

Leena Eskelinen

Medarbejderne og strukturreformen

Organisationsændringer, helbred og velbefindende før og efter



Publikationen *Medarbejderne og strukturreformen – Organisationsændringer, helbred og velbefindende før og efter* kan downloades fra hjemmesiden www.akf.dk

AKF, Anvendt KommunalForskning
Nyropsgade 37
1602 København V
Telefon: 43 33 34 00
Fax: 43 33 34 01
E-mail: akf@akf.dk

© 2009 AKF og forfatteren

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til AKF.

© Omslag: Phonowerk, Lars Degnbol

Forlag: AKF
ISBN: 978-87-7509-912-2
i:\08 sekretariat\forlaget\le\2841\medarbejderne_strukturreformen.docx
September 2009(14)

AKF, Anvendt KommunalForskning

AKF's formål er at levere ny viden om væsentlige samfundsforhold. Hovedvægten ligger på forskning i velfærds- og myndighedsopgaver i kommuner og regioner. Det overordnede mål er at kvalificere beslutninger og praksis i det offentlige.

Leena Eskelinen

Medarbejderne og strukturreformen

Organisationsændringer, helbred og velbefindende før og efter

Forord

Medarbejderne på alle niveauer spiller en vigtig rolle for, hvordan reformer i organisationer bliver ført ud i livet, og hvad der konkret kommer ud af dem. Allerede ud fra denne betragtning er det ikke uden betydning, hvordan medarbejderne – ansatte i kommuner og amter – har reageret på den forventede strukturreform, der trådte i kraft pr. 1. januar 2007, og hvordan de er blevet påvirket af de arbejdsmæssige ændringer, der skete i forbindelse med den reform.

Denne rapport anlægger et medarbejderperspektiv på strukturreformen ved at beskrive, hvordan medarbejdere fra fem kommuner og to amter på den ene side beskriver de ændringer, der er sket i deres arbejde fra 2006 til 2008, og på den anden side, hvordan de på samme tid vurderer deres helbred og velbefindende.

Undersøgelsen er en forløbsundersøgelse, hvor de samme personer har besvaret et spørgeskema i april 2006 henholdsvis i april 2008, dvs. otte måneder før og seksten måneder efter strukturreformens ikrafttræden. Undersøgelsen retter sig mod medarbejdere i administrative stillinger fra fem sjællandske kommuner og et sjællandsk og et jysk amt.

Vi siger tak til de medvirkende kommuner, amter og regioner for samarbejdet og til medarbejderne, som deltog i undersøgelsen.

Undersøgelsen er gennemført af docent Leena Eskelinen, AKF, i samarbejde med ledende overlæge Bo Netterstrøm, overlæge Morten Blønd og afdelingslæge Martin Nielsen, Arbejdsmedicinsk Klinik, Hillerød Hospital.

Undersøgelsen er finansieret af Arbejds miljøforskningsfonden, AKF og Hillerød Hospital.

Leena Eskelinen
September 2009

Indhold

1	Sammenfatning og konklusion	7
1.1	Konklusion.....	7
1.2	Ændringer i arbejdet og ændringernes karakter	8
1.3	Påvirkning af helbred, velbefindende og arbejdsdeltagelse	10
2	Baggrund og problemstillinger	14
2.1	Projektets baggrund og formål.....	14
2.2	Problemstillinger og arbejdshypoteser	15
3	Design, materiale og metode	17
3.1	Undersøgelsespopulation: Udvælgelse og deltagelse	17
3.2	Karakteristika ved deltagerne	19
3.3	Komparativt analysedesign og inddeling af materialet i analyserne	22
3.4	Spørgeskemaundersøgelser i 2006 og 2008	23
4	Ændringer i arbejdet fra 2006 til 2008.....	25
4.1	Ændringer i ansættelsessted og beskæftigelsesstatus	25
4.2	Arbejdet i 2008 og før strukturreformen	28
4.3	Gennemførelse af ændringer.....	33
4.4	Kommunalt ansatte vs. amtsligt ansatte.....	35
4.5	Medarbejdere vs. ledere	37
4.6	Opsamling	39
5	Helbred og velbefindende i 2006 og 2008	41
5.1	Selvvrurderet helbred	41
5.2	Stress	44
5.3	Engagement i arbejdet	52
5.4	Selvvrurderet arbejdsevne	55
5.5	Kommunalt ansatte vs. amtsligt ansatte.....	58
5.6	Medarbejdere vs. ledere	59
5.7	Opsamling	60
6	Sammenhænge mellem ændringer i arbejdet, helbred og velbefindende.....	63
6.1	Helbred og arbejdsevne.....	64
6.2	Stress	67
6.3	Engagement i arbejdet	69
6.4	Opsamling	72
7	Litteratur	74
	English Summary	77
	Bilag 1 : Randfordelinger af variabler i analyserne	79
	Bilag 2 : Skala til måling af arbejdsengagement.....	84
	Bilag 3 : Delgrupper dannet til brug for analyserne	85

Bilag 4 : Randfordelinger af variable i analyserne særskilt henholdsvis for kommunalt og amtsligt ansatte samt medarbejdere og ledere.....	86
---	-----------

1 Sammenfatning og konklusion

Undersøgelsens overordnede formål var at analysere, om de ansattes helbred og velbefindende er påvirket af de organisationsændringer, der blev gennemført i forbindelse med den kommunale strukturreform, og hvilke faktorer der har betydning for eventuelle helbredseffekter. Undersøgelsen sætter således fokus på medarbejdernes perspektiv på strukturreformen, dels ved at beskrive ændringer i arbejdet og arbejdsforholdene fra 2006 til 2008, dels ved at dokumentere eventuelle ændringer i medarbejdernes helbred og velbefindende i samme periode.

Undersøgelsen bygger på to spørgeskemaundersøgelser, der blev gennemført henholdsvis otte måneder før (april 2006) og 16 måneder efter (april 2008) strukturreformens ikrafttræden pr. 1. januar 2007. Undersøgelsen er gennemført blandt samtlige medarbejdere, der var ansat i administrative stillinger i to amter og i fem udvalgte kommuner hovedsageligt beliggende tæt på hovedstadsområdet. Opfølgningen omfatter i alt 890 personer.

1.1 Konklusion

På baggrund af undersøgelsen tegner der sig følgende billede:

- 1 En betydelig del af deltagerne i undersøgelsen rapporterer, at de har været påvirket af reformen – enten i form af ændringer i deres arbejde og arbejdsforhold og/eller i form af påvirkning af helbred og velbefindende. Ændringerne går for nogle i positiv retning, for andre i negativ retning uden at den ene type systematisk vejer mere end den anden, når medarbejdernes udsagn sammenlignes i 2006 og 2008. Ændringerne synes både at være direkte konsekvenser af reformen, hvor ansættelsessted, arbejdets indhold, ledelse osv. blev ændret på grund af sammenlægninger, og konsekvenser af, at medarbejderne selv har taget initiativ til at ændre deres arbejdssituation bl.a. ved at tage andet arbejde end deres oprindelige.
- 2 Næsten halvdelen af dem, der i 2006 var ansat i de udvalgte kommuner og amter, fulgte *ikke* den fusionsplan, som gjaldt deres arbejdsplads, men havde skiftet til anden ansættelse i perioden 2006-2008. Det er dog ikke muligt at konkludere på baggrund af undersøgelsen, om det primært er sket før eller efter strukturreformens ikrafttræden 1. januar 2007 – blot at det er sket mellem de to undersøgelsesrunder. Der er forskel på, hvem der har fulgt fusionsplanen, og hvem der ikke har. Førstnævnte medarbejdere er oftere kvinder end mænd, de er i gennemsnit ældre og har dårligere helbred. Det har således været mere atypisk at søge, og muligvis at få tilbudt, andet arbejde, hvis man var kvinde, 50 år eller derover, og hvis helbredet var mindre godt.
- 3 Der viste sig et fald i selv vurderet helbredstilstand fra 2006 til 2008, mens der var en positiv udvikling i oplevet generelt stress i samme periode, således at der blev rapporteret mindre stress i 2008. Sammenlignet med resultater for tilsvarende grupper fra den seneste undersøgelse, som Statens Institut for Folkesundhed har foretaget af den danske befolkning (Ekholm et al. 2006), er helbreds niveauet i nærværende undersøgelse i 2008 noget dårligere end forventet, mens stressniveauet i 2008 er noget bedre end forventet – sidstnævnte dog med det forbehold, at vurderingerne på forskellige stressindikatorer ikke er helt entydige.

Ændringerne i helbred og stress fra 2006 til 2008 er ikke lige store for alle. Med hensyn til selv vurderet helbred er der sket en negativ udvikling blandt dem, der havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen i perioden 2006-2008 og var mest direkte berørt af ændringerne i forbindelse med strukturreformen. Stressniveauet var faldet blandt kommunalt ansatte sammenlignet med amtsligt ansatte, mens der ikke var forskel i udviklingen blandt medarbejderne henholdsvis med og uden ledelsesopgaver.

- 4 Det er vigtigt at være opmærksom *både* på vilkårene for de medarbejdere, der "var tilbage" (som enten beholdt samme ansættelse i 2006-2008 eller havde skiftet ansættelse pr. 1. januar 2007 i henhold til fusionsplanen), og på dem, der havde skiftet til andet arbejde i toårsperioden 2006-2008. Der er forskellige grunde dertil. De medarbejdere, der "var tilbage" viste sig at være tilbøjelige til at trække sig tidligt fra arbejdsmarkedet. Alder og helbred er af betydning for deres fremtidsplaner, men derudover har også arbejdets karakter og forholdene på arbejdspladsen (udviklingsmuligheder i arbejdet og arbejdsklima) betydning. På den anden side har de medarbejdere, der har skiftet til andet arbejde i forbindelse med reformen, ikke pr. automatik fået det bedre. Blandt andet vurderer næsten en tredjedel af dem deres nuværende arbejde mindre attraktivt sammenlignet med før reformen.
- 5 Analyserne viser tydelige sammenhænge mellem vurderinger af ændringernes karakter og medarbejdernes reaktioner. Det er således af betydning for medarbejdernes helbred og velbefindende, hvordan deres arbejde og arbejdsforhold er i 2008 sammenlignet med situationen før reformen. Positiv udvikling i arbejdsopgavernes indhold, i udviklingsmuligheder, i arbejdsklima og i ledelsesforhold understøtter positivt velbefindende i arbejdet uafhængigt af alder og selv vurderet helbredsstatus.

På denne baggrund er undersøgelsens overordnede konklusion: For det første har de konkrete arbejdsforhold i 2008 – sammenlignet med situationen i 2006 – større betydning for de ansattes helbred og velbefindende, end hvis de havde fulgt den fusionsplan, som gjaldt deres arbejdsplads i forbindelse med strukturreformen, eller hvis de havde valgt selv at skifte til andet arbejde uden for de arbejdspladser, der er omfattet af undersøgelsen.

For det andet skal det noget modsætningsfyldte resultat – dårligere helbred, men mindre stress – formentlig ses på baggrund af tilstedeværelsen af utryghed og uforudsigelighed i 2006, hvor de ansatte ikke vidste, hvad strukturreformen ville betyde for dem selv. I 2008-undersøgelsen – mere end et år efter reformens ikrafttræden – var tingene faldet mere i hak og uvisheden erstattet med en ny dagligdag, hvilket afspejles i det generelle stressniveau. Men samtidig tyder resultaterne altså på, at helbredet har lidt under stresspåvirkningen i perioden med uvished.

1.2 Ændringer i arbejdet og ændringernes karakter

Undersøgelsen viser, at der ikke kun er tale om ændringer i arbejde og arbejdsvilkår direkte afledt af de ændringer, som strukturreformen har medført for ansatte i en bestemt kommune eller et bestemt amt. En betydelig del af medarbejderne har selv taget initiativ til at ændre deres arbejdsituation på anden måde, end i henhold til reformplanen. De har enten skiftet arbejde allerede i god tid før reformen (før 2006) eller nogenlunde samtidig med reformens ikrafttræden. Dermed handler beskrivelsen af ændringer i arbejdet i denne undersøgelse båd-

de om de ændringer, der fandt sted i kraft af, at medarbejderne selv skiftede til andet arbejde, og om de ændringer, der skete for dem, der skiftede arbejde i henhold til reformplanen.

Som forventet er der forskelle mellem kommuner og amter med hensyn til, i hvilken grad de og deres ansatte har været berørt af reformen afhængig af, om de blev sammenlagt med andre, og afhængig af, om de andre kommuner, som de fusionerede med, var større eller mindre end dem selv. Resultaterne viser imidlertid, at en betydelig del af medarbejderne har været berørt af reformen på en eller anden måde, og det derfor ikke er hensigtsmæssigt at foretage sammenligninger, hvor nogle enheder betragtes som en uberørt referencegruppe i forhold til de øvrige. På denne baggrund blev der i undersøgelsen anvendt forskellige måder til at beskrive ændringernes karakter og identificere ændringerne i arbejdet og arbejdsvilkårene.

Tager vi udgangspunkt i medarbejdernes vurderinger af, hvor attraktivt deres arbejde er i 2008 sammenlignet med arbejdet før strukturreformen, er udmeldingen fra en fjerdedel af medarbejderne, at det nuværende arbejde er mere attraktivt end det tidligere, og fra en anden fjerdedel, at det nuværende arbejde er mindre attraktivt end det tidligere. Halvdelen af medarbejderne vurderer, at deres arbejde efter reformen er nogenlunde lige så attraktivt som før. Der er ikke forskel mellem kvinder og mænd, men der er tydelig aldersforskel: De medarbejdere, der vurderer deres arbejde mere attraktivt efter reformen, er yngre end dem, der vurderer modsat. Det er ikke overraskende, at der også er forskel på selv vurderet helbred, der aldersmæssigt går i den samme retning. Det tyder således på, at yngre har fået mere udfordrende opgaver end ældre, men det kan ikke på basis af denne undersøgelse konkluderes, hvorfor dette er sket (om det fx er i kraft af deres alder og/eller kvalifikationer). En tilsvarende tendens til, at der sker en selektion blandt medarbejderne i forbindelse med organisationsændringer, er tidligere blevet konstateret i analyser af konsekvenser af nedskæringer i økonomiske nedgangstider. Det har vist sig, at de medarbejdere, der blev afskediget, var ældre og havde dårligere helbred end dem, der fik lov til at blive (Kivimäki et al. 2003).

En anden måde at betragte arbejdsmæssige ændringer på er at se, om medarbejderne har fulgt fusionsplanen eller ej. Det skal bemærkes, at de ansatte var sikret rettigheder og pligter i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven, og at man som udgangspunkt "flyttede med sine opgaver" (Finansministeriet 2004). I praksis viste det sig imidlertid langt fra at være tilfældet. Der kunne identificeres fire grupper: Ca. en tredjedel af deltagerne i undersøgelsen havde beholdt samme ansættelsessted før og efter reformen; ca. en femtedel havde skiftet ansættelsessted i henhold til sammenlægninger i reformen; og næsten halvdelen har mellem 2006 og 2008 enten skiftet ansættelse til andre steder, end de kommuner og amter der indgik i undersøgelsen, eller skiftet ansættelse fra de udvalgte kommuner og amter allerede før 2006 (mellem udtrækket i 2004 og den første undersøgelsesrunde i 2006). De to førstnævnte grupper har fulgt de ændringer, der hørte til og var direkte konsekvenser af reformen, mens de to andre grupper ikke har gjort det; de har i stedet valgt at skifte arbejdsplads. Det fremgår dog af 2008-undersøgelsen, at de i de fleste tilfælde også efter reformen er ansat i den offentlige sektor. Sammenligningen mellem ovennævnte fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet ansættelsessted efter fusionsplanen eller ej, viste for det første, at det oftere var mænd end kvinder, og for det andet, at det oftere var yngre end ældre, der selv valgte at skifte ansættelsessted. Det var således mere atypisk at skifte til anden ansættelse end den, der fulgte med reformplanen, hvis man var kvinde og 50 år eller derover.

Umiddelbart kan det forventes, at de personer, der valgte at skifte ansættelsessted i stedet for at følge fusionsplanen for deres arbejdsplads, oplevede, at de havde fået et mere attraktivt arbejde. Det var imidlertid ikke entydigt tilfældet. Blandt dem, der havde skiftet til andet arbejde mellem 2006 og 2008, var der polarisering mellem forskellige udfald: Næsten en tredjedel i denne gruppe oplevede deres eget arbejde i 2008 mere attraktivt og ligeledes næsten en tredjedel mindre attraktivt end før reformen. (Blandt dem, der havde skiftet alle-

rede tidligere, dvs. før 2006, var der dog betydeligt flere i den gruppe, der havde oplevet en positiv udvikling, henholdsvis 39% og 24%). Resultaterne tyder imidlertid på, at de medarbejdere, der fulgte fusionsplanen for deres arbejdsplads, i nogen højere grad er berørt af ændringer i forbindelse med reformen end de øvrige medarbejdere, som altså enten selv skiftede ansættelsessted eller beholdt samme ansættelse. Blandt de medarbejdere, der havde skiftet ansættelsessted i henhold til sammenlægningerne i forbindelse med reformen, var der nemlig en overvægt, der gav en negativ vurdering af udviklingen i arbejdets attraktivitet i perioden fra 2006 til 2008 (henholdsvis 27% negativ og 21% positiv vurdering). Således tyder det på, at det alt i alt er lykkedes for flere at få et mere attraktivt arbejde gennem eget valg end ved at følge de arbejdsmæssige ændringer, der var direkte konsekvenser af reformen. Men samtidig indikerer resultaterne også, at *både* de medarbejdere, der er i "centrum" af ændringerne, og de medarbejdere, der mere perifert er berørt af reformen, er påvirket.

Alt i alt er et af hovedresultaterne af undersøgelsen, at der er sket forskellige typer ændringer i arbejdet og arbejdsforholdene, og at de – målt ved hjælp af, hvilken betydning de har for deltagerne – er gået delvis i positiv og delvis i negativ retning. Dette er tilfældet både for medarbejdere, der selv valgte at skifte arbejdsplads og for medarbejdere, der ikke gjorde det. Her kan der drages paralleller med tidligere undersøgelser af organisationsændringer, hvor der er blevet konstateret helbredsmæssige konsekvenser både for de medarbejdere, der direkte har været berørt af ændringer og for de medarbejdere, der kun indirekte har været berørt af ændringer (Ferrie et al. 2002, Kivimäki et al. 2003). Det at selvvalget i flere tilfælde ikke synes at have resulteret i et mere attraktivt arbejde kan skyldes flere forhold. En forklaring kan være, at de medarbejdere, der selv skiftede arbejdsplads, er blevet berørt af reformen på deres nye arbejdspladser, fordi de typisk skiftede til anden offentlig ansættelse. Endvidere kan beslutningen om at skifte arbejde have haft flere motiver, fx har arbejdspladsens beliggenhed i nogle tilfælde været af betydning og således ikke det i sig selv at få et mere attraktivt arbejde. Desuden kan en vurdering af, om arbejdet samlet set er attraktivt, bero på flere forhold, og derfor er der også relativt mange, der ikke har taget stilling enten for eller mod, men valgt at betegne deres aktuelle arbejde nogenlunde lige så attraktivt som før reformen.

1.3 Påvirkning af helbred, velbefindende og arbejdsdeltagelse

En væsentlig del af undersøgelsen handlede om at identificere, hvordan medarbejderne blev påvirket af reformen. Dermed blev der sat fokus på at beskrive eventuelle ændringer i selv-vurderet helbred og påvirkninger i relation til det psykosociale arbejdsmiljø, samt hvordan de ansatte vurderer deres muligheder for at fortsætte i nuværende arbejde i de kommende år. Nedenfor sammenfattes resultaterne af disse analyser i to henseender: Om der var sket ændringer i helbred og velbefindende fra 2006 til 2008, og hvilke forhold der synes at betinge de eventuelle ændringer. Sidstnævnte aspekt blev undersøgt ved hjælp af multivariate analyser, hvor indvirkningen af såvel individrelaterede forhold (alder, køn og helbredstilstand i 2006) som medarbejdernes vurderinger af ændringer i arbejdsrelaterede forhold (opgavernes indhold, udviklingsmuligheder, arbejdsklima, samarbejde med kolleger, ledelsesforhold, løn og arbejdspladsens beliggenhed) blev analyseret.

Selvvurderet helbred og stressreaktioner viste sig i 2006-undersøgelsen – dvs. ca. otte måneder før strukturreformens ikrafttræden – at ligge nogenlunde på samme *niveau* som i tilsvarende aldersgrupper i undersøgelsen Sundhed og sygelighed i Danmark 2005 (Ekholm et al. 2006). 22% rapporterede deres generelle helbred som nedsat i 2006, og 14% rapporterede høj grad af stress. I 2008-undersøgelsen ca. 16 måneder efter reformens ikrafttræden så

situationen anderledes ud i begge henseender. Andelen af medarbejdere, der rapporterede godt helbred, var faldet til 75%, hvilket er lavere end forventet på baggrund af ovennævnte undersøgelse fra Statens Institut for Folkesundhed (Ekholm et al. 2006). Samtidig var andelen af medarbejdere, der oplevede høj grad af stress faldet til 9%, hvilket ligeledes er lavere end forventet på baggrund af sammenligningen med tilsvarende grupper fra ovennævnte undersøgelse.

Vedrørende *selvvurderet helbred* angav de personer, der forblev på samme ansættelsessted hele perioden, og som dermed var mindst berørt af reformen, en dårligere vurdering af deres generelle helbred i 2006 sammenlignet med de øvrige deltagere. Der skete ingen ændring for denne gruppes vedkommende i toårsperioden 2006-2008 og heller ikke for de to grupper af deltagere, som selv havde skiftet ansættelsessted i forbindelse med reformen enten i perioden 2006-2008 eller allerede før 2006. Derimod blev der konstateret en negativ udvikling i selvvurderet helbred blandt de personer, der havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen for deres arbejdsplads, således at deres vurdering i 2008 lå på samme (lavere) niveau som blandt dem, der havde beholdt samme ansættelsessted i forbindelse med reformen. I begge grupper anså ca. 30% i 2008 deres generelle helbred for nedsat. Når ændringer i vurderingen af eget helbred ses i forhold til, hvordan medarbejderne i 2008 vurderer udviklingen i arbejdsopgaverne sammenlignet med tiden før reformen, viser der sig tendens til, at de, som har oplevet en negativ udvikling i arbejdsopgavernes indhold fra 2006 til 2008, oftere rapporterede negativ helbredsudvikling fra 2006 til 2008. Helbredsstatus i 2006 viser i multivariate analyser en stærk sammenhæng med selvvurderet helbred i 2008, men derudover viser også udviklingsmuligheder i arbejdet og arbejdsklima på nuværende arbejdsplads en tydelig sammenhæng med vurderingen af eget helbred i 2008. Det skal bemærkes, at der ikke er tale om direkte årsags-virkningssammenhænge. Det kan blandt andet være, at de medarbejdere, der har dårligere selvvurderet helbred, enten bliver ikke tilbudt eller undlader at tage mere udfordrende og udviklende opgaver end dem med bedre selvvurderet helbred.

Med hensyn til *stresssymptomer* rapporterede 11-15% af alle i 2006, at de i høj grad oplevede stress, manglende balance mellem arbejde og privatliv og nedsat interesse for daglige gøremål, mens ca. hver tredje dagligt eller ganske ofte følte sig ualmindelig træt. Som nævnt var der i 2008 fald i oplevelsen af generelt stress, som i undersøgelsen blev defineret som en tilstand kendetegnet ved anspændelse, uro, nervøsitet, ængstelse, eller søvnbesvær, idet 9% af deltagerne i 2008 rapporterede, at de oplevede høj grad af stress, mens andelen i 2006 var 14%. Derudover var der en svag tendens til, at færre i 2008 oplevede manglende balance mellem arbejde og privatliv. I forhold til de øvrige indikatorer for stress som ualmindelig træthed eller manglende interesse for daglige gøremål var der ingen markante forskelle mellem de to undersøgelsestidspunkter. Dermed var vurderingerne på forskellige stressindikatorer ikke helt entydige.

Ses *ændringer* i forekomsten af stresssymptomer i perioden 2006-2008 på enkeltpersonniveau (hvor hver deltager anvendes som sin egen reference), rapporterede deltagere, der havde skiftet ansættelsessted i 2006-2008 eller allerede før 2006, oftere end de øvrige deltagere en positiv udvikling. Disse to grupper havde i 2006 dog også oftere rapporteret en højere forekomst af bl.a. manglende interesse for daglige gøremål. Det skal bemærkes, at de to grupper var de yngste i undersøgelsen, og at yngre personer generelt rapporterer stress oftere end ældre (Ekholm et al. 2006). I tovejsanalyser var der tydelig sammenhæng mellem oplevet stress og ændringer i arbejdsopgavernes indhold (om opgaverne var blevet bedre, dårligere, eller var forblevet uforandret fra tiden før til tiden efter reformen). De medarbejdere, der oplevede, at deres arbejdsopgaver var blevet indholdsmæssigt bedre, rapporterede således betydeligt oftere mindskning i stressniveauet, målt ved hjælp af generelt stress. I multivariate

analyser viste det sig, at deltagernes helbreds niveau i 2006 (startniveau ved første spørgeskemaundersøgelse) samt arbejdsklimaet på nuværende arbejdsplads havde mest betydning for oplevelsen af stress i 2008.

Det noget modsætningsfyldte resultat – dårligere helbred, men mindre stress – skal formentlig ses på baggrund af tilstedeværelsen af utryghed og uforudsigelighed i 2006, hvor de ansatte ikke vidste, hvad strukturreformen ville betyde for dem selv. I 2008-undersøgelsen – mere end et år efter reformens ikrafttræden – var tingene faldet mere i hak og uvisheden erstattet med en ny dagligdag, hvilket afspejles i det generelle stressniveau. Men samtidig tyder resultaterne på, at helbredet har lidt under stresspåvirkningen i perioden med uvished.

Undersøgelsen sigtede mod at identificere både positive og negative forhold og determinanterne herfor. I 2008-undersøgelsen anvendtes en metode, der er udviklet til at måle *engagement i arbejdet* bestående af tre skaler, der beskriver henholdsvis energi, dedikation og opslugthed i arbejdet (Schaufeli, Bakker & Salanova 2006). De deltagere, der selv havde skiftet ansættelsessted (enten i perioden 2006-2008 eller allerede før 2006) oplevede oftere end de to øvrige grupper, at de følte sig energiske i deres arbejde. Endvidere var der markant forskel på alle tre engagement-skalaer set i forhold til, hvilke ændringer der var sket i arbejdsopgavernes indhold i perioden 2006-2008. De medarbejdere, der oplevede positiv udvikling med hensyn til opgavernes indhold fra 2006 til 2008, scorede betydelig højere på alle tre skalaer end de medarbejdere, som enten oplevede en negativ udvikling eller ingen ændring i samme periode. I multivariate analyser viste individrelaterede faktorer som alder og selv vurderet helbred i 2006 sammenhæng med engagement i arbejdet i 2008. Samtidig viste flere arbejdsrelaterede forhold en stærk positiv sammenhæng med engagement i arbejdet, herunder arbejdsopgavernes indhold, udviklingsmuligheder i arbejdet, arbejdsklima og ledelsesforholdene, når der er taget højde for alders- og helbredsforforskelle.

Endvidere blev det belyst gennem spørgeskemaundersøgelserne i 2006 og 2008, hvordan deltagerne vurderer deres *muligheder for arbejdsdeltagelse i fremtiden* ved, at deltagerne har givet deres vurdering af, om de kan klare deres nuværende arbejde på fem års sigt. Halvdelen af de medarbejdere, der enten havde beholdt samme ansættelsessted før og efter reformen, eller som havde skiftet ansættelsessted i henhold til reformplanen, gav udtryk for, at de forventer at kunne klare deres nuværende arbejde om fem år. Dette var betydeligt færre end blandt deltagere, der enten i perioden 2006-2008 eller allerede før 2006 havde skiftet til andet arbejde. Vurderingen er naturligvis stærkt relateret til alder og helbred, men den er også relateret til forholdene på nuværende arbejdsplads. Arbejdsklimaet spiller den største rolle. Disse resultater understøttes af tilbagemeldingerne fra de deltagere, der i perioden 2006-2008 var gået på pension eller efterløn. Ifølge deres udsagn vejede forhold på arbejdspladsen mere for deres beslutning om at trække sig tilbage end helbred eller familiemæssige forhold.

