

Til
Djøf, DANSK MAGISTERFORENING og IDA
November 2017

BILAGSRAPPORT

FLYTNING AF STATSLIGE ARBEJDSPLADSER

INDHOLD

1.	METODE	1
2.	LITTERATURREVIEW	4
3.	BESVARELSER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN	13
3.1	Erfaringer på tværs af styrelserne efter de seks analysetemaer	13
3.1.1	Mulighed for at præge processen og kommunikation om processen	13
3.1.2	Stabilitet i arbejdskraften	15
3.1.3	Forventninger til opgaver og fordeling af opgaver	17
3.1.4	Samarbejde med ledere	19
3.1.5	Kvaliteten i opgaveløsning og arbejdspress	21
3.1.6	Konsolidering efter flytningen	23
3.2	Spørgsmål til hver enkelt styrelse	24
3.2.1	Statens Administration	24
3.2.2	Nævnenes Hus	26
3.2.3	Landbrugsstyrelsen	29
3.2.4	Geodatastyrelsen	31
4.	STYRELSESNES ÅRSVÆRK	34
4.1	Statens Administration	34
4.2	Nævnenes Hus	37
4.3	Landbrugsstyrelsen	37
4.4	Geodatastyrelsen	39

1. METODE

I dette afsnit præsenteres udvælgelsen af styrelser til analysen, datakilder og afgrænsning.

1.1 Udvalgelse af styrelser

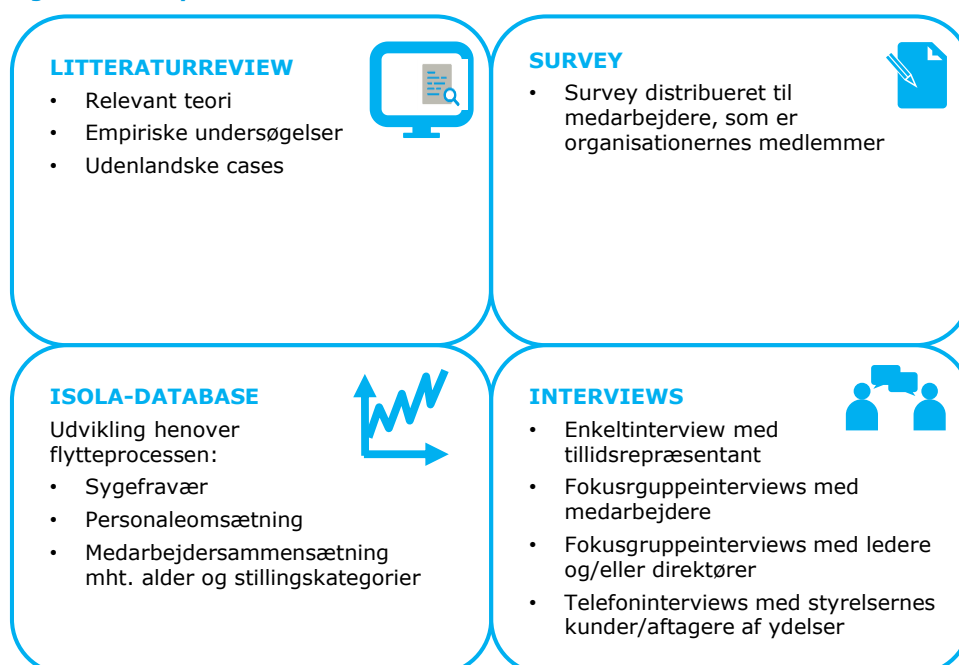
Styrelserne er udvalgt, så der sikres variation i de forskellige cases. Derfor er de udvalgt på en sådan måde, at der både inkluderes styrelser, som er helt flyttede, delvist flyttede og er helt nyligt sammenlagt.

Ved at sikre denne variation er det muligt at skabe et indblik i de forskellige typer af flytning, som har været gennemført fra slutningen af 2015 og frem til i dag, og hvilken læring der kan hentes fra disse processer.

1.2 Datakilder

Nærværende rapport præsenterer resultaterne af fire sammenhængende analyser med separate datakilder, jf. Figur 1-1.

Figur 1-1: Analysens datakilder



Der er således anvendt en kombination af datakilder. Det muliggør datatriangulering og sikrer validiteten i analysens resultater. I de følgende afsnit beskrives datakilderne uddybende.

1.2.1 Litteraturreview

Rambøll har gennemført en gennemgang af litteratur, der er udvalgt ved enten at beskæftige sig med flytning af statslige arbejdspladser eller begreber, som kan være relevante at betragte flytningsprocessen i lyset af. Med reviewet sammenfattes relevant teori, empiriske undersøgelser samt udenlandske cases fra andre sammenlignelige lande. Formålet med sammenfatningen er først og fremmest at kortlægge hvilke perspektiver, der findes for en flytning af statslige arbejdspladser, og hvilke positive og/eller negative virkninger der kan følger til en sådan flytteproces.

Gennemgangen af litteraturen resulterede i en analyse af 11 artikler, der enten omhandler en flytningsproces, eller som kortlægger begreber, der kan være relevante at betragte i forhold til flytningen. Rambøll har fra artiklerne sammenfattet centrale begreber og sammenhænge mellem væsentlige variable. Disse fremgår i afsnit 2.2 i nærværende bilagsrapport.

Viden fra litteraturreviewet er anvendt som baggrund for udarbejdelse af surveysspørgsmål og spørgeramme til de kvalitative interviews.

1.2.2 Data fra ISOLA-database

Til at undersøge udviklingen i styrelsernes personaleomsætning, sygefravær og medarbejder-sammensætning har Rambøll indsamlet data fra Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database. Data er trukket for hver enkelt styrelse og kortlægger data samlet for den enkelte styrelse. Det vil sige, at det ikke er muligt at isolere data fra specifikke afdelinger eller kontorer i styrelserne. Det begrænser anvendelsen af data i de styrelser, hvor flytteprocessen har indebåret en opdeling i flere lokationer frem for en flytning af hele den samlede styrelse. Fx er det ikke muligt at iagttage udviklingen i sygefravær separat for den del af Landbrugsstyrelsen, som blev i København og den del, som er flyttet til Augustenborg.

Udviklingen i de enkelte styrelser er sammenholdt med data fra Miljøstyrelsen. For Nævnenes Hus er det ikke muligt at iagttage udviklingen, da der ikke eksisterer data fra tidligere år. Det skyldes, at styrelsen er en sammenlægning af flere forskellige styrelser.

Resultaterne fra analysen af disse data fremgår i afsnit 2 i nærværende bilag og indgår løbende i rapportens komparative analyse såvel som styrelsesspecifikke analyse.

1.2.3 Interviews

Rambøll har gennemført systematiske kvalitative interviews i hver af de fire styrelser. Der er både afholdt interviews i forbindelse med casebesøg og telefoninterviews med aftagere af styrelsernes ydelser. Nedenfor er proceduren og formålet med de forskellige interviews beskrevet.

1.2.4 Casebesøg i de enkelte styrelser

Med henblik på at sikre at der er indhentet en uddybende kortlægning af erfaringer, vurderinger og perspektiver fra flere aktører i styrelserne, er der gennemført casebesøg i alle fire styrelser. Formålet har været at sikre en dybere forståelse for og kvalificering af hver enkelt styrelses proces for flytningen og samle op på deres erfaringer.

Tabel 1-1: Indhold i casebesøg

Aktivitet	Deltagere
Interview: Tillidsrepræsentant	Tillidsrepræsentant fra en af organisationerne
Fokusgruppeinterview: Medarbejdere	Både medflyttede og nyansatte medarbejdere
Fokusgruppeinterview: Ledere og/eller direktører	Kontor-/enhedschefer og Direktører

Der er i alt gennemført 11 interviews i de fire styrelser. På tværs af styrelserne er der gennemført interviews med 4 tillidsrepræsentanter, 14 medarbejdere og 6 ledere. På grund af praktiske udfordringer blev der ikke gennemført interviews med ledelsen i Nævnenes Hus.

1.2.4.1 Interviews med kunder/aftagere

Til at belyse erfaringerne med flytningen for aftagerne af styrelsernes ydelser er der foretaget i alt 8 interviews med relevante kunder/samarbejdspartnere hos de fire styrelser. Tabel 1-2 viser hvilke kunder, der blevet interviewet. Formålet med telefoninterviewene var at få indblik i, hvorvidt og hvordan styrelsernes kunder/samarbejdspartnere er blevet påvirket af flytningsprocessen.

Tabel 1-2: Oversigt over interviewede kunder og tilknytning til styrelser

Styrelse	Kunde
Statens Administration	<ul style="list-style-type: none"> Undervisningsministeriet Domstolsstyrelsen
Nævnenes Hus	<ul style="list-style-type: none"> Dansk Naturfredningsforening

	<ul style="list-style-type: none"> • DI Fødevarer
Geodatastyrelsen	<ul style="list-style-type: none"> • Selvstændig landinspektør • LIFA
Landbrugsstyrelsen	<ul style="list-style-type: none"> • Økologisk Landsforening • Landbrug & Fødevarer

1.2.5 Spørgeskemaundersøgelse med medlemmer i de fire styrelser

Hvor interviewene belyser hver enkelt styrelse og processen bag flytningsprocessen i dybden, har spørgeskemaundersøgelsen til formål at skabe et overblik over erfaringer med flytningen fra et større udsnit af medarbejdere. Spørgeskemaundersøgelsen er således anvendt til at drage konklusioner på tværs af de fire styrelser og til at belyse eventuelle forskelle blandt styrelserne.

spørgeskemaundersøgelsen er udsendt til medarbejdere i styrelserne, der er ansat på nuværende tidspunkt, og som er medlem af en af de tre organisationer Djøf, DM og IDA. Rambøll har distribueret spørgeskemaundersøgelsen ved hjælp af organisationernes oplysninger om medlemmernes emailadresser.

Rambøll har udsendt spørgeskemaundersøgelsen til 403 medarbejdere. Ud af disse medarbejdere har 170 besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 42 %, jf. Tabel 1-3.

Tabel 1-3: Oversigt over antal distribuerede spørgeskemaundersøgelse fordelt på styrelser samt svarprocent

	Geodatastyrelsen	Landbrugsstyrelsen	Nævnenes Hus	Statens Administration	I alt
DM	2	71	3	3	79
IDA	27	18	1	6	52
Djøf	8	175	61	28	270
Svarprocent	73 pct.	38 pct.	43 pct.	41 pct.	42 pct.

Note: Der er sendt spørgeskemaer ud til i alt 403 medlemmer af DM, IDA og Djøf, som er ansat i de fire styrelser.

Den højeste svarprocent er fra Geodatastyrelsen, hvor 73 pct. har besvaret spørgeskemaet, mens den er lavest svarprocent er i Landbrugsstyrelsen, hvor svarprocenten ligger på 38 pct. Variationen i svarprocent på tværs af styrelserne skyldes først og fremmest variation i antal respondenter, der har modtaget spørgeskemaet. For at sikre en god svarprocent har Rambøll udsendt to påmindelsesmails med en uges mellemrum. Derudover har tillidsrepræsentanterne anbefalet medarbejderne at besvare spørgeskemaet.

Som omtalt ovenfor indgår der i besvarelserne både respondenter, som arbejder i den del af styrelsen, som er flyttet, og i den del af styrelsen, som ikke har flyttet lokation. I spørgeskemaet har respondenterne angivet, hvilken lokation de arbejder på. I de følgende afsnit vil der primært blive vist de samlede svar fra respondenterne fra styrelsen uagtet lokation, da der for nogle styrelser kun er få respondenter på hver lokation. Såfremt der er store forskelle på svarene, så kan dette være en valid pointe i sig selv, og disse pointer vil så blive fremhævet.

Det er her særligt værd at fremhæve, at det for Landbrugsstyrelsens vedkommende primært er respondenter fra lokationer andre steder end Augustenborg, som har besvaret skemaet. Resultaterne skal derfor ses i lyset af dette.

Slutteligt er det værd at nævne, at grundet den måde e-mailadresserne er hentet på (via medlemsregistre), er der en risiko for, at email-adressen ikke er opdateret eller på anden vis er mangelfuld. Det efterlader muligheden for, at nogle medlemmer, der på nuværende tidspunkt arbejder i styrelserne, ikke har modtaget spørgeskemaet.

2. LITTERATURREVIEW

Dette notat indeholder gennemgangen og opsamlingen af 11 artikler, som enten omhandler flytning af arbejdspladser eller begreber, som det kan være relevante at betragte flytningsprocessen i lyset af. Notatet starter med en karakteristik af de gennemgåede artikler, hvorefter der foretages en opsamling af vigtige fund og begreber. Sidste del af reviewet indeholder resuméer af de gennemgåede artikler.

2.1 Artikler i reviewet

Litteraturreviewet består af 11 artikler. Artiklerne er udvalgt på baggrund af relevante søgninger i primært Google Scholar.

Syv af artiklerne omhandler flytningsprocesser specifikt, hvorimod de resterende fire beskæftiger sig med begreber og mekanismer, som er relevante i forhold til flytning af statslige arbejdspladser.

Fire ud af de 11 artikler indeholder erfaringer fra nordiske lande, fire indeholder erfaringer fra Storbritannien og de resterende tre er fra USA.

Otte af de 11 artikler er skrevet mellem 2012 og 2017, mens de resterende artikler er fra før 2010 - disse er fra hhv. 2009, 2008 og 2004.

Fire ud af 11 artikler er baseret på kvantitative analyser med forskellige kvasi-eksperimentelle modeller. I analyserne anvendes registerdata primært med supplerende af spørgeskemadata. Én artikel anvender både kvalitative og kvantitative data i et mixed-method design. Fem artikler er baseret på kvalitative erfaringer, hvor der imidlertid inddrages fx budgetter og årsværk. Den sidste artikel er teoretisk og handler om såkaldte *agglomeration*-økonomier og logikken bag.

2.2 Reviewets centrale fund

Fra artiklerne har vi sammenfattet de væsentligste begreber inden for litteraturen om flytning af statslige arbejdspladser, jf. Tabel 2-1:

Tabel 2-1: Væsentligste begreber

Begreb	Forklaring
Tradable sector	Den del af et lands økonomi, som er eller vil kunne være subjekt for international handel. Det drejer sig fx om fremstillingssektoren.
Non-tradable sector	Den del af et lands økonomi, som ikke kan handles internationalt. Det gælder fx lokalt forankrede arbejdspladser så som det meste af servicesektoren, restauranter, detailhandel mm.
Local Multiplier-effekt	En positiv økonomisk effekt som følge af fremkomsten af offentlige arbejdspladser på et lokalt marked, herunder arbejdsmarkedet. Effekten forekommer pga. den øgede efterspørgsel, som den øgede offentlige beskæftigelse i lokalområdet forårsager.
Crowding-out effekt	En negativ økonomisk effekt som følge af fremkomsten af offentlige arbejdspladser. Den øgede efterspørgsel i lokalområdet accelererer pris- og lønudviklingen i området, hvilket øger omkostningerne ved at bo og drive virksomhed i området, hvilket kan resultere i <i>displacement</i> -effekten: At virksomheder flytter fra området, fordi det ikke længer er økonomisk rentabelt at drive forretning der.
Agglomeration economics	En teoretisk tilgang til spørgsmålet om, hvorfor produktiviteten pr. arbejder samt lønnen er højere i storbyer (også når man kontrollerer for uddannelse). Tilhængere af agglomeration-modellen vil forklare denne sammenhæng med, at vidensspredning og øvrige mikrointeraktioner accelereres i befolkningstæt-

	te områder, hvilket fører til en øget produktivitet pr. arbejder.
Human capital spill-over effect	En effekt hvormed et områdes koncentration af menneskelig kapital (typisk målt som andelen af arbejdsstyrken med en videregående (college-level) uddannelse) øger produktiviteten hos fabrikker i området. Menneskelig kapital interagerer desuden med byers størrelses effekt på produktivitet pr. arbejder, således at agglomeration effekten helt forsvinder i storbyer med lav grad af menneskelig kapital.




Fra artiklerne har vi herunder sammenfattet de væsentligste fund:

- Der er en tendens til, at **omkostningerne pr. flyttet arbejdsplads bliver højere end det estimerede**. Derudover viser erfaringerne fra Norge, at omkostningerne pr. flyttet job kan variere utroligt meget på tværs af myndigheder/styrelser.
- **Planlægningsarbejdet op til flytningerne er betragteligt** og er en typisk faldgruppe for udflytningsprojekter. Derudover var flytningerne i Storbritannien præget af en lav grad af gennemsigthed ift. udvælgelsen af udflytningsdestinationer.
- **Få vælger at flytte med deres arbejdsplads**. Lidt flere, men også meget få, vælger at pendle, når det er muligt. I Norge sammenlignes flytningerne med en nedlæggelse af styrelser, som dernæst genoprettes et andet sted. Personaleomsætning ligger på i mellem 90- og 99 pct. for udflyttede styrelser. Samme personaleomsætningsprocenter gør sig gældende for Sverige og Irland.
- Forskellige studier af udflytning af offentlige arbejdspladser til områder, samt øget fremkomst af offentlige arbejdspladser i områder, giver **ikke noget entydigt svar på, om tilflytning og/eller fremkomst af offentlige arbejdsplads har en positiv effekt på det lokale arbejdsmarked**. Der er imidlertid enighed om, at ligevægten i arbejdsmarkedet ændrer sig, således at forholdet mellem tradable- og nontradable sektor-arbejdspladser forskydes¹. Dette skyldes, at den lokale multiplier effekt er relativt ubetydelig for tradable-sektoren, mens den har stor betydning for non-tradable sektoren, hvorimod crowding-out effekten er konstant på tværs af sektorerne. Hvorvidt tilflytninger samlet set har en positiv effekt er betinget af de to effekters styrke på de forskellige sektorer. Litteraturen peger på, at effekterne er betinget af faktorer såsom elasticiteten i arbejdsudbuddet og samt lønforholdet mellem det lokale private- og offentlige arbejdsmarked.
- Der er **ikke reelle besparelser at hente** for de udflyttede arbejdspladser. Eventuelle besparelser tilskrives primært, at den gennemsnitlige anciennitet falder i forbindelse med den store personaleomsætning. Der er ikke blevet rapporteret nogen besparelser i form af fx billigere lejeomkostning udenfor storbyområdet.
- Udflytningerne forårsager en **midlertidig svækkelse af arbejdspladsens samfundsopgave**. Derudover kan det tage år at opnå samme operationelle niveau, som før udflytningen, grundet den store personaleomsætning.

Vi har samlet artiklernes væsentligste variable i figuren herunder. Denne viser hvilke centrale variable, flytningsprocessen kan influere og hvilke faktorer, der kan påvirke variablene i forbindelse med en flytningsproces.

¹ Se tabel 1 for en forklaring af centrale begreber.

Figur 2-1: Centrale variable fra artiklerne

PRIVAT VÆKST		<ul style="list-style-type: none"> • En positiv (lokale multiplikator effekter) eller negativ (fortrængningseffekt) økonomisk effekt som følge af fremkomsten af offentlige arbejdspladser på et lokalt marked • Arbejdsudbudselasticitet • Lønforhold mellem det private og offentlige
TRANSAKTIONS-OMKOSTNINGER		<ul style="list-style-type: none"> • Rekruttering • Leje, bygge og investering • Løn- og kompensationsordninger • Konsulentydelse • Rejseomkostninger • Markedsføring, annoncer og lignende
PERSONALE-OMSÆTNING		<ul style="list-style-type: none"> • Afstand fra oprindelig arbejdsplads • Økonomiske konjunkturer (økonomisk høj konjunktur fører til øget personaleomsætning) • Pendlerordninger og andre personale fastholdende flytteordninger
STYRELSENS OPGAVE-VARETAGELSE		<ul style="list-style-type: none"> • Personaleomsætning • Opgaveportefølje • Sygefravær • Videns- og kompetencetab

I tabellen herunder har vi præsenteret hvilke kilder, der ligger til grund for de præsenterede fund.

Tabel 2-2: Reviewets fund og dertilhørende kilder

Fund	Artikler
Omkostningerne pr. flyttet arbejdsplads bliver ofte højere end det estimerede	<ul style="list-style-type: none"> • Guilia Faggio: Relocation of Public Sector Workers: Evaluating a Place-based Policy (updated 2015) • Jodie Carson: The relocation of public sector jobs in England. Scotland and The Republic of Ireland (2008) • Erik Huldt: Relocation of Governmental Workplaces (2015)
Flytningerne forårsager stor personaleomsætning	<ul style="list-style-type: none"> • Jodie Carson: The relocation of public sector jobs in England. Scotland and The Republic of Ireland (2008) • Erik Huldt: Relocation of Governmental Workplaces (2015) • Sølvi Mathiesen: Erfaringer med utflytning af statlige virksomheder I Norge (2015) • Klaus Lindegaard: Erfaring med udflytning af statslige arbejdspladser (2009)
I spørgsmålet om hvorvidt udflytninger skaber lokal og privat vækst, er der modsatrettede effekter. Forskellige studier peger i forskellige retninger ift. Hvorvidt, den samlede effekt er positiv, negativ eller negligerbar.	<ul style="list-style-type: none"> • Guilia Faggio & Henry G. Overman: The Effect of public sector Employment on Local Labour Markets (2012) • Guilia Faggio: Relocation of Public Sector Workers: Evaluating a Place-based Policy (updated 2015) • Jodie Carson: The relocation of public sector jobs in England. Scotland and The Republic of Ireland (2008) • Lise Haaland Eriksen: Evaluering av utflytning av statlig virksomhet - Komparativ analyse (2009) • Klaus Lindegaard: Erfaring med udflytning af statslige arbejdspladser (2009)
Der er samlet set ikke de store besparelser at hente på lang sigt ved at flytte arbejdspladser væk fra storbyerne.	<ul style="list-style-type: none"> • Jodie Carson: The relocation of public sector jobs in England. Scotland and The Republic of Ireland (2008) • Lise Haaland Eriksen: Evaluering av utflytning av statlig virksomhet: Komparativ analyse (2009) • Sølvi Mathiesen: Erfaringer med utflytning af statlige virksomheder I Norge (2015)
Flytningerne forårsager en midler-	<ul style="list-style-type: none"> • Lise Haaland Eriksen: Evaluering av utflytning av statlig virksom-

tidig svækkelse af arbejdspladsens samfundsopgave.	<p>het: Komparativ analyse (2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klaus Lindegaard: Erfaring med udflytning af statslige arbejdspladser (2009) • Erik Huldt: Relocation of Governmental Workplaces (2015) • Jodie Carson: The relocation of public sector jobs in England. Scotland and The Republic of Ireland (2008)
--	--

2.3 Resume af artiklerne

Artikel	Faggio, G. (2015) Relocation of Public Sector Workers: Evaluating a Place-based Policy, SERC discussion paper
Resume	<p>Artiklen undersøger et initiativ, hvor 25.000 offentlige arbejdspladser blev udflyttet fra London og det sydøstlige England til andre steder i Storbritannien. Fudflytningerne havde flere formål, men i artiklen undersøger man, hvad udflytningerne har haft af betydning for det lokalområde, som arbejdspladserne flyttes til. Mere specifikt undersøges det, hvad udflytningerne har af effekt på beskæftigelsen i lokalområdets private sektor, og dennes delsektorer. <i>Generelt</i> har Fudflytningerne haft en positiv effekt på den private beskæftigelse i de tilflyttede lokalområder.</p> <p>Artiklens forfatter anvender paneldata og en form for difference-in-difference-model (treatment intensity model) til at undersøge effekterne af udflytningen på lokalområdet samt naboområdet. Her finder man, at udflytningerne har en positiv effekt på den private beskæftigelse i det område, som arbejdspladserne flyttes til, hvilket tilskrives den lokale multipliereffekt (tilflytning af arbejdskraft øger områdets efterspørgsel af diverse goder). Den positive effekt er imidlertid sektorbettinget, således at non-tradable sektoren stimuleres af tilflytningen, mens fremstillingssektoren dæmpes. Den dæmpende effekt tilskrives den såkaldte crowding-out-effect, som tilsiger at området oplever prisstigning i kraft af den højere efterspørgsel, hvilket potentielt får virksomheder til at flytte. For fremstillingssektoren dominerer crowding-out effekten den lokale multipliereffekt, eftersom den lokale efterspørgsel kun udgør en meget lille del af den samlede efterspørgsel for denne industri. Servicesektoren er derimod stærkt påvirket af den lokale efterspørgsel, hvorfor den lokale multipliereffekt dominerer for servicesektoren.</p>
Datagrundlag	<p>Studiet anvender paneldata til at lave en standard diff-n-diff analyse af udflytningerne, samt en treatment intensity model til at estimere spill-over effects på de forskellige OA's (output areas) naboer. Effekterne vurderes af forfatteren til at være robuste.</p> <p>Paneldatasættet konstrueres på baggrund af 3 datakilder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - The UK Office of Government Commerce - Business Structure Database (BSD) - UK 1991 and 2001 Census of Population <p>De tre primære outcome variable, som måles på for de forskellige OA'er er:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Den totale beskæftigelse i den private sektor - Beskæftigelsen i fremstillingssektoren - Beskæftigelsen i servicesektoren
Fund	<p>Effekter for det lokale arbejdsmarked:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tilflytning af offentlige arbejdspladser har en positiv effekt på udbuddet af private arbejdspladser (5,5 private arbejdspladser blev dannet i området pr 10. arbejdspladser udflyttet til området) - Udflytningerne har også en effekt på sektorsammensætning af jobs i lokalområdet: Udflytningen stimulerer servicesektoren og har en dæmpende (om end svagere) effekt på fremstillingsindustrien. - Studiet finder også, at private virksomheder har en tendens til at flytte tættere på udflytningssteder (<i>relocation sites</i>), således at de flytter ud af områder 1-2 km fra stedet til områder 0-1 km fra stedet. - Effekterne er meget lokale, og spillover-effekterne til naboerområderne er meget små. <p>Planlægning og gennemsigtighed i forbindelse med udflytningerne</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der var en lav grad af gennemsigtighed i, hvordan de forskellige relocation sites blev udvalgt, og det har for forskere været svært at gennemskue systematik eller formål i udvælgelsen. Det vurderes, at planlægningen af udflytningerne var dårlig og uigennemsigtig, hvilket resulterede i højere end forventede udflytningsomkostninger på kort sigt. <p>Arbejdstagernes mobilitet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der er intet data på, hvor mange af de ansatte der er flyttet med de udflyttede job.

