

Kjartan Steffensen and Bengt Oscar Lagerstrøm

Documents

**Continuing Vocational Training
Survey (CVTS3)**

Quality report for Norway

Contents

Implementation of the survey and relevance of the concepts	2
Introduction.....	2
More than one study.....	3
Main definitions	3
CVT.....	3
CVT courses.....	4
Other forms of CVT	4
Local unit (firm).....	4
Accuracy	5
Sampling errors.....	5
Sampling selection	5
Key statistics with coefficient of variation	8
Non sampling errors.....	15
Coverage errors.....	15
Measurement errors	15
Processing errors.....	21
Nonresponse errors	22
Imputation and weight estimation.....	28
Imputation.....	28
Calculation of final weights.....	29
Timeliness.....	31
Accessibility and clarity.....	31
Comparability	32
Coherence	32
Burden and benefits	37

Annex

Annex 1	Flow chart
Annex 2	Questionnaire, paper
Annex 3	Questionnaire, face-to-face
Annex 4	Questionnaire, face-to-face (extra)
Annex 5	Guidelines and definitions for interviewers
Annex 6	Introduction letter, paper/web
Annex 7	Introduction letter, face-to-face
Annex 8	Remainder, paper/web
Annex 9	Information letter (Ministry of Trade and Industry)
Annex 10	Questionnaire on burden, paper
Annex 11	Timesheet

List of Tables

Table 1. Total number of local units, by NACE and size group in the sample frame...	6
Table 2. Total number of sampled local units, by NACE and size group.	7
Table 3. Number of local units, by NACE-group, sampled and observed size group...	8
Table 4. Number of local units, by sampled and observed size group.	8
Table 5. Total number of persons employed, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	9
Table 6. Total number of local units that provided CVT, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	9
Table 7. Ratio of local units that provided CVT, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	10
Table 8. Total number of local units that provided CVT-courses, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	10
Table 9. Ratio of local units that provides CVT-courses, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	11
Table 10. Total number of persons employed by trainers (=providing CVT), by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	11
Table 11. Total number of participants in CVT-courses, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	12
Table 12. Ratio of participants in CVT-courses to total number of employees, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	12
Table 13. Ratio of participants in CVT-courses to total number of employees in training firms, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	13
Table 14. Total direct costs for CVT courses, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the \pm sign.	14
Table 15. Ratio of response rates by contact strategy and size group. Per cent.	18
Table 16. Non-response rates by observed NACE and size group. Per cent.	22
Table 17. Ratio of item non-response for A3a, b, c, by observed NACE and size group. Per cent.	23
Table 18. Ratio of item non-response for A4, by observed NACE and size group. Per cent.	23
Table 19. Ratio of item non-response for A5, by observed NACE and size group. Per cent.	24
Table 20. Ratio of item non-response for C1tot, by observed NACE and size group. Per cent.	24
Table 21. Ratio of item non-response for C3tot, by observed NACE and size group. Per cent.	25
Table 22. Ratio of item non-response for C7tot, by observed NACE and size group. Per cent.	25
Table 23. Unweighted item non-response for all variables in per cent of units with applicable values. Number and per cent.	26
Table 24. Known totals used in calculations of the final weights. Number of local units and employees by region, size group and NACE.	30
Table 25. Number of employees in each NACE and size group in the sample frame.	34
Table 26. Number of employees according to CVTS3, by NACE and size group.	35
Table 27. Percentage difference between values in Table 25 and 26.	36

Implementation of the survey and relevance of the concepts

Introduction

The first survey in enterprises on continuing vocational training (CVTS1) was conducted in 1994 without participation from Norway. In 2000/2001, the second survey (CVTS2) was conducted in 25 countries: the 15 states that were EU members, Norway, and 9 candidate countries. In the course of implementation and evaluation of the CVTS2, several areas required improvement or needed to be refined before a new survey should be launched. The need to extend the survey to include initial vocational education and training in enterprises is one example; the need to expand the sample to include smaller enterprises is another.

As is seen in this report, CVTS3 is to a large degree a continuation and expansion of CVTS2. It was therefore important that the knowledge and experience gained through Norway's participation in CVTS2 should be utilized in the planning and implementation of CVTS3.

Division for Education Statistics had the responsibility to coordinate the Norwegian work on the project in accordance with the international guidelines and rules for data collection at Statistics Norway. Division for Education Statistics cooperated mainly with Division for Sample Survey, Division for Data Collection Methods, Division for Data Processing and Division for IT Services in the planning, implementation and analysis of the Norwegian part of the study. Division for Sample Survey had the main responsibility for implementation of the different instruments used for data collection.

The interest for internationally comparable statistics on CVT is quite large from many different users like ministries, education providers, enterprises and different labour market organisations. This is also shown by the fact that the Ministry of Education and Research and Ministry of Trade and Industry finally co-financed the survey costs not being refunded by Eurostat.

The work with the implementation of the survey started in May 2005 with preliminary allocations of the planned sample with different assumptions for the expected non-response rate, and preliminary cost estimates.

Regarding the translation of the common CVTS3 questionnaire and guidelines, the translation of the CVTS2 questionnaire was of great help. We also got advice on the translation from Division for business register in Statistics Norway, which are in regular contact with enterprises. They also gave us advice on efficient ways of getting in touch with the enterprises and their local units.

We feel obliged to mention that the workload with the survey also this time was very high. This is due to many factors, the main reason being that the respondents had larger difficulties providing us with correct answers than we initially expected. This resulted in a lower response rate than expected and forced us to use more resources on re-contacting respondents than we had initially calculated.

More than one study

In addition to the core, Statistics Norway also carried out three pilot studies on a smaller size group (5-9), additional NACE-groups (i.e. public sector and primary industries) and new technology (Internet). In addition to the three studies mentioned above, Statistics Norway also built in experiments in the data collection. The experimental design is described in brief below. Further results and documentation of the experiment/pilot studies are found in a separate report.

The objectives with the experiments were to:

1. study possible instrument effects of the combination of methods originally proposed in the project
2. study how interviewers most efficiently can be used in business surveys

Generally a data collection can be divided into three steps; recruiting participants, collecting information and reminding those who has not yet responded. In CVTS3 two different designs, one for large and one for medium size units, were proposed. Units with more than 250 employees should be contacted by telephone and then interviewed by personal interviews, while smaller units should be contacted by post and offered to respond on a paper or web questionnaire. Formally these designs can be described as follows:

D3: Telephone contact (TC) ▶ Computer Assisted Personal Interviewing (CAPI)

D2: Postal contact (PC) ▶ Paper and Pencil or Computer Assisted Self Completion (PAPI/CASC) ▶ Postal reminder (PR)

The first design (D3) is more costly than the second one. There are reasons to believe, however, that both the response rate and the response quality can be affected by the difference in data collection design. In order to study this, we tested both designs for both large and small units.

In addition we compare these two designs with a third one that we believe might be a more cost efficient way of using interviewers in business surveys. This design can be described like this:

D1: Telephone contact (PC) ▶ Pencil or Computer Assisted Self Completion (PAPI/CASC) ▶ Telephone reminder (TR)

We expect that the cost of interviewing to be lower than for D3 and that both the response rate and the web response rate will be higher than for D2. The results from this experiment are documented in a separate report (Fosen, 2007) and only briefly mentioned in this report.

Main definitions

CVT

Continuing vocational training is defined as training measures or activities, which have as their main primary objectives the acquisition of new skills or development

and improvement of existing ones and which enterprises finance, wholly or partly, for their employees who either have a working contract or who benefit directly from their work.

CVT courses

CVT courses are typically clearly separated from the active work place (learning takes place in locations specially assigned for learning, a class room or training centre). They exhibit a high degree of organisation (time, space and content) by a trainer or a training institution. The content is designed for a group of learners (e.g. a curriculum exists). Two distinct types of CVT courses are identified, internal CVT courses designed and managed by the firms themselves and external CVT courses offered by external course providers. On-the-job training, self directed learning and other individual training activities are not CVT courses but other forms of continuing vocational training.

Other forms of CVT

Other forms of continuing vocational training only includes planned activities where learning is the main purpose. The content is often tailored according to the learners' individual needs in the workplace and are more self directed than CVT courses.

Local unit (firm)

While enterprises were sampled in CVTS2, local units have been sampled in the Norwegian CVTS3. In principle, an enterprise is defined as the smallest combination of legal units¹ that is an organizational unit producing goods or services, which has a certain degree of autonomy in decision making. In most cases, an enterprise will be identical with a sole legal unit, e.g. a limited company. The local unit is an enterprise, or a part of an enterprise, which is located in one particular place and can be geographically identified. In this report local units are sometimes referred to as 'firms'.

¹ The term "legal unit" refers to legal persons whose existence is recognized by law independently of the individuals or institutions, which may own them or are members of them, or natural person who are engaged in an economic activity in their own right. Examples of legal units are limited companies, general partnerships, sole proprietorships, etc.

Accuracy

To ensure an adequate presentation of the evidence from CVTS3, coefficients of variation are provided for various indicators in table 5-14 below. However, one should bear in mind that a substantial part of all the errors in the results come from sources that are not covered by this method. The reliability and the quality of CVTS3 are probably much worse than revealed by the confidence intervals presented here.

Sampling errors

Sampling selection

The sampling was carried out based on the instructions given in section 4 of the Manual "3rd Continual Vocational Training Survey (CVTS3) European Union Manual. Draft version 1", dated 16. December 2005, hereafter called "the manual". A key deviation to note is that local units and not enterprises were sampled.

The sampling frame was the Norwegian Business Register. This register is of good quality and both over- and under-coverage are usually fairly small. See section on coverage for a more detailed description of the Norwegian Business Register.

The gross sample comprised 2 798 local units. The most current version of the Business Register was used when we allocated the sample for CVTS3 (January 2005). The strata for units with 250 or more employees were "take all" strata (sampling rate 100 percent). For other strata sample sizes were determined as described in the manual, section 4.3.5 claiming that the maximum half-length of a 95% confidence interval for an estimated proportion (with true value 0.5) of training units should be at most 20 percent of the estimated value within each stratum. To calculate these sample sizes it was necessary to make assumptions about the proportions of training firms (q) and the response rate (r) (among training firms) within each stratum. These assumptions were partly formed based on experiences from CVTS2 and partly on expectations based on improvements in questionnaire design compared to CVTS2. It was expected that local units would be more able and willing to answer the questionnaire than enterprises. This was also a motivation for the applied choice of sampling units.

The assumptions were simplified to depend on the sizes of the units only:

10-49 employees: $q = 0.7$; $r = 0.4$

50-249 employees: $q = 0.9$; $r = 0.5$

250 or more employees: $q = 1.0$; $r = 0.7$

The allocation formula on page 50 in the manual was applied. In strata where the manual's formula calculated a sample size of 80 percent or more of the population, all units were included.

Simple random sampling was then applied within each stratum. The sampling was carried out using Permanent Random Numbers (PRNs) implemented in the business register. This makes it simple to establish the samples for future CVTS surveys as panels or rotated panels with the CVTS3 sample as a base.

In tables 1 and 2 below is a description of the total number of local units in the target population and total number of sampled units in the three size groups and all the different branches of industry included in the core part of CVTS3.

Table 1. Total number of local units, by NACE and size group in the sample frame.

NACE group	NACE2	10-49	50-249	250+	Total
2001	10, 14	96	8	0	104
2002	15, 16	709	224	21	954
2003	17-19	109	20	0	129
2004	21, 22	394	109	22	525
2005	23-26	326	126	14	466
2006	27, 28	473	103	15	591
2007	29-33	526	160	22	708
2008	34, 35	246	95	29	370
2009	20, 36, 37	486	99	2	587
2010	40, 41	331	59	5	395
2011	45	3 041	315	24	3 380
2012	50	1 844	57	0	1 901
2013	51	2 210	264	14	2 488
2014	52	4 859	210	6	5 075
2015	55	2 126	190	5	2 321
2016	60-63	1 425	292	46	1 763
2017	64	446	156	18	620
2018	65, 66	510	102	19	631
2019	67	103	16	1	120
2020	70-74, 90-93	4 570	687	69	5 326
Total		24 830	3 292	332	28 454

Table 2. Total number of sampled local units, by NACE and size group.

NACE group	NACE2	10-49	50-249	250+	Total
2001	10, 14	65	8	0	73
2002	15, 16	85	49	21	155
2003	17-19	67	20	0	87
2004	21, 22	82	44	22	148
2005	23-26	80	46	14	140
2006	27, 28	83	44	15	142
2007	29-33	84	47	22	153
2008	34, 35	78	43	29	150
2009	20, 36, 37	83	43	2	128
2010	40, 41	81	38	5	124
2011	45	88	51	24	163
2012	50	88	37	0	125
2013	51	88	50	14	152
2014	52	89	49	6	144
2015	55	88	49	5	142
2016	60-63	87	51	46	184
2017	64	83	47	18	148
2018	65, 66	83	44	19	146
2019	67	66	16	1	83
2020	70-74, 90-93	89	53	69	211
Total		1 637	829	332	2 798

NACE-codes were taken from the Norwegian Business Register at the time of the sample selection. As the quality in this register is considered to be high, it was not considered necessary to include a question about principal economical activity (A1). Hence, there are no differences between sampled NACE-groups and observed NACE-groups.

The distribution of the different NACE-groups into size-groups in respectively the sample and in the observed group is shown in Table 3 below.

Table 3. Number of local units, by NACE-group, sampled and observed size group.

NACE group	Sampled size group			Total	Observed size group		
	10-49	50-249	250-		10-49	50-249	250-
2001	35	3	.	38	36	2	.
2002	36	16	3	55	36	16	3
2003	36	6	.	42	35	7	.
2004	33	20	8	61	33	22	6
2005	40	19	2	61	40	18	3
2006	41	24	4	69	42	23	4
2007	36	15	1	52	32	20	.
2008	37	12	9	58	37	10	11
2009	37	22	.	59	36	23	.
2010	24	7	.	31	24	7	.
2011	31	14	6	51	31	14	6
2012	32	13	.	45	35	10	.
2013	19	12	5	36	22	12	2
2014	14	11	1	26	15	9	2
2015	20	17	.	37	23	14	.
2016	34	17	13	64	37	13	14
2017	7	8	4	19	7	7	5
2018	16	11	3	30	16	11	3
2019	20	5	.	25	21	4	.
2020	23	16	18	57	27	16	14
All	571	268	77	916	585	258	73

The number of local units by sampled and observed size-group is shown in table 4 below.

Table 4. Number of local units, by sampled and observed size group.

Sampling plan	Observed size groups			All
	10-49	50-249	250+	
10-49	554	16	1	571
50-249	28	234	6	268
250+	3	8	66	77
All	585	258	73	916

Key statistics with coefficient of variation

Key statistics with coefficient of variation broken down by observed NACE- and size group are shown in table 5 to 14 below. The coefficient of variation is the ratio of the squared root of the variance of the estimator to the expected value in per cent. The coefficient of variation to an estimated value can be found to the right of the ± sign in each of Tables 5 - 14 below.

Table 5. Total number of persons employed, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees						Total
	10-49	50-249	250-				
2001	1966 ± 7 %	352 ± 43 %		±			2318 ± 7 %
2002	16777 ± 14 %	19794 ± 20 %	7383	± 28 %			43954 ± 10 %
2003	2151 ± 9 %	1640 ± 16 %		±			3791 ± 9 %
2004	7297 ± 11 %	11590 ± 16 %	10539	± 22 %			29426 ± 8 %
2005	7869 ± 13 %	15208 ± 22 %	7382	± 29 %			30459 ± 14 %
2006	11769 ± 12 %	8554 ± 13 %	7373	± 14 %			27696 ± 9 %
2007	8602 ± 11 %	27683 ± 12 %		±			36285 ± 8 %
2008	5037 ± 10 %	7724 ± 24 %	21195	± 24 %			33956 ± 14 %
2009	10864 ± 12 %	10785 ± 19 %		±			21649 ± 12 %
2010	6797 ± 11 %	7952 ± 14 %		±			14749 ± 9 %
2011	58683 ± 9 %	25082 ± 15 %	27543	± 38 %			111308 ± 10 %
2012	34284 ± 9 %	3923 ± 24 %		±			38207 ± 8 %
2013	40739 ± 12 %	33009 ± 23 %	4347	± 52 %			78095 ± 11 %
2014	87528 ± 13 %	9134 ± 41 %	8354	± 80 %			105016 ± 15 %
2015	39100 ± %	22240 ± 14 %		± 26 %			61340 ± 13 %
2016	27921 ± 11 %	27541 ± 25 %	52704	± 34 %			108166 ± 16 %
2017	8323 ± 36 %	16455 ± 33 %	33025	± 61 %			57803 ± 36 %
2018	12397 ± 16 %	16009 ± 28 %	10945	± 14 %			39351 ± 11 %
2019	2315 ± 13 %	2465 ± 37 %		±			4780 ± 17 %
2020	99760 ± 10 %	43316 ± 18 %	65737	± 34 %			208813 ± 11 %
Total	490178 ± 3 %	310455 ± 6 %	256527 ± 13 %				1057160 ± 3 %

Table 6. Total number of local units that provided CVT, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees						Total
	10-49	50-249	250-				
2001	82 ± 8 %	6 ± 43 %		±			88 ± 7 %
2002	587 ± 13 %	189 ± 25 %	16	± 10 %			792 ± 10 %
2003	73 ± 11 %	24 ± 16 %		±			97 ± 9 %
2004	297 ± 11 %	116 ± 17 %	20	± 20 %			433 ± 8 %
2005	267 ± 10 %	127 ± 15 %	16	± 41 %			410 ± 7 %
2006	430 ± 8 %	85 ± 11 %	19	± 14 %			534 ± 7 %
2007	380 ± 10 %	274 ± 16 %		±			654 ± 5 %
2008	192 ± 9 %	81 ± 17 %	52	± 32 %			325 ± 8 %
2009	349 ± 13 %	93 ± 16 %		±			442 ± 10 %
2010	279 ± 9 %	80 ± 18 %		±			359 ± 8 %
2011	2696 ± 8 %	276 ± 14 %	18	± 16 %			2990 ± 7 %
2012	1654 ± 7 %	44 ± 17 %		±			1698 ± 7 %
2013	1850 ± 11 %	272 ± 20 %	13	± 50 %			2135 ± 10 %
2014	4645 ± 9 %	88 ± 23 %	1	± 11 %			4734 ± 9 %
2015	1313 ± %	121 ± 18 %		± 23 %			1434 ± 16 %
2016	1032 ± 12 %	196 ± 21 %	77	± 36 %			1305 ± 10 %
2017	405 ± 18 %	124 ± 25 %	77	± 77 %			606 ± 7 %
2018	435 ± 11 %	140 ± 30 %	23	± 7 %			598 ± 8 %
2019	96 ± 8 %	19 ± 27 %		±			115 ± 8 %
2020	4101 ± 9 %	469 ± 17 %	136	± 50 %			4706 ± 8 %
Total	21163 ± 3 %	2824 ± 5 %	468 ± 20 %				24455 ± 2 %

Table 7. Ratio of local units that provided CVT, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees					
	10-49	50-249	250-			Total
2001	84 ± 6 %	100 ± 0 %	±	±	±	85 ± 6 %
2002	84 ± 7 %	79 ± 13 %	100 ± 0 %	±	±	83 ± 6 %
2003	70 ± 9 %	100 ± 0 %	±	±	±	75 ± 7 %
2004	78 ± 9 %	92 ± 6 %	100 ± 0 %	±	±	82 ± 7 %
2005	83 ± 7 %	100 ± 0 %	100 ± 0 %	±	±	88 ± 5 %
2006	91 ± 5 %	89 ± 7 %	100 ± 6 %	±	±	91 ± 4 %
2007	88 ± 6 %	100 ± 0 %	±	±	±	92 ± 4 %
2008	81 ± 8 %	100 ± 0 %	100 ± 0 %	±	±	88 ± 5 %
2009	71 ± 10 %	97 ± 3 %	±	±	±	75 ± 8 %
2010	92 ± 6 %	88 ± 13 %	±	±	±	91 ± 5 %
2011	88 ± 6 %	90 ± 8 %	75 ± 15 %	±	±	88 ± 6 %
2012	89 ± 6 %	100 ± 0 %	±	±	±	89 ± 6 %
2013	85 ± 10 %	94 ± 7 %	100 ± 0 %	±	±	86 ± 9 %
2014	94 ± 7 %	87 ± 11 %	8 ± 76 %	±	±	93 ± 6 %
2015	63 ± 17 %	48 ± 33 %	±	±	±	62 ± 15 %
2016	72 ± 11 %	78 ± 19 %	95 ± 5 %	±	±	74 ± 9 %
2017	100 ± 0 %	90 ± 13 %	100 ± 0 %	±	±	98 ± 2 %
2018	93 ± 7 %	100 ± 0 %	100 ± 0 %	±	±	95 ± 5 %
2019	95 ± 5 %	100 ± 0 %	±	±	±	96 ± 4 %
2020	88 ± 8 %	91 ± 9 %	97 ± 3 %	±	±	88 ± 7 %
Total	86 ± 3 %	88 ± 4 %	95 ± 5 %			86 ± 2 %

Table 8. Total number of local units that provided CVT-courses, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees					
	10-49	50-249	250-			Total
2001	68 ± 10 %	3 ± 84 %	±	±	±	71 ± 10 %
2002	233 ± 24 %	130 ± 30 %	11 ± 47 %	±	±	374 ± 18 %
2003	36 ± 20 %	15 ± 30 %	±	±	±	51 ± 17 %
2004	201 ± 17 %	89 ± 24 %	20 ± 20 %	±	±	311 ± 13 %
2005	156 ± 18 %	86 ± 20 %	16 ± 41 %	±	±	259 ± 12 %
2006	236 ± 16 %	53 ± 18 %	19 ± 14 %	±	±	309 ± 13 %
2007	199 ± 20 %	223 ± 18 %	±	±	±	422 ± 12 %
2008	131 ± 15 %	67 ± 24 %	52 ± 32 %	±	±	250 ± 11 %
2009	114 ± 31 %	66 ± 25 %	±	±	±	179 ± 21 %
2010	222 ± 14 %	80 ± 18 %	±	±	±	302 ± 13 %
2011	1615 ± 18 %	234 ± 19 %	15 ± 27 %	±	±	1863 ± 16 %
2012	1511 ± 10 %	44 ± 17 %	±	±	±	1556 ± 10 %
2013	1031 ± 25 %	272 ± 20 %	13 ± 50 %	±	±	1315 ± 21 %
2014	2162 ± 32 %	77 ± 27 %	±	±	±	2240 ± 30 %
2015	659 ± na %	62 ± 34 %	±	±	±	721 ± 30 %
2016	594 ± 22 %	119 ± 31 %	74 ± 38 %	±	±	788 ± 17 %
2017	320 ± 27 %	35 ± 66 %	4 ± 85 %	±	±	359 ± 25 %
2018	408 ± 14 %	129 ± 33 %	16 ± 47 %	±	±	554 ± 10 %
2019	46 ± 23 %	13 ± 39 %	±	±	±	59 ± 20 %
2020	3306 ± 14 %	303 ± 27 %	43 ± 16 %	±	±	3652 ± 13 %
Total	13249 ± 7 %	2100 ± 7 %	284 ± 12 %			15633 ± 6 %