Sammenligninger mellem henholdsvis kommunalt og amtsligt ansatte samt menige medarbejdere og ledere viste, at forskelle mellem menige medarbejders og lederes vurderinger var mere markante end mellem kommunalt og amtsligt ansattes vurderinger – bortset fra generelt stress, hvor kommunalt ansatte rapporterede større ændring end tidligere amtsligt ansatte. Lederne gav således med få undtagelser mere positive vurderinger af deres helbred, arbejdsevne og velbefindende end de menige medarbejdere, og samtidig rapporterede de endnu større, men i højere grad positive ændringer i deres arbejde i forbindelse med reformen. Med hensyn til kommunalt og amtsligt ansatte var der tendens til, at amtsligt ansattes vurderinger af generelt helbred, arbejdsevne og velbefindende var lidt mere positive end de kommunalt ansattes – altså bortset fra spørgsmålet om generelt stress i 2008. Sammenligning af ændringer i arbejdet fra 2006 til 2008 viste enkelte forskelle. Kommunalt ansatte oplever oftere forringelse i arbejdsklima, mens amtsligt ansatte oplever, at udviklingsmulighederne i arbejdet er blevet ringere sammenlignet med tiden før reformen.

Det er værd at bemærke, at kommunalt og amtsligt ansatte på den ene side og menige medarbejdere og ledere på den anden side udgør to forskellige populationer. Amtsligt ansatte er oftere mænd og yngre end kommunalt ansatte, og de har betydeligt oftere skiftet til anden ansættelse i forbindelse med reformen, mens kommunalt ansatte betydeligt oftere enten har beholdt samme ansættelsessted eller skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen for deres arbejdsplads. Ledere er betydeligt oftere mænd og ældre end menige medarbejdere. Der er derimod ingen forskel mellem ledere og menige medarbejdere med hensyn til, i hvilket omfang de enten har beholdt samme ansættelsessted, skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen eller skiftet til anden ansættelse i forbindelse med reformen.

2 Baggrund og problemstillinger

Strukturreformen i de danske kommuner pr. 1. januar 2007 betød gennemgribende ændringer på de kommunale og amtskommunale arbejdspladser. Det skete på grund af en omstrukturering af den offentlige sektor, hvor antallet af kommuner blev reduceret fra tidligere 271 til 98, og de 14 amter blev erstattet af fem regioner. I forbindelse med strukturreformen blev der således gennemført en ny opgavedeling, hvor blandt andet en del af amternes opgaver blev flyttet over til kommunerne. Omorganisering af personalet omfattede ca. 675.000 personer, som i 2006 var ansat i amter og kommuner. Amterne og hovedparten af kommunerne var direkte berørt af sammenlægninger, men også de kommuner, der ikke blev lagt sammen med andre, var berørt af tiltagene i reformen.

Som begrundelse for reformen blev lagt vægt på større effektivitet i opgaveløsningen og højere kvalitet af ydelserne for borgerne. Medarbejderne blev sikret samme ansættelses- og lønvilkår, og hovedreglen var, at medarbejderne ”flytter med opgaverne” til de nye arbejdspladser (Finansministeriet 2004). Det var også forventningen fra Regeringens side, at de faglige miljøer bliver styrket på grund af større enheder, og at reformen dermed giver grundlag for mere udfordrende arbejdspladser i den offentlige sektor.

Både i forbindelse med forberedelse og indførelse af strukturreformen (Indenrigsministeriet 2004, Regeringen 2004, Strukturkommissionen 2004) har der været meget lidt opmærksomhed på medarbejdernes situation til trods for, at der var tale om store ændringer i arbejdsforhold, og at det faktisk er medarbejderne, som i praksis skulle føre reformens mål ud i livet og omsætte den til praksis (Eskelinen 2004, Navrbjerg og Kold 2006).

2.1 Projektets baggrund og formål

Der kan anlægges forskellige perspektiver på, hvad strukturreformen har betydet for medarbejderne. Ét aspekt er, hvordan medarbejderne påvirkes af reformen, dvs. hvordan de arbejdsmæssige ændringer påvirker medarbejdernes helbred og velbefindende, og hvordan medarbejdernes kvalifikationer står mål med de nye arbejdskrav. Et andet aspekt er, hvordan medarbejderne har forholdt sig til reformen og de opgaver, som de fik (tildelt), hvilket næppe kan undgå at have stor betydning for, hvilke konsekvenser reformen har for produktiviteten og kvaliteten af arbejdet på de kommunale arbejdspladser. Denne rapport fokuserer på førstnævnte aspekt og bygger på analyser af medarbejdernes situation ud fra et arbejdsmiljøperspektiv.

Projektets *overordnede formål* er gennem en forløbsundersøgelse at afdække strukturreformens arbejdsmæssige og eventuelle helbredsmæssige konsekvenser for de berørte medarbejdere i kommuner og amter og derigennem også beskrive reformens betydning for medarbejdernes engagement i arbejdet.

Tidligere forskning i organisatoriske ændringer, herunder fusionering, har primært dokumenteret negative helbredsmæssige konsekvenser for medarbejderne (Ferrie et al. 2002, Ferrie et al. 2006, Kivimäki et al. 2003, Swaen et al. 2004, Westerlund et al. 2004). Der findes endvidere undersøgelser af psykologiske og fysiologiske effekter af organisatoriske ændringer (Hertting & Theorell 2002, Kivimäki et al. 2003) og dokumentation af, at arbejdsrelateret stress kan øge risikoen for udvikling af bl.a. udbrændthed og depression (Netterstrøm & Conrad 2007). Der er således både teoretisk og observationsmæssigt belæg for, at stressorer på arbejdspladsen, udløst både af forventninger ved og gennemførelsen af store organisatoriske ændringer, kan medføre målbar psykologisk stress (Netterstrøm 2002), som kan påvirke helbred og arbejdsengagement.

Den hidtidige forskning inden for arbejdsmiljøområdet har primært handlet om organisationsændringernes negative helbredsmæssige effekter såsom øget sygdomsrisiko (bl.a. Vahtera et al. 2005, Westerlund 2005). Der har været lagt mindre vægt på eventuelle positive aspekter ved udefrakommende forandringer, selv om det er blevet påvist, at der både kan være arbejdspladsrelaterede og individrelaterede forskelle på, hvordan medarbejderne reagerer på ændringer i arbejdet, hvordan de oplever dem, og hvilke helbreds- og adfærdsmæssige konsekvenser der opstår (Vahtera et al. 1999). Forskelle på medarbejderens reaktioner og arbejdsmiljøforhold kan desuden forventes at være påvirket af måden, ændringerne gennemføres på, herunder information om ændringer og inddragelse i ændringsprocesser.

Som bl.a. påpeget af en ekspertgruppe under EU er mange ansatte i nutidens arbejdsliv berørt af organisatoriske ændringer, og der er behov såvel for mere detaljeret viden om eventuelle helbredsmæssige konsekvenser herved som om muligheder for at forebygge dem (MI-RE-projektet 2005, Kieselbach et al. 2009). Det er derfor af stor arbejdsmiljømæssig og samfundsmæssig interesse at kunne identificere, hvilke faktorer, der har betydning for organisationsændringer, når det gælder helbred, trivsel og produktivitet hos de ansatte.

Projektets nyhedsværdi består især i, at analyserne ikke alene retter sig mod negative, men også mod positive konsekvenser af organisationsændringer. Dermed er projektets teoretiske forståelsesramme dels baseret på en klassisk stressteoretisk tilgang (Karasek og Theorells krav/kontrol-model, 1990), dels en nyere tilgang udviklet til at afdække såkaldt positivt velbefindende i arbejdet (jobressourcer/krav-model, jf. Schaufeli & Bakker 2004).

Den praktiske værdi af undersøgelsens resultater består i at bidrage med viden, som kan bruges til at rådgive aktører på arbejdsmiljøområdet om, hvilke faktorer der især skal tages højde for ved organisationsændringer for at nedsætte risikoen for negative helbredsmæssige effekter og dermed forebygge negative konsekvenser. Ud fra en arbejdsmiljøsynsvinkel åbner projektet således et forebyggelsesperspektiv. Projektets relevans for psykisk arbejdsmiljø handler især om identifikation af, hvad der kan have enten positiv eller negativ indflydelse på helbredet og graden af stress.

2.2 Problemstillinger og arbejdshypoteser

Projektets *overordnede problemstilling* er følgende: Er de ansattes helbred og velbefindende påvirket af de organisationsændringer, der blev gennemført i forbindelse med den kommunale strukturreform, og hvilke faktorer har betydning for eventuelle effekter på medarbejdernes helbred og engagement i arbejdet?

Denne problemstilling bliver analyseret ud fra følgende arbejdshypoteser:

- 1 Effekter af organisationsændringer bestemmes af typen af ændringer (fx om de resulterer i mindre eller større kompetence i eget arbejde) og kan både gå i positiv og negativ retning.
- 2 Organisationsændringer kan i *negative* tilfælde medføre stresssymptomer i form af anspændelse, problemer med at sove, ualmindelig træthed, manglende interesse for daglige gøremål mv., nedsat selv vurderet helbred og holdnings- og adfærdsmæssige ændringer i form af ønske om at forlade arbejdsmarkedet i en tidlig alder, hvis det økonomisk er muligt.
- 3 Organisationsændringer kan i *positive* tilfælde medføre øget velbefindende i form af engagement i arbejdet og lyst til at fortsætte i arbejdslivet.

- 4 Graden af effekter modificeres dels af karakteren og udfaldet af ændringer i arbejdet og arbejdsforholdene, dels af individrelaterede faktorer (alder, køn m.m.).

Analyserne bygger på data fra ansatte, der i forskelligt omfang har været berørt af organisationsændringer i forbindelse med strukturreformen. Projektet er gennemført som en prospektiv undersøgelse af ansatte i administrative stillinger i fem kommuner og to amter med en baseline/referenceundersøgelse i 2006 og en opfølgingsundersøgelse i 2008. Organisatoriske ændringer beskrives dels ved hjælp af objektive forhold (hvor berørte de ansatte har været af strukturreformen), dels ved hjælp af oplysninger fra enkelte deltagere om konkrete ændringer i ansættelsessted, arbejdsopgaver mv. samt om ændringsprocessen (information, indflydelse osv.).

Analyserne falder i to hoveddele: De *beskrivende analyser* af spørgeskemadata og *analyser af sammenhænge* mellem ændringer i arbejdet, helbred og velbefindende.

De *beskrivende analyser* af spørgeskemadata (fra 2006 og 2008) er rettet mod:

- graden og typen af ændringer i arbejdet og arbejdsforhold fra 2006 til 2008 (såsom arbejdsopgavernes indhold, udviklingsmuligheder, ledelsesforhold) og måden, ændringerne på arbejdspladserne gennemføres på (kapitel 4).
- niveauet af selv vurderet helbred, stress, arbejdsevne og engagement i arbejdet i 2006 og 2008 samt ændringer fra 2006 til 2008 (kapitel 5).

Disse analyser er gennemført dels i forhold til, hvordan medarbejderne forholdt sig til fusionsplanen i forbindelse med reformen (jf. afsnit 4.1), dels særskilt henholdsvis for kommunalt og amtsligt ansatte samt for menige medarbejdere og ledere.

Efterfølgende *analyser af sammenhænge* mellem ændringer i arbejdet, helbred og velbefindende (kapitel 6) har til hensigt at bidrage med en viden om, under hvilke omstændigheder organisationsændringer dels medfører negative helbredseffekter, dels giver anledning til engagement i arbejdet. Faktorer, der påvirker udviklingen af disse effekter, findes ved at analysere:

- sammenhængen mellem organisatoriske ændringer, stress og helbred
- individrelateret variation (med hensyn til køn og alder) i forekomst af stress og helbredseffekter.

Selv om flere undersøgelser har vist, at organisatoriske ændringer på arbejdspladser – herunder ændringer i ledelsesforhold og stillingsstruktur samt i opgaver, arbejdsgange og kompetence – kan have negative konsekvenser for medarbejdernes helbred, velbefindende og arbejdsengagement, er der meget begrænset viden om, hvor betydningsfulde sådanne effekter er, og i hvilken udstrækning de for eksempel modificeres af individrelaterede faktorer.

3 Design, materiale og metode

I dette kapitel præsenteres først undersøgelsens materiale, herunder principperne for udvælgelse af kommuner og amter til undersøgelsen samt deltagelsen i spørgeskemaundersøgelserne henholdsvis i 2006 og 2008 (afsnit 3.1). Derefter beskrives deltagerne med hensyn til baggrundskarakteristika (alder, køn og uddannelse) og med hensyn til deres beskæftigelsesstatus, anciennitet og hvilke kommuner og amter, de hørte til i 2006 (afsnit 3.2). Efterfølgende redegøres for, hvordan analyser af ændringer i arbejdet er gennemført, og hvordan materialet deles op i undergrupper som led i analyserne (afsnit 3.3). Til sidst beskrives spørgeskemaets indhold og opbygning samt hovedlinjer i analyserne i kapitlerne 4-6 (afsnit 3.4).

3.1 Undersøgelsespopulation: Udvalgelse og deltagelse

Undersøgelsespopulationen består af samtlige personer, der i november 2004 var ansat i administrative stillinger på to amtsgårde (Nordjyllands og Frederiksborg) og på fem rådhus (Helsingør, Hillerød, Hørsholm, Karlebo og Skævinge Kommune). Gennem udvælgelse af ovennævnte amter og kommuner var hensigten at inkludere offentlige arbejdspladser, som i forskellig grad ville være berørt af de organisatoriske ændringer, der trådte i kraft i forbindelse med strukturreformen pr. 1. januar 2007.

Kommuner og amter blev udvalgt til undersøgelsen med et komparativt sigte, jf. afsnit 3.3. Blandt *kommuner* blev udvalgt (jf. tabel 3.1):

- en stor kommune (Hillerød), hvortil to små kommuner (Skævinge og en del af Slangerup) blev tilsluttet i forbindelse med strukturreformen
- to mellemstore kommuner (Helsingør og Karlebo), der blev sammenlagt med en kommune af samme størrelse (hhv. Græsted-Gilleleje og Fredensborg-Humlebæk), og som efter strukturreformen udgør ca. halvdelen af hhv. Gribskov og Fredensborg kommuner
- en lille kommune (Skævinge), der blev sammenlagt med en stor kommune (Hillerød)
- en mellemstor kommune (Hørsholm), der ikke blev berørt af sammenlægning med andre.

Det var forventet, at Hørsholm ville være mindst påvirket, da kommunen bevarede sin selvstændige status i forbindelse med reformen. Det var også forventet, at Hillerød ville være relativt upåvirket på grund af, at de to tilsluttede kommuner ville udgøre en mindre del af den samlede nye kommune. Helsingør og Karlebo kunne derimod forventes at være påvirket i højere grad, idet de hver især kun udgjorde halvdelen af den nye kommune. Endelig var det forventet, at Skævinge ville være mest påvirket af ændringer, da kommunen blev ”opslugt” af en stor kommune.

Derudover blev der udvalgt to *amter*, tilsvarende med en forventning om ændringer i forskellig grad:

- Frederiksborg Amt, der i forbindelse med reformen blev en del af Region Hovedstaden sammen med Københavns Amt, Bornholms Regionskommune samt Københavns og Frederiksberg Kommuner.

- Nordjyllands Amt, som udgør hovedparten af Region Nordjylland (ud over Nordjyllands Amt hører den nordlige del af Viborg amt – i alt fem kommuner – samt størstedelen af Mariager Kommune til Region Nordjylland).

Nordjylland var mindst berørt af reformen, hvor de tidligere 14 amter på landsplan blev om-dannet til fem regioner (Indenrigsministeriet 2004).

Tabel 3.1 Oversigt over kommuner og amter i undersøgelsen før og efter strukturrefor-men

Før strukturreformen	Efter strukturreformen	Bemærkninger ¹
Helsingør Kommune	Gribskov Kommune	Helsingør Kommune udgør halvdelen af den nye Gribskov Kommune
Hillerød Kommune	Hillerød Kommune	To mindre kommuner, Skævinge og en del af Slangerup blev sammenlagt med Hillerød Kom-mune
Hørsholm Kommune	Hørsholm Kommune	Ingen ændringer
Karlebo Kommune	Fredensborg Kommune	Karlebo Kommune udgør halvdelen af den nye Fredensborg Kommune
Skævinge Kommune	Hillerød Kommune	Skævinge Kommune udgør ca. 1/6 af Hillerød Kommune
Frederiksborg Amt	Region Hovedstaden	Frederiksborg Amt blev en del af Region Hoved-staden sammen med Københavns Amt, Born-holms Regionskommune samt Københavns og Frederiksberg Kommuner
Nordjyllands Amt	Region Nordjylland	Nordjyllands Amt udgør hovedparten af Nordjyl-lands Region

1 Kilde: Danmarks Statistik (http://www.dst.dk/upload/noegle_ny_gammel_kommune.pdf)

Det skal bemærkes, at de ovenfor beskrevne administrative sammenlægninger er blevet ud-møntet forskelligt i amterne og kommunerne i undersøgelsen. For eksempel er der forskel på, om de ansatte bevarede deres fysiske arbejdsplads på trods af sammenlægninger i forbindelse med reformen, eller om arbejdspladsen blev nedlagt, og de ansatte skulle flytte et nyt sted.

Undersøgelsespopulationen blev udtrukket fra forskningsregistre fra Danmarks Statistik (Erhvervsbeskæftigelses Basisregister og Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik). Alle personer, der kunne identificeres tilhørende populationen, blev inkluderet i undersøgelsen, dvs. der er tale om en totalundersøgelse og ikke en stikprøve. Enkeltpersoner blev identifice-ret ved arbejdsstedsadresse og stillingsbetegnelse i lønindberetningen fra arbejdsstedet. Både ledere og menige medarbejdere indgik i materialet.

Udtrækket af medarbejdere er baseret på tal fra Danmarks Statistik pr. november 2004, som var de seneste registerbaserede oplysninger, der var tilgængelige i foråret 2006, hvor den første spørgeskemaundersøgelse blev gennemført. Tidspunktet for udtrækket var desu-den velegnet til at danne et billede af og kontrollere for omfanget af skift i de udtrukne med-arbejderes ansættelser, fordi aftalen og udmøntningsplanen af strukturreformen blev indgået og offentliggjort i 2004 (Indenrigsministeriet 2004).

Af tabel 3.2 fremgår, hvordan undersøgelsespopulationen på 2.026 personer i 2006 var fordelt på de deltagende kommuner og amter. Desuden vises deltagelsen i de to spørgeske-maundersøgelser henholdsvis i 2006 og 2008. I 2006 deltog 1.277 personer (63%) i under-søgelsen, og i 2008 deltog 890 personer (70%). Dermed er forløbsundersøgelsen baseret på 44% af den oprindelige population på 2.026 personer.

Ansatte fra de to amter udgjorde 58% af populationen i 2006 (1.170 ud af 2.026 personer), mens ansatte i de fem kommuner udgjorde 42%. Da deltagelsen var noget højere i kommunerne end i amterne, var ca. 50% af de 890 personer, der deltog i begge spørgeskemaundersøgelser, i 2006 ansat i amter og ligeledes ca. 50% i kommuner. Både Frederiksborg Amt og Nordjyllands Amt er repræsenteret ved ca. en fjerdedel af forløbsmaterialet (hhv. 24% og 26%). Hillerød Kommune er den største kommune (udgør 14% af materialet), Helsingør, Hørsholm og Karlebo er mellemstore (udgør henholdsvis 6%, 7% og 7% af materialet), og Skævinge er en lille kommune (udgør 3% af materialet) jf. tabel 3.3. De resterende 13% af materialet består af personer, der i perioden 2004-2006, dvs. mellem udtrækket og den første spørgeskemaundersøgelse, havde skiftet til anden arbejdsgiver fra de fem kommuner og de to amter. Som det fremgår af afsnit 4.1, havde størstedelen af dem skiftet til anden offentlig ansættelse enten i en anden kommune eller i staten.

Tabel 3.2 Undersøgelsespopulationen samt deltagelsen i spørgeskemaundersøgelserne i 2006 og 2008 fordelt på kommuner og amter i undersøgelsen

Kommune/Amt	Population i 2006 ¹	Indkomne svar 2006 ²	Svarprocent 2006	Indkomne svar i 2008 ³	Svarprocent 2008
Helsingør Kommune	148	89	60.1	64	71.9
Hørsholm Kommune	199	131	65.8	87	66.4
Hillerød Kommune	313	207	66.1	148	71.5
Karlebo Kommune	150	104	69.3	75	72.1
Skævinge Kommune	46	32	69.6	26	81.3
Frederiksborg Amt	563	330	58.6	229	69.4
Nordjyllands Amt	607	383	63.1	265	69.2
I alt	2.026	1.276	63.0	894	70.1

1 Korrigeret i forhold til alder og beskæftigelsesstatus i 2006. De personer, der var over 65 år i 2006 og de personer, der var gået på pension eller efterløn mellem 2004 (udtrækket) og 2006 (første spørgeskemaundersøgelse) er udeladt af materialet.

2 Oplysning mangler fra en person.

3 I de følgende analyser er N=890, idet spørgeskemaet fra fire personer i 2008-undersøgelsen ikke kunne identificeres på grund af fejlregistrering hos Danmarks Statistik, der stod for udsendelsen af spørgeskemaerne.

3.2 Karakteristika ved deltagerne

Alle deltagere fra 2006-undersøgelsen blev forsøgt inkluderet i 2008-undersøgelsen uafhængigt af deres aktuelle ansættelsessted. Af afsnit 4.1 fremgår hvilken type ændringer, der havde fundet sted med hensyn til deltagerens ansættelsessted og -status i forhold til arbejdsmarkedet. I dette afsnit beskrives materialet i 2006 (N=1277) og 2008 (N=890) i forhold til udvalgte baggrundsvariabler fra 2006-undersøgelsen med henblik på at vurdere, om de interne fordelinger i de to år er forskellige (fx køn, alder og beskæftigelsesstatus).

Sammenligning af materialet i 2006 (N=1277) og 2008 (N=890) i forhold til baggrundsvariablerne i 2006 (tabel 3.3) viser alt i alt, at der ikke kan konstateres bortfald, der gør, at der er markante forskelle mellem de to populationer. Den eneste forskel er en svag tendens til, at deltagelsen i 2008-undersøgelsen er lidt højere blandt de 50-årige og derover end blandt de yngre.

Godt to tredjedele af undersøgelsesmaterialet (70%) er kvinder, og næsten to tredjedele er mellem 40 og 59 år. De 30-39-årige og de 60-65-årige udgør hver ca. en sjettedel af mate-

rialet. Uddannelsesniveauet er højt sammenlignet med befolkningen generelt: Næsten to tredjedele (63%) har enten en mellemlang eller en lang videregående uddannelse. Baggrunden herfor er, at de administrative stillinger i kommuner og amter i vid udstrækning er bemandede af akademikere og personer med mellemlang videregående uddannelse som socialrådgivere og lignende grupper. Ud over disse grupper er medarbejdere i kontorfunktioner en stor gruppe. Ca. halvdelen arbejdede i 2006 på det tekniske område eller socialområdet.

Ca. halvdelen (53%) havde været ansat på deres nuværende arbejdsplads under 10 år (i 2006), men flere af dem havde tidligere været ansat i en anden kommunal eller amtslig forvaltning (29% havde været ansat under 10 år i en kommunal/amtslig forvaltning). Det indikerer, at der har været en vis bevægelighed mellem kommuner og amter allerede før strukturreformen. I perioden mellem udtrækket i 2004 og den første spørgeskemaundersøgelse i 2006 havde 164 personer (13% af de 1.277 personer i 2006 undersøgelsen) skiftet ansættelse til en anden arbejdsgiver, typisk til en anden kommune eller staten.

De fleste deltagere er menige medarbejdere uden ledelsesmæssigt ansvar (78%); lederne – som primært er mellemledere – udgør ca. en femtedel af materialet (jf. bilag 4). Hovedparten har direkte kontakt med borgere eller klienter i deres arbejde (67%). Næsten alle, dvs. 96%, var i arbejde på undersøgelsestidspunktet; de resterende 4% var midlertidig ude af arbejde enten på grund af barsel, orlov, ledighed eller langtidssygemelding.

Tabel 3.3 Materialet (ved baseline i 2006 og opfølgning i 2008) fordelt på baggrundskarakteristika i 2006-undersøgelsen¹

Baggrundskarakteristika		N=1277 (2006)		N=890 (2008)	
		Antal	Procent	Antal	Procent
Køn	Kvinde	895	70.1	627	70.4
	Mand	381	29.8	262	29.4
Alder	Under 30 år	31	2.4	16	1.8
	30-39 år	248	19.4	150	16.9
	40-49 år	342	26.8	244	27.4
	50-59 år	433	33.9	322	36.2
	60-65 år	174	13.6	134	15.1
	Uoplyst	49	3.8	24	2.7
Erhvervs-uddannelse	Ingen	14	1.1		
	EFG-basisår	13	1.0		
	Fuldført lærlinge/EFG	137	10.7		
	Anden faglig uddannelse	111	8.7		
	Kort videregående uddannelse	188	14.7		
	Mellemlang videregående	364	28.5		
	Lang videregående	442	34.6		
	Uoplyst	8	0.6		
Beskæftigelsesstatus	I arbejde	1221	95.6	854	96.0
	På barsel eller anden orlov	24	1.9	17	1.9
	Arbejdsløs	5	0.4	3	0.3
	Langtidssygemeldt	12	0.9	7	0.8
	Uoplyst	15	1.2	9	1.0
Antal år på Nuværende arbejdsplads	0-9 år	680	53.2	464	52.1
	10-19 år	273	21.4	198	22.3
	20 år eller derover	276	22.4	201	22.6
	Uoplyst	48	3.8	27	3.0
Antal år i alt inden for fag	0-9 år	248	19.4	157	17.7
	10-19 år	290	22.7	205	23.0
	20-29 år	247	19.3	178	20.0
	30-39 år	201	15.8	146	16.4
	40 år eller derover	68	5.3	58	6.5
	Uoplyst	223	17.5	146	16.4
Ledelsesfunktion	Nej	990	77.5	688	78.4
	Ja	269	21.0	190	21.3
	Uoplyst	18	1.4	12	1.3
Borger eller klientkontakt	Ja	855	67.0	606	68.1
	Nej	408	31.9	276	31.0
	Uoplyst	14	1.1	8	0.9
Kommune/amt	Helsinge	69	5.4	50	5.6
	Hillerød	171	13.4	123	13.8
	Hørsholm	100	7.8	63	7.1
	Karlebo	86	6.7	59	6.6
	Skævinge	27	2.1	22	2.5
	Frederiksborg Amt	311	24.4	215	24.2
	Nordjyllands Amt	334	26.2	235	26.4
	Anden kommune ²	55	4.3	38	4.3
	Andet amt ²	4	0.3	4	0.4
	Staten ²	59	4.6	46	5.2
	Privat ²	25	2.0	15	1.7
	Andet ²	21	1.6	8	0.9
	Uoplyst	15	1.2	12	1.3

1 Tabellen viser, om der er forskel mellem de 1.277 og 890 personer, der henholdsvis i 2006 og 2008 deltog i spørgeskemaundersøgelsen, set i forhold til 2006-variabler.

2 Personer, der i perioden mellem udtrækket i 2004 og den første spørgeskemaundersøgelse i 2006 havde skiftet ansættelse til en anden arbejdsgiver fra de fem kommuner og to amter i undersøgelsen.

3.3 Komparativt analysedesign og inddeling af materialet i analyserne

Som nævnt i afsnit 3.1 var udgangspunktet at udvælge kommuner og amter, hvor der forventes at ske henholdsvis store og små ændringer i forbindelse med strukturreformen. Således skulle to kommuner (Hørsholm og Hillerød) og det ene amt (Nordjylland) repræsentere enheder, der ikke var omfattet af sammenlægninger i samme grad som de øvrige kommuner og det andet amt og udgøre en referencegruppe for de øvrige kommuner og amter i undersøgelsen. Dette skulle give grundlag for et komparativt design med sammenligninger mellem to grupper, nemlig mellem dem, der faktisk var ”berørt af strukturreformen” og dem, der faktisk ikke var ”berørt af strukturreformen”, og derved for en sammenligning, som er baseret på ”faktuelle” organisationsændringer. De øvrige oplysninger om organisationsændringer og ændringer i arbejdet i forbindelse med strukturreformen er i undersøgelsen baseret på deltagerne svar i spørgeskemaundersøgelserne i 2006 og 2008, hvor de også svarede på spørgsmål om stress, helbred mv.