Artikel	Faggio, G., Overman, H. G. (2012) The Effect of public sector Employment on Local Labour Markets, SERC discussion paper
Resume	<p>Artiklens formål er at undersøge effekten af offentlig beskæftigelse på det lokale, private arbejdsmarked. Artiklen starter med et kort review af tidligere studier af offentlige arbejdspladser effekt</p>

	<p>på lokale arbejdsmarkeder, herunder effekten af udflytninger. Artiklens forfatter hæfter sig ved, at den foreliggende empiri på området er mangelfuld, men at der alligevel er fundet nogle dynamikker, som man kan tage udgangspunkt i udarbejdelsen af en teoretisk ramme. Det drejer sig om førømtalte lokale multiplier- og crowding-out effekten. Tidligere empiri viser, at crowding out-effekten dominerer tradable-sektoren, fordi denne sektor ikke påvirkes synderligt af den øgede lokale efterspørgsel. Multiplier-effekten er mere prominent hos non-tradable sektoren, men selv denne, viser et studie, kan domineres af crowding out-effekten, hvilket resulterer i, at fremkomsten af offentlige arbejdspladser fører til øget ledighed generelt.</p> <p>På baggrund af tidligere empiri og teoretiske modeller, udvikler artiklens forfatter et teoretisk framework, der forudsiger at en multiplier-effekt for non-tradable sektoren og en crowding out-effekt for tradable-sektoren. Denne hypotese testes så, ved (primært) at se på udviklingen i arbejdsmarkedet fra 2003 til 2007 grundet begrænsninger i data.</p>
Datagrundlag	<p>Artiklens forfatter anvender fra data fra lokale myndigheder fra Annual Business Inquiry (ABI). Dette er en omfattende survey, som indeholder mængden af jobs hos arbejdsgiverne brudt ned på køn, fuld tid/deltid samt detaljer om industri. Denne survey adskiller desuden private og offentlige arbejdspladser siden 2003, således at forfatteren har ovenstående surveydata fra 2003 til 2008. Tallene fra 2008 anvendes imidlertid ikke i analysen grundet finanskrisen.</p> <p>Artiklen ser derudover på data fra 1999 for at øge spændet for udviklingen, selvom disse data har en dårligere skelnen mellem private og offentlige arbejdspladser.</p> <p>De tre primære outcome variable, som måles på er:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Den totale beskæftigelse i den private sektor - Beskæftigelsen i fremstillingssektoren - Beskæftigelsen i servicesektoren <p>Artiklens forfatter anvender OLS og en IV-model samt en række kontrolvariable til at afgøre effekten af offentlig beskæftigelse på privat beskæftigelse. Jeg går ikke i detaljer med den overordnede statistiske modellering i dette resume.</p>
Fund	<p>På baggrund af data fra 2003 til 2007 konkluderes det, at offentlig beskæftigelse overordnet set ikke har nogen effekt på privat beskæftigelse i lokalområder. Som konsekvens heraf vil øget offentlig beskæftigelse øge den samlede beskæftigelse én til én.</p> <p>Ser man sektorspecifikt på det, har øget offentlig beskæftigelse (som forudset) en positiv effekt på non-tradable-sektoren og en negativ effekt på tradable sektoren. Fremkomsten af offentlige arbejdspladser i et område, vil således have en effekt på den lokale sammensætning af private sektor-jobs.</p> <p>Ser man på data fra 1999, tegner der sig imidlertid et billede af en svagere multiplier-effekt helt generelt. Ser man på data over længere tid, har offentlige beskæftigelse altså overordnet set en negativ effekt på privat beskæftigelse. Disse estimater er imidlertid ikke statistisk signifikante.</p>

Artikel	Carson, J. (2008) The relocation of public sector jobs in England, Scotland and The Republic of Ireland, Research Paper: Research and Library Services, Northern Ireland Assembly
Resume	<p>Artiklen samler erfaringer fra udflytninger af offentlige arbejdspladser i England, Scotland og Irland med henblik på at kunne anvende den viden, til når Nordirland skal flytte offentlige arbejdspladser ud. Artiklen starter med et oprids af de forskellige rationaler for flytning. Dernæst gennemgår artiklen de udflytninger, der har været i England, Scotland og Irland, for til sidst at lave en sammenfatning af erfaringerne fra udflytninger. Artiklen betoner det faktum, at der i det store hele mangler egentlig evidens for udflytningernes effekter, hvorfor "erfaringer" anvendes frem for effekter. Artiklen går ikke i dybden med erfaringerne, men henviser i stedet til opsummeringer af rapporter.</p>
Datagrundlag	<p>Artiklen kigger på udflytningsrunder i England, Scotland og Irland i løbet af de sidste 40 år. Man finder følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I England er der siden 1963 blevet udflyttet 95000 arbejdspladser fra London til resten af England. Størstedelen af arbejdspladserne var lavere administrative stillinger. - I Scotland er der i 2006 blevet flyttet 1653 arbejdspladser fra Edinburgh til resten af Scotland. De fleste af disse arbejdspladser røg til Glasgow. - I Irland er der planlagt 2138 udflytninger, som skal gennemføres i 2007. <p>Til at bestemme positive og negative erfaringer har artiklen kigget på forskellige rapporter fra ministerier og andre aktører, som de anvender til at lave et kort oprids af hidtidige fund.</p>
Fund	<p>Fordele ved udflytningerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Økonomiske fordele for områderne som arbejdspladserne flyttede til - Brede og mindre veldokumenterede fordele omfatter kompetenceløft i tilflytningsområderne samt øget investering og optimisme ift at opbygge og udvikle områderne. - Forbedrede indkvarteringsmuligheder - Mulighed for at ændre og udvikle arbejdsgange - Bedre rekruttering - Højere produktivitet - Bedre fastholdelse af medarbejdere - Bedre kvalifikationer hos medarbejderne <p>Ulemper ved udflytningerne</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fremkomst af "dem-og-os"-kultur, hvor de udflyttede medarbejdere følte sig isoleret

	<ul style="list-style-type: none"> - Tøven ved at lade sig udflytte for senior-medarbejdere grundet en følelse af, at karrieremulighederne er mindre udenfor deres respektive by. - Tilgangen af offentlige arbejdspladser kan øge det lokale lønpres - Kræver stor grad af planlægning og kontrol - Stor personaleudskiftning ved udflytning, deraf store omkostninger grundet rekruttering og personaleoverlap i perioden. - Forstyrrelser i leveringen af den udflyttede arbejdsplads' service.
--	---

Artikel	Duranton, G., Kerr, W. R. (2015) The Logic of Agglomeration, Working Paper 16-037
Resume	<p>Artiklen omhandler agglomeration economics og beskæftiger sig derfor som sådan ikke med udflytninger, men derimod med de økonomiske konsekvenser af, at arbejdspladser koncentrerer sig i mindre geografiske områder (fx storbyer). Således kan artiklen ikke anvendes til at sige noget om udflytninger, men kan evt. bidrage med at forstå nogle af de økonomiske dynamikker, der forekommer, når densiteten af arbejdspladser i et afgrænset geografisk område øges.</p> <p>Artiklen er særligt optaget af mikro-interaktioner mellem forskellige firmaer/arbejdspladser, og hvordan disse interaktioner påvirker løn og produktivitet i områder med en høj koncentration af arbejdspladser</p>
Datagrundlag	<p>Artiklens forfattere er i høj grad motiveret af det faktum, at den øgede tilgængelighed af data på virksomhedsniveau muliggør mere sofistikerede analyser af agglomeration economics. Således kigger de på forskellige frameworks indenfor agglomeration-litteraturen, og hvordan disse kan udfoldes og testes empirisk med det data, der nu er tilgængeligt. Artiklen er således en form for teoretisk analyse, der ser på potentialet for agglomeration-forskningen fremadrettet.</p>

Artikel	Erik Huldt (2015) Relocation of Governmental Workplaces, ECPRD Request no. 2959, Sveriges Riksdag
Resume	<p>Artiklen er en forespørgsel rettet mod den svenske Riksdag om at redegøre for 5 punkter omhandlende Sveriges erfaringer med udflytninger af statslige arbejdspladser. Forespørgslen er foretaget igennem det europæiske forskningsnetværk ECPRD og punkterne er som følger:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hvor mange offentlige arbejdspladser er blevet forflyttet igennem de sidste 15 år, og hvor mange medarbejdere valgte at flytte med arbejdspladsen? 2. Hvad var omkostningerne pr. job pr. institution, og hvilke poster inkluderes i de beregnede omkostninger? 3. Opretholdt de udflyttede medarbejdere deres løn, og var der nogen form for kompensation for de berørte eller incitamenter for at flytte med? 4. Hvad var konsekvenserne for de udflyttede organisationers effektivitet i deres opgavevaretagelse? 5. Hvad er tendenserne ift., hvordan medflytterne køber bolig? Pendler de, køber de bolig i samme område, som deres arbejdsplads flyttes til, eller vælger de at købe bolig på landet? <p>Artiklen er et kort svar på ovenstående 5 spørgsmål.</p>
Datagrundlag	I svaret anvender forfatteren kilder i form af budgetter fra statens offentlige udredninger samt den svenske rigsrevision.
Fund	<p>I 2004 blev det besluttet, at 2500 offentlige arbejdspladser skulle udflyttes fra Stockholm i perioden 2005-2008. Artiklens forfatter tager udgangspunkt i denne udflytningsrunde i svaret, som her opsummeres ud fra de 5 stillede spørgsmål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medflytningsfrekvensen i forbindelse med udflytningerne var ekstremt lav (1 pct.) 2. Omkostningerne pr. flyttet arbejdsplads blev væsentligt højere end beregnet. 1,1 mio. kr. pr flyttet arbejdsplads imod forventede 0,7 mio. Kr. Der var imidlertid krav om egenfinansiering af flyttemkostningerne for de berørte arbejdspladser. 3. Man lavede en generøs pendlerordning for de, der boede i Stockholm og skulle til Karlstad og Östersund, men på trods af dette var det meget få, der valgte dette alternativ. Den gældende lønudvikling for det fåtal, som flyttede med rapporteres ikke af rigsrevisionen. 4. Det svenske folkesundhedsinstitut og konsumentverk blev flyttet helt fra Stockholm til hhv. Östersund og Karlstad. Omlokaliseringen af disse institutioner indebar et omfattende produktionsbortfald, som forklares med følgende faktorer: <ol style="list-style-type: none"> a. Man stillede strenge krav om egenfinansiering. b. Medflytningsfrekvensen var meget lav. c. Vilkår for arbejdstider og opsigelsesperioder var generøse. d. Erfarent personale sagde op og tog deres kompetence og netværk med sig. e. Nyt personale savnede erfaring og specialiseret viden. f. Underbemandethed i perioder. <p>Institutionerne blev udflyttet i 2007, og det skønnes, at man først i 2009 var tilbage på samme produktionsniveau.</p> 5. Der findes rapportering af dette. Igen bør det nævnes, at medflytningsfrekvensen var ekstremt lav.

Artikel	Sølvi M, (2015) Erfaringer med utflytning av statlige virksomheder I Norge, Stortingets Utredningsseksjon
Resume	<p>Artiklen er, ligesom den forrige, en forespørgsel rettet mod den norske Storting om at redegøre for 5 punkter omhandlende Norges erfaringer med udflytninger af statslige arbejdspladser. Spørgsmålene er identiske med de stillede til Sverige:</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hvor mange offentlige arbejdspladser er blevet forflyttet igennem de sidste 15 år, og hvor mange medarbejdere valgte at flytte med arbejdspladsen? 2. Hvad var omkostningerne pr. job pr. institution, og hvilke poster inkluderes i de beregnede omkostninger? 3. Opretholdt de udflyttede medarbejdere deres løn, og var der nogen form for kompensation for de berørte eller incitamenter for at flytte med? 4. Hvad var konsekvenserne for de udflyttede organisationers effektivitet i deres opgavevaretagelse? 5. Hvad er tendenserne ift., hvordan medflytterne køber bolig? Pendler de, køber de bolig i samme område, som deres arbejdsplads flyttes til, eller vælger de at købe bolig på landet? <p>Artiklen er et svar på ovenstående spørgsmål</p>
--	--

Artikel	Eriksen, L. H. (2009) Evaluering av utflytning av statlig virksomhet – komparativ analyse, Asplan Viak
Resume	<p>Dette er evalueringen, som henvises til, i ovenstående svar. Evalueringen er en komparativ analyse af 7 statslige virksomheders udflytning fra Oslo til resten af Norge. Det drejer sig om Direktoratet for Samfunnssikkerhet og Beredskab, Medietilsynet, Konkurransetilsynet, Kystverket, Luftfartstilsynet, Post- og teletilsynet og Sjøfartsdirektoratet.</p> <p>Evalueringen starter med en metodisk redegørelse, hvorefter hver case gennemgås detaljeret for til sidst at lave en komparativ analyse. De to primære outcomes, evalueringen beskæftiger sig med, er <i>virksomheder for organisationen</i> og <i>virksomheder for tilflytningsregionen</i></p>
Datagrundlag	<p>Evalueringen anvender flere datakilder herunder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kvantitative data om personale demografi, omkostninger og regionaløkonomiske virkninger 2. Kvalitative data i form af interviews af ansatte i tilsynene, repræsentanter for departementerne, brugere og regionale aktører. Ud fra interviewene har man kunnet kortlægge flytteprocessen, bemandsituationen, rekruttering, driftssituationen, vurderinger af målopfyldelse samt øvrige uintenderede konsekvenser af udflytningerne. 3. Dokumenter, herunder årsrapporter, virksomheders aktivitetsmål, brugerundersøgelser mm.
Fund	<ol style="list-style-type: none"> 1. Udflytningerne forårsagede en meget stor udskiftning i personale; mellem 75- og 90 pct. Det vurderes, at den økonomiske højkonjunktur bidrog yderligere til de mange opsigelser. Det vurderes ikke, at de politiske tiltag, man gjorde for at fastholde medarbejdere, havde den tilsigtede effekt på mængden af borgere, der flyttede med arbejdspladsen. Til gengæld vurderes det, at det havde en effekt på, hvor længe det lykkedes at fastholde medarbejdere <i>inden</i> selve udflytningen. 2. Udflytningerne forårsagede en midlertidig svækkelse af vigtige samfundsopgaver. Udflytningerne resulterede i, at mange erfarne og specialiserede medarbejdere sagde op, hvilket resulterede i et omfattende vidensstab i organisationerne. Derudover krævede den omfattende rekruttering mange ressourcer, hvilket betød, at man i udflytningsperioden måtte nedprioritere vigtige funktioner i virksomheden såsom kontrolforanstaltninger, udvikling i den offentlige regulering samt internationale forpligtelser. 3. De økonomiske og sociale effekter på de tilflyttede regioner er negligerbare. 4. Kommunikationen mellem ressortministeriet og de enkelte virksomheder er ikke mærkbart forandret. 5. Udflytningerne har ikke medført besparelser. Evalueringen finder ikke, at det er billigere at drive de berørte statslige organisationer udenfor Oslo. De små besparelser, der er i lønomsparinger, skyldes sandsynligvis, at den gennemsnitlige anciennitet er faldet væsentligt som følge af de mange opsigelser. 6. Rekrutteringsbasen i de tilflyttede regioner er af afgørende betydning for, hvorvidt udflytningen kan blive en succes. Derfor opfordrer evalueringen på det kraftigste til, at man ikke tager drastiske beslutninger om udflytning, før man er helt sikker på at, at der eksisterer de fornødne kompetencer i det område, man flytter virksomhederne til. 7. Det økonomiske opsving i perioden intensiverede udfordringerne ved udflytningen. Det vurderes, at højkonjunktoren gjorde det sværere at rekruttere samt at fastholde kritiske kompetencer i de statslige virksomheder.

Artikel	Black, S. (2015) Civil Service Relocation, House of Commons Library
Resume	<p>Artiklen er, ligesom de to forrige, en forespørgsel. Denne gang rettet mod det britiske parlament, og med samme spørgsmål som tidligere. Det tilsendte dokument formår imidlertid ikke at svare på nogle af spørgsmålene, hvilket dokumentet også selv pointerer. Dette skyldes angiveligt, at der mangler adgang til data på de forhold, som efterlyses. I svaret henviser man i stedet til en håndfuld rapporter, som måske er relevante.</p>

Artikel	Lindegaard, K. (2009) Erfaring med udflytning af statslige arbejdspladser, IFUL: Syd-dansk Universitet
Resume	<p>Artiklen er en kvalitativ undersøgelse af udflytningen af Sikkerhedsstyrelsen, Betalingscenter Skat samt Statsforvaltningen. I undersøgelsen af de udflyttede styrelser fokuseres der på:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samarbejde i centraladministrationen - Økonomiske forhold (etablerings- og flytningsudgifter, husleje, rejseudgifter) - Lokalemæssige forhold - Infrastruktur og miljø - Betjening af borgere og andre brugere - Medarbejdermæssige forhold (fastholdelse og rekruttering, løn og ansættelsesvilkår) - Udnyttelse af IT.
Datagrundlag	Artiklen anvender interviewdata fra nøglemedarbejdere i styrelserne samt deskriptive statistikker fra Danmarks Statistik og Velfærdsministeriet.
Fund	<p>Udflytningen af Sikkerhedsstyrelsen er den seneste og mest sammenlignelige udflytning i modsætning til Betalingscenter Skat, som ikke på samme måde kan betragtes som en udflytning. For Sikkerhedsstyrelsen gjorde følgende forhold sig gældende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personaleomsætning på omkring 75 pct. - Samlet vurdering: Stærk etableringsproces. Dog manglende kommunal indsats i forhold til forfølgelse og implementering af vækstsporet ved etableringen. Den kommunale indsats var domineret af tilflytningsmotivet

Artikel	Glaeser, E. L., Resseger, M. G. (2009) The Complementarity between cities and skills, National Bureau of Economic Research: Working Paper 15103
Resume	<p>Artiklen behandler spørgsmålet om, hvorfor og hvordan bystørrelsen påvirker produktiviteten pr. arbejder samt lønnen i befolkningstætte områder (storbyer). Artiklens forfatter har et særligt fokus på uddannelsesgraden byer med over 100.000 indbyggere, og hvordan denne variabel interagerer med effekten.</p> <p>Forfatteren finder, at agglomeration-effekten er stærk i byer med en veluddannet arbejdsstyrke og svag til ikke eksisterende i byer med en dårligere uddannet arbejdsstyrke. Resten af artiklen går med at forsøge at forklare denne tendens teoretisk ved at teste forskellige hypoteser.</p> <p>Forfatteren lykkes ikke med at finde noget <i>afgørende</i> bevis for noget, men nogle af artiklens resultater <i>peger på</i>, at kompetenceakkumuleringen samt den teknologiske fremskridtsrate er hurtigere i store byer med en mere veluddannet arbejdsstyrke.</p>
Datagrundlag	<p>Artiklen anvender registerdata på bystørrelse, produktivitet pr. arbejder og andelen af arbejdsstyrken med collegeuddannelse, samt nominal og realløn. Derudover anvendes der surveydata (General Social Survey) til at belyse læringseffekten i byerne.</p> <p>Produktivitet pr. arbejder udregnes ved at dividere byens bruttoproduktivitet med byens samlede arbejdsstyrke (Kilde: Bureau of Economic Analysis)</p>
Fund	<ul style="list-style-type: none"> - I storbyer, hvor under 18 % af arbejdsstyrken har en college-uddannelse, har bystørrelsen ingen effekt på produktiviteten pr. arbejder. - I storbyer, hvor over 25 % af arbejdsstyrken har en college-uddannelse, kan bystørrelsen forklare 45 % af variationen i produktivitet pr. arbejder. - Såkaldte <i>learning effects</i> er større i byer med en veluddannet arbejdsstyrke, hvilket kan forklare noget af interaktionen.

