

Fleksjobevaluering 2017

Indhold

Indledning.....	3
Generelle tendenser.....	4
Opsummering af konklusioner.....	8
1. Udvikling i andel og antal.....	9
1.1. Samlet andel og antal.....	9
1.2. Alder.....	12
1.3. Kønsfordeling.....	14
2. Tjenestemænd	17
3. Kommunestørrelse.....	18
4. Regional fordeling	20
5. Driftsområder	22
6. Overenskomstgrupper	24
7. Beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet.....	27
8. Personaleomsætning blandt fleksjobbere.....	33
9. Lønniveau og lønudvikling	36

Indledning

Ved OK-15 blev det besluttet i regi af dialogforum om det inkluderende arbejdsmarked at gennemføre en evaluering af fleksjobordningen på de kommunale arbejdspladser. Undersøgelsen skulle indeholde en kvantitativ og en kvalitativ del. Den kvalitative del af undersøgelsen indgår i SFI undersøgelsen ”Rummelighed i praksis”. Den her følgende rapport belyser undersøgelsens kvantitative del. Populationen i den kvantitative del er alle personer i kommunerne, der har været ansat på en fleksjobordning i perioden 2012 til 2015.

KRL – Kommunernes og Regionernes Løndatakontor har bistået KL og Forhandlingsfællesskabet med at frembringe en række relevante tal og data. Ønsket for denne del var at undersøge, hvad den nye fleksjobordning har betydet i forhold til udviklingen i antal fleksjob, timetal, arbejdsintensitet og anvendelse af fastholdelsesfleksjob, samt aftalebaserede job på særlige vilkår. Det har imidlertid ikke været muligt at trække data til belysning af sidstnævnte.

For at få besvaret ovenstående elementer leverede KRL diverse statistiske udtræk, som har dannet grundlag for udformning af rapportens tabeller og databeskrivelser. Tabellerne er baseret på tal fra september¹ hver af de fire år, og omhandler køn, aldersgrupper, arbejdsintensiteter, kommuner, driftsområder, overenskomstgrupper m.m., samt disse fordelt på henholdsvis den gamle og nye ordning. Data er opgjort i antal personer (hoveder), og for de dele, der omhandler beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet, er der udelukkende beskrevet data for personer på den nye fleksjobordning, da det ikke har været muligt at frembringe valide data for beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet for personer i den gamle fleksjobordning².

Den nye fleksjobordning trådte i kraft 1. januar 2013. For undersøgelsen indebærer dette, at 2012 er det eneste år, hvor der kun eksisterer én ordning, nemlig den gamle fleksjobordning. I årene 2013, 2014 og 2015 etableredes alle nye fleksjob på den nye ordning, mens der ses en stadig afgang fra fleksjobbene under den gamle ordning.

¹ Omsætningsdata er dog trukket for december måned og for 5 år, for at tallene er for hver ordning for sig, forstået som at alle der blev ansat i 2011 og 2012 kom på gammel ordning, mens ansættelser de øvrige år er på ny ordning, der trådte i kraft 1. januar 2013. Der er her trukket tal for 2011 også, da viden om kommende ny lovgivning kan have påvirket adfærden i 2012.

² Dette skyldes for det første, at der ikke findes valide tal for de ansattes arbejdstid under den gamle fleksjobordning. Beskæftigelsesgraden og dermed den andel af fuldtidsløn, som de fleksjobansatte modtager har som udgangspunkt ingen sammenhæng med den aftale, der er indgået om, hvor stort et ugentligt timetal, den fleksjobansatte skal præstere. Langt de fleste ansatte på den gamle fleksjobordning er således lønmæssigt fuldtidsansatte. For det andet skyldes det, at begrebet arbejdsintensitet overhovedet ikke anvendes under den gamle fleksjobordning.

Det bør bemærkes, at udtrækkene fra KRL ikke viser oplysninger om kategorier, hvor der indgår færre end fem personer. Af samme årsag, vil der forekomme tabeller med ikke-synlige data. Der kan derfor være mindre variationer i de præcise hovedtal, men dette ændrer ikke på de generelle tendenser og udviklinger.

Rapporten er bygget op i 9 afsnit:

1. Udvikling i andel & antal
2. Tjenestemænd
3. Kommunestørrelse
4. Regional fordeling
5. Driftsområder³
6. Overenskomstgrupper
7. Beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet
8. Personaleomsætning
9. Lønniveau og udvikling

Under visse hovedafsnit vil der være underafsnit, som kan være sammenligninger af flere variable eller analyser af forholdet mellem gammel og ny ordning.

Datagrundlaget i alle rapportens tabeller omfatter samtlige ansatte i kommunerne. Derudover indgår ansatte i fælleskommunale institutioner, i selvejende institutioner med driftsoverenskomst med en kommune, i kommunale selvstyrehavne, i særlige institutioner som Trafikselskaber under forudsætning af, at disse ansatte er omfattet af KL's overenskomster og, at løn køres via KMD eller Silkeborg data.

Generelle tendenser

Andel, antal, alder og køn

Antallet af fleksjobbere var i 2012 ca. 15.500 og i 2015 ca. 16.900. Flexjobbernes andel af det samlede antal kommunalt ansatte steg fra 3,1 pct. i 2012 til 3,4 pct. i 2015. Tilvæksten siden 2013 er udelukkende sket på den nye ordning. I september 2015 var dog fortsat 68 pct. af fleksjobberne ansat på den gamle ordning.

75 pct. af fleksjobberne er mellem 45 og 64 år gamle. Flexjobberne er generelt ældre end kommunalt ansatte i almindelighed. Der er primært sket en stigning i antallet hos de 50-64-årige, mens antallet i de

³ Driftsområde" dækker over de syv driftsområder: 1) Øvrige sociale opgaver og beskæftigelse, 2) Fællesudgifter- og administration, 3) Tilbud til ældre og handicappede, 4) Undervisning- og kultur, 5) Teknik/miljø/forsyning/transport/infrastruktur, 6) Dagtilbud til børn og unge & 7) Sundhedsområdet

andre aldersgrupper er forholdsvist konstant. Kønsfordelingen er i perioden 2012 til 2015 forholdsvist konstant med en fordeling på ca. 75 pct. kvinder og 25 pct. mænd. Mændene udgjorde dog i 2015 marginalt mere end førhen.

Tjenestemænd

Der er sket et fald i antallet af fleksjobbere, der er ansat som tjenestemænd, fra 403 personer i 2012 til 227 personer i 2015. Faldet i andelen af tjenestemænd blandt fleksjobbere er nogenlunde lig faldet i andelen af tjenestemænd blandt kommunalt ansatte totalt.

Kommunestørrelse, regional fordeling og driftsområder

Fordelingen af fleksjobbere på de forskellige kommunestørrelser viser, at kommuner med 50.000-100.000 indbyggere i 2015 har den største andel af fleksjobbere målt i forhold til det samlede antal ansatte i kommunen, hvorimod de største kommuner med 100.000+ indbyggere har en lavere andel. Fordelingen af fleksjobbere på den gamle og den nye ordning varierer en del kommunestørrelserne imellem, hvor de mindste kommuner med 0-25.000 indbyggere har den højeste andel af fleksjobbere ansat på den nye ordning.

Den regionale fordeling af fleksjobbere viser, at kommunerne i Region Syddanmark i både 2012 og 2015 har den største andel af fleksjobbere, hvorimod kommunerne i Region Hovedstaden ligger under de andre. Ser man på de to forskellige ordninger, kan man konstatere, at kommunerne i Region Nordjylland og Region Hovedstaden har en større andel af deres fleksjobbere på den gamle ordning, end de andre regioner har.

Fordelingen af fleksjobbere på driftsområder⁴ viser, at det i 2015 er driftsområdet Øvrige sociale opgaver og beskæftigelse⁵, der har den suverænt største andel af fleksjobbere, hvor driftsområdet Dagtilbud til børn og unge har den laveste andel. Derudover kan det konkluderes, at det er fleksjobbere på den nye ordning, der gør, at driftsområdet Øvrige sociale opgaver og beskæftigelse skiller sig ud fra de andre driftsområder.

⁴”Driftsområde” dækker over de syv driftsområder: 1) Øvrige sociale opgaver og beskæftigelse, 2) Fællesudgifter- og administration, 3) Tilbud til ældre og handicappede, 4) Undervisning- og kultur, 5) Teknik/miljø/forsyning/transport/infrastruktur, 6) Dagtilbud til børn og unge & 7) Sundhedsområdet

⁵ Driftsområdet Øvrige sociale opgaver og beskæftigelse består af de driftsområder, der ligger indenfor kontoplanen for Sociale opgaver og beskæftigelse, med undtagelse af Tilbud til ældre og handicappede og Dagtilbud til børn og unge, der er udtaget som selvstændige driftsområder.

Overenskomstområder

I 2015 finder man især fleksjobbere i overenskomstgrupperne: Administration & it, Social- & sundhedspersonale, Teknisk service og Husassistenter. Husassistenterne har den højeste frekvens af fleksjobbere, hvor knapt en tredjedel af hele gruppen er ansat i fleksjob. Andelen af fleksjobbere er også høj i gruppen Teknisk Service, hvor knapt en sjettedel er ansat i fleksjob. Den ujævne fordeling af fleksjobbere på givne overenskomstgrupper forsætter under den nye ordning, hvor knapt en tredjedel af fleksjobbere findes i grupperne: husassistenter og Teknisk Service. Blandt pædagoger og lærere er der derimod et klart fald i andelen af fleksjobbere under den nye ordning.

Beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet

Omkring $\frac{3}{4}$ af fleksjobberne (under den nye ordning) har i 2015 et ugentligt timetal på mellem 5 og 20 timer. Arbejdsintensiteten er forholdsvis høj, men faldende: I 2013 havde 80 pct. en arbejdsintensitet på over 90. I 2015 var dette kun tilfældet for 70 pct. af fleksjobberne. Det er især fleksjobbere, som er ansat på 5-10 timer med en arbejdsintensitet på mellem 40-90 pct., der i perioden er kommet flere af. Ser man på arbejdsintensiteten for fleksjobberne fordelt på kommunestørrelser, regioner og driftsområder, tydeliggøres det, at der er en forholdsvis beskeden variation i denne, når der sammenlignes på kommunestørrelser og driftsområder. Ser man derimod på fordelingen over kommunerne i de forskellige regioner, er der en noget større forskel på arbejdsintensiteten alt efter, hvor man bor: Arbejdsintensiteten er højest i kommunerne i Region Sjælland og lavest i kommunerne i Region Syddanmark. Mht. progression er der gennemsnitligt tale om en stigning på 0,74 timer i beskæftigelsesgraden for fleksjobbere på ny ordning, der var ansat både i 2014 og 2015. Tallet dækker over at 70 pct. af denne gruppe havde et uændret timetal, mens ca. 21 pct. havde en positiv udvikling i timetal på gennemsnitligt 5,34 timer, mens knap 9 pct. fik sat timetallet ned med gennemsnitligt 4,43 timer.

Personaleomsætning

I alle fem år er omkring 84-86 pct. af fleksjobberne ansat i det samme fleksjob, som de var året før, mens andelen af nyoprettede fleksjob ligger stabilt på ca. 16 pct. hvert år. Afgang fra fleksjob i kommunerne varierer over årene mellem ca. 11 pct. og 16 pct. og ligger således på niveau med personaleafgangen fra hele den kommunale sektor. Af de nyoprettede fleksjob udgør tilgang fra andre sektorer langt størstedelen og varierer mellem ca. 73 pct. og 87 pct., mens andelen af nyoprettede fastholdelsesfleksjob er faldet fra 18,5 pct. i 2011 (gammel ordning) til 9,3 pct. i 2015 (ny ordning).

Lønniveau og lønudvikling⁶

For ansatte under den gamle fleksjobordning⁷ er den gennemsnitlige fuldtidsløn i 2015 93 pct. af den gennemsnitlige fuldtidsløn for ordinært ansatte i samme stillingsgrupper, mens den for fleksjobansatte på ny ordning er 91 pct. af den gennemsnitlige fuldtidsløn for ordinært ansatte i samme stillingsgrupper. Der er forskelle på lønniveauet⁸ mellem stillingsgrupperne.

Fleksjobansatte på gammel ordning⁹ har haft en lidt svagere lønudvikling end de ordinært ansatte på samme overenskomstområder i perioden 2013-2015, idet lønudviklingen var hhv. 3,6 pct. for fleksjobberne og 4,6 pct. for de ordinært ansatte inkl. generelle lønstigninger. Datamaterialet er for spinkelt til at kunne analysere lønudviklingen for fleksjobansatte på ny ordning.

⁶ Lønmæssigt adskiller de to fleksjobordninger sig fra hinanden ved, at der for den nye ordnings vedkommende aflønnes for de timer, den ansatte arbejder effektivt, dvs. for den aftalte arbejdstid og i forhold til den fastsatte arbejdsintensitet. Personer ansat i fleksjob på den nye ordning har i gennemsnit har en beskæftigelsesgrad på 0,3 af en heltidsbeskæftigelse samt en arbejdsintensitet på 0,90. Fleksjobbere på ny ordning får, ud over løn fra arbejdsgiver, et månedligt fleksløntilskud fra kommunen, der dog højst kan udgøre et beløb svarende til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste sats. Ansatte i fleksjob efter den gamle ordning lønnes for alle timer inkl. de timer, deres beskæftigelse er nedsat. I realiteten aflønnes langt de fleste på gammel ordning som heltidsbeskæftigede.

⁷ I de 16 udvalgte stillingsgrupper på de valgte 12 overenskomstgrupper.

⁸ Den gennemsnitlige lønniveauaforskelle mellem gammel og ny ordning på hhv. 93% og 91% af lønniveauet for ordinært ansatte kan skyldes, at fleksjobbere på gammel ordning er en lukket gruppe, der har højere anciennitet end fleksjobbere på ny ordning, der er "nyansatte" i fleksjob.

Man skal være forsigtig med at sammenligne fleksjobbere på gammel ordning med fleksjobbere på den nye ordning indenfor og på tværs af de enkelte stillingsgrupper, idet der kan være store forskelle på, hvem der blev/bliver rekrutteret til fleksjobberne under gammel/ny ordning - herunder forskelle i frekvensen af fastholdelsesfleksjobbene. Disse forskelle samt lønforskelle, der mere har med centrale, lokale og genetillæg er ikke nærmere analyseret.

⁹ På de 12 valgte overenskomstområder.