Table 9. Ratio of local units that provides CVT-courses, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees						
	10-49		50-249		250-		Total
2001	69 ± 9 %	9 %	50 ± 67 %	67 %	±	%	68 ± 9 %
2002	33 ± 24 %	24 %	54 ± 24 %	24 %	69 ±	44 %	39 ± 17 %
2003	34 ± 20 %	20 %	63 ± 26 %	26 %	±	%	40 ± 16 %
2004	53 ± 17 %	17 %	71 ± 14 %	14 %	100 ±	0 %	59 ± 12 %
2005	48 ± 16 %	16 %	68 ± 16 %	16 %	100 ±	0 %	56 ± 11 %
2006	50 ± 15 %	15 %	55 ± 17 %	17 %	100 ±	13 %	52 ± 12 %
2007	46 ± 19 %	19 %	81 ± 11 %	11 %	±	%	60 ± 12 %
2008	55 ± 14 %	14 %	83 ± 15 %	15 %	100 ±	0 %	68 ± 9 %
2009	23 ± 31 %	31 %	69 ± 14 %	14 %	±	%	30 ± 20 %
2010	73 ± 13 %	13 %	88 ± 13 %	13 %	±	%	76 ± 11 %
2011	53 ± 17 %	17 %	76 ± 15 %	15 %	63 ±	24 %	55 ± 15 %
2012	81 ± 8 %	8 %	100 ± 0 %	0 %	±	%	82 ± 8 %
2013	47 ± 25 %	25 %	94 ± 7 %	7 %	100 ±	0 %	53 ± 21 %
2014	44 ± 30 %	30 %	76 ± 16 %	16 %	±	%	44 ± 28 %
2015	32 ± 33 %	33 %	25 ± 48 %	48 %	±	%	31 ± 29 %
2016	42 ± 20 %	20 %	47 ± 31 %	31 %	91 ±	7 %	45 ± 16 %
2017	79 ± 22 %	22 %	25 ± 66 %	66 %	5 ±	114 %	58 ± 25 %
2018	87 ± 10 %	10 %	92 ± 7 %	7 %	70 ±	45 %	88 ± 8 %
2019	46 ± 22 %	22 %	68 ± 33 %	33 %	±	%	49 ± 19 %
2020	71 ± 13 %	13 %	59 ± 24 %	24 %	31 ±	50 %	69 ± 12 %
Total	54 ± 7 %	7 %	65 ± 6 %	6 %	58 ±	21 %	55 ± 6 %

Table 10. Total number of persons employed by trainers (=providing CVT), by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees						
	10-49		50-249		250-		Total
2001	1625 ± 10 %	10 %	352 ± 43 %	43 %	±	%	1977 ± 10 %
2002	14138 ± 16 %	16 %	14106 ± 26 %	26 %	7383 ±	28 %	35627 ± 12 %
2003	1592 ± 13 %	13 %	1640 ± 16 %	16 %	±	%	3232 ± 11 %
2004	6091 ± 15 %	15 %	11039 ± 18 %	18 %	10539 ±	21 %	27669 ± 9 %
2005	6309 ± 15 %	15 %	15208 ± 22 %	22 %	7382 ±	29 %	28899 ± 14 %
2006	10499 ± 13 %	13 %	7829 ± 16 %	16 %	7373 ±	13 %	25701 ± 9 %
2007	7551 ± 13 %	13 %	27683 ± 12 %	12 %	±	%	35234 ± 8 %
2008	4357 ± 13 %	13 %	7724 ± 23 %	23 %	21195 ±	24 %	33276 ± 14 %
2009	8171 ± 17 %	17 %	10596 ± 20 %	20 %	±	%	18767 ± 14 %
2010	6075 ± 13 %	13 %	7189 ± 21 %	21 %	±	%	13264 ± 12 %
2011	53989 ± 12 %	12 %	22950 ± 19 %	19 %	7380 ±	23 %	84319 ± 9 %
2012	30222 ± 11 %	11 %	3923 ± 24 %	24 %	±	%	34145 ± 10 %
2013	36604 ± 16 %	16 %	31712 ± 25 %	25 %	4347 ±	52 %	72663 ± 13 %
2014	82441 ± 15 %	15 %	8225 ± 45 %	45 %	672 ±	11 %	91338 ± 14 %
2015	26765 ± 23 %	23 %	13950 ± 33 %	33 %	±	%	40715 ± 20 %
2016	21037 ± 15 %	15 %	22855 ± 28 %	28 %	50732 ±	36 %	94624 ± 18 %
2017	8323 ± 36 %	36 %	15583 ± 37 %	37 %	33025 ±	61 %	56931 ± 37 %
2018	11070 ± 17 %	17 %	16009 ± 28 %	28 %	10945 ±	14 %	38024 ± 12 %
2019	2093 ± 13 %	13 %	2465 ± 37 %	37 %	±	%	4558 ± 17 %
2020	90539 ± 13 %	13 %	38609 ± 20 %	20 %	63074 ±	36 %	192222 ± 12 %
Total	429490 ± 4 %	4 %	279645 ± 7 %	7 %	224047 ±	15 %	933182 ± 3 %

Table 11. Total number of participants in CVT-courses, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees					
	10-49		50-249		250-	
2001	535 ± 18 %		9 ± 84 %		± %	544 ± 18 %
2002	1763 ± 29 %		2684 ± 50 %	2078 ± 87 %		6525 ± 38 %
2003	204 ± 34 %		194 ± 36 %	± %		398 ± 25 %
2004	1798 ± 31 %		3022 ± 29 %	7706 ± 24 %		12526 ± 15 %
2005	1812 ± 26 %		4992 ± 31 %	2504 ± 56 %		9308 ± 26 %
2006	1707 ± 22 %		677 ± 27 %	5171 ± 22 %		7555 ± 16 %
2007	1745 ± 39 %		11498 ± 21 %	± %		13243 ± 19 %
2008	765 ± 20 %		1868 ± 35 %	8684 ± 29 %		11317 ± 22 %
2009	711 ± 38 %		2640 ± 54 %	± %		3351 ± 45 %
2010	3575 ± 19 %		3769 ± 31 %	± %		7344 ± 17 %
2011	15807 ± 28 %		8330 ± 38 %	3511 ± 37 %		27648 ± 20 %
2012	13662 ± 17 %		1658 ± 28 %	± %		15320 ± 16 %
2013	9178 ± 41 %		9439 ± 40 %	1818 ± 59 %		20435 ± 28 %
2014	26866 ± 38 %		4216 ± 60 %	± %		31082 ± 32 %
2015	2017 ± %		6079 ± 44 %	± 64 %		8096 ± 55 %
2016	4472 ± 34 %		6771 ± 49 %	23846 ± 42 %		35089 ± 29 %
2017	2320 ± 31 %		212 ± 84 %	1061 ± 85 %		3593 ± 35 %
2018	6851 ± 24 %		8196 ± 43 %	5037 ± 81 %		20084 ± 25 %
2019	466 ± 30 %		163 ± 50 %	± %		629 ± 25 %
2020	41470 ± 24 %		14918 ± 46 %	15666 ± 29 %		72054 ± 18 %
Total	137722 ± 10 %		91333 ± 14 %	77082 ± 15 %		306137 ± 7 %

Table 12. Ratio of participants in CVT-courses to total number of employees, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees					
	10-49		50-249		250-	
2001	27 ± 16 %		3 ± 73 %		± %	23 ± 16 %
2002	11 ± 30 %		14 ± 50 %	28 ± 96 %		15 ± 39 %
2003	9 ± 33 %		12 ± 30 %	± %		10 ± 22 %
2004	25 ± 28 %		26 ± 19 %	73 ± 10 %		43 ± 10 %
2005	23 ± 21 %		33 ± 27 %	34 ± 32 %		31 ± 18 %
2006	15 ± 23 %		8 ± 29 %	70 ± 17 %		27 ± 15 %
2007	20 ± 35 %		42 ± 17 %	± %		36 ± 15 %
2008	15 ± 17 %		24 ± 23 %	41 ± 24 %		33 ± 18 %
2009	7 ± 38 %		24 ± 44 %	± %		15 ± 39 %
2010	53 ± 17 %		47 ± 32 %	± %		50 ± 16 %
2011	27 ± 26 %		33 ± 28 %	13 ± 60 %		25 ± 20 %
2012	40 ± 15 %		42 ± 16 %	± %		40 ± 14 %
2013	23 ± 39 %		29 ± 28 %	42 ± 47 %		26 ± 24 %
2014	31 ± 36 %		46 ± 23 %	0 ± %		30 ± 32 %
2015	5 ± 38 %		27 ± 53 %	± %		13 ± 49 %
2016	16 ± 31 %		25 ± 49 %	45 ± 10 %		32 ± 17 %
2017	28 ± 49 %		1 ± 89 %	3 ± 94 %		6 ± 53 %
2018	55 ± 18 %		51 ± 22 %	46 ± 76 %		51 ± 19 %
2019	20 ± 27 %		7 ± 56 %	± %		13 ± 28 %
2020	42 ± 22 %		34 ± 37 %	24 ± 37 %		35 ± 18 %
Total	28 ± 11 %		29 ± 11 %	30 ± 17 %		29 ± 7 %

Table 13. Ratio of participants in CVT-courses to total number of employees in training firms, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees					
	10-49	50-249	250-			Total
2001	33 ± 15 %	3 ± 73 %	±		%	28 ± 15 %
2002	12 ± 29 %	19 ± 46 %	28 ±	96 %		18 ± 39 %
2003	13 ± 32 %	12 ± 30 %	±		%	12 ± 22 %
2004	30 ± 26 %	27 ± 19 %	73 ±	10 %		45 ± 10 %
2005	29 ± 18 %	33 ± 27 %	34 ±	32 %		32 ± 17 %
2006	16 ± 22 %	9 ± 30 %	70 ±	15 %		29 ± 15 %
2007	23 ± 33 %	42 ± 17 %	±		%	38 ± 15 %
2008	18 ± 16 %	24 ± 23 %	41 ±	24 %		34 ± 18 %
2009	9 ± 38 %	25 ± 44 %	±		%	18 ± 39 %
2010	59 ± 15 %	52 ± 31 %	±		%	55 ± 15 %
2011	29 ± 25 %	36 ± 26 %	48 ±	25 %		33 ± 17 %
2012	45 ± 13 %	42 ± 16 %	±		%	45 ± 12 %
2013	25 ± 38 %	30 ± 27 %	42 ±	47 %		28 ± 24 %
2014	33 ± 35 %	51 ± 20 %	0 ±		%	34 ± 28 %
2015	8 ± 33 %	44 ± 47 %	±		%	20 ± 46 %
2016	21 ± 29 %	30 ± 48 %	47 ±	9 %		37 ± 15 %
2017	28 ± 49 %	1 ± 89 %	3 ±	94 %		6 ± 54 %
2018	62 ± 15 %	51 ± 22 %	46 ±	76 %		53 ± 19 %
2019	22 ± 26 %	7 ± 56 %	±		%	14 ± 28 %
2020	46 ± 22 %	39 ± 35 %	25 ±	37 %		37 ± 18 %
Total	32 ± 10 %	33 ± 11 %	34 ±	17 %		33 ± 7 %

Table 14. Total direct costs for CVT courses, by observed NACE and size group. Coefficient of variation to the right of the ± sign.

NACE group	Number of employees									
	10-49			50-249			250-			Total
20 01	611 127	± 28 %		2 254	± 84 %			± %		± 28 %
2002	2 467 460	± 68 %		1 791 255	± 45 %		1 877 100	± 49 %		6 135 815 ± 30 %
2003	77 767	± 34 %		136 945	± 44 %			± %		214 712 ± 30 %
2004	1 081 836	± 26 %		2 505 671	± 30 %		4 976 139	± 36 %		8 563 646 ± 21 %
2005	3 862 815	± 40 %		3 775 985	± 40 %		7 727 543	± 41 %		15 366 343 ± 26 %
2006	932 317	± 33 %		889 017	± 33 %		6 944 384	± 29 %		8 765 718 ± 24 %
2007	5 491 127	± 82 %		15 725 317	± 18 %			± %		21 216 444 ± 31 %
2008	996 377	± 33 %		1 918 452	± 46 %		7 385 915	± 26 %		10 300 744 ± 20 %
2009	1 068 983	± 57 %		993 027	± 43 %			± %		2 062 010 ± 36 %
2010	4 441 066	± 29 %		14 579 838	± 30 %			± %		19 020 904 ± 23 %
2011	6 695 677	± 37 %		11 303 105	± 77 %		913 425	± 63 %		18 912 207 ± 45 %
2012	8 640 201	± 31 %		2 023 711	± 33 %			± %		10 663 912 ± 27 %
2013	7 308 303	± 38 %		14 577 471	± 39 %		2 269 756	± 58 %		24 155 530 ± 27 %
2014	6 301 273	± 52 %		4 864 613	± 82 %			± %		11 165 886 ± 52 %
2015	2 229 077	± 48 %		463 722	± 53 %			± %		2 692 799 ± 39 %
2016	3 632 452	± 50 %		3 634 234	± 41 %		15 868 700	± 45 %		23 135 386 ± 35 %
2017	1 424 328	± 39 %		308 540	± 65 %		27 332	± 68 %		1 760 200 ± 32 %
2018	14 091 785	± 25 %		19 530 162	± 34 %		15 001 303	± 90 %		48 623 250 ± 28 %
2019	1 899 735	± 63 %		677 573	± 50 %			± %		2 577 308 ± 51 %
2020	19 038 330	± 27 %		12 678 628	± 71 %		19 576 223	± 39 %		51 293 181 ± 25 %
Total	92 292 036	± 11 %		112 379 518	± 16 %		82 567 820	± 19 %		287 239 374 ± 9 %

Non sampling errors

Sample surveys are afflicted with many types of errors. Some arise because only a sample from the population is intended for measurement and because, even for the sampled units, data may be incomplete or incorrect. Survey errors can be divided into errors of non-observation, where the sampled elements comprise only a part of the target population, and errors of observation, where recorded data deviate from the truth. Errors of non-observation can be attributed to sampling, coverage or non-response. Errors of observation can be attributed to the interviewer, respondent, instrument (question or questionnaire) or method of data collection (modi).

Coverage errors

Sampling frame

We used the Business Register at Statistics Norway as a sampling frame. The Register contains information on legal and local units. A legal unit is a unit that has the juridical responsibility for its activities. There can be some exceptions but in almost all cases the legal unit is the same as the enterprise. In case of several legal units in an enterprise, one of them is chosen as the main legal unit and the other legal units are connected to the main legal unit.

The Business Register includes all Norwegian enterprises, authorities and organisations as well as their local units that carry on any economic activity. The register gives information about the organisation number, type of ownership, number of employees, name and address etc. The register is continuously being updated and is considered to be of good quality as a frame of local units at any time of the year.

Regional aspects

The survey covers all of Norway with the exception of the Continental shelf and Spitsbergen, and the survey will be conducted in the same way in all regions.

Coverage errors in general

Because of the high quality of the Norwegian Business Register, there was no reason for us to expect major problems with over-coverage or under-coverage caused by inefficiencies in the sampling frame. But there are of course changes and movements, especially among the smallest local units, which are less stable. Small local units more often close down than the large local units. They are also more prone to be taken over by others than large local units. It will of course also affect the larger local units when small ones are taken over by larger ones. Accordingly we must expect some movement between different size groups from the point of time when the sample was drawn to the time of interview.

Measurement errors

Questionnaire

Since we planned to analyse all data in one joined data file, we wanted to ensure data manipulation to be as straight forward as possible. It was then convenient that all data was collected with the same sets of rules. This was the main reason why we decided in an early stage to make one questionnaire for paper, web and CAPI. Blaise was our

choice to meet the requirement above. Some of our challenges regarding the web-questionnaire are documented in a paper for IBUC 2006².

To ensure high quality in the work with the questionnaire and to ensure the single platform design mentioned above, a group of experts were given the responsibility for the development of our CVTS3 questionnaires. The group's tasks were:

1. Translate the questionnaire into Norwegian.
2. Learn about the situation out in the enterprises/firms. We invited a number of enterprises/firms to gain knowledge about this.
3. Adapt experience from earlier CVTS to avoid similar problems.
4. Sort out what kind of information we need to ask for, and what can be retrieved from registers.
5. Decide on which phrases to use to be understood similarly in the different sorts of enterprises/firms.
6. Decide on structure of questionnaire, taking into consideration what they learned about who could answer which questions.
7. Decide on level of controls, and don't know-handling.

Only minor difficulties were encountered in translating the common questionnaire into Norwegian and just small adjustments were made to adapt to Norwegian conditions. Regarding translation of key terms, which describe different aspects of firms/enterprises and their systems, one of our experts on businesses was used as an advisor. This was especially useful in respect to judge whether we needed special adjustments due to national differences or not. Some local units were invited to help us to fine tune the instrument before launching the survey.

The order of the questionnaire was rearranged to catch the natural information flow, partly to adapt to Norwegian conditions and partly because of confusions in the original questionnaire. The structure of the Norwegian CVTS is enclosed in annex 1. The Questionnaire (paper) is annex 2. The questionnaire used during the CAPI operation is enclosed in annex 3 and 4. See annex 5 for guidelines for the interviewers.

Comments specific questions:

B2bflag/b2b

This double question is divided into two separate questions (B2b1flag/B2b1 and B2b2flag/B2b2), since we have divided between internal work tasks and external work task when the work task are executed at a different local unit.

D3 and D4

The question is rearranged to ensure higher accordance between the question and the respond categories. The respond categories are changed from “always, often, occasionally or never” too “very often, quite often, and occasionally”.

D5

Not frequency, but extent – how many of the employees took part in structured interviews? All, half of the employees or more, less than half of the employees, and not any.

² www.blaise.com/ibuc2006papers/papers

D14

Questions c-e are erased from the Norwegian questionnaire since we are not aware of this kind of policy in Norway.

D15

We have changed the operationalization from factors that influence the extent of CVT to factors that limit CVT.

F2c and F3a

These two questions are not included in the Norwegian questionnaire since they are considered as irrelevant for the Norwegian context.

The decisions on level of controls, and don't know-handling turns out to be difficult because we experienced a big difference between what kind of quality we wanted, and what we learned about what kind of information the firms/enterprises had from our work with earlier CVTS and structured interviews during the development stage.

Guidelines with definitions of key terms used in the questionnaire were given as an introduction to the questionnaire.

We also asked the local units to fill in the name of an employee we could contact in case of uncertainties or faultiness in the given answers. In this way the checking of the data could be carried out more effectively.

In retrospect, when taking all the difficulties that occurred during our work with the survey into account, our opinion is that a pilot survey would have been highly recommendable. However, there was no time for such a pilot.

Data collection

The data collected in this survey was partly conducted by self administrated tools as mail and web and partly as interviewer administrated face-to-face interview. The main period of fieldwork was in the second quarter of 2006, lasting from May to July. The sample was divided into three sub samples - D1, D2, D3 - according to our original field strategy. The sample D3 was contacted by telephone for an appointment of face-to-face interview. D1 were asked to enter a web site and finally D2 were asked to decide by them selves their mode of reporting between 1) fill in and return a paper questionnaire or 2) enter a web site for reporting.

The material sent out to D1 and D2 consisted of an introductory letter (annex 6 (paper/web) and annex 7 (face-to-face)) and questionnaire. Information on the survey and legislation was given in the introductory letter. Local units in D3 were sent an introductory letter and a small questionnaire for help under the visit to them. Local units in D1 were given a telephone reminder in addition to the letter and questionnaire. During the telephone contact our interviewers tried to persuade the firms to report on Internet and not by returning the questionnaire by post.

For D1 the main obstacle was to get in contact with the same persons who had received our introductory letter. Statistics Norway usually doesn't use interviewer administrated questionnaires in business surveys. Our experience with this kind of contact is therefore limited, and can to some degree explain the results.

Our goal during the data collection was to get at least the same result as for CVTS2. Unfortunately, this goal was too ambitious. During the work with the questionnaire we became aware of the big difficulties ahead of us. When we asked local units to give us insight in their records of vocational training and other topics, they reported considerable difficulties regarding differentiating between internal and external courses, costs (both external and internal) and breakdowns on different groups of employees.

After the main field period the number of received responses was unacceptably low, prompting us to organize a new follow-up strategy during the autumn 2006. Late 2006 we were ready to carry out this strategy. This time all local units, having not responded already, were sent a new introductory letter (annex 8) telling about our need for information from them. Attached to this letter the local units also received a letter signed by the Ministry of Trade and Industry (annex 9). Also this time we were very disappointed with the results. As shown in table 15-16, the follow up strategy did not increase the response rate to an acceptable level.

Table 15. Ratio of response rates by contact strategy and size group. Per cent.

	Response rate			Total
	10-49	50-249	250+	
D1	51	45	25	38
D2	40	30	10	35
D3	45	44	40	43
Total	40	34	25	37

Information about the survey and instructions on how to perform the data collection and interviews on CVTS3 was given to the interviewers in written form. Ad hoc information and assistance was given to the interviewers by e-mail or by telephone when necessary during the whole period of data collection.

The face-to-face part of the survey consisted of 345 local units. An introduction was distributed to the interviewers together with the questionnaire and guidelines. The selected local units received an introduction letter. The interviewers contacted the local units by telephone and booked appointments for face-to-face interviews. A short version of the questionnaire (annex 4) was also sent to the local units in advance in order to give the respondent time to prepare for the interview. The preparation for the interview would often include contacting other persons or departments in order to get the information asked for in the questionnaire. It was therefore necessary for the respondent to get time for preparation.

The face-to-face interviews were in a few cases performed with enterprises and not the selected local unit. This was done in cases where the local unit did not have access to the data asked for in the questionnaire. In some cases, on request from the respondent, we had to accomplish the interviews on telephone instead of face-to-face.

Reactions of respondents

We received negative feedback on the questionnaire from both interviewers and respondents. Especially, this applied to questions where the respondents were asked to give detailed information about time spent on different forms of training. Even if

these data were available at some level in the firm, the respondents argued that it involved too much effort for them to generate it. Many respondents did not have the exact number of hours or the amount of money spent on different kinds of training activities. For these and other reasons we experienced lots of errors and partial non-response, which we later had to correct by imputation. More details are found later in the report.

Particularly questions in Part C and D were difficult for many respondents to answer. Some of the respondents pointed out that it would take them several hours just to answer some of the quantitative questions in Part A and Part C. As we did not have a legal obligation to make this survey mandatory, many of these respondents either refused to answer or told us that they only could give us approximate answers on many of these questions.

Many respondents also told us that they were going to, or wanted to, establish routines and systems in their local units that in the future would enable them to produce answers to the kind of questions that we were asking about. But they didn't have such accounting procedures at the moment. Some respondents also told us that they saw the importance of having such accountings regarding training activities in the firm, but they had not yet been able to establish this in their own firm. They also told us that this survey could help them to focus such a task on their behalf. This kind of feedback seems good for future studies, but we should have in mind that this is the same kind of feedback that we received during CVTS2 also. So, the promises for future studies from 1999/00 are not fulfilled six years later - in 2005/06.

We should also mention that the biggest challenge is all the respondents that ignored us completely. The majority of the respondents had no comments on the request or specific questions and thus gave us no information on how to improve in the future.

Observed problems in connection with the data collection

The registered high unit non-response rates in many NACE and size groups coupled with frequent item non response or incorrect information in the received answers may be taken as an indicator that the data quality is not as good as we would have hoped for. We have listed some other problems below that also may influence the final data quality.

In some of these cases the problems mentioned were solved by corrections after re-contacting the local units. However, the sheer number of observed inconsistencies and difficulties that we encountered in this survey made it impossible for us to re-contact every one of these respondents. Instead we had to make corrections and imputations without re-contacting the respondents in many cases. This may have influenced the final data quality.

In surveys in general, the respondents' problems remembering can be a threat to data quality. But, since the responding units in CVTS3 are local units and not persons, memory errors are probably not a major reason for measurement errors. Local units are not dependent on their employees' memory as they probably have registers to consult. However, the information in their available registers can be wrong or incomplete.

We soon discovered that the local units seldom kept information in the form we asked for. For instance, some of the local units didn't keep records of who had participated on different courses, only on the number of participants in courses. This means that we probably got an overestimation of the number of individuals in question C1tot.

In some cases the respondents were not able to give us figures for the sampled unit. Instead we received answers for the enterprise and not the selected local unit that we were targeting. In some of these cases it was possible to make corrections, as we knew which unit we had been given answers for. Unfortunately, in some cases we did not know.

Processing errors

Editing

The editing phase of the survey started in April 2007 and went on continuously until the delivery of our final data file to Eurostat in August 2007.

For the face-to-face and web based data collection, several automatic checks were implemented in the electronic questionnaires to prevent erroneous/inconsistent answers, flagging warnings when such errors occurred and asking the respondent to provide a new and valid answer.