Artikel	Moretti, E. (2004) Worker's Education, Spillovers, and Productivity: Evidence from Plant-Level Production Functions, The American Economic Review, Vol. 94, No. 3, pp. 656-690
Resume	<p>Artiklen undersøger, hvorvidt fabrikkers produktivitet påvirkes af det omkringliggende områdes grad af menneskelig kapital (uddannelse). Dette gør forfatteren ved at undersøge hvorvidt fabrikker lokaliseret i byer, der oplever en stigning i det generelle uddannelsesniveau, øger deres produktion mere end fabrikker, hvor uddannelsesniveaet er konstant. Forfatteren finder, at fabrikker lokaliseret i byer, der oplever en fremgang i menneskelig kapital, oplever en øget produktivitet, som ikke matches af fabrikker i områder, hvor det menneskelige kapital er konstant – også når der kontrolleres for fabrikernes eget humane kapital. Altså kan fabrikker i veluddannede områder producere mere med samme input.</p> <p>Effekten er robust på tværs af flere modeller, og indikerer eksistensen af en spill-over effekt af menneskelig kapital på fremstillingsindustrien i storbyer. Derudover øges effekten i takt med den geografiske og økonomiske proksimitet af den menneskelige kapital. Altså har det en betydning, hvor tæt fabrikken er på byens koncentration af menneskelig kapital, samt hvorvidt den menneskelige kapital er relevant for fabrikken. High-tech fabrikker oplever, logisk nok, en større spillover effekt af high-tech menneskelig kapital, mens low-tech fabrikker påvirkes af low-tech menneskelig kapital.</p> <p>Artiklen giver intet svar på hvilke mekanismer, der forårsager spill-overeffekten.</p>

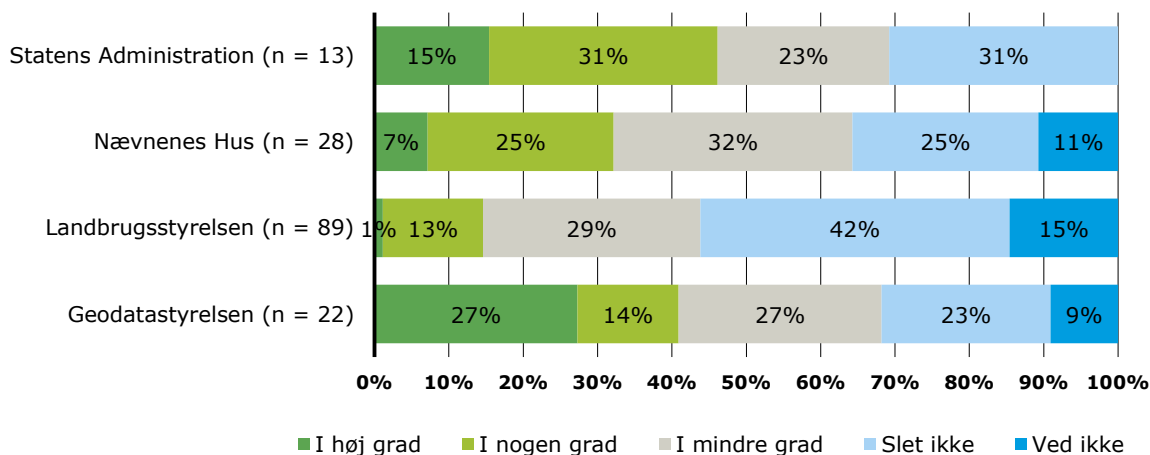
Datagrundlag	Artiklen anvender et datasæt, der matcher Census' opgørelse for fabrikker med Census' data omkring arbejderkarakteristik. Datasættet har paneldatastruktur og er tilstrækkeligt stort til at kunne disaggregeres ud på byområder.
Fund	Fabrikkers produktivitet stiger i områder, hvor der er høj densitet af menneskelig kapital, også når der kontrolleres for fabrikernes egen grad af menneskelig kapital.

3. BESVARELSER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

3.1 Erfaringer på tværs af styrelserne efter de seks analysetemaer

3.1.1 Mulighed for at præge processen og kommunikation om processen

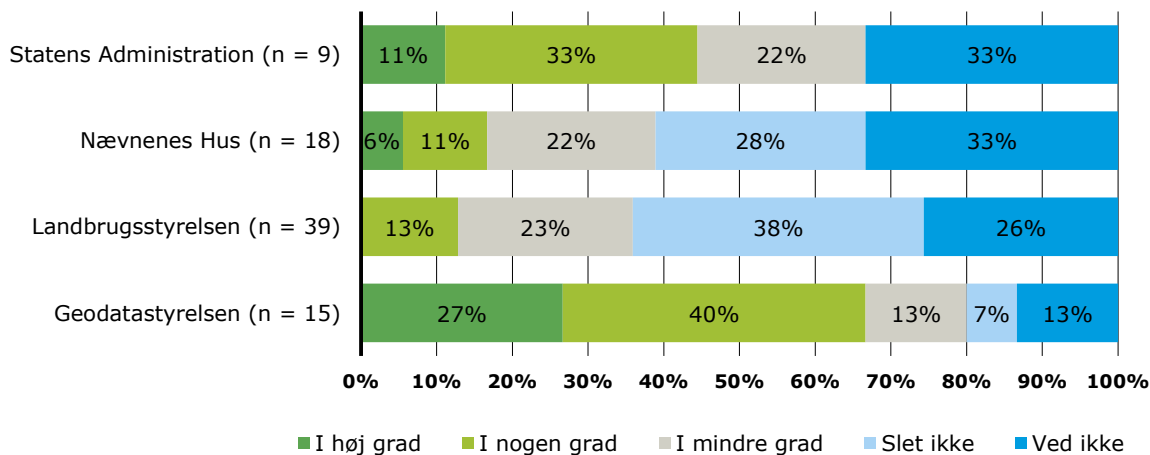
Figur 3-1: I hvilken grad har du og dine kollegaer indflydelse på de fysiske rammer på din arbejdsplads i forbindelse med flytningen?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

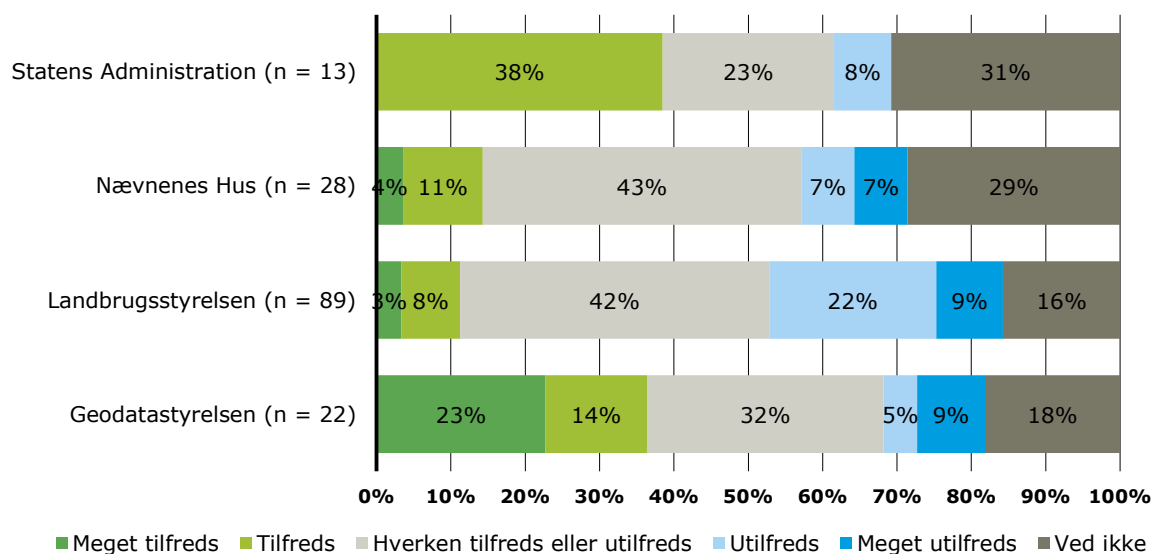
Figur 3-2: I hvilken grad har flytningen øget dig og dine kollegers indflydelse på de fysiske rammer for dit arbejde?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger og som har svaret i høj grad, i nogen grad eller i mindre grad på spørgsmålet forinden fra figur 2.1.

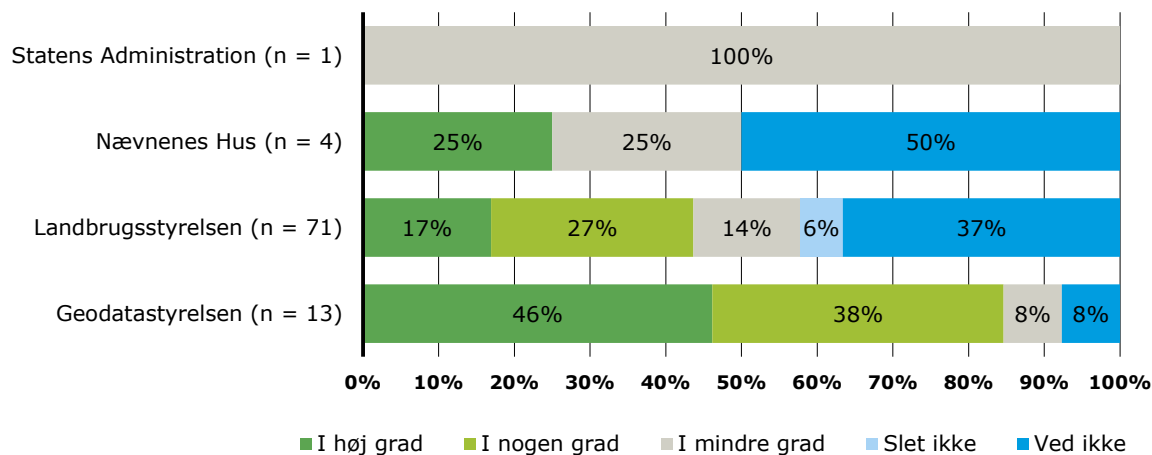
Figur 3-3: Hvor tilfreds er du overordnet set med dig og dine kollegers medinddragelse i processen i forbindelse med flytningen?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

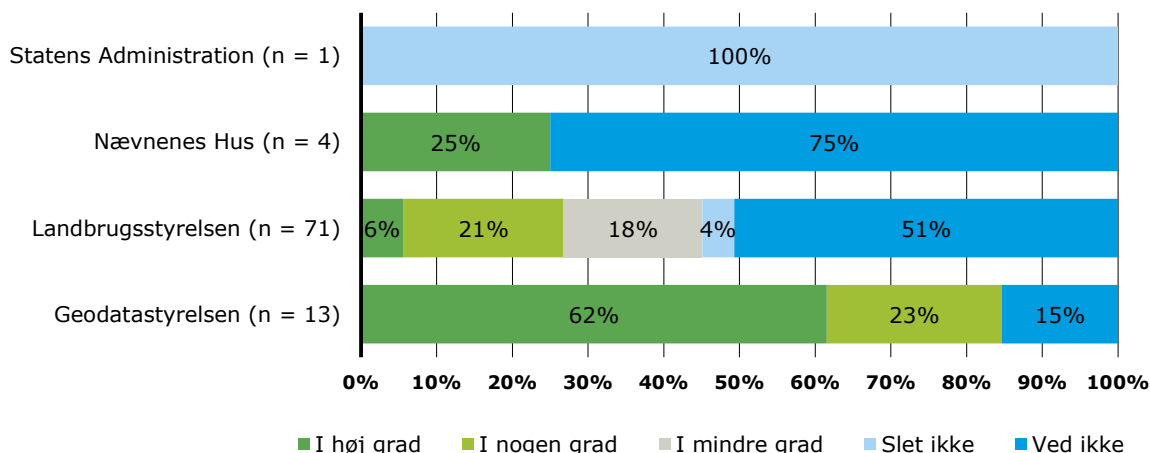
Figur 3-4: I hvilken grad føler du, at der blev kommunikeret klart fra arbejdsgivers side om dine rettigheder i forhold til opsigelse, godtgørelser, o.l.?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra medflyttede medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger. I opgørelsen for Landbrugsstyrelsen indgår svar fra medflyttere til Augustenborg samt ansatte på styrelsens kontor i København, som er berørt af flytningen.

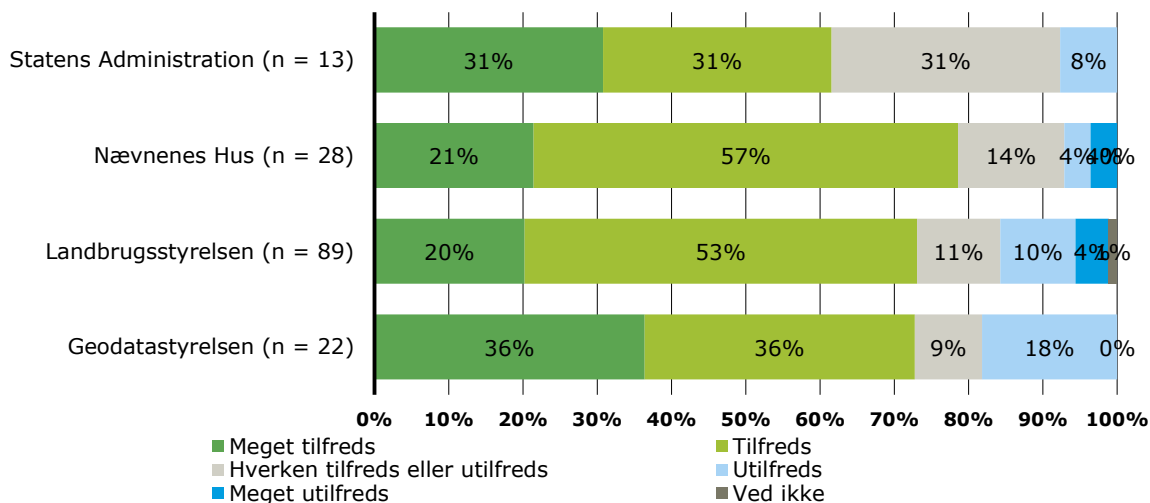
Figur 3-5: I hvilken grad føler du, at der blev kommunikeret klart fra arbejdsgivers side om dine muligheder for pendlerordninger o.l.?



Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: Figuren viser svar fra medflyttede medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger. I opgørelsen for Landbrugsstyrelsen indgår svar fra medflyttere til Augustenborg samt ansatte på styrelsens kontor i København, som er berørt af flytningen.

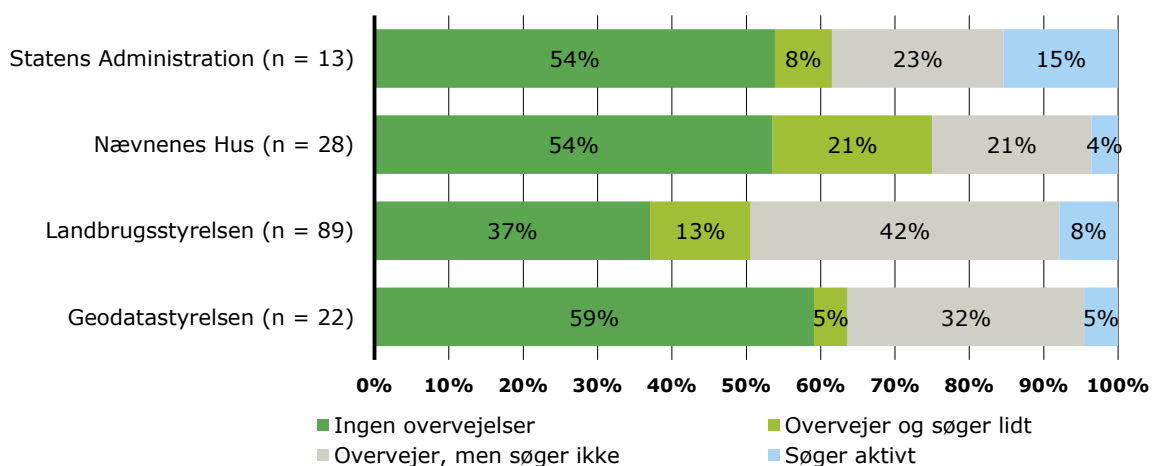
3.1.2 Stabilitet i arbejdskraften

Figur 3-6: Hvor tilfreds er du med dit job alt i alt?



Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

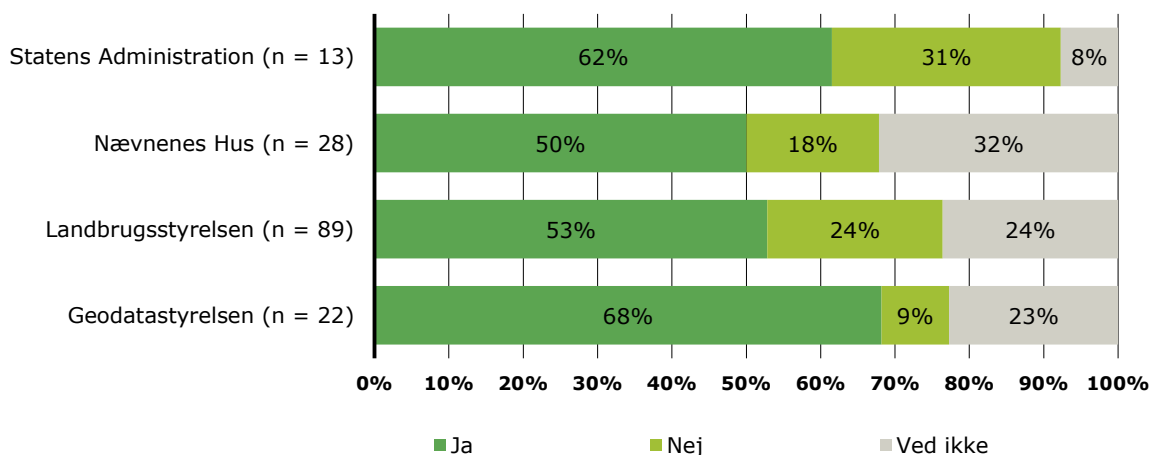
Figur 3-7: Hvilke overvejelser har du om at skifte job?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

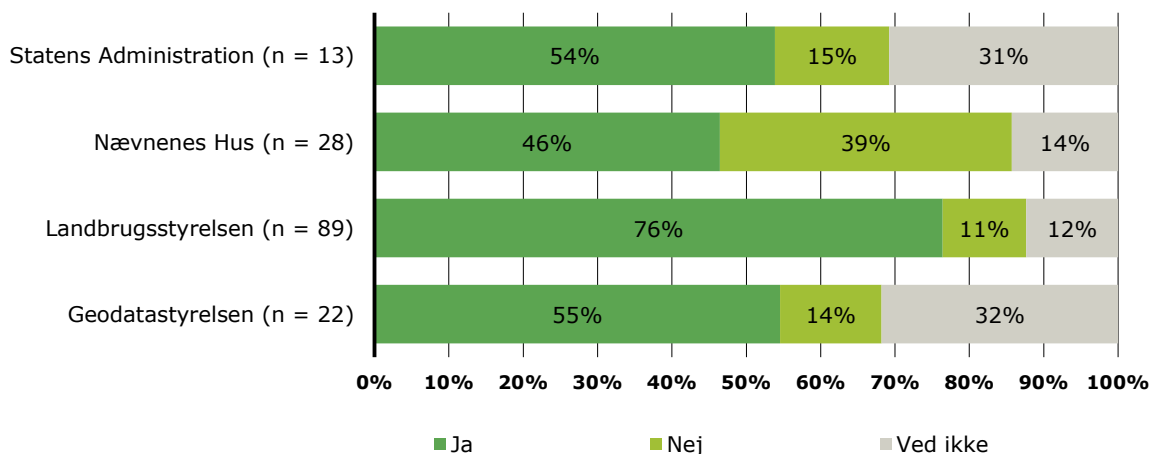
Figur 3-8: Kan du se dig selv arbejde på din nuværende arbejdsplads om 3 år?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

Figur 3-9: Forestiller du dig, at dit næste job bliver på en arbejdsplads i samme geografiske område som din nuværende?

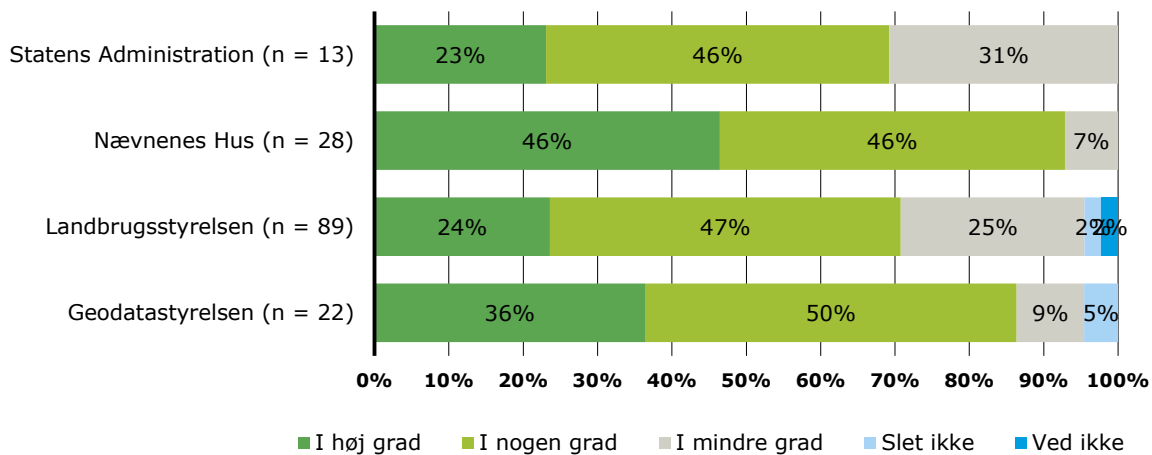


Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

3.1.3 Forventninger til opgaver og fordeling af opgaver

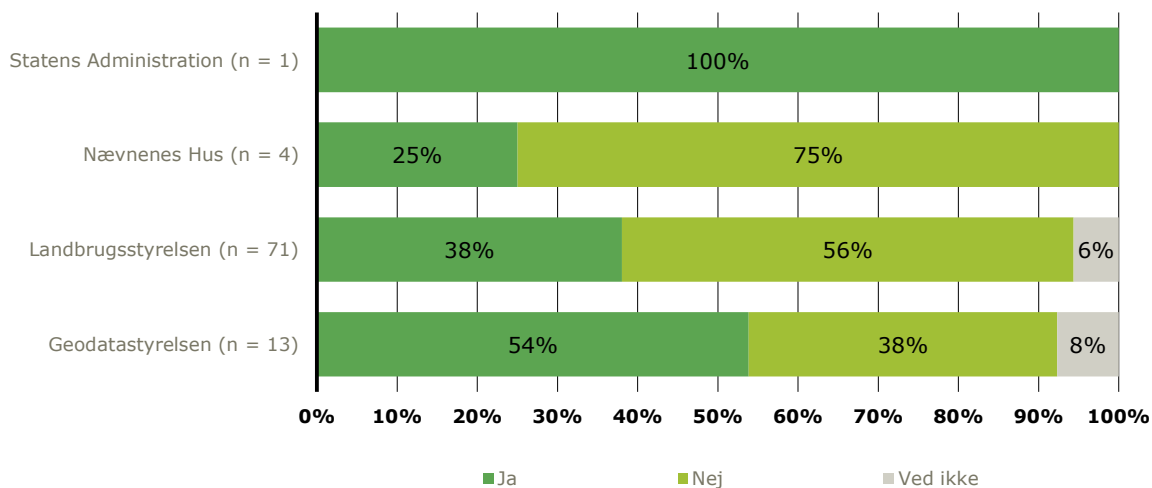
Figur 3-10: I hvilken grad er du på nuværende tidspunkt afklaret med arbejdsfordelingen mellem dig og dine kollegaer?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

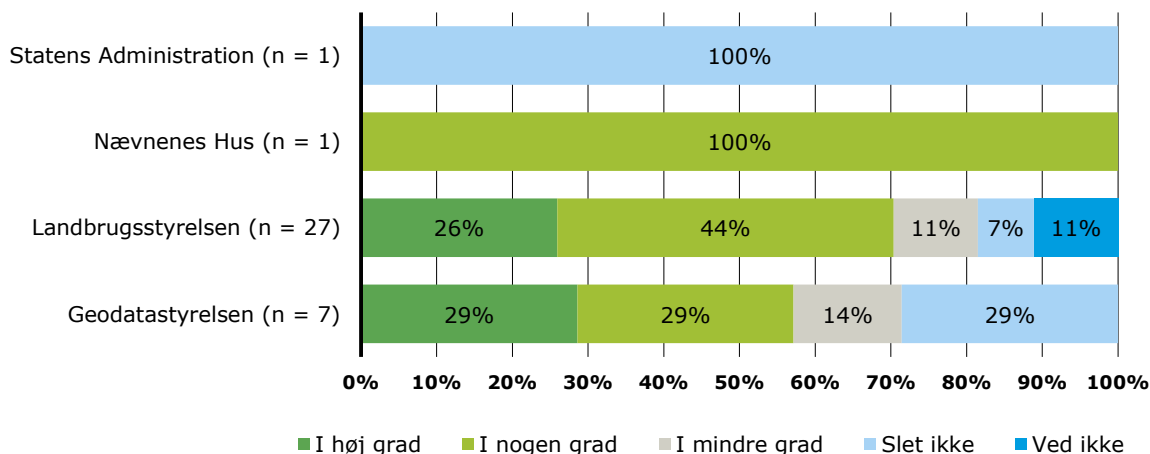
Figur 3-11: Har du efter flytningen fået en ny rolle på din arbejdsplads?



