



*Bjørn Are Holth*

**Arbeids- og  
bedriftsundersøkelsen 2003**  
Dokumentasjonsrapport

Notater

## **Forord**

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 (ABU2003) er gjennomført av Statistisk sentralbyrå på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning.

Ved Institutt for samfunnsforskning har Hege Torp vært kontaktperson.

Ved SSB - Seksjon for intervjuundersøkelser har Bjørn Are Holth vært ansvarlig for planlegging og gjennomføring av undersøkelsen. Hilde Degerdal har vært ansvarlig for programmering av elektronisk spørreskjema (BLAISE) og elektronisk behandling av data. Glenn-Erik Wangen har hatt ansvar for utvalg og kopling mot utvalg fra Flexi 97. Lillian Flekke har hatt ansvar for SSBs intervjuere. SSBs intervjukorps har stått for gjennomføringen av enkeltintervjuene. Ved seksjon for Bedriftsregister har Paul Gunnar Larssen trukket utvalget fra Bedrifts- og foretaksregisteret (BOF).

# Innhold

<b>1. Bakgrunn og formål .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Populasjon, utvalg og delutvalg.....</b>	<b>5</b>
2.1. Delutvalgene .....	7
<b>3. Datainnsamling .....</b>	<b>7</b>
3.1. Pilot	7
3.2. Innsamlingsmåte .....	8
3.3. Feltperioder .....	8
3.4. Registerkoplinger .....	8
3.5. Erfaringer i feltarbeidet.....	9
3.6. Lang kontakttid .....	10
<b>4. Datakvalitet .....</b>	<b>11</b>
4.1. Frafall .....	11
4.2. Utvalgsskjevhet.....	13
4.3. Vekter.....	14
4.4. EDB-assistert intervjuing - innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil .....	16
<b>5. Informasjon til brukerne av undersøkelsen.....</b>	<b>17</b>

## Tabeller

Tabell 1: Nøkkeltall for undersøkelsen.....	4
Tabell 2: Antall bedrifter og antall ansatte i "populasjonen" (bedrifter med færre enn 11 ansatte medregnet) etter ansattegrupper og sektor. (situasjonsuttak fra BOF pr. 7. januar 2003). .....	5
Tabell 3: Antall bedrifter i populasjon og utvalg fordelt på strata og panel/nye (situasjonsuttak fra BOF pr. 7. januar 2003).....	6
Tabell 4: Påkoblede opplysninger fra register .....	9
Tabell 5: Svarprosent og frafallsårsaker etter strata, delutvalg, bedriftsgruppe, landsdel og eierskap. Prosent av brutto .....	12
Tabell 6: Bruttoutvalg, nettoutvalg og frafall fordelt på strata, delutvalg, bedriftsgruppe, landsdel og eierskap. Prosent .....	15

## Vedlegg

- Informasjonsbrev til respondentene
- Vedleggssjema
- Instruks til intervjuerne - to typer
- Spørreskjema
- Utvalgssplan
- Beskrivelse av utvalg og vekter
- De siste utgitte publikasjoner i serien Notater

## 1. Bakgrunn og formål

Statistisk sentralbyrå har gjennomført denne undersøkelsen på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning (ISF). Undersøkelsen inngår som datagrunnlag i et større forskningsprosjekt om "medvirkning, læring og belønning i det nye arbeidslivet". Samarbeidspartnere hos oppdragsgiver har vært Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU, Forskningsstiftelsen Fafø og Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.

Oppdragsgiver og forskere innenfor arbeidslivsfeltet har hatt en hypotese om at arbeidslivet har endret seg mye de senere årene. Man ønsket derfor å undersøke nærmere i hvilken utstrekning arbeidslivet virkelig har endret seg og hva disse endringene eventuelt har bestått i. Videre var det av interesse å kartlegge konsekvensene av endringer for arbeidstakerne, og hva virksomhetene oppnår med endringene.

Utvalget har vært på til sammen 3263 bedrifter innen offentlig og privat sektor med 11 eller flere ansatte. For å få data over tid (longitudinelle data) ble deler av utvalget hentet fra nettutvalget på en tilsvarende undersøkelse som ble gjennomført for samme oppdragsgiver i 1997 (*Fleksi 97*). Utvalget herfra utgjør dermed et panel for denne undersøkelsen (ABU2003). På den måten kan også endringer i den enkelte bedrift fra 1996/97 og frem til 2003 kartlegges.

Det er foretatt telefonintervjuer med daglig leder/personalansvarlig eller annen ansvarlig i til sammen 2358 bedrifter på bakgrunn av et strukturert spørreskjema.

**Tabell 1: Nøkkeltall for undersøkelsen**

Nøkkeltall	Antall	Prosent
<b>Trukket utvalg</b> (bedrifter trukket ut for intervju)	3263	
<b>Avgang</b> (bedrifter nedlagt eller færre enn 11 ansatte)	210	
<b>Bruttoutvalg samlet</b>	3053	100,0
<b>Bruttoutvalg panel</b> (trukket fra <i>Fleksi 97</i> )	1448	100,0
<b>Bruttoutvalg nye</b>	1605	100,0
<b>Frafall</b>	695	22,8
<b>Nettutvalg samlet</b> (bedrifter oppnådd intervju med)	2358	77,2
<b>Nettutvalg panel</b>	1154	79,7
<b>Nettutvalg nye</b>	1204	75,0
<b>Innsamlingsmetode:</b> Telefonintervju		
<b>Undersøkelsenhet:</b> Bedrift		
<b>Feltperiode:</b> 10. februar 2003 - 30 mai 2003		
<b>Gjennomsnittlig intervjuetid:</b> 30 minutter netto (kun gjennomføring av intervjuet)		
Nøkkeltall - utenlandskeide datterselskap for seg	Antall	Prosent
<b>Trukket utvalg</b> (bedrifter trukket ut for intervju) <sup>1</sup>	498	
<b>Avgang</b> (bedrifter nedlagt eller færre enn 11 ansatte)	23	
<b>Bruttoutvalg</b>	475	100,0
<b>Frafall</b>	115	24,2
<b>Nettutvalg</b> (bedrifter oppnådd intervju med)	360	75,8

<sup>1</sup> De 498 trukkede bedriftene med status som utenlandskeide datterselskap er del av de 3263 bedriftene beskrevet øverst i tabellen.

## 2. Populasjon, utvalg og delutvalg

Til undersøkelsen ble det trukket et representativt utvalg på 3263 bedrifter fra Bedrifts- og foretaksregisteret (BOF) innenfor privat og offentlig sektor med 11 eller flere ansatte. Utvalget er trukket etter retningslinjer gitt av Institutt for samfunnsforskning.<sup>2</sup>

Tabell 2 viser populasjonstall over antall bedrifter og antall ansatte for henholdsvis bedrifter med 10 eller færre ansatte og for bedrifter med flere enn 10 ansatte.

**Tabell 2: Antall bedrifter og antall ansatte i "populasjonen" (bedrifter med færre enn 11 ansatte medregnet) etter ansattegrupper og sektor. (situasjonsuttak fra BOF pr. 7. januar 2003).**

Sektor			Antall bedrifter		Antall ansatte	
	Antall bedrifter i alt	Ansatte i alt	1-10 ansatte	11+ ansatte	1-10 ansatte	11+ ansatte
<b>Alle</b>	<b>161293</b>	<b>2097385</b>	<b>122366</b>	<b>38927</b>	<b>436307</b>	<b>1661078</b>
Offentlig	23215	689762	11090	12125	52422	637340
Privat	138078	1407623	111276	26802	383885	1023738

Utvalget ble stratifisering i 44 strata etter 11 størrelsesgrupper mht antall ansatte, etableringstidspunkt (før eller etter 4. kvartal 1995), og sektor (privat/offentlig). Alle bedrifter med 301 ansatte eller flere (til sammen 4 strata) har inngått i utvalget. De er dermed trukket med sannsynlighet lik 1. Det resterende utvalget ble trukket proporsjonalt med gjennomsnittlig antall ansatte i hvert av de resterende 40 strata.

Av de 3263 bedriftene i utvalget er 1565 hentet fra bedrifter som også deltok i en tilsvarende undersøkelse i 1997 (Fleksi 1997), og utgjør dermed et panel for undersøkelsen. De ble inkludert i trekkeprosedyren på følgende måte: Bedrifter gjenfunnet i delpopulasjonen av bedrifter etablert før 4. kvartal 1995 og som inngikk i nettoutvalget fra Fleksi 1997, inngikk alle i utvalget og ble trukket fra det stratum de tilhørte per trekketidspunktet 7. januar 2003. Det var også en forutsetning at de fremdeles var aktive og hadde 11 ansatte eller flere. Det ble altså gjenfunnet 1565 slike panelbedrifter i situasjonsuttaket fra BOF pr. trekketidspunkt. Disse ble supplert med andre bedrifter fra samme populasjonsstratum slik at antall bedrifter i hvert stratum til sammen oppfylte utvalgskriteriene beskrevet over. Tabell 3 viser antall bedrifter i populasjon og utvalg fordelt på strata og panel/nye bedrifter.<sup>3</sup>

Opprinnelig var utvalget tenkt større enn de 3263 som vi ente opp med. Med en forventet svarprosent på 60 ville vi trenge 4000 bedrifter i utvalget for å sitte igjen med et ønsket nettoutvalg på rundt 2400 bedrifter. Det viste seg imidlertid at svarprosenten underveis i feltperioden vesentlig overskred det forventede, samtidig som kostnadene ved datainnsamlingen ble svært høye pga. lang kontakttid (se mer om dette under pkt 3.6). I samråd med oppdragsgiver ble det derfor besluttet å holde tilbake en selvveid andel av bruttoutvalget slik at det endelige bruttoutvalget ble på til sammen 3263 enheter. Med en svarprosent på 77,2 lå man fremdeles innenfor et akseptabelt og forventet nettoutvalg innenfor de ulike strata. Panelbedriftene gjenfunnet i situasjonsuttaket pr. januar 2003 ble naturlig nok ikke berørt av denne reduksjonen i utvalgsstørrelse.

<sup>2</sup> For en nærmere beskrivelse av premissene for utvalgstrekingen, se vedlegg

<sup>3</sup> For en mer detaljert oversikt over populasjon og utvalg, se vedlegg

**Tabell 3: Antall bedrifter i populasjon og utvalg fordelt på strata og panel/nye (situasjonsuttak fra BOF pr. 7. januar 2003).**

Strata	Etablert	Offentlig/ privat	Ansatte- grupper	Bedrifter i populasjonen	Bedrifter i panelet	Bedrifter i tilleggs- utvalget	Bedrifter i utvalget samlet
<b>I alt</b>				<b>38878</b>	<b>1565</b>	<b>1698</b>	<b>3263</b>
<b>Strata med fulltelling</b>							
1	Før 1995k4	Offentlig	300+	148	63	85	148
12	Før 1995k4	Privat	300+	256	110	146	256
23	Etter 1995k3	Offentlig	300+	26	0	26	26
34	Etter 1995k3	Privat	300+	43	0	43	43
<b>Strata med utvalg</b>							
2	Før 1995k4	Offentlig	251-300	45	13	13	26
3	Før 1995k4	Offentlig	201-251	108	12	37	49
4	Før 1995k4	Offentlig	151-200	155	15	39	54
5	Før 1995k4	Offentlig	101-150	395	31	68	99
6	Før 1995k4	Offentlig	76-100	466	26	57	83
7	Før 1995k4	Offentlig	51-75	1131	42	100	142
8	Før 1995k4	Offentlig	36-50	1385	43	77	120
9	Før 1995k4	Offentlig	21-35	2331	56	74	130
10	Før 1995k4	Offentlig	16-20	1496	30	26	56
11	Før 1995k4	Offentlig	11-15	2110	14	41	55
13	Før 1995k4	Privat	251-300	86	29	21	50
14	Før 1995k4	Privat	201-251	147	52	21	73
15	Før 1995k4	Privat	151-200	248	80	16	96
16	Før 1995k4	Privat	101-150	621	129	38	167
17	Før 1995k4	Privat	76-100	634	107	16	123
18	Før 1995k4	Privat	51-75	1258	139	34	173
19	Før 1995k4	Privat	36-50	1742	118	41	159
20	Før 1995k4	Privat	21-35	4736	237	41	278
21	Før 1995k4	Privat	16-20	3788	106	40	146
22	Før 1995k4	Privat	11-15	7325	113	87	200
24	Etter 1995k3	Offentlig	251-300	9	0	5	5
25	Etter 1995k3	Offentlig	201-251	21	0	9	9
26	Etter 1995k3	Offentlig	151-200	58	0	20	20
27	Etter 1995k3	Offentlig	101-150	109	0	27	27
28	Etter 1995k3	Offentlig	76-100	99	0	16	16
29	Etter 1995k3	Offentlig	51-75	186	0	23	23
30	Etter 1995k3	Offentlig	36-50	263	0	21	21
31	Etter 1995k3	Offentlig	21-35	582	0	31	31
32	Etter 1995k3	Offentlig	16-20	389	0	13	13
33	Etter 1995k3	Offentlig	11-15	602	0	16	16
35	Etter 1995k3	Privat	251-300	17	0	9	9
36	Etter 1995k3	Privat	201-251	27	0	11	11
37	Etter 1995k3	Privat	151-200	60	0	21	21
38	Etter 1995k3	Privat	101-150	121	0	28	28
39	Etter 1995k3	Privat	76-100	136	0	23	23
40	Etter 1995k3	Privat	51-75	313	0	38	38
41	Etter 1995k3	Privat	36-50	440	0	36	36
42	Etter 1995k3	Privat	21-35	1323	0	68	68
43	Etter 1995k3	Privat	16-20	1097	0	38	38
44	Etter 1995k3	Privat	11-15	2346	0	58	58

## 2.1. Delutvalgene

Det var også et ønske fra oppdragsgivers side å kunne si noe om utenlandseide bedrifter (utenlandseide datterselskaper), dvs. bedrifter underlagt foretak der mer enn 50 prosent av aksjekapitalen eller foretaket er eid av et utenlandsk selskap. Ved den ordinære trekkingen etter spesifikasjoner beskrevet ovenfor fikk vi til sammen 498 bedrifter med en slik status.<sup>4</sup> Denne typen bedrifter utgjorde om lag 15 prosent av det totale utvalget og dette ble vurdert som tilstrekkelig til å gi et tilfredsstillende datagrunnlag.

Bedriftene i denne undersøkelsen kan for øvrig deles inn i seks typer avhengig av organisering, eieform og hvorvidt virksomheten er privat eller offentlig. Disse gruppene av bedrifter har fått spørsmål tilpasset sin organisasjonsstruktur (se vedlagt spørreskjema).

De seks gruppene er:

**Gruppe 1:** Enkeltbedrift i enbedriftsforetak organisert som et AS eller ASA

**Gruppe 2:** Enkeltbedrift i enbedriftsforetak organisert som et ANS

**Gruppe 3:** Bedrift i flerbedriftsforetak organisert som et AS eller ASA

**Gruppe 4:** Bedrift i flerbedriftsforetak organisert som et ANS

**Gruppe 5:** Offentlig forvaltning - dvs statlig, kommunal eller fylkeskommunal forvaltning.

**Gruppe 6:** Restkategori: de som ikke fyller kriteriene for noen av de andre gruppene

## 3. Datainnsamling

### 3.1. Pilot

Fra 15. desember 2002 til 10. januar 2003 ble det gjennomført en pilotundersøkelse. Piloten besto av til sammen 50 bedrifter i privat og offentlig sektor med 11 eller flere ansatte. Utvalget ble trukket fra Bedrifts- og foretaksregisteret (BOF) etter de samme kriterier som for hovedundersøkelsen. 46 av bedriftene fant vi telefonnummer på. Av de igjen ble det gjennomført telefonintervju (CATI) med 34 bedrifter. Én bedrift tilhørte ikke lenger populasjonen og gikk til avgang.

Hensikten med å gjennomføre en pilot var å kvalitetssikre undersøkelsen med særlig vekt på to forhold. For det første var det ønskelig å få en realistisk gjennomgang og test av oppbygging og flyt i spørreskjemaet i møte med virkelige bedrifter (bedriftsledere) av ulik type. For det andre ønsket vi også å teste ut hvor godt spørsmålene fungerte/kommuniserte i praksis.

Spørreskjemaet var relativt komplisert med ulike løp avhengig av bl .a. gruppe bedrift (se pkt. 2.1). Intervju med virkelige intervjuobjekter (IO) gir den beste testen på hvorvidt alle grupper får de spørsmål de skal ha.

I denne undersøkelsen var det også temabolker og enkeltspørsmål som vi var klar over kunne være vanskelige både for IO og for intervjuerne å forstå entydig. Gjennom piloten fikk vi verdifull informasjon om hvordan spørsmålene faktisk ble oppfattet og viktig tilbakemelding om spørsmål som var vanskelige eller tvetydige. Vi høstet dermed innsikt både i forhold til spørsmål som burde endres eller omformuleres, men også spørsmål som trengte en grundigere forklaring/presisering. Vi fikk også mulighet til å ta slike forklaringer og presiseringer inn i opplæringen av våre intervjuere i forkant av hovedundersøkelsen.

---

<sup>4</sup> I BOF og i datasettet har disse har for øvrig en *sektorkode* som ender på 7 i variabelen *sektor*.

Det ble foretatt betydelige justeringer av spørreskjema i lys av erfaringene fra piloten, og mange spørsmål fikk også tillagt en forklarende tekst der vi erfarte at det kunne oppstå uklarhet rundt hvordan spørsmålet skulle forstås.

For et såvidt komplisert skjema både mht spørsmålsveier og spørsmålsinnhold, vil det nærmest være en nødvendighet å teste skjema mot virkelige respondenter for å kunne luke ut feil og justere mindre gode spørsmål.

### **3.2. Innsamlingsmåte**

Dataene er samlet inn ved telefonintervju med daglig leder eller personalsjef i bedriften. I noen tilfelle ble intervjuet gjennomført med annen ansvarlig i bedriften med kjennskap til tema for undersøkelsen. Det fremkommer som en variabel i datasettet om intervjuet er foretatt med daglig leder eller en annen ansvarlig i bedriften.

Alle intervjuer er foretatt av SSBs lokale og sentrale intervjuerkorps. Våre lokale intervjuere er situert rundt i hele landet og har eget hjem som base for sitt arbeide. Disse foretar både telefon- og besøksintervjuer (i denne undersøkelsen er bare telefon benyttet). De sentrale intervjuerne jobber ut fra SSBs lokaler i Oslo og foretar intervjuer på telefon. Spørsmålene ved telefonintervjuet er stilt ved EDB-assistert intervjuing (BLAISE). Det blir gjort nærmere rede for denne teknikken nedenfor.

Sammen med informasjonsbrevet som ble sendt ut i forkant av intervjuernes kontakt med bedriften, ble det også lagt ved et spørreskjema om økonomiske nøkkeltall. Vedleggskjemaet skulle ikke returneres. Dette ble gjort for at "bedriftene" skulle få mulighet til å forberede seg på spørsmål om økonomiske størrelser som ofte må hentes ut fra regnskaper e.l. Skjemaet besto av tre spørsmål til offentlig sektor og seks spørsmål til de resterende gruppene ().

### **3.3. Feltperioder**

Datainnsamlingen for hovedundersøkelsen foregikk i perioden 10. februar til 30 mai 2003. Utvalget ble sendt ut i fire puljer, først og fremst for å kunne justere størrelsen på bruttoutvalget underveis i lys av faktisk oppnådd svarprosent, men også for å ha en bedre kontroll med hver enkelt intervjuers arbeidsmengde og derigjennom sikre en jevn datainngang. De tre første puljene var tilnærmet like store mht antall bedrifter, i overkant av 1000 bedrifter i hver pulje. Den siste puljen på 300 bedrifter var en suppleringspulje for å oppnå det ønskede nettoutvalget på ca. 2400 bedrifter samlet.

### **3.4. Registerkoplinger**

For å gjøre intervjuet kortere og for å øke presisjonen i opplysningene er det foretatt påkopling av en rekke opplysninger fra Bedrifts- og foretaksregisteret i forkant av intervjuet. Tabell 4 viser hvilke variable som var koblet på.