We used scanning for data entry of the postal questionnaires. This procedure did not incorporate the same automatic checks as for the face-to-face and web procedures, thus resulting in more errors being flagged for data from postal questionnaires in the subsequent control through Eurostat's XTNet Edit tool.

Validation

The validity checks and record level consistency checks through XTNet Edit were useful, but in our opinion some of the test limits were too narrow and rigid, e.g. not taking sufficiently into account the fact that number of employees may vary quite considerably throughout a calendar year. It would also have been an advantage to have the XTNet Edit tool ready before the data collection period, thereby allowing us to integrate the use of such a tool in our follow-up procedures. By being able to identify more errors and inconsistencies at an early stage of the data collection we would have been allowed more time to re-contact firms to make corrections.

The unexpectedly high number of revealed errors and inconsistencies, combined with high unit non-response and item non-response, resulted in us running out of time and available material and human resources. Most errors were corrected by logical deduction from other information provided by the responding unit and/or through manual inspection of the postal questionnaires. Some re-contacts were also made with responding firms, but often we simply could not get in contact with a person that could give us a correct answer.

We also had to make corrections for firms reporting data, not for the local unit level, but for the whole enterprise to which they belonged. Where this could not be sorted out by re-contacting the firm in question, adjustments based on available register information was made. This is described further in the discussion found in the section on coherence later in this report.

After our first delivery of data files to EUROSTAT in mid July 2007 we also had to make some corrections, primarily based on file level checks performed by Eurostat. The final version of our microdata was ready by mid August 2007.

Nonresponse errors

Not all units selected will end with an interview. In order to appraise the success of a survey in covering its target sample, a set of conventions has been made. The first distinction is between those eligible for interview and those ineligible. From a gross sample of 2 798 firms there were 293 firms not belonging to the target population, 1 589 non-respondents and 916 responds, resulting in a net response rate of 37.

The unit non-response rate as well as the item non-response is quite high for different NACE-groups as well as for different size groups. Table 17 shows that the unit non-response rates vary between 100 and 41.

Table 16. Non-response rates by observed NACE and size group. Per cent.

	10-49	50-249	250+	Total
2001	41	63	100	43
2002	54	65	85	62
2003	42	70		49
2004	55	55	62	56
2005	43	57	86	52
2006	45	45	73	48
2007	53	65	95	63
2008	46	71	63	57
2009	51	48	100	51
2010	66	81	100	73
2011	59	71	73	65
2012	62	65		63
2013	75	75	64	74
2014	79	77	83	79
2015	71	62	100	69
2016	53	65	71	61
2017	89	81	67	84
2018	75	74	83	76
2019	64	64	100	64
2020	68	65	71	68
Total	60	66	75	63

Tables 18 to 23 describe item non-response before imputation for all variables in the survey. All the variables in table 24 are in the order according to the codebook provided by EUROSTAT.

Table 17. Ratio of item non-response for A3a, b, c, by observed NACE and size group. Per cent.

	10-49	50-249	250+	Total
2001	6	0		5
2002	6	6	0	5
2003	8	17		10
2004	9	5	0	7
2005	15	21	0	16
2006	2	25	0	10
2007	3	7	0	4
2008	5	8	0	5
2009	14	14		14
2010	17	0		13
2011	19	7	50	20
2012	13	8		11
2013	11	8	0	8
2014	14	9	100	15
2015	10	29		19
2016	15	12	15	14
2017	14	13	50	21
2018	6	9	33	10
2019	20	20		20
2020	26	44	17	28
Total	11	15	15	12

Table 18. Ratio of item non-response for A4, by observed NACE and size group. Per cent.

	10-49	50-249	250+	Total
2001	13	0		12
2002	13	7	100	13
2003	6	20		8
2004	22	11	40	20
2005	5	27		11
2006	3	14	0	6
2007	20	7	0	16
2008	12	0	29	12
2009	16	5		11
2010	26	17		24
2011	7	0	67	9
2012	14	8		13
2013	6	9	0	6
2014	56	0		32
2015	54	42		48
2016	10	13	13	11
2017	17	0	100	19
2018	33	0	50	20
2019	33	25		32
2020	15	23	0	13
Total	15	11	23	14

Table 19. Ratio of item non-response for A5, by observed NACE and size group. Per cent.

	10-49	50-249	250+	Total
2001	6	0		5
2002	6	19	33	11
2003	17	17		17
2004	12	5	25	11
2005	8	26		13
2006	2	17	0	7
2007	8	13	100	12
2008	3	0	30	7
2009	16	5		12
2010	25	0		19
2011	16	7	33	16
2012	16	8		13
2013	5	0	0	3
2014	29	0		19
2015	45	29		38
2016	15	18	8	14
2017	14	25	50	26
2018	25	0	100	23
2019	20	20		20
2020	17	25	0	14
Total	13	13	21	14

Table 20. Ratio of item non-response for C1tot, by observed NACE and size group. Per cent.

	10-49	50-249	250+	Total
2001	0	100		4
2002	8	0	0	4
2003	0	0		0
2004	0	17	0	5
2005	0	7		3
2006	5	0	25	5
2007	0	0	0	0
2008	5	0	0	3
2009	0	0		0
2010	6	0		4
2011	6	0	0	3
2012	4	0		3
2013	11	0	0	5
2014	0	0		0
2015	0	0		0
2016	15	0	9	9
2017	0	0	0	0
2018	0	0	0	0
2019	11	0		8
2020	0	11	0	2
Total	3	3	3	3

Table 21. Ratio of item non-response for C3tot, by observed NACE and size group. Per cent.

	10-49	50-249	250+	Total
2001	8	0		8
2002	0	13	0	4
2003	17	0		13
2004	6	25	38	18
2005	11	20		14
2006	10	7	0	8
2007	17	8	0	13
2008	10	10	0	8
2009	0	0		0
2010	6	17		9
2011	0	0	0	0
2012	23	9		19
2013	22	0	0	9
2014	17	0		8
2015	0	0		0
2016	23	10	0	12
2017	0	0	0	0
2018	0	10	50	8
2019	11	0		8
2020	13	0	6	7
Total	10	8	8	9

Table 22. Ratio of item non-response for C7tot, by observed NACE and size group. Per cent.

	10-49	50-249	250+	Total
2001	16	100		19
2002	38	25	50	35
2003	17	25		19
2004	22	42	50	34
2005	33	20		26
2006	20	36	50	29
2007	22	25	0	23
2008	20	50	50	35
2009	22	31		27
2010	35	67		43
2011	31	30	25	30
2012	23	9		19
2013	56	11	0	27
2014	0	14		8
2015	0	33		17
2016	23	30	18	24
2017	40	50	0	38
2018	43	50	100	50
2019	33	0		23
2020	31	22	18	24
Total	26	30	30	28

Table 23. Unweighted item non-response for all variables in per cent of units with applicable values. Number and per cent.

Variable	Ratio of no		Variable	Ratio of no		Variable	Ratio of no	
	No answer	answer		No answer	answer		No answer	answer
A1	0	0	B3a	105	11,5	C6a	94	21,2
A2tot04	1	0	B3b	86	9,4	C6b	97	21,8
A2tot05	0	0	B4a	105	11,5	C6c	71	16
A2m05	51	5,6	B4b	104	11,3	C6d	86	19,4
A2f05	51	5,6	C1tot	17	3,2	C6e	90	20,3
A3a	109	8,4	C1m	46	8,7	C6f	96	21,6
A3b	113	12,3	C1f	47	8,9	C6g	97	21,8
A3c	113	12,3	C2a	134	25,3	C7aflag	18	3,4
A4	113	12,3	C2b	77	14,6	C7a	88	22,4
A4m	202	22	C2c	149	28,2	C7bflag	14	2,6
A4f	215	23,4	C3tot	49	9,3	C7b	108	29,8
A5	126	13,7	C3i	29	8	C7cflag	16	3
A6	93	10,1	C3e	39	8,8	C7c	71	39,4
B1a	0	0	C4tot	49	9,3	C7dflag	21	4
B1b	0	0	C4m	188	35,5	C7d	67	34,7
B2aflag	69	7,5	C4f	163	30,8	C7sflag	91	18,5
B2a	141	24,8	C5a	115	21,7	C7sub	93	18,9
B2bflag	66	7,2	C5b	96	18,1	PAC	92	17,4
B2b	251	62,2	C5c	67	12,7	C8aflag	39	7
B2cflag	68	7,4	C5d	90	17	C8a	81	41,3
B2c	103	29,7	C5e	88	16,6	C8bflag	35	6,6
B2dflag	70	7,6	C5f	99	18,7	C8b	43	65,2
B2d	87	35,1	C5g	74	14	C7tot	148	28
B2eflag	72	7,9	C5h	109	20,6			
B2e	112	25,7	C5i	101	19,1			

Table 23 continuing

Variable	No answer	Ratio of no answer	Variable	No answer	Ratio of no answer	Variable	No answer	Ratio of no answer
C9a1	4	1	D13c	133	24,2	F1tot05	84	9,2
C9a2	4	8,7	D13d	107	31,5	F1m05	86	9,4
C9b1	14	2,6	D13e	124	29,7	F1f05	86	9,4
C9b2	14	17,7	D13f	366	73,8	F2aflag	85	22,8
C9c1	20	3,8	D14a	115	14,3	F2a	161	44,1
C9c2	24	7,9	D14b	118	14,7	F2bflag	106	28,5
C9d1	13	2,5	D14c	0	0	F2b	135	17,3
C9d2	14	15,2	D14d	0	0	F2cflag		na
C10a1	11	2,1	D14e	0	0	F2c		na
C10a2	15	4,1	D15a	156	19,4	F3aflag		na
C10b1	29	5,5	D15b	156	19,4	F3a		na
C10b2	32	12,2	D15c	156	19,4	F3bflag	95	25,5
D1	110	13,7	D15d	156	19,4	F3b	137	47,1
D2	112	13,9	D15e	156	19,4	F2tot		na
D3	114	14,2	D15f	156	19,4			
D4	122	15,2	D15g	156	19,4			
D5	132	16,4	D15h	156	19,4			
D6	127	15,8	E1a	72	41,6			
D7	114	14,2	E1b	72	41,6			
D8	151	18,8	E1c	72	41,6			
D9	141	17,6	E1d	72	41,6			
D10	146	18,2	E1e	72	41,6			
D11	147	18,3	E1f	72	41,6			
D12	143	17,8	E1g	72	41,6			
D13	112	13,9	E1h	72	41,6			
D13a	123	15,3	E1i	72	41,6			
D13b	125	22,8						

Imputation and weight estimation

Unit non-response was corrected through the weighting procedures (see below) whereas item non-response was dealt with using imputation.

Imputation

Quantitative variables and some of the qualitative ones were imputed according to guidelines given in the Eurostat manual, and for the most part in line with the procedures outlined by Statistics Sweden in their document about weighting, re-weighting and imputations dated 2005-08-29, developed for the CVTS3 contract group and presented to Eurostat.

Imputations were carried out separately within 40 strata (two size categories (more or less than 50 employees)* 20 NACE categories).

Imputations of the quantitative variables were carried out as mean imputations. The variables were imputed according to a logical sequence as described in the document mentioned above, e.g. imputations on the number of male and female employees (A2m05 and A2f05) were conducted prior to the imputations of male and female course participants (C1m and C1f) etc. Before imputing the quantitative course cost variables, we had to impute the relatively limited amount of partial non-response found in the qualitative C7aflag-C7dflag, given that these variables were directly connected to the quantitative course cost variables. The imputations on C7aflag-C7dflag were performed manually based on examinations of the percentage distributions of the alternative answers on these variables.

A few other qualitative variables were imputed as well (B2aflag-B2eflag), using a sequential “hot-deck” imputation.

For the purpose of this “hot-decking”, two files were created for the imputation of each variable, one with records containing no item non-response on the variable in question, and one containing item non-response. Both files were then sorted by the same strata variable, and randomly within each stratum by use of random numbers. Records in the file with known values were then used for imputations of the records in the same stratum with item non-response. When a record with known values had been used once for imputing a record with missing values, the subsequent record with known values was used for the next imputation. We did not face the problem of having to use the same record with known information several times to impute on a variable.

Checking and a few corrections or re-imputations were done after we had conducted different types of imputations.

For variables with particularly high item non-response rates, imputations have not been carried out. This is also the case for variables in the Initial Vocational Training (IVT) part of the survey (section F), even though some variables in this section were considered key variables according to the manual. The amount of item non-response was very pronounced in this part of the survey, but the basis for performing imputations was also further weakened by several other factors, linked to the scope, financing and organisation of IVT in Norway.

IVT in Norway is for the most part linked to the vocational training system at upper secondary level in Norway. This system is based on a combination of schooling and apprenticeship. Training normally is made up of two years of vocational training in an upper secondary school with classroom teaching and practical experience in the school facilities, followed by two years as an apprentice in a training establishment (firm/enterprise). IVT in firms/enterprises is not that common with regards to formal learning at higher ISCED levels. The number of respondents having provided IVT was thus limited in our survey, furthermore several of the responses we did receive contained inconsistent and erroneous information.

Apprentices in the upper secondary dual system have to be paid a regular wage by the establishment for which they work and receive training. However, both with regards to this type of IVT and other types of IVT, someone else than the firms themselves often pay for much of the IVT costs. Hence, the connection between IVT costs and number of participant in IVT- activities becomes unclear. There is also not a significant correlation to be found between number of employees and the number of IVT participants.

For the reasons just mentioned above we have not found it reasonable to try to impute any of the variables in the section F, nor will we publish any results for these variables.

Calculation of final weights

In order to estimate population totals based on the sample, inflation factors (weights) have been calculated in a multi-stage process.

First, initial weights were calculated, based on the number of firms in the net sample compared to the known number of firms within each of the 60 strata used in the sampling.

These weights have then been adjusted through calibration, using the following additional information (See also table 24):

- Known population totals for number of firms as per January, 2005 in three size groups, 20 NACE categories and seven regions in Norway. The three size groups and the 20 NACE categories are the marginal counts in the 20x3 table defined by the 60 sampling strata.
- Known population totals for number of employees as per January, 2005 in three size groups and 20 NACE categories.

The resulting weights, when used in estimating population totals for the number of firms and employees³ in the three size groups and 20 NACE categories, yield results equal to the true population totals at the time of sampling. The same holds for the estimation of the number of firms in each of the seven regions. It is however important to note that estimated population totals within the 20 NACE by three size groups will vary from the true population totals.

³ Estimation based not on A2tot05, but on n_{empreg} (the number of employees according to registers). See section 6 about coherence for a further discussion about discrepancies found between the information provided by firms and information from the structural business register.

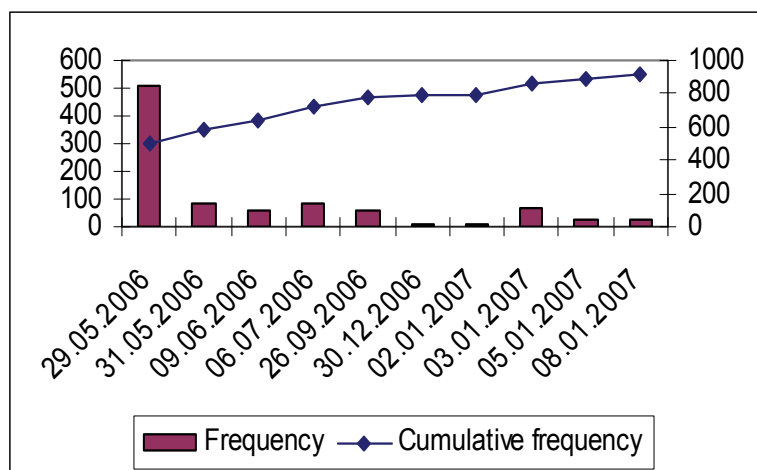
Table 24. Known totals used in calculations of the final weights. Number of local units and employees by region, size group and NACE.

	Local units	Employees
Region		
Oslo/Akershus	7184	
Hedmark/Oppland	2140	
South Eastern Norway	5321	
Agder/Rogaland	4013	
Western Norway	4748	
Trøndelag	2397	
Northern Norway	2651	
Size group (employees)		
10-49	24830	467413
50-249	3292	307429
250+	332	168262
NACE group		
10-14	104	2378
15-16	954	47721
17-19	129	3897
21-22	525	30764
23-26	466	28218
27-28	591	27377
29-33	708	34062
34-35	370	30468
20, 36-37	587	20565
40-41	395	13617
45	3380	96551
50	1901	35334
51	2488	70183
52	5075	99874
55	2321	57557
60-63	1763	84428
64	620	35601
65-66	631	33148
67	120	4461
70-74, 90-93	5326	186900
Total	28454	943104

Timeliness

The total inflow of answers by some important dates during the data collection is shown in figure 1. Dates given in Annex 11 describe activities during the project's lifespan.

Figure 1. Data collection by some important dates. Frequency and cumulative frequency



Accessibility and clarity

Statistics Norway's published some results from the Norwegian CVTS3 on August 22, 2007 on http://www.ssb.no/english/subjects/04/02/50/opbed_en/. The article focused on the Norwegian data on participation rates, and the provision of various forms of CVT. Some differences between local units in different regions, industries and size groups were presented and discussed, however a detailed breakdown of the data was not given. Were this was permissible comparisons were made with results from CVTS2. The article was published in both Norwegian and English and received some attention from users of CVT-statistics and media. Some researchers have already requested access to microdata from CVTS3. Statistics Norway hope to analyse and present Norwegian results in light of comparable data from other participating countries after data from CVTS3 have been made available on New Cronos.

Comparability

No deviations exist between the European concepts and the concepts used in the Norwegian CVTS3. As stated earlier in this report there are some deviations between the Norwegian and the European questionnaire regarding the questionnaire flow, and a few questions have been excluded due to irrelevance or because the information was entered from Statistic Norway's business register instead of being included in the questionnaire. It is our assumption that these deviations between the Norwegian survey and Eurostat's recommendations only influence the comparability in the sense that it is impossible to compare results with other countries for questions not asked or included (from registers) in the Norwegian survey. However, comparability is limited by the issue of sampling level outlined below.

It is possible to compare certain figures for 2005 from the Norwegian CVTS3 with similar figures for 1999 from the Norwegian CVTS2. However, since enterprises were sampled in CVTS2 and firms in CVTS3 there are limitations to the comparability. Likewise, since enterprises have been sampled in the other European countries taking part in CVTS3, the Norwegian CVTS3 data can only partially be used in international comparisons.

E.g. it is plausible that an enterprise made up of several firms will be more likely to have offered CVT courses (at the level of the enterprise or in one or more of the constituent firms) than a single firm with as many employees as the enterprise. One should thus be alert to the fact that the ratio of enterprises offering CVT courses in 1999 is not directly comparable with the ratio of firms offering CVT course in 2005. The same holds for cross-sectional comparisons between Norwegian local units and enterprises in other countries with regards to the provision of CVT.

It is however possible to compare CVT course participation rates between 1999 and 2005 based on CVTS2 and CVTS3, and between CVTS3 results from Norway and other participating countries. This is due to the fact that inflating from a sample of firms or enterprises would yield similar estimated population totals. Although there might be some discrepancy, cost indicators and hours of instruction are also rather comparable with similar indicators from CVTS2 and CVTS3 in other countries.

As a general advise, one should be cautious when using Norwegian CVTS3 data in longitudinal or cross-sectional comparisons. Large deviations from results found in CVTS2 or CVTS3 in countries that tend to have similar results to those of Norway, should warrant extra scrutiny before leading to firm conclusions.

Coherence

Comparison with statistics from other sources

As noted above, there are certain limitations to the comparability between CVTS3 and CVTS2. Hence, e.g. the indication of a decline in provision of CVT courses from CVTS3 to CVTS2 does not lend itself to any firm conclusions. It is nevertheless worth mentioning that other surveys (where individuals are sampled, e.g. the Norwegian Learning conditions monitor) show a declining trend in course activities versus other forms of CVT. The differences between sectors are also to a large degree consistent with similar statistics from the Learning conditions monitor.

When comparing CVTS3 and CVTS2 there is a clear decline in CVT course participation rates, and no longer the pronounced gender differences found in CVTS2.

Coherence with structural business registers

A2tot05 was substantially larger than n_empreg for several respondents prior to imputation. A certain amount of difference should be considered normal due to seasonal variations and lack of register updates. However, when examining the firms in question more closely we found that many of them had responded for the whole local unit to which they belong. In the Norwegian CVTS3 local units were sampled, and these firms should have responded for the local unit level only. We have adjusted these records through imputation of the quantitative variables using additional register information about the whole local unit. Nevertheless, the remaining differences between the structural business register and CVTS shown in table 25-27 indicates that the number of employees reported still remains too high for some firms, but not to the degree where it has been possible to identify whether if it is a result of data being reported for the local unit as a whole. The discrepancies are clearly most pronounced in the largest size group. It is important to note that when the weights were calibrated n_empreg and not a2tot05 was used. Another key reason for the observed differences has to do with the fact that some firms have changed from one size group to another. The observed effects on estimations of population totals based on CVTS3 are of less concern when ratios or quotas are being calculated, such as e.g. CVT course participation rates, CVT costs per employee, the percentage share of CVT course hours in a particular field.

According to our calculations, based on the information given by the local units on the number of employees, 7 per cent reports to belonging to another size group than the one where we had put them. We found the largest discrepancy among local units with 250+ employees, where 14 per cent report belonging to another size group.

Table 25. Number of employees in each NACE and size group in the sample frame.

NACE group	Number of employees			Total
	10-49	50-249	250-	
10-14	1702	676	0	2378
15-16	15167	22082	10472	47721
17-19	2237	1660	0	3897
21-22	7526	10596	12642	30764
23-26	7359	13418	7441	28218
27-28	9988	10363	7026	27377
29-33	10747	14616	8699	34062
34-35	5478	10575	14415	30468
20, 36-37	10250	9042	1273	20565
40-41	6966	4944	1707	13617
45	58245	26546	11760	96551
50	31330	4004	0	35334
51	40989	24338	4856	70183
52	80890	17123	1861	99874
55	40207	15804	1546	57557
60-63	27781	30194	26453	84428
64	10316	15466	9819	35601
65-66	10195	9627	13326	33148
67	2272	1470	719	4461
70-74, 90-93	87768	64885	34247	186900
Total	467413	307429	168262	943104

Table 26. Number of employees according to CVTS3, by NACE and size group.

NACE group	Number of employees			Total
	10-49	50-249	250-	
10-14	1966	352	0	2318
15-16	16777	19794	7383	43954
17-19	2151	1640	0	3791
21-22	7297	11590	10539	29426
23-26	7869	15208	7382	30459
27-28	11769	8554	7373	27696
29-33	8602	27683	na	36285
34-35	5037	7724	21195	33956
20, 36-37	10864	10785	na	21649
40-41	6797	7952	na	14749
45	58683	25082	27543	111308
50	34284	3923	0	38207
51	40739	33009	4347	78095
52	87528	9134	8354	105016
55	39100	22240	na	61340
60-63	27921	27541	52704	108166
64	8323	16455	33025	57803
65-66	12397	16009	10945	39351
67	2315	2465	na	4780
70-74, 90-93	99760	43316	65737	208813
Total	490178	310455	256527	1057160

Table 27. Percentage difference between values in Table 25 and 26.

NACE group	Number of employees			Total
	10-49	50-249	250-	
10-14	15,5	-47,9	na	-2,5
15-16	10,6	-10,4	-29,5	-7,9
17-19	-3,8	-1,2	na	-2,7
21-22	-3,0	9,4	-16,6	-4,3
23-26	6,9	13,3	-0,8	7,9
27-28	17,8	-17,5	4,9	1,2
29-33	-20,0	89,4	na	6,5
34-35	-8,1	-27,0	47,0	11,4
20, 36-37	6,0	19,3	na	5,3
40-41	-2,4	60,8	na	8,3
45	0,8	-5,5	134,2	15,3
50	9,4	-2,0	na	8,1
51	-0,6	35,6	-10,5	11,3
52	8,2	-46,7	348,9	5,1
55	-2,8	40,7	na	6,6
60-63	0,5	-8,8	99,2	28,1
64	-19,3	6,4	236,3	62,4
65-66	21,6	66,3	-17,9	18,7
67	1,9	67,7	na	7,2
70-74, 90- 93	13,7	-33,2	91,9	11,7
Total	4,9	1,0	52,5	12,1

Burden and benefits

Increasing attention is paid to response burden in business surveys. Since CVTS3 is a sample survey, the total burden for all firms in Norway was small. However, for the local units that were selected the response task was quite burdensome. In order to measure the response burden that follows from CVTS3, we asked a sample of the CVTS sample to fill in and return a small questionnaire on perceived response burden. The results from this response burden survey are presented and discussed in the separate pilot report (Fosen, 2007) submitted to Eurostat in October 2007.