Kilde: Rambølls survey (2017).

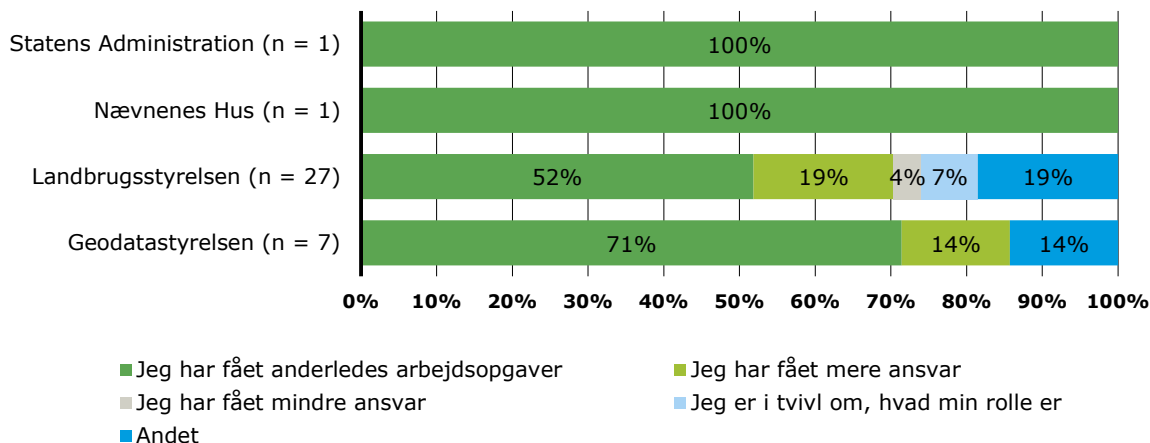
Note: Figuren viser svar fra medflyttede medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger. I opgørelsen for Landbrugsstyrelsen indgår svar fra medflyttere til Augustenborg samt ansatte på styrelsens kontor i København, som er berørt af flytningen.

Figur 3-12: I hvilken grad blev du forberedt på, at din rolle ville ændre sig?



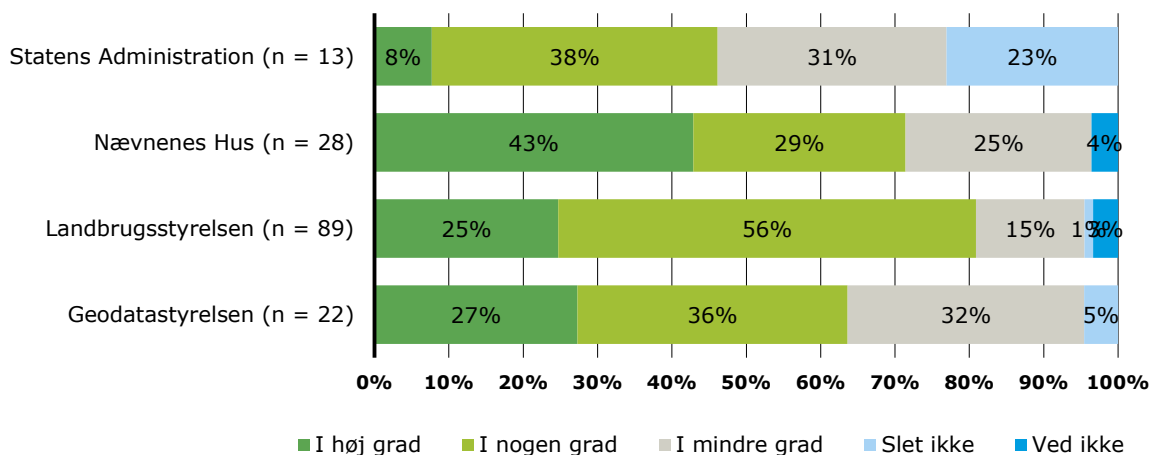
Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: Figuren viser svar fra medflyttede medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger og som har svaret ja til spørgsmålet forinden i figur 2.11. I opgørelsen for Landbrugsstyrelsen indgår svar fra medflyttere til Augustenborg samt ansatte på styrelsens kontor i København, som er berørt af flytningen.

Figur 3-13: Hvad indebærer din nye rolle? (Sæt gerne flere krydser)



Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: Figuren viser svar fra medflyttede medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger og som har svaret ja til spørgsmålet forinden i figur 2.11. I opgørelsen for Landbrugsstyrelsen indgår svar fra medflyttere til Augustenborg samt ansatte på styrelsens kontor i København, som er berørt af flytningen.

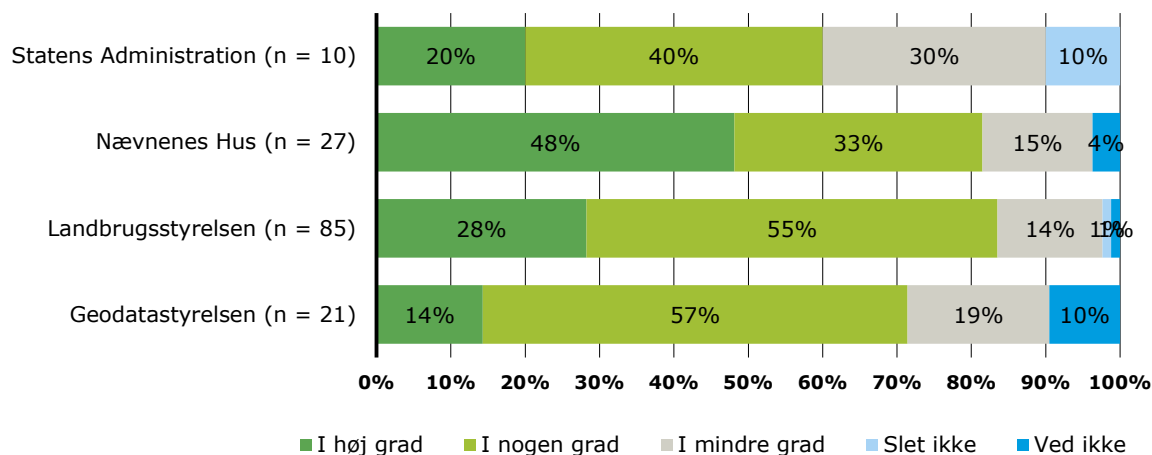
Figur 3-14: I hvilken grad blev det gjort klart for dig, hvad dine arbejdsopgaver ville være, da du blev ansat på din nuværende arbejdsplads?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

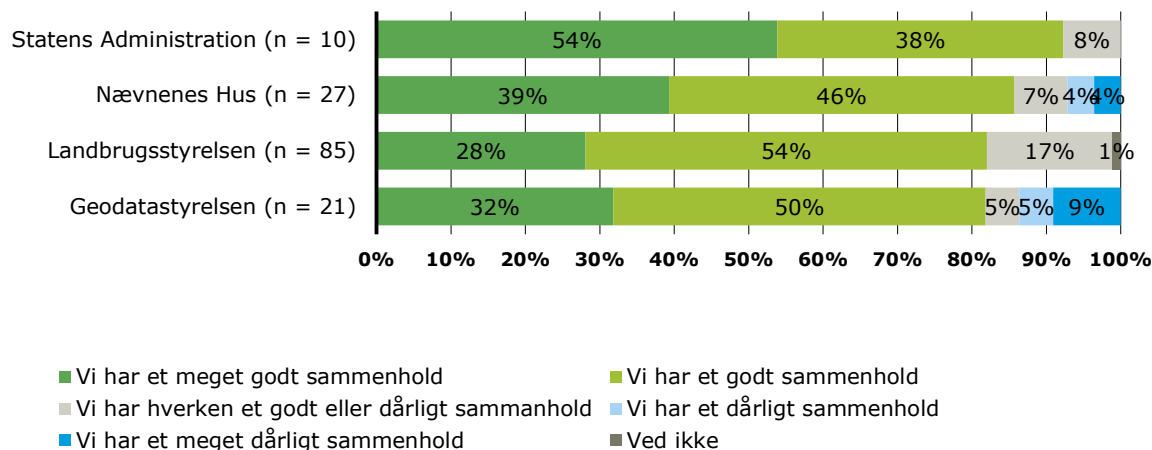
Figur 3-15: I hvilken grad stemmer dine arbejdsopgaver overens med det, du blev stillet i udsigt, da du blev ansat?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger og som har svaret i høj grad, i nogen grad eller i mindre grad på spørgsmålet forinden i figur 2.14.

Figur 3-16: Hvilke af følgende udsagn passer bedst på sammenholdet mellem dig og dine kollegaer?

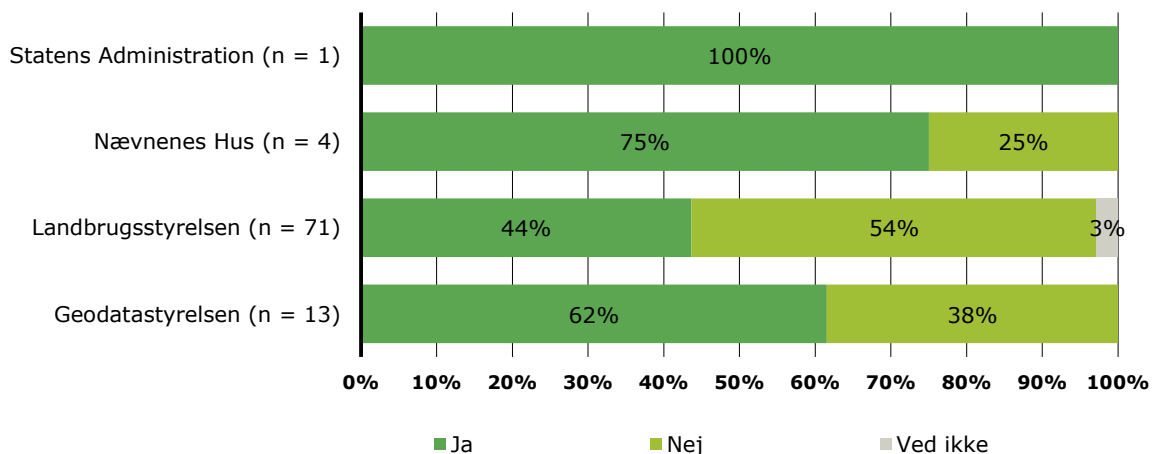


Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

3.1.4 Samarbejde med ledere

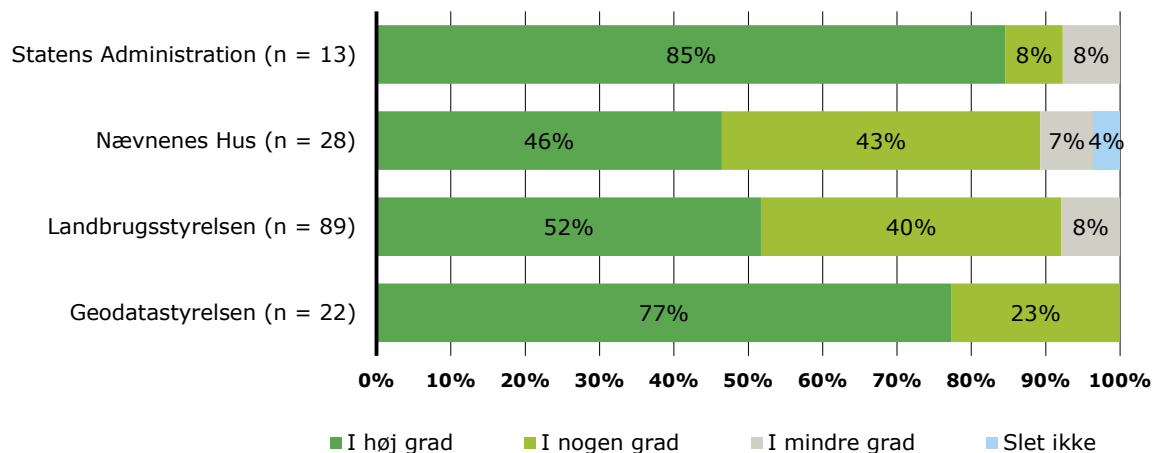
Figur 3-17: Har du selv fået ny chef efter flytningen?



Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: Figuren viser svar fra medflyttede medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger. I opgørelsen for Landbrugsstyrelsen indgår svar fra medflyttere til Augustenborg samt ansatte på styrelsens kontor i København, som er berørt af flytningen.

3.1.5 Kvaliteten i opgaveløsning og arbejdspress

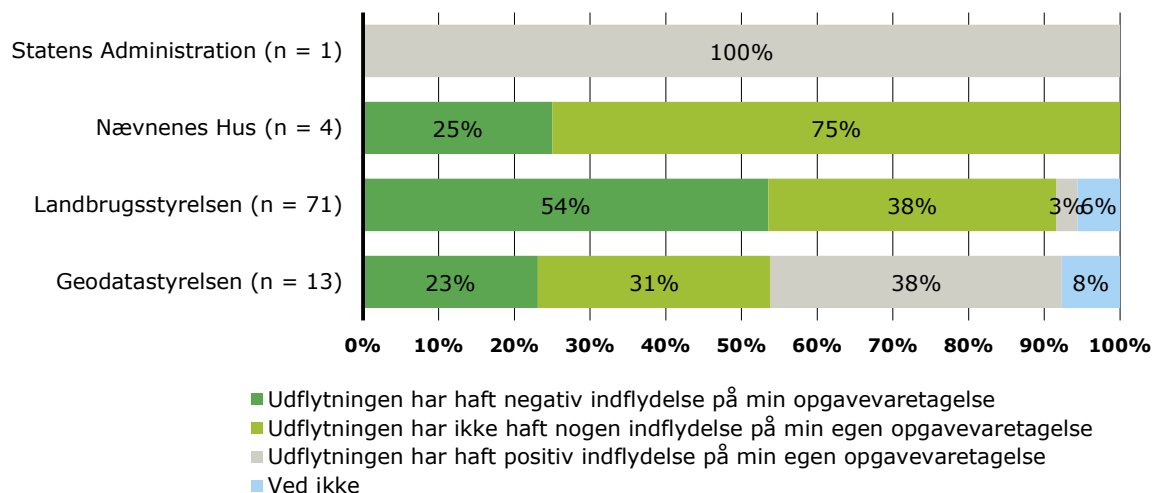
Figur 3-18: I hvilken grad vurderer du, at du på nuværende tidspunkt kan løse dine opgaver tilfredsstillende på din arbejdsplads?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

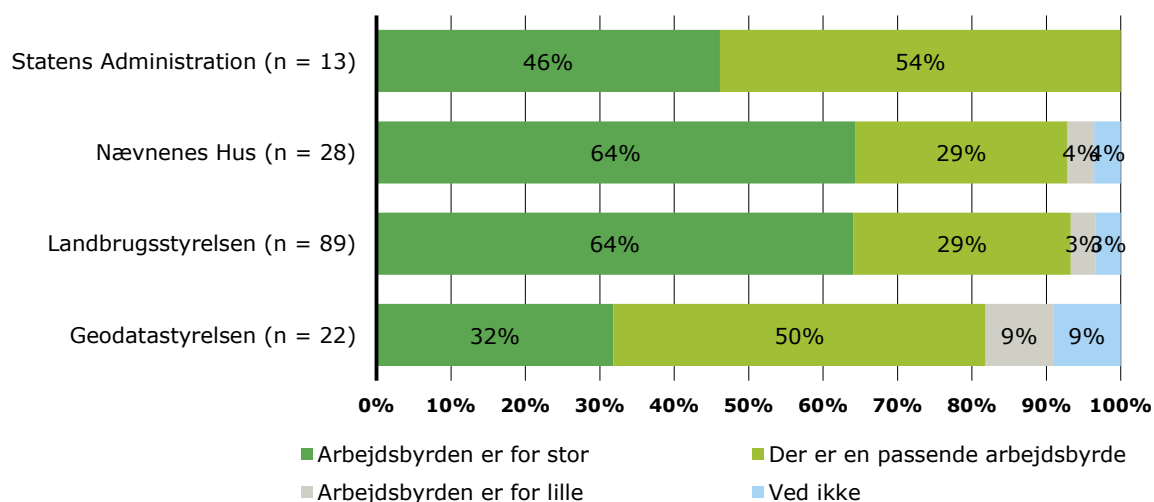
Figur 3-19: Hvordan har flytningen generelt påvirket måden, hvorpå du løser dine arbejdsopgaver?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra medflyttede medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger. I opgørelsen for Landbrugsstyrelsen indgår svar fra medflyttere til Augustenborg samt ansatte på styrelsens kontor i København, som er berørt af flytningen.

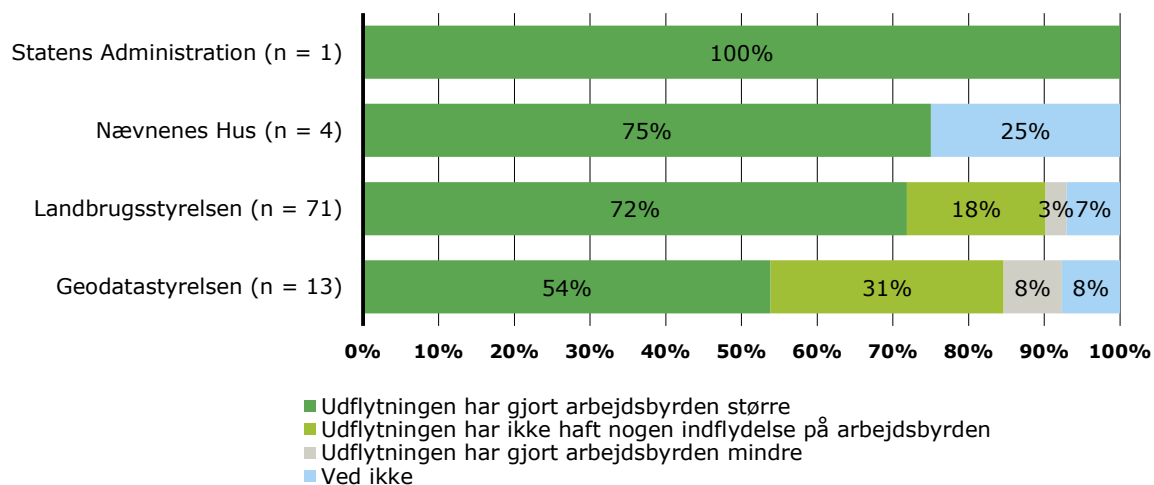
Figur 3-20: Hvordan vil du vurdere arbejdsbyrden på din arbejdsplads på nuværende tidspunkt?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

Figur 3-21: Hvordan har flytningen påvirket arbejdsbyrden på din arbejdsplads?

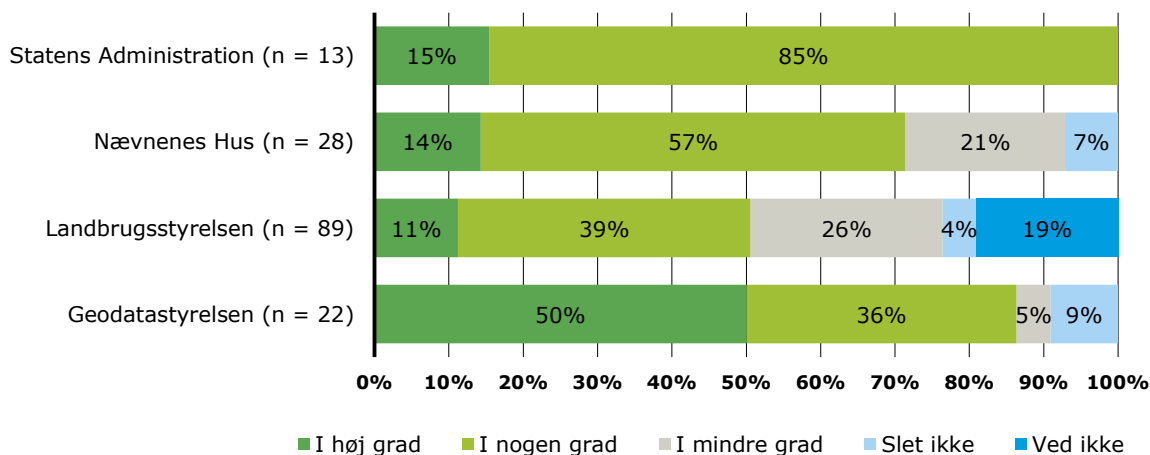


Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra medflyttede medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger. I opgørelsen for Landbrugsstyrelsen indgår svar fra medflyttere til Augustenborg samt ansatte på styrelsens kontor i København, som er berørt af flytningen.

3.1.6 Konsolidering efter flytningen

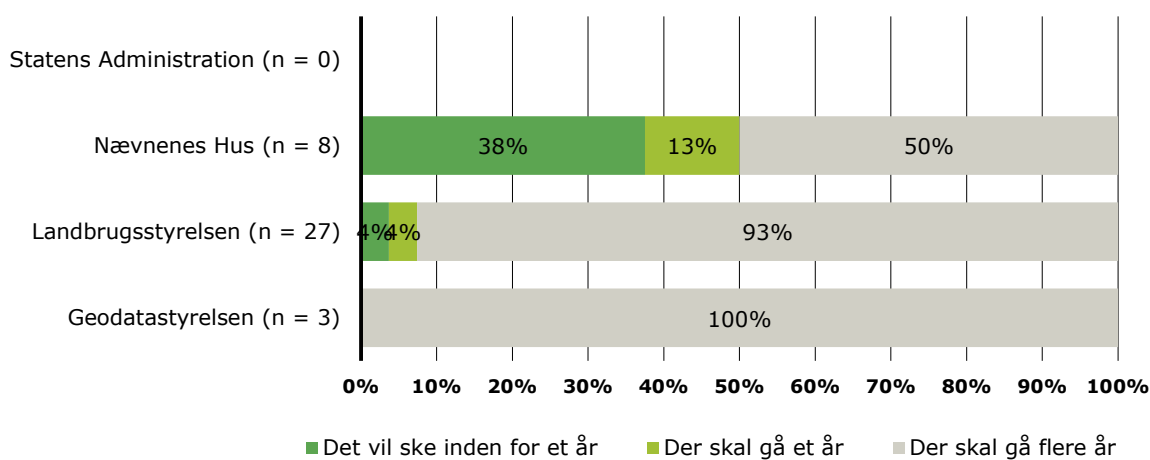
Figur 3-22: I hvilken grad vurderer du, at dine kolleger og arbejdspladsen som helhed er "faldet til" i de nye omgivelser? (med 'faldet til' tænker vi her på, om de faste rammer er kommet på plads, om der er sket den fornødne rekruttering og lign.)