Opsummering af konklusioner

- Det samlede antal kommunalt ansatte fleksjobbere er steget og udgjorde i 2015 knapt 17.000 ansatte. Tilgangen af fleksjobbere er siden 2013 sket på den nye ordning.
- Antallet af ansatte fleksjobbere fyldte i 2015 en større andel ift. det samlede antal kommunalt ansatte end i 2012.
- De 45-64-årige udgør den største andel af fleksjobansatte. Det er blandt de 50-64-årige, der er sket den største udvikling. Størrelsen hos de andre aldersgrupper er forholdsvist konstant.
- Kønsfordelingen er i den givne periode forholdsvist konstant med en fordeling på ca. 75 pct. kvinder og 25 pct. mænd, hvilket er nogenlunde ækvivalent til fordelingen mellem m/k generelt i kommunerne.
- Antallet af tjenestemænd, som er ansat på fleksjob, er faldet i nogenlunde samme takt som faldet i det samlede antal tjenestemænd i kommunerne.
- Det er overenskomstgrupperne Administration & it, Social & Sundhedspersonale, Teknisk service og Husassistenter, der har flest fleksjobbere på begge ordninger. Der er i overenskomstgrupperne Husassistenter og Teknisk service flere ansatte i fleksjob end i nogen af de andre overenskomstgrupper.
- De kommuner, de driftsområder og de overenskomstgrupper, der i forvejen har mange personer på den oprindelige fleksjobordning, er også dem, der har flest personer på den nye fleksjobordning.
- Fleksjobberne har typisk med en beskæftigelse på mellem 5 og 20 timer ugentligt. Arbejdsintensiteten har været svagt faldende i perioden.
- Omsætningen af fleksjobbere er stabil over de fem år, hvor ca. 84-86 pct. forbliver i samme fleksjob fra det ene år til det næste, mens ca. 16 pct. af fleksjobbene er nyoprettede. Andelen af nyoprettede fastholdelsesfleksjob er faldet med indførelsen af den nye fleksjobordning.
- Løn niveauet for fleksjobbere er lavere end for ordinært ansatte, idet gennemsnitligt fuldtidsløn på gammel ordning og ny ordning er hhv. 93 pct. og 91 pct. af gennemsnitlig fuldtidsløn for ordinært ansatte. Fleksjobansatte på gammel ordning har haft en lidt svagere lønudvikling end ordinært ansatte i perioden 2013 – 2015.

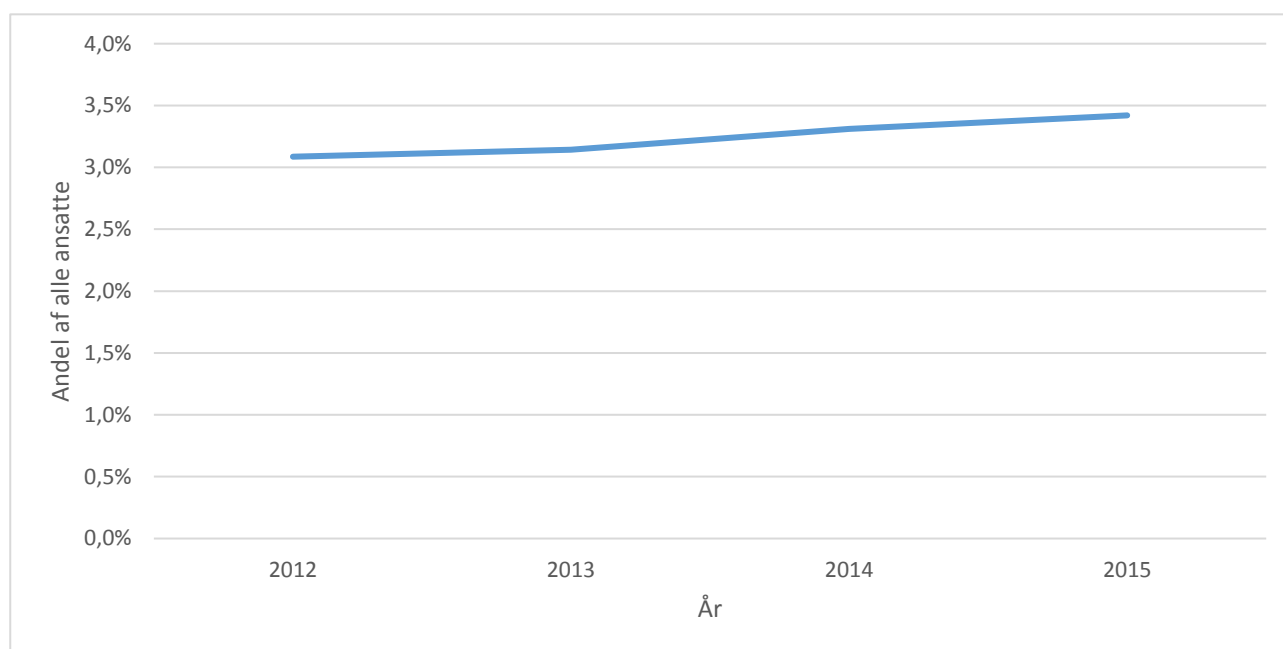
1. Udvikling i andel og antal

1.1. Samlet andel og antal

Antallet af personer ansat i kommunale fleksjob var i 2012 på 15.457 og var i 2015 steget til 16.895. Dette var en samlet stigning på 1.438 personer ansat i kommunale fleksjob, svarende til lidt over 9 pct.

Figur 1.1 viser udviklingen i den samlede andel af fleksjobbere. Figuren viser, at den samlede andel af fleksjobbere, ud af alle kommunalt ansatte, er steget fra ca. 3,1 pct. i 2012 til ca. 3,4 pct. i 2015.

Figur 1.1: Udviklingen i andel kommunalt ansatte fleksjobbere, 2012 – 2015.

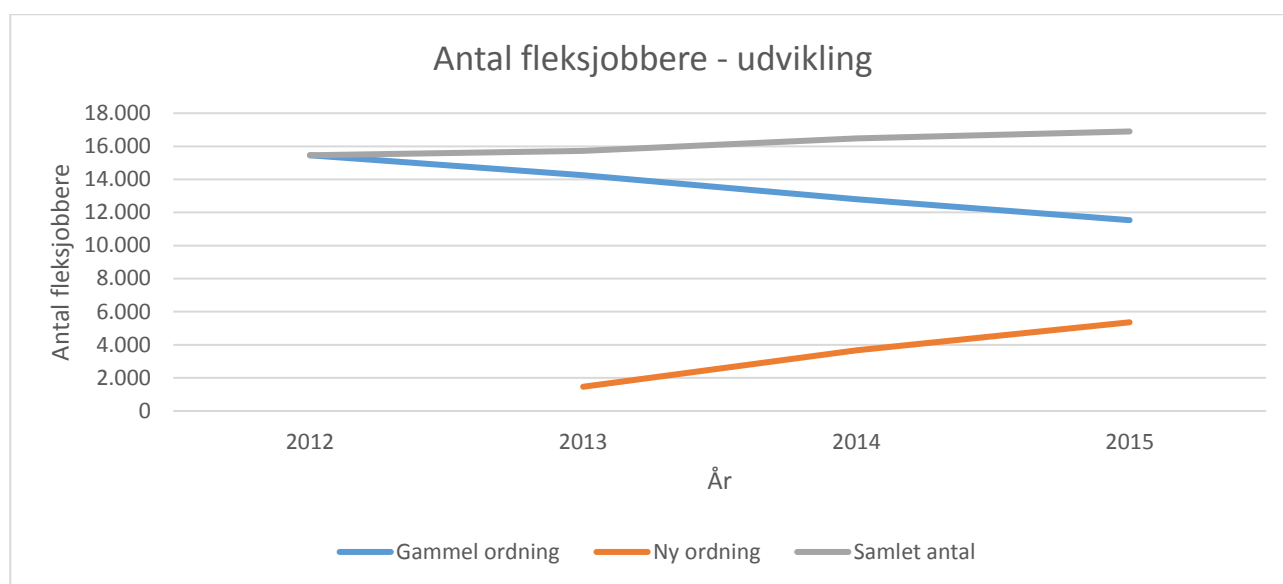


Figuren viser udviklingen i andelen fleksjobbere ud af alle ansatte.

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Figur 1.2 viser udviklingen i det samlede antal af fleksjobbere, og hvorvidt disse er på den gamle- eller nye ordning. Figuren viser en samlet stigning i antallet af fleksjobbere. Herudover ses det, at antallet af fleksjobbere ansat på den gamle ordning er faldet fra 15.457 personer i 2012 til 11.534 i 2015. Dette er dog blevet opvejet med personer ansat på den nye ordning, som i 2015 var 5.361 personer. Den nye fleksjobordning er målrettet til, at også personer med en meget begrænset arbejdsevne kan få glæde af ordningen. Der vil derfor med den nye ordning naturligt ske en udvikling mod flere fleksjobbere.

Figur 1.2: Udviklingen i antal kommunalt ansatte fleksjobbere, 2012 – 2015.

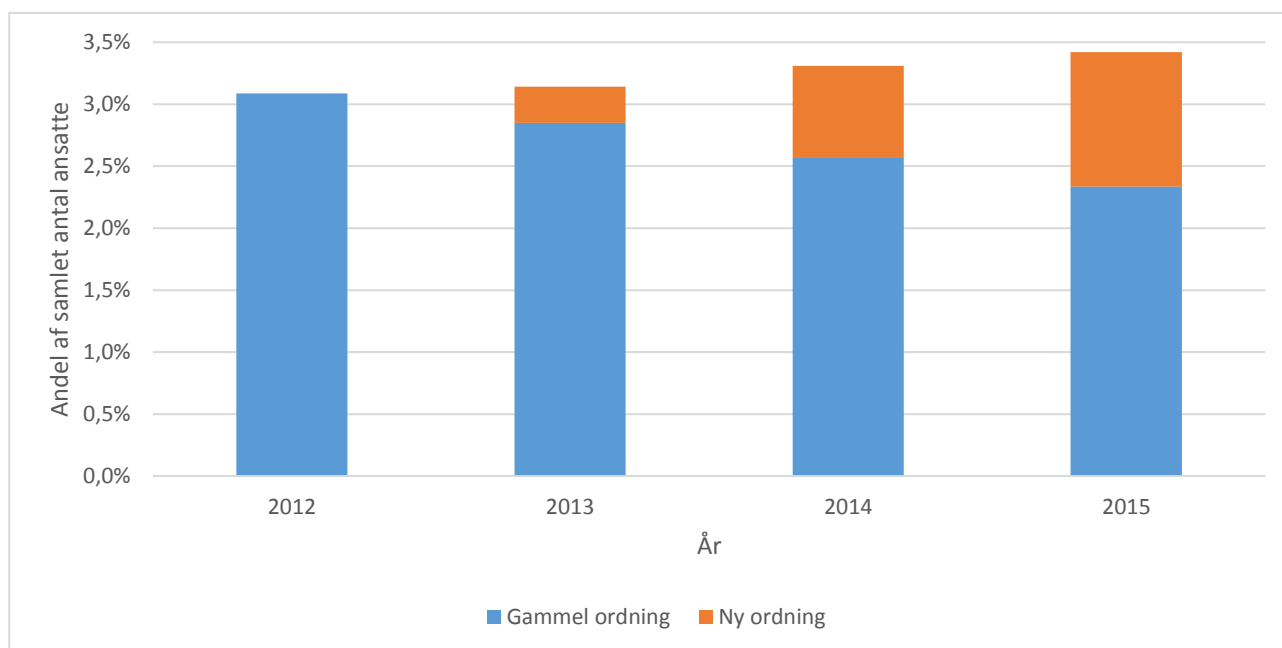


Figuren viser udviklingen i det samlede antal fleksjobbere, samt udviklingen for hhv. gammel og ny ordning.

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

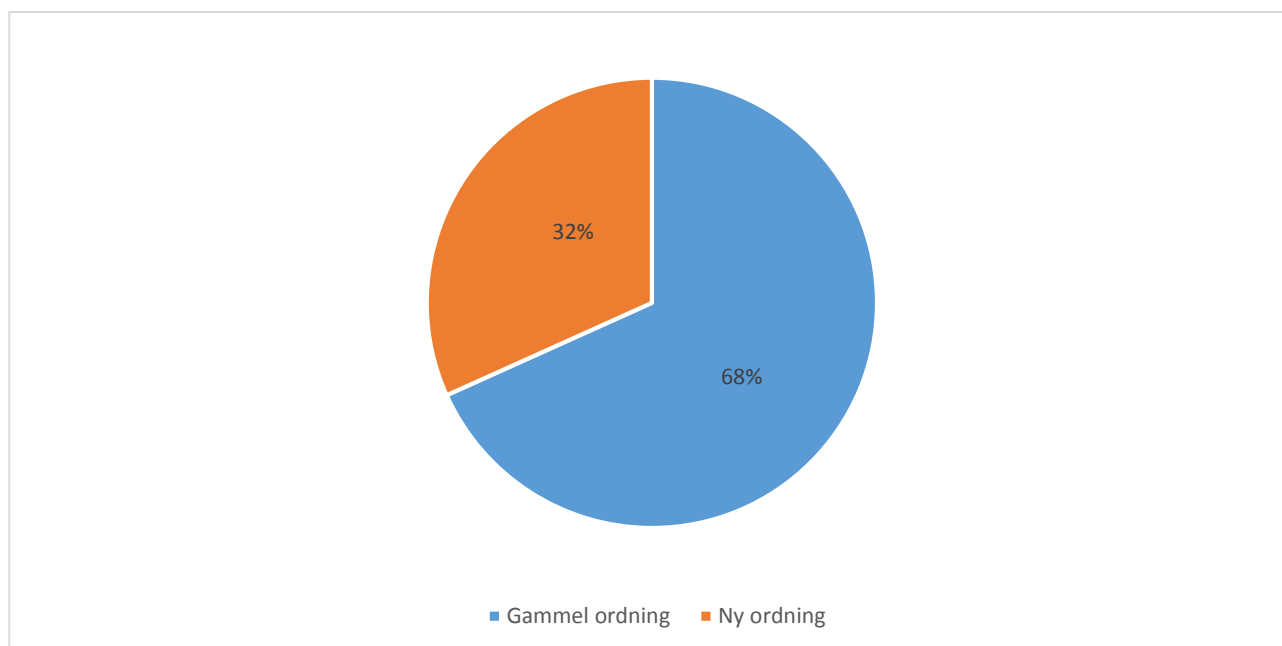
Fordelingen på den gamle og nye ordning ift. det samlede antal ansatte vises i nedenstående Figur 1.3. Fordelingen viser, at det samlede antal af fleksjobbere er steget med ca. 0,3 procentpoint, fra i 2012 at udgøre 3,1 pct. til 3,4 pct. i 2015. Denne udvikling er sket simultant med, at den nye ordning har erstattet den gamle ordning som grundlag for ansættelse i fleksjob. I 2015 udgør den nye ordning 32 pct. af det samlede antal fleksjobbere, jf. figur 1.4, mens antallet af personer ansat på den gamle ordning udgør 68 pct. Dette svarer til 2,3 pct. ansatte på den gamle ordning, samt 1,1 pct. ansatte på den nye ordning ift. det samlede antal ansatte.

Figur 1.3: Udvikling af andelen af fleksjobbere ift. samlet antal ansatte, fordelt på ny og gammel ordning, 2012-15.



Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Figur 1.4: Fordelingen mellem ny og gammel ordning, 2015 (antal fleksjobbere)

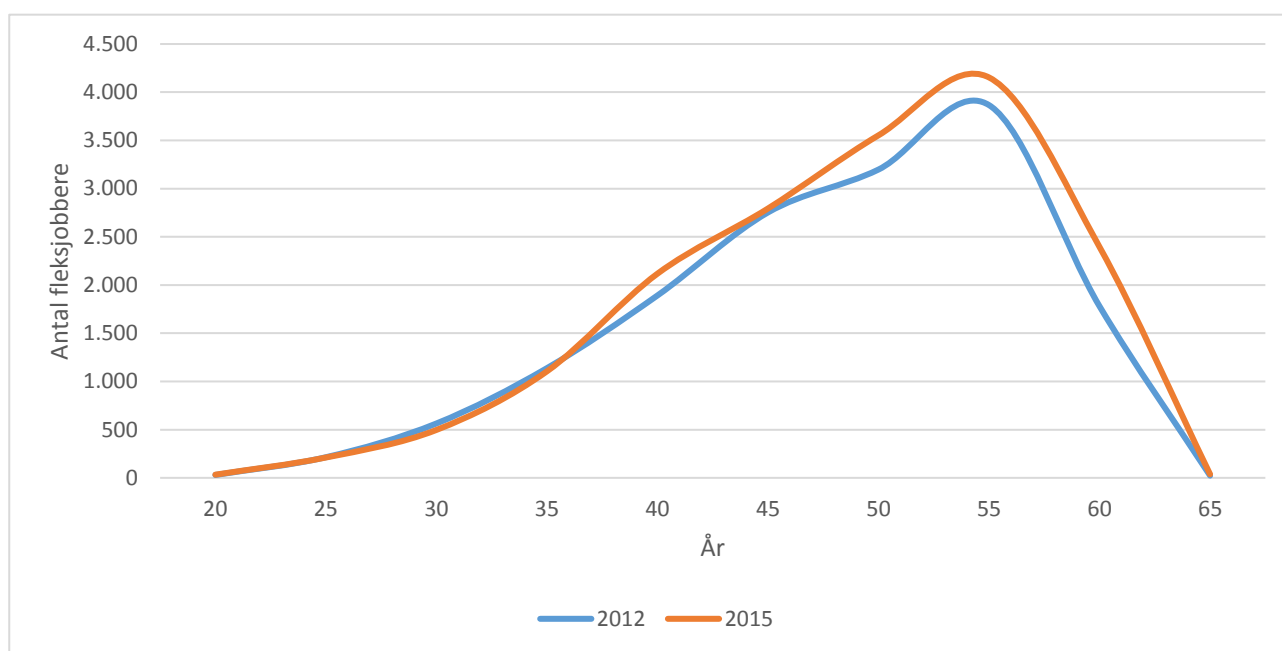


Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

1.2. Alder

Figur 1.5 viser fordelingen af antal ansatte på alder over tid. Fordelingen viser, at forholdet mellem aldersgrupper, som er ansat i fleksjob er relativt stabilt over tid, men at der er en stigning i antal ansatte i grupperne 40+. Antallet af 60-64-årige er eksempelvis steget med 615 personer fra 2012 til 2015, mens der er kommet 287 55-59-årige og 355 50-54-årige flere fleksjobbere i samme periode. Dog er der på samme vis sket en stigning hos de 40-44-årige, hvor der er kommet 226 personer til. De resterende aldersgrupper forbliver stort set på samme niveau.

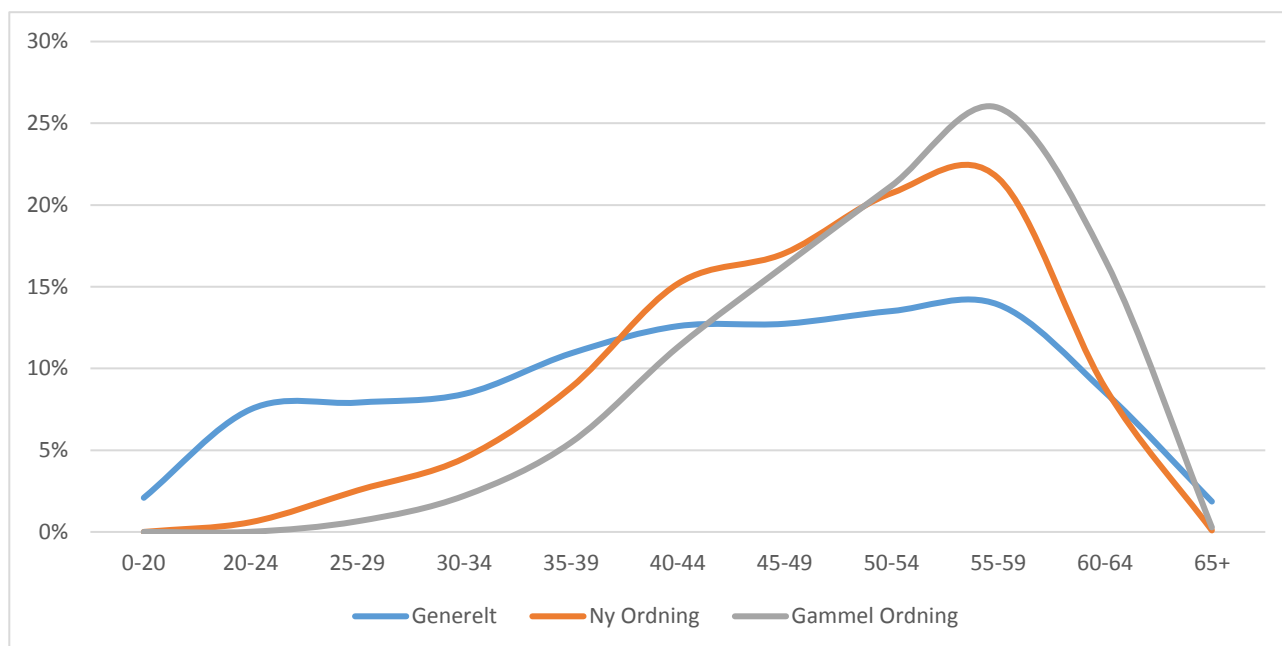
Figur 1.5: Udvikling i alder blandt antal ansatte fleksjobbere fordelt på alder (samlet for begge ordninger).



Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Nedenstående figur 1.6 viser andelen af fleksjobbere fordelt på alder og gammel/ny ordning samt aldersfordelingen generelt for alle ansatte i kommunerne i 2015.

Figur 1.6: Fordeling af fleksjobbere på alder og ordning samt i forhold til aldersfordelingen for alle ansatte i kommunerne, 2015.

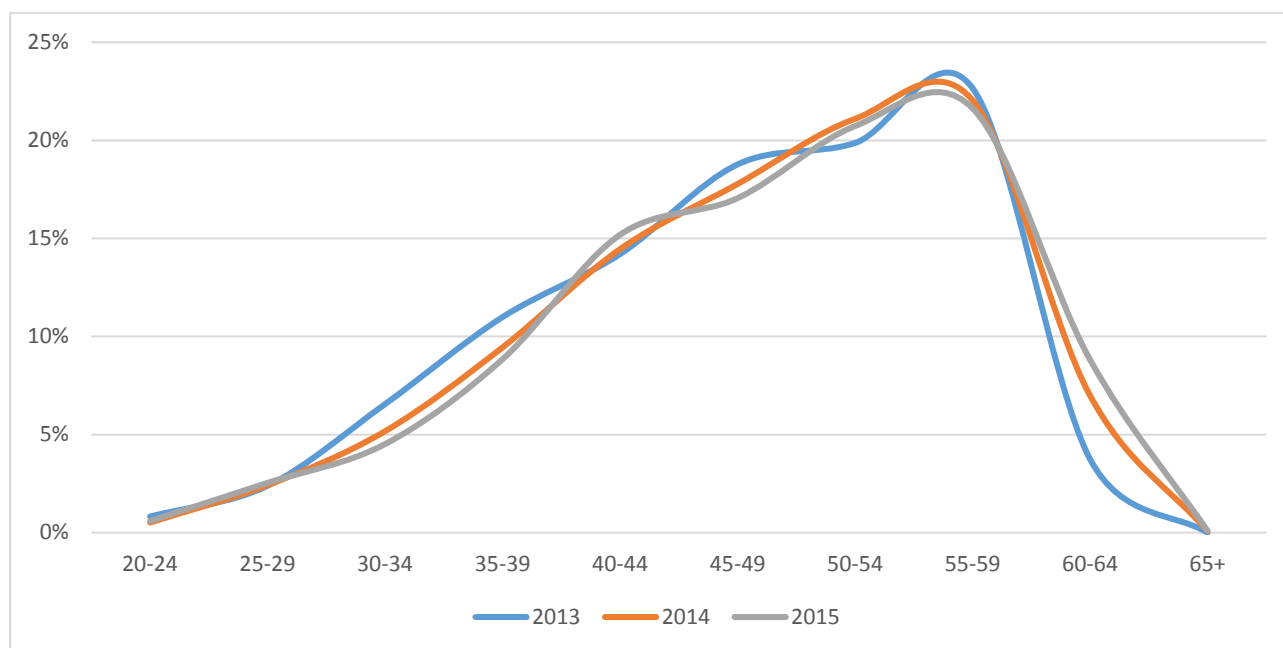


Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Fleksjobbere har en højere gennemsnitsalder end andre kommunalt ansatte. Andelen af fleksjobbere i høje aldersintervaller (40+) er højere end for alle ansatte i kommunerne, mens det er omvendt for de lave aldersintervaller (20-40 år). Der kan desuden observeres en vis forskydning mellem aldersgrupperne, hvor personerne i den gamle fleksjobordning er ca. 3 år ældre end personerne, som er ansat i den nye fleksjobordning. Denne forskydning er helt naturlig, da det i 2015 var 3 år siden, at tilgangen til den gamle fleksjobordning blev lukket.

Nedenstående figur 6.7 viser aldersfordelingen på den nye ordning i 2013, 2014 og 2015. Der kan observeres en lille forskydning mod, at flere fleksjobbere på ny ordning er 60-64 år.

Figur 1.7: Udvikling i aldersfordeling for fleksjobbere på ny ordning, 2013-2015.

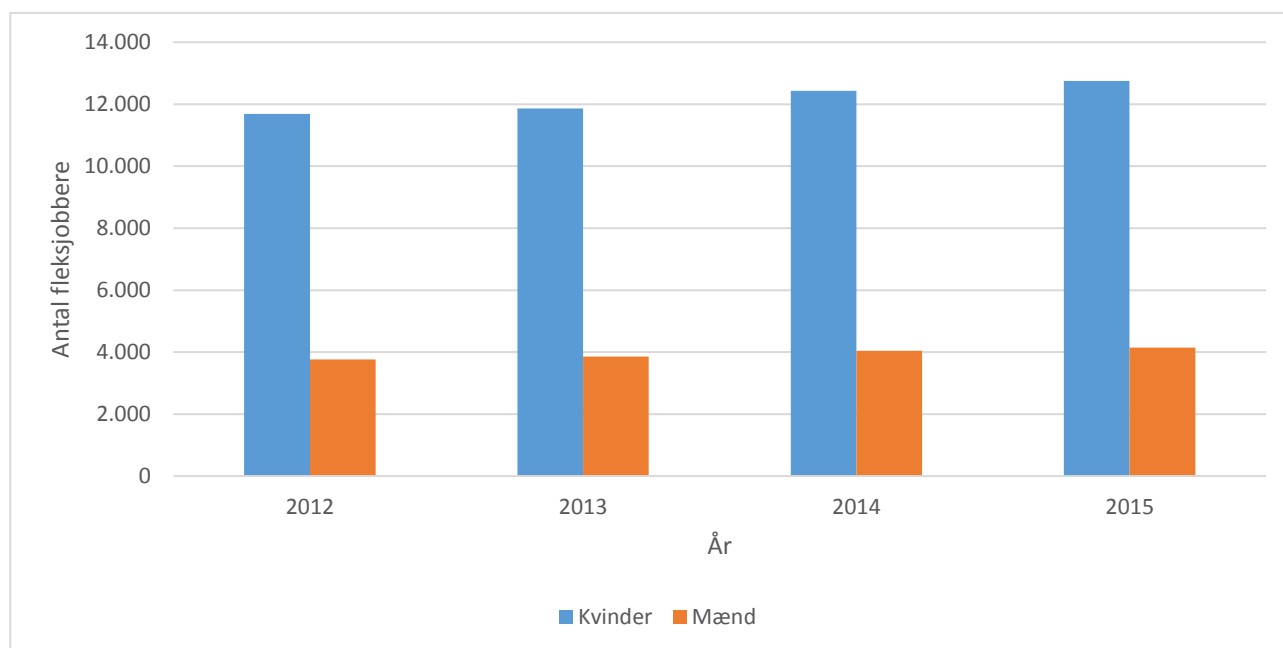


Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

1.3. Kønsfordeling

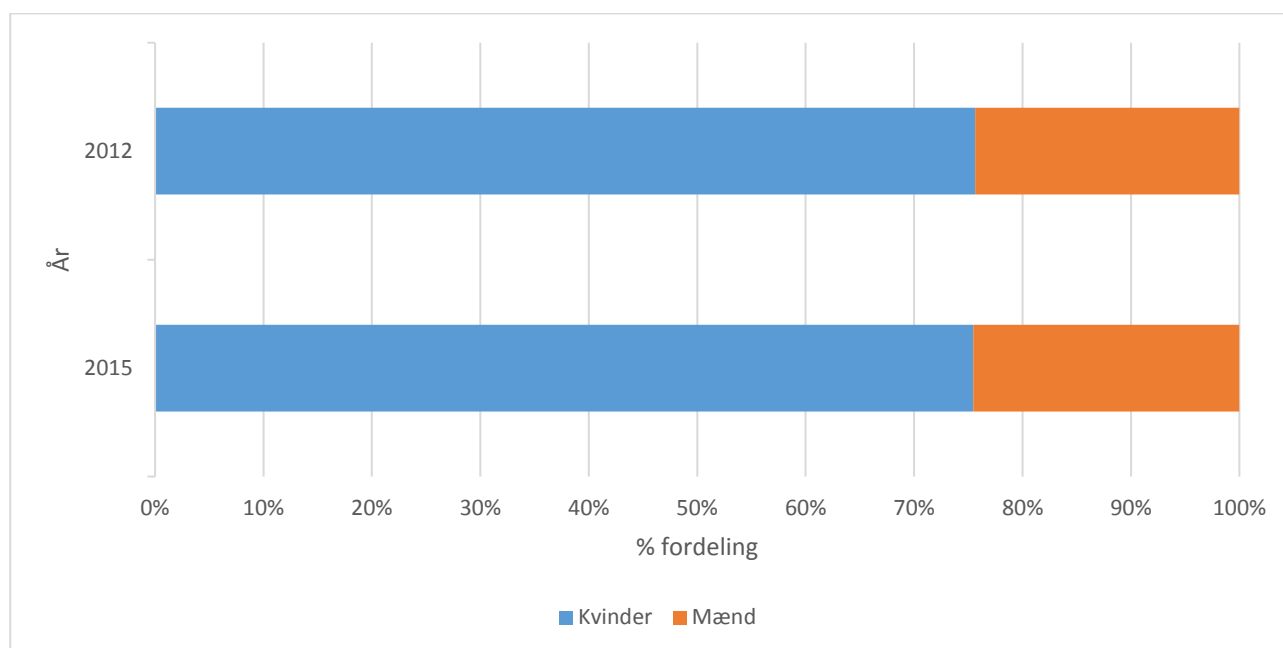
I kønsfordelingen ses et relativt stabilt mønster. I Figur 1.8 ses en svag stigning i begge kategorier, hvor antallet af kvinder er steget fra 11.692 i 2012 til 12.747 i 2015, og hvor antallet af mænd i fleksjob er steget fra 3.765 til 4.148 i samme periode. Forholdsmæssigt svarer dette til en konstant fordeling i antallet af kvinder og mænd, hvor kvinder udgør ca. 75 pct. af det samlede antal fleksjobbere, mens mændene står for ca. 25 pct. Denne fordeling svarer til den generelle fordeling mellem kvinder og mænd på det kommunale arbejdsmarked. Figur 1.9 viser, at udviklingen i forholdet mellem kvinder og mænd er konstant.