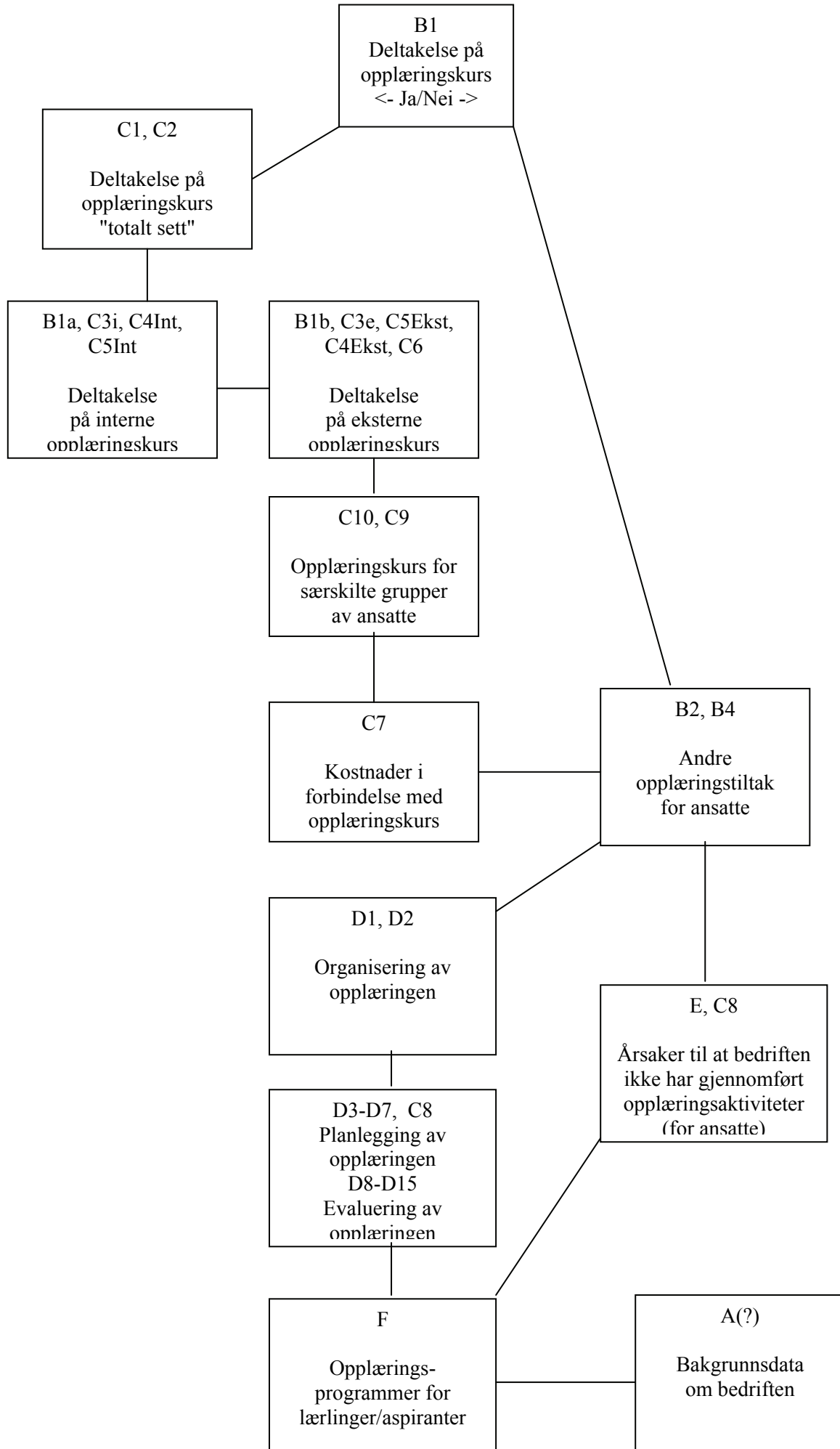
As stated earlier in this report the data collection and data revision for the Norwegian CVTS3 has been quite cumbersome, and the final data is of limited quality for several indicators. Nevertheless, it is important to underline that through an analysis of the strength and weaknesses of the various survey modes and contact strategies tested in the Norwegian CVTS3, this survey should give valuable input to the planning of future CVTS. As stated earlier such an analysis is provided in our CVTS3 pilot report (Fosen, 2007), but a few key points are worth mentioning here:

- Web based self-completion or computer assisted personal interviewing have proven themselves strongly preferable to paper and pencil self-completion in CVTS3. With as complex and detailed questions as in CVTS3, the lack of opportunity to implement automatic checks in the paper questionnaire resulted in a particularly high level of illogical or partial answers.
- To get data from larger units, CVTS2 and CVTS3 have shown that the use of CAPI seems necessary to assure sufficient quality and response rates. In CVTS2 all the larger units were offered CAPI, whereas this was not the case in CVTS3. This is probably one of the reasons why the response rate amongst the largest firms was particularly low in CVTS3

The most important impediment to assuring quality data from CVTS3 seems though to be the level of complexity in the common CVTS3 questionnaire which participating countries have had to follow. This complexity results in an elevated response burden for the sampled units, illustrated by low response rates, high item non-response and many inconsistent answers. Our experiences from CVTS2 and CVTS3 indicate that asking detailed questions about e.g. costs broken down by subtypes of costs, hours in CVT/CVT courses by fields of training or training providers is counterproductive to the overall objective of receiving quality data that might give us useful information about CVT. We thus believe that it would be advantageous in future CVTS to focus more on assuring good comparable data on fewer and less detailed key indicators.

The Norwegian CVTS3 was conducted at the local unit level due to feedback from enterprises in CVTS2, stating that the information asked for was not available at the central level of the enterprise but in its local units. There has been some discussion at the European level about sampling local units in future CVTS, thus our experiences might be of some interest. Given that the improved quality we hoped for when sampling local units has not manifested itself in the Norwegian CVTS3, we are led to believe that for future surveys it would be useful to discuss the feasibility of an approach integrating both enterprises and their local units. What seems clear is that certain ad-

aptations and changes should be made to assure that future CVTS will provide businesses, researchers and policy-makers with the benefits of relevant, valid and comparable data on continuing vocational training in Europe.





Undersøkelse om opplæring i bedrifter



Du kan også svare på Internett: <http://intervju.ssb.no>

Bruker-ID:

Passord:

? Trenger du hjelp med utfylling av papirskjemaet, ring tlf. **62 88 56 31** eller send e-post til opplaering@ssb.no

Opplysninger om bedriften

1 Dette er den informasjonen SSB har om bedriften. **Er opplysningene feil eller mangelfulle, vennligst oppdater i feltene til høyre.**

Navn:

Gateadresse:

Postnummer/
sted:

Postadresse:

Postnummer/
sted:

Organisasjons-
nummer

2 Kontaktperson for SSB (hovedansvarlig for utfylling av skjema):

Navn:

Stilling:

Telefon:

3 Hvor mange ansatte hadde bedriften per 31.12.2005?

antall

4 Hvor mange av de ansatte var menn, og hvor mange var kvinner per 31.12.2005?

antall menn

antall kvinner



5 **Hvor mange av de ansatte var i følgende aldersgrupper per 31.12.2005?**

under 25 år (født 1981 eller senere)

⊥

25 til 54 år (født 1951 til 1980)

55 år og eldre (født 1950 eller tidligere)

6 **Hvor mange arbeidstimer utførte bedriftens ansatte totalt i 2005?** Ta med vanlig arbeidstid og overtid som ikke ble avspasert.

antall timer

7 **Hvor mange av arbeidstimene ble utført av menn, og hvor mange ble utført av kvinner?**

utført av menn

utført av kvinner

8 **Hva var de totale lønnskostnadene for bedriften i 2005?** Ta med lønn, feriepenger, bonuser til ansatte, arbeidsgiveravgift, pensjonsutgifter og forsikringer av ansatte.

kroner

⊥

9 **Innførte bedriften i 2005 noen nye eller vesentlig forbedrede produkter/tjenester, eller nye eller vesentlig forbedrede metoder for produksjon eller levering av bedriftens produkter/tjenester?**

Ja

Nei

⊥

Opplæringskurs for ansatte

Spørsmål 10 til 45 gjelder opplæringskurs for ansatte. Med opplæringskurs menes kurs som har til hensikt å utvikle de ansattes kompetanse. Opplæringskurs vil hovedsakelig foregå i egne undervisningslokaler med flere deltakere.



Som opplæringskurs regnes:

- Både kurs som fører fram til en eksamen/sertifisering og kurs som ikke gir formell kompetanse

Som opplæringskurs regnes ikke:

- Praktisk opplæring på arbeidsplassen, selvstudier og annen individuell opplæring
- Kurs for lærlinger

10 Hadde bedriften ansatte som deltok på opplæringskurs i 2005?

Ja

Nei → Gå til **44**

11 Hvor mange ansatte deltok på opplæringskurs i 2005? Hver person skal kun telles én gang.

antall ansatte →

12 Hvor mange av disse var menn, og hvor mange var kvinner?

antall menn

antall kvinner

13 Hvor mange av de som deltok på opplæringskurs i 2005 var i følgende aldersgrupper?

under 25 år (født 1981 eller senere)

25 til 54 år (født 1951 til 1980)

55 år og eldre (født 1950 eller tidligere)

Deltakelse på interne opplæringskurs

14 Har ansatte deltatt på interne opplæringskurs i 2005? Med interne opplæringskurs menes kurs som er planlagt og organisert av bedriften selv. Det vil bli stilt spørsmål om kurs arrangert av eksterne arrangører senere i skjemaet.

Ja

Nei → Gå til **18**

15 Hvor mange arbeidstimer brukte de ansatte totalt på interne opplæringskurs i 2005? Her skal bare den betalte arbeidstiden regnes med. Hvis bedriften ikke har det nøyaktige tallet, kan det regnes ut ved å multiplisere det totale antallet deltakelser på interne kurs med gjennomsnittlig/vanlig varighet på interne kurs.

antall timer



16 Hvordan var arbeidstidene brukt på interne opplæringskurs i 2005 fordelt mellom mannlige og kvinnelige ansatte? Bruk tallet fra spørsmål 15.

antall timer, mannlige ansatte

antall timer, kvinnelige ansatte

17 Nedenfor ønsker vi at du skal fordele arbeidstidene brukt på interne opplæringskurs i 2005 på ulike opplæringsområder. Bruk tallet fra spørsmål 15. Dersom et kurs ikke passer med svarkategoriene nedenfor, bruk den svarkategorien som ligger nærmest. Bruk skjønn dersom bedriften ikke har detaljerte opplysninger.

a.) Salg og markedsføring antall timer slike kurs ble ikke arrangert

b.) Ledelse og organisasjonsutvikling, administrasjon antall timer slike kurs ble ikke arrangert

c.) Økonomi og regnskap antall timer slike kurs ble ikke arrangert

d.) Arbeidsrutiner, bedriftskultur, personlig/sosial utvikling antall timer slike kurs ble ikke arrangert

e.) Helse, miljø og sikkerhet antall timer slike kurs ble ikke arrangert

f.) Dataopplæring, programmering og avansert bruk av IKT antall timer slike kurs ble ikke arrangert

g.) Språkopplæring antall timer slike kurs ble ikke arrangert

h.) Service, transport, offentlig sikkerhet (politi, brannvesen, forsvar) antall timer slike kurs ble ikke arrangert

i.) Industri, håndverk, bygg og anlegg antall timer slike kurs ble ikke arrangert

j.) Andre opplæringsområder antall timer slike kurs ble ikke arrangert

Deltakelse på eksterne opplæringskurs

- 18** Har ansatte deltatt på eksterne opplæringskurs i 2005? Med eksterne kurs menes kurs som ikke er planlagt og organisert av bedriften selv, men av en ekstern aktør.

Ja

Nei → Gå til **22**

- 19** Nedenfor ønsker vi at du skal oppgi hvor mange arbeidstimer bedriften har brukt på eksterne opplæringskurs i 2005, fordelt på ulike opplæringsområder. Ved å gå gjennom tabellen håper vi å kunne hjelpe deg med å komme fram til hvor mange timer bedriften har brukt på eksterne opplæringskurs totalt (spørsmål 19k). Dersom et kurs ikke passer med svarkategoriene nedenfor, bruk den svarkategorien som ligger nærmest. Bruk skjønn dersom bedriften ikke har detaljerte opplysninger.

a.) Salg og markedsføring

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

b.) Ledelse og organisasjonsutvikling, administrasjon

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

c.) Økonomi og regnskap

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

d.) Arbeidsrutiner, bedriftskultur, personlig/sosial utvikling

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

e.) Helse, miljø og sikkerhet

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

f.) Dataopplæring, programmering og avansert bruk av IKT

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

g.) Språkopplæring

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

h.) Service, transport, offentlig sikkerhet (politi, brannvesen, forsvar)

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

i.) Industri, håndverk, bygg og anlegg

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

j.) Andre opplæringsområder

antall timer

slike kurs ble ikke arrangert

k.) Hvor mange timer brukte bedriften totalt på eksterne opplæringskurs i 2005?

sum antall timer

20 Hvordan var arbeidstidene brukt på eksterne opplæringskurs i 2005 fordelt mellom mannlige og kvinnelige ansatte? Bruk totalsummen fra spørsmål 19k.

antall timer, mannlige ansatte

antall timer, kvinnelige ansatte



21 Nedenfor ønsker vi at du skal fordele arbeidstidene brukt på eksterne opplæringskurs i 2005 på ulike typer kursarrangører. Bruk totalsummen fra spørsmål 19k. Bruk skjønn dersom bedriften ikke har detaljerte opplysninger om dette.

a.) Skoler, høyskoler og universiteter antall timer slike arrangører ble ikke brukt

b.) Voksenopplæringscentre og andre offentlige undervisningsinstitusjoner som er finansiert eller administrert av offentlige myndigheter antall timer slike arrangører ble ikke brukt

c.) Private kursarrangører antall timer slike arrangører ble ikke brukt

d.) Leverandører av varer eller tjenester, dvs bedrifter som ikke har opplæring som hovedaktivitet, men som tilbyr kurs i tilknytning til bruk av sine produkter antall timer slike arrangører ble ikke brukt

e.) Arbeidsgiverforeninger, bransjeorganisasjoner, handelsorganisasjoner antall timer slike arrangører ble ikke brukt

f.) Fagforeninger antall timer slike arrangører ble ikke brukt

g.) Andre kursarrangører antall timer slike arrangører ble ikke brukt



Opplæringskurs for særskilte grupper av ansatte

22 Hadde bedriften i 2005 ansatte med deltidskontrakter? Stillingsandel under 100 %.

- Ja
 Nei

23 Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?

- Ja
 Nei

24 Hadde bedriften midlertidig ansatte i 2005?

- Ja
 Nei → Gå til **26**

25 Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?

- Ja
 Nei



26 Hadde bedriften ansatte som var arbeidsinnvandrere i 2005? Med arbeidsinnvandrere mener vi mennesker som ikke er fast bosatt i Norge, men som oppholder seg her midlertidig for å arbeide.

- Ja
 Nei

27 Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?

- Ja
 Nei

28 Hadde bedriften ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i 2005? .

- Ja
 Nei

29 Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?

- Ja
 Nei

30 Hadde bedriften ansatte som var funksjonshemmede i 2005?

- Ja
 Nei

31 Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?

- Ja
 Nei

32 Hadde bedriften ufaglærte eller ansatte med kun grunnskoleutdanning i 2005? Regn ikke med lærlinger.

- Ja
 Nei

33 Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?

- Ja
 Nei

34 Hadde bedriften ansatte som stod i fare for å bli overtallige i 2005?

- Ja
 Nei → Gå til **36**

35 Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?

- Ja
 Nei

Kostnader i forbindelse med opplæringskurs

36 Hadde bedriften reise- og diettkostnader i forbindelse med opplæringskurs for ansatte i 2005? Gjelder både eksterne og interne kurs.

- Ja
 Nei

37 Hvor store var disse kostnadene?

kroner

38 Hadde bedriften lønnskostnader for ansatte som administrerte og/eller underviste på interne opplæringskurs i 2005?

- Ja
 Nei → Gå til **40**

39 Hvor store var disse lønnskostnadene?

kroner

- 40** Hadde bedriften i 2005 utgifter til kursmateriell, teknisk utstyr til bruk i opplæringen og/eller utgifter til egne opplæringslokaler? Avskrivning på undervisningsutstyr og/eller lokaler skal også regnes med.

Ja
 Nei

- 41** Hvor store var disse utgiftene totalt?

kroner



- 42** Hadde bedriften utgifter i form av honorarer eller kursavgifter til eksterne kursarrangører i 2005?

Ja
 Nei

- 43** Hvor store var disse utgiftene?

kroner

- 44** Så et spørsmål som ikke gjelder 2005, men 2004: Arrangerte bedriften opplæringskurs for ansatte i 2004?

Ja
 Nei

Ikke aktuelt, bedriften eksisterte ikke i 2004



Så et spørsmål som gjelder 2006:

- 45** Har bedriften gjennomført eller planlegger bedriften å gjennomføre opplæringskurs for ansatte i 2006?

Ja
 Nei

Andre opplæringstiltak for ansatte

Opplæring av ansatte skjer ikke bare gjennom kursing. I de neste spørsmålene vil vi vite om ansatte har deltatt i andre typer opplæringstiltak i 2005. Ta bare med aktiviteter der opplæring var hovedformålet.

Først har vi noen spørsmål om opplæring på arbeidsplassen:

- 46** Har ansatte i bedriften fått opplæring gjennom organisert veiledning fra kolleger? Opplæring av lærlinger skal ikke regnes med.

Ja
 Nei

- 47** Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

- 48** Har ansatte i bedriften fått opplæring gjennom jobbrotasjon eller hospitering internt i bedriften?

Ja
 Nei

→ Gå til **50**

- 49** Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte



50 Har ansatte i bedriften deltatt i fjernundervisning, e-læring eller andre former for selvstudier?

- Ja
 Nei

51 Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

52 Har ansatte i bedriften deltatt i interne faglige diskusjonsgrupper? Her mener vi ansatte som møtes regelmessig for å utveksle erfaringer og kunnskap.

- Ja
 Nei → Gå til **54**

53 Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

Så har vi noen spørsmål om opplæring som foregår utenfor arbeidsplassen:

54 Har ansatte i bedriften fått opplæring gjennom utveksling eller studiebesøk hos andre bedrifter?

- Ja
 Nei → Gå til **56**

55 Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

56 Har ansatte i bedriften deltatt på konferanser, forelesninger, workshops eller messer, der opplæring var hovedformålet med deltakelsen?

- Ja
 Nei → Gå til **58**

57 Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

Så et spørsmål som ikke gjelder 2005, men 2004:

58 Arrangerte bedriften i 2004 noen av de såkalte "andre opplæringstiltakene" som er nevnt i spørsmålene 46 t.o.m. 56?

- Ja
 Nei
 Ikke aktuelt, bedriften eksisterte ikke i 2004

Så et spørsmål som gjelder 2006:

59 Har bedriften gjennomført eller planlegger bedriften å gjennomføre noen av de "andre opplæringstiltakene" i 2006?

- Ja
 Nei



Dersom dere har svart nei på spørsmål 10 (bedriften hadde ikke opplæringskurs i 2005), og nei på *alle* spørsmålene fra spørsmål 46 til 56, gå til spørsmål 90.

Har dere svart ja på spørsmål 10 eller på noen av spørsmålene fra spørsmål 46 til 56, fortsett med spørsmål 60.

Organisering av opplæringen

60 Drev bedriften i 2005 selv eller i samarbeid med andre bedrifter/organisasjoner et opplæringscenter? Med eget personale, egne lokaler og eget utstyr.

- Ja, bedriften drev et eget opplæringscenter
 Ja, bedriften drev et opplæringscenter sammen med andre
 Nei

61 Hadde bedriften en egen person eller enhet som hadde ansvaret for organisering av opplæringstiltakene for de ansatte i 2005?

- Ja
 Nei

Planlegging av opplæringen

62 Benyttet bedriften eksterne rådgivere i 2005 for å innhente informasjon om ulike opplæringstilbud/få råd om egnede opplæringstiltak?

- Ja
 Nei

63 Hvor ofte benyttet bedriften seg av eksterne rådgivere?

- Svært ofte
 Ganske ofte
 Av og til

64 Foretok bedriften i 2005 evalueringer av det framtidige kompetansebehovet?

- Ja
 Nei

65 Hvor ofte foretok bedriften evalueringer av det framtidige kompetansebehovet?

- Svært ofte
 Ganske ofte
 Av og til

66 Ble det foretatt noen samtaler mellom leder(e) og ansatte i 2005, der opplæringsbehovene til de enkelte ansatte ble kartlagt?

- Ja
 Nei

67 Hvor mange ansatte ble det foretatt slike samtaler med?

- Med alle ansatte
 Med halvparten av de ansatte eller flere
 Med under halvparten av de ansatte

68 Ble det i 2005 utarbeidet en skriftlig opplæringsplan for bedriften?

- Ja
 Nei

69 Hadde bedriften et eget opplæringsbudsjett for 2005?

- Ja
 Nei

⌞

Fond for opplæring

70 Betalte bedriften inn bidrag til kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005? For eksempel etterutdanningsfond i forbindelse med tariffavtaler.

- Ja
 Nei

71 Hvor stort beløp ble innbetalt?

kroner

72 Mottok bedriften pengebidrag fra kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005?

- Ja
 Nei → Gå til **74**

73 Hvor stort beløp ble utbetalt?

kroner

Evaluering av opplæring

74 Etter at opplæringskursene eller andre former for opplæring var gjennomført i 2005, hvor ofte ble de ansattes tilfredshet med opplæringen målt? Ved hjelp av et spørreskjema eller på annen måte.

- Alltid
 Ofte
 Sjelden
 Aldri

75 Etter at opplæringskursene eller andre former for opplæring var gjennomført i 2005, hvor ofte ble det avholdt en skriftlig eller praktisk prøve for å finne ut av om de ansatte hadde tilegnet seg ønsket kompetanse?

- Alltid
 Ofte
 Sjelden
 Aldri

76 Etter at opplæringskursene eller andre former for opplæring var gjennomført i 2005, hvor ofte ble det foretatt en vurdering av om de ansattes atferd og/eller ytelse i arbeidet hadde endret seg som følge av opplæringen? En slik vurdering kan skje ved at ansatte blir observert av en arbeidsleder.

- Alltid
 Ofte
 Sjelden
 Aldri

77 Hvor ofte ble det benyttet indikatorer for å evaluere effekten av opplæringstiltakene i 2005? Eksempler på slike indikatorer kan være produksjonstid, leveringstid eller reduksjon i svinn.

- Alltid
 Ofte
 Sjelden
 Aldri

⌞

Ansattes innflytelse på opplæringsaktiviteter

78 Hadde ansatte i bedriften representanter i et arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ i 2005?

Ja

Nei → Gå til **86**



79 Hadde de ansatte gjennom dette utvalget/organet innflytelse på mål og prioriteringer i opplæringsarbeidet i bedriften?

Ja

Nei

80 Hadde de ansatte gjennom dette utvalget/organet noen innflytelse på hvilke grupper av ansatte som skulle tilbys opplæring?