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

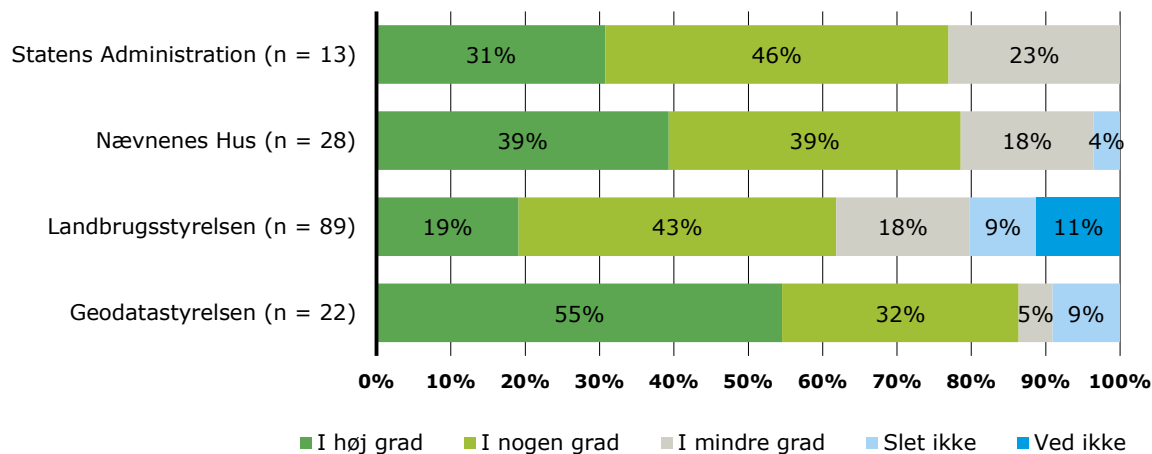
Figur 3-23: Hvor lang tid vurderer du, der skal gå, før dine kolleger og din arbejdsplads som helhed falder til i de nye omgivelser?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger, og som har svaret i mindre grad eller slet ikke på spørgsmålet forinden figur 2.22.

Figur 3-24: I hvilken grad vurderer du, at der på nuværende tidspunkt bliver gjort nok for at skabe en god arbejdsplads efter flytningen?



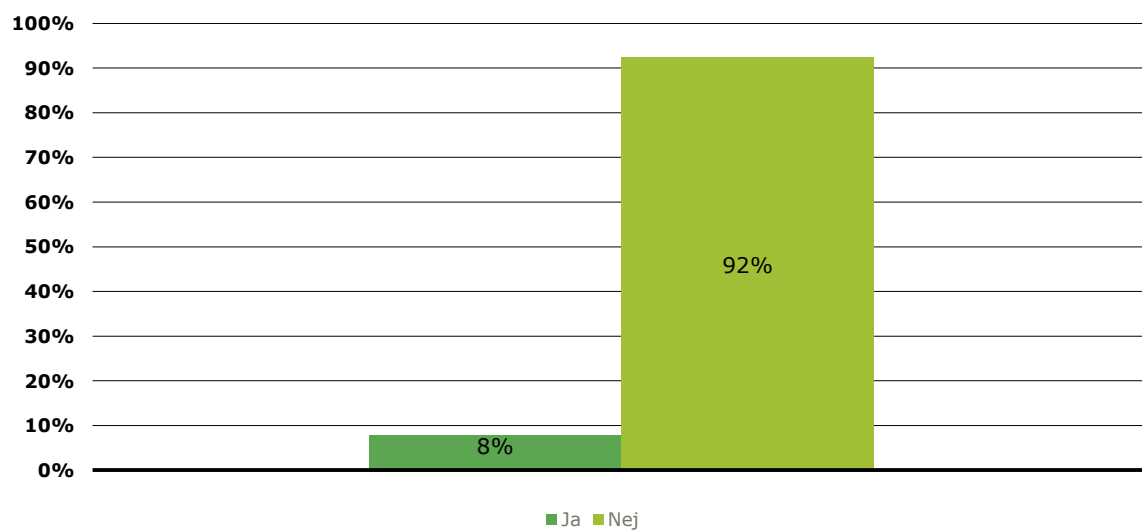
Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Figuren viser svar fra både medflyttede og nyansatte medarbejdere, som er medlemmer af en af de tre fagforeninger.

3.2 Spørgsmål til hver enkelt styrelse

3.2.1 Statens Administration

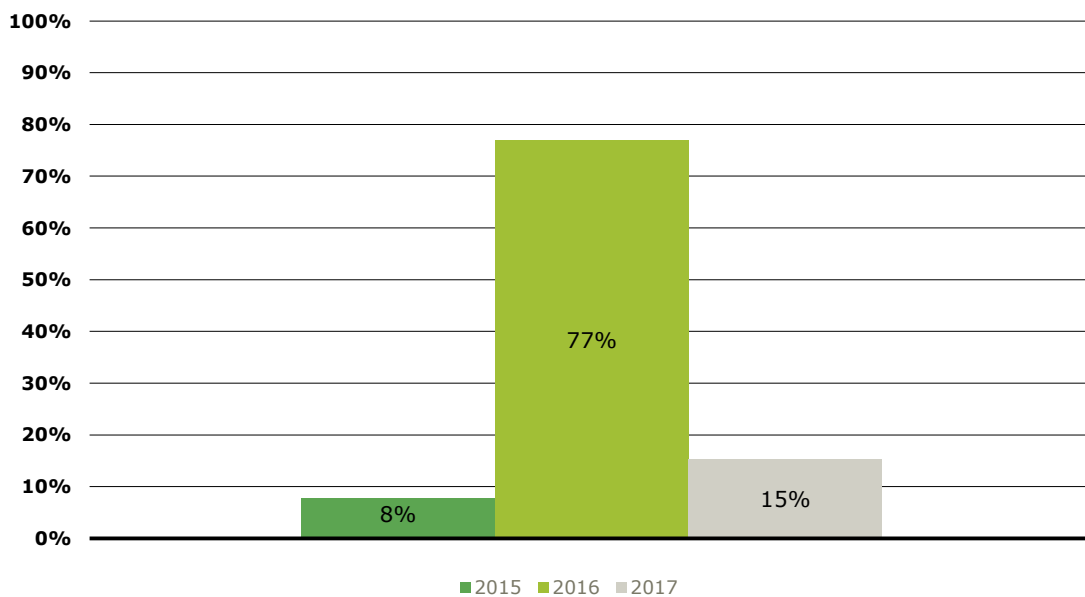
Figur 3-25: Arbejdede du hos Statens Administration inden flytningen skete?



Kilde: Rambølls survey (2017).

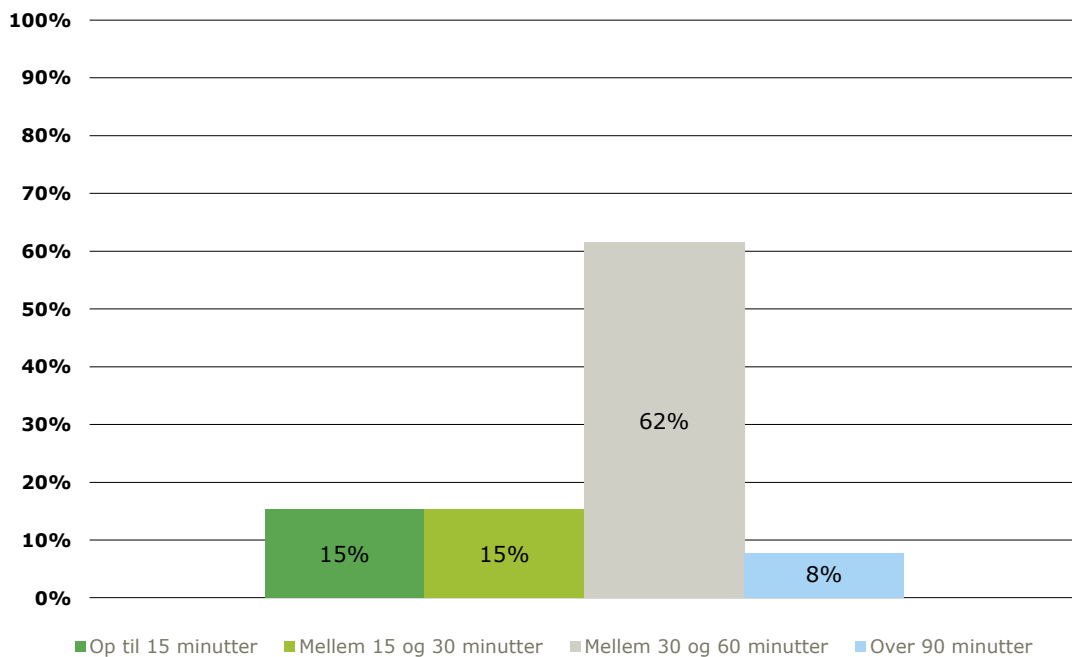
Note: n=13

Figur 3-26: Hvilket årstal begyndte du at arbejde på din nuværende arbejdsplads?



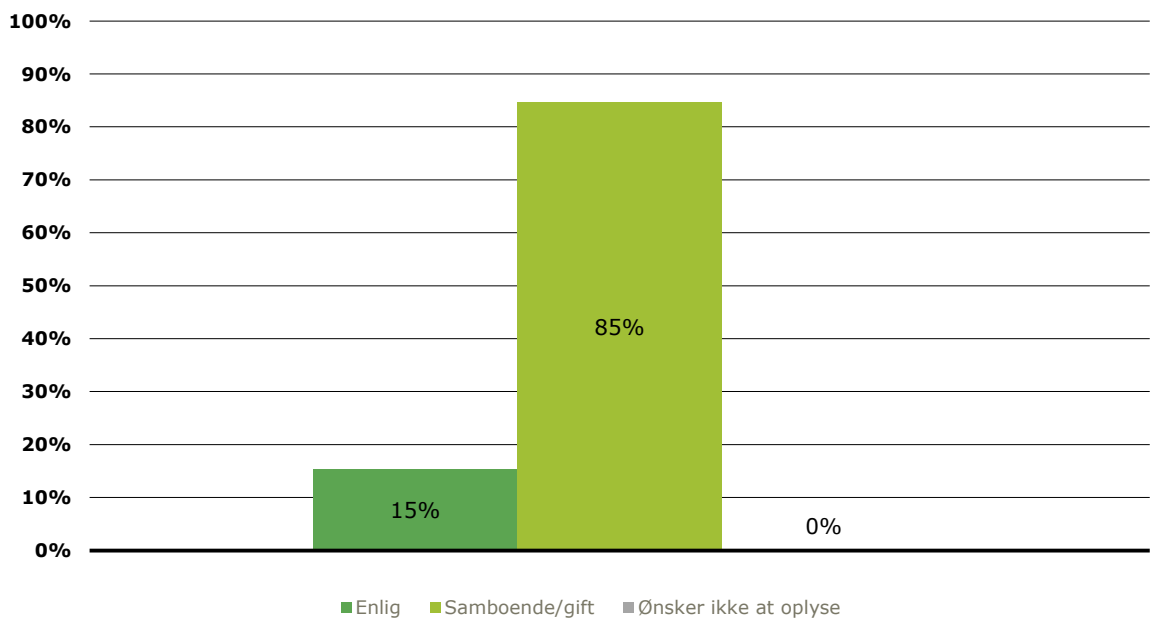
Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=13. Kategorierne er lavet på baggrund af åbne svar.

Figur 3-27: Hvor mange minutter tager det dig gennemsnitligt at komme hen til din arbejdsplads, hvis du tager direkte på arbejde?



Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=13

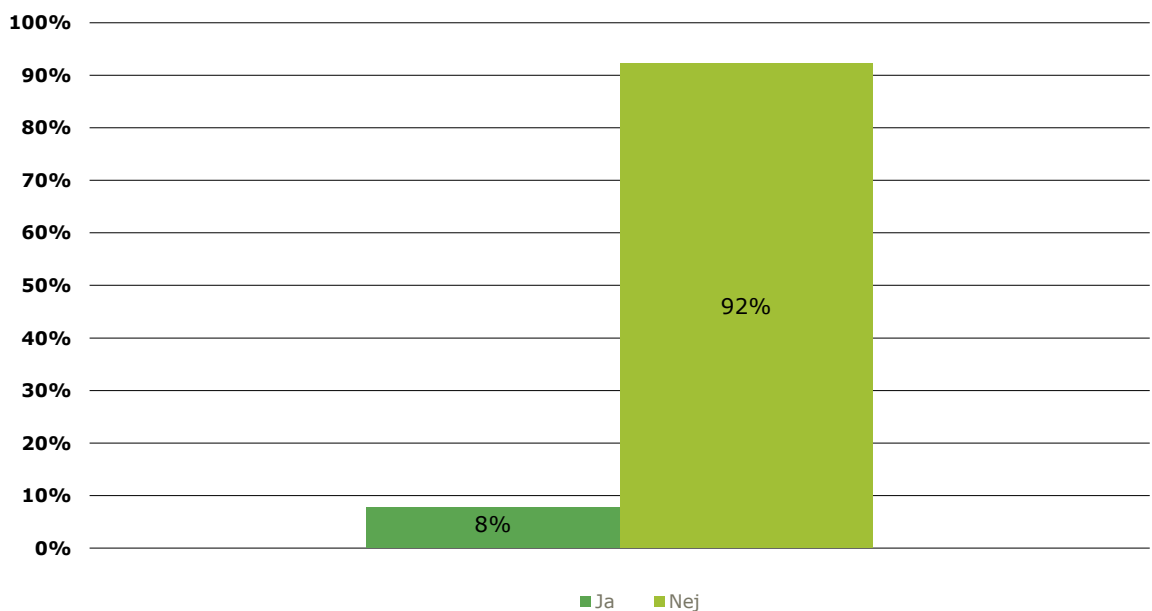
Figur 3-28: Hvad er din civilstand?



Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=13.

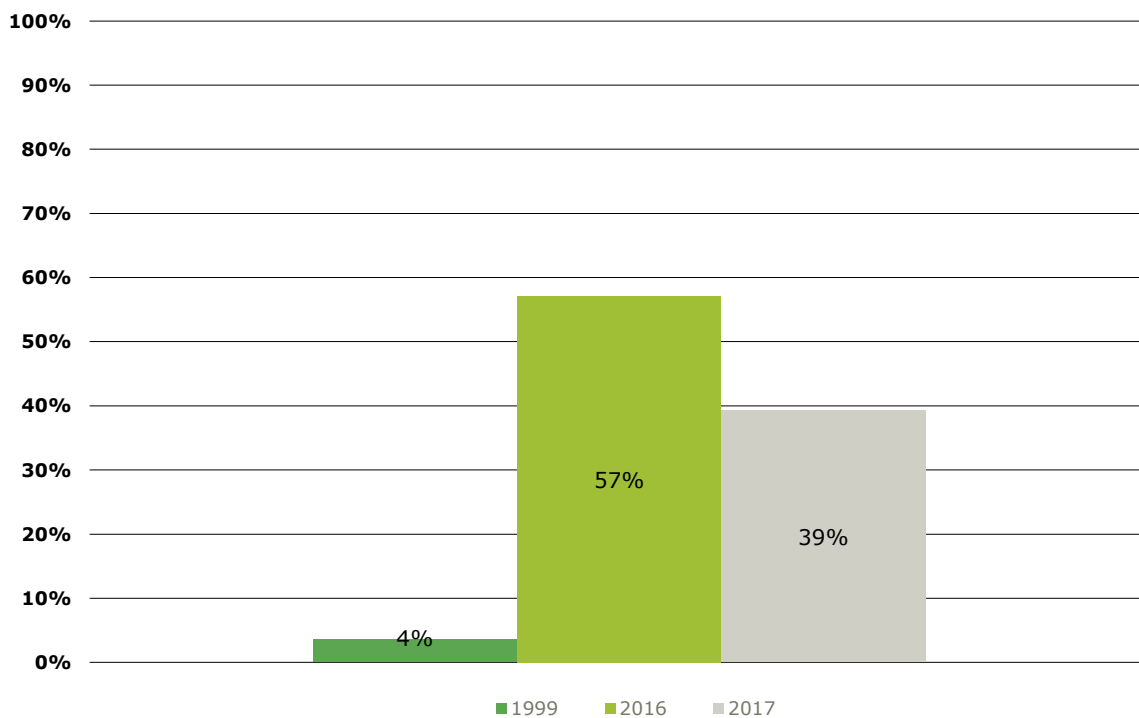
3.2.2 Nævnenes Hus

Figur 3-29: Arbejdede du hos Nævnenes hus inden flytningen skete?



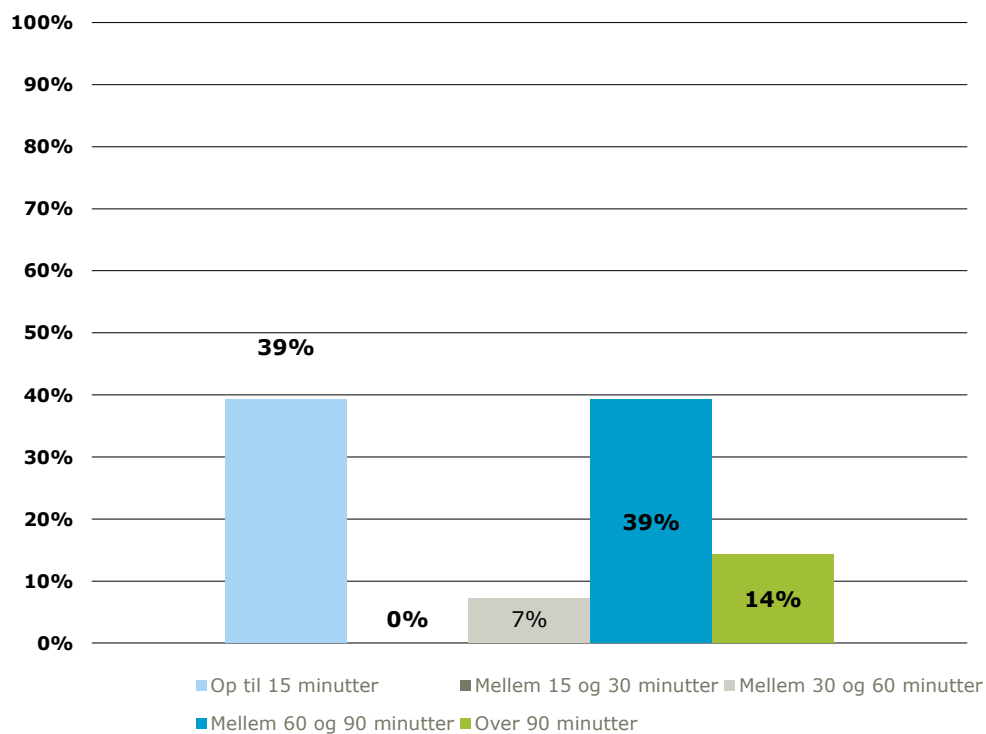
Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=28.

Figur 3-30: Hvilket årstal begyndte du at arbejde på din nuværende arbejdsplads?



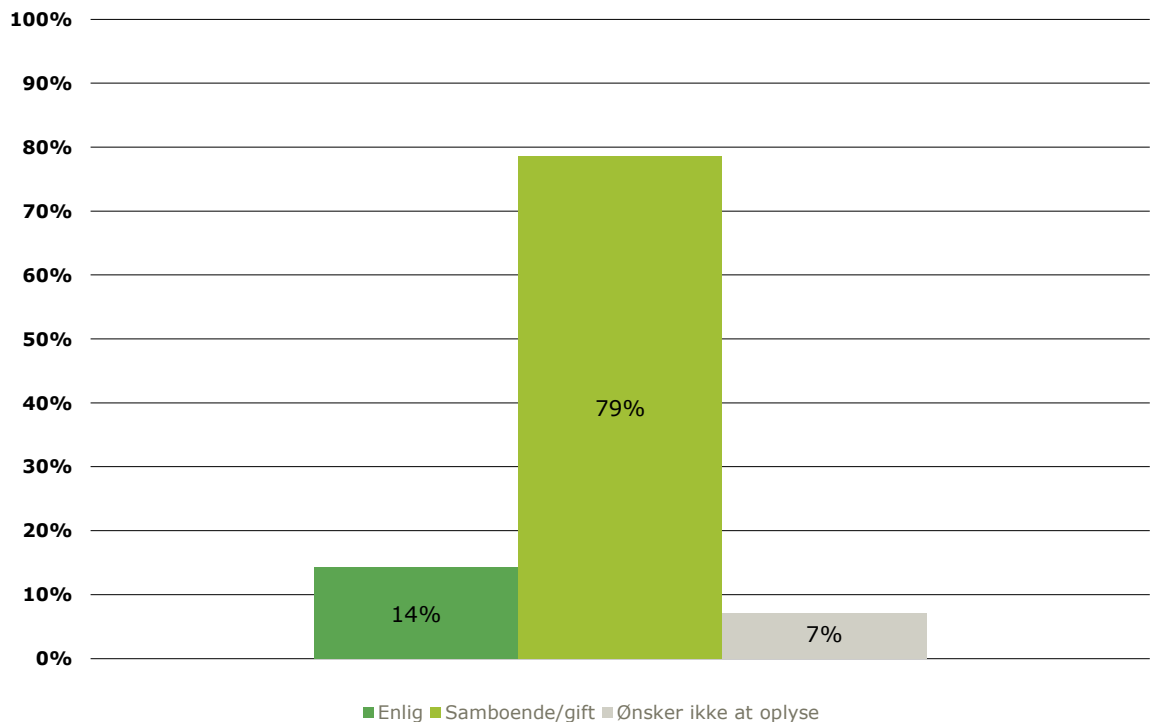
Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=28. Kategorierne er lavet på baggrund af åbne svar.

Figur 3-31: Hvor mange minutter tager det dig gennemsnitligt at komme hen til din arbejdsplads, hvis du tager direkte på arbejde?