**Tabell 4: Påkoblede opplysninger fra register**

---

Navn
Organisasjonsnummer - bedriften
Organisasjonsnummer - foretaket
Foretakets organisasjonsform
Sektorkode
Registerenhetstype
NACE1
Etableringsdato
Antall ansatte (bedriften)
Antall ansatte (foretaket)
Omsetning (bedriften)
Sysselsatte (bedriften)
Dato for omsetning/sysselsetting (bedriften)
Omsetning (foretaket)
Sysselsatte (foretaket)
Dato for omsetning/sysselsetting (foretaket)
Privat/offentlig sektor
Utenlands eierskap

---

I enkelte tilfeller har intervjuobjektet insistert på at registeropplysningene vi satt inne med på forhånd ikke var riktig. I slike tilfelle var intervjuerne instruert til å akseptere dette (naturlig nok) og føre inn de nye opplysningene i spørreskjemaet. Opplysningene fra registeret er i de tilfellene også tilgjengelige på datafila.

I de tilfelle der de endrede opplysningene har ført til endringer i gruppetilhørighet og dermed behov for endring av veien i spørreskjema - gjelder spm 10A, 10B, 11C og 11D - endres også gruppetildelingen slik at spørsmålene for riktig gruppe blir stilt.

### **3.5. Erfaringer i feltarbeidet**

Registeropplysningene beskrevet i tabell 4 viste seg også å være sentrale for å bestemme den riktige enheten vi ønsket intervju med. Slett ikke alle flerbedriftsforetak har oversikt over hvilke deler av organisasjonen som omfattes av hvilke organisasjonsnummer (bedrift), og/eller hvilke grupper av ansatte som er plassert under hvilke organisasjonsnummer.<sup>5</sup> Da var det svært nyttig å kunne henvise til antall ansatte i enheten og på den måte antyde hvilken enhet det dreide seg om. Opplysninger om type virksomhet og organisasjonsnummer på foretaket bedriften var underlagt var også nyttige opplysninger for intervjuerne i feltarbeidet.

I tillegg til disse opplysningene som intervjuerne hadde tilgang til for sine intervjuobjekter, var det behov for å gjøre nye oppslag i BOF for å kunne foreta entydig identifikasjon av enheten vi ønsket å intervju. Oppslagene måtte foretas sentralt ved intervjuseksjonen og medførte mye ekstra arbeid og kostnader.

Et annet og beslektet problem som har vist seg gjennomgående i intervjuundersøkelser mot bedrifter i flerbedriftsforetak er at intervjuobjektet (IO) har vanskeligheter med å gi opplysninger om den enheten vi har trukket ut og som vi ønsker opplysninger om. I undersøkelsen hadde vi flere kategorier av slike "enhetsrelaterte" problemer. Mest utbredt var bedrifter som bare kunne gi opplysninger på enkelte

---

<sup>5</sup> Dette problemet oppsto oftest innenfor offentlige virksomheter som det kan se ut ikke er like vant med å se på egen organisasjon som delt inn i bedrifter/enheter slik dette er registrert i BOF. Men også for private bedrifter var dette et hyppigere problem enn vi hadde forventet.

spørsmål om **foretaket** bedriften var underlagt, og ikke **bedriften** som vi var ute etter. Årsaken kunne være at bedriften ikke førte egne regnskaper, men kun rapporterte sine tall inn til foretaket sentralt. Det var dermed ikke mulig for dem - i alle fall ikke uten svært mye arbeid - å gi oss samlede tall for ett år. I disse tilfellene har vi som et utgangspunkt bedt bedriften om å gi oss omtrentlige anslag over bedriftens andel etter beste skjønn. Der det ikke har vært mulig å få IO til å anslå slike tall har vi enten latt spørsmålet stå ubesvart (missing) eller vi har beregnet oss fram til et så godt estimat som mulig basert på foretakets tall og bedriftens andel ut i fra antall ansatte. Denne verdien er så imputert som svar. Dette er angitt i datasettet som *imputert verdi*. Hvorvidt missing eller imputering er valgt som fremgangsmåte har vært bestemt av tilleggsopplysningene vi fikk fra intervjuer mht hva IO mente ville gi det beste estimatet i hvert enkelt tilfelle.

Vi har også hatt enkelte bedrifter som har insistert på at de faktisk har en annen organisering enn det som ligger registrert på bedriften i BOF mht antall ansatte (som har vært vår rettesnor for å finne fram til riktig enhet, særlig der bedriftsnummeret har vært ukjent for bedriften selv). Sentralsykehusene er typiske eksempler. I de fleste tilfeller har det også vært trukket ut flere bedrifter i disse foretakene pga. det høye antallet ansatte i disse bedriftene. Fremgangsmåten for disse har vært som følger: Vi har gjennomført intervju med foretaket i stedet for bedriften og først forsikret oss/spurt IO om svaret for de kvalitative variablene vil være lik for alle bedriftene underlagt foretaket. Nær sakt uten unntak har svaret på dette vært ja. De enkelte avdelingene lokalisert rundt i fylkene underlagt sentralsykehusene er oftest identisk organisert og har samme personalpolitikk. Ofte vil også mange av de samme ansatte arbeide på de ulike avdelingene (bedriftene). I disse tilfellene har vi foretatt samme type fordeling som beskrevet ovenfor, men her for alle variable i spørreskjema. Dvs. at kvalitative variable er kopiert til bedriftene underlagt foretaket og alle tallstørrelser er forholdsmessig fordelt ut fra bedriftens andel av antall ansatte i foretaket. Alt er foretatt i samforstand med vedkommende som har svart for foretaket. Også i disse tilfellene er verdiene angitt i datasettet som *imputert*.

Begge disse typene av opprettinger der det er beregnet imputerte verdier gjelder kun et fåtall bedrifter i utvalget.

### **3.6. Lang kontakttid**

For de 3263 bedriftene i det opprinnelige utvalget har våre intervjuere brukt i overkant av 50 minutter pr. IO i gjennomsnitt når vi trekker fra tiden brukt til å intervjuer de 2358 bedriftene. Det alt vesentlige av dette er tid brukt til å komme i kontakt med IO. Intervjutiden ligger på om lag 30 minutter pr. IO, som også ble lagt til grunn under planleggingen. Gjennom erfaringene fra Piloten hadde vi forventet at kontakttiden skulle ligge et sted mellom 25 og 30 minutter pr. IO, men det viste seg altså at dette estimatet var for lavt. De relativt få bedriftene fra piloten (46) viste seg ikke å gi et korrekt bilde av akkurat dette med kontakttiden.

Det er flere grunner til at kontakttiden ble lang. Som før nevnt var det for det første ofte problemer med å bestemme riktig bedrift som skulle delta i flerbedriftsforetak. Våre intervjuere måtte ofte foreta et relativt omfattende detektivarbeide for å finne fram til riktig bedrift. For det andre er daglig leder eller personalansvarlig som kan svare på spørsmål vanskelige både å komme i kontakt med og gjøre avtaler med. Ofte måtte våre intervjuere kansellere og gjøre nye avtaler flere ganger før et intervju kunne gjennomføres.

Til gjengjeld viste det seg heldigvis at svarvilligheten var god, og intervjuernes ferdigheter i å rekruttere/overtale IO til å bli med på undersøkelsen også var gode. Vi kunne dermed redusere noe på de ekstra utgiftene knyttet til høy kontakttid ved å redusere bruttoutvalget noe, og fremdeles sitte igjen med et tilfredstillende nettoutvalg (se pkt 2).

## 4. Datakvalitet

I en utvalgsundersøkelse er kvaliteten på dataene som samles inn betinget av en rekke forhold. Vi skal her ser nærmere på noen slike forhold i denne undersøkelsen.

### 4.1. Frafall

Vi kan aldri forvente å få svar fra alle som er trukket ut til å delta i en frivillig undersøkelse. For det første var 210 av de 3263 bedriftene som var trukket ut enten nedlagt, midlertidig ute av drift eller hadde færre enn 11 ansatte på intervjuetidspunktet. Disse bedriftene tilhører ikke populasjonen som undersøkelsen skal si noe om, og regnes derfor som avganger. Avgangene blir ikke regnet med i bruttoutvalget.

I tillegg var det også en del bedrifter som av ulike grunner ikke deltok i undersøkelsen. Dette kan enten skyldes at de ikke ønsket å delta, at de av en eller annen grunn var forhindret fra å delta, eller at vi i løpet av feltperioden ikke klarte å oppnå kontakt med en ansvarlig som kunne svare for bedriften. Dette kaller vi frafall i undersøkelsen. I denne undersøkelsen besto frafallet av 695 bedrifter, eller 22,8 prosent av bruttoutvalget.

Tabell 5 viser hvordan bruttoutvalget fordeler seg prosentvis på intervju og frafallsårsaker etter strata, delutvalg, bedriftsgruppe, landsdel og eierskap.

Den viktigste årsaken til frafall i denne undersøkelsen er at en del ledere i bedrifter oppga at de ikke ønsket å delta i undersøkelsen. Dette utgjør i alt 10,2 prosent av bruttoutvalget. Deretter kommer bedrifter der vi ikke klarte å komme i kontakt med en ansvarlig som vi kunne gjennomføre intervju med. Dette på tross av at vi brukte svært mye tid på nettopp å spore opp og komme i dialog med et passende intervjuobjekt (IO) i bedriftene. For i alt 8,6 prosent av bruttoutvalget kom vi ikke i kontakt med et IO for intervju.

Til slutt ser vi at frafall som skyldes at bedriften, eller en ansvarlig for bedriften, av ulike grunner var forhindret fra å delta, samt andre årsaker, utgjør til sammen 3,7 prosent av bruttoutvalget.

Når vi ser på svarprosenten for de ulike strata er det naturlig nok en del variasjon pga. få observasjoner i flere av strataene. Svarandelen varierer stort sett mellom 70 og 90 prosent. Det kan se ut til at vi har hatt noe større problemer med å rekruttere de største bedriftene med flere enn 250 ansatte. Det gjelder både innenfor privat og offentlig sektor. Dette viser seg imidlertid bare å gjelde bedrifter etablert etter 1995. For de store bedriftene etablert før 1995 er tvert imot svarprosent relativt høy. Vi skal imidlertid ikke legge for mye i dette fordi tallene særlig for de "nye" bedriftene er små.

I tabellen ser vi også at panelbedriftene har en noe høyere svarprosent enn de nye, og at dette først og fremst ser ut til å skyldes at de var enklere å komme i kontakt med. Noe av dette kan kanskje forklares med at bedriftene som har vært i drift siden før 1995 har en noe høyere stabilitet enn de nytrukkede.

Ser vi på *bedriftsgruppe* har offentlig forvaltning (gruppe 5) og restkategorien 6 en høyere svarprosent enn de øvrige gruppene, mens gruppe 3 (Bedrift i flerbedriftsforetak organisert som et AS eller ASA) har en noe lavere svarprosent. Variasjonene er samlet sett ikke særlig store.

*Østlandet ellers* har en lavere svarprosent enn de øvrige landsdelene. Dette skyldes først og fremst at disse bedriftene har vært tunge å komme i kontakt med. Det er vel som forventet, men *Akershus og Oslo* ville vi kanskje også forventet lå tilsvarende lavt, men her er svarprosenten som totalen - 77,2.

*Eierskap* ser ut til å skape små variasjoner i forhold til både svarprosent og frafallsårsaker.

**Tabell 5. Svarprosent og frafallsårsaker etter strata, delutvalg, bedriftsgruppe, landsdel og eierskap. Prosent av brutto**

	I alt	Intervju	Ønsker ikke å delta	Forhindret	Ikke truffet	Annet frafall	Antall bedrifter
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>77,2</b>	<b>10,4</b>	<b>0,1</b>	<b>8,6</b>	<b>3,6</b>	<b>3053</b>
<b>Strata</b>							
1 Før 1995, Offentlig, 300+	100	78,8	5,1	-	13,1	2,9	137
2 Før 1995, Offentlig, 251-300	100	72,7	13,6	-	4,5	9,1	22
3 Før 1995, Offentlig, 201-250	100	82,6	8,7	-	8,7	-	46
4 Før 1995, Offentlig, 151-200	100	92,2	5,9	-	2,0	-	51
5 Før 1995, Offentlig, 101-150	100	86,2	4,3	-	5,3	4,3	94
6 Før 1995, Offentlig, 76-100	100	87,5	3,8	1,3	6,3	1,3	80
7 Før 1995, Offentlig, 51-75	100	85,6	4,3	-	8,6	1,4	139
8 Før 1995, Offentlig, 36-50	100	81,2	9,4	-	6,8	2,6	117
9 Før 1995, Offentlig, 21-35	100	88,0	7,2	-	2,4	2,4	125
10 Før 1995, Offentlig, 16-20	100	86,5	7,7	-	3,8	1,9	52
11 Før 1995, Offentlig, 11-15	100	84,4	6,7	-	6,7	2,2	45
12 Før 1995, Privat, 300+	100	75,4	7,7	-	8,9	8,1	248
13 Før 1995, Privat, 251-300	100	78,0	10,0	2,0	4,0	6,0	50
14 Før 1995, Privat, 201-250	100	76,4	9,7	-	9,7	4,2	72
15 Før 1995, Privat, 151-200	100	78,5	8,6	-	9,7	3,2	93
16 Før 1995, Privat, 101-150	100	77,5	15,6	-	5,6	1,3	160
17 Før 1995, Privat, 76-100	100	70,4	11,3	-	13,9	4,3	115
18 Før 1995, Privat, 51-75	100	72,9	12,0	-	9,0	6,0	166
19 Før 1995, Privat, 36-50	100	77,8	13,1	-	6,5	2,6	153
20 Før 1995, Privat, 21-35	100	76,3	14,5	-	7,3	1,9	262
21 Før 1995, Privat, 16-20	100	72,2	13,5	-	12,0	2,3	133
22 Før 1995, Privat, 11-15	100	70,3	18,2	-	9,1	2,4	165
23 Etter 1995, Offentlig, 300+	100	62,5	-	-	25,0	12,5	24
24 Etter 1995, Offentlig, 251-300	100	60,0	20,0	-	20,0	-	5
25 Etter 1995, Offentlig, 201-250	100	77,8	11,1	-	11,1	-	9
26 Etter 1995, Offentlig, 151-200	100	82,4	5,9	-	-	11,8	17
27 Etter 1995, Offentlig, 101-150	100	74,1	3,7	-	22,2	-	27
28 Etter 1995, Offentlig, 76-100	100	78,6	7,1	-	14,3	-	14
29 Etter 1995, Offentlig, 51-75	100	72,7	-	-	18,2	9,1	22
30 Etter 1995, Offentlig, 36-50	100	78,9	5,3	-	5,3	10,5	19
31 Etter 1995, Offentlig, 21-35	100	73,3	3,3	-	13,3	10,0	30
32 Etter 1995, Offentlig, 16-20	100	75,0	8,3	-	16,7	-	12
33 Etter 1995, Offentlig, 11-15	100	78,6	14,3	-	-	7,1	14
34 Etter 1995, Privat, 300+	100	66,7	12,8	-	7,7	12,8	39
35 Etter 1995, Privat, 251-300	100	50,0	-	-	50,0	-	8
36 Etter 1995, Privat, 201-250	100	66,7	33,3	-	-	-	9
37 Etter 1995, Privat, 151-200	100	60,0	25,0	-	-	15,0	20
38 Etter 1995, Privat, 101-150	100	69,6	13,0	-	17,4	-	23
39 Etter 1995, Privat, 76-100	100	57,1	23,8	-	19,0	-	21
40 Etter 1995, Privat, 51-75	100	80,6	11,1	-	5,6	2,8	36
41 Etter 1995, Privat, 36-50	100	63,6	15,2	-	15,2	6,1	33
42 Etter 1995, Privat, 21-35	100	80,0	11,7	-	6,7	1,7	60
43 Etter 1995, Privat, 16-20	100	77,8	13,9	-	5,6	2,8	36
44 Etter 1995, Privat, 11-15	100	70,0	14,0	-	12,0	4,0	50
<b>Delutvalg</b>							
"Nye"	100	75,0	9,8	0,1	11,1	4,0	1605
Panel	100	79,7	11,1	0,1	5,9	3,2	1448

tabellen fortsetter på neste side

tabellen fortsatt fra forrige side

	I alt	Intervju	Ønsker ikke å delta	Forhindret	Ikke truffet	Annet frafall	Antall bedrifter
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>77,2</b>	<b>10,4</b>	<b>0,1</b>	<b>8,6</b>	<b>3,6</b>	<b>3053</b>
<b>Bedriftsgruppe</b>							
1	100	75,0	14,5	-	8,8	1,7	819
2	100	77,8	11,1	-	11,1	-	9
3	100	71,0	12,7	-	9,8	6,5	844
4	100	75,0	-	-	-	25,0	4
5	100	82,3	6,1	0,1	8,3	3,2	1076
6	100	82,7	8,6	0,3	6,0	2,3	301
<b>Landsdel</b>							
Akershus og Oslo	100	77,2	10,9	0,3	6,7	4,9	772
Hedmark og Oppland	100	85,4	8,5	-	2,5	3,5	199
Østlandet ellers	100	68,2	9,6	-	18,3	4,0	701
Agder og Rogaland	100	78,4	12,7	-	5,2	3,8	426
Vestlandet	100	81,4	11,3	-	5,1	2,1	467
Trøndelag	100	83,2	8,2	-	6,8	1,8	220
Nord-Norge	100	81,5	9,4	-	6,0	3,0	265
Ellers	100	33,3	33,3	-	33,3	-	3
<b>Eierskap</b>							
Norsk eie	100	77,5	10,2	0,1	8,5	3,7	2578
Utenlandsk eie	100	75,8	11,8	-	9,1	3,4	475

## 4.2. Utvalgsskjevhet

Frafall kan føre til utvalgsskjevhet dersom fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant dem som svarte (nettutvalget) enn blant alle dem som er trukket ut til undersøkelsen (bruttoutvalget). Utvalgsskjevhet i forhold til ett kjennemerke medfører ikke nødvendigvis at nettoutvalget er skjevt i forhold til andre kjennemerker. På den annen side gir godt samsvar mellom fordelingene i netto- og bruttoutvalget for ett eller flere kjennemerker ingen garanti for at utvalget ikke er skjevt på andre kjennemerker. Det er spesielt vanskelig å oppdage dette dersom vi ikke kjenner den faktiske fordelingen av kjennemerket i bruttoutvalget.

Vi kan også snakke om utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes i bruttoutvalget enn i populasjonen som undersøkelsen skal si noe om. Slik utvalgsskjevhet kan oppstå i utvalgstrekkingen, hvor tilfeldigheter kan føre til at fordelingen av enkelte kjennemerker i utvalget ikke er helt lik fordelingen i populasjonen (utvalgsvarians). Som vi har beskrevet tidligere er det benyttet en disproporsjonal stratifisert utvalgsprosedyre for denne undersøkelsen slik at bedrifter i strata med mange ansatte har en høyere sannsynlighet for å bli trukket ut enn bedrifter med færre ansatte. Denne utvalgsskjevheten er imidlertid kjent på forhånd og kan vektes opp for. Slike vekter er også beregnet (se pkt 4.3).

For øvrig er normale rutiner for tilfeldig trekking av utvalg fulgt, og vi har ingen indikasjoner på at det har oppstått betydelig utvalgsvarians i denne undersøkelsen.

I vurderingen av utvalgsskjevhet bør en knytte større oppmerksomhet til avvikene mellom nettoutvalget og bruttoutvalget enn mellom bruttoutvalget og populasjonen. Avvikene mellom bruttoutvalget og populasjonen skyldes tilfeldig utvalgsvarians, og en kan forvente at de enhetene som trekkes ut i hvert strata ikke skiller seg systematisk fra de som ikke trekkes ut.

Når det gjelder sammenlikninger mellom nettoutvalget og bruttoutvalget har man alltid en risiko for at de enhetene - her bedriftene - som faktisk har deltatt (nettoutvalget), skiller seg systematisk fra de

enhetene/bedriftene som ikke har deltatt (frafallet). Hvis temaet en studerer (den avhengige variabelen) har en særlig sterk sammenheng med kjennetegn som er skjevt fordelt i utvalget, kan en vurdere å vekte datamaterialet for å minske effekten av skjevhetene. For at dette skal ha noen hensikt, bør imidlertid skjevhetene være betydelige. I de fleste tilfeller vil skjevhetene imidlertid være for små til at vekting har noen hensikt.