Figur 1.8: Antal kvinder og mænd på fleksjob, 2012-2015 (samlet for begge ordninger).



Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Figur 1.9: Udvikling i den procentuelle andel af hhv. kvinder og mænd på fleksjob (samlet for begge ordninger).

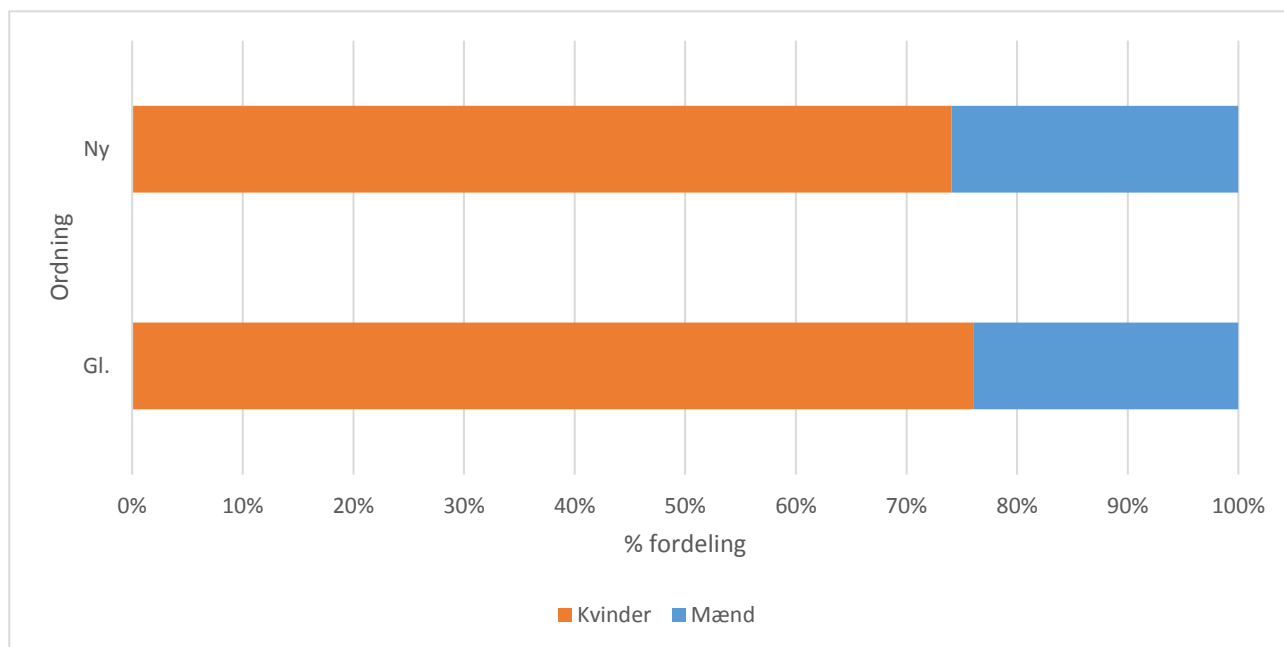


Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Figur 1.10 viser fordelingen af kvinder og mænd på de to ordninger i 2015. Figuren viser det konstante forhold mellem kønnene, hvor kvinder udgør ca. 75 pct. af de ansatte fleksjobbere, mens mænd udgør ca. 25 pct. Dog viser figuren også, at der er en beskedent procentuelt større andel af mænd på den nye ordning end på den gamle ordning. Fastholdes denne fordeling mellem kønnene i den nye ordning

fremover, vil der kunne forventes en højere andel af mænd blandt fleksjobbere i kommunerne generelt, da den nye ordning vil fylde tiltagende mere.

Figur 1.10: Procentuel fordeling af kvinder og mænd på ordning, 2015.



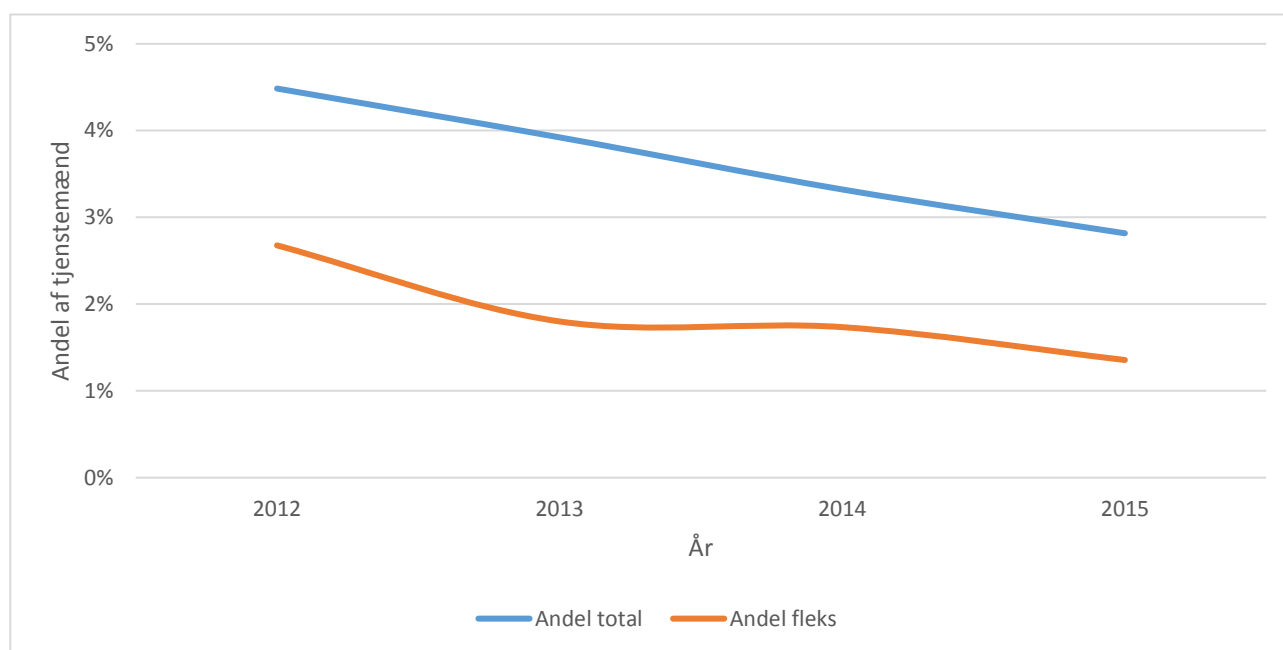
Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

2. Tjenestemænd

Ansættelse i fleksjob på tjenestemandsvilkår sker alene for personer, der allerede er ansat som tjenestemænd i forvejen. Ude fra kommende fleksjobbere ansættes ikke som tjenestemænd. Tjenestemandsansatte fleksjobbere må derfor antages at være ansatte, der via fleksjobbet er fastholdt i ansættelsen (jf. afsnit 8). I figur 2.1 herunder ses udviklingen i antallet af fleksjobbere, der er ansat som tjenestemænd.

Der er her sket et fald fra 403 til 226 personer (fald fra 2,7 til 1,4 pct. af det samlede antal fleksjobbere). Udviklingen med et fald i antallet af tjenestemænd ses ikke alene for fleksjobbere, men også generelt for de kommunalt ansatte, hvor der ligeledes er tendens til færre tjenestemandsansættelser. Det ses, at faldet i pct. point er nogenlunde ens for andelen af fleksjobbere ansat som tjenestemænd og tjenestemænd totalt. Den totale andel af tjenestemænd ift. kommunalt ansatte falder fra 4,5 pct. i 2012 til 2,8 pct. i 2015.

Figur 2.1: Andel af fleksjobbere relativt til medarbejdere, 2012-2015.

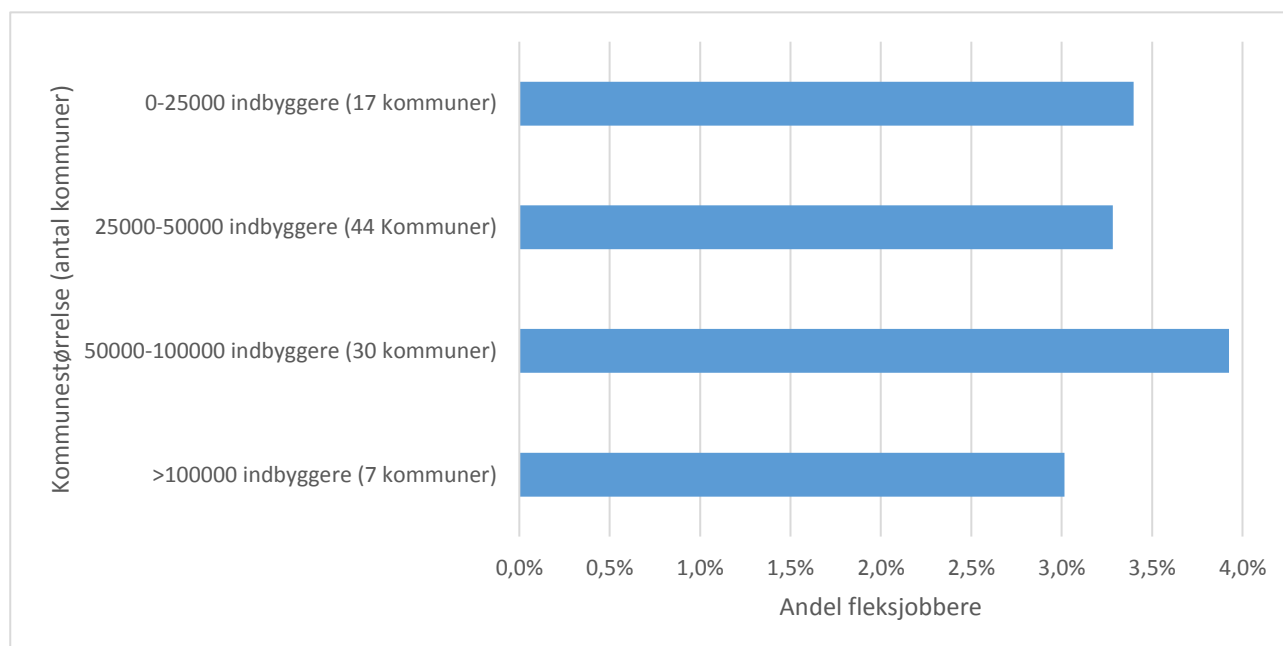


Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

3. Kommunestørrelse

Figur 3.1 herunder viser andel fleksjobbere ud af alle ansatte i den pågældende kommunestørrelse i 2015. Det fremgår af figuren, at kommuner med 50.000-100.000 indbyggere har en større andel af fleksjobbere ud af det samlede antal ansatte end andre kommuner. De store kommuner med over 100.000 indbyggere ligger et godt stykke under de andre med en andel fleksjobbere helt nede på 3,0 pct.

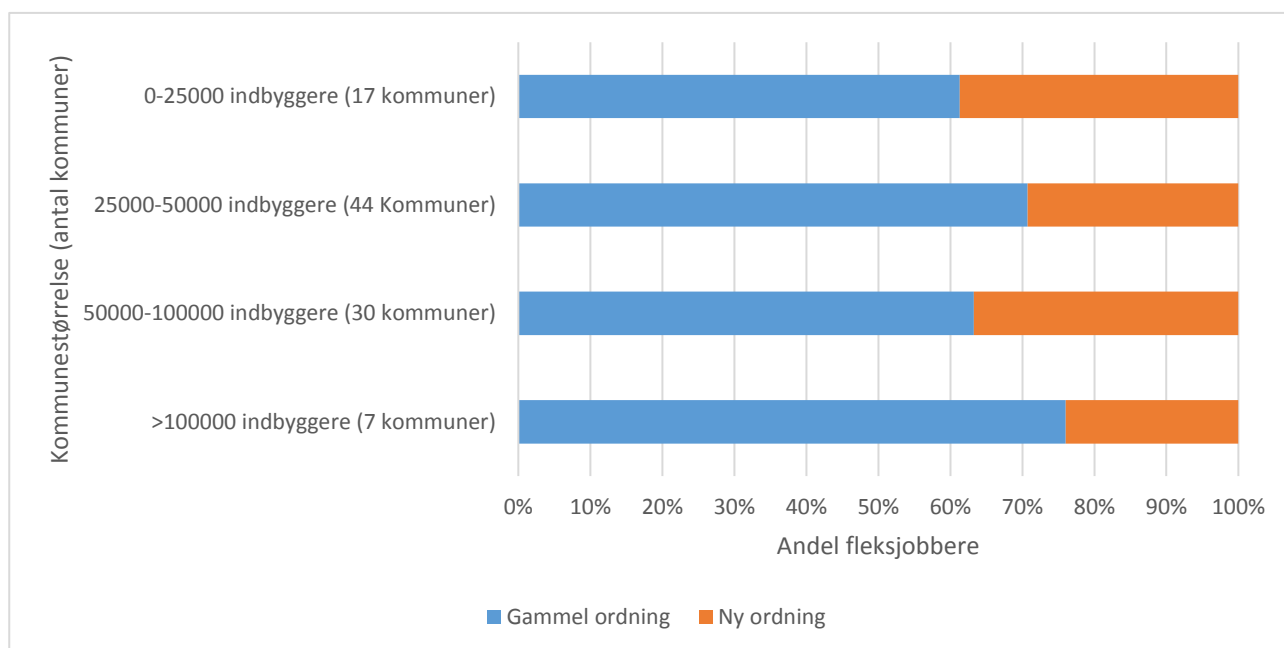
Figur 3.1: Andel fleksjobbere ud af samlet antal ansatte i den pågældende kommunestørrelse, 2015 (for begge ordninger).



Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik

Figur 3.2 viser andelen af fleksjobbere ansat på den nye og den gamle ordning ud af det samlede antal fleksjobbere ansat i kommuner inden for den pågældende kommunestørrelse i 2015. Der er stor variation i fordelingen af fleksjobbere på den nye og den gamle ordning. De mindste kommuner med 0-25.000 indbyggere har med en andel på 61,3 pct. den mindste andel af fleksjobbere, der er ansat på den gamle ordning, hvorimod i de største kommuner med over 100.000 indbyggere er 76 pct. af fleksjobberne ansat på den gamle ordning. Der er således en tendens til, at de kommuner, der relativt har flest fleksjobbere også er de kommuner, der har størst andel fleksjobbere på den nye ordning og omvendt.

Figur 3.2: Andel ansat på gammel og ny ordning fordelt på kommunistørrelse, 2015.