Sammenlignende analyser af 2006- og 2008-undersøgelserne viste imidlertid, at det er problematisk at bygge analyserne på en opdeling af materialet i de to grupper ”berørt af strukturreformen” og ”ikke berørt af strukturreformen”. Det skyldes især to forhold:

For det første viste det sig, at en del i referencegruppen havde skiftet ansættelse til andre steder. I Hørsholm og i Hillerød drejede det sig om henholdsvis 16% og 23% og i Nordjyllands Amt om 66% (jf. afsnit 4.1). Det vil sige, at der i de to referencekommuner og referenceamtet var sket betydelige ændringer i stedet for den forventede høje grad af stabilitet. Især kan Nordjyllands Amt ikke betragtes som et relevant sammenligningsgrundlag, fordi to tredjedele af de ansatte havde skiftet til anden ansættelse end forventet i forbindelse med fusionen. Endvidere havde en betydelig del af de ansatte fra de tre kommuner, som blot forventedes at blive forflyttet til fusionskommunen, skiftet til anden ansættelse. Henholdsvis 26%, 33% og 35% af de ansatte i Helsingør, Karlebo og Skævinge Kommuner havde skiftet til anden arbejdsgiver, end strukturreformen foreskrev for dem.

For det andet viste analyserne, at ingen af de deltagende kommuner og amter har været uberørt af, at der var sket ændringer i medarbejdernes arbejdsopgaver. Det skyldes formentligt, at strukturreformen ikke alene handlede om at reducere antallet af kommuner og amter, men at den også handlede om en ny opgavedeling mellem kommuner, regioner og staten (Regeringen 2004). Kommunerne skulle efter reformen varetage en del af de opgaver, som amterne tidligere havde haft.

Endvidere er det en kendsgerning, at der sideløbende med strukturreformen fandt flere andre reformer sted, herunder lovgivningsmæssige ændringer, der har haft betydning for de administrative medarbejders situation i den offentlige sektor. Et eksempel herpå er jobcenterreformen, der trådte i kraft samtidig med strukturreformen.

Som konsekvens heraf er analyser af *ændringer i arbejdet* (kapitel 4) gennemført i forhold til inddelingen i fire forskellige undergrupper i henhold til ændringer i deltagerne ansættelsessted i undersøgelsesperioden. En delpopulation havde beholdt samme ansættelsessted, mens en anden delpopulation havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen. Endnu en delpopulation havde skiftet ansættelse til andre steder end i henhold til de sammenlægninger, der gjaldt for deres arbejdsplads. Endvidere havde en delpopulation skiftet ansættelse/arbejdsplads fra de fem kommuner og to amter allerede før strukturreformen, dvs. mellem udtrækket i november 2004 og den første spørgeskemaundersøgelse i april 2006. De fire undergrupper, som materialet består af, er beskrevet i afsnit 4.1 og i bilag 3.

I analyser af *ændringer i helbred og velbefindende* (kapitel 5) anvendes to forskellige grupperinger af materialet. For det første beskrives ændringer i helbred og velbefindende i

forhold til hvilke ændringer, der er sket med hensyn til ansættelsessted i forbindelse med reformen. I den sammenhæng er det interessant, om der er forskel mellem de deltagere, der har skiftet deres ansættelse i henhold til reformen, og de deltagere, som selv har skiftet arbejdssted i samme periode. For det andet grupperes materialet i analyser af helbred og velbefindende også efter den enkelte deltagers svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er sket ændringer i arbejdsopgaver i forbindelse med reformplanen, og materialet deles op i tre grupper: Arbejdsopgaverne er blevet bedre, arbejdsopgaverne er uændrede og arbejdsopgaverne er blevet dårligere sammenlignet med egen situation før strukturreformen. Denne gruppering tager højde for, at der i alle kommuner og amter både var medarbejdere, der enten har kunnet eller skullet skifte til nye arbejdsopgaver og medarbejdere, der har bevaret deres tidligere arbejdsområde. Grupperingen giver derfor en mere nuanceret oplysning om, i hvor høj grad medarbejdere har været berørt af ændringer i deres arbejde, end tilhørsforholdet til en bestemt kommune eller et bestemt amt vil gøre.

Ud over ovennævnte grupperinger rapporteres resultaterne i kapitel 4 og 5 særskilt henholdsvis for kommunalt og amtsligt ansatte samt for medarbejdere og ledere.

3.4 Spørgeskemaundersøgelser i 2006 og 2008

Den første spørgeskemaundersøgelse blev gennemført i april 2006 og den opfølgende spørgeskemaundersøgelse i april 2008. Det vil sige, at den første undersøgelse blev gennemført ca. otte måneder før og den anden undersøgelse ca. 16 måneder efter strukturreformens ikrafttræden pr. 1. januar 2007. Danmarks Statistik stod for den praktiske gennemførelse af dataindsamlingen ved begge spørgeskemaundersøgelser.

Spørgeskemaundersøgelserne blev konstrueret med henblik på at belyse to hovedtemaer: Ændringer i arbejdet og i arbejdsforhold i forbindelse med strukturreformen, inklusive gennemførelse af ændringerne, og ændringer i såkaldte effektmål, dvs. i selvrapporteret helbred og velbefindende (stress og engagement i arbejdet). Ved konstruktionen af spørgeskemaet til afdækning af ændringer i arbejdet og de ansattes opfattelse heraf samt deres helbredsmæssige reaktioner var det tilstræbt at sikre mulighed for sammenligning med andre relevante undersøgelser, herunder Statens Institut for Folkesundheds (SIF) undersøgelse af sundhed og sygelighed i Danmark (Ekholm et al. 2006), AKF's undersøgelse af de offentligt ansatte 45-59-årige (Eskelinen 2000) samt engelske, finske og svenske undersøgelser af organisatoriske ændrings helbredsmæssige konsekvenser (Ferrie et al. 2002, Kivimäki et al. 2003, Westerglund 2005).

Spørgeskemaerne i 2006 og 2008 var ens i struktur og stort set ens i indhold. I 2008-skemaet blev tilføjet nye spørgsmål om hvilke arbejdsmæssige ændringer, der skete i forbindelse med reformen, og hvordan ændringerne blev gennemført. Endvidere blev der indført et sæt af spørgsmål, som er udviklet til at måle engagement i arbejdet (UWES, Utrecht Work Engagement Scale, jf. Schaufeli, Bakker & Salanova 2006; jf. bilag 2) med det formål at kunne beskrive positivt velbefindende i arbejdet.

Til *analyser* af spørgeskemadata blev anvendt dels beskrivende statistik, dels multivariate metoder. Til sammenligning af, hvorvidt delpopulationerne, som deltagerne blev opdelt efter (jf. afsnit 3.3), var forskellige, blev anvendt non-parametrisk variansanalyse (Kruskal-Wallis test) både ved beskrivelse af ændringer i arbejdet (kapitel 4) og ændringer i helbred og velbefindende (kapitel 5). Endvidere blev det testet ved hjælp af Wilcoxon-test, om de to sæt observationer med hensyn til indikatorer for helbred, arbejdsevne og velbefindende fra henholdsvis 2006 og 2008 er forskellige (kapitel 5). Til analyse af sammenhænge mellem ændringer i arbejdet og påvirkninger af medarbejdere målt ved hjælp af forskellige indikatorer

for helbred og velbefindende blev anvendt logistisk regressionsanalyse (kapitel 6). Alle analyser blev gennemført ved hjælp af SPSS statistisk programpakke, version 17.

4 Ændringer i arbejdet fra 2006 til 2008

Beskrivelse af ændringer i arbejdet i dette kapitel falder i tre dele. Først beskrives hvilke ændringer, der er sket i deltagernes tilknytning til de kommuner og amter, der indgik i undersøgelsen, samt i deres beskæftigelsesstatus fra 2006 til 2008 (afsnit 4.1). Derefter beskrives, hvordan deltagerne oplever, at deres arbejde i 2008 er sammenlignet med arbejdet før strukturreformen (afsnit 4.2). Dernæst beskrives, hvordan ændringsprocessen blev oplevet, herunder information og inddragelse i gennemførelsen af ændringerne, samt sammenhængen mellem kendskab til de ændringer i eget arbejde i 2006 og oplevelse af ændringsprocessen i 2006-2008 (afsnit 4.3). I afsnittene 4.4 og 4.5 sammenlignes, hvordan henholdsvis kommunalt ansatte og amtsligt ansatte samt ledere og menige medarbejdere har oplevet ændringer i deres arbejde. Til sidst følger en opsamling af hovedresultaterne (afsnit 4.6).

4.1 Ændringer i ansættelsessted og beskæftigelsesstatus

Der er sket ændringer både med hensyn til deltagernes ansættelsessted, dvs. tilknytning til de oprindelige kommuner og amter i undersøgelsen, og med hensyn til deres beskæftigelsesstatus i perioden 2006-2008. Med udgangspunkt deri vil vi her beskrive tre forskellige delpopulationer:

- 1 De personer, der i 2006 var ansat i de udvalgte kommuner og amter, og som var arbejdsaktive hele perioden 2006-2008 (n=715).
- 2 De personer, der i 2006-2008 var gået på efterløn eller på pension (n=69).
- 3 De personer, der allerede mellem udvælgelsestidspunktet i 2004 og den første spørgeskemaundersøgelse i 2006 havde skiftet arbejde (n=106), jf. tabel 4.2.

I alt 715 personer af populationen på 890 personer var i 2006 ansat i en af de fem kommuner eller et af de to amter, der er med i undersøgelsen, samt var på arbejdsmarkedet hele perioden 2006-2008. Som det fremgår af tabel 4.1 havde knap en tredjedel (30%) af disse 715 personer samme ansættelsessted på begge undersøgelsestidspunkter, mens ca. en fjerdedel (24%) havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen for deres arbejdsplads, og næsten halvdelen (46%) havde skiftet til noget andet (andre arbejdspladser) end forventet i henhold til sammenlægninger i forbindelse med reformen. Andelen af personer, der har skiftet til andet arbejdssted i 2006-2008 end forventet, er især markant blandt de amtsligt ansatte: henholdsvis 55% og 66% i Frederiksborg Amt og Nordjyllands Amt. I kommunerne varierer andelen mellem 16% og 35%. Andelen er mindst i de to kommuner (Hørsholm og Hillerød), der oprindeligt var udvalgt som referencekommuner, og som derfor ikke forventedes at være i samme grad som de øvrige kommuner berørt af reformen (jf. afsnit 3.1).

Tabel 4.1 Ændringer i ansættelsessted i 2006-2008 separat for hver kommune og amt i undersøgelsen (N=715)¹. Procent

Kommune/Amt i 2006	Samme ansættelsessted i 2006 og 2008 (N=214)	Skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen (N=169)	Skiftet til andet ansættelsessted (N=323)	Pct.	N ²
Helsingør	-	74	26	100	(46)
Hillerød	77	-	23	100	(114)
Hørsholm	84	-	16	100	(61)
Karlebo	-	67	33	100	(54)
Skævinge	-	65	35	100	(20)
Frederiksborg Amt	-	45	55	100	(191)
Nordjyllands Amt	34	-	66	100	(220)
I alt	30	24	46	100	(706)

¹ Tabellen omfatter de personer, der i 2006 var ansat i en af de fem kommuner eller et af de to amter i undersøgelsen, og som var arbejdsaktive hele perioden 2006-2008.

² Oplysning om ansættelsessted mangler fra ni personer. De personer, der allerede i perioden 2004-2006 havde skiftet til anden arbejdsgiver (N=106), indgår ikke, og heller ikke de personer, der var gået på pension eller efterløn mellem 2006 og 2008 (N=69).

Sammenligning mellem ovennævnte tre grupper samt de deltagere, der allerede mellem udtrækket og den første spørgeskemaundersøgelse havde skiftet arbejde og de deltagere, der i 2006-2008 var blevet pensioneret, viser, at grupperne er signifikant forskellige både med hensyn til alder og køn (tabel 4.2). De deltagere, der har skiftet ansættelse fra undersøgelseskommuner og amter i 2006-2008 (N=323), er yngre og oftere mænd, mens de deltagere, der enten har haft samme ansættelsessted hele perioden eller som har skiftet ansættelse i henhold til sammenlægninger i forbindelse med strukturreformen, oftere er ældre og kvinder. Mænd og de under 50-årige har således i højere grad end andre valgt anden ansættelse end den, der fulgte med reformen. Endvidere fremgår det af sammenligningen mellem grupperne, at alder og køn har haft betydning for mobilitet allerede før strukturreformen: Andelen af mænd og under 50-årige er størst blandt den gruppe, der har skiftet ansættelse allerede før 2006 (N=106).

Tabel 4.2 Deltagernes køn og alder i de forskellige delgrupper dannet i henhold til ændringer i ansættelsessted i 2006-2008. (N=890). Procent

Ansættelsessted/status i henhold til reformen	N ¹	Køn ²		Alder ²	
		Kvinde	Mand	20-49 år	50-65 år
Samme ansættelsessted 2006-2008	214	78	22	45	55
Skiftet ansættelsessted i henhold til fusion 1.1.2007	169	78	22	36	64
Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	323	67	33	58	42
Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	106	62	38	65	35
Pension/efterløn i 2006-2008 ³	69	71	29	-	-
I alt	881	71	29		

¹ Oplysning om ansættelsessted mangler fra ni personer.

² Køn: Kruskal-Wallis Chi2=15,434, p<0,001. Alder: Kruskal-Wallis Chi2=33,385, p<0,000.

³ De personer, der er gået på pension eller efterløn indgår ikke i analyserne i kapitel 5 og 6.

I tabel 4.3 vises endvidere, hvor de 323 personer, der har skiftet til andet ansættelsessted i 2006-2008, er kommet til. Det viser sig, at godt halvdelen (54%) har skiftet til en anden kommune, mens en fjerdedel (25%) er blevet ansat i staten, og ca. en sjettedel (14%) er blevet privatansat. Kun få er flyttet til en anden region. Det skal også bemærkes, at ca. halvdelen af amtslige medarbejdere fra de to amter er i forbindelse med reformen blevet ansat i en kommune.

Tabel 4.3 Hvortil har ansatte skiftet ansættelsessted i 2006-2008, når skiftet ikke er sket i henhold til reformplanen? Antal

Kommune/Amt	Til anden kommune	Til anden region	Til staten	Til privat	Uoplyst	N ¹
Helsingør	5	2	-	2	3	12
Hillerød	16	-	1	7	2	26
Hørsholm	8	-	2	-	-	10
Karlebo	11	2	1	2	2	18
Skævinge	3	-	1	1	2	7
Frederiksborg Amt	56	-	24	21	4	105
Nordjyllands Amt	76	2	52	13	2	145
N (pct.)	175 (54)	6 (2)	81 (25)	46 (14)	15 (5)	323

1 Kun de personer, der i perioden 2006-2008 har skiftet til andet ansættelsessted, indgår i analysen.

Ca. 8% af populationen (69 personer af de i alt 890, jf. tabel 4.2) var gået på efterløn eller på pension i perioden 2006-2008. Som den vigtigste årsag dertil nævner hovedparten (82%) forhold på arbejdspladsen, mens 11% nævner familiære forhold og 7% helbredsforhold. Det viser sig, at der er flere i denne gruppe end i resten af populationen, der i 2006 har vurderet, at deres helbred er dårligt. Derimod adskiller gruppen sig ikke i spørgsmål, som omhandler stress og psykisk arbejdsmiljø i 2006. Det tyder heller ikke på, at gruppen i højere grad føler sig usikker eller forventer ændringer i arbejdet i forbindelse med strukturreformen. Disse svar kan skyldes, at to tredjedele af gruppen allerede i 2006-undersøgelsen angav, at de i løbet af de kommende fem år regnede med at gå på pension eller efterløn. De 69 personer, der var gået på pension eller efterløn, skulle kun besvare få spørgsmål i 2008 og indgår derfor ikke i analyserne i rapporten.

Endvidere havde 106 personer skiftet ansættelse fra de fem kommuner og to amter allerede inden strukturreformens ikrafttræden, dvs. i perioden mellem udtrækket i november 2004 og den første spørgeskemaundersøgelse i april 2006. Hovedparten havde skiftet til anden offentlig ansættelse og kun en mindre del til en privat arbejdsgiver (jf. afsnit 3.2, tabel 3.3). De 106 personer indgår i analyserne både i dette kapitel og i kapitel 5 (gruppen "skiftet til anden arbejdsplads før 2006"). De udgør en særlig referencegruppe i undersøgelsen med hensyn til at beskrive de ændringer, der er sket i arbejde, helbred og velbefindende i opfølgningsperioden.

Sammenfattende kan der således konstateres en høj mobilitet blandt medarbejdere i forbindelse med reformen. Medarbejderne har ikke pr. automatik valgt den kommune eller den region, som deres kommune eller amt fusionerede med. De har også søgt arbejde andre steder, typisk hos en anden offentlig arbejdsgiver. Disse resultater forstærker argumentationen for at bruge andre grupperinger til at indfange de arbejdsmæssige ændringer, som de pågældende har oplevet i forbindelse med strukturreformen, end blot en todeling mellem "berørt" og "ikke berørt" af strukturreformen (jf. diskussion i afsnit 3.3). Analysen viser, at en stor del af deltagerne i undersøgelsen vurderer deres situation i 2008 fra en anden vinkel end "sam-

me ansættelsessted" eller "skiftet i henhold til fusionsplanen". Som det fremgår af tabel 4.1, har ca. halvdelen (46%) af de personer, der i 2006 var ansat i en af kommunerne eller et af amterne i undersøgelsen, vurderet deres nuværende arbejde på basis af en anden arbejdsplads end de syv, der var udgangspunktet i undersøgelsen. Set i forhold til deltagelsen i de to undersøgelsesrunder var mobiliteten betydeligt større i perioden 2006-2008 end i perioden 2004-2006.

Et andet interessant træk er, at de ansatte, der selv havde valgt at skifte ansættelsessted i forbindelse med reformen, er yngre (under 50 år) og mænd. Dermed tegner der sig et andet og nærmest et modsat billede end i undersøgelser, som har handlet om nedskæring af personalet ("organisatorisk downsizing", jf. bl.a. Kivimäki et al. 2003). I sidstnævnte undersøgelser er de, der er tilbage i organisationerne, yngre og har bedre helbred end dem, der er blevet afskediget. Samtidig er det blevet dokumenteret, at begge grupper er blevet påvirket af organisationsændringer, dvs. også de medarbejdere, der bevarede deres job i forbindelse med nedskæringer. På denne baggrund er det af interesse at se, om de forskellige undergrupper (jf. tabel 4.2) har reageret forskelligt på ændringer i deres arbejde, når det handler om deres helbred og velbefindende. Resultater af disse analyser rapporteres i kapitel 5.

4.2 Arbejdet i 2008 og før strukturreformen

I dette afsnit beskrives hvilke ændringer, deltagerne har oplevet i deres arbejde i forbindelse med strukturreformen med udgangspunkt i de fire delgrupper, der blev dannet ud fra, om man havde skiftet ansættelsessted/arbejde eller ej, jf. afsnit 4.1 og bilag 3.

Da deltagerne i april 2008 blev bedt om at give en *overordnet vurdering af, hvordan deres arbejde var sammenlignet med arbejdet før strukturreformen*, angav en fjerdedel, at det var blevet mere attraktivt og en anden fjerdedel, at det var blevet mindre attraktivt (tabel 4.4). Halvdelen svarede, at der ikke var sket større ændringer med hensyn til attraktiviteten i arbejdet. I alle fire grupper, som blev dannet på baggrund af ændringer i ansættelsessted i 2006-2008, er der både medarbejdere, der har oplevet, at deres arbejde er blevet mere attraktivt i forbindelse med reformen, og medarbejdere, der har oplevet det modsatte. Samtidig er der forskelle mellem grupperne.

Blandt de medarbejdere, som har skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen, er der relativt flere, der vurderer deres arbejde mindre attraktivt efter reformen, idet 27% giver en negativ og 21% en positiv vurdering af udviklingen i forbindelse med reformen. Hver sjette af de medarbejdere, der har haft samme ansættelsessted hele perioden, har oplevet enten en positiv eller en negativ ændring i opgavernes indhold, mens to tredjedele ikke har oplevet betydelig ændring. Andelen af medarbejdere, der vurderer henholdsvis en positiv og en negativ udvikling, er også lige stor blandt de deltagere, der har skiftet til andet ansættelsessted i perioden 2006-2008, men der er samtidig forholdsvis flere, der enten er tilfredse eller utilfredse med udviklingen (30% i begge tilfælde). Blandt de deltagere, der har skiftet til andet arbejde allerede før 2006, er der betydeligt flere, der oplever udviklingen som positiv end som negativ (39% mod 24%). Ændringer i arbejdets attraktivitet synes således i endnu højere grad at have berørt dem, der selv har skiftet fra undersøgelseskommuner og -amter enten før 2006 eller i perioden 2006-2008, end dem, der enten har beholdt samme ansættelsessted eller har skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen. Men samtidig er der i den sidstnævnte gruppe overvægt af dem, der har oplevet udviklingen som negativ.

Tabel 4.4 Attraktiviteten i arbejdet i 2008 sammenlignet med arbejdet før strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Arbejdet er i perioden 2006-2008 blevet ...	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006 ¹	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
mere attraktivt	16	21	30	39	25			
uændret	68	52	40	37	50	782	6,701	0,082
mindre attraktivt	16	27	30	24	25			

¹ Personer, der havde skiftet ansættelse fra de fem kommuner og to amter i perioden mellem udtrækket i november 2004 og den første spørgeskemaundersøgelse i april 2006 (N=106).

Ud over en generel vurdering blev deltagerne i undersøgelsen i 2008 stillet *specifikke spørgsmål* om, hvad strukturreformen har betydet for dem med hensyn til *indholdet i deres arbejdsopgaver, udviklingsmuligheder, arbejdsklima, samarbejde med kolleger, ledelsesforholde*, samt med hensyn til *løn og arbejdspladsens beliggenhed*. Vi har analyseret ved hjælp af en non-parametrisk variansanalyse (Kruskal-Wallis test), om deltagernes forhold til strukturreformen, har haft betydning for, om de har oplevet ændringer i arbejdet og arbejdsforhold (tabellerne 4.5-4.11 nedenfor). Det vil sige, at denne analyse viser, om der er forskelle i vurderingerne afhængig af, om de har beholdt samme ansættelsessted, om de har valgt deres ansættelse i henhold til fusionsplanen, om de har skiftet ansættelsessted i perioden 2006-2008 eller skiftet arbejdsplads allerede før 2006 (jf. tabel 4.1). Derudover viser analysen, hvor stor en andel af deltagerne der har vurderet, at der er sket betydelige ændringer enten i positiv eller i negativ retning.

Tabel 4.5 viser deltagernes vurdering af *arbejdsopgavernes indhold* på deres arbejde i 2008 sammenlignet med situationen før strukturreformen fordelt efter, om de havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. I hele materialet oplever 29%, at arbejdsopgavernes indhold er blevet bedre i forbindelse med strukturreformen, mens 26% oplever, at opgaverne er blevet indholdsmæssigt ringere. Endvidere viser analysen, at det at have beholdt samme ansættelsessted eller det at have skiftet arbejde enten i henhold til fusionsplanen eller til andet ansættelsessted i perioden 2006-2008 eller allerede før 2006, ikke for en samlet betragtning giver sig udslag i forskellig vurdering af, om arbejdsopgavernes indhold har ændret sig efter strukturreformens gennemførelse. I alle fire grupper er der både en betydelig andel, der oplever forringelser og en betydelig andel, der oplever forbedringer. En positiv udviklingstendens ses alene blandt dem, der har skiftet arbejdsplads allerede før 2006. Som forventet har relativt færre oplevet ændringer i arbejdsopgaverne blandt dem, der har beholdt samme ansættelsessted i forbindelse med reformen.

Tabel 4.5 Andel medarbejdere i 2008, der har rapporteret forbedringer henholdsvis forringelser i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Arbejdsopgavernes indhold er blevet ...	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
betydeligt forbedret	21	28	32	36	29			
uændret	62	44	34	42	45	773	3,525	0,318
betydeligt forringet	17	28	34	22	26			

Når det drejer sig om, hvordan deltagerne i undersøgelsen vurderer *udviklingsmulighederne i deres arbejde*, er andelen af dem, der har oplevet en forbedring henholdsvis en forringelse i udviklingsmuligheder godt en femtedel af hele materialet (tabel 4.6). Der er igen både en betydelig andel, der oplever forringelser og en betydelig andel, der oplever forbedringer, dog mindst blandt dem, der har beholdt samme ansættelsessted i forbindelse med reformen. Tilsvarende som med hensyn til opgavernes indhold ses en positiv udviklingstendens alene blandt dem, der har skiftet arbejdsplads allerede før 2006. Samtidig er der blandt dem, der har skiftet ansættelsessted i forbindelse med reformen, relativt flere, der giver en negativ end en positiv vurdering af udviklingsmuligheder i forhold til tiden før reformen (henholdsvis 25% og 19%).

Tabel 4.6 Andel medarbejdere i 2008, der har rapporteret forbedringer henholdsvis forringelser i udviklingsmulighederne i arbejdet i forbindelse med strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Udviklingsmulighederne i arbejdet er blevet ...	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
betydeligt forbedret	14	19	25	32	22			
uændret	75	56	47	44	56	776	4,394	0,222
betydeligt forringet	11	25	28	24	24			

Deltagernes vurdering af *arbejdsklimaet* før og efter strukturreformen fremgår af tabel 4.7. Det er bemærkelsesværdigt, at ganske mange vurderer arbejdsklimaet som forringet i 2008 uanset, hvordan de har forholdt sig til reformen, dvs. om de har beholdt samme ansættelsessted eller skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen, eller skiftet til andet ansættelsessted i perioden 2006-2008 eller allerede inden 2006. Andelen af dem, der vurderer, at arbejdsklimaet er blevet bedre, er betydeligt mindre. I hele materialet vurderer således 34%, at arbejdsklimaet er blevet betydeligt forringet i forbindelse med reformen, mens 17% synes, at arbejdsklimaet er blevet forbedret. I dette spørgsmål er vurderingen blandt dem, der har be-

holdt samme ansættelsessted i forbindelse med reformen, ikke forskelligt fra de tre øvrige grupper vurderinger.

Tabel 4.7 Andel medarbejdere i 2008, der har rapporteret forbedringer henholdsvis forringelser i arbejdsklimaet i forbindelse med strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Arbejdsklimaet er blevet ...	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
betydeligt forbedret	11	19	19	18	17			
uændret	55	48	46	53	49	777	2,070	0,558
betydeligt forringet	34	33	35	29	34			

Tabel 4.8 viser deltagernes vurdering af *samarbejdet med kolleger* på deres arbejdsplads i 2008 sammenlignet med tiden før strukturreformens gennemførelse. Variansanalysen viser, at det om man har beholdt samme ansættelsessted eller skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen, skiftet til andet ansættelsessted i perioden 2006-2006 eller allerede før 2006 ikke giver sig udslag i forskellig vurdering af, om samarbejdet med kolleger har ændret sig efter strukturreformens gennemførelse. I hele materialet vurderer 19%, at samarbejdet med kolleger er blevet bedre i forbindelse med reformen, mens 17% vurderer, at samarbejdet er blevet ringere.

Tabel 4.8 Andel medarbejdere i 2008, der har rapporteret forbedringer henholdsvis forringelser i samarbejdet med kolleger i forbindelse med strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Samarbejdet med kolleger er blevet ...	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
betydeligt forbedret	13	21	20	21	19			
uændret	75	63	57	67	64	780	3,610	0,307
betydeligt forringet	12	16	23	12	17			

Tabel 4.9 viser deltagernes vurdering af *ledelsen* på deres ny arbejdsplads fordelt efter, om man har beholdt samme ansættelsessted eller skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen, eller om man har skiftet til andet ansættelsessted i perioden 2006-2008 eller allerede før 2006. Den generelle tendens ved besvarelsene er, at en betydelig større andel af medarbejdere oplever forringelse frem for forbedring i ledelsesforholdene. I hele materialet vurderer hver femte deltager, at ledelsesforholdene er blevet bedre, mens hver tredje vurderer, at de er blevet dårligere sammenlignet med tiden før strukturreformen. Tendensen er mest markant blandt dem, der har skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen, idet 38% angiver for-

ringelse og 19% forbedring i ledelsesforholdene. Sammenlignet med spørgsmålet om kolleger er der således betydeligt flere, der vurderer, at ledelsesforholdene er blevet forringet end at samarbejdet med kolleger er blevet forringet i forhold til tiden før strukturreformen.

Tabel 4.9 Andel medarbejdere i 2008, der har rapporteret forbedringer henholdsvis forringelser i ledelsesforholdene i forbindelse med strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Ledelsesforholdene er blevet ...	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
betydeligt forbedret	18	19	23	20	20			
uændret	56	43	42	55	48	776	3,551	0,314
betydeligt forringet	26	38	35	25	32			

Tabel 4.10 viser deltagernes vurdering af *lønforholdene* på deres ny arbejdsplads i de fire grupper, der blev dannet ud fra, om man havde skiftet ansættelsessted i forbindelse med strukturreformens gennemførelse. Variansanalysen viser ikke forskellig vurdering af, om lønforholdene har ændret sig i forbindelse med strukturreformens gennemførelse. Men samtidig viser besvarelsene, at der er flere, der oplever deres lønforhold forbedret end forringet i forbindelse med reformen, henholdsvis 21% og 6% i hele materialet.