Vurderingen av skjevheter i denne undersøkelsen tar utgangspunkt i tabell 6. Den tar for seg kjennemerkene strata, delutvalg, bedriftsgruppe, landsdel og eierskap og ser på fordelingen i bruttoutvalget, nettoutvalget og blant frafallet.

For kjennemerket *strata* er differansene alle innenfor 0,5 prosentpoeng (med ett unntak - strata nr 9 med en differanse i prosentpoeng på 0,6). Disse skjevhetene må vurderes som relativt små. Vi gjør for øvrig oppmerksom på at antallet observasjoner i flere av strataene er få og tallene blir dermed mindre robuste.

For kjennemerket *delutvalg* er de nytrukkede underrepresentert med 1,5 prosentpoeng i nettoutvalget i forhold til i bruttoutvalget. Panelet er tilsvarende overrepresentert. Når det gjelder *bedriftsgruppe* ser vi at gruppe 3 (Bedrift i flerbedriftsforetak organisert som et AS eller ASA) er underrepresentert med 2,2 prosentpoeng i forhold til bruttoutvalget. Gruppe 5 (Offentlig forvaltning) er overrepresentert med 2,4 prosentpoeng i nettoutvalget i forhold til i bruttoutvalget. For kjennemerket *landsdel* finner vi den største differansen for *Østlandet ellers* som er underrepresentert med 2,7 prosentpoeng i forhold til bruttoutvalget. Ellers er avvikene små for kjennemerket landsdel.

### 4.3. Vekter

Det stratifiserte disproporsjonale utvalget som er trukket til denne undersøkelsen gjør at det er behov for å vekte opp for disse utvalgsskjevhetene når man skal analysere data på tvers av strata. Det er derfor beregnet og lagt på slike vekter på datasettet. Vektene som er lagt på tar også hensyn til de små skjevheter som finnes mellom bruttoutvalg og nettoutvalg for de 44 strata, og er fremkommet ved å beregne en verdi lik den inverse trekkesannsynligheten for de 44 strata i nettoutvalget. Et vektet resultat basert på nettoutvalget skal dermed gi et så representativt bilde som mulig av populasjonen også på tvers av strata.

For de andre kjennemerkene vi har kontrollert for er avvikene mellom brutto- og nettoutvalg så vidt små at vi ikke har funnet det nødvendig å vekte opp for disse. Dersom man analyserer variabler som korrelerer sterkt med noen av disse kjennemerkene kan man imidlertid vurdere å vekte også for disse avvikene.

**Tabell 6: Bruttoutvalg, nettoutvalg og frafall fordelt på strata, delutvalg, bedriftsgruppe, landsdel og eierskap. Prosent**

	Brutto	Netto	Differanse	Frafall
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>100</b>
<b>Strata</b>				
1 Før 1995, Offentlig, 300+	4,5	4,6	0,1	4,2
2 Før 1995, Offentlig, 251-300	0,7	0,7	0	0,9
3 Før 1995, Offentlig, 201-250	1,5	1,6	0,1	1,2
4 Før 1995, Offentlig, 151-200	1,7	2	0,3	0,6
5 Før 1995, Offentlig, 101-150	3,1	3,4	0,3	1,9
6 Før 1995, Offentlig, 76-100	2,6	3	0,4	1,4
7 Før 1995, Offentlig, 51-75	4,6	5	0,4	2,9
8 Før 1995, Offentlig, 36-50	3,8	4	0,2	3,2
9 Før 1995, Offentlig, 21-35	4,1	4,7	0,6	2,2
10 Før 1995, Offentlig, 16-20	1,7	1,9	0,2	1
11 Før 1995, Offentlig, 11-15	1,5	1,6	0,1	1
12 Før 1995, Privat, 300+	8,1	7,9	-0,2	8,8
13 Før 1995, Privat, 251-300	1,6	1,7	0,1	1,6
14 Før 1995, Privat, 201-250	2,4	2,3	-0,1	2,4
15 Før 1995, Privat, 151-200	3	3,1	0,1	2,9
16 Før 1995, Privat, 101-150	5,2	5,3	0,1	5,2
17 Før 1995, Privat, 76-100	3,8	3,4	-0,4	4,9
18 Før 1995, Privat, 51-75	5,4	5,1	-0,3	6,5
19 Før 1995, Privat, 36-50	5	5	0	4,9
20 Før 1995, Privat, 21-35	8,6	8,5	-0,1	8,9
21 Før 1995, Privat, 16-20	4,4	4,1	-0,3	5,3
22 Før 1995, Privat, 11-15	5,4	4,9	-0,5	7,1
23 Etter 1995, Offentlig, 300+	0,8	0,6	-0,2	1,3
24 Etter 1995, Offentlig, 251-300	0,2	0,1	-0,1	0,3
25 Etter 1995, Offentlig, 201-250	0,3	0,3	0	0,3
26 Etter 1995, Offentlig, 151-200	0,6	0,6	0	0,4
27 Etter 1995, Offentlig, 101-150	0,9	0,8	-0,1	1
28 Etter 1995, Offentlig, 76-100	0,5	0,5	0	0,4
29 Etter 1995, Offentlig, 51-75	0,7	0,7	0	0,9
30 Etter 1995, Offentlig, 36-50	0,6	0,6	0	0,6
31 Etter 1995, Offentlig, 21-35	1	0,9	-0,1	1,2
32 Etter 1995, Offentlig, 16-20	0,4	0,4	0	0,4
33 Etter 1995, Offentlig, 11-15	0,5	0,5	0	0,4
34 Etter 1995, Privat, 300+	1,3	1,1	-0,2	1,9
35 Etter 1995, Privat, 251-300	0,3	0,2	-0,1	0,6
36 Etter 1995, Privat, 201-250	0,3	0,3	0	0,4
37 Etter 1995, Privat, 151-200	0,7	0,5	-0,2	1,2
38 Etter 1995, Privat, 101-150	0,8	0,7	-0,1	1
39 Etter 1995, Privat, 76-100	0,7	0,5	-0,2	1,3
40 Etter 1995, Privat, 51-75	1,2	1,2	0	1
41 Etter 1995, Privat, 36-50	1,1	0,9	-0,2	1,7
42 Etter 1995, Privat, 21-35	2	2	0	1,7
43 Etter 1995, Privat, 16-20	1,2	1,2	0	1,2
44 Etter 1995, Privat, 11-15	1,6	1,5	-0,1	2,2

Tabellen fortsetter fra forrige side

	Brutto	Netto	Differanse	Frafall
<b>Delutvalg</b>			<b>0</b>	
"Nye"	52,6	51,1	-1,5	57,7
Panel	47,4	48,9	1,5	42,3
<b>Bedriftsgruppe</b>				
1	26,8	26	-0,8	29,5
2	0,3	0,3	0	0,3
3	27,6	25,4	-2,2	35,3
4	0,1	0,1	0	0,1
5	35,2	37,6	2,4	27,3
6	9,9	10,6	0,7	7,5
<b>Landsdel</b>				
Akershus og Oslo	25,3	25,3	0	25,3
Hedmark og Oppland	6,5	7,2	0,7	4,2
Østlandet ellers	23	20,3	-2,7	32,1
Agder og Rogaland	14	14,2	0,2	13,2
Vestlandet	15,3	16,1	0,8	12,5
Trøndelag	7,2	7,8	0,6	5,3
Nord-Norge	8,7	9,2	0,5	7,1
Ellers	0,1	0	-0,1	0,3
<b>Eierskap</b>				
Norsk eie	84,4	84,7	0,3	83,5
Utenlandsk eie	15,6	15,3	-0,3	16,5

#### 4.4. EDB-assistert intervjuing - innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil

I enhver undersøkelse, både i totaltelling og utvalgsundersøkelser, vil det forekomme svar som er feilaktige. Feilene kan oppstå i forbindelse med innsamlingen og under bearbeidingen av data. Datainnsamlingen i denne undersøkelsen foregikk elektronisk ved at intervjuerne registrerte svarene til respondentene på en bærbar PC.

En viktig fordel med denne innsamlingsmetoden er at alle hopp i spørreskjemaene programmeres på forhånd. Dermed sikrer man at intervjuerne kun stiller de spørsmålene den enkelte respondenten skal besvare. Ferdigprogrammerte hopp bidrar på denne måten til bedre svar kvalitet enn når intervjueren selv må styre intervjuet ved hjelp av pilhenvisinger og forklaringer i spørreskjemaet.

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen var relativt komplisert med hensyn til hopp i skjemaet og tildeling av spørsmål etter ulike grupper av bedrifter. En så komplisert oppbygd intervjuundersøkelse hadde vært særlig vanskelig å gjennomføre med bruk av papirskjema. Manuell administrasjon av ulike undergrupper og svarruter i skjemaet kunne skapt stor usikkerhet med hensyn til svar kvaliteten.

En annen fordel med EDB-assistert intervjuing er mulighetene for å tilpasse ordlyden i spørsmålene avhengig av intervjuerpersonenes (bedriftens) situasjon eller svar på tidligere spørsmål. F.eks.: Når den faktiske hovedyrkesgruppen først var identifisert ble denne satt inn i de etterfølgende spørsmålene om hovedyrkesgruppe. Dette gir intervjusituasjonen et mer skreddersydd og profesjonelt preg.

Endelig gir EDB-assistert intervjuing mulighet for direkte kontroll av svarkonsistens mellom ulike spørsmål. For hvert spørsmål er det lagt inn grenser for gyldige verdier. I tillegg er det bygget inn et omfattende feilmeldingssystem dersom intervjueren taster inn et svar som er inkonsistent i forhold til



tidligere svar. Slike svarkontroller er lagt inn på to nivå. En del feilmeldinger er absolutte, og kan ikke overstyres. Dette kan brukes f.eks. ved aldersgrenser. Andre ganger legges det inn advarsler som intervjuerne kan velge å se bort fra.

Alle disse sidene ved EDB-assistert intervjuing fører til økt datakvalitet. Innsamlingsfeil som skyldes intervjuerens feilregistreringer blir langt mindre enn ved bruk av papirskjema. Vi unngår registrering av ugyldige verdier og vi oppnår et redusert frafall på enkeltspørsmål ved at mulighetene for hoppfeil reduseres.

Innsamlingsfeil kan også komme av at intervjupersonen avgir feil svar. Det kan skyldes vansker med å huske forhold tilbake i tid eller at spørsmål blir misforstått. Når det blir spurt om forhold som folk erfaringsmessig finner kompliserte, må en regne med å få en del feilaktige svar.

Innsamlingsfeil kan også oppstå fordi visse spørsmål av enkelte oppfattes som ømtålige. Intervjupersonene kan i slike tilfeller bevisst gi feilaktige svar. De vurderinger som ligger til grunn for svaret kan også bli påvirket av hva intervjupersonen oppfatter som sosialt ønskelig. Spørsmål om helse oppfattes ofte som ømtålige. Spørsmål om arbeid og stemmegivning kan også oppfattes som sensitiv informasjon. Vi har imidlertid ikke hatt spesielle tilbakemeldinger om problemer på dette området i denne undersøkelsen.

Bearbeidingsfeil er avvik mellom den verdien som registreres inn og den verdien som til slutt rapporteres ut. Slike feil kan oppstå for eksempel under avledninger (omkodinger). Gjennom ulike kontroller har vi for denne undersøkelsen søkt å finne feil og rette dem opp.

Når en har rettet opp feil så langt det er mulig, er erfaringen at de statistiske resultatene i de fleste tilfeller påvirkes forholdsvis lite av både innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil. Virkningen av feil kan likevel være av betydning i noen tilfeller. Det gjelder særlig hvis feilen er systematisk, det vil si at den samme feilen gjøres relativt ofte. En går gjerne ut fra at tilfeldige feil har forventningen 0, og derfor ikke medfører feil i estimatene. En tenker seg at feil som ikke er systematiske trekker like mye i hver retning, og at de derfor har svært liten effekt.

## **5. Informasjon til brukerne av undersøkelsen**

Vedlagt denne rapporten følger informasjonsbrev med vedleggskjema, instruksjer, spørreskjema, utvalgsplan og beskrivelse av utvalget og vekter. Disse dokumentene beskriver gjennomføringen av undersøkelsen. Vi vil her gi en kort gjennomgang av dette materialet.

Informasjonsbrevene viser brevet som respondentene mottok i forkant av at SSBs intervjuere tok kontakt på telefon. For alle de fire utsendingspuljene ble informasjonsbrevet sendt ut ca. en uke før det ble åpnet opp for å ringe til bedriftene.

Instruksen til våre intervjuere viser hvilke retningslinjer våre intervjuere har hatt i deres arbeid med undersøkelsen i felt. Her vil det også være nyttig informasjon om gangen i en slik besøksundersøkelse og spørsmål som berører respondentene i intervjusituasjonen. For eksempel har respondenten alltid hatt mulighet til å svare "vet ikke" og "nekter å svare" på spørsmål. Dette har intervjueren informert om før intervjuet starter. Det er lagt ved to instruksjer. Den ordinære instruksjen som intervjuerne mottok i forkant av oppstart i feltarbeidet, og en tilleggsinstruks som vi valgte å sende ut etter at undersøkelsen hadde gått noen uker i felt. Det var mange spørsmål fra både IO og intervjuerne ang ulike forhold rund fortolkning av spørsmål og særlige forhold i bedriftene som vi ønsket at alle intervjuerne skulle få ta del av.

Vi har lagt ved et papirskjema som viser hvilke spørsmål som er stilt til respondentene. Som nevnt er det benyttet elektroniske spørreskjema til denne undersøkelsen. Det vedlagte papirskjemaet er

utarbeidet for å kunne se hvilke spørsmål som har gått til de ulike gruppene. Det må påpekes at det kan forekomme avvik mellom BLAISE (elektronisk) skjema og papirskjema. I slike tilfelle understreker vi at BLAISE-skjema har vært utgangspunktet for intervjuarbeidet.

Det ble også sendt ut to typer vedlegg med spørsmål til informasjonsbrevet. Den korte versjonen med tre spørsmål har gått til offentlig forvaltning (gruppe 5). Versjonen med seks spørsmål har gått til de øvrige gruppene.

Vedlegget som viser retningslinjer for utvalgstrekkningen er utarbeidet av oppdragsgiver i dialog med SSB. Det faktiske utvalget endte opp lavere enn de 4100 bedriftene antydnet i dette notatet (se pkt 2 om utvalget).

Vedlegget som viser beregningen av vektor gir også en oversikt over antall bedrifter og antall ansatte i hvert av de 44 strataene, og fordelingen på panel- og nye bedrifter.



Til bedriften/virksomheten

Oslo, mars 2003

Saksbehandler: Bjørn Are Holth

**Seksjon for intervjuundersøkelser**

## **Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003**

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tiden en undersøkelse på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning (ISF) om medvirkning, læring og belønning i norsk arbeidsliv. Din virksomhet er trukket ut til å delta. **I nær framtid vil derfor en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå kontakte deg for å gjennomføre et intervju på telefon.**

Formålet med undersøkelsen er å fremskaffe kunnskap om dagens arbeidsliv i Norge, samt å gi innsikt i utviklingstrekk og prosesser som vil være med å forme arbeidslivet i framtida. Partene i arbeidslivet og lokale og sentrale myndigheter har behov for kunnskap om de faktiske forhold i norsk arbeidsliv for å kunne ta fornuftige beslutninger. For myndighetene dreier det seg om å utforme rammebetingelser for aktørene i arbeidsmarkedet som kan bidra til å fremme de overordnede målsettingene for arbeidslivet og samfunnsutviklingen. Denne undersøkelsen vil være et sentralt verktøy i dette arbeidet.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt, og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt i henhold til Statistikkloven. For å lette belastningen på virksomhetene vil vi hente inn enkelte grunndata fra register over virksomhetenes organisering og økonomi, og opplysninger om ansatte, tilbake til 1995. Oppdragsgiver vil kun få tilgang til aidentifiserte data frem til mai 2006. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

I undersøkelsen vil intervjueren bl.a. spørre etter noen økonomiske nøkkeltall. Det er derfor mulig at noe informasjon først må hentes inn fra økonomiavdeling e.l., før spørsmålene kan besvares. **For å gjøre intervjuet kortere har vi derfor lagt ved et skjema med noen spørsmål som vi ønsker at du besvarer på forhånd.** Dette skjemaet skal ikke sendes inn.

Hvis det er noe du lurer på i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: [ABU2003@ssb.no](mailto:ABU2003@ssb.no)

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen

Svein Longva  
adm. direktør

Ole Sandvik  
seksjonssjef



Til bedrifta/verksemda

Oslo, mars 2003

Sakshandsamar: Bjørn Are Holth

**Seksjon for intervjuundersøkingar**

## **Arbeids- og bedriftsundersøkinga 2003**

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tida ei undersøking på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning om medverknad, læring og påskjønning i norsk arbeidsliv. Di verksemd er trekt ut til å delta. **I nær framtid vil difor ein intervjuar frå Statistisk sentralbyrå ta kontakt med deg for å gjennomføre eit intervju på telefon.**

Føremålet med undersøkinga er å skaffe kunnskap om dagens arbeidsliv i Noreg, samt å gje innsikt i utviklingstrekk og prosessar som vil vera med å forme arbeidslivet i framtida. Partane i arbeidslivet og lokale og sentrale styresmakter har behov for kunnskap om dei faktiske tilhøva i norsk arbeidsliv for å kunne ta fornuftige avgjerder. For styresmaktene dreier det seg om å gje rammevilkår for aktørane i arbeidsmarknaden som kan hjelpe til å fremje dei overordna målsettingane for arbeidslivet og samfunnsutviklinga. Denne undersøkinga vil vere eit viktig bidrag i dette arbeidet.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt, og alle opplysningar vil bli handsama konfidensielt etter Statistikklova. For å lette belastninga på verksemdene vil vi hente inn nokre grunndata frå register over verksemdene si organisering og økonomi, og opplysningar om tilsette tilbake til 1995. Oppdragsgjevar vil berre få tilgang til aidentifiserte data fram til mai 2006. Anonyme opplysningar kan utleverast til forskning og offentleg planlegging.

I undersøkinga vil intervjuaren m.a. spørje etter nokre økonomiske nøkkeltal. Det er difor mogleg at noko informasjon må hentast inn frå økonomiavdeling e.l., før spørsmåla kan svarast på. **For å gjere intervjuet kortare har vi difor lagt ved eit skjema med nokre spørsmål som vi ønskjer at du fyller ut på førehand.** Dette skjemaet skal ikkje sendast inn.

Om det er noko du lurer på i samband med undersøkinga, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: [ABU2003@ssb.no](mailto:ABU2003@ssb.no)

På førehand takk for hjelpa!

Med venleg helsing

Svein Longva  
adm. direktør

Ole Sandvik  
seksjonssjef



Til bedriften/virksomheten

Oslo, mars 2003  
Saksbehandler: Bjørn Are Holth  
Seksjon for intervjuundersøkelser

## Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tiden en undersøkelse på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning (ISF) om medvirkning, læring og belønning i norsk arbeidsliv. En tilsvarende undersøkelse ble også gjennomført i 1997 og din virksomhet deltok den gang. For best mulig å kartlegge endringer over tid henvender vi oss derfor til dere på ny. **Om kort tid vil en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå kontakte deg for å gjennomføre et intervju på telefon.**

Formålet med undersøkelsen er å fremskaffe kunnskap om dagens arbeidsliv i Norge, samt å gi innsikt i utviklingstrekk og prosesser som vil være med å forme arbeidslivet i framtida. Partene i arbeidslivet og lokale og sentrale myndigheter har behov for kunnskap om de faktiske forhold i norsk arbeidsliv for å kunne ta fornuftige beslutninger. For myndighetene dreier det seg om å utforme rammebetingelser for aktørene i arbeidsmarkedet som kan bidra til å fremme de overordnede målsettingene for arbeidslivet og samfunnsutviklingen. Denne undersøkelsen vil være et sentralt verktøy i dette arbeidet.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt, og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt i henhold til Statistikkloven. For å lette belastningen på virksomhetene vil vi hente inn enkelte grunndata fra register over virksomhetenes organisering og økonomi, og opplysninger om ansatte, tilbake til 1995. Oppdragsgiver vil kun få tilgang til aidentifiserte data frem til mai 2006. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

I undersøkelsen vil intervjueren bl.a. spørre etter noen økonomiske nøkkeltall. Det er derfor mulig at noe informasjon først må hentes inn fra økonomiavdeling e.l., før spørsmålene kan besvares. **For å gjøre intervjuet kortere har vi derfor lagt ved et skjema med noen spørsmål som vi ønsker at dere besvarer på forhånd.** Dette skjemaet skal ikke sendes inn.