Ja

Nei

81 Hadde de ansatte gjennom dette utvalget/organet noen innflytelse på innholdet i opplæringsaktivitetene?

Ja

Nei

82 Hadde de ansatte gjennom dette utvalget/organet noen innflytelse på budsjetteringen av opplæringsaktivitetene?

Ja

Nei

83 Hadde de ansatte gjennom dette utvalget/organet noen innflytelse på valg av eksterne kursarrangører?

Ja

Nei

Bedriften hadde ikke eksterne kurs i 2005

84 Ble det i 2005 foretatt en helhetlig evaluering av opplæringsaktivitetene i bedriften?

Ja →

Nei → Gå til **86**

85 Var arbeidsmiljøutvalget eller tilsvarende organ involvert i evalueringen av opplæringen?

Ja

Nei



Rammebetingelser for opplæring

- 86** Var bedriften i 2005 underlagt tariffavtaler eller andre kollektive avtaler som regulerte bedriftens opplæringspolitikk?
- Ja
 Nei
 Vet ikke
- 87** Benyttet bedriften i 2005 offentlig finansierte rådgivningstjenester for å identifisere opplæringsbehov eller for å få hjelp til å utvikle opplæringsplaner?
- Ja
 Nei
- 88** Mottok bedriften i 2005 offentlig støtte for å dekke kostnader i forbindelse med opplæring av ansatte?
- Ja
 Nei

- 89** Begrenset noen av faktorene nedenfor bedriftens opplæringstilbud i 2005?
Sett kryss ved de viktigste faktorene, maksimalt tre kryss.

- Opplæringskursene var generelt for kostbare
- Bedriften fant ikke egnede opplæringskurs i markedet
- Bedriften hadde problemer med å vurdere de ansattes opplæringsbehov
- Det ble gjennomført omfattende opplæringstiltak før 2005
- De ansatte hadde ikke tid på grunn av høy arbeidsbelastning
- De ansattes kunnskaps- og ferdighetsnivå tilfredstilte bedriftens behov
- Bedriften fokuserte mer på opplæring av lærlinger/aspiranter enn på opplæring av vanlige ansatte
- Andre faktorer, hvilke?

Gå til **95**

Årsaker til at bedriften ikke har gjennomført opplæringsaktiviteter

Spørsmål 90 til 94 skal bare besvares av bedrifter som ikke arrangerte opplæringskurs eller andre former for opplæring i 2005.

90 Kryss av for de tre viktigste årsakene til at bedriften ikke arrangerte opplæringskurs eller andre opplæringsaktiviteter for ansatte i 2005.

⊥

- De ansattes kunnskaps- og ferdighetsnivå tilfredsstilte bedriftens behov
- Bedriftens strategi var å rekruttere medarbeidere som allerede hadde den nødvendige kompetansen
- De ansatte hadde ikke tid på grunn av høy arbeidsbelastning
- Bedriften hadde problemer med å vurdere de ansattes opplæringsbehov
- Bedriften fant ikke egnede opplæringskurs i markedet
- Opplæringsaktiviteter ville ha medført for høye kostnader for bedriften
- Bedriften fokuserte mer på opplæring av lærlinger/aspiranter enn på opplæring av vanlige ansatte
- Det ble gjennomført omfattende opplæringstiltak før 2005
- Andre årsaker, hvilke?

91 Betalte bedriften inn bidrag til kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005? For eksempel etterutdanningsfond i forbindelse med tariffavtaler.

- Ja
- Nei

92 Hvor stort beløp ble innbetalt?

kroner

⊥

93 Mottok bedriften pengebidrag fra kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005?

- Ja
- Nei → Gå til **95**

94 Hvor stort beløp ble utbetalt?

kroner

⊥

Opplæringsprogram for lærlinger/aspiranter

95 Hadde bedriften lærlinger eller aspiranter (vanlig i f. eks. politi- og tollvesen) i 2005?

- Ja →
- Nei → Gå til **104**

96 Hvor mange lærlinger eller aspiranter var tilknyttet bedriften i 2005?

antall →

97 Hvor mange av disse var menn, og hvor mange var kvinner?

antall menn

antall kvinner

98 Hadde bedriften lønnskostnader til lærlinger eller aspiranter i 2005?

- Ja →
- Nei →

99 Hva var de totale lønnskostnadene for lærlinger eller aspiranter i 2005?

kroner

100 Hadde bedriften andre kostnader enn lønn i forbindelse med opplæring av lærlinger/aspiranter i 2005? Med andre kostnader mener vi for eksempel kursavgifter, utgifter til kursmateriell, reisekostnader osv.

- Ja →
- Nei →

101 Hvor store var disse kostnadene?

kroner

102 Mottok bedriften bidrag/tilskudd til opplæring av lærlinger eller aspiranter i 2005?
For lærlinger kan dette være basistilskudd til lærebedrifter.

- Ja →
- Nei → Gå til **104**

103 Hvor store var disse tilskuddene?

kroner

Bla om til neste side!

104 Kommentarer/merknader:



Tusen takk for innsatsen! Vennligst returner skjemaet i vedlagte svarkonvolutt.



Questionnaire – Face-to-face

1	Før vi begynner intervjuet ønsker jeg å vite om de opplysningene SSB har om bedriften er riktige.
	Navn <input type="checkbox"/> Feil - skriv inn nytt navn [Karakteristikk] <input type="checkbox"/> Feil - skriv inn nytt navn Gateadresse <input type="checkbox"/> Feil - skriv inn ny adr. Postnummer/sted <input type="checkbox"/> Feil - skriv inn ny adr. Postadresse <input type="checkbox"/> Feil - skriv inn ny adr Postnummer/sted <input type="checkbox"/> Feil - skriv inn ny adr Org. nummer: <input type="checkbox"/> Feil - skriv inn riktig nr.

2	I tilfelle henvendelser om skjemaet i etterkant, ønsker SSB å ha en kontaktperson i bedriften.
	IO eller en annen ansatt
	Navn.....
	Stilling.....
	Telefon.....

Først har vi noen bakgrunnsspørsmål om bedriften.

3	Hvor mange ansatte hadde bedriften per 31.12.2005?
A2	Spørsmål 1 i hjelpeskjemaet
a2to t05 Antall

4	Hvor mange av de ansatte var menn, og hvor mange var kvinner pr 31.12.2005?
A2_	Spørsmål 2 i hjelpeskjemaet
1	
A2 m05 Antall menn

A2f 05 Antall kvinner
-----------	----------------------

5 A3	Hvor mange av de ansatte var i følgende aldersgrupper per 31.12.2005? Spørsmål 3 i hjelpeskjemaet
A3a under 25 år (født 1981 eller senere)
A3b 25 til 54 år (født 1951 til 1980)
A3c 55 år og eldre (født 1950 eller tidligere)

6 A4	Hvor mange arbeidstimer utførte bedriftens ansatte totalt i 2005? Ta med vanlig arbeidstid og overtid som ikke ble avspasert. Spørsmål 4 i hjelpeskjemaet
A4 Antall timer

7 A4_ 1	Hvor mange av arbeidstimene ble utført av menn, og hvor mange ble utført av kvinner? Spørsmål 5 i hjelpeskjemaet
A4 m Utført av menn
A4f Utført av kvinner

8 A5	Hva var de totale lønnskostnadene for bedriften i 2005? Ta med lønn, feriepenger, bonuser til ansatte, arbeidsgiveravgift, pensjonsutgifter og forsikringer av ansatte. . Spørsmål 6 i hjelpeskjemaet
A5 Kroner

9 A6	Innførte bedriften i 2005 noen nye eller vesentlig forbedrede produkter/tjenester, eller nye eller vesentlig forbedrede metoder for produksjon eller levering av bedriftens produkter/tjenester?
A6	Ja
A6	Nei

Nå kommer noen spørsmål om OPPLÆRINGSKURS FOR ANSATTE

Med opplæringskurs menes kurs som har til hensikt å utvikle de ansattes kompetanse. Opplæringskurs vil hovedsakelig foregå i egne undervisningslokaler med flere deltakere.

Som opplæringskurs regnes:

- Både kurs som fører fram til en eksamen/sertifisering og kurs som ikke gir formell kompetanse.

Som opplæringskurs regnes ikke:

- Praktisk opplæring på arbeidsplassen, selvstudier og annen individuell opplæring
- Kurs for lærlinger

10 B1	Hadde bedriften ansatte som deltok på opplæringskurs i 2005? Spørsmål 7 i hjelpeskjemaet
	JA ⇒ C1
	NEI ⇒ B2 (B1a og B1b kodes som Nei)

11 C1	Hvor mange ansatte deltok på opplæringskurs i 2005? Hver person skal kun telles én gang. Spørsmål 8 i hjelpeskjemaet
C1t ot Antall ansatte

12 C1 1	Hvor mange av disse var menn, og hvor mange var kvinner? Spørsmål 9 i hjelpeskjemaet
C1 m Antall menn
C1f Antall kvinner

13 C2	Hvor mange av de som deltok på opplæringskurs i 2005 var i følgende aldersgrupper? Spørsmål 10 i hjelpeskjemaet
C2a under 25 år (født 1981 eller senere)
C2b 25 til 54 år (født 1951 til 1980)
C2c 55 år og eldre (født 1950 eller tidligere)

Så har jeg noen spørsmål om **DELTAKELSE PÅ INTERNE OPPLÆRINGSKURS. Med interne opplæringskurs menes kurs som er planlagt og organisert av bedriften selv. Spørsmål om kurs arrangert av eksterne arrangører kommer senere.**

14 B1a	Har ansatte deltatt på interne opplæringskurs i 2005? Spørsmål 11 i hjelpeskjemaet
B1a	JA
B1a	NEI
15 C3I nt	Hvor mange arbeidstimer brukte de ansatte totalt på interne opplæringskurs i 2005? Her skal bare den betalte arbeidstiden regnes med. Hvis bedriften ikke har det nøyaktige tallet, kan det regnes ut ved å multiplisere det totale antallet deltakelser på interne kurs med gjennomsnittlig/vanlig varighet på interne kurs. Spørsmål 12 i hjelpeskjemaet
C3i Antall timer
16 C4I nt	Hvordan var arbeidstimerne brukt på interne opplæringskurs i 2005 fordelt mellom mannlige og kvinnelige ansatte? Bruk tallet fra forrige spørsmål Spørsmål 13 i hjelpeskjemaet
C4 mIn t Antall timer, mannlige ansatte
C4f Int Antall timer, kvinnelige ansatte

17 Nå ønsker vi at du skal fordele det totale antallet arbeidstimer brukt på interne opplæringskurs i 2005 på ulike opplæringsområder.

t Dersom et kurs ikke passer med svarkategoriene nedenfor på kortet, bruk den svarkategorien som ligger nærmest. Bruk skjønn dersom bedriften ikke har detaljerte opplysninger.

Bruk fortsatt det totale antallet arbeidstimer brukt på interne opplæringskurs fra spørsmål 15

Spørsmål 14 i hjelpeskjemaet. Be evt. IO om å fylle ut.

a	 Antall timer Slike kurs ble
C5bInt	Salg og markedsføring	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
b	 Antall timer Slike kurs ble
Cbc1Int	Ledelse og organisasjonsutvikling, administrasjon	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
c	 Antall timer Slike kurs ble
C5c2Int	Økonomi og regnskap	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
d	 Antall timer Slike kurs ble
C5dInt	Arbeidsrutiner, bedriftskultur, personlig/sosial utvikling	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
e	 Antall timer Slike kurs ble
C5gInt	Helse, miljø og sikkerhet	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
f	 Antall timer Slike kurs ble
C5eInt	Dataopplæring, programmering og avansert bruk av IKT	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
g	 Antall timer Slike kurs ble
C5aInt	Språkopplæring	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
h	 Antall timer Slike kurs ble
C5hInt	Service, transport, offentlig sikkerhet (politi, brannvesen, forsvar)	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
i	 Antall timer Slike kurs ble
C5fInt		

t	Industri, håndverk, bygg og anlegg	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
j C5iIn t	Andre opplæringsområderAntall timer Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert

///C5c1Int og C5c2Int legges sammen -> C5cInt///

///Tall fra C5Int-sekvensen legges sammen med tilsvarende tall fra C5Ekst-sekvensen///

Nå kommer spørsmålene om DELTAKELSE PÅ EKSTERNE OPPLÆRINGSKURS. Med eksterne kurs menes kurs som ikke er planlagt og organisert av bedriften selv, men av en ekstern aktør.

18	Har ansatte deltatt på eksterne opplæringskurs i 2005?
B1b	Spørsmål 15 i hjelpeskjemaet
B1b	JA
B1b	NEI

19 Nå ønsker vi at du skal oppgi hvor mange arbeidstimer bedriften har brukt på eksterne opplæringskurs i 2005, fordelt på ulike opplæringsområder.

Eks

t Ved å gå gjennom tabellen håper vi å kunne hjelpe deg med å komme fram til hvor mange + timer bedriften har brukt på eksterne opplæringskurs totalt (spørsmål C3e). Dersom et kurs **C3e** ikke passer med svarkategoriene nedenfor på kortet, bruk den svarkategorien som ligger nærmest. Bruk skjønn dersom bedriften ikke har detaljerte opplysninger.

Spørsmål 16 i hjelpeskjemaet. Be evt. IO om å fylle ut og summere.

a	 Antall timer Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert
C5bEk st	Salg og markedsføring	
b	 Antall timer Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert
Cbc1E kst	Ledelse og organisasjonsutvikling, administrasjon	
c	 Antall timer Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert
C5c2E kst	Økonomi og regnskap	
d	 Antall timer Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert
C5dEk st	Arbeidsrutiner, bedriftskultur, personlig/sosial utvikling	
e	 Antall timer Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert
C5gEk st	Helse, miljø og sikkerhet	
f	 Antall timer Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert
C5eEk st	Dataopplæring, programmering og avansert bruk av IKT	
g	 Antall timer Slike kurs ble
C5aEk		

st	Språkopplæring	<input type="checkbox"/> ikke arrangert
h	 Antall timer
C5hEk st	Service, transport, offentlig sikkerhet (politi, brannvesen, forsvar)	Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert
I	 Antall timer
C5fEk st	Industri, håndverk, bygg og anlegg	Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert
J	 Antall timer
C5iEk st	Andre opplæringsområder	Slike kurs ble <input type="checkbox"/> ikke arrangert
kC3e	Totalt antall timer brukt på eksterne opplæringskurs Sum, antall timer

20 C4 Eks t	Hvordan var arbeidstidene brukt på eksterne opplæringskurs i 2005 fordelt mellom mannlige og kvinnelige ansatte? Bruk totalsummen fra spørsmål 19. Spørsmål 17 i hjelpeskjemaet.
C4 mE kst Antall timer, mannlige ansatte
C4f Ekst Antall timer, kvinnelige ansatte

///Tallene fra C4Ekst legges sammen med tilsvarende tall fra C4Int. -> verdiene for C4m og C4f///

- 21** Så ønsker vi at du skal fordele arbeidstimene brukt på eksterne opplæringskurs i 2005
C6 på ulike typer kursarrangører. Bruk fortsatt totalsummen fra spørsmål 19. Bruk skjønn dersom bedriften ikke har detaljerte opplysninger om dette.

Spørsmål 18 i hjelpeskjemaet. Be evt. IO om å fylle ut.

a	Antall timer
C6a	Skoler, høyskoler og universiteter	Brukte ikke slike <input type="checkbox"/> kursarrangører
b	Antall timer
C6b	Voksenopplæringsentre og andre offentlige undervisningsinstitusjoner som er finansiert eller administrert av offentlige myndigheter	Brukte ikke slike <input type="checkbox"/> kursarrangører
c	Antall timer
C6c	Private kursarrangører	Brukte ikke slike <input type="checkbox"/> kursarrangører
d	Antall timer
C6d	Leverandører av varer eller tjenester, dvs bedrifter som ikke har opplæring som hovedaktivitet, men som tilbyr kurs i tilknytning til bruk av sine produkter	Brukte ikke slike <input type="checkbox"/> kursarrangører
e	Antall timer
C6e	Arbeidsgiverforeninger, bransjeorganisasjoner, handelsorganisasjoner	Brukte ikke slike <input type="checkbox"/> kursarrangører
f	Antall timer
C6f	Fagforeninger	Brukte ikke slike <input type="checkbox"/> kursarrangører
g	Antall timer
C6g	Andre kursarrangører	Brukte ikke slike <input type="checkbox"/> kursarrangører

Så kommer noen spørsmål om bedriften har hatt OPPLÆRINGSKURS FOR SÆRSKILTE GRUPPER AV ANSATTE

22 C10 a1	Hadde bedriften i 2005 ansatte med deltidskontrakter? Stillingsandel under 100 %.
C10 a1	JA ⇒ C10a2
C10 a1	NEI ⇒ C10b1

23 C10 a2	Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?
C10 a2	JA
C10 a2	NEI

24 C10 b1	Hadde bedriften midlertidig ansatte i 2005?
C10 b1	JA ⇒ C9b2
C10 b1	NEI ⇒ C9a1

25 C10 b2	Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?
C10 b2	JA
C10 b2	NEI

26 C9a a1	Hadde bedriften ansatte som var arbeidsinnvandrere i 2005? Med arbeidsinnvandrere mener vi mennesker som ikke er fast bosatt i Norge, men som oppholder seg her midlertidig for å arbeide.
C9a 1	JA ⇒ C9a2
C9a 1	NEI ⇒ C9b1

27 C9a a2	Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?
C9a 2	JA
C9a 2	NEI

28 C9a b1	Hadde bedriften ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i 2005?
C9a 1	JA ⇒ C9a2
C9a 1	NEI ⇒ C9b1

29 C9a b2	Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?
C9a 2	JA
C9a 2	NEI

30 C9b 1	Hadde bedriften ansatte som var funksjonshemmede i 2005?
C9b 1	JA ⇒ C9b2
C9b 1	NEI ⇒ C9c1

31 C9b 2	Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?
C9b 2	JA
C9b 2	NEI

32 C9c 1	Hadde bedriften ufaglærte eller ansatte med kun grunnskoleutdanning i 2005? Regn ikke med lærlinger
C9c 1	JA ⇒ C9c2
C9c 1	NEI ⇒ C9d1

33 C9c 2	Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?
C9c 2	JA
C9c 2	NEI

34 C9d 1	Hadde bedriften ansatte som stod i fare for å bli overtallige i 2005?
C9d 1	JA ⇒ C9da
C9d 1	NEI ⇒ C4tot

35 C9d 2	Tilbød bedriften opplæringskurs spesielt for denne gruppen?
C9d 2	JA
C9d 2	NEI

Så kommer noen spørsmål om KOSTNADER I FORBINDELSE MED OPPLÆRINGSKURS

36 C7b flag	Hadde bedriften reise- og diettkostnader i forbindelse med opplæringskurs for ansatte i 2005? Gjelder både eksterne og interne kurs Spørsmål 19 i hjelpeskjemaet.
C7b flag	JA ⇒ C7b
C7b flag	NEI ⇒ C7cflag
37 C7b	Hvor store var disse kostnadene? Spørsmål 20 i hjelpeskjemaet.
C7b kroner
38 C7c flag	Hadde bedriften lønnskostnader for ansatte som administrerte og/eller underviste på interne opplæringskurs i 2005? Spørsmål 21 i hjelpeskjemaet.
C7c flag	JA ⇒ C7c
C7c flag	NEI ⇒ C7dflag
39 C7c	Hvor store var disse lønnskostnadene? Spørsmål 22 i hjelpeskjemaet.
C7c kroner
40 C7d flag	Hadde bedriften i 2005 utgifter til kursmateriell, teknisk utstyr til bruk i opplæringen og/eller utgifter til egne opplæringslokaler? Avskrivning på undervisningsutstyr og/eller lokaler skal også regnes med. Spørsmål 23 i hjelpeskjemaet.
C7d flag	JA ⇒ C7d
C7d flag	NEI ⇒ C7aflag
41 C7d	Hvor store var disse utgiftene totalt? Spørsmål 24 i hjelpeskjemaet.
C7d Kroner ⇒ B3a

42 C7a flag	Hadde bedriften utgifter i form av honorarer eller kursavgifter til eksterne kursarrangører i 2005? Spørsmål 25 i hjelpeskjemaet.
C7a flag	JA ⇒ C7a
C7a flag	NEI ⇒ B2aflag

43 C7a	Hvor store var disse utgiftene? Spørsmål 26 i hjelpeskjemaet.
C7a kroner

44 B3a	Så et spørsmål som ikke gjelder 2005, men 2004. Arrangerte bedriften opplæringskurs for ansatte i 2004?
B3a	JA
B3a	NEI
B3a	Ikke aktuelt, bedriften eksisterte ikke i 2004

45 B3b	Så et spørsmål som gjelder 2006. Har bedriften gjennomført eller planlegger bedriften å gjennomføre opplæringskurs for ansatte i 2006?
B3b	JA
B3b	NEI

Opplæring av ansatte skjer ikke bare gjennom kursing. I de neste spørsmålene vil vi vite om ansatte har deltatt i andre typer opplæringstiltak i 2005. Ta bare med aktiviteter der opplæring var hovedformålet.

Først har vi noen spørsmål om opplæring på arbeidsplassen

46 B2a flag	Har ansatte i bedriften fått opplæring gjennom organisert veiledning fra kolleger? Opplæring av lærlinger skal ikke regnes med. Spørsmål 27 i hjelpeskjemaet.
B2a flag	JA ⇒ B2a
B2a flag	NEI ⇒ B2b1flag

47 B2a	Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005? Spørsmål 28 i hjelpeskjemaet.
B2a Antall ansatte

48 B2b 1flag	Har ansatte i bedriften fått opplæring gjennom jobbrotasjon eller hospitering internt i bedriften? Spørsmål 29 i hjelpeskjemaet.
B2b flag	JA ⇒ B2b1
B2b flag	NEI ⇒ B2dflag

49 B2b 1	Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005? Spørsmål 30 i hjelpeskjemaet.
B2b 1 Antall ansatte

50 B2d flag	Har ansatte i bedriften deltatt i fjernundervisning, e-læring eller andre former for selvstudier? Spørsmål 31 i hjelpeskjemaet.
B2d flag	JA ⇒ B2d
B2d flag	NEI ⇒ B2cflag

51 B2d	Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005? Spørsmål 32 i hjelpeskjemaet.
B2d Antall ansatte

52 B2c flag	Har ansatte i bedriften deltatt i interne faglige diskusjonsgrupper? Her mener vi ansatte som møtes regelmessig for å utveksle erfaringer og kunnskap. Spørsmål 33 i hjelpeskjemaet.
B2c flag	JA ⇒ B2c
B2c flag	NEI ⇒ B2b2flag

53 B2c	Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005? Spørsmål 34 i hjelpeskjemaet.
B2c Antall ansatte

Så har vi noen spørsmål om opplæring som foregår utenfor arbeidsplassen

54 B2b 2flag	Har ansatte i bedriften fått opplæring gjennom utveksling eller studiebesøk hos andre bedrifter? Spørsmål 35 i hjelpeskjemaet.
B2b flag	JA ⇒ B2b
B2b flag	NEI ⇒ B2eflag

55 B2b 2	Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005? Spørsmål 36 i hjelpeskjemaet.
B2b 2 Antall ansatte

56 B2e flag	Har ansatte i bedriften deltatt på konferanser, forelesninger, workshops eller messer, der opplæring var hovedformålet med deltakelsen? Spørsmål 37 i hjelpeskjemaet.
B2e flag	JA
B2e flga	NEI

57 B2e	Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæringstiltak i 2005? Spørsmål 38 i hjelpeskjemaet.
B2e Antall ansatte

58 B4a	Så et spørsmål som ikke gjelder 2005, men 2004 Arrangerte bedriften i 2004 noen av de såkalte "andre opplæringstiltakene" jeg nettopp har spurt om? organisert veiledning fra kolleger, jobbrotasjon, fjernundervisning, e-læring, hospitering, interne faglige diskusjonsgrupper, utveksling, studiebesøk, workshops, messer m.m.
B4a	JA
B4a	NEI
B4a	Ikke aktuelt, bedriften eksisterte ikke i 2004

59 B4b	Så et spørsmål som gjelder 2006 Har bedriften gjennomført eller planlegger bedriften å gjennomføre noen av de "andre opplæringstiltakene" i 2006?
B4b	JA
B4b	NEI

Så har vi noen spørsmål om ORGANISERING og planlegging AV OPPLÆRINGEN

60 D1	Drev bedriften i 2005 selv eller i samarbeid med andre bedrifter eller organisasjoner et opplæringscenter? Med eget personale, egne lokaler og eget utstyr.
D1	Ja, bedriften drev et eget opplæringscenter
D1	Ja, bedriften drev et opplæringscenter sammen med andre
D1	Nei

61 D2	Hadde bedriften en egen person eller enhet som hadde ansvaret for organisering av opplæringstiltakene for de ansatte i 2005?
D2	JA
D2	NEI

62 D3	Benyttet bedriften eksterne rådgivere i 2005 for å innhente informasjon om ulike opplæringstilbud eller få råd om egnede opplæringstiltak?
	JA ⇒ D3_1
D3	NEI ⇒ D4 (D3 kodes aldri)

63 D3_1	Hvor ofte benyttet bedriften seg av eksterne rådgivere? Var det...
D3	Svært ofte
D3	Ganske ofte
D3	Av og til

64 D4	Foretok bedriften i 2005 evalueringer av det framtidige kompetansebehovet?
	JA ⇒ D4_1
D4	NEI ⇒ D5 (D4 kodes aldri)

65 D4_1	Hvor ofte foretok bedriften evalueringer av det framtidige kompetansebehovet? Var det...
D4	Svært ofte
D4	Ganske ofte
D4	Av og til

66 D5	Ble det foretatt noen samtaler mellom leder(e) og ansatte i 2005, der opplæringsbehovene til de enkelte ansatte ble kartlagt?
	JA ⇒ D5_1
D5	NEI ⇒ D6 (D5 kodes aldri)

67 D5_1	Hvor mange ansatte ble det foretatt slike samtaler med? Var det...
D5	Med alle ansatte
D5	Med halvparten av de ansatte eller flere
D5	Med under halvparten av de ansatte

68 D6	Ble det i 2005 utarbeidet en skriftlig opplæringsplan for bedriften?
D6	Ja
D6	Nei

69 D7	Hadde bedriften et eget opplæringsbudsjett for 2005?
D7	Ja
D7	Nei

Så har vi noen spørsmål om opplæringsfond.