Tabel 4.10 Andel medarbejdere i 2008, der har rapporteret forbedringer henholdsvis forringelser i lønforholdene i forbindelse med strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Lønforholdene er blevet ...	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
betydeligt forbedret	20	19	23	23	21			
uændret	78	75	70	68	73	779	0,603	0,896
betydeligt forringet	2	6	7	9	6			

Når det drejer sig om, hvordan deltagerne i undersøgelsen vurderer *beliggenheden af deres arbejdsplads*, viser det sig, at de deltagere, der har skiftet til andet ansættelsessted i perioden 2006-2008 eller skiftet arbejde allerede før 2006, mest har oplevet ændringer med hensyn til arbejdspladsens beliggenhed (tabel 4.11). Op mod 60% af disse medarbejdere har oplevet en ændring, og i begge grupper er der næsten lige store andele med en positiv og en negativ ændring. Blandt de medarbejdere, der har skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen, og de medarbejdere, der har beholdt samme ansættelsessted, angiver ca. hver tredje, at de har oplevet ændringer i arbejdspladsens beliggenhed. Ændringerne opleves oftere som negative end som positive. Det er forventet, at flere af de medarbejdere, hvis arbejdsplads fusionerede

med andre, efter reformen fysisk skulle arbejde et andet sted end tidligere. Det samme gjaldt også delvis for en del af de medarbejdere, der bevarede deres tidligere arbejde bl.a. i de tilfælde, hvor arbejdspladsen i forbindelse med reformen flyttede til andre lokaler. Dette forklarer, hvorfor også deltagere med samme ansættelsessted i 2006-2008 har oplevet ændringer i arbejdspladsens beliggenhed.

Tabel 4.11 Andel medarbejdere i 2008, der har rapporteret forbedringer henholdsvis forringelser i arbejdspladsens beliggenhed i forbindelse med strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Arbejdspladsens beliggenhed er blevet ...	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
betydeligt forbedret	13	11	33	24	22			
uændret	66	70	40	48	52	777	7,702	0,053
betydeligt forringet	21	19	27	28	24			

4.3 Gennemførelse af ændringer

Det kan forventes, at det ikke alene er ændringernes indhold, der er af betydning for, hvordan medarbejderne reagerer på ændringer, men også måden, hvorpå organisatoriske ændringer gennemføres. Information om ændringer og inddragelse i og muligheder for at påvirke ændringsprocessen anses for at være helt centrale forhold med hensyn til, om medarbejderne medvirker til ændringernes gennemførelse. I 2008-undersøgelsen blev deltagerne spurgt om tre forhold omkring de ændringer, der vedrørte deres eget arbejde i forbindelse med strukturreformen. De handlede henholdsvis om information, om muligheder for at deltage i planlægning, og om der blev taget menneskelige hensyn i forbindelse med ændringerne. Analyserne bag tabellerne 4.12-4.14 er foretaget blandt de ansatte, der har oplevet ændringer.

61% af deltagerne angiver, at de fik information om ændringer i eget arbejde i god tid i planlægningsfasen (tabel 4.12), mens de øvrige siger, at de blev informeret enten lige før ændringen (24%) eller da ændringen faktisk fandt sted (15%). Det samme billede ses i alle fire grupper bortset fra en svag tendens til, at de deltagere, der har skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen for deres arbejdsplads, lidt sjældnere end andre rapporterer, at de fik information om ændringerne i god tid i planlægningsfasen.

Tabel 4.12 Information om ændringer, der vedrørte eget arbejde ved strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Fik information om ændringerne ...	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N ¹	Kruskal-Wallis Chi2	p
i god tid i planlægningsfasen	62	56	63	64	61			
lige før ændring	21	28	22	26	24	711	1,862	0,601
først da ændringen skete	17	16	15	10	15			

¹ De personer, der ikke havde oplevet ændringer, indgår ikke i analysen.

Hovedparten (ca. 50-60%) af deltagerne i alle fire grupper vurderer, at de i noget omfang har kunnet påvirke de ændringer, der vedrørte eget arbejde i forbindelse med reformen (tabel 4.13). Men samtidig angiver op mod 35% af de fire grupper, at de ikke havde mulighed for at påvirke ændringerne. En mindre del, ca. 10-15%, vurderer, at de har haft betydelig indflydelse. Der er ingen nævneværdige forskelle i de fire gruppers vurderinger.

Tabel 4.13 Mulighed for at være med til at planlægge ændringer i eget arbejde ved indførelsen af strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Mulighed for at være med til at planlægge ændringer i eget arbejde ved indførelsen af strukturreformen	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N ¹	Kruskal-Wallis Chi2	p
Kunne påvirke rigtig meget	17	15	11	15	14			
Kunne påvirke i noget omfang	54	58	57	50	56	698	3,103	0,376
Ingen mulighed for påvirkning	29	27	32	35	30			

¹ De personer, der ikke havde oplevet ændringer, indgår ikke i analysen.

Ud over information og påvirkningsmuligheder blev deltagerne spurgt, om der blev taget menneskelige hensyn i forbindelse med ændringer i arbejde (tabel 4.14). Andelen af medarbejdere, der siger, at der ikke særligt eller slet ikke blev taget menneskelige hensyn ved ændringer vedrørende deres arbejdsplads, er 35-40%. Samtidig med disse relativt negative vurderinger er der en mindre andel (12-16%), der oplever, at der i høj grad blev taget menneskelige hensyn ved ændringerne. Ca. halvdelen i alle fire grupper angiver, at der i nogen grad blev taget menneskelige hensyn ved ændringer vedrørende egen arbejdsplads.

Tabel 4.14 Der blev taget menneskelige hensyn ved ændringer i arbejde ved strukturreformen separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Taget menneskelige hensyn								
	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N ¹	Kruskal-Wallis Chi2	p
I høj grad	12	12	16	12	14			
I nogen grad	48	51	48	53	49	721	0,893	0,827
Ikke særligt eller slet ikke	40	37	36	35	37			

¹ De personer, der ikke havde oplevet ændringer, indgår ikke i analysen.

Endvidere har vi set på, hvordan ændringsprocessen ifølge deltagerne har været sammenlignet med, hvor meget kendskab de havde til de kommende ændringer i foråret 2006, hvor den første spørgeskemaundersøgelse blev gennemført. I 2006 blev deltagerne spurgt, om de vidste, hvor deres arbejdsplads ville være om et år, hvilke arbejdsopgaver de ville få, hvem deres leder ville være, og hvem de skulle have som kolleger. Der viste sig tendens til, at de medarbejdere, der i 2006 havde meget lidt kendskab til disse forhold, oftere end andre i 2008 vurderede, at de ikke havde været særlig godt informeret om ændringerne, og at de ikke havde kunnet påvirke disse ændringer, samt at der ikke blev taget særlig meget menneskelige hensyn i forbindelse med ændringerne.

4.4 Kommunalt ansatte vs. amtsligt ansatte

I dette afsnit gives en kort beskrivelse af, hvordan henholdsvis kommunalt og amtsligt ansatte har oplevet ændringerne i arbejdet samt forberedelsen til ændringerne (for detaljerede resultater se bilag 4). "Kommunalt ansat" henviser her til de personer, der i 2006 var ansat i en af de fem kommuner i undersøgelsen, og som i 2008 var arbejdsaktive. "Amtsligt ansat" henviser tilsvarende til de personer, der i 2006 var ansat i et af de to amter i undersøgelsen, og som i 2008 var arbejdsaktive. Som det fremgår af bilag 4 har kommunalt ansatte oftere end amtsligt ansatte beholdt samme ansættelsessted i perioden 2006-2008. Dermed tyder det på, at de vurderinger, som henholdsvis kommunalt og amtsligt ansatte giver, bygger på forskellig type ændringer i arbejdet. Endvidere er det værd at nævne, at kommunalt og amtsligt ansatte udgør to forskellige populationer med hensyn til køn og alder. Kvindernes andel blandt kommunalt ansatte er 80% og blandt amtsligt ansatte 68%. Derudover er kommunalt ansatte i gennemsnit ældre end amtsligt ansatte: 57% af de kommunalt ansatte 50 år eller derover, mens andelen af 50-årige og ældre er 47% blandt amtsligt ansatte (jf. bilag 4).

Ud fra en overordnet vurdering af, hvor attraktivt deres arbejde i 2008 var sammenlignet med arbejdet før strukturreformen er vurderingerne mellem kommunalt og amtsligt ansatte nogenlunde ens. Som i det øvrige materiale, er der blandt amtsligt ansatte en fjerdedel, der vurderer, at deres arbejde er mere attraktivt efter reformen og samtidig en anden fjerdedel, at deres arbejde er mindre attraktivt. Blandt kommunalt ansatte er der flere, der mener, at arbejdets attraktivitet i 2008 ikke er forskelligt fra tidligere, og samtidig færre, der oplever, at arbejdet er blevet mere attraktivt fra 2006 til 2008 (jf. bilag 4).

Ud over denne generelle vurdering fremgår det af bilag 4, hvordan henholdsvis kommunalt og amtsligt ansatte specifikt har vurderet ændringer i forbindelse med strukturreformen

med hensyn til *indholdet i deres arbejdsopgaver, udviklingsmuligheder, arbejdsklima, samarbejde med kolleger, ledelsesforholdene*, samt med hensyn til *løn og arbejdspladsens beliggenhed*.

Med hensyn til *arbejdsopgavernes indhold* er der blandt amtsligt ansatte lidt større polarisering i besvarelsene end blandt kommunalt ansatte. Således oplever 30% af amtsligt ansatte, at indholdet i deres arbejdsopgaver har udviklet sig i positiv retning, mens ligeledes 30% oplever, at det modsatte er tilfældet. Blandt kommunalt ansatte er flere, der ikke har oplevet betydelige ændringer i arbejdets indhold og færre, der har oplevet ændringer i negativ retning.

Da deltagerne blev bedt om at vurdere *udviklingsmuligheder* i deres eget arbejde før og efter reformen, viste der sig at være flere amtsligt ansatte, der oplevede en forringelse. 26% af tidligere amtsligt ansatte gav en sådan vurdering, mens andelen blandt kommunalt ansatte var 17%. Her skal det bemærkes, at tallene beskriver de oplevede *ændringer* fra 2006 til 2008 og ikke udviklingsmulighederne i sig selv.

Ligesom i det øvrige materiale (jf. afsnit 4.2), er der både blandt kommunalt og blandt amtsligt ansatte betydeligt flere, som synes, at *arbejdsklimaet* er blevet ringere efter reformen end ansatte, der synes, at klimaet er blevet bedre. Sammenligningen mellem kommunalt og amtsligt ansatte viser endvidere, at der er forholdsvis flere kommunalt end amtsligt ansatte, som oplever en negativ udvikling i arbejdsklima.

Med hensyn til *ændringer i samarbejdet med kolleger* er besvarelsene blandt kommunalt og amtsligt ansatte stort set ens og på samme niveau som i det øvrige materiale (jf. bilag 4 og afsnit 4.2). Op til to tredjedele i begge grupper mener ikke, at der er sket ændringer i denne henseende, og blandt dem, der har oplevet ændring, er andelen med henholdsvis en positiv og en negativ vurdering ens i størrelse.

Ca. en tredjedel i begge grupper vurderer i 2008, at *ledelsesforholdene* er blevet ringere sammenlignet med tiden før reformen og dermed giver det, om man har været amtsligt eller kommunalt ansat før reformen, ikke udslag i vurderingen. Der er i begge grupper betydeligt færre, der har oplevet en forbedring med hensyn til ledelsesforhold, henholdsvis 23% blandt amtsligt og 17% blandt kommunalt ansatte (jf. bilag 4).

Ligesom i det øvrige materiale har ca. hver femte oplevet forbedring i *lønnen* i forbindelse med reformen, både blandt kommunalt og blandt amtsligt ansatte. Godt halvdelen (55%) i begge grupper oplever ikke, at der har været en betydelig ændring med hensyn til *arbejdspladsens beliggenhed* i forbindelse med reformen. Endvidere viser det sig, at der er relativt færre amtsligt ansatte end kommunalt ansatte, som har oplevet en forringelse i denne henseende (jf. bilag 4).

Gennemførelse af ændringer

Sammenligningen mellem kommunalt og amtsligt ansatte i spørgsmål, som handlede om gennemførelse af ændringer i forbindelse med strukturreformen, viser, at der ingen forskel er mellem de to grupper med hensyn til *information om ændringerne og mulighed for at være med til at planlægge ændringer* i eget arbejde (jf. bilag 4). Ca. 60% i begge grupper mener, at de fik information om ændringer i god tid i planlægningsfasen, mens ca. 25% angiver, at de fik information lige før ændringen skete, og ca. 15%, at de først fik information da ændringen skete. Med hensyn til mulighed for at være med til at planlægge ændringer i eget arbejde svarer de fleste i begge grupper, dog flere blandt kommunalt ansatte, at de kunne påvirke i noget omfang (henholdsvis 61% blandt kommunalt ansatte og 54% blandt amtsligt ansatte). I begge grupper har op mod 30% af deltagerne oplevet, at de ikke havde mulighed for at påvirke i planlægningsfasen. Der er således en relativ lille andel, der angiver, at de har kunnet påvirke

rigtig meget i planlægningen af ændringer vedrørende eget arbejde (12% af de kommunalt og 15% af de amtsligt ansatte).

På spørgsmålet om, *hvorvidt der blev taget menneskelige hensyn ved ændringer*, giver amtsligt ansatte en mere positiv vurdering end kommunalt ansatte. Således svarer 18% af de amtsligt ansatte, at dette skete i høj grad, mens den tilsvarende andel blandt kommunalt ansatte er 8%. I begge grupper mener ca. halvdelen af deltagerne, at der i nogen grad blev taget menneskelige hensyn. En betydelig del både blandt amtsligt og kommunalt ansatte angiver, at der ikke særligt eller slet ikke blev taget menneskelige hensyn ved ændringer i arbejde. Dette gælder for 42% af kommunalt og 34% af amtsligt ansatte.

Det skal bemærkes, at vurderingerne af gennemførelsen af ændringerne bygger på svar, som deltagerne har givet i 2008-undersøgelsen, som blev gennemført 16 måneder efter strukturreformens ikrafttræden. Det vil sige, at der er tale om vurderinger, som er givet forholdsvis længe efter de fleste ændringer er gennemført.

4.5 Medarbejdere vs. ledere

Som det fremgik af afsnit 3.2, var ca. en femtedel af deltagerne i undersøgelsen ledere. Da det kan forventes, at "menige medarbejdere" og ledere har været udsat for forskellige ændringer i deres arbejde i forbindelse med strukturreformen, har vi gennemført analyser af ændringer i arbejdet og gennemførelse af ændringer (jf. afsnit 4.2 og 4.3) særskilt for disse to grupper. Detaljerede resultater af disse analyser fremgår af bilag 4. Menige medarbejdere i disse analyser er deltagere, der i spørgeskemaet i 2006 har angivet, at de ikke har underordnede. Ledere omfatter alle de deltagere, der i 2006 har angivet, at de har underordnede. Antallet af underordnede varierer, men gruppen består primært af mellemledere.

Når besvarelserne fra de to grupper skal vurderes, er det vigtigt at være opmærksom på, at ledere og medarbejdere udgør to forskellige populationer med hensyn til både køn og alder. Forskellen mellem de to grupper er mere markant end mellem kommunalt og amtsligt ansatte beskrevet i det foregående afsnit. Særlig tydelig er kønsforskellen, idet ca. halvdelen (48%) af lederne i 2006 var mænd, mens andelen af mænd kun var en fjerdedel (24%) blandt de menige medarbejdere (jf. bilag 4). Samtidig er de menige medarbejdere betydelig yngre end lederne. Andelen af 50-årige og ældre er 46% blandt medarbejderne mod 59% blandt lederne, og samtidig er andelen af 20-39-årige 23% blandt medarbejderne mod 13% blandt lederne (jf. bilag 4).

Som det fremgår af bilag 4 er ledernes vurderinger af ændringer i eget arbejde og af gennemførelse af ændringerne med få undtagelser betydeligt mere positive end medarbejdernes vurderinger. Endvidere synes det også at gælde, at ledere i endnu højere grad end medarbejdere rapporterer ændringer i deres arbejde. Det sker med hensyn til arbejdets attraktivitet, arbejdsopgavernes indhold, udviklingsmuligheder og løn.

Ses der nærmere på de enkelte vurderinger, rapporterer 35% af lederne, at deres nuværende arbejde (2008) er mere *attraktivt* end deres arbejde i 2006. Den tilsvarende andel hos medarbejderne er 23%. I begge grupper vurderer 25%, at arbejdet er blevet mindre attraktivt efter reformen. Besvarelserne er nogenlunde tilsvarende i spørgsmålet om ændringer i *udviklingsmulighederne*: 30% af lederne og 20% af medarbejderne har oplevet en positiv udvikling, mens 22% i begge grupper har oplevet en negativ udvikling i perioden 2006-2008.

På spørgsmålet om ændringer i *arbejdsopgavernes indhold* i forbindelse med strukturreformen er der forholdsvis flere ledere end menige medarbejdere, der giver en positiv vurdering (37% mod 27%), men samtidig også flere ledere end menige medarbejdere, der giver en

negativ vurdering (30% mod 25%). Dermed er ledernes vurderinger i dette spørgsmål mere delte end i de øvrige spørgsmål.

Med hensyn til *arbejdsklima* er der både blandt ledere og menige medarbejdere flere, der vurderer, at forholdene er blevet ringere efter reformen end medarbejdere, der vurderer, at forholdene er blevet bedre (henholdsvis 29% og 35% mod henholdsvis 20% og 16%). De menige medarbejders vurdering er dog mest negativ, som det fremgår af sammenligningen.

I vurderingen af ændringer i *ledelsesforholdene* er lederne mere positive end de menige medarbejdere. Blandt lederne giver ca. en fjerdedel (28%) en positiv, og ca. en fjerdedel (26%) en negativ vurdering af ændringerne i forbindelse med reformen. Blandt de menige medarbejdere vejer den negative vurdering mest, idet 33% af dem oplever, at ledelsesforholdene er blevet ringere i forbindelse med reformen, mens 19% mener, at udviklingen er gået i positiv retning. Med hensyn til ændringer i *samarbejdet med kolleger* er ledernes og de menige medarbejders vurderinger ens. Knap 20% i begge grupper giver en positiv, og ligeledes knap 20% en negativ vurdering af ændringerne. Således vurderer både lederne og medarbejderne, at der i højere grad er sket ændringer i ledelsesforhold end i kollegiale forhold i forbindelse med reformen. Dertil kommer, at der blandt medarbejderne er en overvægt af dem, der rapporterer en negativ udvikling i ledelsesforholdene.

I begge grupper er der flere, der oplever, at *lønudviklingen* har været positiv, end at den har været negativ. Der er imidlertid markant flere ledere end menige medarbejdere, der angiver, at lønnen er blevet bedre (34% mod 18%). Godt halvdelen (51% af lederne og 55% af de menige medarbejdere) oplever ikke, at der har været en betydelig ændring med hensyn til *arbejdspladsens beliggenhed* i forbindelse med reformen. Ca. en fjerdedel i begge grupper oplever en forbedring, og en anden fjerdedel en forringelse med hensyn til arbejdspladsens beliggenhed (jf. bilag 4).

Gennemførelse af ændringer

Med hensyn til vurderinger af hvordan ændringerne i forbindelse med strukturreformen blev gennemført, er lederne mere positive end de menige medarbejdere. Forskellen er især markant i spørgsmålene, som handler om, hvorvidt der var *mulighed for at være med til at planlægge ændringer i eget arbejde*, og om der blev taget *menneskelige hensyn ved ændringer i arbejde* (jf. bilag 4). Således vurderer 25% af lederne, at de havde "rigtig meget" mulighed for at påvirke planlægningen af ændringer i eget arbejde, mens kun 11% af de menige medarbejdere deler denne opfattelse. Tilsvarende er der flere medarbejdere end ledere, som vurderer, at de ingen mulighed havde for påvirkning (henholdsvis 33% og 21%). Godt halvdelen i begge grupper mener, at de kunne påvirke i noget omfang.

Vurderingerne med hensyn til om der blev taget menneskelige hensyn ved ændringer i arbejde, følger den samme linje, som beskrevet ovenfor. Ligesom i det øvrige materiale er vurderingerne mere negative i dette spørgsmål end i spørgsmålene, som omhandler information og påvirkningsmuligheder (jf. afsnit 4.3 og bilag 4). Således mener 40% af de menige medarbejdere og 25% af lederne, at der ikke særligt eller slet ikke blev taget menneskelige hensyn ved ændringer i arbejdet.

Med hensyn til *information om ændringerne* er forskellen mellem lederne og de menige medarbejdere ikke markant, selv om den går i samme retning som beskrevet ovenfor. 67% af lederne og 59% af de menige medarbejdere angiver, at de fik information om ændringer i god tid i planlægningsfasen. Samtidig er der lidt flere blandt de menige medarbejdere end blandt lederne, der beskriver, at de enten fik information lige før ændring eller først da ændringen skete (jf. bilag 4).

4.6 Opsamling

Dette kapitel handler primært om to typer analyser. For det første har vi analyseret hvilke ændringer, der er sket i deltagernes ansættelsessted og beskæftigelsesstatus fra 2006 til 2008, samt hvad der karakteriserer de fire-fem forskellige grupper, som vi har identificeret. For det andet har vi beskrevet de ændringer, som deltagerne rapporterer i deres arbejdsforhold i perioden 2006-2008, og hvordan de oplever, at ændringerne blev gennemført. Ændringer i arbejdet og gennemførelsen af disse ændringer blev desuden beskrevet særskilt for henholdsvis kommunalt ansatte og amtsligt ansatte samt for menige medarbejdere og ledere, begge grupperinger defineret på basis af 2006-undersøgelsen.

Analysen af *ændringer i arbejde og ansættelsessted* i perioden 2006-2008 (afsnit 4.1) viser, at der har været stor mobilitet ikke alene blandt amtsligt, men også blandt kommunalt ansatte i forbindelse med strukturreformen. Næsten halvdelen af deltagerne i undersøgelsen har skiftet til anden arbejdsgiver end den, de ville have haft, hvis de havde fulgt fusionsplanen, som gjaldt for deres arbejdsplads. I den sammenhæng skal det bemærkes, at undersøgelsen ikke giver svar på, i hvilket omfang dette er sket før skæringsdatoen den 1. januar 2007 eller i perioden derefter op til den anden spørgeskemarunde i april 2008. Ca. en tredjedel af deltagerne havde samme ansættelsessted i den toårige periode 2006-2008, mens ca. en femtedel havde skiftet ansættelse i henhold til de sammenlægninger, der blev foretaget i forbindelse med strukturreformen. Derudover er der en gruppe, der har skiftet arbejdsplads allerede mellem udtrækket og den første spørgeskemaundersøgelse, dvs. mellem 2004 og 2006. De nævnte fire grupper er forskellige bl.a. med hensyn til alder og køn. Det er især mænd under 50 år, der har skiftet til anden arbejdsgiver i perioden 2006-2008 sammenlignet med de personer, der enten beholdt samme ansættelsessted eller skiftede ansættelse i henhold til reformplanen. Det samme gælder for de personer, der har skiftet arbejdsplads allerede før 2006.

Analysen af hvilke *ændringer*, der er sket i *arbejde og arbejdsforhold* (afsnit 4.2), viser, at ændringer i arbejdet har vedrørt en betydelig del af medarbejderne uanset, om de på eget initiativ har skiftet arbejdssted eller har gjort det i henhold til reformplanen. Endvidere viser det sig, at deltagerne rapporterer såvel positive som negative ændringer både på det generelle plan (attraktiviteten i arbejdet før og efter reformen), og hvad angår mere specifikke forhold i arbejdet som udviklingsmuligheder, ledelsesforhold osv. På et *overordnet plan* oplever en fjerdedel af alle i 2008 deres arbejde som mere attraktivt sammenlignet med før strukturreformen, mens en anden fjerdedel mener, at deres arbejde er blevet mindre attraktivt efter reformen. Ses dette i forhold til de fire grupper, der blev dannet ud fra ændringer i ansættelsessted, er der i alle grupper både deltagere, der har oplevet en positiv udvikling og deltagere, der har oplevet en negativ udvikling. Blandt de deltagere, der i perioden 2006-2008 på eget initiativ har skiftet ansættelse til anden arbejdsplads end reformen foreskrev, synes næsten hver tredje, at deres arbejde er blevet mere attraktivt, men også næsten hver tredje mener, at deres arbejde er blevet mindre attraktivt. Blandt de medarbejdere, der har skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen for deres arbejdsplads, er der flere, der giver en negativ end en positiv vurdering (henholdsvis 27% og 21%). Det modsatte er tilfældet for de medarbejdere, der har skiftet ansættelsessted allerede før 2006.

I forhold til de *enkelte arbejdsrelaterede faktorer* varierer vurderingerne af ændringerne, når deltagerne direkte blev bedt om at vurdere ændringernes karakter, såsom ændringer i arbejdsopgavernes indhold, udviklingsmuligheder, arbejdsklima, samarbejde med kolleger, ledelsesforhold, løn og arbejdspladsens beliggenhed. Som nævnt, er hovedresultatet, at der er medarbejdere, der har oplevet en forringelse i deres arbejde og arbejdsforhold, og medarbejdere, der har oplevet en positiv udvikling. I de fleste tilfælde balancerer de positive og negati-

ve vurderinger i hele materialet, men med hensyn til arbejdsklima og ledelsesforhold er der betydeligt flere, der oplever en negativ udvikling i forbindelse med strukturreformen. Med hensyn til lønudviklingen er der derimod flere, der giver en positiv vurdering end en negativ vurdering.

Ses ændringerne i enkelte arbejdsrelaterede forhold med udgangspunkt i de fire grupper, dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008, er der ingen bestemte gennemgående tendenser. En forklaring herpå kan være – som analysen bl.a. i afsnit 4.1 viser – at medarbejderne i 2008 er ansat mange forskellige steder, fordi en betydelig del af dem har skiftet til anden ansættelse end den, der gjaldt for deres arbejdsplads ifølge fusionsplanen. Således synes deres oprindelige ansættelsessted ikke at have været afgørende for, hvordan det er gået med deres arbejde efter reformen.

Sammenligningen af hvordan henholdsvis kommunalt og amtsligt ansatte har oplevet ændringer i arbejdet og gennemførelsen af ændringer, viser enkelte forskelle. Der ses i lidt højere grad polarisering i besvarelsene blandt amtsligt ansatte med hensyn til udviklingen i arbejdsopgavernes indhold, idet der er både flere end blandt kommunalt ansatte, der rapporterer en positiv og flere, der rapporterer end negativ udvikling. Blandt de amtsligt ansatte er der også flere, der oplever, at udviklingsmulighederne i arbejdet er blevet ringere sammenlignet med tiden før reformen. Til gengæld er det oftere, at kommunalt ansatte oplever forringelse af arbejdsklimaet, og at der ikke blev taget menneskelige hensyn ved gennemførelsen af ændringer i arbejdet i forbindelse med reformen.

Ledernes vurderinger af både ændringer i eget arbejde og af gennemførelse af ændringerne er med få undtagelser betydeligt mere positive end de menige medarbejderes vurderinger. Endvidere synes det også at gælde, at ledere i endnu højere grad end menige medarbejdere rapporterer ændringer i deres arbejde. Det sker med hensyn til arbejdets attraktivitet, arbejdsopgavernes indhold, udviklingsmuligheder og løn.

5 Helbred og velbefindende i 2006 og 2008

I dette kapitel beskrives, hvordan deltagerne i undersøgelsen vurderer deres generelle helbred (afsnit 5.1), og hvordan de besvarer forskellige spørgsmål om stress (afsnit 5.2), velbefindende i arbejdet (afsnit 5.3) og arbejdsevne (afsnit 5.4). I afsnittene 5.5 og 5.6 gives et kort overblik over, hvordan henholdsvis kommunalt og amtsligt ansatte samt medarbejderne og lederne har beskrevet deres helbred og velbefindende. Hovedresultaterne af disse analyser sammenfattes i afsnit 5.7.