Hvis det er noe dere lurer på i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: [ABU2003@ssb.no](mailto:ABU2003@ssb.no)

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen

Svein Longva  
adm. direktør

Ole Sandvik  
seksjonssjef



Til bedrifta/verksemda

Oslo, mars 2003

Sakshandsamar: Bjørn Are Holth

**Seksjon for intervjuundersøkingar**

## **Arbeids- og bedriftsundersøkinga 2003**

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tida ei undersøking på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning om medverknad, læring og påskjøning i norsk arbeidsliv. Ei liknande undersøking ble og gjennomført i 1997 og verksemda de var med den gong. For å kartleggje endringar over tid best mogelig tar vi kontakt med dykk på ny. **Om kort tid vil ein intervjuar frå Statistisk sentralbyrå kontakte deg for å gjennomføre eit intervju på telefon.**

Føremålet med undersøkinga er å skaffe kunnskap om dagens arbeidsliv i Noreg, samt å gje innsikt i utviklingstrekk og prosessar som vil vera med å forme arbeidslivet i framtida. Partane i arbeidslivet og lokale og sentrale styresmakter har behov for kunnskap om dei faktiske tilhøva i norsk arbeidsliv for å kunne ta fornuftige avgjerder. For styresmaktene dreier det seg om å gje rammevilkår for aktørane i arbeidsmarknaden som kan hjelpe til å fremje dei overordna målsettingane for arbeidslivet og samfunnsutviklinga. Denne undersøkinga vil vere eit viktig bidrag i dette arbeidet.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt, og alle opplysningar vil bli handsama konfidensielt etter Statistikklova. For å lette belastninga på verksemdene vil vi hente inn nokre grunndata frå register over verksemdene si organisering og økonomi, og opplysningar om tilsette, tilbake til 1995. Oppdragsgjevar vil berre få tilgang til aidentifiserte data fram til mai 2006. Anonyme opplysningar kan utleverast til forskning og offentleg planlegging.

I undersøkinga vil intervjuaren m.a. spørje etter nokre økonomiske nøkkeltal. Det er difor mogleg at noko informasjon må hentast inn frå økonomiavdeling e.l., før spørsmåla kan svarast på. **For å gjere intervjuet kortare har vi difor lagt ved eit skjema med nokre spørsmål som vi ønskjer at du fyller ut på førehand.** Dette skjemaet skal ikkje sendast inn.

Om det er noko du lurar på i samband med undersøkinga, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: [ABU2003@ssb.no](mailto:ABU2003@ssb.no)

På førehand takk for hjelpa!

Med venleg helsing

Svein Longva  
adm. direktør

Ole Sandvik  
seksjonssjef



## Vedleggsskjema for økonomiske nøkkeltall

**Vi har lagt ved disse spørsmålene for å gjøre telefonintervjuet enklere.** Det er derfor ønskelig at skjemaet besvares og finnes lett tilgjengelig når intervjuer tar kontakt. De øvrige spørsmålene i intervjuet berører andre temaer enn i dette vedleggsskjemaet. **Det er kun disse 3 spørsmålene som går på tallfesting av økonomiske størrelser i virksomheten.** Her er det tilstrekkelig med omtrentlige anslag basert på foreløpige regnskaper og prognoser for 2002. Tall i hele millioner eller hundretusen (avhengig av virksomhetens størrelse) vil ofte være tilstrekkelig presist. Hvis det ikke kan gis svar på ett eller flere av spørsmålene er det like viktig for oss at du blir med i undersøkelsen.

**NB: Alle beløp skal referere til det gjeldende *organisasjonsnummeret* som står oppført på informasjonsbrevet.**

**Dette skjemaet skal *ikke* sendes inn!**

---

**A** Hvor store utgifter hadde virksomheten til opplæring i 2002 totalt? *Vi tenker her på formell opplæring i form av kurs eller lignende for de ansatte*

\_\_\_\_\_

---

**B** Hvor store utgifter hadde virksomheten til informasjons- og kommunikasjons teknologi i 2002? (millioner eller hundretusen kroner). Dette omfatter investeringer i IKT, driftsutgifter og andre kostnader knyttet til datamaskiner, annet relatert hardware og software

\_\_\_\_\_

---

**C** Hvor store var virksomhetens samlede forsknings- og utviklingskostnader (FoU) i 2002? Her ber vi deg inkludere lønnskostnader, andre driftskostnader og investeringer i FoU i virksomheten (millioner kroner, hundretusen kroner).

\_\_\_\_\_

---



## Vedleggsskjema for økonomiske nøkkeltal

**Vi har lagt ved disse spørsmåla for å gjere telefonintervjuet enklare.** Vi ønsker difor at du svarer på spørsmåla og har dei lett tilgjengeleg når intervjuar kontaktar dykk. Dei andre spørsmåla i intervjuet omhandlar andre tema enn i dette vedleggsskjemaet. **Det er berre desse 3 spørsmåla som går på talfesting av økonomi i verksemda.** Her held det med omtrentlege verdiar basert på førebelse rekneskap og prognosar for 2002. Tal i hele millionar eller hundretusen (avhengig av verksemdas storleik) vil ofte vera presist nok. Om du ikkje kan gje svar på eitt eller fleire av spørsmåla er det like viktig for oss at du blir med i undersøkinga.

**NB: Alle tal skal referere til det *organisasjonsnummeret* som står ført opp på informasjonsbrevet.**

**Dette skjemaet skal *ikkje* sendast inn!**

---

**A** Kor store utgifter hadde verksemda til opplæring i 2002 totalt? *Vi tenkjer her på formell opplæring i form av kurs eller liknande for dei tilsette*

\_\_\_\_\_

---

**B** Kor store utgifter hadde verksemda til informasjons- og kommunikasjons teknologi i 2002? (millionar eller hundretusen kroner). Dette gjeld og investeringar i IKT, driftsutgifter og andre kostnader knytt til datamaskinar, anna relatert hardware og software

\_\_\_\_\_

---

**C** Kor store var verksemda sine samla forsking- og utviklingskostnader (FoU) i 2002? Her ber vi dykk inkludere lønnskostnader, andre driftskostnader og investeringar i FoU i verksemda (millionar kroner, hundretusen kroner).

\_\_\_\_\_

---





Til bedriften/virksomheten

Oslo, mars 2003

Saksbehandler: Bjørn Are Holth

**Seksjon for intervjuundersøkelser**

## **Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003**

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tiden en undersøkelse på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning (ISF) om medvirkning, læring og belønning i norsk arbeidsliv. En tilsvarende undersøkelse ble også gjennomført i 1997 og din bedrift deltok den gang. For best mulig å kartlegge endringer over tid henvender vi oss derfor til dere på ny. **Om kort tid vil en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå kontakte deg for å gjennomføre et intervju på telefon.**

Formålet med undersøkelsen er å fremskaffe kunnskap om dagens arbeidsliv i Norge, samt å gi innsikt i utviklingstrekk og prosesser som vil være med å forme arbeidslivet i framtida. Partene i arbeidslivet og lokale og sentrale myndigheter har behov for kunnskap om de faktiske forhold i norsk arbeidsliv for å kunne ta fornuftige beslutninger. For myndighetene dreier det seg om å utforme rammebetingelser for aktørene i arbeidsmarkedet som kan bidra til å fremme de overordnede målsettingene for arbeidslivet og samfunnsutviklingen. Denne undersøkelsen vil være et sentralt verktøy i dette arbeidet.

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 grunddata fra register over bedriftenes organisering og økonomi, og opplysninger om ansatte, tilbake til 1995. Oppdragsgiver vil kun få tilgang til aidentifiserte data frem til mai 2006. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

I undersøkelsen vil intervjueren bl.a. spørre etter noen økonomiske nøkkeltall. Det er derfor mulig at noe informasjon først må hentes inn fra økonomiavdeling e.l., før spørsmålene kan besvares. **For å gjøre intervjuet kortere har vi derfor lagt ved et skjema med noen spørsmål som vi ønsker at du besvarer på forhånd.** Dette skjemaet skal ikke sendes inn.

Hvis det er noe du lurer på i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: [ABU2003@ssb.no](mailto:ABU2003@ssb.no)

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen

Svein Longva  
adm. direktør

Ole Sandvik  
seksjonssjef



Til bedrifta/verksemda

Oslo, mars 2003

Sakshandsamar: Bjørn Are Holth

**Seksjon for intervjuundersøkingar**

## **Arbeids- og bedriftsundersøkinga 2003**

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tida ei undersøking på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning om medverknad, læring og påskjønning i norsk arbeidsliv. Ei liknande undersøking ble gjennomført i 1997 og bedrifta de var med den gong. For å kartlegge endringar over tid best mogelig tar vi kontakt med dykk på ny. **Om kort tid vil ein intervjuar frå Statistisk sentralbyrå kontakte deg for å gjennomføre eit intervju på telefon.**

Føremålet med undersøkinga er å skaffe kunnskap om dagens arbeidsliv i Noreg, samt å gje innsikt i utviklingstrekk og prosessar som vil vera med å forme arbeidslivet i framtida. Partane i arbeidslivet og lokale og sentrale styresmakter har behov for kunnskap om dei faktiske tilhøva i norsk arbeidsliv for å kunne ta fornuftige avgjerder. For styresmaktene dreier det seg om å gje rammevilkår for aktørane i arbeidsmarknaden som kan hjelpe til å fremje dei overordna målsettingane for arbeidslivet og samfunnsutviklinga. Denne undersøkinga vil vere eit viktig bidrag i dette arbeidet.

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, tilbake til 1995. Oppdragsgjevar vil berre få tilgang til aidentifiserte data fram til mai 2006. Anonyme opplysningar kan utleverast til forskning og offentleg planlegging.

I undersøkinga vil intervjuaren m.a. spørje etter nokre økonomiske nøkketal. Det er difor mogleg at noko informasjon må hentast inn frå økonomiavdeling e.l., før spørsmåla kan svarast på. **For å gjere intervjuet kortare har vi difor lagt ved eit skjema med nokre spørsmål som vi ønskjer at du fyller ut på førehand.** Dette skjemaet skal ikkje sendast inn.

Om det er noko du lurer på i samband med undersøkinga, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: [ABU2003@ssb.no](mailto:ABU2003@ssb.no)

På førehand takk for hjelpa!

Med venleg helsing

Svein Longva  
adm. direktør

Ole Sandvik  
seksjonssjef



## Vedleggsskjema for økonomiske nøkkeltall

**Vi har lagt ved disse spørsmålene for å gjøre telefonintervjuet enklere.** Det er derfor ønskelig at skjemaet besvares og finnes lett tilgjengelig når intervjuer tar kontakt. De øvrige spørsmålene i intervjuet berører andre temaer enn i dette vedleggsskjemaet. **Det er kun disse 6 spørsmålene som går på tallfesting av økonomiske størrelser i bedriften.** Her er det tilstrekkelig med omtrentlige anslag basert på foreløpige regnskaper og prognoser for 2002. Tall i hele millioner eller hundretusen (avhengig av virksomhetens størrelse) vil ofte være tilstrekkelig presist. Hvis det ikke kan gis svar på ett eller flere av spørsmålene er det like viktig for oss at du blir med i undersøkelsen.

**NB: Alle beløp skal referere til det gjeldende *organisasjonsnummeret* som står oppført på informasjonsbrevet.**

**Dette skjemaet skal *ikke* sendes inn!**

---

**A** Hvor store utgifter hadde bedriften/virksomheten til opplæring i 2002 totalt? *Vi tenker her på formell opplæring i form av kurs eller lignende for de ansatte.*

\_\_\_\_\_

---

**B** Hvor store utgifter hadde bedriften til informasjons- og kommunikasjons-teknologi i 2002? (millioner eller hundretusen kroner). *Dette omfatter investeringer i IKT, driftsutgifter og andre kostnader knyttet til datamaskiner, annet relatert hardware og software.*

\_\_\_\_\_

---

**C** Hvor store var bedriftens samlede forsknings- og utviklingskostnader (FoU) i 2002? *Her ber vi deg inkludere lønnskostnader, andre driftskostnader og investeringer i FoU i virksomheten.*

\_\_\_\_\_

---

**D** Omtrent hvor stor prosentandel av bedriftens samlede **omsetning** i 2002 ble eksportert?

\_\_\_\_\_

---

**E** Hvor stort var driftsresultatet for bedriften i 2002?

\_\_\_\_\_

---

**F** Ved slutten av 2002, hva var den totale **bokførte verdien** av bedriftens kapital? *Her ber vi deg inkludere verdien av bedriftens varige driftsmidler, herunder verdien av bygninger, annen fast eiendom, maskiner, inventar, biler, osv.*

\_\_\_\_\_

---



## Vedleggsskjema for økonomiske nøkkeltal

**Vi har lagt ved disse spørsmåla for å gjere telefonintervjuet enklare.** Vi ønsker difor at du svarer på spørsmåla og har dei lett tilgjengeleg når intervjuar kontaktar dykk. Dei andre spørsmåla i intervjuet omhandlar andre tema enn i dette vedleggsskjemaet. **Det er berre desse 6 spørsmåla som går på talfesting av økonomi i bedrifta.** Her held det med omtrentlege verdiar basert på førebelse rekneskap og prognosar for 2002. Tal i hele millionar eller hundretusen (avhengig av bedriftas storleik) vil ofte vere presist nok. Om du ikkje kan gje svar på eitt eller fleire av spørsmåla er det like viktig for oss at du blir med i undersøkinga.

**NB: Alle tal skal referere til det organisasjonsnummeret som står ført opp på informasjonsbrevet.**

**Dette skjemaet skal *ikkje* sendast inn!**

---

**A** Kor store utgifter hadde bedrifta til opplæring i 2002 totalt? *Vi tenkjer her på formell opplæring i form av kurs eller liknande for dei tilsette*

\_\_\_\_\_

---

**B** Kor store utgifter hadde bedrifta til informasjons- og kommunikasjonsteknologi i 2002? (millionar eller hundretusen kroner). *Dette gjeld og investeringar i IKT, driftsutgifter og andre kostnader knytt til datamaskinar, anna relatert hardware og software*

\_\_\_\_\_

---

**C** Kor store var bedrifta sine samla forskning- og utviklingskostnader (FoU) i 2002? *Her ber vi dykk inkludere lønnskostnader, andre driftskostnader og investeringar i FoU i bedrifta (millionar kroner, hundretusen kroner).*

\_\_\_\_\_

---

**D** Omlag kor stor del (prosent) av bedrifta si samla **omsetning** i 2002 blei eksportert?

\_\_\_\_\_

---

**E** Kor stort var driftsresultatet for bedrifta i 2002?

\_\_\_\_\_

---

**F** Ved slutten av 2002, kva var den totale **bokførte verdien** av bedrifta sin kapital? *Her ber vi dykk ta med verdien av bedrifta sine varige driftsmiddel, mellom anna verdien av bygningar, annan fast eigedom, maskinar, inventar, bilar, osv.*

\_\_\_\_\_

---

# Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 (ABU 2003)

Produktnummer 5910

# Instruks

## Orientering og veiledning for intervjuere

<b>1. ALLMENN INFORMASJON .....</b>	<b>2</b>
<b>2. GENERELL INSTRUKS.....</b>	<b>2</b>
2.1 Utvalg .....	2
2.2 Bedrift som undersøkelsesenheter .....	2
Panel 3	
2.3 Grupper av bedrifter .....	3
2.4 Innsamlingsmetode: telefon.....	4
IO-brevet.....	4
Vedleggsskjema om økonomiske nøkkeltall .....	4
2.5 Intervjutid: ca. 30 minutter .....	4
2.6 Passende intervjuobjekt (IO) i bedriften.....	4
2.7 Innsamlingsperiode.....	5
2.8 Første kontakt med IO og innledningstekst - overtalelse .....	5
Avtaler .....	5
2.9 Frafall og avgang.....	6
<b>3. INSTRUKS TIL SPØRSMÅL.....</b>	<b>7</b>
3.1 Allment .....	7
3.2 Instruks til enkeltspørsmål.....	7

Intervjuerkontakt: Lillian Flekke  
IT-ansvarlig (skjema): Hilde Degerdal  
(utvalg): Glenn-Erik Wangen  
Planlegger: Bjørn Are Holth

# 1. ALLMENN INFORMASJON

## *Medvirkning, læring og belønning i det nye arbeidslivet*

Har norske virksomheter tatt i bruk nye, mer fleksible måter å organisere arbeidet på? Har arbeidstakerne fått større innflytelse over eget arbeid? Har de samtidig fått mindre innflytelse over arbeidsplassen? Er de kollektive lønnsavtalenes tid forbi? Erstattes de sentrale avtalene av lokale avtaler, eller går det i retning av individuelle kontrakter? Dette er noen av de konkrete spørsmålene som vi forsøker å få svar på gjennom denne undersøkelsen.

Vi har en erkjennelse av at arbeidslivet har endret seg mye de senere årene. Forskerne på feltet snakker gjerne om *det nye arbeidslivet*, men vet ikke helt hva det er og hva det innebærer. Hva er konsekvensene av endringene for arbeidstakerne, og hva oppnår virksomhetene? Bidrar det til å øke virksomhetenes produktivitet, og får arbeidstakerne en andel av denne gevinsten? Vil lønnsforskjellene øke - mellom virksomheter og mellom arbeidstakere? Gir det nye arbeidslivet større muligheter for hver enkelt til å utnytte og utvikle sine sterke sider? Og i så fall - vil det også øke sårbarheten for arbeidstakere som ikke kan leve opp til produktivitetskravene eller som ikke ønsker å delta i karrierekonkurransen?

Alt dette er problemstillinger man ønsker å belyse i denne bedriftsundersøkelsen som SSB gjennomfører for Institutt for samfunnsforskning (ISF). Den er tenkt å gi et omfattende empirisk materiale for et representativt utvalg av norske virksomheter (11 eller flere ansatte).

Nettoutvalget i hovedundersøkelsen vil omfatte om lag 2500 virksomheter trukket fra *Bedrifts- og foretaksregisteret* (BOF). I løpet av ett år vil anslagsvis 400 000 arbeidstakere ha et arbeidsforhold til disse virksomhetene. For en stor andel av virksomhetene i utvalget vil det også finnes informasjon fra et liknende intervju med daglig leder i 1997 (*Fleksis 97*). Disse utgjør et **panel** for undersøkelsen vi nå gjennomfører.

Intervjumaterialet i *ABU 2003* vil bli koblet med informasjon fra administrative register både om virksomhetene og de ansatte, fra 1995 og fram til i dag. Dette gir detaljerte paneldata og dermed bedre muligheter til å identifisere kausale (årsaks) sammenhenger enn hva som kan oppnås med rene tverrsnittsdata. I tillegg inneholder *ABU 2003* kjennetegn som også er kartlagt i andre land, noe som gir grunnlag for komparative (sammenliknende) analyser.

## 2. GENERELL INSTRUKS

### 2.1 Utvalg

Utvalget består av ca. 3500 bedrifter i privat og offentlig sektor med 11 eller flere ansatte. Utvalget er trukket fra Bedrifts- og foretaksregisteret ((BOF). Bedrifter med mindre enn 11 ansatte inngår ikke i undersøkelsen. Blant bedrifter med flere enn 300 ansatte er alle trukket ut (totaltelling).