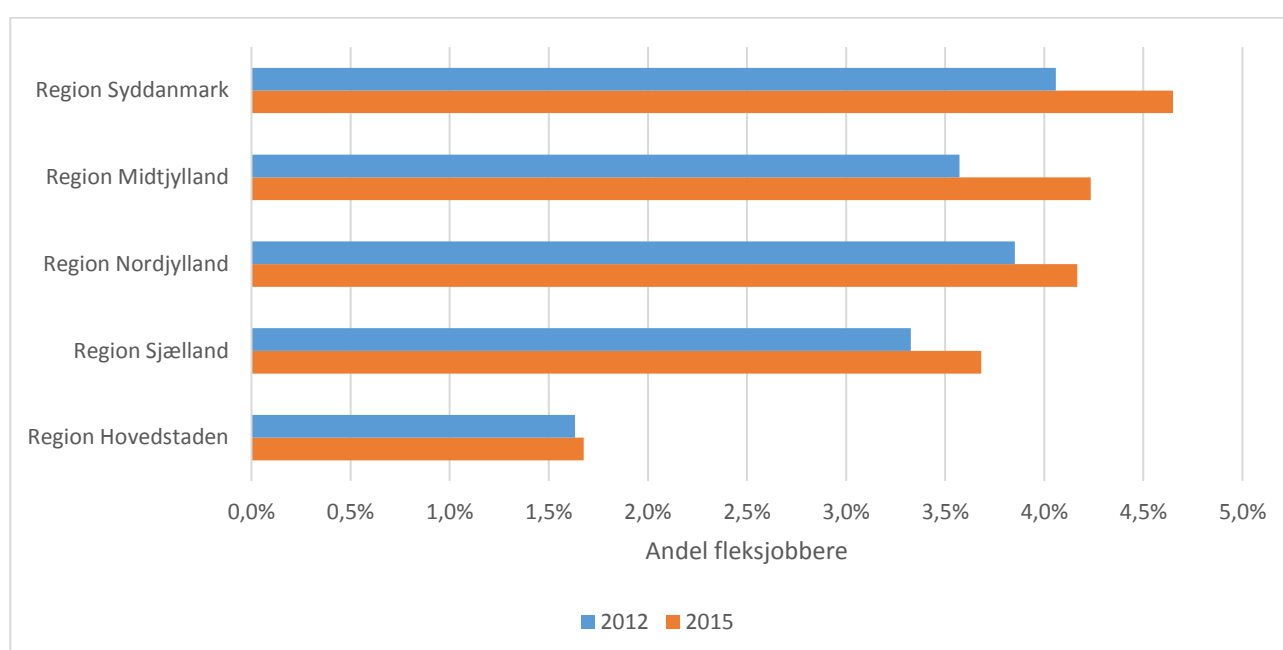


Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

4. Regional fordeling

Nedenstående figur 4.1 viser andelen af fleksjobbere ud af alle ansatte i kommunerne i den pågældende region i henholdsvis 2012 og 2015. Figuren viser, at Region Syddanmarks kommuner i 2015 med en andel på 4,6 pct. har en noget større andel af fleksjobbere end kommunerne i de andre regioner. Region Midtjylland og Nordjyllands kommuner ligger på samme niveau på 4,2 pct., hvor kommunerne i Region Sjælland ligger på 3,7 pct. Derudover har kommunerne i Region Hovedstaden en markant lavere andel af fleksjobbere end kommunerne i de andre regioner, idet niveauet her ligger på 1,7 pct.

Figur 4.1: Andel fleksjobbere ud af samlet antal ansatte i den pågældende region, 2012 og 2015 (for begge ordninger)

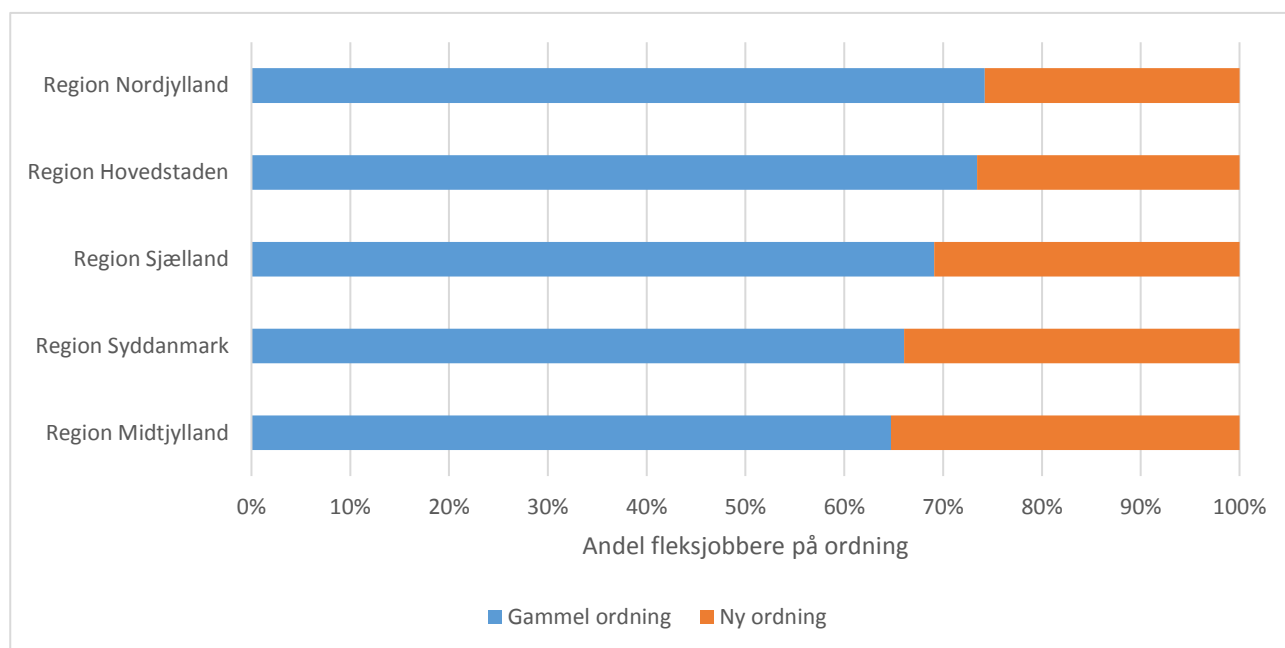


Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Figur 4.2 viser fordelingen mellem fleksjobbere ansat på den gamle og nye ordning i de respektive regioner i 2015. Som det fremgår af figuren, er kommunerne i Region Nordjylland og i Hovedstaden de to regioner, hvor der er færrest fleksjobbere ansat på den nye ordning og flest ansatte på den gamle med en andel på 74,2 pct. hhv. 73,5 pct. I kommunerne i Region Syddanmark og Midtjylland er andelen af fleksjobbere ansat på den gamle ordning lavest, hvor andelen i Region Midtjyllands kommuner ligger på 64,7 pct. fleksjobbere ansat på den gamle ordning.

Det er imidlertid værd at bemærke, at tendensen til en stigning i andelen af fleksjobbere gør sig gældende i samtlige regioner. Også her tegner der sig et billede af, at de kommuner, der tegner sig for flest fleksjobbere også har procentvis flere på den nye fleksjobordning, jf. afsnit 3.

Figur 4.2: Andel fleksjobbere ansat på hhv. gammel og ny ordning, fordelt på regioner, 2015.



Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

5. Driftsområder¹⁰

Figur 5.1 på næste side viser andelen af fleksjobbere ud af alle ansatte på de forskellige driftsområder og fordelingen af disse på den gamle og den nye ordning i 2015.

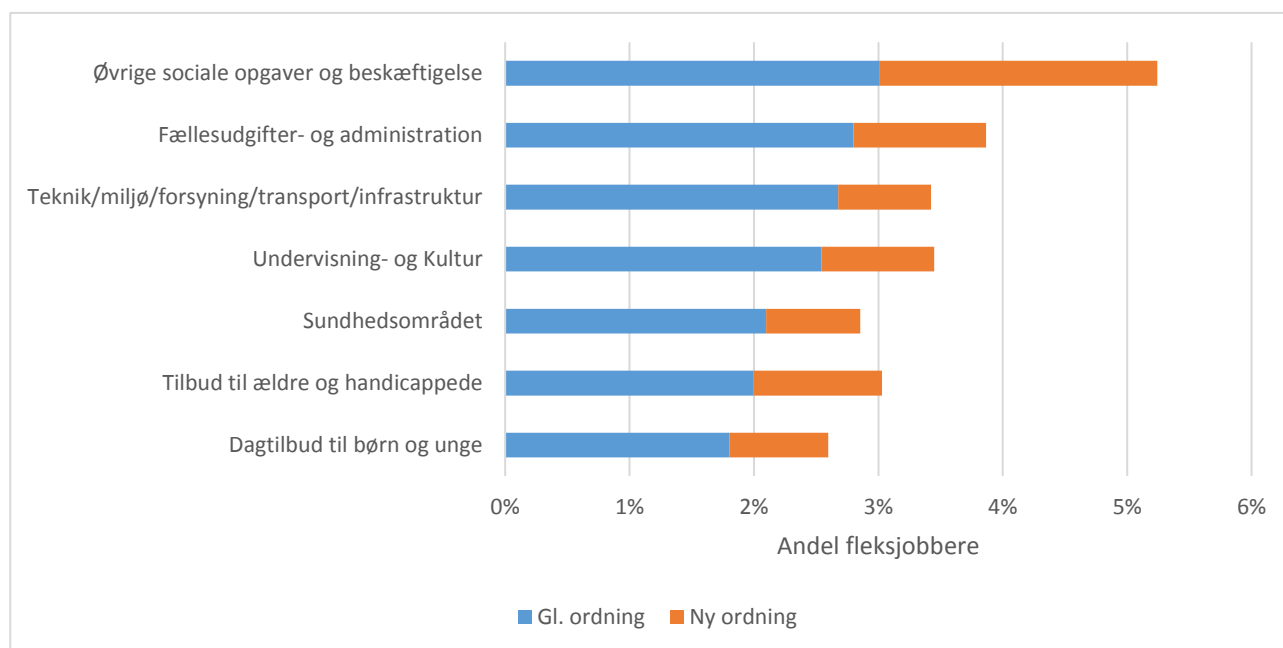
Det fremgår af figuren, at det er driftsområdet Øvrige sociale opgaver¹¹ og beskæftigelse, der har den højeste andel af fleksjobbere på 5,24 pct., hvorimod driftsområdet Dagtilbud til børn og unge har en væsentlig lavere samlet andel på 2,60 pct. Derudover kan man se, at det ikke kun er den samlede andel, hvor driftsområdet Øvrige sociale opgaver og beskæftigelse har flest fleksjobbere, men tilmed på både den nye og den gamle ordning.

Dog er det interessant at notere, at det er andelen af fleksjobbere ansat på den nye ordning, der skiller dette driftsområde ud i den samlede fordeling, da de her har en markant højere andel på 2,23 pct., hvor de andre ligger nede omkring 1 pct. Dertil kan det noteres, at både Fællesudgifter- & administration, Teknik m.m., og Undervisning- & kultur tilnærmelsesvis den samme andel af fleksjobbere ansat på den gamle ordning.

¹⁰ Ønsket med disse data var, at kunne se fordelingen af fleksjobbere indenfor forskellige dele af den kommunale forvaltning, fx skoleområdet, daginstitutioner, ældrepleje etc. Driftsområdeopdelingen tager udgangspunkt i den autoriserede kontoplanens 6 første hovedkonti (1. Forsyningsvirksomheder, 2. Transport og infrastruktur, 3. Undervisning og kultur, 4. Sundhedsområdet, 5. Social opgaver og beskæftigelse og 6. Fællesudgifter og administration). Efter ønske fra arbejdsgruppen er disse modificerede, så hovedkonto 5 er blevet underopdelt i 3 undergrupper; "Tilbud til ældre og handicappede", "Dagtilbud til børn og unge" og en restgruppe kaldet "Øvrige sociale opgaver og beskæftigelse". Herudover er hovedkonto 1 og 2 slået sammen til én kategori kaldet "Teknik, miljø, forsyning, transport, infrastruktur". Det blev overvejet en opdeling på forvaltningsområder, men KRL oplyste, at det ikke ville give mening, idet strukturerne i de forskellige kommuner er væsentligt forskellige.

¹¹ Driftsområdet Øvrige sociale opgaver og beskæftigelse består af de driftsområder, der ligger indenfor kontoplanen for Sociale opgaver og beskæftigelse, med undtagelse af Tilbud til ældre og handicappede og Dagtilbud til børn og unge, der er udtaget som selvstændige driftsområder.

Figur 5.1: Andelen af fleksjobbere ud af samlet antal ansatte i det pågældende driftsområde, 2015.



Øvrige Social opgaver \approx 58.000 personer, Fællesudgifter- og administration \approx 59.000 personer, Tilbud til ældre og handicappede \approx 133.000 personer, Undervisning- og kultur \approx 125.000 personer, Teknik mm. \approx 27.000 personer, Dagtilbud til børn og unge \approx 78.000 personer, Sundhedsområdet \approx 13.000 personer.

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

6. Overenskomstgrupper

Tabel 6.1 viser de 12 overenskomstgrupper, der har flest fleksjobbere ansat.

Tabel 6.1: De 12 overenskomstgrupper med flest fleksjobbere i 2015 (samlet for begge ordninger).

Overenskomst	Antal personer i fleksjob	Relativ fordeling	Fleksjobandel	Fleksjobindeks
I alt	16.895	100,0%	3,4%	100
Administration og it mv.	3.252	19,2%	7,8%	229
Social- og sundhedspersonale	2.006	11,9%	2,0%	59
Teknisk Service	1.967	11,6%	15,8%	463
Husassistenter	1.933	11,4%	32,0%	937
Pædagogmedhj. og pæd. assistenter	1.463	8,7%	4,4%	128
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	1.146	6,8%	2,3%	68
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	894	5,3%	1,4%	40
Specialarbejdere mv.	853	5,0%	8,7%	255
Syge- og sundhedspersonale	597	3,5%	2,1%	62
Hjemmevejledere	561	3,3%	2,3%	69
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	392	2,3%	2,6%	77
Rengøringsassistenter	379	2,2%	5,9%	174
De 12 største grupper i alt	15.443	91,4%	3,9%	115
Øvrige grupper	1.452	8,6%	1,4%	41

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Den første kolonne viser antallet af fleksjobbere i alt i gruppen. Kolonnen ”relativ fordeling” viser, hvordan den samlede gruppe af fleksjobbere er fordelt på overenskomster. ”Administration og it m.v.” har således lidt over 19 pct. af samtlige fleksjobbere, mens fx kun 5 pct. af fleksjobberne befinder sig indenfor lærerområdet. Kolonnen ”fleksjobandel” viser, hvor stor en andel af de ansatte i overenskomstgruppen, der er ansat som fleksjobbere.

Her skiller overenskomsten for husassistenter sig voldsomt ud i forhold til andre grupper, da næsten en tredjedel af alle ansatte er ansat i fleksjob. Også gruppen ”Teknisk Service” og i lidt mindre omfang ”Specialarbejdere”, ”Administration og it” samt rengøringsassistenter” skille sig ud med en høj andel fleksjobbere. Over-/underrepræsentationen af fleksjobansatte er søgt illustreret med et beregnet ”fleksjobindeks”. Et indeks på 100 er udtryk for, at der i overenskomstgruppen er en lige så stor andel af fleksjobbere, som der er i den samlede gruppe af kommunalt ansatte. Såfremt indekset er over 100 er

der i gruppen relativt flere fleksjobbere end i den samlede kommunale arbejdsstyrke. Og omvendt, hvis indekset er lavere end 100. Gruppen af husassistenter rummer altså mere end 9 gange flere fleksjobbere end det kommunale arbejdsmarked som helhed.¹²

Tabel 6.2: De 12 overenskomstgrupper med flest fleksjobbere i 2015 fordelt på gammel og ny ordning.