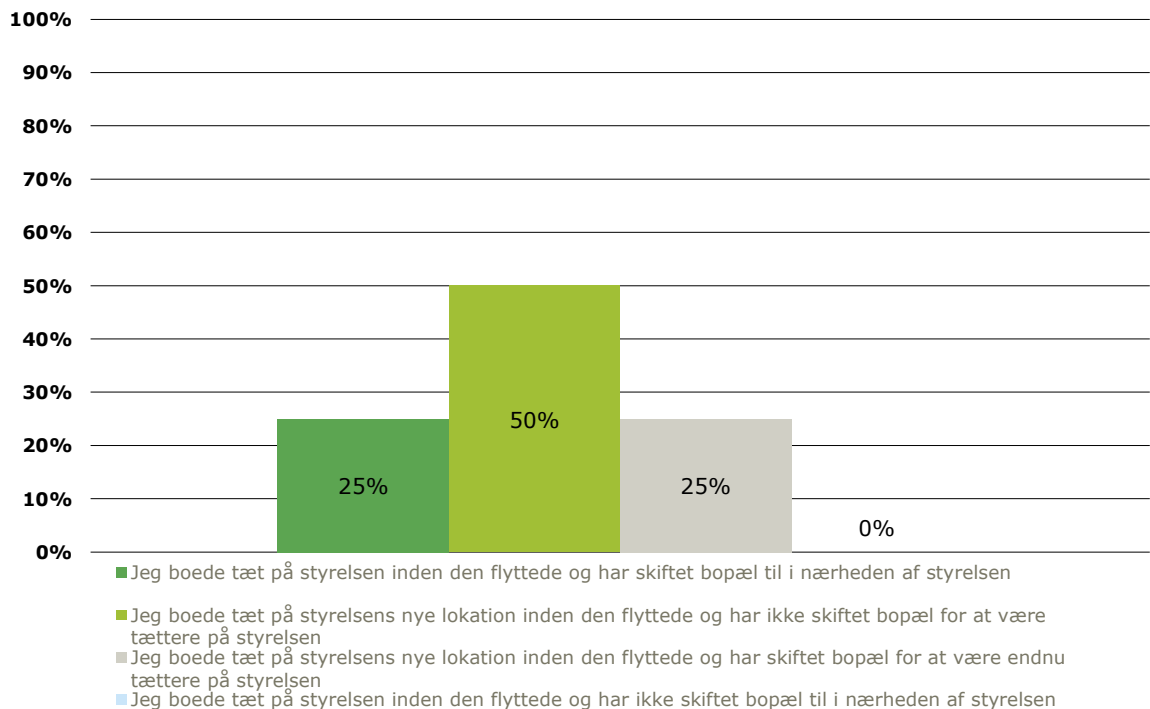
Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=28.

Figur 3-32: Hvad er din civiltilstand?



Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=28.

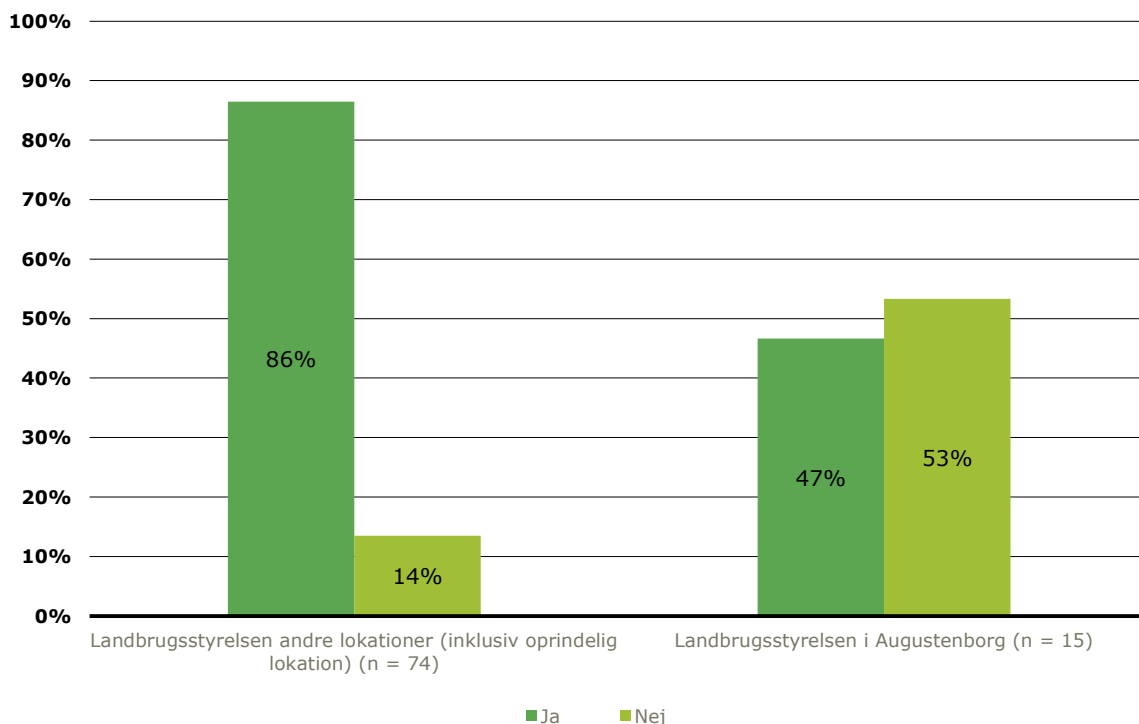
Figur 3-33: Hvilke af følgende udsagn passer bedst på din bopælssituation?



Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=3. Spørgsmålet er stillet medarbejdere, der har angivet, at de arbejdede i styrelsen inden flytningen.

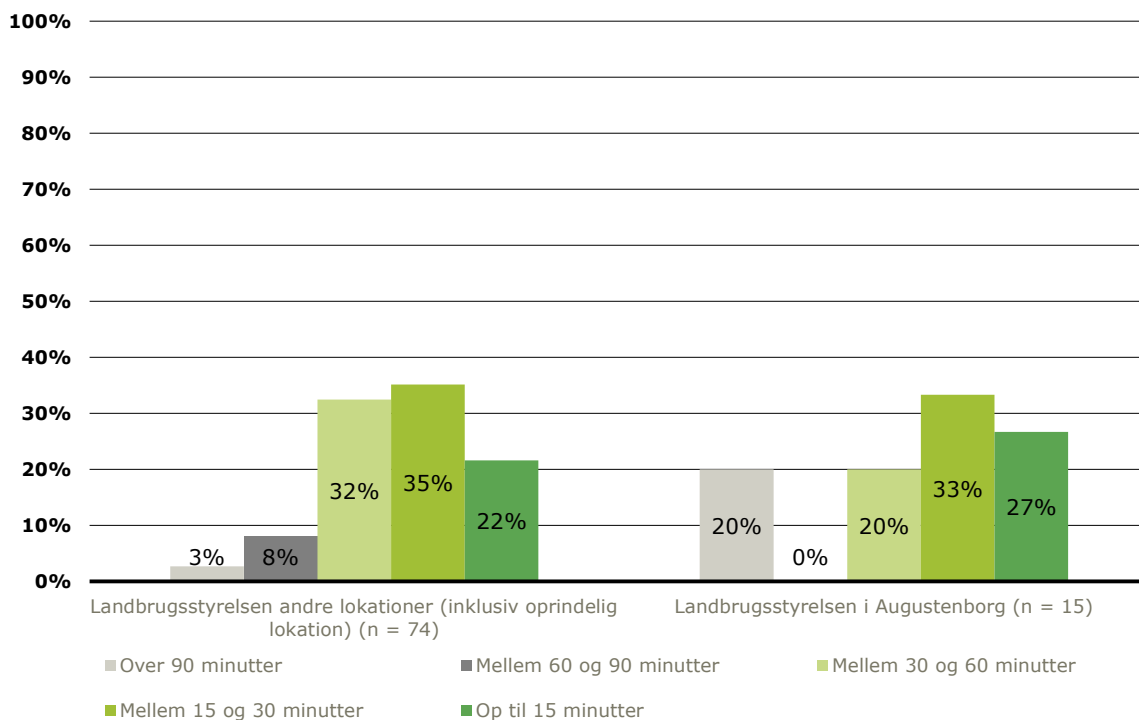
3.2.3 Landbrugsstyrelsen

Figur 3-34: Arbejdede du hos Landbrugsstyrelsen inden flytningen skete?



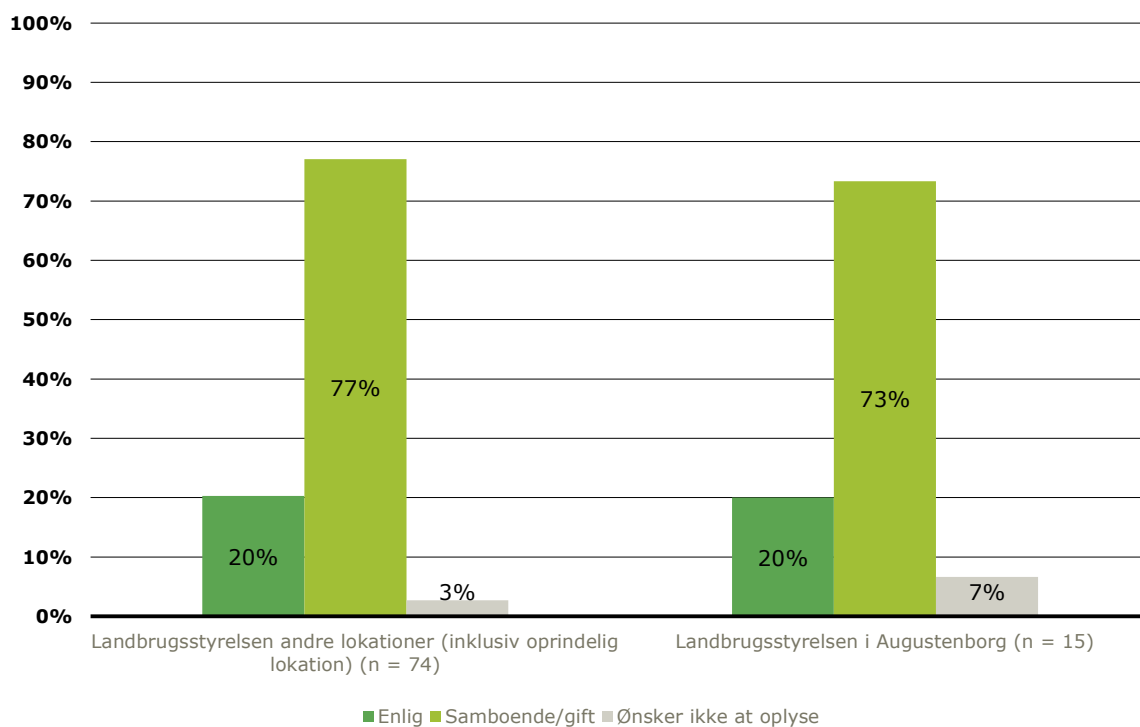
Kilde: Rambølls survey (2017).

Figur 3-35: Hvor mange minutter tager det dig gennemsnitligt at komme hen til din arbejdsplads, hvis du tager direkte på arbejde?



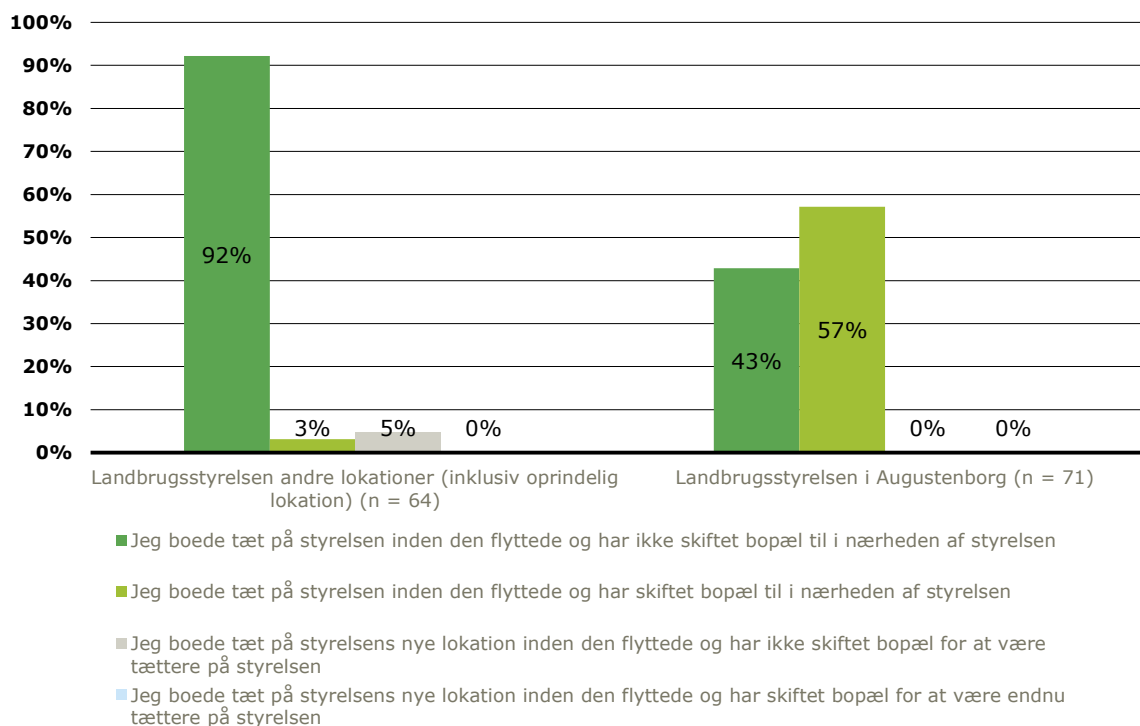
Kilde: Rambølls survey (2017).

Figur 3-36: Hvad er din civilstand?



Kilde: Rambølls survey (2017).

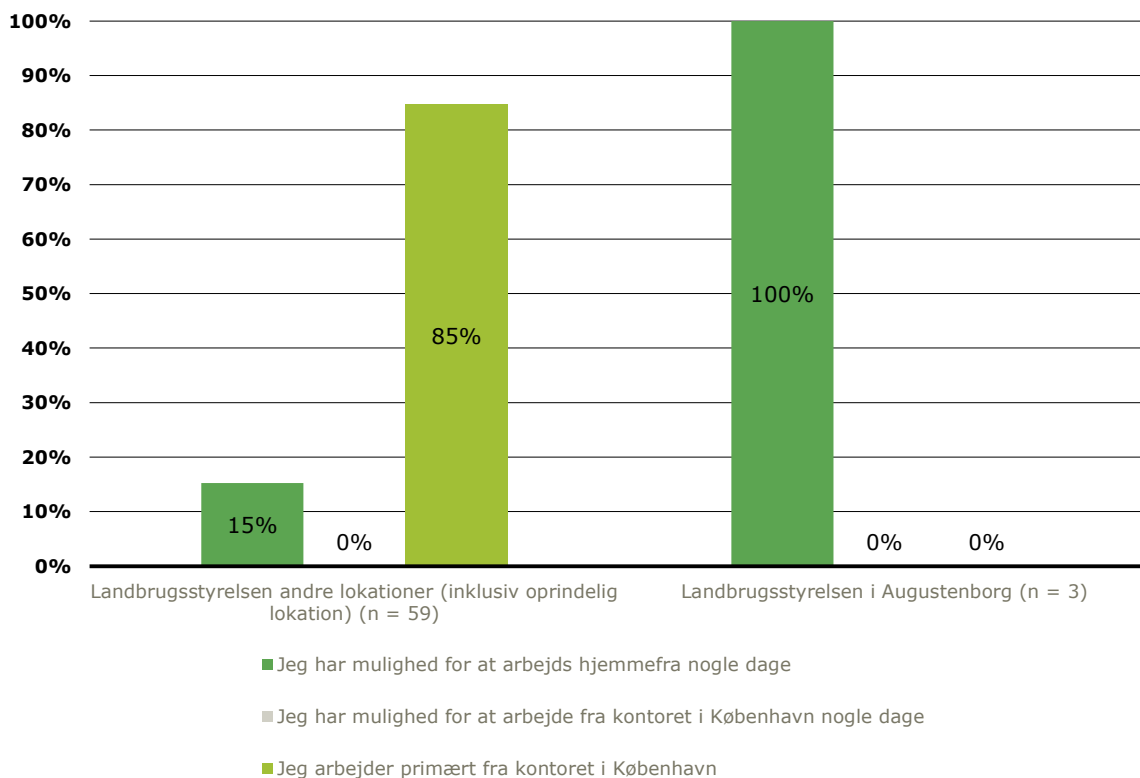
Figur 3-37: Hvilke af følgende udsagn passer bedst på din bopælssituation?



Kilde: Rambølls survey (2017).

Note: Spørgsmålet er stillet medarbejdere, der arbejdede i Landbrugsstyrelsen før flytningen.

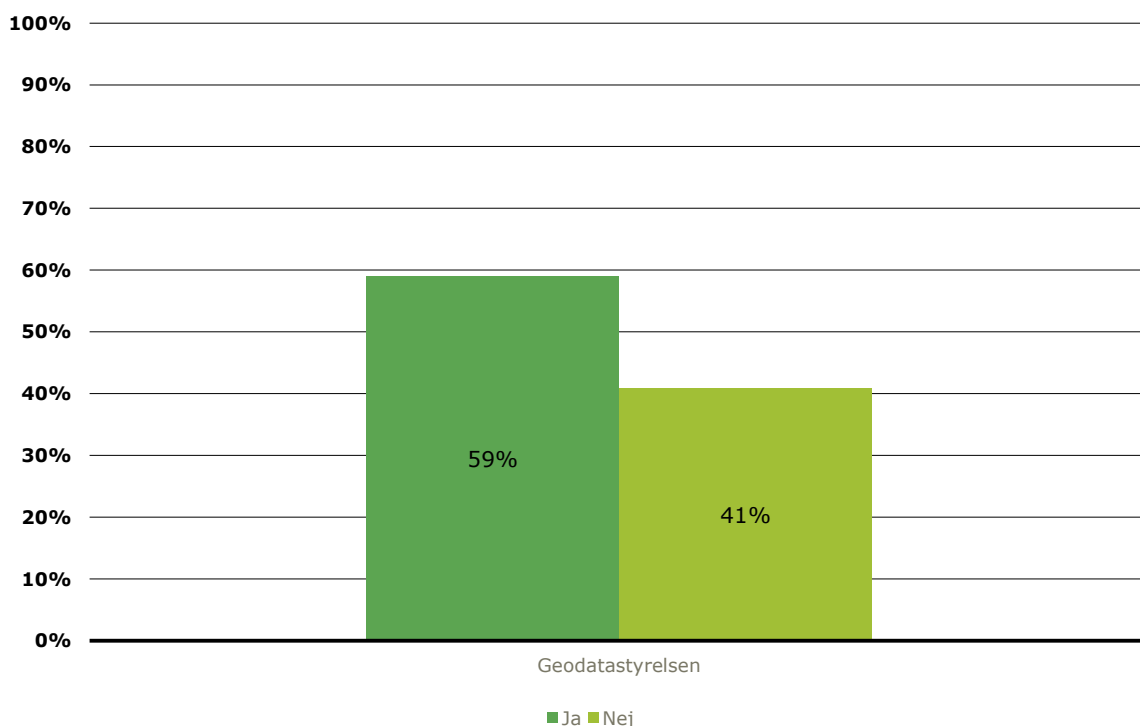
Figur 3-38: Hvilke af følgende udsagn passer på din situation i forhold til arbejdsforhold?



Kilde: Rambølls survey (2017). Spørgsmålet er stillet til medarbejdere, der svarede *Jeg boede tæt på styrelsen inden den flyttede og har ikke skiftet bopæl til i nærheden af styrelsen* til spørgsmål i figur 3.39.

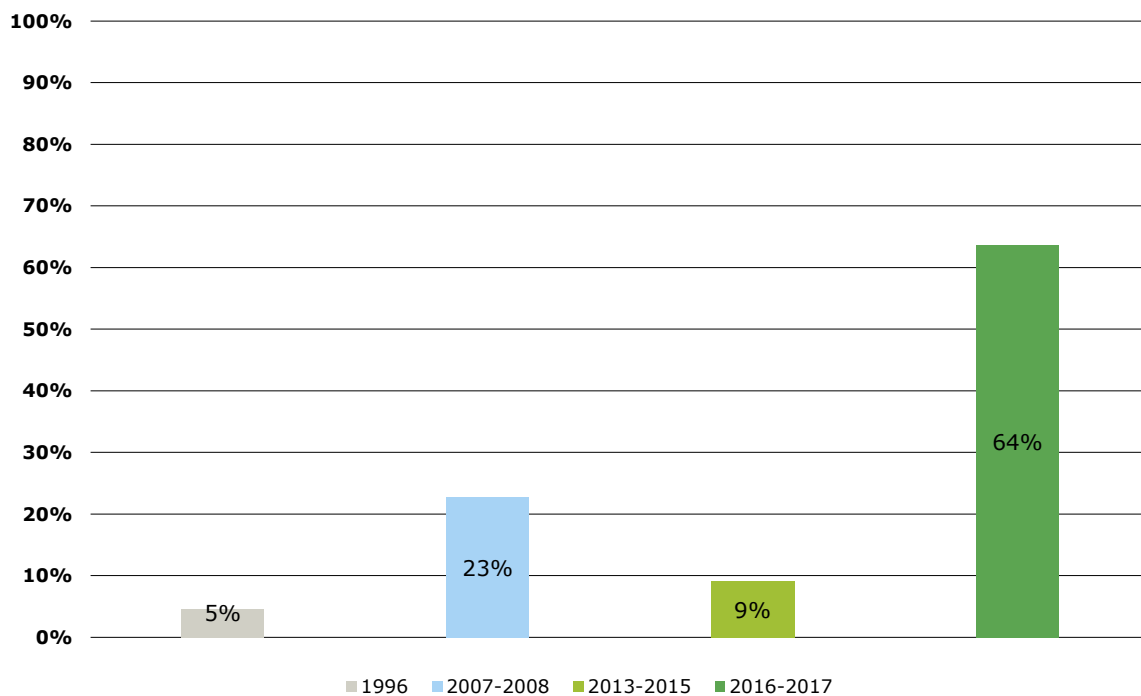
3.2.4 Geodatastyrelsen

Figur 3-39: Arbejdede du hos Geodatastyrelsen, inden flytningen skete?



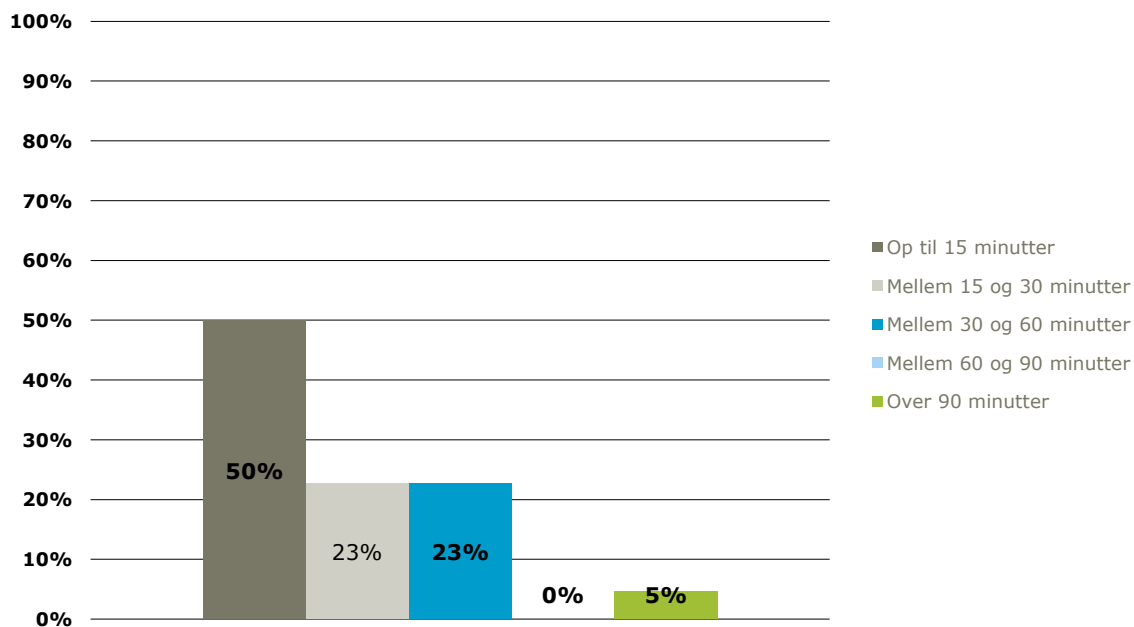
Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=22

Figur 3-40: Hvilket årstal begyndte du at arbejde på din nuværende arbejdsplads?



