der udbetales fra arbejdsgiveren. Ferietillægget indgår derfor i kommunens beregning af fleksløntilskuddet på lige fod med øvrige arbejdsindtægter, og der skal derfor ske fradrag for udbetalingen af ferietillægget. Det modregnes ikke krone for krone efter principperne for modregning af arbejdsindtægt i fleksjobbet; det vil sige at det udbetalte ferietillæg modregnes enten med 30% eller 55% afhængig af indtægtsniveauet.

Ferie, eventuelt ret til ledighedsydelse

Hvis ikke du under ferieafholdelse modtager fuld løn eller ikke har optjent feriegodtgørelse eller nok feriegodtgørelse til ferieafholdelsen, kan du eventuelt være berettiget til ledighedsydelse under ferieafholdelse. Du skal i så fald være opmærksom på at varsle kommunen senest 14 dage før ferieafholdelsen.

Ret til ledighedsydelse under ferie optjenes efter principperne i den nye ferielov fra september 2020. Det betyder at der optjenes ret til ledighedsydelse under ferie i de perioder der modtages

Fleksjob

Oplysninger og muligheder

ledighedsydelse. Der optjenes 2,08 dages ferie med ledighedsydelse pr. måned, hvor der modtages ledighedsydelse.

Kontakt kommunens Ydelseskantor og få vejledning om du har ret til ledighedsydelse under ferieafholdelse i din konkrete situation.

Fleksjob

Oplysninger og muligheder

Særlige opmærksomhedspunkter ved overgang til fleksjobordningen

Der er en række forhold udover loven som Dansk Sygeplejeråd vil gøre dig opmærksom på.

A-kassen

Når du bliver omfattet af fleksjob, er det ikke længere relevant at opretholde sit medlemskab af en a-kasse, da det ikke er muligt at opnå arbejdsløshedsdagpenge som fleksjobomfattet. Du vil i stedet modtage ledighedsydelse fra kommune. Du skal derfor kontakte din a-kasse www.dsa.dk og meddele, at du er overgået til fleksjobordningen. DSA vil vejlede dig omkring udmeldelsesproceduren og hvad der sker med din efterlønsordning, herunder dit efterlønsbidrag, hvis du er tilmeldt ordningen. Bemærk at selvom du eventuelt udmelder dig pga. fleksjobtilkendelsen, vil du forsat kunne få råd og vejledning af a-kassens socialfaglige konsulenter.

Hvis du ønsker at være i fleksydelsesordningen, vil Udbetaling Danmark sende et særligt skema til dig som DSA skal attestere samt DSA kan vejlede dig om hvordan du udmeldes efterfølgende. Du kan kontakte DSA via hjemmesiden www.dsa.dk

PKA pension

Selvom du er tilkendt fleksjob kan du forsat forblive i PKA's pensionskasse. Du rådes til at kontakte PKA pension og oplyse, at du har skiftet status til at være fleksjobomfattet. Hvis du skifter branche kan PKA også vejlede dig om mulighederne for forsat at forblive i PKA med samme vilkår selvom arbejdsgiveren eventuelt har overenskomst med en anden pensionskasse.

PKA har mulighed for at yde et bidrag til din pensionsordning hos dem baseret på din hidtidige indkomst i ordinær beskæftigelse. Muligheden består både mens du er ledig og når du får en fleksjobansættelse.

Det er en mulighed PKA skal vurdere og derfor er det vigtigt du straks kontakter PKA for råd og vejledning. Ligeledes kan der også mens du er på ledighedsydelse være mulighed for økonomisk hjælp fra PKA bistandsfond.

Du kan læse mere om mulighederne som fleksjobomfattet hos PKA: [Fleksjob PKA](#) (står under emnet 'Midlertidigt syg')

Vi gør opmærksom på, at det alene er PKA's kompetence at afgøre hvilke muligheder du konkret har og hvad du er berettiget til.

Du kan kontakte PKA pension via deres hjemmeside www.pka.dk

Dansk Sygeplejeråd, mulighed for nedsat kontingent

Når du er omfattet af fleksjobreglerne efter 01.01.13 har du mulighed for at søge om nedsat kontingent hos Dansk Sygeplejeråd. Kontingentet 2022 for nye fleksjobbere udgør pr. kvartal kr. 740,- (mod normalvis kr. 1.478,- som aktiv sygeplejerske).

Vi får ikke automatisk besked om du er fleksjobomfattet så derfor skal du selv være opmærksom på at rette kontakt til vores medlemservice.

Hvordan du ændrer dit kontingent og kontaktoplysninger til medlemservice kan du se på dette link: [Kontingentnedsættelse](#)

Fleksjob

Oplysninger og muligheder

Hvis du har spørgsmål:

Har du spørgsmål skal du rette henvendelse til din lokale kreds.

Se oversigt over kredse her: [Kontaktoplysninger til DSR kredskontorer](#)



Udarbejdet af Videnscenter Light, Kreds Syddanmark, 26.01.2022