### 2.2 Bedrift som undersøkelsesenheter

Det er viktig å understreke at det er **bedrift** som er undersøkelsesenheten her, og ikke foretak. Et foretak kan f.eks. ha flere bedrifter underlagt foretaket. Det er bedriften eller virksomheten med det angjeldende *organisasjonsnummeret* som er trukket ut vi ønsker informasjon om. Dette nummeret finner dere i ALL INFO bilde/ Ringe bilde (CATI). Organisasjonsnummeret skal være kjent for *daglig leder/personalsjef* i bedriften, som er personen vi har adressert IO-brevet til. I alle fall bør det enkelt kunne finnes fram i regnskaper e.l. for bedriften/ virksomheten. En bedrift skal i utgangspunktet ha egne regnskapstall.

I enkelte flerbedriftsforetak har vi trukket ut flere bedrifter i utvalget. IO-nummeret som står oppført øverst på IO-brevet vil i slike tilfelle være nøkkelen som bestemmer enheten vi skal ha intervju med. Navnet på bedriften/ene skal i de fleste tilfelle også kunne identifisere bedriften vi er på jakt etter, men vi vet av erfaring at navnet i enkelte tilfelle kan være mangelfullt.

Selv om begrepet *bedrift* kan brukes om både private og offentlige virksomheter, vil det nok i mange tilfelle være mest hensiktsmessig å bruke betegnelsen *virksomhet* innenfor offentlig sektor - særlig innenfor *offentlig forvaltning*. Den rette terminologien skal være ivarettatt i BLAISE-skjemaet, men det er greit for dere å vite dette når dere tar den første kontakten med bedriften/virksomheten.

### **Panel**

Deler av dette utvalget deltok i en tilsvarende undersøkelse i 1997. Disse er merket med en *P* i ALL INFO-bildet/Ringebilde (CATI), og med en *P* opp til høyre i IO-brevet. Dette at de har blitt med en gang tidligere kan dere bruke aktivt i argumentasjonen for å delta også denne gangen. Det er svært viktig at vi får med disse på ny for å oppnå gode data for endringer over tid (paneldata). **Husk å sjekke om IO er panel før dere ringer opp!**

## **2.3 Grupper av bedrifter**

Det er seks ulike typer av bedrifter med i denne undersøkelsen avhengig av organisering, eieform og hvorvidt virksomheten er privat eller driver offentlig forvaltning. Disse gruppene skal ha noe forskjellige spørsmål i skjema. Dette håndteres automatisk i BLAISE på den måten at informasjonen som bestemmer hvilken gruppe bedriften tilhører allerede er lagt inn i BLAISE-skjema på forhånd basert på opplysninger i BOF. Det kan muligens i noen enkeltstående tilfelle forekomme at disse ikke er korrekte. I spørsmål 10a finnes det et alternativ 3 for de tilfelle der BOF-opplysningene ikke stemmer. Når dette alternativet krysses av vil dere føres gjennom de korrekte spørsmål for å legge inn de riktige opplysninger som bestemmer gruppe.

De seks gruppene er:

### **Gruppe 1:**

Enkeltbedrift i enbedriftsforetak organisert som et AS eller ASA

### **Gruppe 2:**

Enkeltbedrift i enbedriftsforetak organisert som et ANS

### **Gruppe 3:**

Bedrift i flerbedriftsforetak organisert som et AS eller ASA

### **Gruppe 4:**

Bedrift i flerbedriftsforetak organisert som et ANS

### **Gruppe 5:**

Offentlig forvaltning - dvs statlig, kommunal eller fylkeskommunal forvaltning. Disse er merket med en liten OF opp til høyre i IO-brevet.

### **Gruppe 6:**

Restkategori: de som ikke fyller kriteriene for noen av de andre gruppene

## 2.4 Innsamlingsmetode: telefon

### *IO-brevet*

IO-brev er sendt ut 5 februar, og som sagt adressert til *daglig leder/ personalsjef* i bedriften. Navn og adresse på bedriften er trykket på IO-brevet, sammen med Organisasjonsnummer. Det finnes fire typer IO-brev:

- **Brev til statlig og kommunal- fylkeskommunal forvaltning - gruppe 5.** Disse er merket med OF opp til høyre i IO-brevet.
- **Brev til statlig og kommunal- fylkeskommunal forvaltning som var med i 1997 - gruppe 5 - Panel.** Disse er merket med OF-P opp til høyre i IO-brevet.
- **Brev til de øvrige gruppene**
- **Brev til de øvrige gruppene som var med i 1997 - Panel.** Merket P i høyre hjørne.

I IO-brevet har vi forklart det aller viktigste ved undersøkelsen. IO-brevet er en del av "kontrakten" mellom IO og Statistisk sentralbyrå. Ved å ha lest IO-brevet og svart bekreftende på deltakelse har IO god tatt betingelsene som gjelder for intervjuet. I IO-brevet står det bl.a. følgende:

- at en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå snart vil ta kontakt med bedriften på telefon
- hva undersøkelsen handler om
- hvem som betaler for undersøkelsen/ oppdragsgiver
- at det ikke vil bli kjent utenfor Statistisk sentralbyrå hva bedriften har svart
- IO-brevet er undertegnet av administrerende direktør, Svein Longva. Dette for å understreke viktigheten av brevet og undersøkelsen.

Denne undersøkelsen er **frivillig**, men i bedriftsundersøkelser er det ingen krav om at dette skal opplyses i IO-brevet (slik tilfelle er i person- og husholdningsundersøkelser pga personvernloven). Hvis IO spør om undersøkelsen er frivillig må dere selvsagt bekrefte dette, men det er altså heller ikke nødvendig at dere opplyser om frivilligheten på eget initiativ.

Generelt har norske bedrifter og foretak en god forståelse for nødvendigheten av å delta i undersøkelser fra SSB, men det er sikkert noen som synes all rapporteringen blir mye arbeid. I slike tilfelle får dere bare vise forståelse for slike hjertesukk, men understreke viktigheten av deltakelse også. For små bedrifter kan det nok bli mye arbeid med alt som skal meldes og rapporteres inn til sentrale register. Dere skal også opplyse om at SSB til enhver tid forsøker å holde oppgavebyrden på virksomhetene så lav som mulig.

### *Vedleggskjema om økonomiske nøkkeltall*

Vi har også lagt ved et kort spørreskjema om økonomiske nøkkeltall for å gjøre telefonintervjuet enklere; 3 spørsmål til offentlig forvaltning (gruppe 5), og 6 spørsmål til de resterende gruppene. IO er i brevet informert om at dette skjemaet ikke skal sendes inn, men kun være en hjelp under telefonintervjuet.

## 2.5 Intervjutid: ca. 30 minutter

Intervjuet vil i gjennomsnitt vare ca. 30 minutter. Dette vil variere noe avhengig av gruppe og størrelse på bedriften. Offentlig forvaltning vil i gjennomsnitt gå raskere enn private bedrifter.

## 2.6 Passende intervjuobjekt (IO) i bedriften

IO-brevet er som sagt adressert til daglig leder/personalsjef. Hvem som skal/bør svare på vegne av bedriften beror til en viss grad på hvor stor bedriften er, og på organisering. For mindre bedrifter vil daglig leder kanskje være den beste til å svare. I store og mellomstore bedrifter er kanskje



personalsjefen/personalavdelingen den mest naturlige å intervjuer. Ledetråden vil også være å følge IO-brevet; hvem har fått det og forhåpentligvis funnet fram økonomiske nøkkeltall?

## 2.7 Innsamlingsperiode

Datainnsamlingen foregår fra 10 februar til 30 april 2003.

Vi sender ut utvalget i tre like store puljer eller perioder. Dette gjøres først og fremst for at det ikke skal gå for lang tid fra bedriften mottar IO-brevet og til intervjuer tar kontakt. De to neste puljene med IO-brev sendes ut i slutten av februar og slutten av mars.

## 2.8 Første kontakt med IO og innledningstekst - overtalelse

Det gjelder både i bedrifts og personundersøkelser at det er svært viktig å utnytte den informasjonen man har om IO på forhånd når man skal overtale IO til å delta i undersøkelsen.

Kontroller først nøye all informasjon om bedriften i ALL INFO/Ringebilde (CATI). Her finner dere følgende opplysning:

- *Navn 2:* tilleggsopplysninger om navnet på akkurat den enheten (bedriften) vi er på jakt etter (mange bedrifter har ikke dette tillegget).
- *Bedr-nr.:* Organisasjonsnummer på bedrift - **vår enhet!** For enbedriftsforetak kalles dette foretaksnummer. Disse vil ikke ha noe nummer i feltet foretaknr.
- *Foretaknr:* Organisasjonsnummer på foretak - foretaket som bedriften (enheten) vi skal ha tak i er underlagt.
- *Hushold 1 og 2:* Postadresse på bedriften.
- *Hushold 3:* antall ansatte.
- *Hushold 4:* Enbedrifts-/flerbedriftsforetak.
- *Hushold 5:* Beskrivelse av næringsvirksomhet.
- *Delutvalg:* Det står en P for de som utgjør panelet.
- *Meldingsfeltet:* Kommentarer fra arbeid med manuelt oppsalg av telefonnummer. F.eks. når telefonnummeret er til et sentralbord som betjener flere bedrifter i samme foretak.

All denne informasjonen om bedriften er viktig når dere skal finne fram til **riktig** virksomhet/bedrift, og overtale bedriften til å delta. Presenter undersøkelsen og finn fram til den som best kan besvare spørsmålene på vegne av bedriften.

### *Avtaler*

Bedriftsledere har ofte en travel hverdag og er ofte presset på tid. I mange tilfelle vil IO derfor ønske å bli kontaktet på et senere tidspunkt. Dette må dere selvsagt akseptere, men det er også viktig at ikke for mange intervju hopper seg opp mot slutten av intervjuet. Ofte blir det kanskje ikke så mye bedre tid for leder til å gjennomføre et intervju senere, men et slikt ønske kan være en måte å kjøpe seg litt tid på. Dette kun som en informasjon. Hvis det gjøres avtaler, prøv i alle fall å gjøre disse så konkrete og tidsbestemte som mulig. Ikke "om et par uker", men heller "tirsdag 25. feb. kl 10.00". På den måten blir det hele mer forpliktene og det blir ikke så lett for daglig leder å trekke seg når dere ringer opp igjen.

## **2.9 Frafall og avgang**

*Det skal alltid gis informasjon i feltet "FrafGr eller AvGr" hvis det ikke oppnås intervju.* Det er svært viktig å få tilleggsopplysninger om frafall- og avgangsgrunn for å kunne utføre frafallsanalyse i ettertid.

**Her er kodene som gjelder under frafall og avgang:**

### **Frafallsårsaker:**

- 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
- 41 - Andre frafallsgrunner

### **Avgang:**

- 91 - Bedriften er nedlagt
- 92 - Bedriften er midlertidig ute av drift
- 93 - Bedriften har under 11 ansatte

### 3. INSTRUKS TIL SPØRSMÅL

#### 3.1 Allment

Dere oppfordrer først IO om å ha det tilsendte skjemaet for hånden.

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. Dette har det vært begrensede muligheter til å gjøre noe med ettersom mange spørsmål skal være like dem som ble brukt i 1997. Slik får dere også argumentere overfor IO. Det er heller ikke nødvendig at IO kan svare på alle spørsmål. Mange mindre bedrifter i flerbedriftsforetak vil ha sentralisert mange funksjoner, f.eks. regnskap. Det spiller mindre rolle for oss om de enkelte bedrifter ikke kan svare på slike spørsmål, siden vi skal koble på enkelte opplysninger om bl.a. nøkkeltall fra register i ettertid.

**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.**

Det finnes en del informasjon for bedriftene fra BOF. Noen ganger spør vi om at IO kan bekrefte disse opplysningene og noen ganger ligger disse i bakgrunnen. Hvis avviket er for stort mellom BOF-opplysningen og det som svares kommer det opp en advarsel. Hvis dere på ny får bekreftet at svaret stemmer, **undertrykkes** advarselen.

#### 3.2 Instruks til enkeltspørsmål

*Vær oppmerksom på at ikke alle spørsmål vil komme opp for alle delutvalg. Spørsmålene opptrer heller ikke alltid kronologisk (skyldes flytting av spørsmål).*

##### Innled

**Her vil det fremgå nederst i skjermbildet på grå bakgrunn hvilken gruppe virksomheten er registrets som ifølge BOF (jf. pkt. 2.3).**

##### Spm21

**Hvor mange ansatte har virksomheten?**

I tillegg til fast ansatte kan dette være midlertidig ansatte som; personer engasjert på prosjekter, vikarer, ekstrahjelper, personer på arbeidsmarkedstiltak, og lignende.

##### Spm5

**Hvilket år startet virksomheten?**

Her kan det godt refereres til startåret fra BOF som ligger i feltet ovenfor.

##### Spm10A/10B

**I følge Bedrifts- og foretaksregisteret er denne virksomheten ..... Er dette selskapet børsnotert?**

**Ja / Nei / BOF-opplysningene stemmer ikke**

Hvis IO svarer at BOF oppl. ikke stemmer, kommer det opp et spørsmål som heter **Grupp-spm**. Her skal dere bestemme hvilken gruppe (jf. pkt. 2.3) virksomheten kan grupperes inn under. Det skal være svært få virksomheter der opplysningene i BOF er feil, men vi må ha en mulighet til å komme videre hvis så er tilfelle.

**Spm26**

**Har virksomheten forsøkt å rekruttere nye medarbeidere fra utlandet i løpet av de siste tre årene?**

Her holder det ikke at man har ansatt folk av utenlandsk opprinnelse. De må være rekruttert inn utenfor Norge.

**Spm30B**

**Har arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn i løpet av de siste tre årene fått tilbud om en innføring i reglene i norsk arbeidsliv?**

Her dreier det seg om en innføring av en viss formell karakter.

**Spm42**

**Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i framstillingen av bedriftens hovedprodukter / hovedtjenester?**

Dette spørsmålet definerer hovedyrkesgruppen (*HYG*) i bedriften. *HYG* = den største gruppen – gjerne en omfattende kategori: f eks helsepersonell, produksjonsarbeidere, saksbehandlere, salgsmedarbeidere – eller mer spesifikke grupper. Mulig at dette kan være vanskelig å bestemme for enkelte, men spørsmålet må stilles på denne måten siden svarene skal sammenstilles med undersøkelsen i 1997.

*BLAISE* setter inn navnet på denne yrkesgruppen senere i intervjuet. Noen ganger kan teksten bli litt tung å lese opp ordrett - gjør den mer smidig ved å velge bare yrkesgruppen (f.eks. *snekker*), når det passer bedre. Her må dere "skreddersy" en smule.

**Spm53**

**Gis de ansatte i "HYG" opplæring med sikte på at de skal kunne ha flere ansvarsområder?**

"Flere ansvarsområder" kan her kanskje være noe tvetydig. Det tenkes her på i hvilken utstrekning dette er en selvstendig målsetting gjennom opplæringen som gis. IO bes imidlertid svare ut fra hvordan spm umiddelbart oppfattes.

**Lykke til med intervjuingen !**



# Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003

Produktnummer 5910

# Tilleggsinstruks

## Orientering og veiledning for intervjuere

<b>1. OM TILLEGGSINSTRUKSEN.....</b>	<b>2</b>
<b>2. GENERELL INSTRUKS.....</b>	<b>2</b>
2.1 Utvalg .....	2
2.2 Bedrift som undersøkelsesenheter .....	2
Panel 3	
2.3 Innsamlingsmetode: telefon.....	3
IO-brevet.....	3
Vedleggsskjema om økonomiske nøkkeltall .....	3
Utsending av nytt IO-brev .....	3
2.4 Intervjutilid: ca. 30 minutter .....	3
2.5 Passende intervjuobjekt (IO) i bedriften.....	4
2.6 Innsamlingsperiode.....	4
2.7 Viktig informasjon om bedriften - ALL INFO/RINGEBILDET .....	4
2.8 Noen spørsmål som har gått igjen så langt: .....	5
2.9 Frafall og avgang.....	6
<b>3. INSTRUKS TIL SPØRSMÅL.....</b>	<b>7</b>
3.1 Allment .....	7
3.2 Instruks til enkeltspørsmål.....	7

Intervjuerkontakt: Lillian Flekke  
IT-ansvarlig (skjema): Hilde Degerdal  
                    (utvalg): Glenn-Erik Wangen  
Planlegger: Bjørn Are Holth

# 1. OM TILLEGGSINSTRUKSEN

Denne tilleggsinstruksen sender vi ut i forbindelse med oppstart av 2. pulje på ABU 2003. Vi har gjort en rekke erfaringer som er viktig å spre til dere intervjuere. Både dere og IO har rapportert tilbake til oss om ulike utfordringer ute i bedriftene knyttet til undersøkelsen. I tillegg har vi også erfart at mange poenger i den opprinnelige instruksen ikke har "gått helt inn", eller har vært misforstått. I det hele tatt er det mange spørsmål som går igjen. For at alle skal nyte godt av tilbakemeldingene vi har gitt til den enkelte har vi samlet stoffet her.

Denne tilleggsinstruksen er ikke en fullstendig instruks, men kun en gjennomgang av de viktigste poengene, supplert med erfaringer fra 1. pulje. For informasjon om bakgrunn for undersøkelsen osv. må dere lese om dette i den opprinnelige instruksen.

Dere får godtgjort 1/2 time i CAP fra kontoret for gjennomgåelse av denne instruksen.

## 2. GENERELL INSTRUKS

### 2.1 Utvalg

Utvalget består av ca. 3500 bedrifter i privat og offentlig sektor med 11 eller flere ansatte. Utvalget er trukket fra Bedrifts- og foretaksregisteret ((BOF). Blant bedrifter med flere enn 300 ansatte er alle trukket ut (totaltelling). **Hvis det viser seg at bedriften/virksomheten faktisk har færre enn 11 ansatte når dere spør, skal bedriften registreres som avgang!**

### 2.2 Bedrift som undersøkelsesenheter

**BEDRIFT er undersøkelsesenheter - ikke foretak!** Et foretak kan f.eks. ha flere bedrifter underlagt foretaket. Det er bedriften eller virksomheten med det angjeldende *organisasjonsnummeret-bedrift* - også kalt *bedriftsnummer* - som er trukket ut vi ønsker informasjon om. Dette nummeret finner dere i ALL INFO bilde/ Ringebilde (CATI). Organisasjonsnummeret skal være kjent for *daglig leder/personalsjef* i bedriften, som er personen vi har adressert IO-brevet til. I alle fall bør det kunne finnes fram i regnskaper e.l. for bedriften/ virksomheten. En bedrift skal i utgangspunktet ha egne regnskapstall.

**Vi har erfart fra 1. pulje at organisasjonsnummer(bedrift) dessverre ikke alltid er kjent rundt i bedriftene. Dette skaper en del merarbeid for dere når riktig enhet skal identifiseres og lokaliseres. Vær oppmerksom på at navnet kan avvike fra det vi har registrert, men organisasjonsnummeret må gjenfinnes. HVIS IKKE SKAL BEDRIFTEN REGISTRERES SOM AVGANG! Dette gjelder også der virksomheten som ble bedrevet under det gamle organisasjonsnummeret har blitt videreført under et annet org.nr.**

#### OBS!

**I pulje 2 har vi byttet ut IO-nummeret som sto oppført øverst i IO-brevet med organisasjonsnummeret til bedriften (vår enhet). Dette for å lette identifiseringen av riktig enhet ute i bedriftene.<sup>1</sup>**

Selv om begrepet *bedrift* kan brukes om både private og offentlige virksomheter, vil det nok i mange tilfelle være mest hensiktsmessig å bruke betegnelsen *virksomhet* innenfor offentlig sektor - særlig innenfor *offentlig forvaltning*.

---

<sup>1</sup> Vi skulle også benyttet denne fremgangsmåten under pulje 1, men pga en feil i trykkeprosessen for IO-brevet, ble IO-nummeret satt inn i stedet.