70 C8a flag	Betalte bedriften inn bidrag til kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005? For eksempel etterutdanningsfond i forbindelse med tariffavtaler Spørsmål 39 i hjelpeskjemaet.
C8a	Ja ⇒ C8a
C8a	Nei ⇒ C8bflag

71 C8a	Hvor stort beløp ble innbetalt? Spørsmål 40 i hjelpeskjemaet.
C8a Kroner

72 C8b flag	Mottok bedriften pengebidrag fra kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005? Spørsmål 41 i hjelpeskjemaet.
C8b flag	Ja ⇒ C8b2
C8b flag	Nei ⇒ D8 FILTER: Hvis B1, B2aflag, B2dflag, B2cflag, B2bflag OG B2eflag = NEI ⇒ E, F

73 C8b	Hvor stort beløp ble utbetalt? Spørsmål 42 i hjelpeskjemaet.
C8b Kroner

Nå kommer noen spørsmål om bedriftens EVALUERING AV OPPLÆRINGEN

74 D8	Etter at opplæringskursene eller andre former for opplæring var gjennomført i 2005, hvor ofte ble de ansattes tilfredshet med opplæringen målt? Var det... Ved hjelp av et spørreskjema eller på annen måte
D8	Alltid
D8	Ofte
D8	Sjelden
D8	Aldri

75 D9	Etter at opplæringskursene eller andre former for opplæring var gjennomført i 2005, hvor ofte ble det avholdt en skriftlig eller praktisk prøve for å finne ut av om de ansatte hadde tilegnet seg ønsket kompetanse? Var det...
D9	Alltid
D9	Ofte
D9	Sjelden
D9	Aldri

76 D10	Etter at opplæringskursene eller andre former for opplæring var gjennomført i 2005, hvor ofte ble det foretatt en vurdering av om de ansattes atferd og/eller ytelse i arbeidet hadde endret seg som følge av opplæringen? Var det... En slik vurdering kan skje ved at ansatte blir observert av en arbeidsleder.
D10	Alltid
D10	Ofte
D10	Sjelden
D10	Aldri

77 D11	Hvor ofte ble det benyttet indikatorer for å evaluere effekten av opplæringstiltakene i 2005? Eksempler på slike indikatorer kan være produksjonstid, leveringstid eller reduksjon i svinn. Var det...
D11	Alltid
D11	Ofte
D11	Sjelden
D11	Aldri

Så noen spørsmål om ANSATTES INNFLYTELSE PÅ OPPLÆRINGSAKTIVITETENE

78 D13	Hadde ansatte i bedriften representanter i et arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ i 2005?
D13	Ja ⇒ D13a-f
D13	Nei ⇒ D14

79 D13 a	Hadde de ansatte gjennom dette utvalget eller organet innflytelse på mål og prioriteringer i opplæringsarbeidet i bedriften?
D13 a	Ja
D13 a	Nei

80 D13 b	Hadde de ansatte gjennom dette utvalget eller organet noen innflytelse på hvilke grupper av ansatte som skulle tilbys opplæring?
D13 b	Ja
D13 b	Nei

81 D13 c	Hadde de ansatte gjennom dette utvalget eller organet noen innflytelse på innholdet i opplæringsaktivitetene?
D13 c	Ja
D13 c	Nei

82 D13 d	Hadde de ansatte gjennom dette utvalget eller organet noen innflytelse på budsjetteringen av opplæringsaktivitetene?
D13 d	Ja
D13 d	Nei

83 D13 e	Hadde de ansatte gjennom dette utvalget eller organet noen innflytelse på valg av eksterne kursarrangører? FILTER: stilles ikke hvis B1b = NEI
D13 e	Ja
D13 e	Nei
	Bedriften hadde ikke eksterne kurs i 2005 (i papirskjema)

84 D13 fdu mm y	Ble det i 2005 foretatt en helhetlig evaluering av opplæringsaktivitetene i bedriften?
	Ja ⇒ D13f
D13 f	Nei ⇒ D12. D13f kodes "ikke aktuelt"

85 D13 f	Var arbeidsmiljøutvalget eller tilsvarende organ involvert i evalueringen av opplæringen?
D13 f	Ja
D13 f	Nei

Så noen spørsmål om RAMMEBETINGELSER FOR OPPLÆRINGen

86 D12	Var bedriften i 2005 underlagt tariffavtaler eller andre kollektive avtaler som regulerte bedriftens opplæringspolitikk?
D13	Ja
D13	Nei
D13	Vet ikke

87 D14 a	Benyttet bedriften i 2005 offentlig finansierte rådgivningstjenester for å identifisere opplæringsbehov eller for å få hjelp til å utvikle opplæringsplaner?
D14 a	Ja
D14 a	Nei

88 D14 b	Mottok bedriften i 2005 offentlig støtte for å dekke kostnader i forbindelse med opplæring av ansatte?
D14 b	Ja
D14 b	Nei

89	Begrenset noen av disse faktorene bedriftens opplæringstilbud i 2005?
D15	Hvis flere enn tre nevnes: Hvilke var de tre viktigste faktorene?
	VIS FRAM KORT
D15	
a	Opplæringskursene var generelt for kostbare
D15	
b	Bedriften fant ikke egnede opplæringskurs i markedet
D15	
c	Bedriften hadde problemer med å vurdere de ansattes opplæringsbehov
D15	
d	Det ble gjennomført omfattende opplæringstiltak før 2005
D15	
e	De ansatte hadde ikke tid på grunn av høy arbeidsbelastning
D15	
f	De ansattes kunnskaps- og ferdighetsnivå tilfredsstilte bedriftens behov
D15	
g	Bedriften fokuserte mer på opplæring av lærlinger/aspiranter enn på opplæring av vanlige ansatte
D15	
h	Andre faktorer, hvilke?

Spørsmål 90 til 94 skal bare besvares av bedrifter som ikke arrangerte opplæringskurs eller andre former for opplæring i 2005

90 E1	Det kan være mange årsaker til at bedrifter ikke har opplæringskurs eller andre opplæringsaktiviteter for sine ansatte. Hva var de viktigste årsakene til at bedriften ikke arrangerte opplæring for de ansatte i 2005? Her er et kort med mulige årsaker. HVIS FLERE ENN TRE ÅRSAKER NEVNES: Hvilke var de tre viktigste årsakene? VIS FRAM KORT
E1a	De ansattes kunnskaps- og ferdighetsnivå tilfredsstilte bedriftens behov
E1b	Bedriftens strategi var å rekruttere medarbeidere som allerede hadde den nødvendige kompetansen
E1h	De ansatte hadde ikke tid på grunn av høy arbeidsbelastning
E1c	Bedriften hadde problemer med å vurdere de ansattes opplæringsbehov
E1d	Bedriften fant ikke egnede opplæringskurs i markedet
E1e	Opplæringsaktiviteter ville ha medført for høye kostnader for bedriften.
E1f	Bedriften fokuserte mer på opplæring av lærlinger/aspiranter enn på opplæring av vanlige ansatte
E1g	Det ble gjennomført omfattende opplæringstiltak før 2005
E1i	Andre årsaker, hvilke?
91 C8a flag	Betalte bedriften inn bidrag til kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005? For eksempel etterutdanningsfond i forbindelse med tariffavtaler
C8a	Ja ⇒ C8a
C8a	Nei ⇒ C8bflag
92 C8a	Hvor stort beløp ble innbetalt?
C8a Kroner
93 C8b flag	Mottok bedriften pengebidrag fra kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005?
C8b flag	Ja ⇒ C8b2
C8b	Nei ⇒ D8 FILTER: Hvis B1, B2aflag, B2dflag, B2cflag, B2bflag OG B2eflag = NEI ⇒ E,

flag	F
------	---

94 C8b	Hvor stort beløp ble utbetalt?
------------------	---------------------------------------

C8b Kroner
-----	--------------

Så har vi noen spørsmål om OPPLÆRINGSPROGRAM FOR LÆRLINGER eller ASPIRANTER

95 F1	Hadde bedriften lærlinger eller aspiranter i 2005? Aspiranter er vanlig i bl. a. politi og tollvesen. Spørsmål 43 i hjelpeskjemaet.
	JA ⇒ F1_1
f1to t05	NEI ⇒ F3a ELLER ferdig med skjema

96 F1 1	Hvor mange lærlinger/aspiranter var tilknyttet bedriften i 2005? Spørsmål 44 i hjelpeskjemaet.
f1to t05 Antall

97 F1 2	Hvor mange av disse var menn, og hvor mange var kvinner? Spørsmål 45 i hjelpeskjemaet.
f1m 05 Antall menn
f1f0 5 Antall kvinner

98 F2a flag	Hadde bedriften lønnskostnader til lærlinger/aspiranter i 2005? Spørsmål 46 i hjelpeskjemaet.
F2a flag	JA ⇒ F2a
f2af lag	NEI ⇒ F2bflag

99 F2a	Hva var de totale lønnskostnadene for lærlinger/aspiranter i 2005? Spørsmål 47 i hjelpeskjemaet.
F2a Kroner

100 F2b flag	Hadde bedriften andre kostnader enn lønn i forbindelse med opplæring av lærlinger/aspiranter i 2005? Med andre kostnader mener vi for eksempel kursavgifter, utgifter til kursmateriell, reisekostnader osv. Spørsmål 48 i hjelpeskjemaet.
F2b flag	JA ⇒ F2b
F2b flag	NEI ⇒ F3aflag

101	Hvor store var disse kostnadene?
F2b	Spørsmål 49 i hjelpeskjemaet.
F2b Kroner

102 F3b flag	Mottok bedriften bidrag eller tilskudd til opplæring av lærlinger eller aspiranter i 2005? For lærlinger kan dette være basistilskudd til lærebedrifter Spørsmål 50 i hjelpeskjemaet.
F3b flag	JA ⇒ F3b
F3b flag	NEI ⇒ Ferdig med skjema

103 F3b	Hvor store var disse tilskuddene? Spørsmål 51 i hjelpeskjemaet.
F3b Kroner



Hjelpeskjema til bruk under intervjuet

- Undersøkelse om opplæring i bedrifter

I intervjuet i forbindelse med "Undersøkelse om opplæring i bedrifter" vil det blant annet bli stilt spørsmål om hvor mange ansatte som har deltatt på opplæringskurs i 2005, hvor mange ansatte som har gjennomført ulike typer "individuell opplæring" i 2005, hvor store kostnader bedriften har hatt på opplæring i 2005. Flere av spørsmålene i undersøkelsen kan være vanskelige å besvare på stående fot. For å forsøke å gjøre intervjusituasjonen så enkel og effektiv som mulig, har vi utviklet et hjelpeskjema som vi anbefaler dere å bruke, for å samle inn svar på "vanskelige" spørsmål før selve intervjuet. Hjelpeskjemaet med svar skal ikke sendes SSB, men tas med på selve intervjuet.

Bakgrunnsopplysninger om bedriften

1 Hvor mange ansatte hadde bedriften per 31.12.2005?

 antall

2 Hvor mange av de ansatte var menn, og hvor mange var kvinner per 31.12.2005?

 antall menn antall kvinner

3 Hvor mange av de ansatte var i følgende aldersgrupper per 31.12.2005?

 under 25 år (født 1981 eller senere) 25 til 54 år (født 1951 til 1980) 55 år og eldre (født 1950 eller tidligere)

4 Hvor mange arbeidstimer utførte bedriftens ansatte totalt i 2005? Ta med vanlig arbeidstid og overtid som ikke ble avspasert.

 antall timer

5 Hvor mange av arbeidstimene ble utført av menn, og hvor mange ble utført av kvinner?

utført av menn

utført av kvinner

6 Hva var de totale lønnskostnadene for bedriften i 2005? Ta med lønn, feriepenger, bonuser til ansatte, arbeidsgiveravgift, pensjonsutgifter og forsikringer av ansatte.

kroner

Opplæringskurs for ansatte

Spørsmål 7 til 26 gjelder opplæringskurs for ansatte. Med opplæringskurs menes kurs som har til hensikt å utvikle de ansattes kompetanse. Opplæringskurs vil hovedsakelig foregå i egne undervisningslokaler med flere deltakere.

Som opplæringskurs regnes:

- Både kurs som fører fram til en eksamen/sertifisering og kurs som ikke gir formell kompetanse

Som opplæringskurs regnes ikke:

- Praktisk opplæring på arbeidsplassen, selvstudier og annen individuell opplæring
- Kurs for lærlinger

7 Hadde bedriften ansatte som deltok på opplæringskurs i 2005?

Ja

Nei → Gå til **27**

8 Hvor mange ansatte deltok på opplæringskurs i 2005? Hver person skal kun telles én gang.

antall ansatte →

9 Hvor mange av disse var menn, og hvor mange var kvinner?

antall menn

antall kvinner

10 Hvor mange av de som deltok på opplæringskurs i 2005 var i følgende aldersgrupper?

under 25 år (født 1981 eller senere)

25 til 54 år (født 1951 til 1980)

55 år og eldre (født 1950 eller tidligere)

Deltakelse på interne opplæringskurs

- 11** Har ansatte deltatt på interne opplæringskurs i 2005? Med interne opplæringskurs menes kurs som er planlagt og organisert av bedriften selv. Det vil bli stilt spørsmål om kurs arrangert av eksterne arrangører senere i skjemaet.

Ja

Nei → Gå til **15**

- 12** Hvor mange arbeidstimer brukte de ansatte totalt på interne opplæringskurs i 2005? Her skal bare den betalte arbeidstiden regnes med. Hvis bedriften ikke har det nøyaktige tallet, kan det regnes ut ved å multiplisere det totale antallet deltakelser på interne kurs med gjennomsnittlig/vanlig varighet på interne kurs.

antall timer

- 13** Hvordan var arbeidstimene brukt på interne opplæringskurs i 2005 fordelt mellom mannlige og kvinnelige ansatte? Bruk tallet fra spørsmål 12.

antall timer, mannlige ansatte

antall timer, kvinnelige ansatte

14

Nedenfor ønsker vi at du skal fordele arbeidstimene brukt på interne opplæringskurs i 2005 på ulike opplæringsområder. Bruk tallet fra spørsmål 12. Dersom et kurs ikke passer med svarkategoriene nedenfor, bruk den svarkategorien som ligger nærmest. Bruk skjønn dersom bedriften ikke har detaljerte opplysninger.

- | | | | |
|---|----------------------|--------------|--|
| a.) Salg og markedsføring | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |
| b.) Ledelse og organisasjonsutvikling, administrasjon | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |
| c.) Økonomi og regnskap | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |
| d.) Arbeidsrutiner, bedriftskultur, personlig/sosial utvikling | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |
| e.) Helse, miljø og sikkerhet | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |
| f.) Dataopplæring, programmering og avansert bruk av IKT | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |
| g.) Språkopplæring | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |
| h.) Service, transport, offentlig sikkerhet (politi, brannvesen, forsvar) | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |
| i.) Industri, håndverk, bygg og anlegg | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |
| j.) Andre opplæringsområder | <input type="text"/> | antall timer | <input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert |

Deltakelse på eksterne opplæringskurs

- 15** Har ansatte deltatt på eksterne opplæringskurs i 2005? Med eksterne kurs menes kurs som ikke er planlagt og organisert av bedriften selv, men av en ekstern aktør.

Ja

Nei → Gå til **19**

- 16** Nedenfor ønsker vi at du skal oppgi hvor mange arbeidstimer bedriften har brukt på eksterne opplæringskurs i 2005, fordelt på ulike opplæringsområder. Ved å gå gjennom tabellen håper vi å kunne hjelpe deg med å komme fram til hvor mange timer bedriften har brukt på eksterne opplæringskurs totalt (spørsmål 16k). Dersom et kurs ikke passer med svarkategoriene nedenfor, bruk den svarkategorien som ligger nærmest. Bruk skjønn dersom bedriften ikke har detaljerte opplysninger.

a.) Salg og markedsføring	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
b.) Ledelse og organisasjonsutvikling, administrasjon	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
c.) Økonomi og regnskap	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
d.) Arbeidsrutiner, bedriftskultur, personlig/sosial utvikling	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
e.) Helse, miljø og sikkerhet	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
f.) Dataopplæring, programmering og avansert bruk av IKT	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
g.) Språkopplæring	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
h.) Service, transport, offentlig sikkerhet (politi, brannvesen, forsvar)	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
i.) Industri, håndverk, bygg og anlegg	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
j.) Andre opplæringsområder	<input type="text"/>	antall timer	<input type="checkbox"/> slike kurs ble ikke arrangert
k.) Hvor mange timer brukte bedriften totalt på eksterne opplæringskurs i 2005?	<input type="text"/>	sum antall timer	

- 17** Hvordan var arbeidstimene brukt på eksterne opplæringskurs i 2005 fordelt mellom mannlige og kvinnelige ansatte? Bruk totalsummen fra spørsmål 16k.

antall timer, mannlige ansatte

antall timer, kvinnelige ansatte

- 18** Nedenfor ønsker vi at du skal fordele arbeidstimene brukt på eksterne opplæringskurs i 2005 på ulike typer kursarrangører. Bruk totalsummen fra spørsmål 16k. Bruk skjønn dersom bedriften ikke har detaljerte opplysninger om dette.

a.) Skoler, høyskoler og universiteter antall timer slike arrangører ble ikke brukt

b.) Voksenopplæringscentre og andre offentlige undervisningsinstitusjoner som er finansiert eller administrert av offentlige myndigheter antall timer slike arrangører ble ikke brukt

c.) Private kursarrangører antall timer slike arrangører ble ikke brukt

d.) Leverandører av varer eller tjenester, dvs bedrifter som ikke har opplæring som hovedaktivitet, men som tilbyr kurs i tilknytning til bruk av sine produkter antall timer slike arrangører ble ikke brukt

e.) Arbeidsgiverforeninger, bransjeorganisasjoner, handelsorganisasjoner antall timer slike arrangører ble ikke brukt

f.) Fagforeninger antall timer slike arrangører ble ikke brukt

g.) Andre kursarrangører antall timer slike arrangører ble ikke brukt

Kostnader i forbindelse med opplæringskurs

- 19** Hadde bedriften reise- og diettkostnader i forbindelse med opplæringskurs for ansatte i 2005? Gjelder både eksterne og interne kurs.

Ja Nei → **20** Hvor store var disse kostnadene?

kroner

- 21** Hadde bedriften lønnskostnader for ansatte som administrerte og/eller underviste på interne opplæringskurs i 2005?

Ja Nei → Gå til **23** → **22** Hvor store var disse lønnskostnadene?

kroner

- 23** Hadde bedriften i 2005 utgifter til kursmateriell, teknisk utstyr til bruk i opplæringen og/eller utgifter til egne opplæringslokaler? Avskrivning på undervisningsutstyr og/eller lokaler skal også regnes med.

Ja
 Nei

- 24** Hvor store var disse utgiftene totalt?

kroner

- 25** Hadde bedriften utgifter i form av honorarer eller kursavgifter til eksterne kursarrangører i 2005?

Ja
 Nei → Gå til **27**

- 26** Hvor store var disse utgiftene?

kroner

Andre opplæringstiltak for ansatte

Opplæring av ansatte skjer ikke bare gjennom kursing. I de neste spørsmålene vil vi vite om ansatte har deltatt i andre typer opplæringstiltak i 2005. Ta bare med aktiviteter der opplæring var hovedformålet.

Først har vi noen spørsmål om opplæring på arbeidsplassen:

- 27** Har ansatte i bedriften fått opplæring gjennom organisert veiledning fra kolleger? Opplæring av lærlinger skal ikke regnes med.

Ja
 Nei

- 28** Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

- 29** Har ansatte i bedriften fått opplæring gjennom jobbrotasjon eller hospitering internt i bedriften?

Ja
 Nei

- 30** Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

- 31** Har ansatte i bedriften deltatt i fjernundervisning, e-læring eller andre former for selvstudier?

Ja
 Nei

- 32** Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

- 33** Har ansatte i bedriften deltatt i interne faglige diskusjonsgrupper? Her mener vi ansatte som møtes regelmessig for å utveksle erfaringer og kunnskap.

Ja
 Nei → Gå til **35**

- 34** Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

Så har vi noen spørsmål om opplæring som foregår utenfor arbeidsplassen:

35 Har ansatte i bedriften fått opplæring gjennom utveksling eller studiebesøk hos andre bedrifter?

- Ja
 Nei

36 Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

37 Har ansatte i bedriften deltatt på konferanser, forelesninger, workshops eller messer der opplæring var hovedformålet med deltakelsen?

- Ja
 Nei

→ Gå til **39**

38 Hvor mange ansatte deltok i denne typen opplæring i 2005?

antall ansatte

Fond for opplæring

39 Betalte bedriften inn bidrag til kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005? For eksempel etterutdanningsfond i forbindelse med tariffavtaler.

- Ja
 Nei

40 Hvor stort beløp ble innbetalt?

kroner

41 Mottok bedriften pengebidrag fra kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005?

- Ja
 Nei

→ Gå til **43**

42 Hvor stort beløp ble utbetalt?

kroner

Opplæringsprogram for lærlinger/aspiranter

43 Hadde bedriften lærlinger eller aspiranter (vanlig i f. eks. politi- og tollvesen) i 2005?

- Ja
 Nei

→ Skjemaet er ferdig utfyllt

44 Hvor mange lærlinger eller aspiranter var tilknyttet bedriften i 2005?

antall

45 Hvor mange av disse var menn, og hvor mange var kvinner?

antall menn

antall kvinner

46 Hadde bedriften lønnskostnader til lærlinger eller aspiranter i 2005?

- Ja
 Nei

47 Hva var de totale lønnskostnadene for lærlinger eller aspiranter i 2005?

kroner

48 Hadde bedriften andre kostnader enn lønn i forbindelse med opplæring av lærlinger/ aspiranter i 2005? Med andre kostnader mener vi for eksempel kursavgifter, utgifter til kursmateriell, reisekostnader osv.