Analyserne i afsnittene 5.1-5.4 følger samme overordnede struktur. Først beskrives, hvordan medarbejderne oplevede deres situation henholdsvis før strukturreformen i 2006 og efter reformen i 2008. Dernæst vises, i hvor høj grad der er sket ændringer i medarbejdernes rapportering mellem de to undersøgelsestidspunkter, når hver enkelt persons egen vurdering i 2006 og 2008 sammenlignes. Resultater af disse to analyser vises separat for de fire grupper, der blev dannet på baggrund af ændringer i ansættelsessted i perioden 2006-2008 (jf. tabel 4.2). Til sidst vises, om der er forskelle i de rapporterede ændringer i helbred, stress og velbefindende i perioden 2006-2008 afhængigt af, om deltagerne har oplevet henholdsvis negative eller positive ændringer med hensyn til indholdet af deres arbejde i forbindelse med strukturreformen.

I alle tilfælde er den statistiske analyse af sammenligninger mellem de forskellige delgrupper foretaget ved hjælp af en non-parametrisk variansanalyse (Kruskal-Wallis test), mens forskellen mellem 2006 og 2008 uden underopdeling er foretaget ved hjælp af Wilcoxon-test. Materialet består af 821 personer, idet de 69 personer, der i perioden 2006-2008 var gået på pension eller efterløn er udeladt af analyserne.

5.1 Selvvurderet helbred

Tre ud af fire deltagere (78%) vurderede i 2006, at deres helbred alt i alt var godt eller meget godt. Ca. hver femte angav, at deres helbred var nogenlunde, og 3% af alle vurderede deres generelle helbred som dårligt eller meget dårligt. I tabel 5.1 vises vurderingerne separat for de fire grupper, som beskriver deltagernes ansættelsessted i henhold til reformen. Variansanalysen viser, at der er forskel mellem grupperne.

De deltagere, der forblev på de arbejdspladser, som *ikke* blev sammenlagt med andre, vurderede i 2006 deres helbred noget dårligere end deltagerne i de øvrige grupper. Således vurderede næsten hver tredje (29%) i denne gruppe, at deres helbred enten var nogenlunde eller dårligt. Tilsvarende andele i de tre øvrige grupper varierede mellem 17% og 23%. Andelen var mindst blandt dem, der selv havde valgt at skifte til andet ansættelsessted i forbindelse med strukturreformen i perioden 2006-2008. Aldersforskelle mellem grupperne kan ikke forklare forskellene i vurderingerne (jf. tabel 4.2). For eksempel er deltagere, der har skiftet ansættelsessted i henhold til reformplanen, gennemsnitligt ældre end de øvrige, men de gav den næstbedste vurdering af eget helbred.

I 2008 var vurderingerne anderledes især på et punkt. Således angav betydeligt færre af de deltagere, der har skiftet ansættelsessted i perioden 2006-2008, at de har godt helbred (72% i 2006 mod 80% i 2008). Dermed ligger denne gruppes vurdering i 2008 på samme (lavere) niveau som blandt de deltagere, der havde beholdt samme arbejde i perioden 2006-2008. De øvrige deltageres vurdering er i 2008 stort set uændret i forhold til 2006 (tabel 5.1). Ses de fire gruppes vurderinger i 2006 og 2008 under ét – uden hensyn til, om de har beholdt samme arbejde eller skiftet arbejde enten i henhold til fusionsplanen eller til helt an-

dre steder – er der en svag, men statistisk signifikant tendens til, at selv vurderet helbred er blevet ringere fra 2006 til 2008.

Andelen af dem, der i nærværende undersøgelse vurderer deres helbred som godt eller meget godt, er ikke uventet, når der er tale om personer i arbejde. I Statens Institut for Folkesundheds (SIF) undersøgelse Sundhed og sygelighed i Danmark 2005 (Ekholm et al. 2006) vurderer 81% af befolkningen i de tilsvarende aldersgrupper deres helbred som godt eller virkelig godt. Andelen er dog højere blandt lønmodtagere med højere uddannelsesniveau, og set i forhold til det tyder det på, at deltagerne i nærværende undersøgelse har noget ringere helbreds niveau end forventet. På den anden side viste AKF's tidligere undersøgelse blandt 44-59-årige offentligt ansatte kvinder (N=2952), at 73% vurderede deres helbred som godt eller meget godt og 27% som nogenlunde eller dårligt (Eskelinen 2000). Resultatet er stort set det samme som i nærværende undersøgelse, når der tages højde for, at populationen i nærværende undersøgelse er noget yngre, består af flere mænd og har lidt højere uddannelsesniveau (alle tre nævnte forhold påvirker helbreds vurderingen positivt, jf. Ekholm et al. 2006).

Tabel 5.1 Selvvurderet helbred i 2006 og 2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Selvvurderet helbred	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N ¹	Kruskal-Wallis Chi2	p
2006 ²								
Godt eller meget godt	71	80	83	77	78			
Nogenlunde	26	18	14	19	19	802	12,196	0,007
Dårligt eller meget dårligt	3	2	3	4	3			
2008 ²								
Godt eller meget godt	69	72	80	81	75			
Nogenlunde	26	23	16	16	20	807	10,341	0,016
Dårligt eller meget dårligt	5	5	4	3	5			

¹ Personer, der var gået på pension eller efterløn mellem 2006 og 2008 (N=69), er udeladt af analysen.

² Wilcoxon test p<0,049.

I tabel 5.2 vises, hvordan deltagernes selvvurderede helbred i de fire delgrupper dannet ud fra, om de har skiftet arbejde eller ej, har ændret sig mellem 2006 og 2008 med udgangspunkt i de vurderinger, som de *hver især* har givet på de to tidspunkter. Sammenligningen viser, at størstedelen af alle (80%) har givet samme vurdering begge år; deres helbredssituation er således uforandret. For 11% er situationen blevet dårligere, og for 9% bedre i løbet af de to år. Af sammenligningen mellem delgrupperne fremgår endvidere, at de personer, der har skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen, oftere end andre har rapporteret en negativ udvikling, idet 16% oplever, at deres helbred er blevet dårligere og 8% oplever, at deres helbred er blevet bedre. Den mest positive udvikling kan konstateres i den gruppe, der allerede før 2006 havde skiftet til anden arbejdsplads. Variationsanalysen viser imidlertid, at ændringerne ikke er statistisk signifikant påvirket af, om man har skiftet ansættelsessted eller ej.

Tabel 5.2 Ændring i selvvurderet helbred i 2006-2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Selvvurderet helbred								
	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forringet	11	16	10	8	11			
Uforandret	79	76	83	79	80	811	5,575	0,134
Forbedret	10	8	7	13	9			

Endvidere blev selvvurderet helbred i 2006 og i 2008 sammenlignet i de tre grupper, som beskriver ændringer i arbejdets indhold i forbindelse med strukturreformen: om arbejdsopgavernes indhold i eget arbejde henholdsvis var blevet bedre, var uforandret eller var blevet dårligere (jf. afsnit 3.3). Denne sammenligning viser tendens til, at ændringer i arbejdsopgavernes indhold har betydning for udviklingen i selvvurderet helbred (tabel 5.3). Blandt de deltagere, der har oplevet, at deres arbejdsopgaver er blevet mindre interessante i forbindelse med strukturreformen, er flere med en negativ udvikling end med en positiv udvikling i selvvurderet helbred i perioden 2006-2008 (hhv. 16% og 8%). Derimod kan der ikke konstateres en lige så tydelig forskel blandt de deltagere, der har oplevet, at deres arbejdsopgaver er blevet bedre. Det vil sige, at oplevede negative ændringer i arbejdsopgaverne giver udslag i selvvurderet helbred, mens positive ændringer ikke synes at gøre det i samme grad. En forklaring herpå kan være metodisk, idet personer, der i 2006 vurderede deres helbred som godt, således ikke havde mulighed – og heller ikke behov – for at give en bedre vurdering i 2008.

Tabel 5.3 Ændring i selvvurderet helbred i 2006-2008 set i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. Procent

Selvvurderet helbred							
	Arbejdsopgaverne er blevet ringere i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er uforandret i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er blevet bedre i 2006-2008	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forringet	16	11	7	11			
Uforandret	76	81	83	80	760	6,261	0,044
Forbedret	8	8	10	9			

5.2 Stress

Deltagerne blev både i 2006 og 2008 stillet en række spørgsmål rettet mod at afdække, i hvor høj grad de oplevede stress. Disse spørgsmål handlede om stressniveauet generelt, manglende balance mellem arbejde og privatliv, samt om mere specifikke aspekter som ualmindelig træthed og manglende interesse for daglige gøremål.

Generelt stress

Stress blev i spørgeskemaet målt ved hjælp af et spørgsmål, hvor stress var defineret som en tilstand kendetegnet ved anspændelse, uro, nervøsitet eller ængstelse, eller ved, at man har svært ved at sove (Elo, Leppänen & Jahkola 2003). Omkring 14% oplevede høj grad af stress, da de besvarede spørgeskemaet i april 2006, hver femte rapporterede noget stress og ca. to tredjedele enten oplevede ingen eller kun lidt stress (tabel 5.4).

Forekomsten af høj grad af stress var i 2006 lavest (11%) blandt dem, der havde skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen, og højest (16%) blandt dem, der havde skiftet til anden arbejdsplads allerede før 2006. Forskellen er måske noget uventet, og en forklaring kan være aldersforskellen mellem de to grupper; de repræsenterede nemlig henholdsvis højest og lavest gennemsnitsalder (jf. tabel 4.2). Ifølge andre undersøgelser er stressniveauet højere blandt yngre end blandt ældre (Ekholm et al. 2006). Der var dog ingen statistisk signifikant forskel med hensyn til oplevet stress mellem de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej.

Det viste sig endvidere, at stressniveauet i 2008 var markant lavere end i 2006 (tabel 5.4) i og med, at 9% mod tidligere 14% rapporterede høj grad af stress. Faldet gjaldt for samtlige fire grupper. Ses de fire gruppes vurderinger i 2006 og 2008 under ét – uden hensyn til, om de har beholdt samme arbejde eller skiftet arbejde enten i henhold til fusionsplanen eller til helt andre steder – er der alt i alt en markant tendens til, at stressniveauet er blevet lavere fra 2006 til 2008.

Sammenlignes stressniveauet med Statens Institut for Folkesundheds (SIF) undersøgelse fra 2005 (Ekholm et al. 2006) er vurderingerne i 2006 lidt højere og i 2008 lidt lavere i nærværende undersøgelse. Ifølge SIF's undersøgelse oplever 11% i befolkningen i aldersgruppen 25-64 år høj grad af stress. Niveauet er dog højere blandt lønmodtagere med mellemlang og lang uddannelse (op til 13-14%), som hovedparten af deltagerne i nærværende undersøgelse repræsenterer. Set i forhold hertil samt til undersøgelsen af FTF'ernes arbejdsmiljø (Christiansen 2002), hvor det samme spørgsmål som i nærværende undersøgelse er blevet anvendt til kortlægning af stress, er stressniveauet i 2008-undersøgelsen lavere end forventet.

Tabel 5.4 Oplevelse af stress i 2006 og 2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Oplevet stress	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
2006 ¹								
Meget	14	11	13	16	14			
Noget	20	24	19	16	20	803	0,136	0,987
Ingen eller lidt	66	65	67	68	66			
2008 ¹								
Meget	9	8	9	12	9			
Noget	24	21	15	13	18	805	4,370	0,224
Ingen eller lidt	67	71	76	75	73			

¹ Wilcoxon test p<0,000.

I tabel 5.5 vises, om oplevelsen af stress har ændret sig fra 2006 til 2008, når hver person anvendes som sin egen reference. Som det fremgår af tabellen, går ændringerne i alle fire grupper i positiv retning, idet ca. hver femte deltager i 2008 har angivet mindre grad af stress sammenlignet med 2006, mens andelen, der har rapporteret øget stress, er 12-16%. Der er ikke forskel mellem de fire grupper dannet ud fra, om man har skiftet arbejdssted eller ej, med hensyn til ændring i stressniveauet mellem de to tidspunkter.

Tabel 5.5 Ændring i oplevelse af stress i 2006-2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Oplevet stress	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forøget	14	16	12	13	13			
Uforandret	66	63	66	67	67	797	1,100	0,777
Formindsket	20	21	22	20	20			

Stressniveauet i 2006 og i 2008 blev endvidere sammenlignet i de tre grupper, som blev dannet på baggrund af, hvordan deltagerne vurderede ændringer i arbejdets indhold i forbindelse med strukturreformen, dvs. i forhold til, om arbejdsopgavernes indhold i eget arbejde henholdsvis var blevet bedre, var uforandret eller var blevet dårligere. Vurderingerne er forskellige i den gruppe, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet ringere og den gruppe, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet bedre i forbindelse med reformen (tabel 5.6).

Forskellen er især, at der er betydelig flere, der oplever mindre grad af stress end øget stress blandt de deltagere, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet bedre i perioden 2006-2008 (hhv. 23% formindsket og 9% forøget stress). En tilsvarende tendens kan ses blandt de deltagere, som ikke har oplevet betydelige ændringer i arbejdsopgavernes indhold. Blandt de deltagere, der oplever, at arbejdsopgaverne i perioden 2006-2008 er blevet ringere, er andelen af dem, der oplever henholdsvis forøget og formindsket stress nogenlunde lige store (hhv. 20% og 17%). Der kan være forskellige forklaringer hertil. Der kan for eksempel være tale om en utilfredsstillende situation, som opleves ubehagelig (forøget stress), eller der kan være tale om en slags lettelse og tilpasning efter en periode med ændringer (formindsket stress).

Tabel 5.6 Ændring i oplevet stress i 2006-2008 set i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. Procent

Oplevet stress	Arbejdsopgaverne er blevet ringere i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er uforandret i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er blevet bedre i 2006-2008	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forøget	20	12	9	13			
Uforandret	63	67	68	67	761	8,782	0,012
Formindsket	17	21	23	20			

Manglende balance mellem arbejde og privatliv

I spørgsmålet om, hvorvidt arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, svarede ca. 10% i 2006, at dette i høj grad var tilfældet (tabel 5.7). Godt 40% oplevede, at dette gjaldt i nogen grad, mens godt 40% ikke oplevede, at arbejdet tog så meget energi, at det gik ud over privatlivet. Der var tendens til, at de deltagere, der havde haft samme ansættelsessted hele perioden, i mindre grad end andre i undersøgelsen oplevede manglende balance mellem arbejde og privatliv. Forskelle mellem besvarelserne fra de forskellige grupper var dog alt i alt ubetydelige.

Der var lidt færre i 2008, der oplevede, at arbejdet går ud over privatlivet, mens andelen af dem, der mente, at dette i høj grad var tilfældet, var uændret fra 2006. Dermed viste der sig en tilsvarende, om end svagere positiv tendens end med hensyn til stress, når de fire gruppers vurderinger ses under ét (uden hensyn til, om de har beholdt samme arbejde eller skiftet arbejde enten i henhold til fusionsplanen eller til helt andre steder).

Sammenlignet med AKF's undersøgelse blandt 44-59-årige offentligt ansatte kvinder (Eskelinen 2000) var der i nærværende undersøgelse lidt færre, der oplevede, at arbejdet i høj grad går ud over privatlivet (henholdsvis 13% og 11% i de to undersøgelser).

Tabel 5.7 Oplevelse af, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, i 2006 og 2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Arbejdet går ud over privatlivet	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
2006 ¹								
I høj grad	9	12	11	12	11			
I nogen grad	44	46	43	39	43	805	1,877	0,598
Ikke særligt/slet ikke	47	42	46	49	46			
2008 ¹								
I høj grad	10	11	10	12	11			
I nogen grad	43	44	40	38	41	804	1,226	0,747
Ikke særligt/slet ikke	47	45	50	50	48			

¹ Wilcoxon test p<0,016.

En sammenligning mellem enkeltpersonernes besvarelser henholdsvis i 2006 og 2008 vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, viser ingen tydelige tendenser (tabel 5.8). I hele materialet oplever ca. en femtedel positiv og en anden femtedel negativ udvikling, mens ca. 60% oplever situationen uforandret. I de tre grupper, der har skiftet ansættelsessted, er der flere, der havde oplevet en positiv end en negativ udvikling.

Tabel 5.8 Ændring i oplevelse af, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet i 2006-2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Arbejdet går ud over privatlivet	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forøget	18	17	20	23	19			
Uforandret	65	62	56	52	59	798	1,120	0,772
Formindsket	17	21	24	25	22			

En tilsvarende sammenligning mellem 2006 og 2008 med hensyn til, om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, set i forhold til ændringer i arbejdets indhold viser del en overvejende negativ udvikling (27% forøget vs. 19% formindsket) blandt dem, der rapporterer, at deres arbejde er blevet indholdsmæssigt dårligere dels en overvejende positiv udvikling (15% forøget vs. 29% formindsket) blandt dem, der rapporterer, at deres arbejde er blevet indholdsmæssigt bedre i løbet af den toårige periode (tabel 5.9). Forskellene mellem grupperne er markante.

Tabel 5.9 Ændring i oplevelse af, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet i 2006-2008 set i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. Procent

Arbejdet går ud over privatlivet	Arbejdsopgaverne er blevet ringere i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er uforandret i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er blevet bedre i 2006-2008	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forøget	27	17	15	19			
Uforandret	54	65	56	59	763	12,995	0,002
Formindsket	19	18	29	22			

Ualmindelig træthed

Knap 30% følte sig ualmindelig trætte ganske ofte, mens knap 10% oplevede dette dagligt (tabel 5.10). Næsten to tredjedele i alle fire grupper vurderede i 2006, at de kun enkelte gange eller slet ikke følte sig ualmindelig trætte. Ualmindelig træthed anses for at være et af de centrale kendetegn for udbrændthedssyndromet (Maslach & Leiter 1997). Der var ikke statistisk signifikant forskel på vurderingerne mellem de fire grupper dannet ud fra, om man har skiftet arbejdssted eller ikke. Dog var forekomsten af ualmindelig træthed noget overraskende højest i den gruppe, der allerede før 2006 var rejst fra de deltagende kommuner og amter, og som havde den laveste gennemsnitsalder – altså samme tendens som med hensyn til stress.

Besvarelsene i 2008 ligner i store træk situationen i 2006 (tabel 5.10). Dog er andelen af deltagere, der dagligt følte sig ualmindeligt trætte i 2008 på samme niveau, 7-8%, i alle fire grupper (tabel 5.10).

Tabel 5.10 Oplevelse af ualmindelig træthed i 2006 og 2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Ualmindelig træthed	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
2006 ¹								
Dagligt	8	7	7	12	8			
Ganske ofte	29	29	28	26	29	797	0,560	0,906
Enkelte gange/slet ikke	63	64	65	62	63			
2008 ¹								
Dagligt	7	7	8	8	8			
Ganske ofte	33	33	24	25	28	802	3,766	0,288
Enkelte gange/slet ikke	60	60	68	67	64			

¹ Wilcoxon test $p < 0,569$.

En sammenligning mellem de to undersøgelsestidspunkter – 2006 og 2008 – på *enkeltpersonniveau* viser, at op til to tredjedele oplever deres situation uforandret, mens andelen af dem, der oplever deres situation henholdsvis forbedret og forringet er nogenlunde ligeligt fordelt (tabel 5.11). I den gruppe, hvor forekomsten af ualmindelig træthed var højest i 2006, er der forholdsvis flere, der oplever deres situation forbedret, end i de øvrige grupper (24% blandt dem, der havde skiftet arbejdsplads allerede før 2006).

Tabel 5.11 Ændring i oplevelse af ualmindelig træthed i 2006-2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Ualmindelig træthed	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forøget	20	16	16	18	17			
Uforandret	61	69	68	58	65	788	1,619	0,655
Formindsket	19	15	16	24	18			

Sammenlignes deltagernes vurderinger af ualmindelig træthed i de tre grupper, der blev dannet med hensyn til, om der var sket ændringer i arbejdsopgavernes indhold, viser der sig markante forskelle (tabel 5.12). I den gruppe, der oplever, at arbejdsopgaverne er blevet ringere, angiver 22%, at graden af ualmindelig træthed er steget, mens 13% rapporterer den modsatte udvikling. Blandt dem, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet bedre i forbindelse med reformen, er situationen omvendt: 21% rapporterer en positiv og 14% en negativ udvikling.

Tabel 5.12 Ændring i oplevelse af ualmindelig træthed i 2006-2008 set i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. Procent

Ualmindelig træthed	Arbejdsopgaverne er blevet ringere i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er uforandret i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er blevet bedre i 2006-2008	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forøget	22	17	14	17			
Uforandret	65	64	65	65	752	9,131	0,010
Formindsket	13	19	21	18			

Manglende interesse for daglige gøremål

Spørgsmålet om manglende interesse for daglige gøremål er hentet fra Bechs depressionsskala (Olesen, Mortensen og Bech 2004) og kan betragtes som relateret til udbrændthedssyndromet. En sammenligning mellem de fire grupper dannet ud fra, om man har skiftet arbejdssted eller ikke, viser, at forekomsten af manglende interesse for daglige gøremål i 2006 var højere blandt de deltagere, der enten i perioden 2006-2008 eller allerede før 2006 havde skiftet arbejdsplads (tabel 5.13). Andelen var mindst blandt de deltagere, der havde beholdt samme ansættelsessted gennem hele perioden.

I 2008 kan der ikke konstateres forskel mellem de fire delgrupper og heller ikke i forhold til rapporteringen i 2006. Andelen af de deltagere, der enten dagligt eller ganske ofte oplever manglende interesse for daglige gøremål, er dog faldet blandt dem, der har skiftet til anden arbejdsplads før 2006 (dvs. i den gruppe, hvor forekomsten var højest i 2006) og blandt dem, der har skiftet ansættelsessted i perioden 2006-2008, mens en modsat tendens gælder for dem, der har beholdt samme ansættelsessted i forbindelse med reformen.

Tabel 5.13 Oplevelse af, at man mangler interesse for sine daglige gøremål i 2006 og 2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Manglende interesse for daglige gøremål	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
2006 ¹								
Dagligt	2	4	5	4	4			
Ganske ofte	8	9	11	15	11	807	6,530	0,088
Enkelte gange/slet ikke	90	87	84	81	85			
2008 ¹								
Dagligt	4	0	2	0	2			
Ganske ofte	10	16	12	8	12	803	4,137	0,247
Enkelte gange/slet ikke	86	84	86	92	86			

¹ Wilcoxon test $p < 0,876$.

Af tabel 5.14 fremgår, at der i toårsperioden var sket en positiv udvikling – når besvarelserne sammenlignes på enkeltpersonniveau – i de to grupper, hvor forekomsten af manglende interesse for daglige gøremål var højest i 2006, dvs. blandt de deltagere, der enten i perioden 2006-2008 eller allerede før 2006 havde skiftet til andet arbejde. Blandt dem, der havde samme ansættelsessted i 2006-2008, var der derimod relativt flere, der oplevede en negativ udvikling end en positiv udvikling. Blandt dem, der havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen, var andelen henholdsvis med en positiv og en negativ udvikling lige store.

Tabel 5.14 Ændring i 2006-2008 i oplevelse af, at man mangler interesse for sine daglige gøremål separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Manglende interesse for daglige gøremål	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forøget	9	11	9	4	9			
Uforandret	86	79	79	81	81	799	10,345	0,016
Formindsket	5	10	12	15	10			

En sammenligning med hensyn til ændringer i arbejdsopgavernes indhold viser statistisk signifikante forskelle (tabel 5.15). I gruppen, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet indholdsmæssigt bedre i perioden 2006-2008, rapporterer 13% en positiv og 6% en negativ udvikling. Blandt dem, der oplever, at deres arbejde er blevet indholdsmæssigt ringere i forbindelse med reformen, er der en svag modsat tendens: 15% oplever i øget grad og 11% i mindsket grad manglende interesse for daglige gøremål.

Tabel 5.15 Ændring i 2006-2008 i oplevelse af, at man mangler interesse for sine daglige gøremål set i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. Procent

Manglende interesse for daglige gøremål	Arbejdsopgaverne er blevet ringere i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er uforandret i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er blevet bedre i 2006-2008	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forøget	15	7	6	9			
Uforandret	74	85	81	81	763	7,714	0,021
Formindsket	11	8	13	10			

5.3 Engagement i arbejdet

I det følgende beskrives indikatorer for positivt velbefindende i arbejdet herunder engagement i arbejdet, som i de senere års litteratur inden for sundhedspsykologien er blevet introduceret som direkte modsætning til udbrændthedsfænomenet (Schaufeli & Bakker 2004). De positive aspekter er af interesse ud fra den antagelse, at ændringer i arbejdet kan have både positive og negative følgevirkninger (jf. kapitel 2). Som beskrevet i kapitel 4, var andelen af medarbejdere, der havde oplevet positive henholdsvis negative ændringer i deres arbejde (attraktiviteten af arbejdet før og efter reformen) lige store, når alle svarpersonerne ses under ét. Desuden kan fravær af negative påvirkninger, dvs. ingen eller lidt stress, ikke direkte fortolkes som et udtryk for en positiv tilstand.

Som en af metoderne til at beskrive positive aspekter blev der i 2008-undersøgelsen brugt et sæt spørgsmål, som er udviklet af hollandske forskere med henblik på at måle engagement i arbejde (Schaufeli, Bakker & Salanova 2006). Spørgsmålene omhandler tre dimensioner, nemlig energi, dedikation og opslugthed af arbejdet, som hver især måles ved hjælp af tre spørgsmål. For en mere detaljeret beskrivelse af skalaerne og spørgsmålene, se bilag 2.

Det skal bemærkes, at disse spørgsmål ikke var med i 2006-undersøgelsen, hvorfor vi her må nøjes med besvarelserne fra 2008-undersøgelsen. I analyser af sammenhænge mellem ændringer i arbejde og de ansattes velbefindende (kapitel 6) bruges de tre skalaer som indikatorer for positivt velbefindende i arbejdet.

Energi i arbejdet

Oplevelsen af at være i besiddelse af energi i forhold til sit arbejde viser sig at være noget forskellig grupperne imellem (tabel 5.16). Deltagere med samme ansættelsessted i hele perioden og deltagere, der havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen, rapporterede sjældnere end de to andre grupper, at de følte sig energiske i arbejdet.

Tabel 5.16 Oplevelse af energi i arbejdet¹ i 2008, separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Energi i arbejdet	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
"Ofte"	46	46	52	59	50	790	6,506	0,089
"Sjældent"	54	54	48	41	50			

¹ Besvarelsene er dikotomiseret over medianværdien.

En sammenligning af i hvor høj grad deltagerne oplever sig selv energiske i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold, viser en markant forskel mellem dem, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet ringere, og dem, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet bedre i perioden 2006-2008 (tabel 5.17). I førstnævnte gruppe vurderer kun ca. en tredjedel (32%), at de ofte føler sig energiske i deres arbejde, mens to tredjedele (68%) vurderer, at dette sjældent er tilfældet. Situationen er modsat blandt dem, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet bedre i perioden 2006-2008, idet 61% ofte føler sig energiske, mens 39% sjældent føler sig energiske i arbejdet.

Tabel 5.17 Oplevelse af energi i arbejdet¹ i 2008 set i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. Procent

Energi i arbejdet	Arbejdsopgaverne er blevet ringere i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er uforandret i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er blevet bedre i 2006-2008	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
"Ofte"	32	52	61	49	755	36,345	0,000
"Sjældent"	68	48	39	51			

¹ Besvarelsene er dikotomiseret over medianværdien.

Dedikation til arbejdet

På tilsvarende måde som i forhold til energi blev det undersøgt, om der var forskelle mellem grupperne med hensyn til dedikation til arbejdet. Som det fremgår af tabel 5.18, er der ingen forskel mellem de fire grupper, der beskriver ændringer i deltagernes ansættelsessted i henhold til strukturreformen.

Ses dedikation til arbejdet derimod i de tre grupper, som blev dannet i forhold til ændringer i arbejdets indhold, viser der sig en markant forskel mellem de deltagere, der har rapporteret henholdsvis forringelse og forbedring i arbejdsopgaverne (tabel 5.19). Kun hver fjerde af de deltagere, der har rapporteret forringelse i arbejdsopgavernes indhold, oplever ofte dedikation til deres arbejde, mens tre fjerdele oplever det sjældent. Blandt de deltagere, der oplever, at arbejdsopgaverne er blevet bedre i perioden 2006-2008, angiver næsten to tredjedele, at de ofte oplever dedikation til arbejdet, mens en tredjedel ikke gør det.

Tabel 5.18 Oplevelse af dedikation til arbejdet¹ i 2008, separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Dedikation til arbejdet	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
"Ofte"	48	48	48	51	49	793	0,409	0,938
"Sjældent"	52	52	42	49	51			

¹ Besvarelsene er dikotomiseret over medianværdien.

Tabel 5.19 Oplevelse af dedikation¹ til arbejdet i 2008 set i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. Procent

Dedikation til arbejdet	Arbejdsopgaverne er blevet ringere i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er uforandret i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er blevet bedre i 2006-2008	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
"Ofte"	26	50	64	48	757	61,422	0,000
"Sjældent"	74	50	36	52			

¹ Besvarelsene er dikotomiseret over medianværdien.