### ***Panel***

**Husk å sjekke om IO er panel før dere ringer opp!** Dette kan som kjent brukes til overtalelse om deltakelse.

## **2.3 Innsamlingsmetode: telefon**

### ***IO-brevet***

IO-brev for pulje 2 ble sendt ut 27. februar. IO-brev for pulje 3 vil bli sendt ut i slutten av mars. Det finnes fire typer IO-brev:

- **Brev til statlig og kommunal- fylkeskommunal forvaltning - gruppe 5.** Disse er merket med OF opp til høyre i IO-brevet.
- **Brev til statlig og kommunal- fylkeskommunal forvaltning som var med i 1997 - gruppe 5 - Panel.** Disse er merket med OF-P opp til høyre i IO-brevet.
- **Brev til de øvrige gruppene**
- **Brev til de øvrige gruppene som var med i 1997 - Panel.** Merket P i høyre hjørne.

### ***Vedleggsskjema om økonomiske nøkkeltall***

Vi har også lagt ved et kort spørreskjema om økonomiske nøkkeltall for å gjøre telefonintervjuet enklere; 3 spørsmål til offentlig forvaltning (gruppe 5), og 6 spørsmål til de resterende gruppene. IO er i brevet informert om at dette skjemaet ikke skal sendes inn, men kun være en hjelp under telefonintervjuet.

### ***Utsending av nytt IO-brev***

Vi har erfart at IO-brevet i mange tilfelle ikke har kommet fram til rett IO i bedriften. I slike tilfelle må vi/dere tilby å sende nytt brev - enten fra dere eller fra kontoret. Siden de aller fleste bedrifter i dag har en e-postadresse, er det både raskt og kostnadseffektivt og sende brevet med vedlegg på mail. Det er greit om dere sender ut IO-brevet på egen hånd via mail, men dere må passe på at dere sender ut riktig brev med vedlegg. **Vi sender dere 4 typer brev og 2 typer vedleggsskjema som egne vedlegg i mail til dere.** Siden dere ikke har OFFICE installert kan DERE ikke åpne disse vedleggene, men dere kan sende dem videre direkte til IO. Er dere i tvil får dere kontakte oss for utsending.

Dere kan selvsagt også sende ut IO-brev som vanlig i posten.

## **2.4 Intervjutid: ca. 30 minutter**

Intervjuet skal i gjennomsnitt vare ca. 30 minutter. Dette anslaget er basert på piloten vi gjennomførte i des/jan. Intervjutiden vil variere noe avhengig av gruppe og størrelse på bedriften. Offentlig forvaltning vil i gjennomsnitt gå raskere enn private bedrifter.

Det kan se ut til at vi ligger et stykke over denne stipulerte tiden så langt, men det kan jo også skyldes litt startvansker. Når dere nå etter hvert får større erfaring med undersøkelsen vil forhåpentligvis også ting gå raskere. Dette gjelder ikke minst sporingstiden, som vi ser ligger betydelig over de 20 minuttene vi har gjort regning med pr. IO. Her må vi nok be dere å vurdere noe strengere hvor mye tid en skal bruke på å finne fram til passende IO i bedriftene. I snitt skal dere altså bruke ca 20 minutter pr. IO - men det gjelder alle de 3500 som vi sender ut i de tre puljene til sammen - svar og frafall/avgang. Dette snittet vil selvsagt variere mye dere i mellom ut ifra type IO-er dere har fått. Snitttiden må derfor ikke forstås for absolutt, men kun være en pekepinn. Generelt kan vi si at svarprosenten så lang er meget god. Det betyr nok at vi bruker litt i overkant lang tid på sporingen. Vi må akseptere noe mer frafall av typen "ikke kontakt".

## 2.5 Passende intervjuobjekt (IO) i bedriften

IO-brevet er som sagt adressert til daglig leder/personalsjef. Hvem som skal/bør svare på vegne av bedriften beror til en viss grad på hvor stor bedriften er, og på organisering. For mindre bedrifter vil daglig leder kanskje være den beste til å svare. I store og mellomstore bedrifter er kanskje personalsjefen eller en annen i personalavdelingen den mest naturlige å intervju.

## 2.6 Innsamlingsperiode

Datainnsamlingen foregår i perioden 10. februar til 30. april 2003. I april går det imidlertid bort mange dager pga påsken, så det er viktig at dere har gjort unna mye i forkant av påsken.

Vi sender altså nå ut pulje 2 (7. mars), og pulje 3 vil sendes ut i slutten av mars. Per 6. mars ligger vi betydelig etter oppsatt plan mht gjennomførte IO. Det betyr at vi må øke tempo i felt hvis vi skal klare å bli ferdig med hele undersøkelsen i løpet av april. **Det er viktig at dere alle starter opp raskt med de IO-ene dere får tildelt!**

## 2.7 Viktig informasjon om bedriften - ALL INFO/RINGEBILDET

Det gjelder både i bedrifts og personundersøkelser at det er svært viktig å utnytte den informasjonen man har om IO på forhånd når man skal overtale IO til å delta i undersøkelsen. Kontroller først nøye all informasjon om bedriften i ALL INFO/Ringebilde (CATI).

**Her finner dere følgende opplysning:**

Betegnelse	Beskrivelse av opplysning
<i>Navn 2:</i>	Tilleggsopplysninger om navnet på akkurat den enheten (bedriften) vi er på jakt etter (mange bedrifter har ikke dette tillegget)
<i>Bedr-nr.:</i>	Organisasjonsnummer på bedrift - <u>vår enhet!</u> For enbedriftsforetak kalles dette foretaksnummer. Disse vil ikke ha noe nummer i feltet foretaknr.
<i>Foretaknr:</i>	Organisasjonsnummer på foretak. Foretaket som bedriften (enheten) vi skal ha tak i er underlagt
<i>Hushold 1 og 2:</i>	Postadresse på bedriften
<i>Hushold 3:</i>	Antall ansatte
<i>Hushold 4:</i>	Enbedrifts-/flerbedriftsforetak
<i>Hushold 5:</i>	Beskrivelse av næringsvirksomhet
<i>Delutvalg:</i>	Det står en P for de som utgjør panelet
<i>Meldingsfeltet:</i>	Kommentarer fra arbeid med manuelt oppsalg av telefonnummer. F.eks. når telefonnummeret er til et sentralbord som betjener flere bedrifter i samme foretak

**All denne informasjonen om bedriften er viktig når dere skal finne fram til riktig virksomhet/bedrift, og overtale bedriften til å delta.**



## 2.8 Noen spørsmål som har gått igjen så langt:

### Spørsmål A:

*Informasjon om økonomiske nøkkeltall finnes ikke på bedriftsnivå - slike tall finnes kun for foretaket. Ofte knyttet til tilleggsbemerkning av typen: Henvendelsen må derfor rettes til foretaket. Hvordan skal vi håndtere dette?*

### Svar:

Her må dere komme IO i møte og uttrykke forståelse for at de har vanskeligheter med å gi tall for bedriften. Samtidig må dere understreke at vi ikke trenger et presist anslag. Hvis IO gir et omtrentlig anslag basert på skjønn er dette tilstrekkelig for oss. Hvis IO opprettholder at det er umulig å komme med et slikt anslag, må dere berolige dem med at dette ikke er så farlig. Det viktigste for oss er å få et bilde av arbeidsforholdene i bedriften. Denne informasjonen vil nesten alltid være best tilgjengelig på bedriftsnivå. Derfor er også bedrift valgt som enhet. De fleste spørsmålene i intervjuet for øvrig er jo også av en annen karakter enn de økonomiske nøkkeltallene (ingen tallfesting av beløp).

Når det gjelder henvendelser til foretaket for innhenting av øk. nøk. har vi sammen med oppdragsgiver besluttet at slik kontakt av kostnadshensyn ikke skal foretas. Hvis bedriften selv ikke har mulighet til å hente inn øk. nøk. fra foretaket, skal derfor spørsmålene stå ubesvarte (?).

### Spørsmål B:

*Denne bedriften ivaretar kun noen enkelte funksjoner på egen hånd. Det resterende, som f. eks. personalpolitikk og økonomi, administreres av foretaket. Hva gjør vi her?*

### Svar:

Det finnes noen bedrifter hvor dette er et reelt problem. Vi har erfart at mange av varekjedene i betydelig grad er sentralstyrt. Imidlertid er denne reaksjonen i noen grad også farget av de økonomiske nøkkeltallene som IO får sammen med brevet. Det er lett å tenke at resten av spørsmålene går i samme retning (selv om det motsatte er understreket). Vi har mange ganger erfart at et IO har vært meget skeptisk til deltakelse med en begrunnelse som dette, men etter å ha blitt fortalt om undersøkelsens formål og øvrige spørsmål (jf. spørsmål A), har det vist seg at i alle fall mange av temaene lar seg besvare. Overfor bedrifter og IO som fremdeles er skeptiske, må dere oppfordre dem om å svare på det de kan svare på. Resten får stå ubesvart. At noen typer bedrifter ikke har kjennskap til sider ved arbeidsforholdene i egen bedrift, vil også være et funn i seg selv. At noen slike bedrifter velger å avstå fra å svare må vi selvsagt akseptere.

### Spørsmål C:

*IO kjenner ikke bedriftsnummeret vi har trukket ut. Org.nr må være feil. Hva er riktig fremgangsmåte?*

### Svar:

I de aller fleste tilfelle er organisasjonsnummeret fra BOF riktig. Kjennskapen til organisasjonsnummer-bedrift (bedriftsnummer) er imidlertid mangelfull i mange bedrifter. Hvis alle andre egenskaper ved bedriften (navn, adresse, antall ansatte, foretaksnummeret) stemmer, kan dere gå ut ifra at dere har kontakt med riktig enhet. Er dere i tvil kan dere kontakte kontoret, og vi vil gjøre et oppslag i BOF for en nærmere klargjøring av forhold rundt bedriften.

Hvis IO gjenkjenner bedriftsnummeret og fastholder at bedriften ikke eksisterer lenger (har endret org. nr.), stoler vi på dette. Bedriften føres til avgang.

## **2.9 Frafall og avgang**

*Det skal alltid gis informasjon i feltet "FrafGr eller AvGr" hvis det ikke oppnås intervju.* Det er svært viktig å få tilleggsopplysninger om frafall- og avgangsgrunn for å kunne utføre frafallsanalyse i ettertid.

**Her er kodene som gjelder under frafall og avgang:**

### **Frafallsårsaker:**

- 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
- 41 - Andre frafallsgrunner

### **Avgang:**

- 91 - Bedriften er nedlagt
- 92 - Bedriften er midlertidig ute av drift
- 93 - Bedriften har under 11 ansatte

### 3. INSTRUKS TIL SPØRSMÅL

#### 3.1 Allment

Dere oppfordrer først IO om å ha det tilsendte skjemaet for hånden.

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. Dette har det vært begrensede muligheter til å gjøre noe med ettersom mange spørsmål skal være like dem som ble brukt i 1997. Slik får dere også argumentere overfor IO. Det er heller ikke nødvendig at IO kan svare på alle spørsmål. Mange mindre bedrifter i flerbedriftsforetak vil som sagt ha sentralisert mange funksjoner, f.eks. regnskap. Det spiller mindre rolle for oss om de enkelte bedrifter ikke kan svare på slike spørsmål, siden vi skal koble på enkelte opplysninger om bl.a. nøkkeltall fra register i ettertid.

Det finnes en del informasjon for bedriftene fra BOF. Noen ganger spør vi om at IO kan bekrefte disse opplysningene og noen ganger ligger disse i bakgrunnen. Hvis avviket er for stort mellom BOF-opplysningen og det som svares kommer det opp en advarsel. Hvis dere på ny får bekreftet at svaret stemmer, **undertrykkes** advarselen.

#### 3.2 Instruks til enkeltspørsmål

*Vær oppmerksom på at ikke alle spørsmål vil komme opp for alle delutvalg. Spørsmålene opptrer heller ikke alltid kronologisk (skyldes flytting av spørsmål).*

##### Innled

**Her vil det fremgå nederst i skjermbildet på grå bakgrunn hvilken gruppe virksomheten er registrets som ifølge BOF (jf. pkt. 2.3).**

##### Spm21

**Hvor mange ansatte har virksomheten?**

I tillegg til fast ansatte kan dette være midlertidig ansatte som; personer engasjert på prosjekter, vikarer, ekstrahjelper, personer på arbeidsmarkedstiltak, og lignende.

##### Spm10A/10B

**I følge Bedrifts- og foretaksregisteret er denne virksomheten ..... Er dette selskapet børsnotert?**

**Ja / Nei / BOF-opplysningene stemmer ikke**

Hvis IO svarer at BOF oppl. ikke stemmer, kommer det opp et spørsmål som heter **Grupp-spm**. Her skal dere bestemme hvilken gruppe (jf. pkt. 2.3) virksomheten kan grupperes inn under. Det skal være svært få virksomheter der opplysningene i BOF er feil, men vi må ha en mulighet til å komme videre hvis så er tilfelle.

##### Spm26

**Har virksomheten forsøkt å rekruttere nye medarbeidere fra utlandet i løpet av de siste tre årene?**

Her holder det ikke at man har ansatt folk av utenlandsk opprinnelse. De må være rekruttert inn utenfor Norge.

### **Spm30B**

**Har arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn i løpet av de siste tre årene fått tilbud om en innføring i reglene i norsk arbeidsliv?**

Her dreier det seg om en innføring av en viss formell karakter.

### **Spm32 og 33**

En tjenesteleverandør leverer standardiserte tjenester, mens et konsulentfirma leverer tjenester spesielt utformet for kunden (her bedriften/virksomheten)

### **Spm38**

**Arbeidsmiljøloven åpner for at hver enkelt virksomhet kan gjøre avtale med de ansattes organisasjoner om innleie av arbeidskraft utover det loven generelt tillater. Har denne V gjort slike avtaler?**

Her MÅ avtalen være gjort med en eller flere av de ansattes organisasjoner. Det er IKKE tilstrekkelig at slik avtale er gjort med de ansatte (trolig heller ikke lovlig).

### **Spm42**

**Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i framstillingen av bedriftens hovedprodukter / hovedtjenester?**

Dette spørsmålet definerer hovedyrkesgruppen (*HYG*) i bedriften. *HYG* = den største gruppen – gjerne en omfattende kategori: f eks helsepersonell, produksjonsarbeidere, saksbehandlere, salgsmedarbeidere – eller mer spesifikke grupper. Mulig at dette kan være vanskelig å bestemme for enkelte, men spørsmålet må stilles på denne måten siden svarene skal sammenstilles med undersøkelsen i 1997.

BLAISE setter inn navnet på denne yrkesgruppen senere i intervjuet. Noen ganger kan teksten bli litt tung å lese opp ordrett - gjør den mer smidig ved å velge bare yrkesgruppen (f.eks. *snekker*), når det passer bedre. Her må dere "skreddersy" en smule.

### **Spm48**

**Arbeidsmiljøloven åpner for at hver enkelt virksomhet kan gjøre avtale med de ansattes organisasjoner om bruk av overtid utover det loven generelt tillatelse til. Har denne V gjort slike avtaler?**

Her gjelder samme som under spm 38: Avtalen MÅ være gjort med en eller flere av de ansattes organisasjoner.

### **Spm53**

**Gis de ansatte i "HYG" opplæring med sikte på at de skal kunne ha flere ansvarsområder?**

"Flere ansvarsområder" kan her kanskje være noe tvetydig. Det tenkes her på i hvilken utstrekning dette er en selvstendig målsetting gjennom opplæringen som gis. IO bes imidlertid svare ut fra hvordan spm umiddelbart oppfattes.

### **Spm54**

**Det er tilstrekkelig at noen av de ansatte i HYG jobbroterer**

### **Spm60**

**Hvor lang tid tar det gjennomsnittlig å lære opp en nyansatt i HYG? Ta det en uke eller mindre, mellom en uke og en måned, mellom en måned og seks måneder, eller tar det mer enn seks måneder?**

Hvis IO lurer på lærlinger i denne sammenheng gjelder følgende: Lærlinger er en form for **utdanning** til et fag og skal ikke regnes med som opplæring her.

#### **Spm64**

**Hvor mye av opplæringen som gis HYG i denne virksomheten vil komme til nytte i andre virksomheter?**

Her spør vi etter **sannsynlige jobbskifter** - altså ikke helt urealistiske jobbskifter til helt andre bransjer.

#### **Spm72**

**Har V bedriftsutvalg, samarbeidsutvalg eller andre typer utvalg for regelmessig kontakt mellom ledelse og ansatte i bedriften?**

Alle AS/ASA er pålagt å ha et bedriftsutvalg. Begrepet skal derfor være kjent for disse bedriftene. Hvis bedriften selv mener at utvalget de har ligner på enten *bedriftsutvalt* eller *samarbeidsutvalg* kan utvalget rubriseres under en av disse, hvis ikke - kryss av for *andre utvalg*

#### **Spm77**

**Når det gjelder HYG, blir lønnen til denne gruppen helt eller delvis fastsatt av kollektiv tariffavtale?**

Kollektive avtaler er gjort med foreningene og kan være enten lokal eller sentral. Det kan f.eks. gjøres avtaler med en fagforening om lønn lokalt på en arbeidsplass.

#### **Spm78a, b, c, d, e**

Akkordlønn: En jobb er av arbeidsgiver beregnet utført på en viss tid og til en på forhånd fastsatt pris. Denne godtgjøringen/lønna utløses uavhengig av hvor lang tid den ansatte faktisk bruker på jobben.

Gruppebonus: En bonus utløses når en gruppa ansatte har oppnådd en på forhånd fastsatt målsetting, f.eks. mht. produksjonsvolum eller inntjening.

Individuell bonus: Som ovenfor, men her utløses bonusen i forhold til den enkelte ansatte.

Overskuddsdeling: De ansatte får utbetalt deler av lønna knyttet til evt. overskudd i bedriften.

Provisjonslønn: Den ansatte får prosenter av sitt eget arbeid/produksjon utbetalt som lønn. Vanlig for bl.a. selgere - prosenter av solgte bøker osv.

#### **Spm78F1**

**Har bedriften et system med individuell dyktighets- eller prestasjonsvurdering som del av lønnsfastsettelsen for HYG?**

Tilstrekkelig at noen ansatte har denne ordningen

#### **Spm88**

**"Pensjonsordninger" -**

**Er denne ordningen etablert i løpet av de siste 2 årene, er ordningen 3-5 år gammel eller mer enn 5 år gammel?**

Hvis ordningen er endret siste år regnes dette ikke som ETABLERT!

### **Spm89**

#### **Ytelsesbasert vs. innskuddsbasert pensjonsordning**

##### **Ytelsesbasert pensjonsordning:**

Ytelsespensjon er en ordning der ytelsen er klart definert - for eksempel med et pensjonsnivå på 66 prosent av lønn sammen med folketrygden, og premien beregnes ut fra valgt pensjonsnivå. Ytelsene fra den kollektive ordningen kommer i tillegg til det den enkelte får utbetalt fra Folketrygden. Statens pensjonskasse er et eksempel på en slik ordning.

##### **Innskuddsbasert pensjonsordning:**

Innskuddsbasert pensjon er en ordning der utbetalt alderspensjon er et resultat av summen av innskudd - for eksempel 2 prosent av lønn betales inn i pensjonsinnskudd for hver ansatt hvert år. Innskuddspensjon kjennetegnes ved at det er det årlige sparebeløpet til en fremtidig alderspensjon som er bestemt, ikke det fremtidige nivået på alderspensjonen. Avgjørende for alderspensjonen er størrelsen på innskuddene, avkastningen på kapitalen og lengden på utbetalingsperioden. Pensjonen kommer i tillegg til det den enkelte får utbetalt fra Folketrygden.

### **Spm128**

#### **Hva er Vs geografiske hovedmarked?**

Hvis hovedmarkedet er større enn kommune, velges landsdel

### **Spm66**

#### **Hvor store utgifter hadde NAVN virksomheten til opplæring i 2002 totalt?**

Bare rene utgifter til kurs og opplæring skal regnes med - IKKE lønnsutgifter til ansatte på kurs. Lønn til vikar i forbindelse med kurs for ansatte skal imidlertid regnes med.

### **Spm139**

#### **Ved slutten av 2002, hva var den totale bokførte verdien av virksomhetens kapital?**

#### **Her ber vi deg inkludere verdien av bedriftens varige driftsmidler, herunder verdien av bygninger, annen fast eiendom, maskiner, inventar, biler, osv.?**

Det er sum eiendeler i balansen, også kalt totalkapitalen, vi ønsker her. Altså IKKE egenkapitalen der gjeld er fratrukket.