- Ja
 Nei

49 Hvor store var disse kostnadene?

kroner

50 Mottok bedriften bidrag/tilskudd til opplæring av lærlinger eller aspiranter i 2005?
For lærlinger kan dette være basistilskudd til lærebedrifter.

- Ja
 Nei

Skjemaet er ferdig utfyllt

51 Hvor store var disse tilskuddene?

kroner

Husk å ta med skjemaet på intervjuet.

Opplæring i bedrifter 2005

Produktnummer 7227-1

Instruks

Orientering og veiledning for intervjuere

1. Orientering om undersøkelsen.....	2
1.1. Oppdragsgivere.....	2
1.2. Bakgrunn og formål.....	2
1.3. Tidligere undersøkelser?	2
1.4. Motivering av IO	2
2. Gjennomføring av undersøkelsen	3
2.1. Utvalg	3
2.2. Innsamlingsmetode: Post, web og besøk.....	3
2.3. Intervjutid	4
2.4. Innsamlingsperiode.....	4
2.5. IO-brev	4
2.6. Incitament.....	4
2.7. Forberedelsestid.....	4
2.8. Hva skjer med dataene - registerkobling, anonymisering, sletting.....	4
2.9. Frafall, avgang og flyttinger	4
3. INSTRUKS TIL SPØRSMÅL OG RETTLEDNING.....	5
3.1. Allment.....	5
3.2. Instruks til enkeltspørsmål.....	6

Intervjuerkontakt	Solveig Myklestad	som@ssb.no	21 09 49 92
IT-ansvarlig	Jan Haslund/Hilde Degerdal	jha@ssb.no/hde@ssb.no	21 09 46 82/42 01
Skjemautforming	Dag F. Gravem/Tore Nøtnæss	dfg@ssb.no/t@ssb.no	21 09 48 20
Ansvarlig	Bengt Oscar Lagerstrøm	bol@ssb.no	21 09 44 64

opplaering@ssb.no

1. Orientering om undersøkelsen

1.1. Oppdragsgivere

Undersøkelsen om opplæring i bedrifter - Continuing Vocational Training Survey (CVTS) - finansieres delvis av midler fra Eurostat og fra norske myndigheter - Kunnskapsdepartementet (KD) og Næringsdepartementet (ND).

1.2. Bakgrunn og formål

Siden 1970-årene har begrepet livslang læring blitt tatt opp i internasjonale forum der utdanning og voksenpedagogikk har stått på dagsorden. Særlig etter kompetansereformen har begrepet livslang læring gått over fra å være et fremdriftsslagord til en viktig realitet i Norge. Nå er det langt flere voksne enn tidligere som deltar i voksenopplæring. Personalopplæring i arbeidslivet er viktig i den sammenheng. Deltakere i arbeidslivets personalopplæring utgjør 45 prosent av samtlige deltakere i voksenopplæring i Norge.

CVTS er en europeisk studie om etter- og videreutdanning i offentlige og private foretak. Dette er data og statistikk som etterspørres av både Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), Kunnskapsdepartementet (KD), Næringsdepartementet (ND), Fornyingsdepartementet (FD), fagforeninger, forskere, media mfl. Undersøkelsen er planlagt gjennomført hvert 5. år i fremtiden og ledes av Eurostat.

Formålet med undersøkelsen er å samle inn informasjon om den opplæringen som foretakene tilbyr sine ansatte. Denne undersøkelse er en av de viktigste komponentene i et integrert europeisk statistisk informasjonssystem for livslang læring. Statistikken vil gi kvantitativ og kvalitativ informasjon om yrkesrettet opplæring og grunnleggende informasjon om innledende utdanning. Undersøkelsen omfatter blant annet utdanningspolicy, opplæringens omfang, intensitet og innhold, samt kostnader for og finansieringen av opplæring på foretak.

Den norske undersøkelsen vil også gi oss et bredere grunnlag for opplysningene, da undersøkelsen dekker alle næringsgrupper samt små bedrifter med færre enn 9 ansatte. I tillegg vil denne undersøkelsen bidra til å gi et godt sammenligningsgrunnlag mellom Norge og resten av deltakerlandene.

1.3. Tidligere undersøkelser?

Det er gjennomført to kartlegginger av personellopplæring i regi av Eurostat tidligere. Den første undersøkelsen (CVTS1) ble gjennomført i 1994. Norge og SSB var med på den andre (CVTS2 - Personellopplæring i Norge) som ble gjennomført i 2000 og 2001 med referanseår 1999.

1.4. Motivering av IO

Hvem som skal/bør svare på vegne av bedriften beror bl.a. på hvor stor bedriften er og på hvordan den er organisert. For mindre bedrifter er kanskje adm.dir./daglig leder den beste til å svare. I store og mellomstore bedrifter er kanskje personalsjefen/personalavdelingen eller økonomisjefen/økonomiavdelingen den mest naturlige å intervju.

På skjermen vil dere få opp en innledningstekst. Presenter undersøkelsen og finn fram til den som best kan besvare spørsmålene på vegne av bedriften.

Enkelte bedrifter hadde ingen opplæring av ansatte i løpet av 2005. Særlig mindre bedrifter vil kunne uttrykke uinteresse for undersøkelsen fordi de ikke har gjennomført noen personalopplæring i løpet av 2005. Dette er fullstendig feil. For det første er en av de viktigste grunnene for denne undersøkelsen at

EU og andre europeiske land er bekymret for at Europa kan få problemer med å henge med konkurransemessig i forhold til andre økonomiske sentra som USA, Sørøst-Asia og Japan. Bekymringen for lavt omfang av personalopplæring er særlig stor i forhold til små og mellomstore bedrifter. Denne undersøkelsen er den eneste som forsøker å kartlegge situasjonen mht. opplæring i bedrifter innenfor EU og Europa for øvrig. Om det er som man har mistanke om, at Europas bedrifter kan få vanskeligheter i konkurransen med andre land i en globalisert verden med raske teknologiske forandringer, så vil man kunne danne seg en oppfatning om det finnes noen tiltak som kan fremme en økning i personalopplæringen i bedrifter, og hva dette kan komme til å koste de Europeiske landene.

For det andre; hvis en bedrift ikke har hatt noen opplæring i løpet av 2005 for sitt personale, faller store deler av spørreskjemaet bort, noe som minsker oppgavebyrden betydelig.

Enkelte bedrifter vil være i utenlandsk eie eller ha virksomhet i flere land. En del av disse bedriftene hevde at de ikke kan svare på våre spørsmål ettersom de ikke kan skille ut den virksomheten som finnes i Norge. Dette er oftest helt feil. Bedrifter med aktuelt organisasjonsnummer har hatt virksomhet i Norge og skal derfor også skatte for den driften som foregår i Norge. Bedriftene er derfor nødt til å skille ut denne driften fra sitt øvrige regnskap. På den måten er de ikke i en særlig annerledes situasjon enn øvrige bedrifter. Imidlertid må vi selvsagt ha forståelse for at det kan være problematisk for disse, som for andre, å besvare de mer spesifikke spørsmålene om opplæring. Det er ofte ikke mulig å trekke ut eksakte verdier over f.eks. hvor mange som har fått opplæring, direkte fra bedriftens regnskaper. Dere må i slike tilfeller påpeke at det holder at bedriften gjør så godt de kan, bare opplysningene er noenlunde riktig anslått.

2. Gjennomføring av undersøkelsen

2.1. Utvalg

Utvalget består av til sammen 5 000 bedrifter i offentlig og privat sektor med 5 eller flere ansatte. Utvalget er trukket fra Bedrifts- og foretaksregisteret ((BOF).

Om lag 500 bedrifter skal kontaktes for å minne dem på undersøkelsen og for å få de til å besvare undersøkelsen på Internett - <http://intervju.ssb.no>.

Om lag 500 bedrifter, først og fremst de med 250 eller flere ansatte, inngår i en *besøksdel* av undersøkelsen.

Det er **bedrift** som er undersøkelsesenheten her, og ikke foretak eller konsernet. Et foretak kan f.eks. ha flere bedrifter underlagt foretaket. Samtidig kan det være flere foretak under samme konsern. Det er det angjeldende organisasjonsnummer som er trukket ut, vi ønsker informasjon om.

2.2. Innsamlingsmetode: Post, web og besøk

Hovedtyngden av datafangsten skjer postalt eller elektronisk via Internett.

Besøksandel - intervju

I besøksdelen med **oppstart uke 18**, tar dere kontakt med deres tildelte bedrifter for en avtale om passende tid for et besøksintervju. Det vil bli sendt ut IO-brev og en kortversjon av spørreskjema i løpet av uke 17, stillet til adm.dir./daglig leder for bedriften med varsel om at en intervjuer vil kontakte dem om kort tid. Denne første henvendelsen gjøres derfor mot den funksjon som brevet er stillet, hvis ikke bedriften underveis i søkeprosessen anbefaler deg en annen person som kan svare på vegne av bedriften.

Vi har sendt hjelpeskjema sammen med IO-brevet for at bedriften skal kunne forberede seg til intervjuet ved å hente inn nødvendig informasjon om ulike spørsmål fra andre personer eller

avdelinger i bedriften. Når dere gjør avtalen med bedriften er det viktig at dere samtidig minner om at bedriften bør fylle ut skjema slik at intervjuet skal bli så kort som mulig.

Vær særlig oppmerksom på at du i utgangspunktet **skal** besøke bedriften - IO **skal ikke** sende inn det skjemaet de har fått til orientering og forberedelse til intervjuet! Hvis IO insisterer på å gjennomføre intervjuet på telefon, kan vi imidlertid ikke nekte dette.

Det er kun opplysninger for bedrifter med det aktuelle organisasjonsnummer i BOF som det spørres etter i denne undersøkelsen! I ALL INFO i BLAISE står organisasjonsnummeret oppført som *bedriftsnummer*. I papirlistene er organisasjonsnummer det samme som fødselsnummer.

2.3. Intervjutid

Intervjutiden er stipulert til 60 minutter.

2.4. Innsamlingsperiode

Datainnsamlingen skal foregå i perioden 2. mai til 15. juni.

2.5. IO-brev

IO-brev er sendt 28. april.

2.6. Incitament

Ikke aktuelt.

2.7. Forberedelsestid

Det er avsatt 120 minutter til lesing av instruks og prøveintervjuing. Godtgjørelsen påføres av kontoret.

2.8. Hva skjer med dataene - registerkobling, anonymisering, sletting

Alle bedriftsnavn, organisasjonsnummer og adresser vil bli fjernet fra datamaterialet når undersøkelsen er avsluttet, senest innen 6 måneder.

For å lette belastningen på bedriftene vil vi hente inn enkelte grunndata fra register over bedriftenes organisering og økonomi, og opplysninger om ansatte for kartleggingsperioden.

2.9. Frafall, avgang og flyttinger

Det skal alltid gis informasjon i feltet "FrafGr eller AvGr" hvis det ikke oppnås intervju. Vi er helt avhengige av å få tilleggsopplysninger for å kunne utføre oppfølgingsarbeidet. Vær nøye med å få med opplysninger om hvorvidt, og eventuelt hvordan, bedriften kan nåes ved flytting til ny adresse, og dermed evt. overføring til annen intervjuer. Frafallsgrunnen er også viktig for analysen av frafallet i ettertid.

Her er kodene som gjelder under frafall, avgang og overføringer:

Frafallsårsaker (alternativ 3 i Innled):

11 - Ikke tid

- 12 - IO ønsker ikke å delta
- 13 - Deltar ikke av prinsipp
- 14 - Andre nekter for IO
- 15 - IO kan ikke svare for bedriften
- 21 - IO har kortvarig sykdom
- 22 - IO har langvarig sykdom, svekkelse
- 23 - Sykdom/ dødsfall i IOs familie, annen uforutsett hendelse
- 24 - Språkproblemer
- 31 - Midlertidig fraværende pga kurs, tjenestereise
- 32 - Midlertidig fraværende pga ferie e.l.
- 33 - Finner ikke bedriftens adresse
- 34 - Ikke telefon - for kostbart/ langt å reise
- 35 - IO ikke å treffe av andre årsaker
- 36 - Har sendt inn skjema
- 41 - Andre frafallsgrunner

Avgang (alternativ 4 i Innled):

- 91 - Bedriften er nedlagt
- 92 - Bedriften er midlertidig ute av drift
- 93 - Midlertidig ute av drift

Overføring (alternativ 2 i Innled):

- 80 - Foretaket flyttet til annet område
- 82 - Intervjuer har kapasitetsproblemer, sykdom el
- 83 - Fjerne IO fra lista NB! kun etter avtale med kontoret

3. INSTRUKS TIL SPØRSMÅL OG RETTLEDNING

3.1. Allment

Sammen med IO-brevet har bedriftene blitt tilsendt et hjelpeskjema med de spørsmålene i undersøkelsen som dreier seg om antall ansatte, antall timer og økonomi knyttet til opplæringstiltak. Det er disse spørsmålene vi regner med vil være vanskeligst å besvare på stående fot. For disse spørsmålene vil det i intervjueskjemaet stå referanser til spørsmålsnummer i hjelpeskjemaet.

Dere oppfordrer først IO om å ha det tilsendte hjelpeskjemaet for hånden. Hvis ikke IO har sitt eget, får IO et av deres skjemaer som dere alltid skal ha med.

I en del tilfeller kan IO kanskje oppleve at det er vanskelig å svare på visse spørsmål, eller at visse svaralternativ kanskje ikke virker så relevante for norske forhold. Dette har det vært vanskelig å gjøre noe med ettersom undersøkelsen må være relativt lik for alle deltakende land. Slik får dere også argumentere overfor IO.

I de tilfelle der IO har åpenbare vanskeligheter med å gi eksakte opplysninger for enkelte spørsmål må vi oppfordre til at det svares etter beste skjønn.

Vår definisjon av opplæringskurs

Med opplæringskurs menes kurs som har til hensikt å utvikle de ansattes kompetanse. Opplæringskurs vil hovedsakelig foregå i egne undervisningslokaler med flere deltakere.

Som opplæringskurs regnes både kurs som fører frem til en eksamen/sertifisering og kurs som ikke gir formell kompetanse. Praktisk opplæring på arbeidsplassen, selvstudier, annen individuell opplæring og kurs for lærlinger regnes ikke som opplæringskurs her.

Hva inkluderer ansatte i denne undersøkelsen?

Ansatte inkluderer:

- arbeidende eier
- personer som arbeider regelmessig innenfor foretaket
- uavlønnede arbeidende familiemedlemmer (uten fast avtalt lønn)
- personer som tilhører og er betalt av foretaket, men som arbeider utenfor foretakets område (f.eks. selgere, varebud, service- og vedlikeholdspersonell).
- deltids- og sesongarbeidere
- personer som er fraværende under en kortere periode (f.eks. sykemeldte eller innvilget permisjon med lønn).
- streikende - hvis deres fravær er tidsbegrenset.

Disse er ikke inkludert:

- personer som gjennomfører reparasjoner eller vedlikehold i foretaket på vegne av andre foretak
- arbeidskraft som skaffes og avlønnes av andre foretak
- personer som deltar i allmenn verneplikt
- lærlinger eller andre med en opplæringskontrakt, som deltar i grunnleggende yrkesopplæring, men som ikke er dekket av en arbeidskontrakt

Hva skal innrapporteres?

Der ikke annet er presisert er det regnskapsåret 1. januar - 31 desember 2005 som det ønskes informasjon om.

3.2. Instruks til enkeltspørsmål

De enkelte instruksene er merket både med variabelnavnet i BLAISE-skjemaet og det postale.

TEMAER OG ENKELTSPØRSMÅL

Spørreskjemaet er inndelt i ulike temaer. Her vil du både finne informasjon om hva vi spør etter i de ulike delene, og utdypinger av enkeltspørsmål.

OPPLYSNINGER OM BEDRIFTEN

Her stiller vi blant annet spørsmål om hvor mange ansatte bedriften hadde per 31.12. 2005, og hvor store lønnskostnader bedriften hadde.

A2tot05 (3)

Både heltids- og deltidsansatte skal regnes med. Arbeidere som utfører arbeid i bedriftens lokaler, men som ikke mottar lønn fra selve bedriften skal ikke regnes med. Dette vil omfatte arbeidere som er ansatt gjennom og lønnet av bemannings- og vikarbyråer (se også oversikten i 3.1 angående ansatte).

A4 (6)

Her er vi ute etter den *faktiske* arbeidstiden de ansatte totalt utførte i 2005, ikke summen av avtalt arbeidstid.

Inkluderer:

- tid arbeidet i normale arbeidsperioder
- arbeidet tid utover normale arbeidsperioder, vanligvis mot en høyere godtgjøring (overtid)

- tid tilbrakt på arbeidsplassen i beredskap eller uten å utføre arbeid (men som det ytes godtgjøring for)
- kortere pauser (f.eks. røyke og kaffepauser)

Inkluderer ikke:

- tid i form av betalt ferie, betalte helligdager, betalt sykefravær, betalte spisepauser, og tid brukt på reise til og fra arbeidssted
- arbeid hvor det ikke gis lønn eller godtgjøring.

A5 (8)

Beregning av de totale lønnskostnadene innebærer alle utgifter som arbeidsgiveren må bære for å kunne ha ansatte i bedriften.

Disse skal dekke:

- *direkte* lønnskostnader som
 - ordinær lønn
 - andre former for godtgjøringer eller bonuser
 - lønn for ikke-arbeidet tid (lønn under sykdom, permisjoner, permitteringer)
 - naturalytelser
- *indirekte* lønnskostnader som
 - lovfestede sosiale utgifter; arbeidsgiveravgift, forsikringer mot yrkesskade, faktiske trygde- og pensjonsordninger, ulykkes- og yrkesskadeforsikringer.
 - frivillige sosiale utgifter
 - andre sosiale ytelser som f.eks. pensjonsytelser direkte utbetalt fra arbeidsgiver, etterlønn ved dødsfall mv.
 - opplæringskostnader (brutto)
 - avgifter totalt inklusive arbeidsgiveravgift (f.eks. FoU-avgifter), fratrukket tilbakebetalinger, subsidier, refusjoner o.l.

A6 (9)

Et nytt produkt er et produkt med tekniske egenskaper som skiller seg vesentlig fra tidligere fremstilte produkters egenskaper eller når det gjelder bruksområde. Slike nyskapende produkter eller tjenester kan være basert på helt ny teknologi, en ny kombinasjon av eksisterende teknologi, eller kan utgå fra anvendelse av ny kunnskap.

Et vesentlig forbedret produkt er et eksisterende produkt med betydelig høynede eller oppgraderte ytelser. Et enkelt produkt kan forbedres (ved en høyning av egenskaper eller lavere kostnad) gjennom bruk av komponenter eller materialer med høyere ytelse. Et komplisert produkt som består av flere integrerte tekniske delsystemer kan likeledes forbedres gjennom delforandringer i et av delsystemene.

En tjeneste anses som ny eller forbedret når dens egenskaper og anvendelse er enten helt nye eller betydelig forbedret kvalitetsmessig i form av ytelse eller teknikk.

Innføring av en ny eller vesentlig forbedret tjeneste, et nytt produkt, produksjons- eller leveringsmetode, kan også gjøre det nødvendig med radikalt ny teknologi, eller en ny kombinasjon av eksisterende teknologi eller nye kunnskaper. Teknologien det her gjelder viser seg ofte gjennom forbedrede maskiner, utstyr eller programvare. Den nye kunnskapen som det her gjelder kan være resultat av forskning, anskaffelse eller anvendelse av særskilte ferdigheter eller kompetanse.

OPPLÆRINGSKURS FOR ANSATTE

B1 (10)

Opplæringskurs er et av undersøkelsens hovedtemaer. Med opplæringskurs menes kurs som har til hensikt å utvikle de ansattes kompetanse. Opplæringskurs vil hovedsakelig foregå i egne undervisningslokaler med flere deltakere. Vi ønsker opplysninger om alle kurs ansatte i bedriften har

deltatt på, og som helt eller delvis var finansiert av bedriften. Begrepet favner vidt: Det kan dreie seg om alt fra formell utdanning som fører fram til en eksamen, til et kurs i bruk av PC som bare varer noen timer. Opplæringskurs kan foregå både i og utenfor vanlig arbeidstid, men når vi spør om hvor mange timer ansatte har brukt er det bare de timene bedriften betaler for som vi er ute etter.

Merk at ulike former for individuell opplæring ikke skal regnes med her. Dette vil det bli spurt om under temaet "Andre former for opplæring". Heller ikke kurs for lærlinger skal regnes med. Dette vil det bli spurt om under temaet "Opplæringsprogram for lærlinger/aspiranter"

C1tot (11)

Her spør vi hvor mange ansatte som deltok på opplæringskurs i 2005, uavhengig av hvor mange ulike kurs den enkelte ansatte deltok på. Det kan hende at bedriften ikke har nøyaktig oversikt over dette, men at de har oversikt over hvor mange kursdeltakelser det var totalt. Be i så fall om et anslag over hvor mange av de ansatte som deltok. Merk at antallet kursdeltakere *kan* være større enn det totale antall ansatte i bedriften fra spørsmål a2tot05, fordi ansatte kan ha deltatt på opplæringskurs i 2005, men sluttet i løpet av året.

C3i (15)

Her stiller vi spørsmål om timer brukt på *interne* opplæringskurs. Vi antar at bedriftene har bedre oversikt over dette enn over timer som er brukt på eksterne opplæringskurs, og spør derfor om en totalsum først.

C5bEkst (19a-k)

Fordi vi antar at bedriftene har mindre komplette opplysninger om antall timer brukt på eksterne opplæringskurs enn de har om interne, spør vi ikke om totaltallet først. Det er mulig at de må innhente og sammenstille opplysninger fra flere ulike kilder. Vi har derfor lagt opp til at de kan komme fram til et totaltall ved å gå gjennom hvor mange timer som ble brukt på ulike opplæringsområder, som en hjelp til å systematisere informasjonen.

Her skal også arbeidstimer som ansatte i betalt utdannings-/studiepermisjon gjennomfører tas med.

OPPLÆRINGSKURS FOR SÆRSKILTE GRUPPER AV ANSATTE

I disse spørsmålene vil vi vite om bedriften tilbød opplæringskurs spesielt for ulike grupper av ansatte. Vi vil *ikke* vite om ansatte som tilhører de ulike gruppene generelt har deltatt på opplæringskurs, vi er bare interessert i om bedriften tilbød kurs spesielt rettet mot disse gruppene. Hvis ett og samme kurs var spesielt rettet mot flere enn en av disse gruppene (f. eks. kurs rettet mot deltidsansatte og midlertidig ansatte) skal det svares ja for begge disse gruppene.

C10b1 (24)

Med midlertidig ansatte menes arbeidere med tidsbegrensede arbeidskontrakter: vikarer, prosjektansatte, m.m.

C9aa1 (26)

Som arbeidsinnvandrere vil vi for eksempel regne bygningsarbeidere fra EU-land som oppholder seg midlertidig i Norge mens de jobber med et byggeprosjekt. En arbeider må ha oppholdt seg i Norge minst tre måneder sammenhengende for å regnes som arbeidsinnvandrer.

C9d1 (34)

Med kurs for ansatte som stod i fare for å bli overtallige menes både kurs ment for å kvalifisere de ansatte til å kunne fortsette i bedriften, og omstillingskurs for at de ansatte f. eks. lettere skulle kunne få jobb i andre bedrifter.

KOSTNADER I FORBINDELSE MED OPPLÆRINGSKURS

C7cflag/C7c (38-39)

Her skal også ansatte som bare en del av arbeidstiden jobbet med å administrere den interne kursvirksomheten eller undervise i interne opplæringskurs regnes med. I større bedrifter vil ofte ansatte holde kurs innen sitt spesialfelt for andre ansatte en eller to ganger i løpet av året. Det er bare lønnskostnadene i forbindelse med selve kursadministrasjonen og undervisningen som skal regnes med, vi er ikke ute etter de totale lønnskostnadene for ansatte som var delvis involvert i interne opplæringskurs.

C7dflag/C7d (40-41)

Her skal kostnader til lokaler og materiell fremkomme.