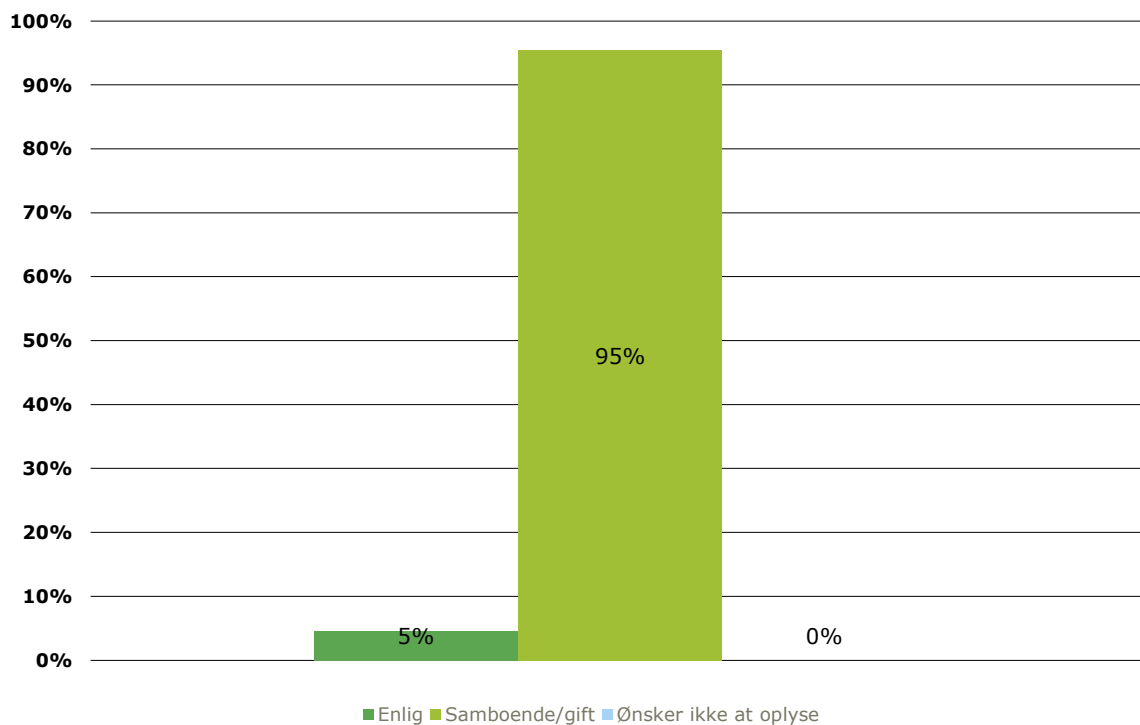
Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=22. Kategorierne er lavet på baggrund af åbne svar.

Figur 3-41: Hvor mange minutter tager det dig gennemsnitligt at komme hen til din arbejdsplads, hvis du tager direkte på arbejde?



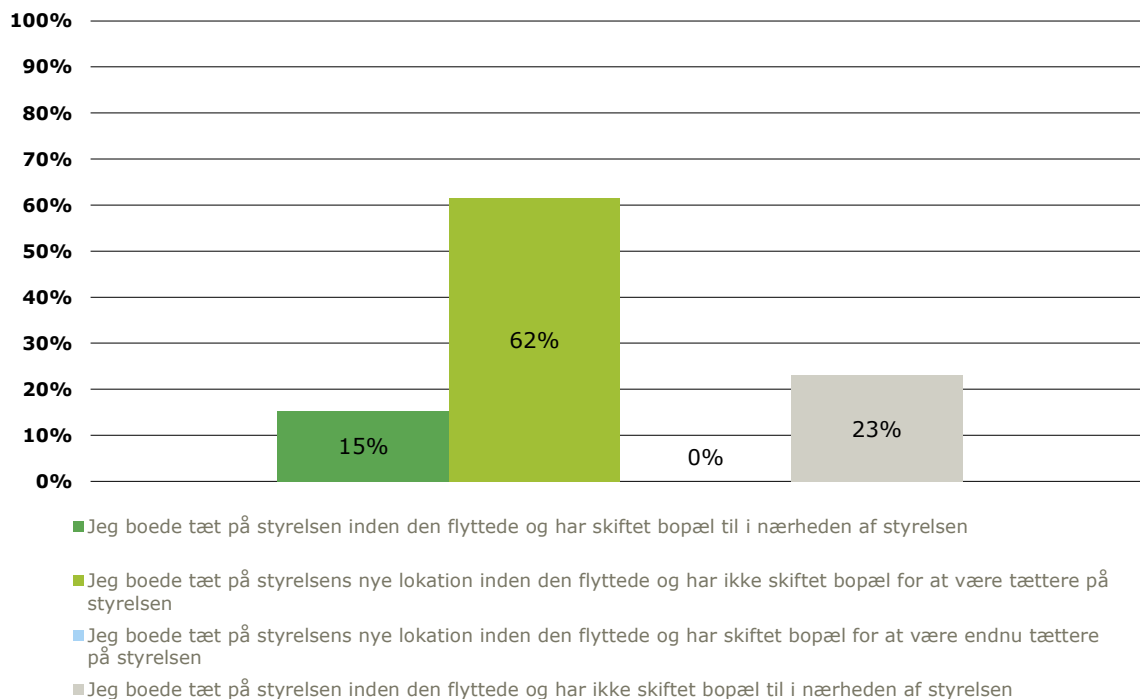
Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=22.

Figur 3-42: Hvad er din civilstand?



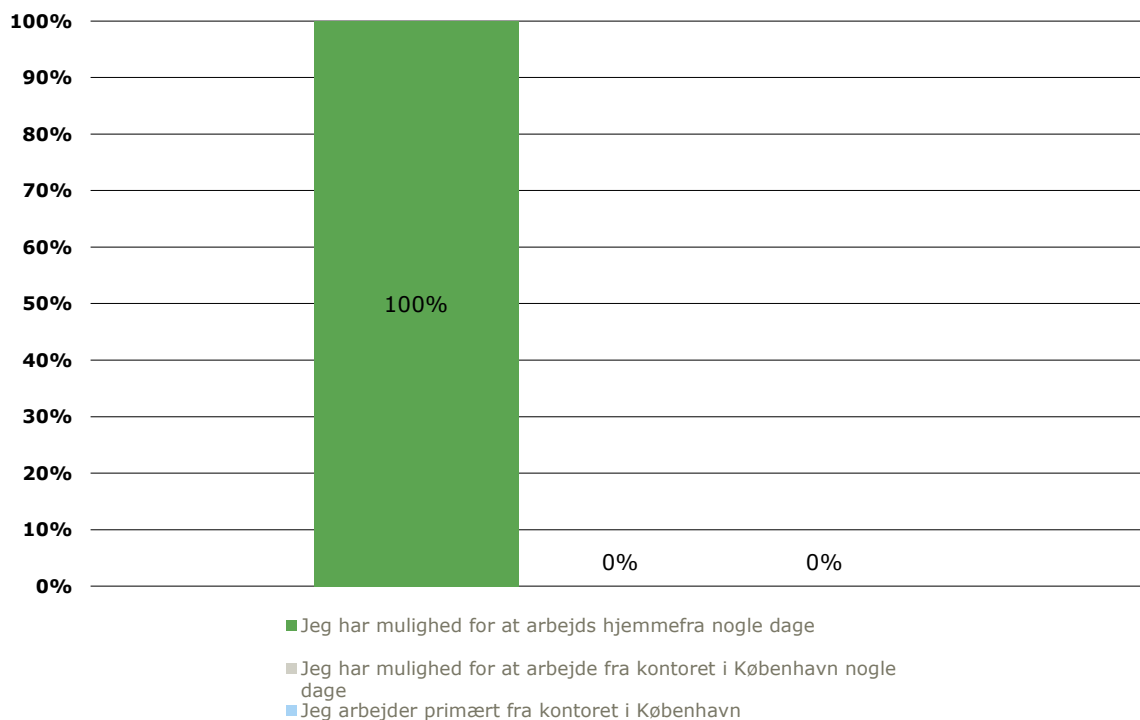
Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=22.

Figur 3-43: Hvilken af følgende udsagn passer bedst på din bopælsituation?



Kilde: Rambølls survey (2017).
 Note: n=13. Spørgsmålet er stillet til medarbejdere, der arbejdede i styrelsen før flytningen.

Figur 3-44: Hvilke af følgende udsagn passer på din situation i forhold til arbejdsforhold?



Kilde: Rambølls survey (2017).

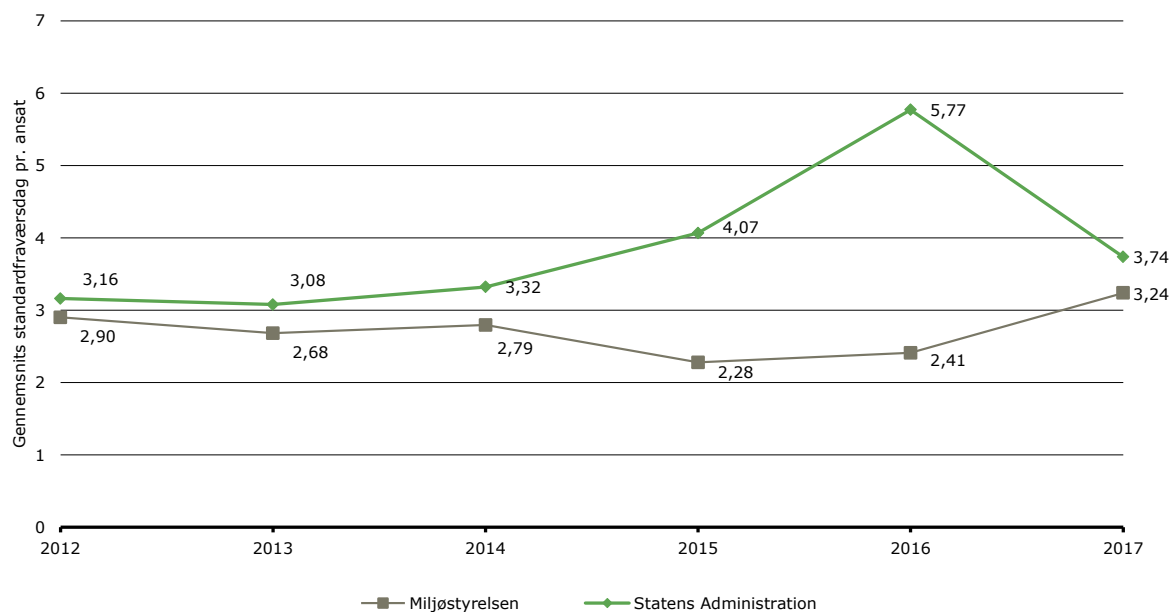
Note: n=3. Spørgsmålet er stillet til medarbejdere, der svarede *Jeg boede tæt på styrelsen inden den flyttede og har ikke skiftet bopæl til i nærheden af styrelsen* til spørgsmål i figur 3.45.

4. STYRELSESNES ÅRSVÆRK

I dette afsnit vises udviklingen i styrelsernes årsværk i forhold til sygefravær, personaleomsætning og medarbejdersammensætning. Udviklingen vises for hver styrelse separat og sammenlignes med Miljøstyrelsen, som ikke er flyttet for at skabe et sammenligningsgrundlag.

4.1 Statens Administration

Figur 4-1: Udvikling i gennemsnits standardfraværdsdage pr. ansat i Statens Administration

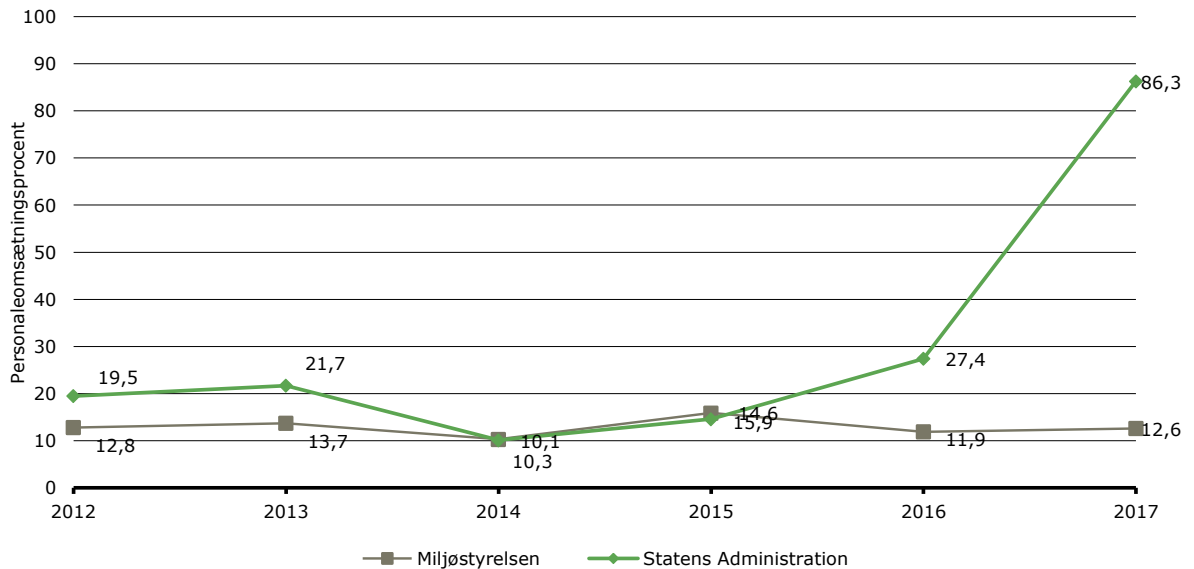


Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.

Note: Miljøstyrelsen, som ikke er flyttet ud, er valgt som sammenligningsgrundlag af Djøf.

Statens Administration oplevede en kraftig stigning i sygedage pr. medarbejder under flytningen. I 2016 steg antallet af sygedage pr. medarbejder med 1,7 standarddage imod 0,1 for ikke flyttede i Miljøstyrelsen. Dette svarer til en stigning på 39 pct., hvis udviklingen holdes op imod Miljøstyrelsens. Fraværet er faldet til det normale igen i 2017.

Figur 4-2: Udvikling i personaleomsætningsprocent i Statens Administration

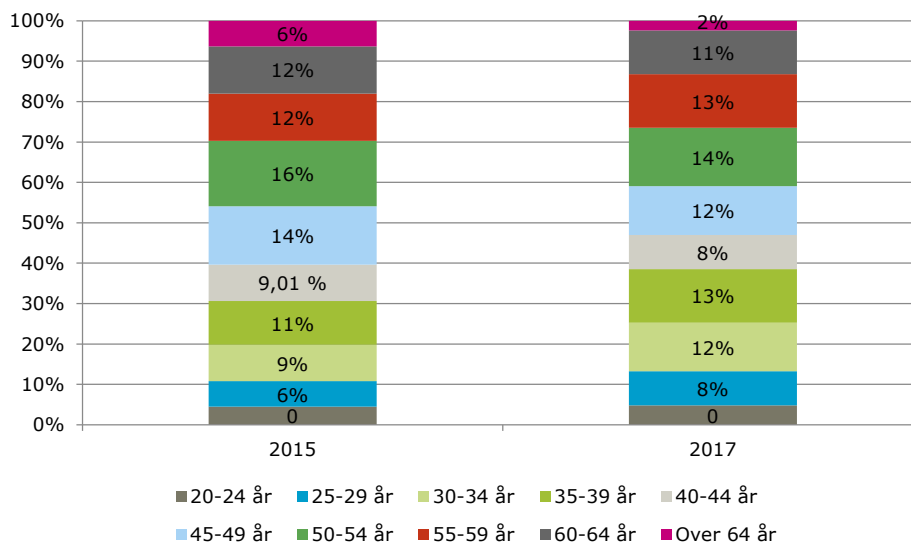


Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.

Note: Miljøstyrelsen, som ikke er flyttet, er valgt som sammenligningsgrundlag af Djøf.

Flytningen har resulteret i en stor personaleomsætning hos Statens Administration fra 2015 til 2017, hvor hele 86 pct. er udskiftet i 2017 sammenlignet med et stabilt niveau på 11-12 pct. i Miljøstyrelsen.

Figur 4-3: Udvikling i aldersfordeling i Statens Administration

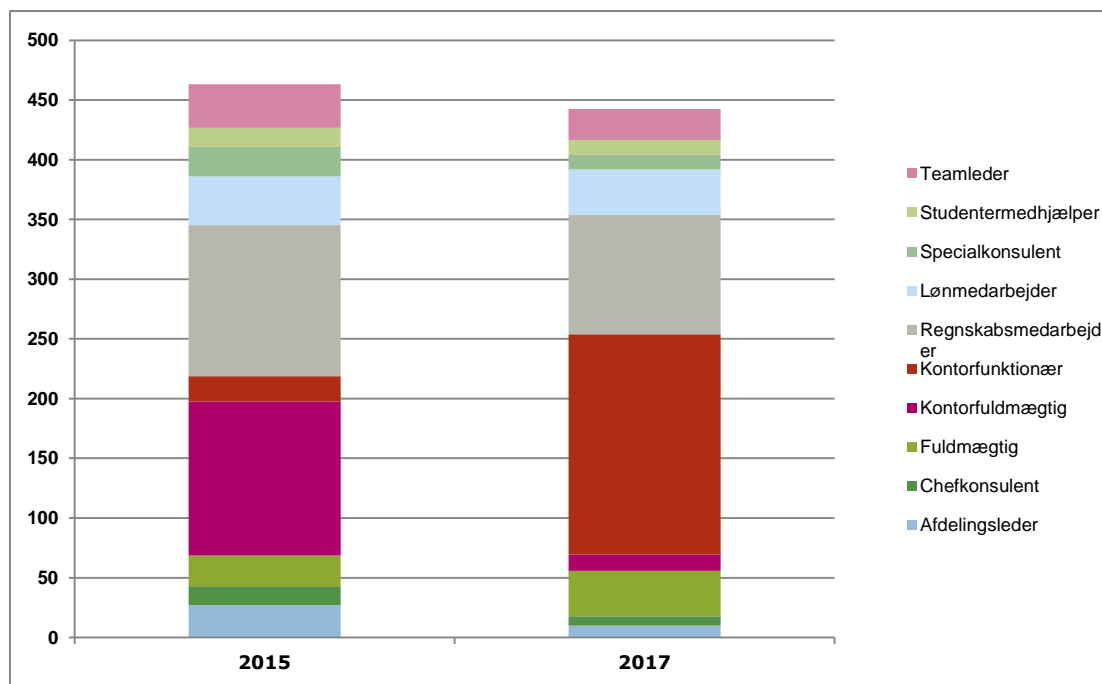


Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.

Note: I år 2015 var styrelsen ikke flyttet, men det er den i 2017.

Flytningen har medført et markant fald i gennemsnitsalderen hos personalet i Statens Administration. Faldet er sket mellem 2016 og 2017.

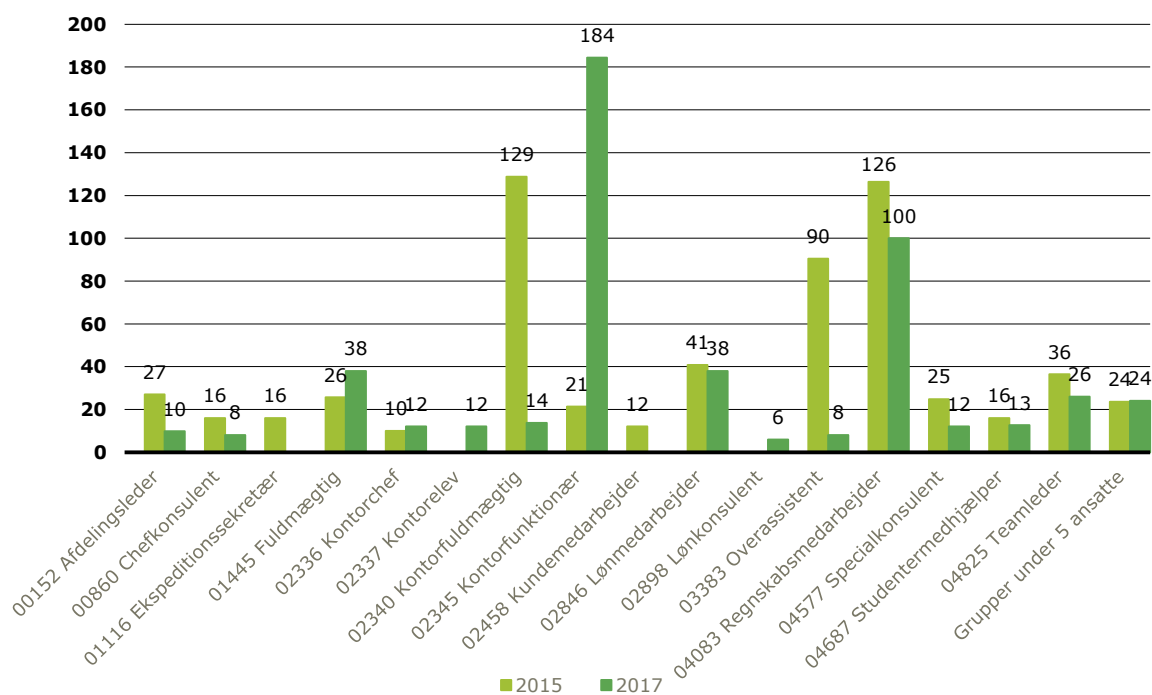
Figur 4-4: Udvikling i andele af udvalgte personalegrupper i Statens Administration



Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.
 Note: I år 2015 var styrelsen ikke flyttet, men det er den i 2017.

Statens Administration har i 2017 ca. 33 procentpoint flere kontorfunktionærer ansat end i 2015. Til gengæld er der omvendt ca. 18 procentpoint færre kontorfuldmægtige.