**Lykke til med intervjuingen !**

# Spørreskjema til ABU 2003

07.02.03

Spm Nr	Tema, spørsmål
	<i>Tema 1. Om virksomheten spm 1-14</i>
1	<i>Formålet med spm 1 og 2: (a) Sjekke om IO er daglig leder i V. Som daglig leder regnes øverste leder med ansvar for daglig drift – per dags dato. (b) Registrere daglig leders kjønn.</i> Er du daglig leder for V? (ja/nei) a) Dersom IO er daglig leder: noter kjønn b) Dersom IO ikke er daglig leder / toppleder, gå til 2
2	Er daglig leder i denne V mann eller kvinne? (mann/ kvinne)
5	<i>Gruppe 1-4 og 6</i> Hvilket år startet virksomheten? (årstall)
10A	<i>Gruppe 1</i> I følge foretaksregisteret er denne virksomheten (eid av) et foretak som er organisert som et aksjeselskap. Er dette selskapet børsnotert? Ja / Nei / BOF-opplysningene stemmer ikke
10B	<i>Gruppe 3</i> I følge foretaksregisteret er denne virksomheten en del av et større foretak med flere bedrifter. Foretaket er organisert som et aksjeselskap. Er dette selskapet børsnotert? Ja / Nei / BOF-opplysningene stemmer ikke
11A	<i>Gruppe 1</i> Er minst 50 prosent av aksjene i selskapet (denne virksomheten) eid av en person eller en familie? a) ja b) nei
11B	<i>Gruppe 3</i> Er minst 50 prosent av aksjene i selskapet (foretaket) eid av en person eller en familie? a) ja b) nei
11C	<i>Gruppe 2</i> I følge foretaksregisteret er denne virksomheten organisert som et ansvarlig selskap. Er minst 50 prosent av andelene i selskapet eid av en person eller en familie? a) ja b) nei c) BOF-opplysningene stemmer ikke

11D	<p><i>Gruppe 4</i></p> <p>I følge foretaksregisteret er denne virksomheten en del av større foretak med flere bedrifter. Dette foretaket er organisert som et ansvarlig selskap. Er minst 50 prosent av andelene i selskapet eid av en person eller en familie? a) ja b) nei c) BOF-opplysningene stemmer ikke</p>
12	<p><i>Gruppe 1-4: hvis JA på spm 11A- 11B - 11C eller 11D</i></p> <p><i>(a – hvis IO ikke daglig leder)</i> Er daglig leder i denne virksomheten (denne bedriften) selv hovedeier eller kommer han/hun fra eierfamilien? (ja/nei)</p> <p><i>(b – hvis IO er daglig leder)</i> Er du selv hovedeier eller kommer du fra eierfamilien? (ja/nei)</p>
13A	<p><i>Gruppe 1-4</i></p> <p>Hvor mange medlemmer har selskapets styre? (antall)</p>
14A	<p><i>Gruppe 1-4</i></p> <p>Hvor mange kvinner er det i selskapets styre? (antall)</p>
13B	<p><i>Gruppe 6</i></p> <p>Har denne virksomheten eller det foretaket som denne virksomheten er en del av, et styre? Ja/ nei/ ikke aktuelt</p> <p>Hvis ja: Hvor mange medlemmer har selskapets styre? (antall)</p>
14B	<p><i>Gruppe 6</i></p> <p>Hvor mange kvinner er det i selskapets styre? (antall)</p>
7A	<p><i>Gruppe 1 og 2 og nei på spm 11A* og 11C</i></p> <p>Kan denne virksomheten betraktes som et datterselskap, dvs finnes det et morselskap som eier mer enn 50 prosent av virksomheten eller som på en annen måte har dominerende innflytelse? (ja/ nei/ vet ikke)</p> <p>a) ja b) nei</p>
7B	<p><i>Gruppe 3 og 4 og nei på spm 11B* og 11D*</i></p> <p>Kan foretaket som denne virksomheten er en del av, betraktes som et datterselskap, dvs finnes det et morselskap som eier mer enn 50 prosent av virksomheten eller som på en annen måte har dominerende innflytelse? (ja/ nei/ vet ikke)</p>



	<p>annen måte har dominerende innflytelse? (ja/ nei/ vet ikke)</p> <p>a) ja b) nei</p>
	<p><i>Tema 2. Om datterselskaper spm 16-20, pluss 9</i></p> <p><i>Bare til Gruppe 1 og 3 og JA på spm 7A – 7B</i></p>
16	<p>Ble dette datterselskap etablert av morselskapet, eller ble det til gjennom sammenslåing eller oppkjøp av allerede etablerte bedrifter?</p> <p>a) Etablert av morselskapet spm 19</p> <p>b) Sammenslåing spm 17</p> <p>c) Oppkjøp spm 17</p> <p><i>NOTE: Dersom datterselskap etablert av minoritetseier og deretter kjøpt av selskapet, regnes det som OPPKJØP c)</i></p>
17	<p>Hvis sammenslåing eller oppkjøp: Når skjedde dette? (årstall)</p> <p><i>Kan dette hentes fra BOF eller SIFON? Sjekk spm 5</i></p>
19	<p>Produserer denne bedriften hovedsakelig varer/tjenester for leveranse til moderselskapet? (med hovedsakelig mener vi mer enn 50% av omsetningen)</p> <p>a) Ja / b) Nei</p>
9	<p>Eier dette morselskapet også virksomheter i andre land enn Norge? (Ja/ Nei / vet ikke)</p>
18	<p>Hvilken nasjonalitet har moderselskapet?</p>
20A	<p><i>Hvis norsk på spm 18</i></p> <p>I noen selskaper foregår det meste av den strategiske beslutningsprosessen i hovedkvarterene, i andre firmaer har datterselskapene stor grad av uavhengighet. Hvordan vurderer du situasjonen i dette datterselskap, har det meget stor, stor, liten eller ingen uavhengighet?</p> <p>a) Meget stor</p> <p>b) Stor (verken stor eller liten)</p> <p>c) Liten</p> <p>d) Ingen</p>
20B	<p><i>Ellers – på spm 18</i></p> <p>I noen multinasjonale selskaper foregår det meste av den strategiske</p>

	<p>beslutningsprosessen i hovedkvarterene, i andre firmaer har datterselskapene stor grad av uavhengighet. Hvordan vurderer du situasjonen i dette datterselskap, har det meget stor, stor, liten eller ingen uavhengighet?</p> <p>a) Meget stor b) Stor (verken stor eller liten) c) Liten d) Ingen</p>
	<i>Tema 3. Ansatte - spm 1-2, 5, 21-25 Alle grupper av bedrifter</i>
21	<p>Dette intervjuet dreier seg <b>altså</b> om virksomheten V. Hvor mange ansatte har virksomheten? Med ansatte mener vi alle personer som virksomheten utbetaler lønn til. <i>(merk av for: antall ansatte per i dag eller ved årsskiftet – begge alternativer godtas)</i></p>
22	Regner du med at dere kommer til å øke eller redusere antall ansatte de nærmeste 12 månedene, eller tror du antallet vil forbli uendret? (øke, redusere, uendret)
23	<p>Har V midlertidig ansatte? Med midlertidig ansatte menes personer som er ansatt for en tidsbegrenset periode. Dette kan være personer som er engasjert på prosjekter, vikarer, ekstrahjelpere, personer på arbeidsmarkedstiltak, og lignende. (ja/nei)</p> <p>a) hvis nei gå til spm 26 b) hvis ja gå til spm 24</p>
24	Hvor mange midlertidig ansatte har virksomheten i dag? (antall) <i>(merk av for: antall midlertidig ansatte per i dag eller ved årsskiftet – begge alternativer godtas)</i>
25	Hvor ofte skjer det at midlertidig ansatte senere får fast ansettelse? Skjer dette svært ofte, nokså ofte, av og til, forekommer det sjeldent eller aldri (svært ofte/ nokså ofte/ sjelden/aldri)
	<i>Tema 4. Rekruttering - spm 26-30</i>
26	<p>Har virksomheten forsøkt å rekruttere nye medarbeidere fra utlandet i løpet av de siste tre årene? <i>(utlandet = alle andre land)</i></p> <p>a) Ja - gå til 27 b) Nei - gå til 28 c) Vet ikke - gå til 28</p>
27	<p>Har dette vært kandidater til lederstillinger, har det vært spesialister eller eksperter, eller har det vært medarbeidere for andre typer stillinger?</p> <p>a) Ledere (ja/nei)</p>

	<p>b) Eksperter/spesialister (ja/nei)</p> <p>c) Andre typer stillinger (ja/nei)</p>
28	<p>Når virksomheten har hatt ledige stillinger de siste 3 årene, har det vært innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn blant søkerne? Har det <i>ikke</i> vært noen, har det vært <i>noen få</i>, eller har det vært <i>mange</i> innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn blant søkerne? (<i>Ledige stillinger utlyst i Norge, innvandrere = første generasjonsinnvandrere, ikke-vestlig = Asia, Afrika, Sør-Amerika, Øst-Europa og Tyrkia</i>) <i>Kommentar: Spørsmålet er langt og diffust, men vi tror daglig leder ikke alltid vet så mye om dette. Gitt at vi skal spørre om dette, må det derfor være omtrentlig. Vi spør om daglig leders inntrykk. Graderingen gjelder i forhold til totalt antall søkere til de ledige stillingene siste 3 år.</i></p> <p>a) ingen - gå til spm 32</p> <p>b) noen få - gå til spm 29</p> <p>c) mange - gå til spm 29</p> <p>e) vet ikke - gå til spm 32</p>
29	<p>Hvor stor andel av alle nyansatte de siste 3 årene har vært innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn? Vi ber om omtrentlig andel. <i>Kommentar: Svaralternativene leses ikke, men intervjuer kan hjelpe til dersom IO nøler med å avgi svar</i></p> <p>a) Ingen (0) - gå til 32</p> <p>b) 1-10 prosent (noen, men ikke mer enn 10 prosent) - gå til 30</p> <p>c) 11-40 prosent (mer enn 10 prosent, men mindre enn halvparten) - gå til 30</p> <p>d) 41-60 prosent (omtrent halvparten) - gå til 30</p> <p>e) 61-75 prosent (mer enn halvparten, men ikke mer enn trefjerdedeler) - gå til 30</p> <p>f) 76–99 prosent (mer enn tre fjerdedeler) - gå til 30</p> <p>g) 100 prosent (alle) - gå til 30</p>
30	<p>(<i>hvis b)- c)- eller d), og e, f, eller g- på spm 29</i>)</p> <p>30A) Har arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn i løpet av de siste tre årene hatt tilbud om bedriftsintern kvalifisering når det gjelder norskopplæring? (ja/nei)</p> <p>30B) Har arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn i løpet av de siste tre årene hatt tilbud om en innføring i reglene i norsk arbeidsliv? (ja/nei)</p>
	<i>Tema 5. Fleksibilitet – ekstern arbeidskraft – spm 32-38</i>
32	Har V i løpet av 2002 benyttet ekspertise fra konsulentfirma?

	(Ja / Nei/ vet ikke)
33	<p>Har V brukt tjenesteleverandører i løpet av 2002? Med tjenesteleverandører menes at en bedrift eller selvstendig næringsdrivende, leverer tjenester til din virksomhet.</p> <p>Ja/nei/vet ikke</p> <p>a) hvis nei gå til spm 35</p> <p>b) hvis ja gå til spm 34</p>
34	<p>Har V i løpet av 2002 benyttet tjenesteleverandører på følgende felter? (Ja/Nei)</p> <p>34A) Regnskap / lønn / fakturering,</p> <p>34B) Renhold,</p> <p>34C) Vakthold / sikkerhet,</p> <p>34D) Strategi / ledelse/ organisasjon,</p> <p>34E) Rekruttering,</p> <p>34F) Markedsføring / reklame,</p> <p>34G) It-drift og støttetjenester,</p> <p>34I) Lagerhold og logistikk</p>
35	<p>Har V i løpet av 2002 brukt innleid arbeidskraft fra utleiefirma, vikarbyrå ellet annen bedrift ( ja/nei/vet ikke)</p> <p>a) ja</p> <p>b) nei - gå til spm. 38 hvis ja på 33 / gå til 40 hvis nei på 33.</p> <p>c) vet ikke - gå til 38 hvis ja på 33 / gå til 40 hvis nei på 33.</p>
38	<p>Arbeidsmiljøloven åpner for at hver enkelt virksomhet kan gjøre avtale med de ansattes organisasjoner om innleie av arbeidskraft utover det loven generelt tillater. Har denne V gjort slike avtaler?</p> <p>Ja / Nei / Vet ikke</p>
	<i>Tema 6. Hovedprodukter og hovedyrkesgruppe (til alle – spm 40-44)</i>
40	<p>Vi ønsker å vite litt mer om hovedproduktet eller –tjenestene i denne virksomheten. Produserer denne virksomheten hovedsakelig varer, leverer den hovedsakelig tjenester eller er begge deler viktige?</p> <p>a) Varer</p> <p>b) Tjenester</p> <p>c) Begge deler</p>
41	Hva er hovedproduktene eller hovedtjenestene virksomheten driver med? NAVN

42	Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i framstillingen av bedriftens hovedprodukter / hovedtjenester? <i>(skriv inn – kodes ikke. Dette definerer: HYG = hovedyrkesgruppe. Bruk gjerne samme betegnelse seinere i intervjuet) { HYG = den største gruppen – gjerne en omfattende kategori: f eks helsepersonell, produksjonsarbeidere, saksbehandlere, salgsmedarbeidere – eller mer spesifikke grupper }</i>
43	Omtrent hvor mange ansatte i HYG har V i dag? <i>(antall, noter per i dag eller ved årsskiftet – begge godkjennes)</i>
44	Skjer det svært ofte, ofte, nesten aldri eller aldri at ansatte i HYG får opprykk til høyere stillinger? a) Svært ofte b) Ofte c) av og til d) sjeldent / Aldri
	<i>Tema 7. Arbeidstid – spm 45-50</i>
45	Jeg skal nå stille noen spørsmål om arbeidstidsordninger. Hva slags arbeidstidsordning er mest vanlig blant HYG? Er det fast arbeidstid på dagtid, er det fleksibel arbeidstid på dagtid, eller er det skiftarbeid og turnus <i>(bare ett alternativ, det som er mest vanlig blant HYG)</i>  a) fast arbeidstid på dagtid ( hverdager, dvs mellom kl 06.00 og 21.00) b) fleksibel arbeidstid på dagtid (gir rom for individuell tilpasning/ delvis tilpasning) c) skiftarbeid / turnusarbeid (innebærer ettermiddag, kveld og/eller nattarbeid) d) svært varierende, annet som ikke lar seg plassere
46	Har noen av de ansatte innen HYG en arbeidstidsordning som innebærer at de regelmessig arbeider om natten eller søn- og helligdager? <i>(her er det tilstrekkelig at noen i HYG arbeider regelmessig på søn- og helligdager)</i> a) Ja b) Nei
47	Er det inngått avtaler med de ansatte om gjennomsnittsberegning slik at arbeidstida for HYG til en viss grad kan fordeles etter V's behov? (a) ja (b) nei (c)vet ikke <i>(Skal fange opp ordninger som åpner for lengre daglig eller ukentlig arbeidstid enn det loven setter som standard)</i>
48	Arbeidsmiljøloven åpner for at hver enkelt virksomhet kan gjøre avtale med de ansattes



	d) svært lett
59	<p><i>Hvor stor vekt legges det på ulike kriterier når det rekrutteres nye medarbeidere til HYG? (nye medarbeidere = eksternt rekrutterte).</i></p> <p>Vi ønsker en prioritering av følgende kriterier</p> <p>Referanser fra tidligere arbeidsgivere,  Anbefalinger fra personlige kontakter,  Formell utdanning,  Erfaring fra lignende arbeid,</p>
60	<p>Hvor lang tid tar det gjennomsnittlig å lære opp en nyansatt i HYG? Ta det en uke eller mindre, mellom en uke og en måned, mellom en måned og seks måneder, eller tar det mer enn seks måneder?</p> <p>a) en uke eller mindre  b) en uke til en måned  c) 1-6 måneder  d) mer enn 6 måneder</p>
61	<p>Hvor mange av de ansatte i HYG fikk formell opplæring i form av kurs eller lignende i 2002? Fikk alle opplæring, mer enn halvparten, omtrent halvparten, mindre enn halvparten – eller fikk ingen?</p> <p>a) Alle -gå til <i>spm</i> 62  b) Over halvparten -gå til <i>spm</i> 62  c) Omtrent halvparten -gå til <i>spm</i> 62  d) Under halvparten -gå til <i>spm</i> 62  e) Ingen -gå til <i>spm</i> 64</p>
62	<p>Var denne opplæringen hovedsakelig finansiert av virksomheten?</p> <p>Ja /Nei</p>
63	<p>Blant de ansatte i HYG som fikk formell opplæring i 2002, hvor mange arbeidsdager ble brukt til opplæring i løpet av året? Kan du anslå et gjennomsnitt?</p> <p><i>Alternativt: (a) Ble det brukt tre arbeidsdager eller mindre(1-3), (b) Om lag en arbeidsuke (4-7 arbeidsdager). (c) Om lag to arbeidsuker. (d) Mer enn to arbeidsuker, men ikke mer enn 1 månedsverk. (e) Mer enn 1 månedsverk.</i></p>
64	<p>Hvor mye av opplæringen som gis HYG i denne virksomheten vil komme til nytte i andre virksomheter?</p>

	<p>Svært mye, noe, lite, eller ingenting.</p> <p>a) Svært mye</p> <p>b) Noe</p> <p>c) Lite</p> <p>d) Ingenting</p> <p>e) Vet ikke</p> <p>Note: Formålet er å kartlegge hvor generell eller spesialisert opplæringen er</p>
65	<p>Utarbeider V vanligvis en plan for utvikling av den enkeltes kompetanse for ansatte i HYG? (Ja /Nei )</p>
	<p><i>Tema 10. Partssamarbeid - spm 68-74</i></p>
68	<p><i>Stilles ikke til Gruppe 5:</i></p> <p>Er V medlem av en arbeidsgiverorganisasjon? (Ja/Nei)</p>
69	<p>(til alle ) Er noen av de ansatte organisert i en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon?</p> <p>a) ja - gå til <i>spm 70</i></p> <p>b) nei – gå til <i>spm 72</i></p>
70	<p>Hvor mange av de ansatte er organisert ? (antall)</p> <p><i>NB: her godtar vi anslag på antall eller andel</i></p>
71	<p>Har bedriften i løpet av de siste 2 år forhandlet med fagforeningene om følgende saker? (ja/nei)</p> <p>71A Produktivitetsavtaler</p> <p>71B Nedbemanning</p> <p>71C Omlegging av produksjonen</p> <p>71D Opplæring</p> <p>71E Arbeidstidsordninger</p> <p>71F Pensjonsordninger</p>
72	<p><i>Til alle :</i> Har V bedriftsutvalg, samarbeidsutvalg eller andre typer utvalg for regelmessig kontakt mellom ledelse og ansatte i bedriften?</p> <p>72A Har bedriftsutvalg - ja/nei</p> <p>72B Har samarbeidsutvalg - - ja/nei</p> <p>72C Har annet kontaktutvalg - ja/nei</p>
73	<p><i>Hvis bekreftende på minst ett av spm 72A, B, eller C så:</i></p> <p>Hvilke av følgende saker er behandlet i dette/disser organene i løpet av de siste to årene?</p>