Følgende kostnader skal tas med:

- Kostnader forbundet med å drive et opplæringscenter (eksklusive arbeidskraftskostnader for personalet) eller andre lokaler som anvendes til kurs for personalopplæring.
- Kostnader til utstyr og materiell som anskaffes direkte til personalopplæringskurs. Her inngår både kapitalvarer og forbruksmateriell. For kapitalvarer skal bare den årlige avskrivningsverdien for 2005 regnes med (kan også relatere seg til innkjøp for tidligere år).
- Forbruksvarer må anses som løpende utgifter og skal derfor føres opp etter innkjøpspris.

ANDRE OPPLÆRINGSTILTAK FOR ANSATTE

Her spør vi bare etter tiltak der *hovedformålet* er opplæring, og som er planlagt av bedriften på forhånd. Felles for alle disse opplæringstiltakene er at de kjennetegnes av en større grad av egenorganisering enn opplæringskurs. Det vil dermed kunne forekomme grensetilfeller der opplæringen er resultatet av et initiativ som kommer fra den/de enkelte ansatte, men som senere har blitt godkjent av den/de ansattes leder. Bruk skjønn.

B2aflag/B2a (46-47)

Denne typen opplæring vil foregå på arbeiderens vanlige arbeidsplass/i arbeiderens vanlige arbeidssituasjon, og kan bestå av både instruksjon og praksis. Denne formen for opplæring kjennetegnes av planlagte perioder med opplæring, instruksjon og praktisk trening ved hjelp av det ordinære arbeidsverktøyet, direkte på arbeidsplassen eller i arbeidssituasjonen.

B2bflag/B2b (48-49)

Jobbrotasjon eller hospitering der opplæring ikke er hovedformålet regnes ikke med.

B2dflag/B2d (50-51)

Ansatte som deltar i fjernundervisning, e-læring eller andre former for selvstudier utenom betalt arbeidstid og uten noen kompensasjon fra arbeidsgiver skal ikke regnes med, selv om opplæringen er relevant for den ansattes yrke.

ORGANISERING AV OPPLÆRINGEN

D1 (60)

Et opplæringscenter vil være en organisatorisk utskilt enhet med eget personale, og ikke bare at bedriften bare har egne opplæringslokaler. Opplæringscenteret kan enten befinne seg i bedriftens produksjonslokaler eller et annet sted.

Bare opplæringscentre som brukes internt i bedriften/bedriftene skal regnes med. Opplæringscentre der bedriften tilbyr kurs til andre enn egne ansatte regnes ikke med.

PLANLEGGING AV OPPLÆRINGEN

D3/D3_1 (62-63)

Her spørres det om hvor ofte bedriften benyttet seg av eksterne rådgivere i relasjon til den totale mengden opplæringstiltak som ble iverksatt i 2005. Benyttet f. eks. bedriften seg av eksterne rådgivere i forbindelse med nesten alle opplæringstiltakene vil svaret være "Svært ofte".

D4/D4_1 (64-65)

Her spørres det om hvor ofte bedriften foretok evalueringer av det framtidige kompetansebehovet i relasjon til den totale mengden opplæringstiltak som ble iverksatt i 2005. Foretok bedriften f. eks. en evaluering av det framtidige kompetansebehovet i forbindelse med nesten alle opplæringstiltakene vil svaret være "Svært ofte".

D5/D5_1 (66-67)

Samtaler der de ansattes opplæringsbehov blir kartlagt kan bli foretatt i forbindelse med årlige medarbeidersamtaler, men også på andre måter. Vi er interessert i planlagte og systematisk gjennomførte samtaler mellom ledere og ansatte, og ikke mer tilfeldige samtaler om opplæringsbehov.

FOND FOR OPPLÆRING

C8aflag/C8a (70-71)

Også fond som ansatte i bedriften kan søke stipender fra skal regnes med her.

C8bflag/C8b (72-73)

Dette kan være støtte fra bransjefond, eller fra regionfond, kontorer for næringsutvikling eller andre offentlige ordninger. Bare økonomisk støtte som ble utbetalt direkte til bedriften skal regnes med og ikke støtte som ble utbetalt til de ansatte.

EVALUERING AV OPPLÆRING

D10 (76)

En slik vurdering kan også bli foretatt ved å be arbeidsleder(e) besvare et spørreskjema om de ansattes atferd/ytelse.

ANSATTES INNFLYTELSE PÅ OPPLÆRINGSAKTIVITETER

Under dette temaet kartlegges de ansattes innflytelse på opplæringsaktivitetene gjennom formelle kanaler. I mange bedrifter vil det være et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som fyller denne funksjonen. Etter arbeidsmiljøloven skal slike utvalg opprettes ved virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Helse, sikkerhet, velferd og opplæring på arbeidsplassen er blant AMUs ansvarsområder. I et AMU er arbeidsgiveren og arbeidstakerne representert med like mange representanter.

RAMMEBETINGELSER FOR OPPLÆRING

D14b (88)

Her stilles det spørsmål om bedriften mottok offentlig støtte for opplæring i 2005. Det kan tenkes at respondenten opplever at dette spørsmålet er det samme som **C8bflag (72)** (Mottok bedriften pengebidrag fra kollektive fond eller andre fond for opplæring av ansatte i 2005?), men det spørsmålet dekket også støtte fra andre typer fond enn offentlige fond.

ÅRSAKER TIL AT BEDRIFTEN IKKE HAR GJENNOMFØRT OPPLÆRINGSAKTIVITETER

E1 (90)

Dette spørsmålet stilles bare til bedrifter som ikke har gjennomført opplæringsaktiviteter for ansatte i 2005, verken kurs eller andre former for opplæring. Disse vil ha svart Nei på **B1b (18)**, og på **B2aflag-B2e (46-57)**. Hvis respondenten mener at bedriften gjennomførte opplæringsaktiviteter for

ansatte (unntatt lærlinger) i 2005 er det mulig at du må gå gjennom disse spørsmålene igjen og forsøk å klassifisere opplæringstiltakene bedriften har gjennomført i en eller flere av svarkategoriene.

OPPLÆRINGSPROGRAM FOR LÆRLINGER/ASPIRANTER

Med "opplæringsprogram" menes planlagt arbeidsbasert opplæring som vil gi lærlingen/aspiranten en formell kvalifikasjon, i form av fagbrev eller en bestemt type stilling (f. eks. polititjenestemann). I forbindelse med denne typen opplæring vil det ofte foreligge en opplæringskontrakt mellom bedriften og lærlingen/aspiranten.

F2bflag-F2tot (100-101)

Utgifter som ble oppgitt under **C7bflag/C7b (36-37)** (reise- og diettkostnader i forbindelse med opplæringskurs) **C7dflag (40-41)** (utgifter til kursmateriell m.m. i forbindelse med opplæringskurs) skal ikke regnes med her også.

Lykke til med intervjuingen !

IO_nr
Navn
til_hvem_jobrev
ADRESSE
POSTNR POSTSTED

Oslo, Mai 2006
Saksbehandler: Bengt Oscar Lagerstrøm
Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøkelse om opplæring i bedrifter

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tiden en undersøkelse om opplæring i bedrifter på oppdrag fra EU og norske myndigheter.

Til undersøkelsen er det trukket et utvalg på 5 000 bedrifter i privat og offentlig sektor fra SSBs bedrifts- og foretaksregister. **Vennligst fyll ut vedlagte spørreskjema, og returner det i vedlagte svarkonvolutt, eller besvar undersøkelsen elektronisk på <http://intervju.ssb.no>. Bruker-ID og passord finnes på vedlagt spørreskjema.**

Hovedformålet med undersøkelsen er å kartlegge bedriftens kostnader knyttet til opplæring av ansatte. En kontinuerlig etter- og videreopplæring av arbeidstakerne er ofte nødvendig for at bedriften skal være konkurranse dyktig, sikre eksisterende arbeidsplasser, og på sikt skape ny virksomhet. Kartlegging skal gi innsikt i omfanget av og behovet for personalopplæring slik at. Både bedriften selv, EU, norske myndigheter og partene i arbeidslivet trenger kunnskap på feltet for å kunne foreta de riktige beslutningene.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt, og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt i henhold til Statistikkloven. For å lette belastningen på bedriftene vil vi hente inn enkelte grunndata fra register over bedriftenes organisering og økonomi, og opplysninger om ansatte for kartleggingsperioden. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

Hvis du har spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt på 62 88 56 31, eller send e-post til opplaering@ssb.no

Vi håper din virksomhet har anledning til å delta!

Vennlig hilsen



Øystein Olsen
adm. direktør



Rune Gløersen
fagdirektør

IO_nr
Navn
til_hvem_jobrev
ADRESSE
POSTNR POSTSTED

Oslo, April 2006
Sakshandsamar: Bengt Oscar Lagerstrøm
Seksjon for intervjuundersøkingar

Undersøking om opplæring i bedrifter

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tida ei undersøking om opplæring i bedrifter på oppdrag frå EU og norske myndigheiter.

Til undersøkinga er det trekt eit utval på 5 000 bedrifter i privat og offentleg sektor frå SSB sitt bedrifts- og føretaksregister. **Ver venleg å fylle ut det vedlagte spørjeskjemaet, og returner det i den vedlagte svarkonvolutt, eller svar på undersøkinga elektronisk på <http://intervju.ssb.no>. Brukar-ID og passord finnes på det vedlagte spørjeskjemaet.**

Hovudformålet med undersøkinga er å kartleggje bedrifters kostnader i samband med opplæring av tilsette. Ei kontinuerlig etter- og vidareopplæring av arbeidstakarane er ofte nødvendig for at bedrifta skal vere konkurransedyktig, sikre eksisterande arbeidsplassar, og på sikt skape ny verksemd. Kartlegginga skal gi innsikt i omfanget av og behovet for personalopplæring slik at bedrifta sjølv, EU, norske myndigheiter og partane i arbeidslivet trenger kunnskap på feltet for å kunne foreta dei rette avgjerdene.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt, og alle opplysningar vil bli handsama konfidensielt etter Statistikklova. For å lette belastninga på bedriftene vil vi hente inn nokre grunndata frå register over bedriftene si organisering og økonomi, og opplysningar om tilsette for kartleggingsperioden. Anonyme opplysningar kan utleverast til forskning og offentleg planlegging.

Om du har spørsmål i samband med undersøkinga, ta gjerne kontakt på 62 88 56 31, eller send e-post til opplaering@ssb.no.

Vi voner bedrifta di ønskjer å delta!

Med venleg helsing



Øystein Olsen
adm. direktør



Rune Gløersen
fagdirektør

IO_NR
NAVN
TIL HVEM
ADRESSE
POSTNR POSTSTED

Oslo, Mai 2006
Saksbehandler: Bengt Oscar Lagerstrøm
Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøkelse om opplæring i bedrifter

I løpet av kort tid vil en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå (SSB) kontakte bedriften i samband med en undersøkelse om opplæring i bedrifter på oppdrag fra EU og norske myndigheter.

Til undersøkelsen er det trukket et utvalg på 5 000 bedrifter i privat og offentlig sektor fra SSBs bedrifts- og foretaksregister. **Det vedlagte spørreskjemaet skal benyttes til forberedelse av intervjuet. Intervjueren vil gi en liten introduksjon og avtale tidspunkt for å samle inn informasjonen fra det vedlagt spørreskjemaet samt stille enkelte oppfølgingsspørsmål om organisering og gjennomføring av opplæring i bedriften.**

Hovedformålet med undersøkelsen er å kartlegge bedriftens kostnader knyttet til opplæring av ansatte. En kontinuerlig etter- og videreopplæring av arbeidstakerne er ofte nødvendig for at bedriften skal være konkurranse dyktig, sikre eksisterende arbeidsplasser, og på sikt skape ny virksomhet. Kartlegging skal gi innsikt i omfanget av og behovet for personalopplæring slik at. Både bedriften selv, EU, norske myndigheter og partene i arbeidslivet trenger kunnskap på feltet for å kunne foreta de riktige beslutningene.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt, og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt i henhold til Statistikkloven. For å lette belastningen på bedriftene vil vi hente inn enkelte grunndata fra register over bedriftenes organisering og økonomi, og opplysninger om ansatte for kartleggingsperioden. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

Hvis du har spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt på 62 88 56 31, eller send e-post til opplaering@ssb.no

Vi håper din virksomhet har anledning til å delta!

Vennlig hilsen



Øystein Olsen
adm. direktør



Rune Gløersen
fagdirektør

IO_nr
Navn
til_hvem_jobrev
ADRESSE
POSTNR POSTSTED

Oslo, April 2006
Sakshandsamar: Bengt Oscar Lagerstrøm
Seksjon for intervjuundersøkingar

Undersøking om opplæring i bedrifter

I løpet av den næraste tida vil ein intervjuar frå Statistisk sentralbyrå kontakte bedrifta i samband med ei undersøking om opplæring i bedrifter på oppdrag frå EU og norske myndigheiter.

Til undersøkinga er det trekt eit utval på 5 000 bedrifter i privat og offentleg sektor frå SSB sitt bedrifts- og føretaksregister. **Det vedlagte spørjeskjemaet skal brukast til førebuing av intervjuet. Intervjuaren vil gi ein liten introduksjon og avtale tidspunkt for å samla inn informasjonen frå det vedlagt spørjeskjemaet samt stille enkelte oppfølgingsspørsmål om organisering og gjennomføring av opplæring i bedrifta.**

Hovudformålet med undersøkinga er å kartleggje bedrifters kostnader i samband med opplæring av tilsette. Ei kontinuerlig etter- og vidareopplæring av arbeidstakarane er ofte nødvendig for at bedrifta skal vere konkurransedyktig, sikre eksisterande arbeidsplassar, og på sikt skape ny verksemd. Kartlegginga skal gi innsikt i omfanget av og behovet for personalopplæring slik at bedrifta sjølv, EU, norske myndigheiter og partane i arbeidslivet trenger kunnskap på feltet for å kunne foreta dei rette avgjerdene.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt, og alle opplysningar vil bli handsama konfidensielt etter Statistikklova. For å lette belastninga på bedriftene vil vi hente inn nokre grunndata frå register over bedriftene si organisering og økonomi, og opplysningar om tilsette for kartleggingsperioden. Anonyme opplysningar kan utleverast til forskning og offentleg planlegging.

Om du har spørsmål i samband med undersøkinga, ta gjerne kontakt på 62 88 56 31, eller send e-post til opplaering@ssb.no.

Vi voner bedrifta di ønskjer å delta!

Med venleg helsing



Øystein Olsen
adm. direktør



Rune Gløersen
fagdirektør

IO_nr
Navn
til_hvem_jobrev
ADRESSE
POSTNR POSTSTED

Oslo, 12. desember 2006
Saksbehandler: Anne Sundvoll
Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøkelse om opplæring i bedrifter

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tiden en undersøkelse om opplæring i bedrifter på oppdrag fra EU og norske myndigheter. Til undersøkelsen er det trukket et utvalg på 5 000 bedrifter i privat og offentlig sektor fra SSBs bedrifts- og foretaksregister. Vi henvender oss nå til de bedriftene som ikke har svart. Dersom det ikke er mulig å fremskaffe tilstrekkelig informasjon for alle spørsmålene, ser vi gjerne at bedriften gir oss svar på de av spørsmålene hvor relevant informasjon er tilgjengelig.

Vi ber dere om å fylle ut vedlagte spørreskjema, og returnere det i vedlagte svarkonvolutt, eller besvar undersøkelsen elektronisk på <http://intervju.ssb.no>. Bruker-ID og passord finnes på vedlagt spørreskjema. Svarfristen er 8. januar.

Hovedformålet med undersøkelsen er å kartlegge bedriftens kostnader knyttet til opplæring av ansatte. En kontinuerlig etter- og videreopplæring av arbeidstakerne er ofte nødvendig for at bedriften skal være konkurransedyktig, sikre eksisterende arbeidsplasser, og på sikt skape ny virksomhet. Kartlegging skal gi innsikt i omfanget av og behovet for personalopplæring. Både bedriften selv, EU, norske myndigheter og partene i arbeidslivet trenger kunnskap på feltet for å kunne foreta de riktige beslutningene.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt, og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt i henhold til Statistikkloven. For å lette belastningen på bedriftene vil vi hente inn enkelte grunndata fra register over bedriftenes organisering og økonomi, og opplysninger om ansatte for kartleggingsperioden. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

Hvis du har spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt med Kjartan Steffensen på telefon 62 88 51 45, eller send e-post til opplaering@ssb.no. Vi håper din virksomhet har anledning til å delta!

Vennlig hilsen



Øystein Olsen
adm. direktør



Rune Gløersen
fagdirektør

IO_nr
Navn
til_hvem_jobrev
ADRESSE
POSTNR POSTSTED

Oslo, 12. desember 2006
Sakshandsamar: Anne Sundvoll
Seksjon for intervjuundersøkingar

Undersøking om opplæring i bedrifter

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tida ei undersøking om opplæring i bedrifter på oppdrag frå EU og norske myndigheiter. Til undersøkinga er det trekt eit utval på 5 000 bedrifter i privat og offentlig sektor frå SSB sitt bedrifts- og føretaksregister. Vi tar no kontakt med dei av bedriftene som ikkje har svara. Dersom det ikkje er mogleg å framskaffe tilstrekkelig informasjon for alle spørsmåla, er det fint dersom bedrifta gir oss svar på dei spørsmåla der relevant informasjon er tilgjengeleg.

Vi ber dykk om å fylle ut det vedlagte spørjeskjemaet, og returnere det i svarkonvolutten, eller svare på undersøkinga elektronisk på <http://intervju.ssb.no>. Brukar-ID og passord finnes på det vedlagte spørjeskjemaet. Frist for å svare er 8. januar.

Hovudformålet med undersøkinga er å kartlegge bedrifters kostnader i samband med opplæring av tilsette. Ei kontinuerlig etter- og vidareopplæring av arbeidstakarane er ofte nødvendig for at bedrifta skal vere konkurransedyktig, sikre eksisterande arbeidsplassar, og på sikt skape ny verksemd. Kartlegginga skal gi innsikt i omfanget av og behovet for personalopplæring. Bedrifta sjølv, EU, norske myndigheiter og partane i arbeidslivet trenger kunnskap på feltet for å kunne foreta dei rette avgjerdene.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt, og alle opplysningar vil bli handsama konfidensielt etter Statistikklova. For å lette belastninga på bedriftene vil vi hente inn nokre grunndata frå register over bedriftene si organisering og økonomi, og opplysningar om tilsette for kartleggingsperioden. Anonyme opplysningar kan utleverast til forskning og offentlig planlegging.

Om du har spørsmål i samband med undersøkinga, ta gjerne kontakt med Kjartan Steffensen på telefon 62 88 51 45, eller send e-post til opplaering@ssb.no. Vi voner bedrifta di ønskjer å delta!

Med venleg helsing



Øystein Olsen
adm. direktør



Rune Gløersen
fagdirektør



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG HANDELSDEPARTEMENT

Statssekretæren

Til den det måtte gjelde

Deres ref

Vår ref
200503694

Dato
12.12.2006

Undersøkelse om opplæring i bedrifter

Nærings- og handelsdepartementet og Kunnskapsdepartementet støtter i år en europeisk undersøkelse om opplæring i bedrifter. Formålet med undersøkelsen er å kartlegge bedrifters kostnader knyttet til opplæring av egne ansatte. Kartleggingen vil gi innsikt i omfang av, og behovet for, personalopplæring. Kunnskap om dette vil være nyttig både for den enkelte bedrift, partene i arbeidslivet, norske myndigheter og den europeiske unionen.

Din bedrift er en av 5 000 bedrifter Statistisk sentralbyrå (SSB) har trukket ut til å delta i undersøkelsen. Alle bedriftene mottar et spørreskjema som kan besvares via Internett eller direkte på det postale spørreskjemaet.

Dette er en god anledning til å bidra til utvikling av kunnskapsgrunnlaget som ligger til grunn for utforming av kompetansepolitikken på nasjonalt nivå. Nærings- og handelsdepartementet ser frem til å motta resultatene fra dette prosjektet. Dersom undersøkelsen skal være nyttig for oss er vi imidlertid avhengig av at flest mulig besvarer undersøkelsen. Jeg vil derfor oppfordre din bedrift til å delta.

Med hilsen


Frode Berge



Spørsmål om oppgavebyrde og brukeropplevelser

Undersøkelse om opplæring i bedrifter

I dette skjemaet ber vi deg svare på noen spørsmål om hvor lett eller tungt det var å rapportere inn de nødvendige opplysningene. Det er frivillig å svare på spørsmålene. Spørsmålene inngår som del av et internasjonalt forskningsprosjekt, og vi vil sette stor pris på om du tar deg tid til å svare på dem.

1 Synes du det var raskt eller tidkrevende å finne fram nødvendig informasjon for å fylle ut skjemaet?

- Svært raskt → Gå til **3**
- Ganske raskt → Gå til **3**
- Verken raskt eller tidkrevende → Gå til **3**
- Ganske tidkrevende
- Svært tidkrevende



2 Hva var de viktigste årsakene til at det var tidkrevende? Her kan du sette flere kryss

- Måtte samle informasjon fra forskjellige kilder
- Måtte ha hjelp til å finne fram nødvendig informasjon
- Måtte vente på informasjon som forelå på ulike tidspunkt
- Annet, vennligst spesifiser:

3 Omtrent hvor lang tid brukte du på å finne fram nødvendig informasjon slik at skjemaet kunne fylles ut?

Antall timer: Antall minutter: Brukte ikke tid til dette i det hele tatt:

4 Synes du det var lett eller tungt å fylle ut spørreskjemaet?

- Svært lett → Gå til **6**
- Ganske lett → Gå til **6**
- Verken lett eller tungt → Gå til **6**
- Ganske tungt → Gå til **5**
- Svært tungt → Gå til **5**



5 Hvilke forhold bidro til å gjøre skjemaet tungt å fylle ut? Her kan du sette flere kryss

- Mange spørsmål
- Uryddige oppsett som gjorde skjemaet tungt å lese
- Uklare begreper og begrepsforklaringer
- Vanskelige eller tidkrevende beregninger i tilknytning til spørsmål
- Problemer med at informasjon bedriften har ikke passet i forhold til hva det ble spurt om
- Vanskelig å avgjøre hvilket svaralternativ eller svar som var det rette
- Annet, vennligst spesifiser:

6 Omtrent hvor lang tid brukte du på selve skjemautfyllingen?

Antall timer: Antall minutter:

7 Hvor mange personer, inklusive deg selv, var involvert i å svare på denne undersøkelsen?

Antall personer:

8 Mener du at statistikken som lages på grunnlag av dette skjemaet er til stor eller liten nytte for bedriften?

- Svært stor nytte
- Ganske stor nytte
- Verken stor eller liten nytte
- Ganske liten nytte
- Svært liten nytte
- Vet ikke



9 Tror du at statistikken som lages på grunnlag av dette skjemaet er til stor eller liten samfunnsnytte?

- Svært stor nytte
- Ganske stor nytte
- Verken stor eller liten nytte
- Ganske liten nytte
- Svært liten nytte
- Vet ikke

Takk for hjelpen. Husk å sende skjemaet sammen med hovedskjemaet i vedlagte svarkonvolutt.



Production process	Date (dd/mm/yyyy)	
	Start	End
Design and preliminary activities	01.06.2005	15.11.2005
Questionnaire design	15.11.2005	15.04.2006
Data collection	08.05.2006	15.01.2007
1. phase of data collection	08.05.2006	08.06.2006
2. phase of data collection (reminder)	08.06.2006	31.08.2006
3. phase of data collection (follow-up)	30.11.2006	15.01.2007
Data checking and editing	15.01.2007	20.05.2007
Further validation and imputation	20.05.2007	10.08.2007
Transmission of data to Eurostat prior to imputation	06.06.2007	06.06.2007
Estimation (weight calibration and tabulations)	15.06.2007	15.08.2007
Data transmission to Eurostat (imputed microdata)	30.06.2007	15.08.2007
Dissemination of national results	15.08.2007	22.08.2007
Data transmission to Eurostat (control tables)	30.06.2007	17.09.2007