Figur 4-5: Samlet udvikling i personalesammensætning Statens Administration



Kilde: Data fra Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.
 Note: Kategorierne følger opdelingen i ISOLA-databasen. I andre tilfælde ville være hensigtsmæssigt at sammenlægge enkelte kategorier såsom kontorfunktionær og kontorfuldmægtig

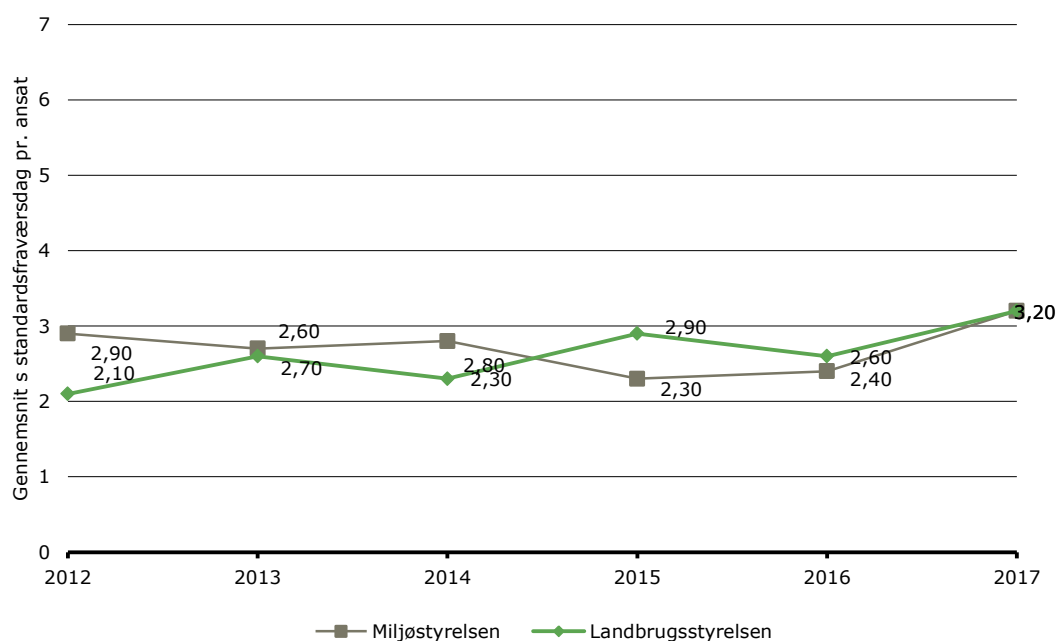
4.2 Nævnenes Hus

Det er ikke muligt at sammenligne data fra Nævnenes Hus på tværs af årene, da styrelsen er nyetableret ved en samling af flere styrelser. Derfor vises ikke data i dette afsnit.

4.3 Landbrugsstyrelsen

Det skal pointeres, at tallene for Landbrugsstyrelsen er tal for hele den samlede styrelse og ikke for de flyttede årsværk isoleret set. Derfor vises kun graferne i dette afsnit.

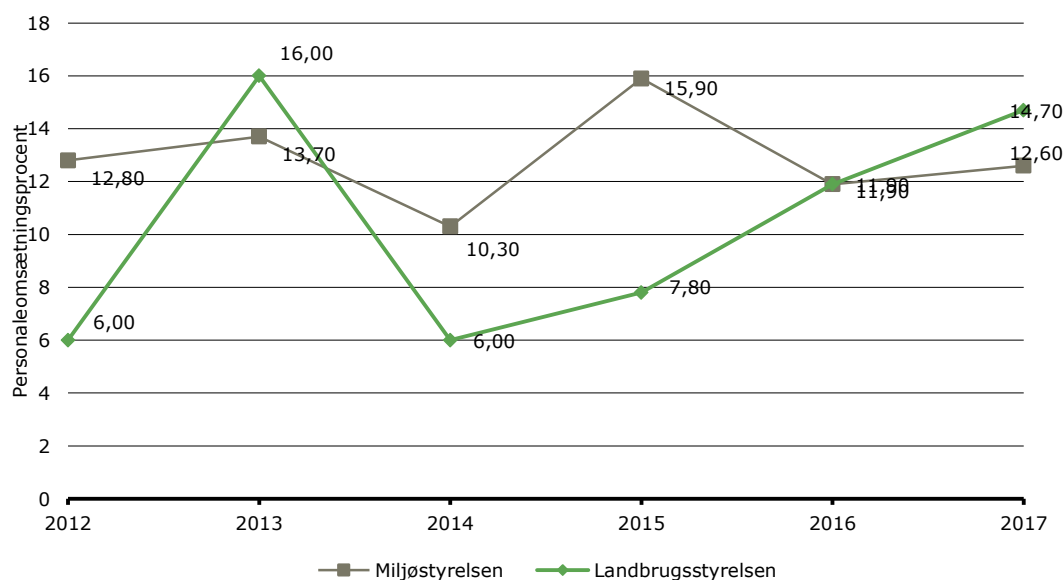
Figur 4-6: Udvikling i gennemsnits standardfraværsdage pr. ansat i Landbrugsstyrelsen



Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.

Note: Miljøstyrelsen, som ikke er flyttet ud, er valgt som sammenligningsgrundlag af Djøf.

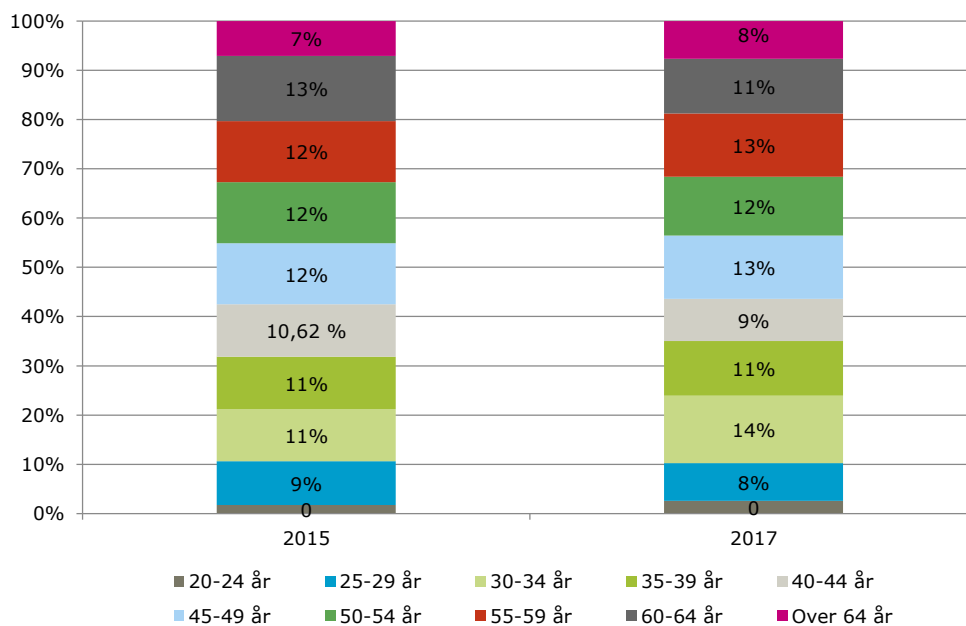
Figur 4-7: Udvikling i personaleomsætningsprocent i Landbrugsstyrelsen



Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.

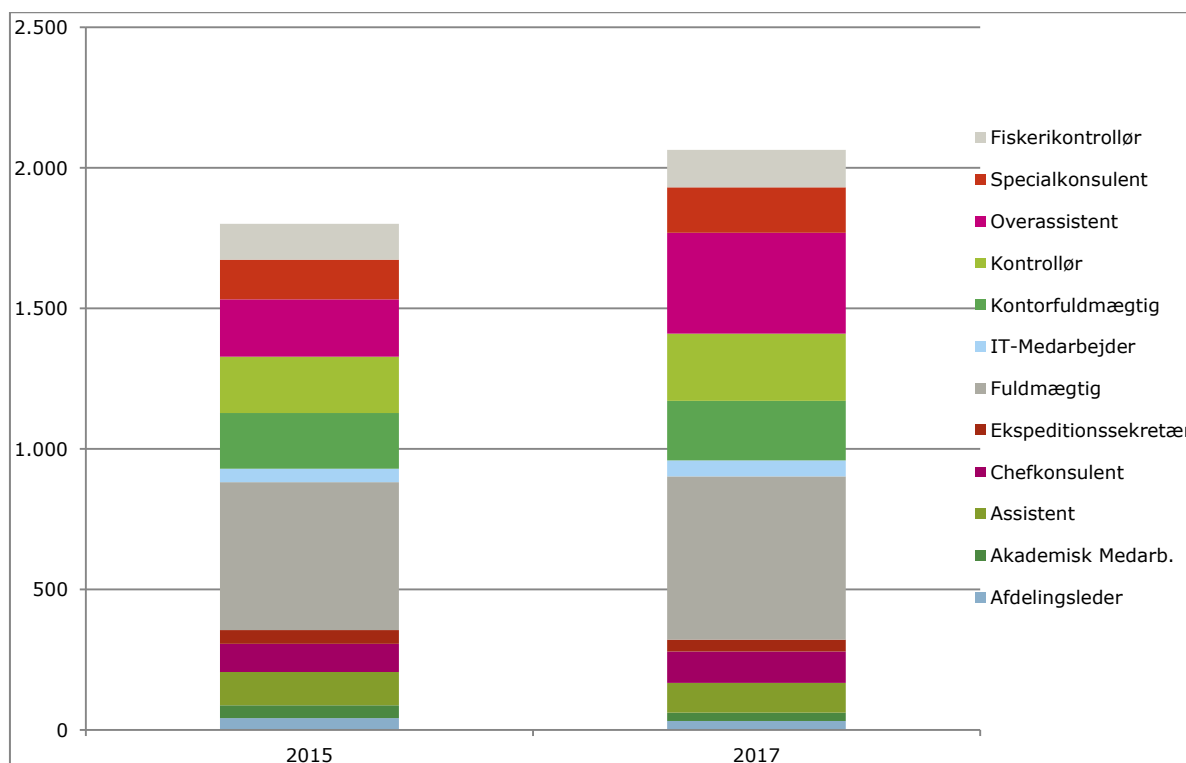
Note: Miljøstyrelsen, som ikke er flyttet ud, er valgt som sammenligningsgrundlag af Djøf.

Figur 4-8: Udvikling i aldersfordeling i Landbrugsstyrelsen



Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.
 Note: I år 2015 var styrelsen ikke flyttet, men det er den i 2017.

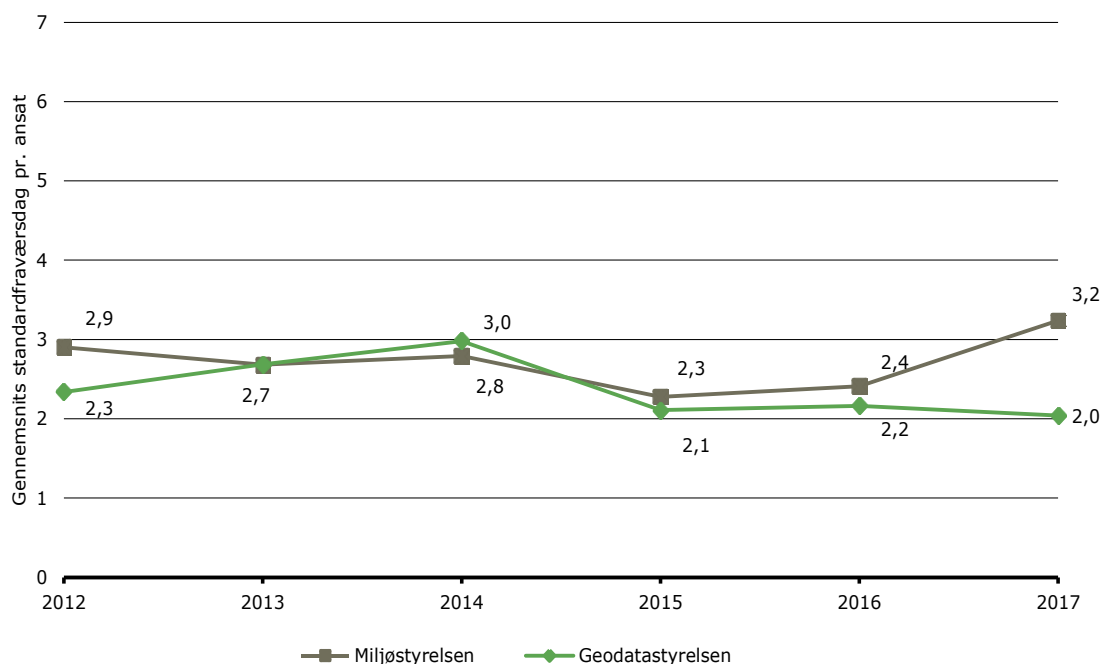
Figur 4-9: Udvikling i andele af udvalgte personalegrupper i Landbrugsstyrelsen



Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.
 Note: I år 2015 var styrelsen ikke flyttet, men det er den i 2017.

4.4 Geodatastyrelsen

Figur 4-10: Udvikling i personaleomsætningsprocent i Geodatastyrelsen

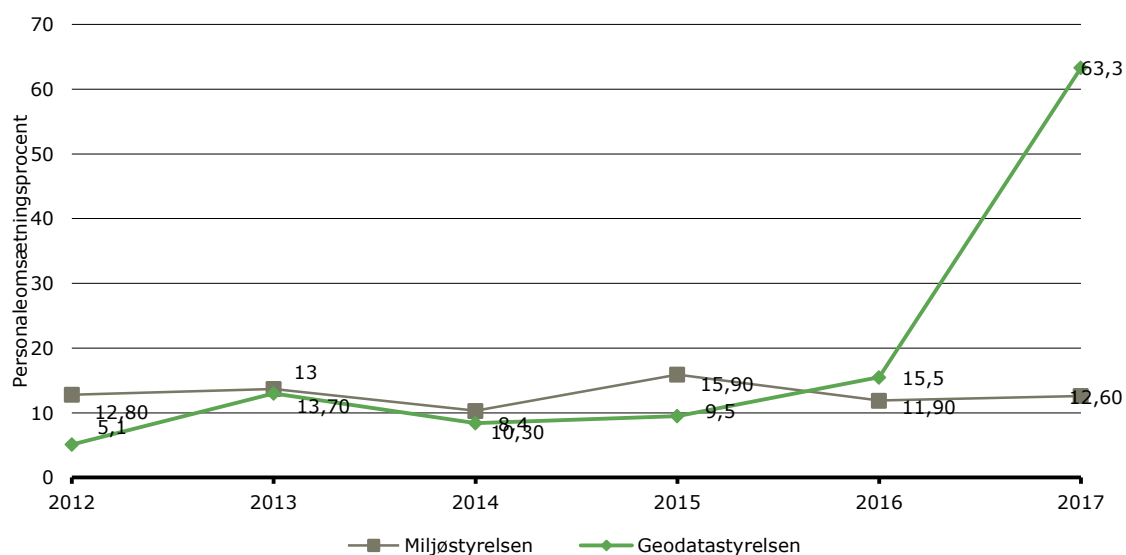


Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.

Note: Miljøstyrelsen, som ikke er flyttet ud, er valgt som sammenligningsgrundlag af Djøf.

Der ses ikke en videre udvikling i sygefraværet hos Geodatastyrelsen henover årene.

Figur 4-11: Udvikling i personaleomsætningsprocent i Geodatastyrelsen

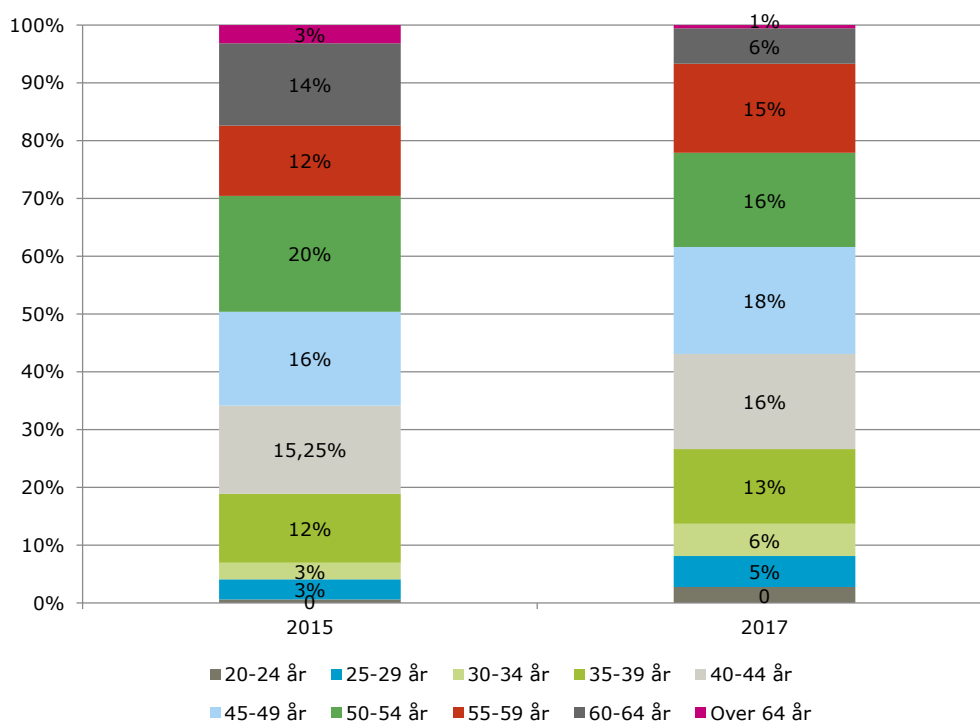


Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.

Note: Miljøstyrelsen, som ikke er flyttet ud, er valgt som sammenligningsgrundlag af Djøf.

Flytningen har resulteret i en stor personaleomsætning hos Geodatastyrelsen med 63 pct. i omsætning sammenlignet med de 12,6 pct. for Miljøstyrelsen i 2017.

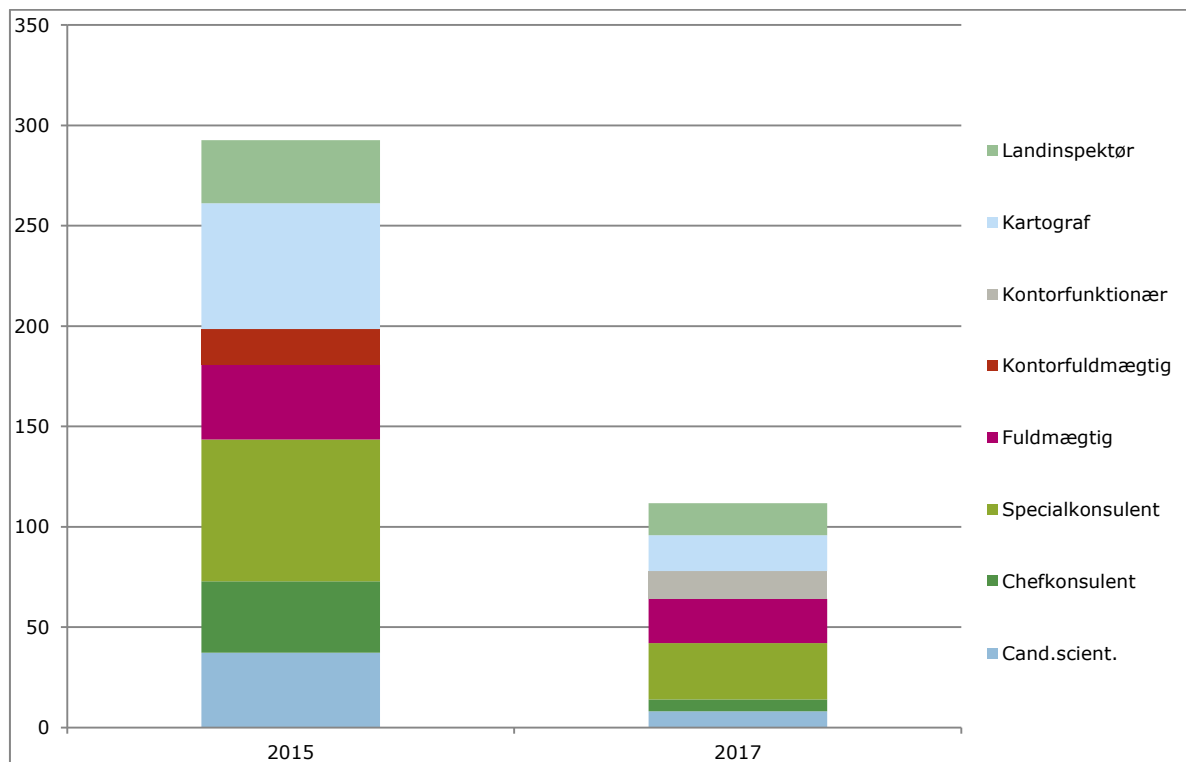
Figur 4-12: Udvikling i aldersfordeling i Geodatastyrelsen



Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.
 Note: I år 2015 var styrelsen ikke flyttet, men det er den i 2017.

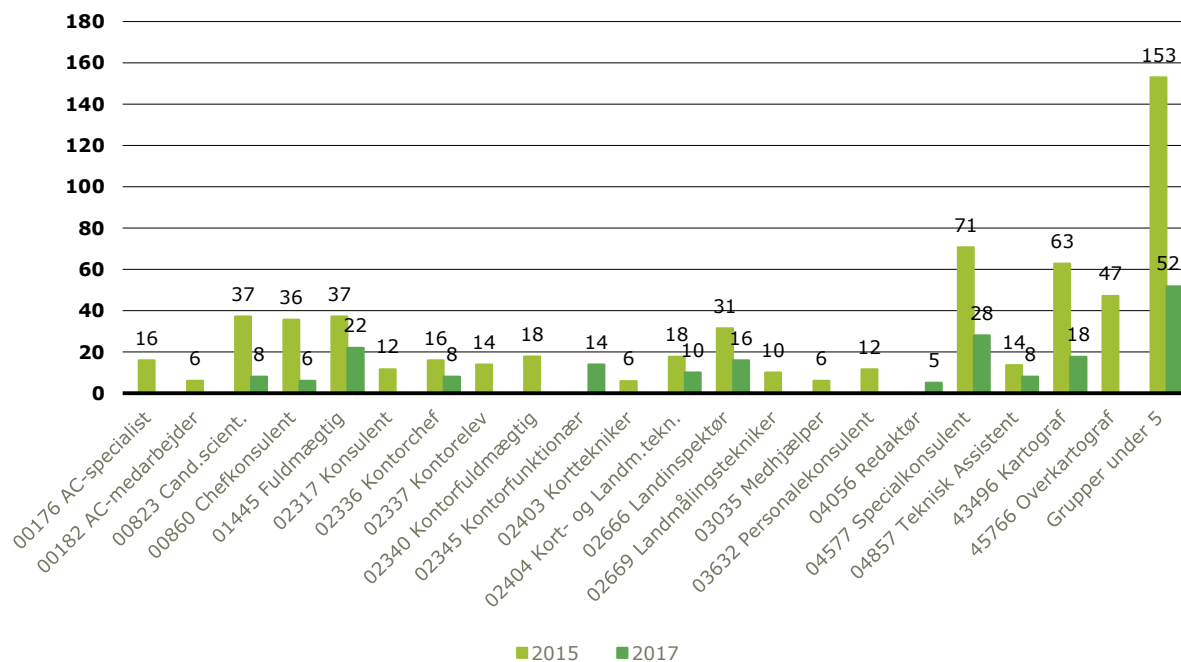
Flytningen har medført et markant fald i gennemsnitsalderen hos personalet i Geodatastyrelsen. Faldet er sket mellem 2016 og 2017.

Figur 4-13 Udvikling i andele af udvalgte personalegrupper i Geodatastyrelsen



Kilde: Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.
 Note: I år 2015 var styrelsen ikke flyttet, men det er den i 2017.

Figur 4-14: Samlet udvikling i personalesammensætning Geodatastyrelsen



Kilde: Data fra Moderniseringsstyrelsens ISOLA-database.
 Note: Kategorierne følger opdelingen i ISOLA-databasen. I andre tilfælde ville være hensigtsmæssigt at sammenlægge enkelte kategorier såsom kontorfunktionær og kontorfuldmægtig