Opslugthed i arbejdet

Den tredje kategori af spørgsmål på arbejdsengagement-skalaen handler om opslugthed i forhold til arbejdet. Besvarelsene af disse spørgsmål viser samme tendens som ved spørgsmålet om dedikation. Når besvarelsene sammenlignes i de fire grupper, der beskriver ændringer i deltagernes ansættelsessted, er der ingen forskel mellem grupperne (tabel 5.20). Derimod viser sammenligningen i forhold til arbejdsopgavernes indhold betydelige forskelle. Blandt de deltagere, der har oplevet forringelse i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med reformen, rapporterer ca. en tredjedel opslugthed i arbejdet, mens ca. to tredjedele ikke gør det (tabel 5.21). Situationen er modsat for de deltagere, som har oplevet, at deres arbejdsopgaver er blevet indholdsmæssigt bedre i forbindelse med reformen.

Tabel 5.20 Oplevelse af opslugthed i forhold til arbejdet¹ i 2008, separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Opslugthed i forhold til arbejdet	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
"Ofte"	51	51	49	53	51	797	0,560	0,905
"Sjældent"	49	49	51	47	49			

¹ Besvarelsene er dikotomiseret over medianværdien.

Tabel 5.21 Oplevelse af opslugthed i forhold til arbejdet¹ i 2008 set i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. Procent

Opslugthed i forhold til arbejdet	Arbejdsopgaverne er blevet ringere i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er uforandret i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er blevet bedre i 2006-2008	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
"Ofte"	35	50	63	50	761	31,100	0,000
"Sjældent"	65	50	37	50			

¹ Besvarelsene er dikotomiseret over medianværdien.

5.4 Selvvurderet arbejdsevne

Vurderingen af egen arbejdsevne er baseret på to forskellige indikatorer. Den ene indikator handlede om *selvvurderet arbejdsevne*, som deltagerne blev bedt om at vurdere på en skala, hvor den højeste værdi svarede til "fuld arbejdsevne" og den laveste værdi til stærkt nedsat eller mistet arbejdsevne. Når besvarelsene opdeles i to grupper (dikotomiseres) over medianværdien, kan der hverken i 2006 eller 2008 konstateres væsentlig forskel mellem de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet ansættelsessted eller ej (tabel 5.22).

Tabel 5.22 Arbejdsevne¹ i 2006, separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Arbejdsevne	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	P
2006 ²								
God	47	55	50	45	49	804	3,505	0,173
Nedsat	53	45	50	55	51			
2008 ²								
God	46	56	54	56	52	802	5,141	0,162
Nedsat	54	44	46	44	48			

¹ Besvarelsenerne er dikotomiseret over medianværdien.

² Wilcoxon test $p < 0,0876$.

På tilsvarende måde som for indikatorer på stress i de foregående analyser går ændringerne i selvvurderet arbejdsevne i perioden 2006-2008 begge veje, når hver enkelt person bruges som sin egen reference i sammenligningen (tabel 5.23). Andelen af medarbejdere, der rapporterer ændringer enten i positiv eller negativ retning, varierer fra ca. 30% til ca. 40%. Størst er den blandt de medarbejdere, der har haft samme ansættelsessted i perioden 2006-2008. Andelen af medarbejdere, der har oplevet henholdsvis en positiv eller en negativ udvikling er næsten lige store bortset fra i den gruppe, som har skiftet ansættelsessted allerede før 2006, idet overvægten her er på den positive side.

Tabel 5.23 Ændring i selvvurderet arbejdsevne¹ i 2006-2008 separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	P
Forringet	20	14	15	9	15			
Uforandret	62	71	67	72	67	795	3,210	0,360
Forbedret	18	15	18	19	18			

¹ Besvarelsenerne er dikotomiseret over medianværdien.

Ses ændringerne i selvvurderet arbejdsevne i toårsperioden 2006-2008 i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold er der ikke betydelige forskelle mellem de tre grupper (tabel 5.24). Der er dog svag tendens til, at deltagere, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet bedre i forbindelse med reformen, oftere rapporterer forbedret end forringet arbejdsevne (19% vs. 12%).

Tabel 5.24 Ændring i selv vurderet arbejdsevne¹ i 2006-2008 set i forhold til ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. Procent

	Arbejdsopgaverne er blevet ringere i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er uforandret i 2006-2008	Arbejdsopgaverne er blevet bedre i 2006-2008	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
Forringet	17	17	12	15			
Uforandret	67	67	69	67	761	2,332	0,312
Forbedret	16	16	19	18			

¹ Besvarelsene er dikotomiseret over medianværdien.

Den anden indikator på deltagernes arbejdsevne (og fremtidige ressourcer i arbejdet) var deres vurdering af, *om de forventer at klare deres nuværende arbejde fem år frem i tiden*. Dette spørgsmål har i tidligere undersøgelser vist sig for en stærk prädiktor for senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (bl.a. Ilmarinen, Tuomi & Klockars 1997). Som det fremgår af tabel 5.25, var der allerede i 2006 forskel mellem de deltagere, der på den ene side enten senere beholdt samme ansættelsessted eller som skiftede ansættelse i henhold til fusionsplanen og på den anden side de to grupper, der skiftede ansættelsessted enten mellem 2006 og 2008 eller før 2006. I de to førstnævnte grupper vurderede ca. 60% i 2006, at de ganske sikkert ville kunne klare deres nuværende arbejde fem år frem i tiden, mens den tilsvarende andel i de to sidstnævnte grupper var ca. 70%. I de to førstnævnte grupper var der således flere, der var usikre på, hvordan det vil gå, samt flere, der planlagde at trække sig tilbage (enten på efterløn eller pension) i løbet af de kommende fem år.

Tabel 5.25 Egen vurdering i 2006 af, hvorvidt man kan klare sit nuværende arbejde om fem år, separat for hver af de fire grupper dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej i perioden 2006-2008. Procent

Hvorvidt man kan klare sit nuværende arbejde om fem år	Samme ansættelsessted 2006-2008	Skiftet ansættelsessted iht. fusionsplanen	Skiftet til andet ansættelsessted 2006-2008	Skiftet til andet ansættelsessted før 2006	I alt	N	Kruskal-Wallis Chi2	p
2006 ¹								
Ganske sikkert	62	58	70	72	66			
Ikke sikkert/næppe	19	23	17	19	19			
Til den tid har jeg allerede trukket mig tilbage	11	13	7	6	9	799	10,752	0,013
Ved ikke	8	6	6	3	6			
2008 ¹								
Ganske sikkert	54	50	63	67	59			
Ikke sikkert/næppe	21	25	17	14	19			
Til den tid har jeg allerede trukket mig tilbage	20	19	12	14	15	796	9,478	0,024
Ved ikke	5	6	8	5	7			

¹ Wilcoxon test p<0,000.

Sammenlignes deltagernes vurdering i 2008 af, om de forventer at klare deres nuværende arbejde om fem år (tabel 5.25), falder andelen af dem, der giver vurderingen ”ganske sikker”, i alle fire grupper sammenlignet med situationen i 2006. Tendensen er stærkest blandt de deltagere, der enten havde beholdt samme ansættelsessted eller som havde skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen, dvs. blandt de deltagere, der var mest usikre allerede i 2006. Samtidig svarer op til en fjerdedel (hhv. 21% og 25%) i disse to grupper, at de ikke er sikre på, om de kan klare deres nuværende arbejde om fem år, og op til en femtedel, at de om fem år allerede vil have trukket sig tilbage på efterløn eller pension.

Sammenlignes resultaterne med AKF’s undersøgelse blandt 44-59-årige offentligt ansatte kvinder (Eskelinen 2000) er der lidt færre i 2006, men lidt flere i 2008, der vurderer, at de kan klare deres nuværende arbejde om fem år. I AKF’s tidligere undersøgelse var andelen, der gav en positiv vurdering 62%, mens andelen i nærværende undersøgelse var 66% i 2006 og 59% i 2008. Men det skal bemærkes, at andelen i 2008 var kun omkring 50% blandt de deltagere, der enten havde beholdt samme ansættelsessted eller havde skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen.

5.5 Kommunalte ansatte vs. amtsligt ansatte

Tilsvarende som for ændringer i arbejdet beskrevet i afsnit 4.4 gives i det følgende en kort beskrivelse af, hvordan henholdsvis kommunalt og amtsligt ansatte har vurderet deres helbred og velbefindende før og efter gennemførelsen af reformen. Detaljerede resultater findes i bilag 4 og om afgrænsningen mellem kommunalt og amtsligt ansatte i bilag 3.

Sammenligningen viser tendens til, at de amtsligt ansatte i 2006 har givet en lidt mere positiv vurdering af deres generelle helbred, stressniveau og arbejdsevne (jf. bilag 4). Således

vurderede 80% af de amtsligt ansatte i 2006, at de har godt helbred, mens dette gjaldt for 75% af de kommunalt ansatte. En tilsvarende tendens ses med hensyn til generelt stress, idet 11% af de amtsligt ansatte og 16% af de kommunalt ansatte oplevede høj grad af stress i 2006. Endvidere var der lidt flere blandt de kommunalt ansatte, som oplevede, at arbejdet i høj eller i nogen grad tog så meget energi, at det gik ud over privatlivet. I spørgsmålene om træthed og interesse for daglige gøremål var der ingen forskel mellem de to grupper. Med hensyn til selv vurderet arbejdsevne viste der sig relativt lidt flere blandt de amtsligt ansatte, der vurderede deres arbejdsevne som god. Der er også flere blandt de amtsligt end blandt de kommunalt ansatte (hhv. 68% og 59%), som i 2006 angav, at de ganske sikkert kan klare deres arbejde fem år frem i tiden, og tilsvarende færre der angav, at de ikke var sikre om de fem år senere ville kunne klare deres arbejde (17% mod 22%), eller at de til den tid allerede har trukket sig tilbage (8 mod 12%). Her skal det bemærkes, at de amtsligt ansatte i gennemsnit er ældre end de kommunalt ansatte.

Besvarelsene i 2008 viser følgende tendenser (jf. bilag 4). Ligesom i det øvrige materiale var andelen af dem, der vurderede deres generelle helbred som godt, faldet i begge grupper. I 2008 angav 76% af de amtsligt og 72% af de kommunalt ansatte, at de har godt helbred (mod hhv. 80% og 75% i 2006). Med hensyn til generelt stress er det bemærkelsesværdigt, at betydeligt færre kommunalt ansatte rapporterede høj grad af stress i 2008 sammenlignet med 2006 (henholdsvis 8% i 2008 mod 16% i 2006). Stressniveauet blandt amtsligt ansatte var i 2008 derimod stort set uændret set i forhold til 2006. Samtidig er resultaterne imidlertid ikke entydige, når der tages højde for andre indikatorer for stress. Der var således lige så mange i 2008 som i 2006 blandt kommunalt ansatte, der oplevede manglende balance mellem arbejde og privatliv, som følte sig ualmindelig trætte eller oplevede manglende interesse for deres daglige gøremål. Blandt de amtsligt ansatte var vurderingerne i de tre sidstnævnte spørgsmål på samme niveau som i 2006-undersøgelsen. Med hensyn til vurderingen af egen arbejdsevne er forskellen mellem de kommunalt og amtsligt ansatte som i 2006: de amtsligt ansatte gav en mere positiv vurdering end de kommunalt ansatte.

Med hensyn til indikatorer for engagement i arbejdet (energi i arbejdet, dedikation til arbejdet og opslugthed i arbejdet, jf. afsnit 5.3) var der ikke nævneværdige forskelle mellem kommunalt og amtsligt ansatte.

5.6 Medarbejdere vs. ledere

I dette afsnit beskrives, hvordan henholdsvis menige medarbejdere og ledere har rapporteret deres helbred, velbefindende og arbejdsevne i 2006 og 2008 (for detaljerede resultater, se bilag 4). Som tidligere beskrevet (jf. afsnit 3.2), udgjorde ledere ca. en femtedel af materialet.

Med hensyn til selv vurderet helbred og stresssymptomer var den generelle tendens både i 2006 og 2008, at de menige medarbejdere oplevede større problemer end lederne (jf. bilag 4). Således vurderede 83% af lederne og 77% af de menige medarbejdere deres eget helbred som godt i 2006. De tilsvarende tal for 2008 var 79% for lederne og 74% for de menige medarbejdere, dvs. at forskellen var uændret, og der var fald i begge gruppers vurderinger fra 2006 til 2008.

Tilsvarende oplevede 14% af de menige medarbejdere og 12% af lederne høj grad af stress i 2006, mens begge grupper rapporterede noget lavere stressniveau i 2008, idet 10% af de menige medarbejdere og 8% af lederne oplevede høj grad af stress i 2008. De menige medarbejdere oplevede desuden i noget højere grad end lederne andre stresssymptomer såsom træthed og manglende interesse for daglige gøremål både i 2006 og 2008.

I spørgsmålet om balancen mellem arbejde og privatliv viste det sig imidlertid, at lederne oftere end de menige medarbejdere oplevede problemer både i 2006 og 2008. I begge år var der således flere ledere end medarbejdere, der enten i høj grad eller i nogen grad oplevede, at arbejdet gik ud over privatlivet.

Endvidere var der flere ledere end medarbejdere, der mente, at de ganske sikkert ville kunne klare deres nuværende arbejde fem år senere. Dette er interessant, når der tages hensyn til, at lederne i undersøgelsen i gennemsnit er ældre end de menige medarbejdere (jf. bilag 4). Endvidere viste det sig, at lederne scorede højere end de menige medarbejdere på alle tre skalaer, som blev anvendt som indikatorer for arbejdsengagement: energi i arbejdet, dedikation til arbejdet og opslugthed i arbejdet.

5.7 Opsamling

Medarbejdernes reaktioner blev analyseret på basis af deres vurdering af eget helbred og egen arbejdsevne, samt på basis af deres svar på spørgsmål, som indikerer henholdsvis stress og engagement i arbejdet. Disse forhold blev på den ene side analyseret i forhold til, hvordan niveauet var henholdsvis i 2006-undersøgelsen og i 2008-undersøgelsen og på den anden side i forhold til, hvordan situationen for de enkelte deltagere havde udviklet sig mellem 2006 og 2008. I sidstnævnte sammenligning blev hver person brugt som sin egen reference, når resultaterne blev sammenlignet. Ændringerne i helbred, stress og engagement fra 2006 til 2008 blev analyseret på to forskellige måder, nemlig i forhold til de fire grupper, som blev dannet ud fra, om man havde skiftet ansættelsessted i perioden 2006-2008 eller ej (jf. afsnit 4.1) og de tre grupper, som blev dannet på baggrund af, om deltagerne havde rapporteret ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med reformen, dvs. hvorvidt de i 2008 vurderede, at arbejdsopgaverne var blevet bedre, ringere, eller om de var uforandrede fra 2006 til 2008. Endvidere blev resultaterne beskrevet særskilt for kommunalt og amtsligt ansatte samt for menige medarbejdere og ledere.

78% af deltagerne i undersøgelsen vurderede deres *eget helbred* som godt i 2006. I 2008 var andelen faldet til 75%, hvilket var noget uventet på baggrund af sammenligningstal fra Statens Institut for Folkesundhed (Ekholm et al. 2006). Allerede i 2006 var der relativt færre (71%), der rapporterede godt helbred blandt dem, der havde beholdt samme ansættelsessted i forbindelse med strukturreformen. Med hensyn til *ændringer* i perioden 2006-2008 var der to tendenser. For det første gav deltagere, der havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen, oftere end andre en negativ vurdering af deres helbred i 2008. 72% af disse deltagere anså deres helbred for godt i 2008 mod 80% i 2006. Dermed lå vurderingen blandt disse deltagere, der havde skiftet ansættelsessted i henhold til fusionsplanen, i 2008 på samme (lavere) niveau som blandt de deltagere, der havde haft samme ansættelsessted hele perioden. I de to øvrige grupper – deltagere, der havde skiftet til andet arbejde enten i 2006-2008 eller allerede før 2006 – vurderede ca. 80% i 2008 deres eget helbred som godt. For det andet viste der sig tendens til, at en større andel af de deltagere, der oplevede, at deres arbejdsopgaver var blevet ringere i forbindelse med reformen, også angav en negativ vurdering af udviklingen i selv vurderet helbred fra 2006 til 2008. Endelig rapporterede ledere oftere end menige medarbejdere, og amtsligt ansatte oftere end kommunalt ansatte godt helbred, selv om der var en faldende tendens i alle fire grupper fra 2006 til 2008.

Med hensyn til *stresssymptomer* rapporterede 11-15% af alle i 2006, at de i høj grad oplevede stress, manglende balance mellem arbejde og privatliv og/eller nedsat interesse for daglige gøremål, mens ca. hver tredje dagligt eller ganske ofte følte sig ualmindelig træt. I 2008 var der fald i oplevelsen af generelt stress, som i undersøgelsen blev defineret som en

tilstand kendetegnet ved anspændelse, uro, nervøsitet, ængstelse eller søvnbesvær. 9% af deltagerne rapporterede i 2008, at de oplevede høj grad af stress, mens andelen i 2006 var 14%. Nærmere analyser viste, at fald i generelt stressniveau primært skyldes, at betydeligt færre af dem, der i 2006 var kommunalt ansatte, i 2008 har rapporteret høj grad af generelt stress sammenlignet med 2006. I forhold til de øvrige indikatorer for stress var der ikke sket en tilsvarende udvikling, og der var ingen markante forskelle mellem de to undersøgelsestidspunkter bortset fra en svag tendens til, at færre i 2008 oplevede manglende balance mellem arbejde og privatliv. Ses ændringer i stresssymptomer i perioden 2006-2008 på enkeltpersonniveau (hvor hver deltager anvendes som sin egen reference), rapporterede deltagere, der havde skiftet ansættelsessted i perioden 2006-2008 eller allerede før 2006, oftere end de øvrige deltagere en positiv udvikling. Men de to nævnte grupper havde da også i 2006 oftere rapporteret en højere forekomst af bl.a. manglende interesse for daglige gøremål. Det skal også bemærkes, at de to nævnte grupper var de yngste, og at yngre personer generelt rapporterer mere stress end ældre (Ekholm et al. 2006). Endvidere viste sammenligningen mellem ledere og menige medarbejdere, at medarbejderne i højere grad oplevede stresssymptomer bortset fra, at lederne oftere angav, at arbejdet gik ud over privatlivet.

Ses stresssymptomer i forhold til, om deltagerne har oplevet *ændringer i arbejdsopgavernes indhold*, er der tendens til, at de medarbejdere, der oplever, at deres arbejdsopgaver er blevet ringere i forbindelse med reformen, oftere rapporterer en negativ end en positiv udvikling på indikatorer for stress. Samtidig gør en modsat tendens sig gældende blandt deltagere, der har oplevet, at arbejdsopgavernes indhold er blevet bedre fra 2006 til 2008.

Velbefindende i arbejdet blev i 2008 kortlagt ved hjælp af spørgsmål, som omhandlede energi, dedikation og opslugthed i arbejdet (Schaufeli, Bakker & Salanova 2006, jf. bilag 2). De deltagere, der i perioden 2006-2008 havde skiftet ansættelsessted, og de, der havde skiftet ansættelsessted allerede før 2006, rapporterede oftere end de to øvrige grupper, at de følte sig energiske i arbejdet. Denne forskel var ikke til stede i forhold til de to øvrige skalaer, dedikation til og opslugthed i arbejdet. Derimod viste der sig markante forskelle på alle tre skalaer med hensyn til, hvordan deltagerne havde oplevet ændringer i arbejdsopgavernes indhold i forbindelse med strukturreformen. De medarbejdere, der havde oplevet, at indholdet af deres arbejdsopgaver var blevet ringere, rapporterede betydelig mindre grad af velbefindende på alle tre skalaer sammenlignet med de medarbejdere, der havde oplevet en positiv udvikling i arbejdsopgavernes indhold fra 2006 til 2008. Endvidere scorede lederne højere end de menige medarbejdere på alle tre skalaer, mens der ikke var forskel på vurderingerne afhængig af, om man oprindeligt havde været kommunalt eller amtsligt ansat.

Vurderingen af aktuel *arbejdsevne* viste hverken markante forskelle mellem de fire grupper (dannet ud fra, om man havde skiftet arbejdssted eller ej) i 2006 eller i 2008, og heller ikke med hensyn til hvilke ændringer, der var sket i arbejdsopgavernes indhold mellem de to dataindsamlingsrunder. Derimod var der markant forskel på, hvilke *forventninger* man havde *til de kommende fem år*. De deltagere, der enten havde beholdt samme ansættelsessted i perioden 2006-2008, eller som havde skiftet ansættelse i henhold til fusionsplanen, var betydelig mere usikre end de øvrige deltagere, hvorvidt de vil kunne klare deres nuværende arbejde fem år ud i fremtiden. I 2008 angav ca. halvdelen i disse to grupper, at de forventede at kunne klare deres nuværende arbejde fem år frem i tiden. Samtidig var andelen af dem, der havde konkrete planer om at trække sig tilbage inden for de kommende fem år, størst i de samme to grupper, nemlig op til en femtedel. De to øvrige grupper – de deltagere der i perioden 2006-2008 havde skiftet ansættelsessted og de, der havde skiftet ansættelsessted allerede før 2006 – havde betydeligt mere positive udsigter med hensyn til deres fremtidige deltagelse i arbejdslivet. Endvidere viste det sig, at lederne samt de amtsligt ansatte gav en mere

positiv vurdering af forventninger til de kommende fem år i arbejdslivet end henholdsvis de menige medarbejdere og de kommunalt ansatte.

Sammenfattende kan det konstateres, at der er et fald i selv vurderet generelt helbred fra 2006 til 2008, mens der er en positiv udvikling i oplevet generelt stress i samme periode. Sammenlignet med resultater for tilsvarende grupper fra den seneste undersøgelse af folkesundheden i Danmark som Statens Institut for Folkesundhed har foretaget (Ekholm et al. 2006), er helbreds niveauet for deltagerne i undersøgelsen i 2008 noget dårligere end forventet og stressniveauet i 2008 noget bedre end forventet, dog med det forbehold, at vurderingerne på forskellige stressindikatorer ikke er helt entydige. Desuden er de to ændringstendenser ikke ensartede for alle deltagerne. En negativ udvikling i helbreds niveauet gælder primært dem, der havde skiftet ansættelsessted i perioden 2006-2008, mens en positiv udvikling med hensyn til generelt stress er mest markant blandt kommunalt ansatte. Ses hele materialet under ét, er der en tydelig tendens til, at deltagere, der har oplevet negative ændringer i arbejdsopgavernes indhold fra 2006 til 2008, oftere end andre rapporterer en negativ udvikling med hensyn til helbred, stress og engagement i arbejdet. Endelig oplever menige medarbejdere større problemer med hensyn til helbred, stress, arbejdsevne og engagement i arbejdet end medarbejdere med ledelsesopgaver.

Det noget modsætningsfyldte resultat – dårligere helbred, men mindre stress – skal formentlig ses på baggrund af tilstedeværelsen af utryghed og uforudsigelighed i 2006, hvor de ansatte ikke vidste, hvad strukturreformen ville betyde for dem selv. I 2008-undersøgelsen – mere end et år efter reformens ikrafttræden – var tingene faldet mere i hak og uvisheden erstattet med en ny dagligdag, hvilket afspejles i det generelle stressniveau. Men samtidig tyder resultaterne på, at helbredet har lidt under stresspåvirkningen i perioden med uvished.

6 Sammenhænge mellem ændringer i arbejdet, helbred og velbefindende

I dette kapitel beskrives sammenhænge mellem de ændringer i ansættelse og arbejde, som deltagerne rapporterede i forbindelse med strukturreformen i perioden 2006-2008 og de vurderinger af helbred og velbefindende, som de har givet i spørgeskemaet i 2008. Ændringer i ansættelse og arbejde betragtes her som uafhængige variabler, som testes med hensyn til, om de viser sammenhæng med de forskellige indikatorer for helbred og velbefindende, som i analyserne er afhængige variabler. Endvidere inkluderes deltagernes køn, alder og helbred ved første spørgeskemaundersøgelse i 2006 (startniveau) i samtlige analyser for at tage højde for disse faktorer, som kan forventes at have betydning for, hvordan man oplever sit helbred og velbefindende uafhængigt af, om der er sket organisatoriske ændringer. Ved at inkludere disse forhold i analyserne er det muligt at sige, hvorvidt arbejdsrelaterede forhold har selvstændig betydning for oplevelse af helbred, stress og velbefindende. I tabellerne i afsnittene 6.1-6.3 vises alle de variabler, der indgår i analyserne uanset om der kan konstateres en sammenhæng med den afhængige variabel.

Som *afhængige* variabler anvendes udvalgte indikatorer for helbred og velbefindende, der blev beskrevet i kapitel 5. De er således selv vurderet helbred, arbejdsevne, generelt stress, ualmindelig træthed, samt indikatorer der beskriver velbefindende i arbejdet (arbejdsengagement målt ved hjælp af tre skalaer, som beskriver henholdsvis energi, dedikation og opslugthed i arbejdet). I samtlige afhængige variabler er besvarelsenerne dikotomiseret således, at den ene kategori beskriver en positiv og den anden kategori en negativ tilstand (fx er selv vurderet helbred opdelt i kategorierne ”godt” og ”ikke godt”).

Som *uafhængige* variabler anvendes ud over køn, alder og helbredsstatus i 2006 forhold, der beskriver ændring i ansættelsessted i forbindelse med strukturreformen (de fire grupper dannet ud fra, om man har skiftet arbejdssted eller ej, jf. afsnit 4.1) samt medarbejderens selvrapporteret *ændring* i følgende arbejdsforhold (jf. afsnit 4.2):

- opgavernes indhold
- udviklingsmuligheder
- arbejdsklima
- samarbejde med kolleger
- ledelsesforhold
- løn
- arbejdspladsens beliggenhed i forhold til bopæl

Gennem denne kombination af variabler er forsøgt kortlagt forskellige sider af de ændringer, der er fundet sted i forbindelse med strukturreformen. Tilsvarende som i kapitlerne 4 og 5 blev det også undersøgt, hvorvidt det at være henholdsvis kommunalt eller amtsligt ansat samt menig medarbejder eller leder gav udslag i resultaterne.

Analyserne er udført ved hjælp af logistisk regression, som giver udtryk for sandsynligheden for, at et bestemt forhold er af betydning for et bestemt udfald – for eksempel, at deltagerens alder eller ændring i udviklingsmuligheder i arbejdet har sammenhæng med oplevelse af stress. Det skal bemærkes, at resultaterne om sammenhænge ikke direkte kan fortolkes som kausale årsagssammenhænge. Der kan være tale om en statistisk sammenhæng – eller mangel på en sammenhæng – som skyldes andre forhold.

6.1 Helbred og arbejdsevne

Til analysen af selv vurderet helbred blev deltagerne opdelt i to grupper, ”godt helbred” (75%) og ”ikke godt selv vurderet helbred” (25%) i 2008, hvor sidstnævnte består af de deltagere, der vurderede deres helbred som dårligt eller nogenlunde. Regressionsanalysen resulterer i, at deltagernes køn og alder ikke viser sammenhæng med *egen vurdering af helbred i 2008* (tabel 6.1). Ikke uventet har derimod *helbreds niveauet i 2006* i høj grad betydning for vurderingen af helbredet i 2008. Jo bedre en deltager vurderer sit helbred i 2006, des større er sandsynligheden for, at den pågældende også vurderer sit helbred som godt i 2008. Sammenhængen mellem startniveauet i 2006 og vurderingen i 2008 er statistisk signifikant. Hvis man havde godt helbred i 2006, er der næsten ti gange større sandsynlighed for, at man har godt selv vurderet helbred i 2008, end hvis man havde et mindre godt helbred i 2006 (jf. odds ratio 9,9 i tabel 6.1).

Med hensyn til *ændringer i arbejdet i forbindelse med reformen* viser analysen, at to af de syv undersøgte arbejdsforhold er af betydning for selv vurderet helbred i 2008. Det drejer sig om *udviklingsmuligheder i arbejdet* og *arbejdsklima*. Med hensyn til udviklingsmuligheder i arbejdet er der en tydelig sammenhæng: Jo højere grad det opleves, at udviklingsmulighederne er blevet bedre, desto større er sandsynligheden for, at egen vurdering af helbredet er godt i 2008 (odds ratio 2,7, jf. tabel 6.1). Med hensyn til arbejdsklima er tendensen mindre tydelig, idet sandsynligheden for at opleve godt helbred i 2008 er størst blandt de deltagere, der ikke har oplevet betydelige ændringer i arbejdsklimaet.