Overenskomst	Gl. ordning	Ny ordning	Relativ fordeling gl. ordning	Relativ fordeling ny ordning
I alt	11.534	5.361	100,0%	100,0%
Administration og it mv.	2.319	933	20,1%	17,4%
Social- og sundhedspersonale	1.362	644	11,8%	12,0%
Teknisk Service	1.109	858	9,6%	16,0%
Husassistenter	1.091	842	9,5%	15,7%
Pædagogmedhj. og pæd. Ass.	981	482	8,5%	9,0%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	925	221	8,0%	4,1%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	733	161	6,4%	3,0%
Specialarbejdere mv.	549	304	4,8%	5,7%
Syge- og sundhedspersonale	421	176	3,7%	3,3%
Hjemmevejledere	436	125	3,8%	2,3%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	240	152	2,1%	2,8%
Rengøringsassistenter	246	133	2,1%	2,5%
De 12 største grupper i alt	10.412	5.031	90,3%	93,8%
Øvrige grupper	1.122	330	9,7%	6,2%

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Tabel 6.2. viser, hvordan fleksjobberne fordeler sig på henholdsvis gammel og ny ordning. Det bemærkelsesværdige er, at de to overenskomstgrupper ”Teknisk Service” og ”Husassistenter”, der relativt har flest fleksjobbere, fortsat har flest fleksjobbere på den nye ordning, alt imens de to største grupper ”Administration og it” samt ”Social- og sundhedspersonale” har en nogenlunde uforandret andel den nye ordning. Det er tillige værd at bemærke, at lærerområdet og de to pædagogområder har taget markant færre fleksjobbere under den nye ordning end under den gamle.

¹² En kvalitativ forklaring på, hvorfor husassistentoverenskomsten anvendes så ofte til fleksjobbere kunne være, at det er en overenskomst man kender/ofte bruger og at husassistenter fx udfører flere opgaver end fx rengøringsassistenter.

Tendensen synes således at have været, at fleksjobbene under den nye ordning er oprettet inden for de overenskomstområder, hvor der i forvejen findes en relativ høj andel af fleksjobansættelser. Denne tendens ligner således den, der også kunne ses, når kommunerne blev fordelt efter størrelse og efter region: jo flere fleksjobbere, der fandtes på den gamle ordning, jo flere fleksjobbere findes også på den nye ordning.

7. Beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet

Fleksjobberes arbejdssevne angives nu i beskæftigelsesgrad (ugentlig arbejdstid, hvor 37 timer er fuld tid) og arbejdsintensitet (en procentandel for, hvor intensivt vedkommende kan arbejde i det pågældende timetal, hvor 100 er den fulde arbejdsintensitet).

I forbindelse med rapportens undersøgelse af arbejdssevne skal det understreges jf. rapportens indledning, at det ikke er muligt at opgøre hverken beskæftigelsesgraden (den aftalte ugentlige arbejdstid) eller arbejdsintensiteten for den gamle ordning. Nedenstående figurer viser alene frekvenstabeller for beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet for den nye ordning, hvor der ses på udviklingen i de forskellige intervaller.

Tabel 7.1 og 7.2 opgør arbejdsintensiteten i de forskellige beskæftigelsesgrader på den nye ordning i 2013 og 2015. Her kan det ses, hvor stor en andel de forskellige beskæftigelsesgrader og deres arbejdsintensitet udgør af den samlede mængde af ansatte på den nye ordning. I 2013 og 2015 befandt godt to ud af tre fleksjobbere på den nye ordning sig på mellem 0-20 timer med en arbejdsintensitet på +90 pct.

I 2013 har 97,5 pct. en arbejdstid på under 25 timer ugentligt og 80 pct. har en arbejdsintensitet på over 90. I 2015 er arbejdstidsmønsteret stort set uforandret, mens der nu er 70 pct., der har en arbejdsintensitet på over 90. Det er især fleksjobbere, som er ansat på 5-10-timer, og som har en arbejdsintensitet på mellem 40-90 pct., der er kommet flere af fra 2013 til 2015.

Overordnet ses det altså, at de lavere beskæftigelsesintervaller samt lavere arbejdsintensiteter fylder mere i 2015 end i 2013.

Tabel 7.1: Beskæftigelsesgrad/arbejdsintensitet på ny ordning i 2013. Antal personer i alt: 1465.

Beskæftigelsesinterval/ Arbejdsintensitet	0-40 %	40-50%	50-60%	60-70%	70-80%	80-90%	90%+	i alt
0 - 5	1,77%	0,55%	0,75%	0,34%	0,07%	0,41%	9,90%	13,79%
5 - 10	1,37%	1,84%	2,18%	0,89%	1,30%	0,82%	19,86%	28,26%
10 - 15	0,20%	0,68%	0,61%	0,89%	1,64%	0,96%	19,18%	24,16%
15 - 20	0,00%	0,20%	0,34%	0,34%	1,16%	0,27%	17,75%	20,07%
20 - 25	0,00%	0,07%	0,00%	0,07%	0,34%	0,14%	10,58%	11,19%
25 +	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,14%	0,07%	2,32%	2,53%
I alt	3,34%	3,34%	3,89%	2,53%	4,64%	2,66%	79,59%	1465

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

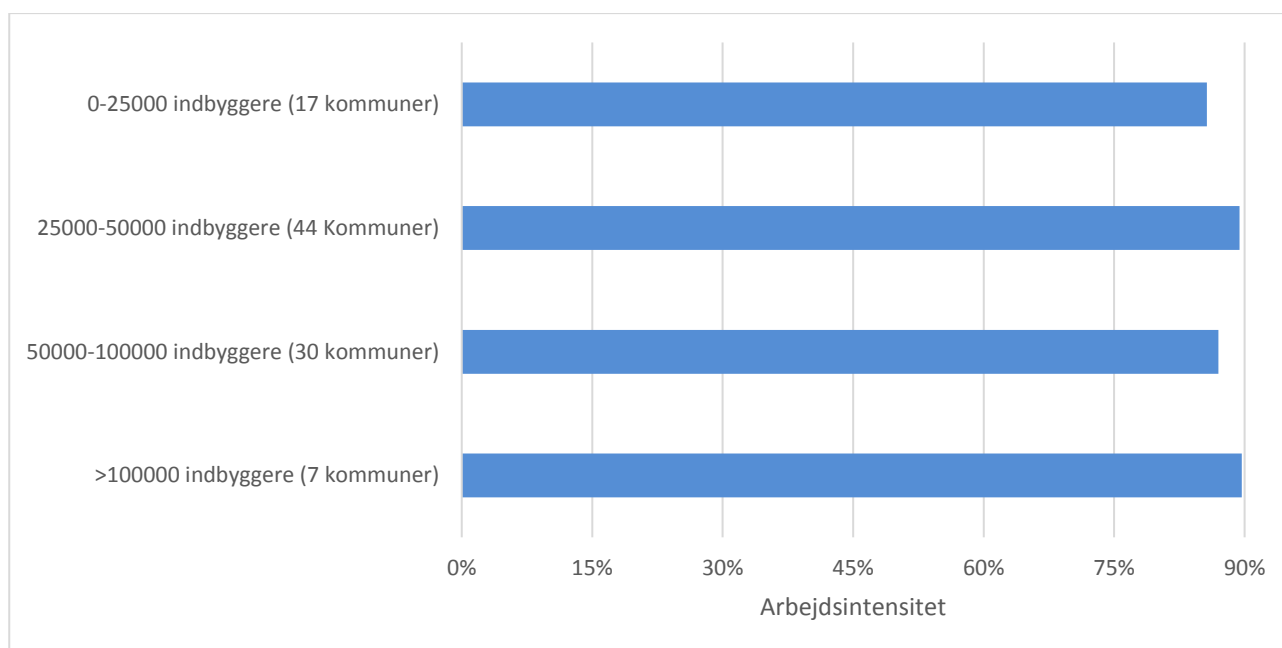
Tabel 7.2: Beskæftigelsesgrad/arbejdsintensitet på ny ordning i 2015. Antal personer i alt: 5361.

Beskæftigelsesgrad/ Arbejdsintensitet	0-40 %	40-50%	50-60%	60-70%	70-80%	80-90%	90%+	I alt
0 - 5	2,44%	1,12%	1,03%	0,63%	0,26%	0,24%	9,20%	14,92%
5 - 10	1,92%	2,67%	2,89%	2,46%	2,52%	1,96%	21,92%	36,34%
10 - 15	0,26%	0,60%	0,80%	1,96%	1,81%	1,90%	17,11%	24,44%
15 - 20	0,00%	0,15%	0,22%	0,17%	1,08%	0,63%	14,27%	16,53%
20 - 25	0,06%	0,00%	0,00%	0,07%	0,28%	0,06%	5,86%	6,32%
25 +	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%	0,02%	1,38%	1,45%
I alt	4,70%	4,53%	4,94%	5,30%	5,99%	4,81%	69,73%	5361

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Herunder ses en række figurer, som viser den gennemsnitlige arbejdsintensitet for personer ansat på den nye fleksjobordning.

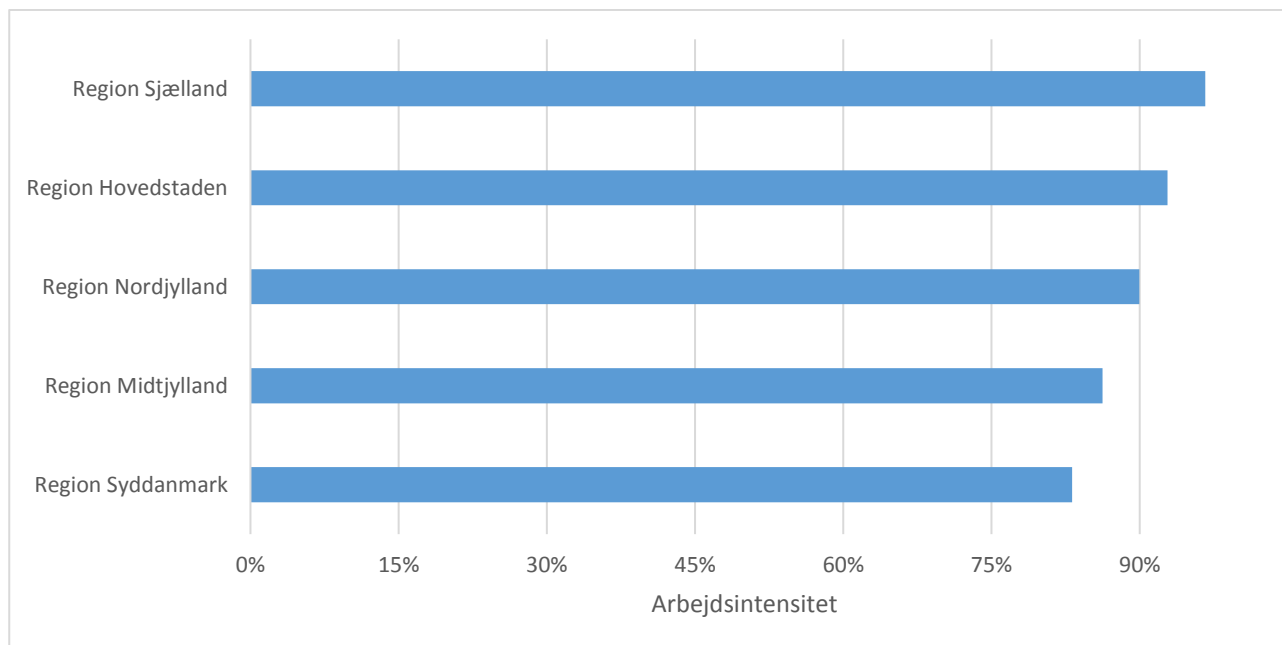
Figur 7.1: Arbejdsintensitet fordelt på kommune størrelse, 2015 (ny ordning).



Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Figur 7.1 ovenfor viser, at der ikke er stor variation mellem den gennemsnitlige arbejdsintensitet for kommunalt ansatte fleksjobbere på den nye ordning, når der fordeles på størrelsen af den kommune, de er ansat i. Der synes dog at være den sammenhæng, at de kommunetyper (målt på størrelse), hvor andelen af fleksjobbere på den nye ordning er højest, også har den laveste arbejdsintensitet.

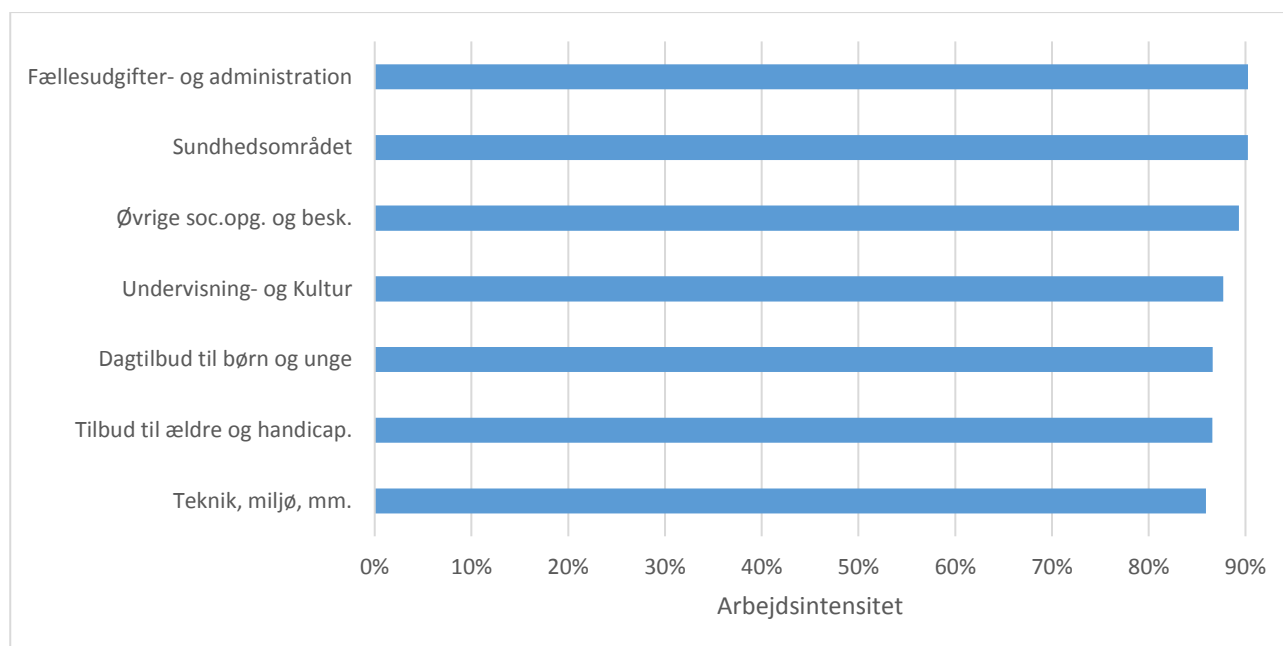
Figur 7.2: Arbejdsintensitet fordelt på regioner, 2015 (ny ordning).



Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Figur 7.2 viser arbejdsintensiteten i kommunerne i de forskellige regioner for 2015. Figuren viser, at der her er større variation i den gennemsnitlige arbejdsintensitet for fleksjobbere, der er ansat på den nye ordning. I kommunerne i Region Sjælland er arbejdsintensiteten for fleksjobberne på den nye ordning i gennemsnit 10 procentpoint højere end den gennemsnitlige arbejdsintensitet for fleksjobbere på den nye ordning i kommunerne i Region Syddanmark. Tendensen fra kommunestørrelserne gentager sig her: jo mere udbredt den nye fleksjobordning er, jo lavere er arbejdsintensiteten.

Figur 7.3: Arbejdsintensitet fordelt på driftsområder, 2015 (ny ordning).



Fællesudgifter- og administration \approx 59.000 personer, Sundhedsområdet \approx 13.000 personer, Øvrige sociale opgaver mm. \approx 58.000 personer, Undervisning- og kultur \approx 125.000, Dagtilbud til børn og unge \approx 78.000, Tilbud ældre og handicappede \approx 133.000 personer, Teknik mm. 27.000 personer

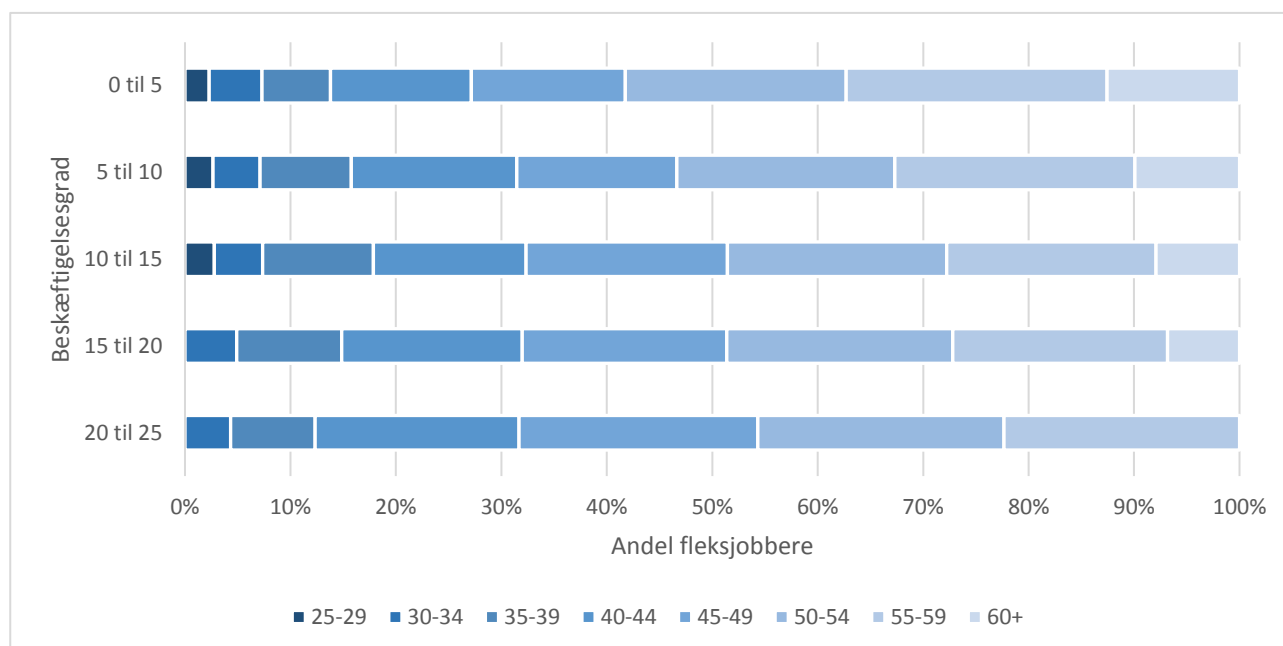
Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Ovenstående figur viser arbejdsintensiteten fordelt på de forskellige driftsområder indenfor de forskellige sektorer. Der er ikke stor variation på tværs af driftsområderne, da Fællesudgifter- og administration er driftsområdet med den højeste arbejdsintensitet på 90,4 pct. og teknik m.m. er driftsområdet med den laveste intensitet på 85,9 pct.

Til sammen viser figur 7.1, 7.2 samt 7.3, at der overordnet ses en variation i den gennemsnitlige arbejdsintensitet, når de kommunale arbejdsgivere fordeles på regioner, men ikke hverken kommunestørrelse eller driftsområde.

Figur 7.4 herunder viser, hvorledes fleksjobberne på den nye ordning fordeler sig aldersmæssigt, når de opdeles på beskæftigelsesgrader. Ud fra figuren kan det ses, at de ældre fleksjobbere fylder mere blandt fleksjobbere med lavere ugentlig arbejdstid. Samtidig er der dog ingen helt unge fleksjobbere (under 30 år) blandt fleksjobbere, der arbejder mere end 15 timer om ugen.

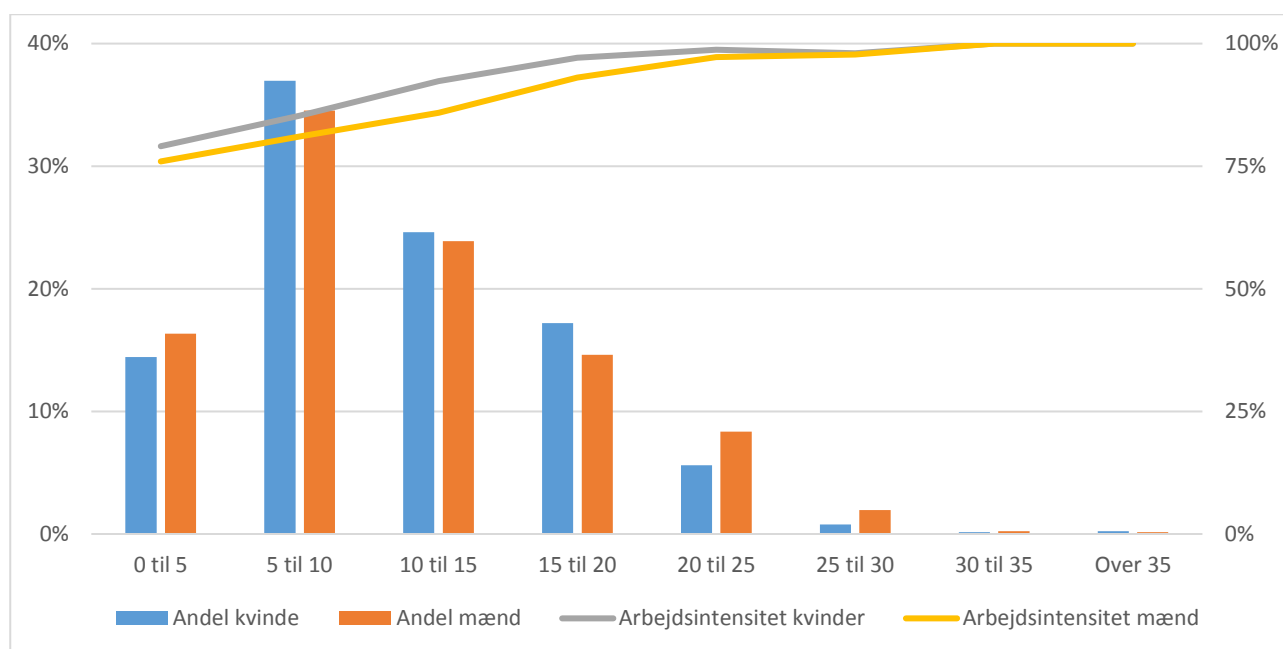
Figur 7.4: Beskæftigelsesgrad fordelt på alder, 2015. (ny ordning)



Kilde: KRL – Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

Figur 7.5 viser fleksjobbere på den nye ordning fordelt på både køn, beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet. Heraf kan det ses, at der er flere fleksjobbere med en arbejdstid på 0 til 5 timer blandt mænd på den nye fleksjobordning, end der er blandt kvinder. Det samme ses, når det gælder fleksjob på mere end 20 timer om ugen. Samtidig ses det endvidere, at mænds arbejdsintensitet generelt er lavere end kvinders. Det gælder uanset, hvilken beskæftigelsesgrad der er tale om. Figuren viser endvidere, at der er en positiv sammenhæng mellem beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet: jo flere arbejdstimer, der er aftalt, jo højere er arbejdsintensiteten også fastsat.

Figur 7.5: Andel fleksjobbere ansat på ny ordning, fordelt på køn, beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet, 2015.



Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Nedenstående tabel 7.3 viser udviklingen i det gennemsnitlige timetal for fleksjobbere (fulgt på cpr nummer), der er ansat i fleksjob både i 2014 og 2015.

Tabel 7.3: Udvikling i gennemsnitlig timetal for fleksjobbere efter ordning, 2014 – 2015 (progression).

Udvikling 2014 til 2015	Antal	Andel	Gns. Timer 2014	Gns. Timer 2015	Udvikling i gns. timetal
Negativ	230	8,8%	14,20	9,77	-4,43
Positiv	554	21,3%	8,32	13,66	5,34
Uændret	1.822	69,9%	10,16	10,16	0
Total	2.606	100,0%	10,13	10,87	0,74

Kilde: KRL – Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

Som tabellen ovenfor illustrerer, er der for størstedelen af fleksjobbere (ca. 70 pct.) tale om en uændret gennemsnitlig arbejdstid om ugen. Dog er der under en tiendedel (230 personer) af fleksjobberne, der gennemsnitligt er gået ned i tid på ugentlig basis. For denne gruppe er der tale om et fald på 4,4 timer om ugen.

Til sidst er ca. en femtedel af fleksjobbere gået op i timer mellem 2014 og 2015. For denne gruppe er der tale om en stigning på 5,3 timer om ugen. Gennemsnitligt set er der således tale om en svag stigning i beskæftigelsesgraden for de fleksjobbere, der var ansat i både 2014 og 2015.

8. Personaleomsætning blandt fleksjobbere

Nedenstående tabel 8.1 viser udviklingen i personaleomsætningen ift. fleksjob i kommunerne.¹³

Tabel 8.1: Udvikling i fleksjob omsætning, 2011-2015.

Fra	Til	2011	2012	2013	2014	2015
	I alt fleksjobbere	15.347	15.558	15.963	16.547	16.891
Anden sektor	<i>Fleks</i>	1.592	1.986	2.180	2.351	2.223
Fleks	<i>Fleks (anden kommune)</i>	69	63	43	61	142
Fleks	<i>Fleks (samme kommune)</i>	13.171	13.078	13.462	13.842	14.205
Overenskomstansat	<i>Ej fastholdt</i>	80	60	35	27	42
Overenskomstansat	<i>Fastholdt</i>	340	302	204	212	221
Tjenestemænd	<i>Ej fastholdt</i>	-	7	-	-	-
Tjenestemænd	<i>Fastholdt</i>	39	22	8	-	-
Andet	<i>Ej fastholdt</i>	28	22	14	28	29
Andet	<i>Fastholdt</i>	23	18	17	26	29
Alle fleksjobbere	<i>Bruttotilgang</i>	2.176	2.480	2.501	2.705	2.686
Alle fleksjobbere	<i>Forladt i årets løb</i>	2.426	1.686	2.053	2.060	2.200

"Fra fleksjob til fleksjob (samme kommune)" dækker over personer der er forblevet i den samme stilling i den samme kommune.

"Forladt" betyder personer, der er udgået fra lønsystemet eller fået en anden ansættelse end fleksjob.

"Fastholdt" dækker over personer, som er forblevet i den samme stilling hos samme arbejdsgiver, men er skiftet fra ordinær ansættelse til ansættelse i fleksjob.

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Tabellen viser, at langt den største del af fleksjobberne i alle fem år er personer ansat i det samme fleksjob i samme kommune. Gruppen er steget fra 13.171 personer i 2011 til 14.205 personer i 2015. Tilgangen af fleksjobbere er stigende i antal fra 2.426 personer i 2011 til 2.686 personer i 2015. Langt de fleste nye kommunale fleksjobbere kommer til kommunerne fra andre sektorer (private sektor, stat eller regioner). I 2011 var 1.592 af de nyoprettede kommunale fleksjob besat af personer fra andre sektorer, mens dette tal i 2015 var steget til 2.223 personer.

I 2011 var der 2.426 personer, der forlod et fleksjob i kommunerne. Dette tal var i 2012 faldet til 1.686 personer, hvorefter det igen er stigende, hhv. 2.053 i 2013, 2.060 i 2014 og 2.200 i 2015.

¹³ Omsætningsdata er trukket for december måned for de 5 år, for at tallene er "rene", forstået som at alle der blev ansat i 2011 og 2012 kom på gammel ordning, mens ansættelser de øvrige år er på ny ordning, der trådte i kraft 1. januar 2013.

Afgangen fra fleksjobansættelse varierer over årene mellem 11 pct. og 15,8 pct. og ligger således på samme niveau som personaleafgangen fra hele den kommunale sektor (11 pct. i 2015 for faste medarbejdere under ét i kommunerne).

Tabel 8.2 viser de overordnede træk ved udviklingen i personaleomsætningen i procent.

Tabel 8.2: Udvikling i fleksjob omsætning, i procent 2011-2015.

	2011	2012	2013	2014	2015
Nye fleksjob i alt, heraf	14,2%	15,9%	15,7%	16,3%	15,9%
Tilgang udefra	10,4%	12,8%	13,7%	14,2%	13,2%
Fastholdelsesfleksjob	2,6%	2,2%	1,4%	1,4%	1,5%
Andre nye fleksjob	1,2%	1,0%	0,6%	0,7%	1,3%
Allerede ansatte i fleksjob	85,8%	84,1%	84,3%	83,7%	84,1%
Tilgang fra anden sektor i forhold til alle nye	73,2%	80,1%	87,2%	86,9%	82,8%
Fastholdelsesfleksjob i forhold til alle nye	18,5%	13,8%	9,2%	8,8%	9,3%
Afgang fra fleksjob (forladt)	15,8%	11,0%	13,2%	12,9%	13,3%

"Forladt" betyder personer, der er udgået fra lønsystemet eller fået en anden ansættelse end fleksjob.

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

Tabellen viser, at andelen af nyoprettede fleksjob ligger forholdsvist konstant på ca. 16 pct. Af de nyoprettede fleksjob udgør tilgangen fra andre sektorer henholdsvis 73,2 pct. i 2011 og 82,8 pct. i 2015. I 2013 og 2014 var tilgangen fra anden sektor noget højere, henholdsvis 87,2 pct. og 86,9 pct.