Endvidere viser det sig, at deltagernes gruppetilhørsforhold i henhold til reformen – om de er forblevet på samme arbejdssted, om de har skiftet arbejdssted i henhold til fusionsplanen, om de har skiftet til andet arbejdssted end dem, der indgik i undersøgelsen, eller om de havde skiftet arbejdsplads allerede før 2006 – er af betydning for vurdering af eget helbred i 2008. Denne tendens er imidlertid mindre stærk end tendensen for selv vurderet helbred, udviklingsmuligheder og arbejdsklima i 2006. Analysen viser, at sandsynligheden for at opleve godt helbred i 2008 er mindre for de personer, der enten er forblevet på samme arbejdssted hele perioden, skiftet arbejdssted i henhold til fusionsplanen, eller skiftet til andet arbejdssted fra de udvalgte kommuner og amter, sammenlignet med de deltagere, der havde skiftet arbejdsplads allerede før 2006, når der er korrigeret for de øvrige faktorer i analysen.

Tabel 6.1 Sammenhæng mellem ændringer i arbejdet i perioden 2006-2008 og selvvurderet helbred i 2008 (logistisk regression) N=729

Faktor	Koefficient	Odds ratio	Signifikans
Køn			ingen
Alder			ingen
Selvvurderet helbred i 2006			0,000
– Godt	2,293	9,907	
Ændring i arbejdssted			0,090
– Samme arbejdssted i 2008 som i 2006	-0,711	0,491	
– Skiftet arbejdssted iht. fusionsplanen	-0,900	0,407	
– Skiftet til helt andet arbejdssted	-0,371	0,690	
Ændring i arbejdsopgavernes indhold			ingen
Ændring i udviklingsmulighederne			0,038
– Forbedret	0,983	2,671	
– Uforandrede	0,162	1,175	
Ændring i arbejdsklima			0,039
– Forbedret	0,071	1,073	
– Uforandret	0,645	1,906	
Ændring i samarbejdet med kolleger			ingen
Ændring i ledelsesforholdene			ingen
Ændring i lønnen			ingen
Ændring i arbejdsstedets beliggenhed			ingen

Referenceperson: Køn: mand; alder: 50-65 år; helbred i 2006: ikke godt; ansættelsessted i henhold til reformen: skiftet ansættelse før 2006; ændring i opgavernes indhold osv.: er blevet forringet i forbindelse med reformen.

Odds ratio (OR) angiver forholdet mellem to odds. Odds defineres som sandsynligheden for, at en given hændelse vil ske i forhold til sandsynligheden for, at hændelsen ikke vil ske. Odds ratio er således odds for, at en given hændelse vil ske for en bestemt gruppe i forhold til odds for, at den samme hændelse vil ske for en anden gruppe.

I tabel 6.2 vises, hvordan de udvalgte forhold er relateret til *selvvurderet arbejdsevne* i 2008. Til analysen blev deltagerne opdelt i to grupper, ”god arbejdsevne” (52%) og ”nedsat arbejdsevne” (48%) ved medianværdien på en 10-pointskala, hvor de blev bedt om at angive deres vurdering af egen arbejdsevne. På tilsvarende vis som med selvvurderet helbred viser alder og køn ikke sammenhæng med, hvordan deltagerne vurderer deres arbejdsevne i 2008, mens *helbredsstatus i 2006* i høj grad har betydning for vurderingen af egen arbejdsevne i 2008. Jo bedre en deltager vurderer sit helbred i 2006, des større er sandsynligheden for, at den pågældende vurderer sin arbejdsevne som god i 2008. Sammenhængen er dog ikke så markant som for selvvurderet helbred.

Tre af de arbejdsforhold, der beskriver ændringer i forbindelse med reformen viser sammenhæng med egen vurdering af arbejdsevne i 2008. Det handler om ændringer i *ledelsesforhold*, ændringer i *lønnen* og ændringer i *arbejdsklima*. Med hensyn til ledelsesforhold og løn går sammenhængen i retning af, at forbedring i disse forhold i perioden 2006-2008 øger sandsynligheden for, at deltagerne oplever deres arbejdsevne som god. Med hensyn til arbejdsklima er sammenhængen ikke på samme måde tydelig. Sandsynligheden for, at arbejdsevnen opleves som god i 2008, er størst blandt de deltagere, der ikke har oplevet betydelige ændringer i arbejdsklimaet i forbindelse med reformen. Af de tre nævnte forhold er ledelsesforholdenes indvirkning mest markant.

**Tabel 6.2 Sammenhæng mellem ændringer i arbejdet i perioden 2006-2008 og selv-
vurderet arbejdsevne i 2008 (logistisk regression) N=726**

Faktor	Koefficient	Odds ratio	Signifikans
Køn			ingen
Alder			ingen
Selvvrurderet helbred i 2006			0,000
– Godt	1,105	3,019	
Ændring i arbejdssted			ingen
Ændring arbejdsopgavernes indhold			ingen
Ændring i udviklingsmulighederne			ingen
Ændring i arbejdsklimaet			0,064
– Forbedret	0,038	1,039	
– Uforandret	0,466	1,593	
Ændring i samarbejdet med kolleger			ingen
Ændring i ledelsesforholdene			0,013
– Forbedret	0,826	2,285	
– Uforandret	0,251	1,286	
Ændring i lønnen			0,056
– Forbedret	0,759	2,137	
– Uforandret	0,292	1,339	
Ændring i arbejdspladsens beliggenhed			ingen

Referenceperson: Se tabel 6.1.

Odds ratio: Se tabel 6.1.

Som beskrevet i kapitel 5 blev deltagerne også bedt om at give deres *egen vurdering af, om de forventer at kunne klare deres nuværende arbejde om fem år*. 59% svarede i 2008, at det tror de ”ganske sikkert”, mens 41% var usikre. Af resultaterne af regressionsanalysen fremgår det, at *alder, egen vurdering af helbred i 2006* samt *køn* har stor betydning for vurderingen (tabel 6.3). Kvinder anser deres muligheder for at kunne klare nuværende opgaver om fem år betydelig mere usikre end mænd. Som forventet har alderen en markant sammenhæng med udsigten til at fortsætte i nuværende arbejde. Jo yngre deltagerne er, des større er sandsynligheden for, at den pågældende vurderer at kunne fortsætte i sit nuværende arbejde om fem år. Den yngste gruppe, de 20-39-årige har næsten ti gange så høj en sandsynlighed for at kunne fortsætte i det nuværende arbejde om fem år sammenlignet med den ældste gruppe, de 50-65-årige. Endvidere er helbredsniveauet af betydning, men ikke nær så høj grad som alder.

Når der tages højde for køn, alder og helbredsstatus i 2006, viser det sig, at *arbejdsklima* – om arbejdsklimaet er blevet bedre sammenlignet med tiden før strukturreformen – er af betydning. Hvis arbejdsklimaet er blevet bedre fra 2006 til 2008, er der over dobbelt så stor en sandsynlighed (odds ratio 2,4, jf. tabel 6.3) for, at vurderingen af at kunne klare sit nuværende arbejde om fem år er positiv.

Tabel 6.3 Sammenhæng mellem ændringer i arbejdet i perioden 2006-2008 og mulighed for at klare nuværende arbejde om fem år (logistisk regression) N=720

Faktor	Koefficient	Odds ratio	Signifikans
Køn	-0.452	0,636	0,027
Alder			0,000
– 20-39 år	2,297	9,942	
– 40-49 år	1,438	4,213	
Selvvurderet helbred i 2006			
– Godt	0,772	2,164	0,000
Ændring i arbejdssted			ingen
Ændring arbejdsopgavernes indhold			ingen
Ændring i udviklingsmulighederne			ingen
Ændring i arbejdsklimaet			0,005
– Forbedret	0,890	2,435	
– Uforandret	0,787	2,197	
Ændring i samarbejdet med kolleger			ingen
Ændring i ledelsesforholdene			ingen
Ændring i lønnen			ingen
Ændring i arbejdspladsens beliggenhed			ingen

Referenceperson: Se tabel 6.1.

Odds ratio: Se tabel 6.1.

6.2 Stress

Stress blev målt ved hjælp af et spørgsmål, som havde til hensigt at dække oplevelse af *stress* på undersøgelsestidspunktet i april 2008. Deltagerne blev opdelt i to grupper i henhold til, om de angav højt stress (9%) eller noget, lidt eller ingen stress (91%). Resultaterne af regressionsanalysen i tabel 6.4 viser, at kun to af de analyserede forhold viser sammenhæng med oplevet stress. Det ene er *selvvurderet helbred i 2006*. Jo bedre deltagerne havde vurderet deres helbred i den første spørgeskemaundersøgelse, desto mindre er sandsynligheden for, at de oplever høj grad af stress i 2008-undersøgelsen. Det andet forhold, der viser sig at være af betydning, er *arbejdsklimaet*. Som forventet går sammenhængen i retning af, at jo bedre deltagerne rapporterer ændringer i arbejdsklima set i forhold til tiden før strukturreformen, desto mindre er sandsynligheden for, at deres stressniveau er højt i 2008. De øvrige faktorer, der er med i analysen, bidrager ikke til at forklare forekomsten af stress i 2008.

Tabel 6.4 Sammenhæng mellem ændringer i arbejdet i perioden 2006-2008 og stress i 2008 (logistisk regression) N=728

Faktor	Koefficient	Odds ratio	Signifikans
Køn			ingen
Alder			ingen
Selvvurderet helbred i 2006			0,000
– Godt	-1,180	0,307	
Ændring i arbejdssted			ingen
Ændring i arbejdsopgavernes indhold			ingen
Ændring i udviklingsmulighederne			ingen
Ændring i arbejdsklima			0,002
– Forbedret	-1,321	0,267	
– Uforandret	-1,183	0,306	
Ændring i samarbejdet med kolleger			ingen
Ændring i ledelsesforholdene			ingen
Ændring i lønnen			ingen
Ændring i arbejdsstedets beliggenhed			ingen

Referenceperson: Se tabel 6.1.

Odds ratio: Se tabel 6.1.

Spørgsmålet om *ualmindelig træthed* blev anvendt i undersøgelsen for at afdække, hvorvidt deltagerne oplever symptomer, der afspejler udbrændthed (jf. afsnit 5.2). Deltagerne blev opdelt i to grupper i henhold til, om de i 2008 angav, at de dagligt eller ganske ofte følte sig ualmindelig trætte (36%), eller om det var sjældnere (64%). I tabel 6.5 vises de sammenhænge, som indgik i regressionsanalysen. På tilsvarende måde som i de foregående analyser viste køn og alder ingen sammenhæng med oplevelsen af ualmindelig træthed. *Selvvurderet helbred i 2006* viser derimod en markant sammenhæng: Jo bedre selvvurderet helbred i 2006, desto mindre er sandsynligheden for, at man føler sig ualmindelig træt i 2008.

Endvidere viste tre forhold, der beskriver *ændringer i arbejdet* i forbindelse med strukturreformen, markant sammenhæng med oplevelsen af ualmindelig træthed. Det drejer sig om *arbejdsklima*, *arbejdspladsens beliggenhed* samt *lønforhold*. Vedrørende arbejdsklima og arbejdspladsens beliggenhed gælder, at hvis man har oplevet positive ændringer i disse forhold i forbindelse med strukturreformen, så er sandsynligheden for, at man føler sig ualmindelig træt, mindre. Tilsvarende, som i forbindelse med selvvurderet helbred i 2008 og selvvurderet arbejdsevne i 2008 (hhv. tabel 6.1 og 6.2), er sammenhængene imidlertid ikke lineære; det tyder på, at de deltagere, der oplever situationen uforandret, føler sig mindst trætte. Dette resultat kan hænge sammen med, at et skift som sådan opleves som belastende sammenholdt med den situation, hvor forholdene fortsætter uforandret. Med hensyn til løn viser det sig, at forbedret lønniveau fra 2006 til 2008 formindsker sandsynligheden for, at man føler sig ualmindelig træt. Forbedret løn kan tænkes at være relateret til tilfredshed med, at arbejdsopgaverne har udviklet sig i positiv retning.

Tabel 6.5 Sammenhæng mellem ændringer i arbejdet i perioden 2006-2008 og ualmindelig træthed i 2008. (Logistisk regression) N=726

Faktor	Koefficient	Odds ratio	Signifikans
Køn			ingen
Alder			ingen
Selvvrurderet helbred i 2006			0,000
– Godt	-1,117	0,327	
Ændring i arbejdssted			ingen
Ændring i arbejdsopgavernes indhold			ingen
Ændring i udviklingsmulighederne			ingen
Ændring i arbejdsklima			0,000
– Forbedret	-0,404	0,668	
– Uforandret	-1,008	0,365	
Ændring i samarbejdet med kolleger			ingen
Ændring i ledelsesforholdene			ingen
Ændring i lønnen			0,064
– Forbedret	-0,341	0,711	
– Uforandret	0,209	1,233	
Ændring i arbejdsstedets beliggenhed			0,024
– Forbedret	-0,144	0,866	
– Uforandret	-0,555	0,574	

Referenceperson: Se tabel 6.1.

Odds ratio: Se tabel 6.1.

6.3 Engagement i arbejdet

I dette afsnit beskrives resultaterne af regressionsanalyserne i forhold til de tre indikatorer, der blev anvendt til at afdække engagement i arbejdet: Energi, dedikation og opslugthed (tabellerne 6.6-6.8). Til analysen blev deltagerne opdelt i to grupper ved medianværdien på de respektive tre skalaer. Til forskel fra stress og ualmindelig træthed beskrevet i det foregående afsnit handler de tre indikatorer om positive forhold, dvs. ikke alene om modpol til højt stress eller udpræget træthed. Derfor kan det forventes, at der kan være andre arbejdsrelaterede faktorer, der viser sammenhænge med disse indikatorer for velbefindende.

I tabel 6.6 vises hvilke sammenhænge, der kan ses mellem ændringer i arbejdet og ansættelse i forbindelse med strukturreformen og oplevelse af *energi i arbejdet*, når der tages højde for køn, alder og selvvrurderet helbred i 2006. I denne analyse viser også *alder* en sammenhæng med graden af energi. Med hensyn til *helbred* er sammenhængen som forventet, dvs. at når deltagerne rapporterede godt helbred i 2006, er sandsynligheden større for, at de føler sig energiske i forhold til deres arbejde i 2008. Analysen viser dog en "omvendt" sammenhæng med alder: Jo yngre deltagerne er, desto mindre er sandsynligheden for, at de oplever energi i forhold til arbejdsopgaverne. Forklaring herpå kan være, at ældre medarbejdere er lige så – eller endda mere – energiske end yngre, når der tages højde for helbredsfor-skelle. Dertil kommer, at der i den ældste gruppe er sket en vis selektion, fordi medarbejderne har benyttet muligheden for at gå på efterløn (jf. afsnit 4.1).

Vedrørende ændringer i arbejdsforholdene viser det sig, at *arbejdsopgavernes indhold*, *udviklingsmuligheder* og *arbejdsklima* har tydelig sammenhæng med oplevelsen af energi.

Med hensyn til samtlige tre forhold gælder, at hvis forholdene er blevet bedre i forbindelse med reformen, er sandsynligheden større for, at egen vurdering af energi er høj i 2008. De deltagere, der oplever, at deres nuværende arbejde i de nævnte henseender er bedre end før reformen, oplever ca. dobbelt så ofte høj grad af energi sammenlignet med de deltagere, der oplever, at forholdene i arbejdet er blevet forværret i forbindelse med reformen.

Tabel 6.6 Sammenhæng mellem ændringer i arbejdet i perioden 2006-2008 og energi i arbejdet i 2008 (logistisk regression) N=717

Faktor	Koefficient	Odds ratio	Signifikans
Køn			ingen
Alder			0,010
– 20-39 år	-0,632	0,532	
– 40-49 år	-0,409	0,664	
Selvvurderet helbred i 2006			0,001
– Godt	0,714	2,043	
Ændring i arbejdssted			ingen
Ændring i arbejdsopgavernes indhold			0,006
– Forbedret	0,601	1,823	
– Uforandret	0,752	2,122	
Ændring i udviklingsmulighederne			0,020
– Forbedret	0,683	1,979	
– Uforandret	0,015	1,015	
Ændring i arbejdsklimaet			0,025
– Forbedret	0,780	2,181	
– Uforandret	0,565	1,759	
Ændring i samarbejdet med kolleger			ingen
Ændring i ledelsesforholdene			ingen
Ændring i lønnen			ingen
Ændring i arbejdsstedets beliggenhed			ingen

Referenceperson: Se tabel 6.1.

Odds ratio: Se tabel 6.1.

Af tabel 6.7 fremgår, hvilke sammenhænge regressionsanalysen giver vedrørende ændringer i arbejdet og ansættelse i forbindelse med strukturreformen og *oplevelse af dedikation til arbejdet*. Ud over *helbredsstatus i 2006* viser *alder* i denne analyse sammenhæng med graden af dedikation til arbejdet. Med hensyn til helbredsstatus er sammenhængen som forventet. Deltagere, der rapporterede godt helbred i 2006, har større sandsynlighed for, at de føler dedikation til deres arbejde. På tilsvarende måde som med hensyn til energi viser analysen en "omvendt" sammenhæng med alderen: Jo yngre deltagerne er, desto mindre er sandsynligheden for, at de oplever dedikation til arbejdsopgaverne.

Vedrørende *ændringer i arbejdet* i perioden 2006-2008 viser *arbejdsopgavernes indhold, udviklingsmuligheder* i arbejdet og *arbejdsklima* sammenhæng med oplevelsen af dedikation. Med hensyn til disse tre forhold gælder det, at hvis det opleves, at forholdene er blevet bedre i forbindelse med reformen, er sandsynligheden større for, at egen vurdering af dedikation er høj i 2008. De deltagere, der oplever, at deres nuværende arbejde med hensyn til arbejdsopgavernes indhold, udviklingsmuligheder og arbejdsklima er bedre i 2008 end før

strukturen, oplever to-tre gange så ofte (odds ratio hhv. 2,2, 3,2 og 2,7, jf. tabel 6.7) dedikation til arbejdet sammenlignet med de deltagere, der oplever, at de nævnte forhold i arbejdet er blevet forværret i forbindelse med reformen. Udviklingsmuligheder i arbejdet viser stærkest sammenhæng med dedikation.

Tabel 6.7 Sammenhæng mellem ændringer i arbejdet i perioden 2006-2008 og dedikation til arbejdet i 2008 (logistisk regression) N=718

Faktor	Koefficient	Odds ratio	Signifikans
Køn			ingen
Alder			0,024
– 20-39 år	-0,443	0,642	
– 40-49 år	-0,497	0,608	
Selvvrurderet helbred i 2006			0,035
– Godt	0,436	1,547	
Ændring i arbejdssted			ingen
Ændring i arbejdsopgavernes indhold			0,010
– Forbedret	0,777	2,175	
– Uforandret	0,638	1,893	
Ændring i udviklingsmulighederne			0,001
– Forbedret	1,170	3,223	
– Uforandret	0,538	1,712	
Ændring i arbejdsklima			0,002
– Forbedret	0,985	2,679	
– Uforandret	0,759	2,136	
Ændring i samarbejdet med kolleger			ingen
Ændring i ledelsesforholdene			ingen
Ændring i lønnen			ingen
Ændring i arbejdsstedets beliggenhed			ingen

Referenceperson: Se tabel 6.1.

Odds ratio: Se tabel 6.1.

I tabel 6.8 vises, hvilke sammenhænge regressionsanalysen resulterer i vedrørende ændringer i arbejdet og ansættelse i forbindelse med strukturen og *oplevelse af opslugthed* i arbejdet. I denne analyse viser hverken køn eller selvvurderet helbred sammenhæng med opslugthed i arbejdet. Analysen viser igen en "omvendt" sammenhæng med alderen: Jo yngre deltagerne er, desto mindre er sandsynligheden for, at de oplever opslugthed i forhold til arbejdsopgaverne.

Blandt de undersøgte arbejdsforhold viser *udviklingsmuligheder, arbejdsklima og ledelsesforhold* en klar sammenhæng med oplevelse af opslugthed i arbejdet. Den mest markante sammenhæng ses i forhold til udviklingsmuligheder i arbejdet: Hvis det opleves, at udviklingsmulighederne er blevet bedre i forbindelse med reformen, er sandsynligheden større for, at egen vurdering af opslugthed i arbejdet er høj i 2008. De deltagere, der i 2008 oplevede, at deres nuværende arbejde med hensyn til udviklingsmuligheder var bedre end før strukturen, oplevede tre gange så ofte opslugthed i arbejdet sammenlignet med de deltagere, der oplevede, at udviklingsmuligheder i arbejdet var blevet ringere i forbindelse med reformen. Med hensyn til arbejdsklima øger oplevelsen af, at arbejdsklimaet enten er bedre eller på

samme niveau i 2008 sammenlignet med 2006, øger sandsynligheden for, at man oplever opslugthed i forhold til sit eget arbejde. Vedrørende ledelsesforhold viser det sig, at oplevelsen af, at ledelsesforholdene er blevet bedre i forbindelse med reformen, ligeledes øger sandsynligheden for, at man føler sig opslugt i eget arbejde. Derimod tyder det på, at en negativ udvikling i ledelsesforholdene øger sandsynligheden for, at man føler sig opslugt af eget arbejde.

Tabel 6.8 Sammenhæng mellem ændringer i arbejdet i perioden 2006-2008 og opslugthed i arbejdet i 2008 (logistisk regression) N=722

Faktor	Koefficient	Odds ratio	Signifikans
Køn			ingen
Alder			0,072
– 20-39 år	-0,427	0,653	
– 40-49 år	-0,357	0,700	
Selv vurderet helbred i 2006			ingen
Ændring i arbejdssted			ingen
Ændring i arbejdsopgavernes indhold			ingen
Ændring i udviklingsmulighederne			0,001
– Forbedret	1,138	3,121	
– Uforandret	0,593	1,810	
Ændring i arbejdsklimaet			0,000
– Forbedret	0,544	1,723	
– Uforandret	0,941	2,563	
Ændring i samarbejdet med kolleger			ingen
Ændring i ledelsesforholdene			0,037
– Forbedret	0,320	1,377	
– Uforandret	-0,296	0,744	
Ændring i lønnen			ingen
Ændring i arbejdsstedets beliggenhed			ingen

Referenceperson: Se tabel 6.1.

Odds ratio: Se tabel 6.1.

6.4 Opsamling

Sammenhænge mellem medarbejdernes reaktioner og de ændringer, de havde oplevet i deres arbejde i forbindelse med strukturreformen blev analyseret ved hjælp af logistisk regression. Ideen hermed er at undersøge, om ændringer i arbejdet og arbejdsforholdene har påvirket medarbejderne, og om der er arbejdsrelaterede forhold, der har haft særlig betydning for dem. Da det kan forventes, at individrelaterede faktorer som køn, alder og helbredstilstand før strukturreformens gennemførelse kan påvirke medarbejdernes reaktioner, indgik de også som faktorer i analyserne.

Et centralt resultat af analyserne er, at både individrelaterede faktorer og ændringer, medarbejderne har oplevet i deres arbejde og arbejdsforhold i perioden 2006-2008, er af betydning for, hvordan medarbejderne oplever deres helbred, arbejdsevne og velbefindende i arbejdet i 2008. Helbreds niveauet i 2006 er i høj grad af betydning for, hvordan medarbejderne har reageret på ændringer, men analyserne viser, at det ikke står alene. Det vil sige, at

flere af de forhold, der beskriver ændringer i arbejdet, har en selvstændig indvirkning på indikatorer for selvvurderet helbred, arbejdsevne og velbefindende i 2008. Ændring i arbejdssted – om medarbejderne er forblevet på samme arbejdssted, om de har skiftet arbejdssted i henhold til fusionsplanen, om de har skiftet til andet arbejdssted end det, der indgik i undersøgelsen, eller om de havde skiftet arbejdsplads allerede før 2006 – viser alene sammenhæng med selvvurderet helbred i 2008. Sagt med andre ord tyder det på, at helbredssituationen har været af betydning for (som vist i kapitel 5), om man fulgte fusionsplanen, eller om man søgte andet arbejde. Men samtidig tyder det på, at de *konkrete arbejdsforhold* i 2008 – sammenlignet med situationen i 2006 – har større betydning for medarbejdernes velbefindende, end det, om de har skiftet arbejdssted i henhold til fusionsplanen eller ej.

Med hensyn til ændringer i arbejde og arbejdsforhold er arbejdsklima og udviklingsmuligheder i arbejdet af størst betydning for selvvurderet helbred, arbejdsevne og oplevelsen af engagement i eget arbejde. Derefter følger arbejdsopgavernes indhold og ledelsesforhold på arbejdspladsen. Ud over disse psykosociale faktorer viser ændringer i løn og arbejdsstedets beliggenhed sammenhæng i enkelte tilfælde med selvvurderet helbred, arbejdsevne og oplevelsen af engagement i eget arbejde. Undersøgelsen viser således, at positiv udvikling i arbejdsopgavernes indhold, egne udviklingsmuligheder, arbejdsklima og ledelsesforhold uafhængigt af medarbejdernes alder, køn og tidligere ansættelse tydeligt understøtter positivt velbefindende i arbejdet. Samtidig viser undersøgelsen tydelig tendens til, at medarbejdere, der har oplevet negative ændringer i arbejdsopgavernes indhold fra 2006 til 2008, oftere end andre rapporterer negativ udvikling i helbred, oplevelse af stress og engagement i arbejdet.

Endvidere blev det undersøgt, om sammenhænge mellem ændringer i arbejdet, helbred og velbefindende er forskellige henholdsvis for kommunalt og amtsligt ansatte samt mellem menige medarbejdere og ledere. Det at have været henholdsvis kommunalt eller amtsligt ansat i 2006 viste sig ikke at have selvstændig betydning for de indikatorer for helbred, arbejdsevne, stress og engagement i arbejdet, som blev beskrevet i afsnittene 6.1-6.3. Derimod viste det sig, at ledelsesstatus øgede sandsynligheden for at opleve engagement i arbejdet. Desuden var der positiv sammenhæng mellem ledelsesstatus og egen prognose om at kunne klare sit nuværende job fem år frem i tiden. Men det at være leder havde ingen selvstændig betydning for vurderingen af eget helbred, arbejdsevne og generelt stress.

7 Litteratur

- Christiansen, J.M. (2002): *FTF'ernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen*. København: CASA og Arbejdsmiljøinstituttet.
- Danmarks Statistik: *Nøgle mellem gamle og nye kommuner*. (http://www.dst.dk/upload/noegle_ny_gammel_kommune.pdf)
- Ekholm, O.; Kjølner, M., Davidsen, M., Hesse, U., Eriksen, L., Christensen, A.I. & Grønbæk, M. (2006): *Sundhed og sygelighed i Danmark 2005 & udviklingen siden 1987*. København: Statens Institut for Folkesundhed.
- Elo, A-L.; Leppänen, A. & Jahkola, A. (2003): Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 29(6):444-451.
- Eskelinen L. (2000): *Arbejde, ressourcer og holdninger til at fortsætte i arbejdet – en undersøgelse af 45-59-årige kvinder i den offentlige sektor*. København: AKF Forlaget.
- Eskelinen, L. (2004): Medarbejderperspektiver ved ny kommunal struktur. I: L. Olsen & N. Groes (red.): *Brudstykker eller sammenhæng – en antologi om forudsætningerne for en offentlig strukturreform*. København: FOKUS: 399-408.
- Ferrie, J.E.; Head, J., Shipley, M.J., Vahtera, J., Marmot, M.G. & Kivimäki, M. (2006): Injustice at work and incidence of psychiatric morbidity: The Whitehall II study. *Occupational & Environmental Medicine* 63(7):443-450.
- Ferrie, J.E.; Shipley, M.J., Stansfeld, S.A. & Marmot, M.G. (2002): Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 56:450-454.
- Finansministeriet (2004): *Hvad betyder strukturreformen for dig som offentligt ansat*, april 2004.
- Hertting, A. & Theorell, T. (2002): Physiological changes associated with downsizing of personnel and reorganisation in the health care center. *Psychotherapy and Psychosomatics* 71:117-122.
- Ilmarinen, J.; Tuomi, K. & Klockars, M. (1997): Changes in the work ability of active employees as measured by the work ability index over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23(1):49-57.
- Indenrigsministeriet (2004): *Aftale om strukturreform*. Juni 2004.
- Indenrigsministeriet (2004): *Strukturreform*. Udmøntningsplan, september 2004.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990): *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- Kieselbach, T. et al. (2009): *Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations (HIRES)*. Mering, Germany: Rainer Hampp Verlag.
- Kivimäki, M.; Vahtera, J., Elovainio, M., Pentti, J. & Virtanen, M. (2003): Human costs of organizational downsizing. Comparing health trends between leavers and stayers. *American Journal of Community Psychology* 32(1-2):57-67.
- Maslach C. & Leiter, M.P. (1997): *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- MIRE (Monitoring Innovative Restructuring in Europe, 2005-07).
<http://www.mire-restructuring.eu/>
- Navrbjerg, S. & Kold, V. (2006): Ledelse og samarbejde under strukturreformen. *Tidsskrift for arbejdsliv* 7(4):5-9.
- Netterstrøm, B. (2002): *Stress på arbejdspladsen*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Netterstrøm, B. & Conrad, N. (2007): *The relationship between work-related stressors and the development of mental disorders other than PTSD. A reference document on behalf of the Danish Work Environment Research Fund*. København: Arbejdsmiljøforskningsfonden.
- Olesen, L.R.; Mortensen, E.L. & Bech, P. (2004): Prevalence of major depression and stress indicators in the Danish general population. *Acta Psychiatrica Scandinavica* 109(2):96-103.
- Regeringen (2004): *Det nye Danmark – en enkel offentlig sektor tæt på borgeren*. April 2004.
- Regeringen (2004): *Det nye Danmark – bilag om opgaveplacering*. April 2004.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004): Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25:293-315.
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006): The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement* 66(4):701-716.
- SPSS (2009): *Statistical Package for the Social Sciences*, version 17. SPSS Chicago, Illinois.
- Strukturkommissionen (2004): *Strukturkommissionens betænkning*. Betænkning nr. 1434.
- Swaen, G.M.H.; Bultmann, U., Kant, I. & van Amelsvoort, L.G.P.M. (2004): Effects of Job Insecurity from a Workplace Closure Threat on Fatigue and Psychological Distress. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 46(5):443-449.
- Vahtera, J.; Kivimäki, M., Forma, P. et al. (2005): Organisational downsizing as a predictor of disability pension: the 10-town prospective cohort study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 59:238-242.