Tabellen viser desuden, at andelen af nyoprettede fastholdelsesfleksjob er faldet fra 2011 og 2012 til 2013, hvor den nye fleksjobordning blev indført. Andelen af fastholdelsesfleksjob i forhold til nyoprettede fleksjob i alt var i 2011 og 2012 (gammel ordning) på henholdsvis 18,5 pct. og 13,8 pct., mens fastholdelsesandelen faldt til henholdsvis 9,2 pct. i 2013, 8,8 pct. i 2014 og 9,3 pct. i 2015 (ny ordning).¹⁴

Nedenstående tabel 8.3 viser på hvilke overenskomstområder fastholdelsen sker. Det er især på overenskomstområderne "Kontor- og It-personale, KL", "Lærere m.fl. i folkeskoler og specialundervisning", "Pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger" samt "Social- og sundhedspersonale, KL" at fastholdelse sker. I de fleste overenskomstgrupper har der været et fald fra

¹⁴ Dette skyldes sandsynligvis, at der med den nye fleksjobordning er blevet stillet større krav ift. fastholdelse, hvor en person nu som udgangspunkt kun kan blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. At fastholdelse allerede er mindre i 2012 kan skyldes, at man afventede, at ny lovgivning var på vej.

2011 til 2015 i antallet af fastholdelsesfleksjob. For lærergruppen var faldet størst, da der i 2011 var oprettet 92 fastholdelsesfleksjob, mens der i 2015 kun blev oprettet 34 fastholdelsesfleksjob.

For nogle overenskomstgrupper ses dog en modsat bevægelse, om end det skal pointeres, at der er tale om et begrænset talmateriale. Der ses også en antalmæssig stigning fra 2011 til 2015 i nyoprettede fastholdelsesfleksjob på overenskomstområderne ”Akademikere, KL”, ”Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL” og ”Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter”.

Tabel 8.3: Fordeling af nyoprettede fastholdelsesfleksjob på overenskomstgrupper, 2011-2015.

Fra	2011	2012	2013	2014	2015
Akademikere, KL	7				10
Hjemmevejledere og pædagogisk personale, døgninstitutioner	15	21	8	11	12
Husassistenter, KL	11	13		9	12
Kontor- og It-personale, KL	54	39	37	35	33
Lærere m.fl. i folkeskole og specialundervisning	92	62	31	35	34
Musikskolelærere	5				
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, KL		6	5	6	8
Pæd. pers., daginstitution/klub/skolefritidsordning	65	44	36	21	28
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	24	21	23	22	27
Rengøringsassistenter, KL	10	7		6	
Social- og sundhedspersonale, KL	44	39	26	34	37
Socialrådgivere/socialformidlere, KL	14	9	8	6	10
Specialarbejdere mv., KL	9	23	6	6	
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL		17	12	17	14
Klinikassistenter, KL	5				
Teknisk Service	16	13	12	16	7
Håndværkere m.fl., KL		6			
Pædagogisk uddannede ledere		6			
I alt	371	326	204	224	232

Kategorier med færre end 5 personer fremgår ikke af tabellen.

Kilde: KRL – Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor

9. Lønniveau og lønudvikling

I tabel 9.1. nedenfor er lønniveauet¹⁵ for ansatte i fleksjob søgt belyst.

Tabel 9.1: Lønniveauer for ansatte i fleksjob, 2015.

Overenskomst/Stilling	Gl. fleks: antal ansatte	Gl. fleks: Faktisk løn	G. fleks: Gæms. beskæftigelsesgrad	Gl. fleks: Gæms. beskæftigelsesgrad	Gl. fleks: fuldtid/ord. fuldtid	Ny fleks: Antal ansatte	Ny fleks: Faktisk løn	Ny fleks: Gæms. Beskæftigelsesgrad	Ny fleks: Arbejdsintensitet	Ny fleks: fuldtid/ord. fuldtid
(Teknisk Service) Tekniske servicemedarbejdere	1004	24942	0,99	89%	868	5167	0,22	0,86	83%	
(Husassistenter, KL) Husassistenter	1015	24585	0,98	98%	831	5661	0,25	0,85	92%	
(Administration og it mv., KL) Kontorassistenter	1077	24986	0,98	91%	538	6706	0,28	0,89	89%	
(Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter) Pædagogmedhjælpere	883	24343	0,97	101%	450	5792	0,26	0,86	95%	
(Social- og sundhedspersonale, KL) Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.	365	22428	0,96	94%	326	5105	0,23	0,86	92%	
(Specialarbejdere mv., KL) Specialarbejdere	532	26004	0,99	89%	290	7261	0,32	0,85	81%	
(Administration og it mv., KL) Assistent	792	28573	0,99	92%	206	8694	0,31	0,91	92%	
(Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.) Pædagoger	757	31034	0,96	97%	176	10297	0,32	0,93	97%	
(Social- og sundhedspersonale, KL) Social- og sundhedshjælpere	498	26735	0,96	90%	158	7718	0,30	0,88	89%	
(Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL) Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	252	26502	0,99	95%	147	6139	0,25	0,88	88%	
(Rengøringsassistenter, KL) Rengøringsassistenter	264	24653	0,98	97%	127	6288	0,28	0,85	91%	
(Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.) Lærere, grundløn	528	38159	0,98	97%	115	13665	0,34	0,97	100%	
(Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.) Socialpædagoger	385	30376	0,98	89%	111	10334	0,34	0,91	92%	
(Social- og sundhedspersonale, KL) Social- og sundhedsassistenter	245	28386	0,96	91%	105	9655	0,33	0,91	95%	
(Administration og it mv., KL) Specialister	368	33927	0,99	92%	85	13895	0,42	0,96	90%	
(Syge- og sundhedspersonale - basis, KL) Sygeplejersker	165	28627	0,94	83%	71	11789	0,36	0,96	91%	
Samlet for udvalgte stillingsgrupper	9130	.	0,98	93%	4604	.	0,30	0,90	91%	

"Faktisk løn" (for fleksjobansatte): Lønnen består af grundløn, tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse og pensionsbidrag. Lønnen er gennemsnitslønnen pr. ansat.

"Fleks fuldtid": Lønnen består af grundløn, centrale og lokale tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse og pensionsbidrag. Lønnen er gennemsnitslønnen for en fuldtidsansat.

¹⁵ Den gennemsnitlige lønniveauaforskel mellem gammel og ny ordning på hhv. 93% og 91% af lønniveauet for ordinært ansatte kan skyldes, at fleksjobbere på gammel ordning er en lukket gruppe, der har højere anciennitet end fleksjobbere på ny ordning, der er "nyansatte" i fleksjob.

Man skal være forsigtig med at sammenligne fleksjobbere på gammel ordning med fleksjobbere på den nye ordning indenfor og på tværs af de enkelte stillingsgrupper, idet der kan være store forskelle på, hvem der blev/bliver rekrutteret til fleksjobberne under gammel/ny ordning - herunder forskelle i frekvensen af fastholdelsesfleksjobbene. Disse forskelle samt lønforskelle, der mere har med centrale, lokale og genetillæg er ikke nærmere analyseret.

"Ord(inært) fuldtid": Lønnen består af grundløn, centrale og lokale tillæg, genetillæg, særlig feriegødtgørelse og pensionsbidrag. Pensionsbidrag for tjenestemænd er beregnet. Lønnen er gennemsnitslønnen for en fuldtidsansat. Ordinært ansatte omfatter overenskomstansatte og tjenestemænd.

Beregningerne er gennemført for i alt 16 stillingskategorier inden for de 12 overenskomstråder, der blev beskrevet i afsnit 6. Inden for overenskomstråderne Administration og it samt Social- og Sundbedspersonale optræder der tre stillingstyper, mens der inden for de øvrige 10 overenskomstråder kun optræder én stillingstype inden for hvert.

De anførte middelværdier er uvægtede gennemsnit.

Kilde: KRL – Kommunernes og Regionernes Løndatakontor samt egne beregninger

Lønmæssigt adskiller de to fleksjobordninger sig fra hinanden ved, at der for den nye ordnings vedkommende aflønnes for de timer, den ansatte arbejder effektivt, dvs. for den aftalte arbejdstid og i forhold til den fastsatte arbejdsintensitet. Ansatte i fleksjob efter den gamle ordning lønnes for alle timer inkl. de timer, deres beskæftigelse er nedsat.

Personer ansat i fleksjob på gammel ordning havde ret til tilbud om et fleksjob på fuld tid, medmindre medarbejderen foretrak deltidsansættelse og desuden havde haft ordinær deltidsbeskæftigelse sammenlagt min. 12 måneder forud for visiteringen af fleksjob. Det ses i tabel 9.1, at fleksjobbere på gammel ordning, i de udvalgte stillingskategorier, har en beskæftigelsesgrad på gennemsnitligt 0,98, hvilket i realiteten betyder, at langt de fleste på gammel ordning aflønnes som heltidsbeskæftigede. Der ses dog variationer stillingsgrupperne imellem, hvilket kan skyldes forskelle i udbredelse af deltidsansættelser.

Personer ansat i fleksjob på den nye ordning aflønnes på baggrund af deres beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet. Tabel 9.1 viser, at fleksjobbere på ny ordning, indenfor de udvalgte stillingskategorier, i gennemsnit har en beskæftigelsesgrad på 0,3 af en heltidsbeskæftigelse samt en arbejdsintensitet på 0,90. Der ses også her variationer mellem stillingsgrupper - tekniske servicemedarbejdere har en gennemsnitlig beskæftigelsesgrad på 0,22 samt en arbejdsintensitet på 0,86, mens specialister inden for administration og it gennemsnitligt har en beskæftigelsesgrad på 0,42 samt en arbejdsintensitet på 0,96. Ift. lønniveauet for fleksjobbere ansat på ny ordning er det væsentligt at bemærke, at fleksjobbere på ny ordning, ud over løn fra arbejdsgiver, får et månedligt fleksløntilskud fra kommunen, der dog højst kan udgøre et beløb svarende til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste sats.

Lønniveauet for de ansatte i fleksjob er i tabel 9.1. yderligere søgt illustreret ved at sætte den gennemsnitlige løn for en fleksjobber, omregnet til fuldtidsløn, i forhold til den gennemsnitlige fuldtidsløn for ordinært ansatte i tilsvarende stillinger. For ansatte under den gamle fleksjobordning ses, at den gennemsnitlige fuldtidsløn for fleksjobbere udgør 93 pct. af den gennemsnitlige fuldtidsløn for ordinært ansatte. Lavest er den for sygeplejersker, hvor fleksjoblønnen udgør 83 pct. af gennemsnitslønnen. For ansatte under den nye fleksjobordning ses, at den gennemsnitlige fuldtidsløn for fleksjobbere udgør 91

pct. af den gennemsnitlige fuldtidsløn for ordinært ansatte. Lavest er den for specialarbejdere, hvor fleksjoblønningen udgør 81 pct. af gennemsnitslønnen.

Det er værd at bemærke, at stillingsgrupper indenfor de fem overenskomstgrupper, der har de fleste fleksjobbere på ny ordning (jf. afsnit 6), ligger i den lave ende, hvad angår den faktisk løns størrelse, den ugentlige arbejdstid og arbejdsintensiteten. Fleksjobansatte lærere, pædagoger, socialpædagoger, social- og sundhedsassistenter, specialister samt sygeplejersker ligger derimod i den højere ende, hvad angår faktisk løn, ugentlig arbejdstid og arbejdsintensitet.

Tabel 9.2. viser lønudviklingen for ansatte i fleksjob på den gamle ordning.

Tabel 9.2: Lønudvikling for ansatte i fleksjob (gl. ordning) og ordinært ansatte 2013-15

Overenskomst	Fleksjobbere, gl. ordning				Ordinært ansatte			
	Antal	Lønstigning 2013-14	Lønstigning 2014-15	Lønstigning 2013-15	Antal	Lønstigning 2013-14	Lønstigning 2014-15	Lønstigning 2013-15
Administration og it mv., KL	2.295	1,2%	2,1%	3,3%	24.372	1,4%	2,3%	3,7%
Social- og sundhedspersonale, KL	1.332	1,0%	1,9%	2,9%	48.650	1,2%	2,6%	3,9%
Teknisk Service	1.108	1,6%	1,9%	3,6%	5.395	2,7%	2,3%	5,0%
Husassistenter, KL	1.063	1,4%	2,0%	3,4%	1.937	2,4%	2,7%	5,2%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	963	1,5%	2,1%	3,6%	12.436	2,0%	2,3%	4,3%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	915	1,4%	2,2%	3,7%	34.407	1,7%	2,4%	4,2%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	735	1,5%	4,0%	5,6%	42.842	3,0%	2,6%	5,7%
Specialarbejdere mv., KL	532	1,4%	1,7%	3,2%	6.413	2,0%	2,0%	4,0%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	436	1,2%	2,1%	3,4%	15.544	1,6%	2,8%	4,4%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	423	1,1%	1,9%	3,0%	17.931	1,5%	2,4%	4,0%
Rengøringsassistenter, KL	240	1,3%	1,9%	3,2%	3.772	2,4%	2,4%	4,8%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	226	1,5%	2,5%	4,1%	4.018	2,2%	3,5%	5,8%
Samlet for udvalgte overenskomstområder	10.268	1,3%	2,2%	3,6%	217.717	2,0%	2,5%	4,6%

Omfatter kun personer, der var ansat i samme stilling i sept. 2013, sept. 2014 og sept. 2015. Kun månedslønnede. Ordinært ansatte er tjenestemænd og overenskomstansatte. Løn er inkl. tillæg og pension. Løn er opregnet til fuldtidsløn og er inkl. generelle lønstigninger (reguleringsordning).

Middelværdier er vægtede gennemsnit.

Kilde: KRL – Kommunernes og Regionernes Løndatakontor samt egne beregninger.

Lønudviklingen for fleksjobansatte er målt for de ansatte, der var ansat i det samme fleksjob i både 2013, 2014 og 2015 inden for de 12 største overenskomstområder, jf. afsnit 6. Lønudviklingen er sammenlignet med lønudviklingen for ansatte i ordinære stillinger inden for de samme overenskomstområder, som også var ansat i den samme stilling i 2013, 2014 og 2015.

Overordnet set har de fleksjobansatte inden for de 12 udvalgte overenskomstområder haft en lidt svagere lønudvikling end de ordinært ansatte: 3,6 pct. mod 4,6 pct. over perioden 2013-15. Forskellen er størst 2013-14, hvor de fleksjobansatte stiger med 1,3 pct. mens de ordinært ansatte stiger med 2,0 pct.

De generelle lønstigninger har i perioden i alt været 2,2 pct. - fordelt med 0,6 pct. i 2013-14 og 1,6 pct. i 2014-15. Forskellene mellem lønstigningerne for de fleksjobansatte og de ordinært ansatte må forklares med forskelle i overenskomstmæssige stigninger og/eller med forskelle i centrale og lokale tillæg, men dette er ikke analyseret yderligere her.

Mellem de forskellige overenskomstområder er der variationer i forskellen mellem lønudviklingen for de fleksjobansatte og de ordinært ansatte. De største forskelle findes blandt ansatte omfattet af overenskomsterne for henholdsvis husassistenter og for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, hvor forskellene er 1,8 pct. De mindste forskelle findes for ansatte omfattet af overenskomsten for lærere (0,1 pct.) henholdsvis overenskomsten for administration og it (0,4 pct.).

Det er vurderet, at datamaterialet om lønudviklingen for ansatte under den nye fleksjobordning er for spinkelt og usikkert til, at der for den samme periode kan foretages en analyse af lønudviklingen for denne gruppe.