- Vahtera, J.; Virtanen, P. & Kivimäki, M. (1999): Workplace as an origin of health inequalities. *Journal of Epidemiology and Community Health* 53:399-407.
- Westerlund, H. (2005): *Health changes in a market changing labour market*. Stockholm: Karolinska Institutet. Doktorsavhandling.
- Westerlund H.; Ferrie, J., Hagberg, J., Jeding, K., Oxenstierna, G. & Theorell, T. (2004): Workplace expansion, long-term sickness absence and hospital admission. *Lancet* 10(363):1193-1197.

English Summary

Leena Eskelinen

Employees and the municipal structure reform – reorganisation, health and wellbeing before and after

The main purpose of the study was to analyse whether employee health and wellbeing were affected by the reorganisation carried out in connection with the municipal structure reform, and to analyse what factors have significance for any health effects. The study therefore focuses on the structure reform from an employee perspective, both by describing changes in working conditions from 2006 to 2008, and by documenting any changes in employee health and wellbeing during the same period.

The study is based on two questionnaires that were conducted, one eight months before (April 2006) and one 16 months after (April 2008) the structure reform entered into force on 1 January 2007. The study was conducted among all the employees in administrative positions in two counties and in five selected municipalities located close to the metropolitan region. The follow-up includes a total of 890 people.

Conclusion

The study reveals the following:

- 1 A considerable number of the participants in the study reported that they had been affected by the reform – whether in the form of changes in their work and working conditions and/or in the form of an effect on their health and wellbeing. For some, the changes were in a positive direction, for others in a negative direction without one type systematically outweighing the other when the employees' responses in 2006 and 2008 were compared. The changes seemed to be direct consequences of the reform, during which the location of the workplace, work content, management etc. were changed due to the mergers and consequences of employees personally taking the initiative to change their work situation, e.g. by taking other employment.
- 2 Almost half of those who in 2006 were employed in the selected municipalities and county councils, did *not* follow the merger plan for their workplace, but had changed to other employment during the period 2006-2008. It is, however, not possible to conclude based on the study whether this has occurred primarily before or after the structure reform entered into force on 1 January 2007 – simply that it has occurred between the two questionnaires. There is a difference in who followed the merger plan and who did not. More women than men followed the plan, and were, on average, older and in poorer health. It was therefore more atypical for an employee to seek, and possibly be offered, other work if the employee was a woman of 50 or over and in less than good health.
- 3 A decline in self-rated health was shown from 2006 to 2008, whereas a positive development in general stress was experienced in the same period, i.e. less stress was reported in 2008. Compared with the results of corresponding groups from the most recent survey carried out by the Danish National Institute of Public Health among the Danish population, the health level in the present study in 2008 was somewhat poorer than expected, whereas the stress level in 2008 was

somewhat better than expected – the latter with the proviso, however, that the evaluations of various stress indicators are not entirely unambiguous.

The changes in health and stress from 2006 to 2008 are not equally large for everyone. With reference to self-rated health, a negative development occurred among those who have changed their place of employment in relation to the merger plan during the period 2006-2008 and who were most directly affected by changes in connection with the structure reform. The stress level had fallen among municipal employees compared with county council employees whereas no difference was found in the development among employees with and without management duties, respectively.

- 4 It is important to note *both* the conditions for the employees who "were left" (who either kept the same employment in 2006-2008 or had changed employment on 1 January 2007 in accordance with the merger plan), *and* those who had changed to another job during the two-year period 2006-2008. There are various reasons for this. Employees who "were left" intended to withdraw early from the labour market. Age and health is important for their future plans, but otherwise the nature of the work and conditions at the workplace (development opportunities at work and work climate) were also of importance. On the other hand, the scores of employees who changed to another job in connection with the reform had not automatically improved. For instance, almost one third rate their current job as less attractive than before the reform.
- 5 The surveys clearly show the link between the evaluations of the nature of the changes and the employees' reactions. Work and working conditions in 2008 compared with the situation before the reform are therefore of importance to employee health and wellbeing. Positive development in the content of work tasks, in development opportunities, in work climate and in management conditions support positive wellbeing at work independent of age and self-rated health status.

In the light of this, the general conclusions of the study are as follows: First, the concrete working conditions in 2008 – compared with the situation in 2006 – have greater importance for employee health and wellbeing than whether they had followed the merger plan for their workplace in connection with the structure reform, or whether they had personally chosen to change to another job outside the workplaces covered by this study.

Second, the rather conflicting results – poorer health, but less stress – can probably be seen in the light of the presence of insecurity and unpredictability in 2006 when employees did not know how the structure reform would affect them. In the 2008 study – more than one year after the reform entered into force – things had fallen more into place and the uncertainty had been replaced by a new working day, which is reflected in the general stress level. However, the results also show that employee health has suffered from the impact of stress during the period of uncertainty.

Bilag 1 : Randfordelinger af variabler i analyserne

Tabel B1 - 1 Variabler i analyserne – baggrund

Faktor	2006 Procent	2008 Procent
Køn		
– Kvinde	71	-
– Mand	29	-
Alder		
– 20-39 år	21	-
– 40-49 år	31	-
– 50-65 år	48	-
Ændring i arbejdssted		
– Samme arbejdssted i 2008 som i 2006	26	-
– Skiftet arbejdssted iht. reformen	21	-
– Skiftet til helt andet arbejdssted	40	-
– Skiftet ansættelsessted før 2006	13	-

Tabel B1 - 2 Variabler i analyserne – helbred, arbejdsevne og velbefindende

Faktor	2006 Procent	2008 Procent
Selvvurderet helbred		
– Godt	78	75
– Nogenlunde	19	20
– Dårligt	3	5
Stress		
– Meget	14	9
– Noget	20	18
– Ingen eller lidt	66	73
Manglende balance mellem arbejde og privatliv		
– I høj grad	11	10
– I nogen grad	43	42
– Ikke særligt/slet ikke	46	48
Ualmindelig træthed		
– Dagligt	8	8
– Ganske ofte	29	28
– Enkelte gange/slet ikke	63	64
Manglende interesse for daglige gøremål		
– Dagligt	4	2
– Ganske ofte	11	12
– Enkelte gange/slet ikke	85	86
Energi i arbejdet		
– Sprudler af energi		
Aldrig	-	2
Sjældent	-	18
Ugentligt	-	53
Hver dag	-	27
– Føler sig stærk og aktiv		
Aldrig	-	1
Sjældent	-	12
Ugentligt	-	45
Hver dag	-	42
– Lyst til at gå på arbejde		
Aldrig	-	2
Sjældent	-	12
Ugentligt	-	36
Hver dag	-	50

Faktor	2006 Procent	2008 Procent
Dedikation til arbejdet		
– Begejstret for mit arbejde		
Aldrig	-	2
Sjældent	-	15
Ugentligt	-	43
Hver dag	-	40
– Arbejdet inspirerer mig		
Aldrig	-	3
Sjældent	-	18
Ugentligt	-	45
Hver dag	-	34
– Stolt over arbejdet		
Aldrig	-	1
Sjældent	-	10
Ugentligt	-	41
Hver dag	-	48
Opslugthed i arbejdet		
– Føler mig glad når jeg arbejder intensivt		
Aldrig	-	1
Sjældent	-	10
Ugentligt	-	45
Hver dag	-	44
– Går fuldstændig op i mit arbejde		
Aldrig	-	2
Sjældent	-	12
Ugentligt	-	45
Hver dag	-	41
– Opslugt af mit arbejde		
Aldrig	-	2
Sjældent	-	14
Ugentligt	-	49
Hver dag	-	35
Selvvurderet arbejdsevne		
– God	49	52
– Nedsat	51	48
Om kan klare nuværende arbejde om 5 år		
– Ganske sikkert	66	59
– Ikke sikker/næppe	19	19
– Til den tid allerede trukket sig tilbage	9	16
– Ved ikke	6	6

Tabel B1 - 3 Variabler i analyserne – arbejde og arbejdsforhold

Faktor	2006 Procent	2008 Procent
Attraktiviteten af arbejdet sammenlignet med arbejdet før strukturreformen		
– Mere attraktivt		25
– Uændret		50
– Mindre attraktivt		25
Ændring i arbejdsopgavernes indhold		
– Forbedret		29
– Uforandret		45
– Forringet		26
Ændring i udviklingsmulighederne		
– Forbedret		22
– Uforandrede		56
– Forringet		22
Ændring i arbejdsklima		
– Forbedret		17
– Uforandret		50
– Forringet		33
Ændring i samarbejdet med kolleger		
– Forbedret		19
– Uforandret		64
– Forringet		17
Ændring i ledelsesforholdene		
– Forbedret		20
– Uforandret		48
– Forringet		32
Ændring i lønnen		
– Forbedret		21
– Uforandret		73
– Forringet		6
Ændring i arbejdsstedets beliggenhed		
– Forbedret		22
– Uforandret		54
– Forringet		24
Gennemførelse af ændringer		
– Information om ændringerne		
I god tid i planlægningsfasen		56
Lige før ændring		21
Først da ændringen skete		14
Ingen ændringer		9

Faktor	2006 Procent	2008 Procent
– Mulighed for at være med til at planlægge ændringer i eget arbejde		
Kunne påvirke rigtig meget		13
Kunne påvirke i noget omfang		50
Ingen mulighed for påvirkning		27
Ingen ændringer		10
– Blev der taget menneskelige hensyn ved ændringer i arbejde		
I høj grad		12
I nogen grad		45
Ikke særligt eller slet ikke		35
Ingen ændringer		8

Bilag 2 : Skala til måling af arbejdsengagement

Arbejdsengagement (UWES-9 – Kort udgave af Utrecht Work Engagement Scale)¹

- 1 På mit arbejde sprudler jeg af energi.
- 2 Når jeg arbejder, føler jeg mig stærk og aktiv.
- 3 Jeg er begejstret for mit arbejde.
- 4 Mit arbejde inspirerer mig.
- 5 Når jeg står op om morgenen, har jeg lyst til at gå på arbejde.
- 6 Når jeg arbejder intenst, føler jeg mig glad.
- 7 Jeg er stolt over det arbejde, jeg udfører.
- 8 Jeg går fuldstændigt op i mit arbejde.
- 9 Jeg bliver opslugt af mit arbejde.

Svarkategorier:

- aldrig (0)
- nogle enkelte gange om året eller sjældnere (1)
- en gang om måneden eller sjældnere (2)
- nogle få gange om måneden (3)
- en gang om ugen (4)
- nogle få gange om ugen (5)
- hver dag (6)

Tre skalaer:

Energi i arbejdet (vigor): spørgsmålene 1, 2 og 5

Dedikation til arbejdet (dedication): Spørgsmålene 3, 4 og 7

Opslugthed (absorption): Spørgsmålene 6, 8 og 9

Dansk oversættelse: Leena Eskelinen, AKF og Morten Blønd, Arbejdsmedicinsk Klinik, Hille-rød Hospital, 2008.

¹ Schaufeli W.B., Bakker A.B. & Salanova M. (2006): The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. A Cross-National Study. Educational and Psychological Measurement 66(4):701-716.

Bilag 3 : Delgrupper dannet til brug for analyserne

Tabel B3 - 1 Oversigt over hvorfra og hvortil deltagerne i undersøgelsen henholdsvis kom og gik henholdsvis før og efter strukturreformens ikrafttræden pr. 1. januar 2007¹

Ansæt før reformens ikrafttræden										
Ansæt efter reformen	Helsingekommune	Hillerødkommune	Hørsholmkommune	Karlebokommune	Skævingekommune	Frederiksborg amt	Nordjyllands Amt	Skiftet før 2006	Uoplyst	I alt
Fredensborg	0	2	2	36r	0	8	0	5	0	53
Gribskov	34r	0	1	0	0	8	0	2	0	45
Hillerød	1	88s	1	1	13r	10	3	5	2	124
Hørsholm	0	2	51s	3	0	0	0	2	0	58
Anden kommune	4	12	4	7	3	30	73	33	2	168
Region Hovedstaden	2	0	0	2	0	86r	0	3	1	94
Region Nordjylland	0	0	0	0	0	0	75s	1	1	77
Anden region	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3
Staten	0	1	2	1	1	24	52	35	1	117
Privat	2	7	0	2	1	21	13	14	2	62
Uoplyst	3	2	0	2	2	4	2	5	0	20
I alt	46	114	61	54	20	191	220	106	9	821

¹ De personer, der er gået på pension eller efterløn (N=69) indgår ikke i tabellen.

r: Skiftet arbejdssted i henhold til fusionsplanen (N=169)

s: Samme arbejdssted i 2008 som i 2006 (N=214)

Anm: Arbejdssteder markeret på grå baggrund udgør i analyserne tilsammen gruppen "skiftet til andet ansettelsessted i perioden 2006-2008".

Tabel B3 - 2 Oversigt over fra hvilken kategori deltagerne i undersøgelsen kom, og i hvilken kategori de er placeret i analyserne

Ansæt før reformens ikrafttræden	Samme arbejdssted i 2008 som i 2006		Skiftet arbejdssted i henhold til reformen		Skiftet til helt andet arbejdssted		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Ansæt i kommune ¹	139	(47)	83	(28)	73	(25)	295	(100)
Ansæt i amt ²	75	(18)	86	(21)	250	(61)	411	(100)

¹ Henholdsvis i Helsingørskommune, Hillerød, Hørsholm, Karlebo eller Skævinge kommune.

² Henholdsvis i Frederiksborg eller Nordjyllands Amt.

Bilag 4 : Randfordelinger af variable i analyserne særskilt henholdsvis for kommunalt og amtsligt ansatte samt medarbejdere og ledere

Tabel B4 - 1 Baggrund

Faktor	Kommunalt ansat ¹	Amtsligt ansat ¹	Medarbejder	Leder
Køn				
– Kvinde	80	68	76	52
– Mand	20	32	24	48
Alder				
– 20-39 år	17	20	23	13
– 40-49 år	26	33	31	28
– 50-65 år	57	47	46	59
Ændring i arbejdssted				
– Samme arbejdssted i 2008 som i 2006	48	18	26	29
– Skiftet arbejdssted iht. reformen	28	21	21	19
– Skiftet til helt andet arbejdssted	24	61	40	39
– Skiftet ansættelsessted før 2006 ¹	-	-	13	13

¹ Kun personer, der i 2006 var ansat i undersøgelseskommuner og amter indgår i analyserne

Anm.: Fremhævet skrift angiver signifikant forskel, $p < 0,10$ (Mann-Whitney test).

Kommunalt hhv. amtsligt ansat i 2006

Tabel B4 - 2 Helbred, arbejdsevne og velbefindende

Faktor	2006		2008	
	Kommunalt ansat	Amtsligt ansat	Kommunalt ansat	Amtsligt ansat
Selvvurderet helbred				
– Godt	75	80	72	76
– Nogenlunde	22	17	23	20
– Dårligt	3	3	5	4
Stress				
– Meget	16	11	8	10
– Noget	20	20	23	16
– Ingen eller lidt	64	69	69	74
Manglende balance mellem arbejde og privatliv				
– I høj grad	12	10	13	9
– I nogen grad	48	42	45	40
– Ikke særligt/slet ikke	40	48	42	51
Ualmindelig træthed				
– Dagligt	8	7	7	9
– Ganske ofte	29	29	34	25
– Enkelte gange/slet ikke	63	64	59	66
Manglende interesse for daglige gøremål				
– Dagligt	4	4	2	2
– Ganske ofte	10	10	15	11
– Enkelte gange/slet ikke	86	86	83	87
Energi i arbejdet				
– Sprudler af energi				
Aldrig	-	-	0	2
Sjældent	-	-	21	17
Ugentligt	-	-	53	55
Hver dag	-	-	26	26
– Føler sig stærk og aktiv				
Aldrig	-	-	1	1
Sjældent	-	-	13	11
Ugentligt	-	-	48	47
Hver dag	-	-	38	41
– Lyst til at gå på arbejde				
Aldrig	-	-	2	2
Sjældent	-	-	12	13
Ugentligt	-	-	38	35
Hver dag	-	-	48	50

Faktor	2006		2008	
	Kommunalt ansat	Amtsligt ansat	Kommunalt ansat	Amtsligt ansat
Dedikation til arbejdet				
– Begejstret for mit arbejde				
Aldrig	-	-	1	2
Sjældent	-	-	19	15
Ugentligt	-	-	42	44
Hver dag	-	-	38	39
– Arbejdet inspirerer mig				
Aldrig	-	-	2	3
Sjældent	-	-	22	17
Ugentligt	-	-	41	48
Hver dag	-	-	35	32
– Stolt over arbejdet				
Aldrig	-	-	1	1
Sjældent	-	-	9	10
Ugentligt	-	-	44	40
Hver dag	-	-	46	49
Opslugthed i arbejdet				
– Føler mig glad når jeg arbejder inten- sivt				
Aldrig	-	-	1	1
Sjældent	-	-	11	10
Ugentligt	-	-	45	46
Hver dag	-	-	43	43
– Går fuldstændig op i mit arbejde				
Aldrig	-	-	2	2
Sjældent	-	-	11	12
Ugentligt	-	-	46	46
Hver dag	-	-	41	40
– Opslugt af mit arbejde				
Aldrig	-	-	1	2
Sjældent	-	-	14	14
Ugentligt	-	-	50	49
Hver dag	-	-	35	35
Selvvurderet arbejdsevne				
– God	46	52	49	53
– Nedsat	54	48	51	47
Om kan klare nuværende arbejde om 5 år				
– Ganske sikkert	59	68	53	61
– Ikke sikker/næppe	22	17	23	18
– Til den tid allerede trukket sig tilbage	12	8	17	14
– Ved ikke	7	7	7	7

Anm.: Fremhævet skrift angiver signifikant forskel, $p < 0,10$ (Mann-Whitney test).

Tabel B4 - 3 Arbejde og arbejdsforhold

Faktor	2006		2008	
	Kommunalt ansat	Amtsligt ansat	Kommunalt ansat	Amtsligt ansat
Attraktiviteten af arbejdet sammenlignet med arbejdet før strukturreformen				
– Mere attraktivt	-	-	20	25
– Uændret	-	-	56	49
– Mindre attraktivt	-	-	24	26
Ændring i arbejdsopgavernes indhold				
– Forbedret	-	-	26	30
– Uforandret	-	-	52	40
– Forringet	-	-	22	30
Ændring i udviklingsmulighederne				
– Forbedret	-	-	21	19
– Uforandrede	-	-	62	55
– Forringet	-	-	17	26
Ændring i arbejdsklima				
– Forbedret	-	-	14	18
– Uforandret	-	-	48	50
– Forringet	-	-	38	32
Ændring i samarbejdet med kolleger				
– Forbedret	-	-	17	19
– Uforandret	-	-	67	62
– Forringet	-	-	16	19
Ændring i ledelsesforholdene				
– Forbedret	-	-	17	23
– Uforandret	-	-	51	43
– Forringet	-	-	32	34
Ændring i lønnen				
– Forbedret	-	-	21	21
– Uforandret	-	-	74	74
– Forringet	-	-	5	5
Ændring i arbejdsstedets beliggenhed				
– Forbedret	-	-	18	24
– Uforandret	-	-	55	55
– Forringet	-	-	27	21
Gennemførelse af ændringer ¹				
– Information om ændringerne				
I god tid i planlægningsfasen	-	-	60	61
Lige før ændring	-	-	25	22
Først da ændringen skete	-	-	15	17

Faktor	2006		2008	
	Kommunalt ansat	Amtsligt ansat	Kommunalt ansat	Amtsligt ansat
- Mulighed for at være med til at planlægge ændringer i eget arbejde				
Kunne påvirke rigtig meget	-	-	12	15
Kunne påvirke i noget omfang	-	-	61	54
Ingen mulighed for påvirkning	-	-	27	31
- Blev der taget menneskelige hensyn ved ændringer i arbejde				
I høj grad	-	-	8	18
I nogen grad	-	-	50	48
Ikke særligt eller slet ikke	-	-	42	34

¹ De personer, der ikke havde oplevet ændringer, indgår ikke i analysen af de følgende tre spørgsmål.

Anm.: Fremhævet skrift angiver signifikant forskel, $p < 0,10$ (Mann-Whitney test).

Medarbejder hhv. leder i 2006

Tabel B4 - 4 Helbred, arbejdsevne og velbefindende

Faktor	2006		2008	
	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder
Selvvurderet helbred				
- Godt	77	83	74	79
- Nogenlunde	20	15	21	17
- Dårligt	3	2	5	4
Stress				
- Meget	14	12	10	8
- Noget	20	20	18	19
- Ingen eller lidt	66	68	72	73
Manglende balance mellem arbejde og privatliv				
- I høj grad	10	13	10	13
- I nogen grad	42	49	40	44
- Ikke særligt/slet ikke	48	38	50	43
Ualmindelig træthed				
- Dagligt	10	4	8	7
- Ganske ofte	28	26	29	25
- Enkelte gange/slet ikke	62	70	63	68
Manglende interesse for daglige gøremål				
- Dagligt	4	2	3	0
- Ganske ofte	11	9	12	8
- Enkelte gange/slet ikke	85	89	85	92

Faktor	2006		2008	
	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder
Energi i arbejdet¹				
– Sprudler af energi				
Aldrig	-	-	2	1
Sjældent	-	-	20	9
Ugentligt	-	-	52	56
Hver dag	-	-	26	34
– Føler sig stærk og aktiv				
Aldrig	-	-	2	0
Sjældent	-	-	13	6
Ugentligt	-	-	46	40
Hver dag	-	-	39	54
– Lyst til at gå på arbejde				
Aldrig	-	-	2	2
Sjældent	-	-	14	6
Ugentligt	-	-	35	37
Hver dag	-	-	49	55
Dedikation til arbejdet¹				
– Begejstret for mit arbejde				
Aldrig	-	-	2	1
Sjældent	-	-	17	11
Ugentligt	-	-	43	44
Hver dag	-	-	38	44
– Arbejdet inspirerer mig				
Aldrig	-	-	3	2
Sjældent	-	-	19	14
Ugentligt	-	-	45	44
Hver dag	-	-	33	40
– Stolt over arbejdet				
Aldrig	-	-	1	1
Sjældent	-	-	12	3
Ugentligt	-	-	40	45
Hver dag	-	-	47	51
Opslugthed i arbejdet¹				
– Føler mig glad når jeg arbejder inten- sivt				
Aldrig	-	-	1	1
Sjældent	-	-	12	3
Ugentligt	-	-	44	48
Hver dag	-	-	43	48

Faktor	2006		2008	
	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder
– Går fuldstændig op i mit arbejde				
Aldrig	-	-	2	1
Sjældent	-	-	13	9
Ugentligt	-	-	45	41
Hver dag	-	-	40	49
– Opslugt af mit arbejde				
Aldrig	-	-	2	1
Sjældent	-	-	14	13
Ugentligt	-	-	50	45
Hver dag	-	-	34	41
Selv vurderet arbejdssevne				
– God	48	53	52	55
– Nedsat	52	47	48	45
Om kan klare nuværende arbejde om 5 år				
– Ganske sikkert	65	66	57	68
– Ikke sikker/næppe	19	21	20	16
– Til den tid allerede trukket sig tilbage	9	8	16	11
– Ved ikke	7	5	7	5

¹ Skalaen viser signifikant forskel.

Anm.: Fremhævet skrift angiver signifikant forskel, $p < 0,10$ (Mann-Whitney test).

Tabel B4 - 5 Arbejde og arbejdsforhold

Faktor	2006		2008	
	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder
Attraktiviteten af arbejdet sammenlignet med arbejdet før strukturreformen				
– Mere attraktivt	-	-	23	35
– Uændret	-	-	52	40
– Mindre attraktivt	-	-	25	25
Ændring i arbejdsopgavernes indhold				
– Forbedret	-	-	27	37
– Uforandret	-	-	48	33
– Forringet	-	-	25	30
Ændring i udviklingsmulighederne				
– Forbedret	-	-	20	30
– Uforandrede	-	-	58	48
– Forringet	-	-	22	22
Ændring i arbejdsklima				
– Forbedret	-	-	16	20
– Uforandret	-	-	49	51
– Forringet	-	-	35	29

Faktor	2006		2008	
	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder
Ændring i samarbejdet med kolleger				
– Forbedret	-	-	19	19
– Uforandret	-	-	64	65
– Forringet	-	-	17	16
Ændring i ledelsesforholdene				
– Forbedret	-	-	19	26
– Uforandret	-	-	48	46
– Forringet	-	-	33	28
Ændring i lønnen				
– Forbedret	-	-	18	34
– Uforandret	-	-	76	61
– Forringet	-	-	6	5
Ændring i arbejdsstedets beliggenhed				
– Forbedret	-	-	21	24
– Uforandret	-	-	55	51
– Forringet	-	-	24	25
Gennemførelse af ændringer ¹				
– Information om ændringerne				
I god tid i planlægningsfasen	-	-	59	67
Lige før ændring	-	-	25	19
Først da ændringen skete	-	-	16	14
– Mulighed for at være med til at planlægge ændringer i eget arbejde				
Kunne påvirke rigtig meget	-	-	11	25
Kunne påvirke i noget omfang	-	-	56	54
Ingen mulighed for påvirkning	-	-	33	21
– Blev der taget menneskelige hensyn ved ændringer i arbejde				
I høj grad	-	-	11	23
I nogen grad	-	-	49	52
Ikke særligt eller slet ikke	-	-	40	25

¹ De personer, der ikke havde oplevet ændringer, indgår ikke i analysen af de følgende tre spørgsmål.

Anm.: Fremhævet skrift angiver signifikant forskel, $p < 0,10$ (Mann-Whitney test).



Denne rapport anlægger et medarbejderperspektiv på den kommunale strukturreform ved at beskrive, hvordan medarbejdere fra fem kommuner og to amter beskriver de ændringer, der er sket i deres arbejde fra 2006 til 2008, og hvordan de på samme tid vurderer deres helbred og velbefindende. Undersøgelsen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse blandt ca. 900 ansatte i administrative stillinger, og den viser bl.a., at

- *der har været stor mobilitet blandt medarbejderne i forbindelse med reformen, således at en betydelig del af de ansatte har skiftet til andre arbejdsgivere, end dem, de efter planerne i strukturreformen ville have haft, og at det især er yngre mænd, der har "søgt andre udfordringer," mens kvinder over 50 år sjældnere har valgt, eller er blevet tilbudt, andet job,*
- *stressniveauet er faldet siden 2006 og er faktisk i 2008 lavere end forventet, om end faldet ikke er ens for alle, da kommunalt ansatte rapporterer om større ændring end tidligere amtslige medarbejdere,*
- *medarbejdernes generelle helbred er blevet dårligere i toårsperioden 2006-2008, og at det især gælder medarbejdere, der har skullet skifte ansættelse i henhold til reformplanen,*
- *de egentlige vindere er dem, der har oplevet positiv udvikling i arbejdsopgavernes indhold, deres egne udviklingsmuligheder, arbejdsklimaet og ledelsesforholdene i forbindelse med reformen. Disse forhold understøtter velbefindende i arbejdet både hos yngre og ældre samt kvinder og mænd.*