	<p>Ja/nei</p> <p>73A Bedriftens strategi</p> <p>73B Investeringer</p> <p>73C Omorganiseringer</p> <p>73D Kompetansebehov</p> <p>73E Sykefravær</p> <p>73F Produktivitetsmål</p>
	<i>Tema 11. Lønnsdannelse - spm 74-80</i>
74	<p>Fastsettes lønnen til noen av de ansatte gjennom kollektiv tariffavtale eller overenskomst, eller blir lønnen til alle ansatte utelukkende avtalt individuelt med den enkelte ansatte?</p> <p>A) gjennom tariffavtale eller overenskomst - gå til <i>spm 75</i></p> <p>B) kun individuelle avtaler ( gå til <i>spm 78</i> )</p> <p>C) vet ikke ( gå til <i>spm 78</i>)</p>
75	<p>Er disse avtalene inngått sentralt eller er det også lokale forhandlinger?</p> <p>A) bare sentralt</p> <p>B) Bare lokalt</p> <p>C) Både sentrale og lokale forhandlinger</p> <p>D) Vet ikke</p>
76	Hvor mange arbeidstakerorganisasjoner har V tariffavtale eller overenskomst med? (antall)
77	<p>Når det gjelder HYG, blir lønnen til denne gruppen helt eller delvis fastsatt av kollektiv tariffavtale?</p> <p>a) ja, helt</p> <p>b) ja, delvis</p> <p>c) nei</p> <p>d) vet ikke</p>
78	<p>78A Har noen av de ansatte i HYG i denne bedriften sin lønn helt eller delvis i form av Akkord (ja/nei)</p> <p>Hvis ja: 78A2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør den akkordbaserte betalingen i gjennomsnitt?</p> <p><i>NB: For hver lønnsordning i spm 78 vises det til gjeldende avtaler (per 2002-2003). Med gjennomsnitt menes et typisk år (eventuelt siste året (2002) – og som gjennomsnitt</i></p>

	<p><i>for alle som har denne typen lønnsordning</i></p> <p>78B Har noen av de ansatte i HYG i denne bedriften sin lønn helt eller delvis i form Av gruppebonus (ja/nei) Hvis ja: 78B2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør denne gruppebonusen i gjennomsnitt?</p> <p>78C Har noen av de ansatte i HYG i denne bedriften sin lønn helt eller delvis i form AV individuell bonus (ja/nei) Hvis ja: 78C2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør denne individuelle bonusen i gjennomsnitt?</p> <p>78D Har noen av de ansatte i HYG i denne bedriften sin lønn helt eller delvis i form av Overskuddsdeling (ja/nei) Hvis ja: 78D2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør dette i gjennomsnitt?</p> <p>78E Provisjonslønn (ja/nei) Hvis ja: 78E2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør provisjonen i gjennomsnitt?</p> <p>78F Har bedriften et system med individuell dyktighets- eller prestasjonsvurdering som del av lønnsfastsettelsen for HYG? (ja/nei) Hvis ja: 78F2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør denne komponenten i gjennomsnitt?</p>
79	<p><i>Bare AS og ASA</i></p> <p>Har noen av de ansatte i HYG i løpet av de siste 5 årene fått tilbud om å kjøpe aksjer i selskapet til redusert pris? Ja / Nei</p>
80	<p>Har noen av de ansatte i HYG i løpet av de siste 5 årene blitt tildelt opsjoner på kjøp av aksjer i selskapet? ja / nei</p>
	<i>Tema 12. Lønn ledere. Ikke til Gruppe 5 – spm 82-86</i>
82	<p>Omfatter lønnsavtalen til DL i denne V bonus som er knyttet til faste målkriterier, som for eksempel produksjonsvolum, virksomhetens driftsresultat eller overskudd? Ja / Nei / vet ikke</p>

83	<p>Omfatter lønnsavtalen til DL bonus som er knyttet til hvordan utviklingen i denne virksomheten har vært sammenlignet med andre bedrifter i samme næring?</p> <p>ja /nei / vet ikke</p>
84	<p>Vil daglig leder motta sluttvederlag ( fallskjerm)?</p> <p>Ja (ja, på visse betingelser) /Nei /vet ikke</p>
85	<p>Anvendes aksjer som belønning til daglig leder?</p> <p><i>Stilles kun til AS /ASA Gruppe 1 og 3</i></p> <p>Ja (ja, på visse betingelser) / Nei /vet ikke</p>
86	<p>Anvendes opsjoner som belønning til daglig leder?</p> <p><i>Stilles kun til AS/ASA Gruppe 1 og 3</i></p> <p>Ja (ja, på visse betingelser) /Nei / vet ikke</p>
<p><i>Tema 13. Pensjoner Ikke til Gruppe 5 Spm 87-95</i></p>	
87	<p>Nå følger noen spørsmål om pensjonsordninger for virksomhetens ansatte. Har V en tjenstepensjonsordning? (Det kan tenkes av noen er medlemmer av Statens pensjonskasse)</p> <p>a) ja gå til spm 88</p> <p>b) nei gå til spm 93</p> <p>c) vet ikke -gå til 93</p>
88	<p>Er denne ordningen etablert i løpet av de siste 2 årene, er ordningen 3-5 år gammel eller mer enn 5 år gammel?</p> <p>a) Siste 2 årene</p> <p>b) 3-5 år gammel</p> <p>c) mer enn 5 år gammel</p> <p>d) vet ikke</p>
89	<p>Er dette en ytelsesbasert ordning (YB, i henhold til Lov om foretakspensjon – tidligere TPES – tjenstepensjon etter skattereglene ) eller en innskuddsbasert ordning (IB, i henhold til Lov om i innskuddspensjon i arbeidsforhold)?</p> <p>a) Ytelsesbasert ordning, hvis YB gå til spm 90</p> <p>b) Innskuddsbasert ordning, hvis IB gå til spm 93</p> <p>c) Har begge typer ordninger for øyeblikket, gå til 92</p> <p>d) Vet ikke - gå til 93</p>
90	<p>Hvor stor prosentandel av lønnsgrunnlaget settes av til pensjoner per år?</p> <p>Gå til spm 92. Grenseverdier (?): 0-30 prosent (mest sannsynlig ikke mer enn 20)</p>
92	<p><i>Hvis bedriften har en ytelsesbasert ordning ( svar a eller c på spm. 89)</i></p>

	<p>Hvilken kompensasjonsgrad vil den samlede alderspensjonen gi ansatte med full opptjening – i gjennomsnitt? Med samlet pensjon menes Folketrygden pluss tjenestepensjonen.</p> <p><i>Kommentar: Det forventes at IO vet hvilken kompensasjonsgrad det siktes mot. Forhåndskodete svar er OK. Intervjueren kan eventuelt hjelpe IO dersom IO nøler. Alternativene b), c) og d) er mest sannsynlige</i></p> <p><i>(Angi prosent av lønn (omtrent) som det tas sikte på å gi – de første årene etter oppnådd pensjonsalder - eller "vet ikke" Kan vurdere forhåndskodete svar: (a) under 60 prosent, (b) 60-63 prosent, (c) 64-65 prosent (d) 66 prosent (på linje med Statens pensjonskasse) (e) mer enn 66 prosent, (f) vet ikke)</i></p>
93	<p>Er V tilsluttet AFP –ordningen?</p> <p>a) Ja                    b) Nei                    c) Vet ikke</p>
94	<p>Når det gjelder sykepenger til ansatte, betaler bedriften lønn under sykdom (sykepenger) utover det som dekkes av folketrygden (dvs. utover seks ganger grunnbeløpet)?</p> <p>Ja /Nei /vet ikke</p>
95	<p>Praktiserer bedriften en ordning med utvidet egenmelding ved sykdom?</p> <p>Ja/ Nei</p>
	<p><i>Tema 14. Frynsegoder. Ikke til gruppe 5 off forvaltn) – spm 97-98</i></p>
97	<p>Tilbyr bedriften de ansatte goder som: (ja/nei, JA= noen eller alle ansatte)</p> <p>97A privat legetjeneste</p> <p>Tilbyr bedriften</p> <p>97B helsestudio, fysioterapi eller lignende</p> <p>Hva med</p> <p>97C barnepass.</p> <p>97D Vaskehjelp</p> <p>97E feriehus</p> <p>Tilbyr bedriften</p> <p>97F Lengre ferie enn lovbestemt eller det som følger av kollektiv avtale.</p>
98	<p><i>Dersom ja på minst ett delspørsmål i spm 97</i></p> <p>Tilbyr bedriften slike goder fordi: (svar "Ja" eller "Nei" på hver av alternativene)</p> <p>98A Bedriften sparer arbeidsgiveravgift.</p> <p>98B Bedriften oppnår lavere priser enn hva hver enkelt ansatt kan oppnå.</p> <p>98C ansatte verdsetter frynsegoder mer enn vanlig lønn.</p> <p>98D Slike goder er gunstige når vi skal rekruttere og holde på medarbeidere.</p>





	daglig i sitt arbeide?
119	Omtrent hvor mange prosent av medarbeiderne som er knyttet til framstilling av hovedprodukter –eller tjenester (HYG) bruker PC eller annen datamaskin til daglig i sitt arbeide?
120	Flyttet til tema 20.
121	121A Omtrent hvor stor prosentandel av V's IKT-utstyr og –maskiner er mindre enn 1 år gammelt? (andel) 121B – og hvor stor andel er mer enn 5 år gammelt? (andel)
122	<i>Kun vareproduserende, svart alternativ a eller c på spm 40:</i> Har bedriften utviklet helt nye produkter i løpet av de siste to årene? (ja/nei)
123	Har bedriften utviklet vesentlige forbedringer av allerede eksisterende produkter/tjenester i løpet av de siste 2 årene? (ja/nei)
124	<i>Kun vareproduserende, dvs alternativ a eller c på spm 40:</i> Blir V's hovedprodukter produsert med en annen teknologi i dag enn for to år siden? Ja /Nei /Vet ikke
125	Hvis ja på spm 124 Er denne nye teknologien utviklet av bedriften eller foretaket selv? (ja/nei)
126	<b>Flyttet til tema 20</b>
	<i>Tema 19. Markeder (ikke til Gruppe 5) - spm 128-134</i>
128	JO, teksten er endret i f Hva er Vs geografiske hovedmarked? ( <i>Svaralternativene leses ikke, men kan brukes som hjelpemiddel. Sett bare ett kryss.</i> ) a) Denne kommunen, b) Denne landsdelen, c) Norge d) Norden, e) Øvrige EØS (Europa) f) Utlandet ellers (dersom ”utlandet ellers” er like viktig eller viktigere enn EØS/Europa), g) ikke aktuelt (gå til tema 20).
129	Har etterspørselen etter V's produkter / tjenester i løpet av siste to årene vist en sterk økning, en viss økning, forblitt uendret, en viss nedgang eller sterk nedgang? a) sterk økning

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) viss økning</li> <li>c) uendret</li> <li>d) viss nedgang</li> <li>e) sterk nedgang</li> <li>f) flere produkter som utvikler seg i ulik retning</li> </ul>
130	<p>Er V utsatt for svært stor, nokså stor, nokså liten eller svært liten konkurranse i hovedmarkedet per i dag?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Svært stor</li> <li>b) Nokså stor</li> <li>c) nokså liten</li> <li>d) svært liten</li> </ul>
131	<p>Anta at din bedrift øker prisene med 10 prosent på hovedproduktet/ hovedtjenesten. Etter et halvt år, hvordan tror du dette ville påvirke salget? Ville salget være upåvirket, ville det bli redusert med om lag 5 prosent, med om lag 10 prosent, eller ville det bli redusert med mer enn 10 prosent?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) upåvirket, b) redusert med om lag 5 prosent c) redusert med om lag 10 prosent</li> <li>d) redusert med mer enn 10 prosent e) annet</li> </ul>
132	<p>Anta at etterspørselen i markedet for bedriftens hovedprodukter / hovedtjenester plutselig øker. Vil din bedrift på kort sikt (<i>eventuelt lese alle alternativene først</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Endre produksjonsnivået (men holde produktpris uendret)</li> <li>b) Endre produktpris (men holde produksjonsnivået uendret),</li> <li>c) Endre både produksjonsnivå og produktpris,</li> <li>d) Holde både produksjonsnivå og pris uendret.</li> </ul> <p>Bare ett svar a), b), c) eller d)</p> <p>Alternativt: e) vet ikke</p>
134	<p>Er det viktig for din bedrift å forhindre potensielle konkurrenter i å etablere seg i hovedmarkedet?</p> <p>Ja /Nei</p>
	<i>Tema 20. Økonomiske nøkkeltall</i>
66	<p>Hvor store utgifter hadde NAVN virksomheten til opplæring i 2002 totalt? Vi tenker her på formell opplæring i form av kurs eller lignende for de ansatte</p> <p><i>(Spørsmålet stilles til alle)</i></p> <p><i>Grenseverdier (?)Vanskelig – vet ikke – noen tusner per ansatt (?)</i></p>
120	Hvor stor var utgifter hadde NAVN virksomheten til informasjons- og



	kommunikasjonsteknologi i 2002? (millioner eller hundretusen kroner). Dette omfatter investeringer i IKT, driftsutgifter og andre kostnader knyttet til datamaskiner, annet relatert hardware og software ( <i>Spørsmålet stilles til alle</i> )
126	Hvor store var NAVNs virksomhetens samlede forsknings- og utviklingskostnader i 2002? Her ber vi deg inkludere lønnskostnader, andre driftskostnader og investeringer i FoU i virksomheten (millioner kroner, hundretusen kroner). <i>Spørsmålet stilles til alle.</i>
137	Omtrent hvor stor prosentandel av NAVNs virksomhetens samlede omsetning i 2002 ble eksportert? ( <i>Stilles ikke til Gruppe 5</i> ) Grenseverdier: 0-100 prosent
138	Hvor stort var driftsresultatet for NAVN virksomheten i 2002? ( <i>Viktig: vi spør etter bedriftens driftsresultat – millioner kroner eller hundretusner</i> ) ( <i>Stilles ikke til Gruppe 5</i> )
139	Ved slutten av 2002, hva var den totale bokførte verdien av virksomhetens kapital? Her ber vi deg inkludere verdien av bedriftens varige driftsmidler, herunder verdien av bygninger, annen fast eiendom, maskiner, inventar, biler, osv. ( <i>Stilles ikke til Gruppe 5</i> )
	Takk for hjelpen. Osv ....

## Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 - beskrivelse av utvalgsplan

(Basert på Notat fra Hege Torp (ISF) 3. januar 2003)

Utvalg av bedrifter - trekkes fra BOF

Utvalget i hovedundersøkelsen trekkes fra BOF 7. januar 2003 (=  $T_0$ ). Utvalget trekkes av Seksjon 410 - Bedriftsregister.

Populasjonen utgjør alle *bedrifter* per  $T_0$ , slik dette er definert i BOF.

Vår populasjon er avgrenset til bedrifter med mer enn 10 ansatte (minimum 11).

Ansatte = gyldige arbeidsforhold, oppdateres hver måned (etterslep 6 uker).

NB: Bedrifter under avvikling er ikke aktuelle (melding om konkurs, avvikling osv).

Populasjonen deles i 2:

A (gamle): Etablert før 4. kvartal 1995, og

B (nye): Etablert i 4. kvartal 1995 eller seinere.

Hver delpopulasjon deles i 22 strata etter størrelse (basert på antall ansatte, 11 størrelsesgrupper) og (sektor: privat og offentlig). Totalt 44 strata.

Utvalget skal utgjøre totalt 4000 bedrifter (pluss 100, se nedenfor). Alle bedrifter med 301 ansatte eller flere (størrelsestratum 1, delpopulasjon A og B, privat og offentlig sektor = 4 strata) skal inngå i utvalget. Anta at dette utgjør  $n_{301+}$  bedrifter. Resten av utvalget ( $4000 - n_{301+}$ ) trekkes proporsjonalt med antall ansatte i hvert av de resterende 40 strata – med visse unntak:

Bedrifter gjenfunnet i delpopulasjon A og som inngikk i nettoutvalget i Fleksi 1997 – og som fremdeles er aktive og har 11 ansatte eller flere - skal inngå i utvalget og trekkes fra det stratum de tilhører på  $T_0$ . Disse bedriftene gis et kjennemerke; f.eks. *panel*. Dersom antall bedrifter gjenfunnet i stratum  $n$  er mindre enn det antallet som skal være med, suppleres det med andre bedrifter fra delpopulasjon A i samme stratum. Dersom antallet gjenfunnet er større enn det som skal være med, tas alle med – uten supplerings (og utvalget vil dermed bli større enn 4000).

NB 1: Angående bedrifter som var med i Fleksi 1997, men som *ikke* gjenfinnes i delpopulasjon A - dvs bedrifter etablert før 4. kvartal 1995, og som fremdeles er i drift per  $T_0$ . Disse bedriftene skal (selvsagt) ikke inngå i ABU-utvalget, dvs de bedriftene som skal intervjues. Men det kan godt enkes at de dukker opp i registerbaserte panelmaterialet; se beskrivelsen av *Jobbfiler*, under punkt 3, i avsnitt C. *Datamaterialet*. Vi ønsker derfor at disse bedriftene skal merkes – slik at vi gjenkjenner dem i jobbfilen, og slik at vi kan koble dem surveymaterialet fra 1997. Løpenummeret må være identisk eller inneholde nøkkel til løpenummeret i Fleksi 1997. Når det gjelder utvalget av bedrifter i Fleksi 1997, er det snakk om et nettoutvalg på  $n = 2130$ , dvs de bedriftene som eksplisitt ga tillatelse til kobling av intervjudata og registerdata.

NB 2: I tillegg trekkes det et ustratifisert utvalg på 100 bedrifter med 11 ansatte eller flere, fra populasjonen av utenlandskeide datterselskaper. disse gis et kjennetegn, f.eks. *datter*.

## Utvalg og vekter til Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003

Strata	Etablert	Offentlig/privat	Ansattegrupper	Bedrifter i en	Ansatte i populasjonen	Gjennomsnittlig antall ansatte	Bedrifter i panelet	Ansatte i panelet	Bedrifter i tilleggsutvalget	Ansatte i tilleggsutvalget	Bedrifter i utvalg	Ansatte i utvalg	Trekke-vekt	Strata	Bedrifter i populasjonen	Netto utvalg	Brutto utvalg	Utvalgssannsynlighet	Vekt	het på nettoutvalg (analyse)
<b>Strata med fulltelling</b>																				
I alt																				
Strata med fulltelling																				
1 Før 1995k4	300+	Offentlig	148	127218	860	63	52209	148	75009	148	127218	148	127218	1	1	148	108	148	0,72972973	1,37037037
12 Før 1995k4	300+	Privat	256	162984	637	110	69127	256	93857	256	162984	256	162984	1	12	256	187	256	0,73046875	1,36898396
23 Etter 1995k3	300+	Offentlig	26	21948	844	0	0	26	21948	26	21948	26	21948	1	23	26	15	26	0,578923077	1,73333333
34 Etter 1995k3	300+	Privat	43	23688	551	0	0	43	23688	43	23688	43	23688	1	34	43	26	43	0,604651163	1,65384615
<b>Strata med utvalg</b>																				
Sum			38405	1322200	103863	1392	103863	2790	105595	2790	209458	2790	209458	2	38405	2022	2790	2790	0,355555556	2,8125
2 Før 1995k4	251-300	Offentlig	45	12390	275	13	3606	26	3559	26	7165	26	7165	2	45	16	26	26	0,351851852	2,84210526
3 Før 1995k4	201-251	Offentlig	108	24123	223	12	2686	37	8212	37	10898	37	10898	3	108	38	49	49	0,30325806	3,29787234
4 Før 1995k4	151-200	Offentlig	155	26635	172	15	2547	54	6802	54	9349	54	9349	4	155	47	54	54	0,205063291	4,87654321
5 Før 1995k4	101-150	Offentlig	395	48065	122	31	3741	88	8104	88	11845	88	11845	5	395	81	99	99	0,150214592	6,65714286
6 Før 1995k4	76-100	Offentlig	466	40427	87	26	2299	83	7191	83	7191	83	7191	6	466	70	83	83	0,068592058	14,5789474
7 Før 1995k4	51-75	Offentlig	1131	68664	61	42	2606	142	6039	142	8645	142	8645	7	1131	119	142	142	0,047190047	21,1909091
8 Før 1995k4	36-50	Offentlig	1385	58651	42	43	1800	120	3298	120	5098	120	5098	8	1385	95	120	120	0,030080214	33,2444444
9 Før 1995k4	21-35	Offentlig	2331	62746	27	56	1536	130	3550	130	3550	130	3550	9	2331	110	130	130	0,018008479	55,5263158
10 Før 1995k4	16-20	Offentlig	1496	26716	18	30	558	56	471	56	1029	56	1029	10	1496	45	56	56	0,453488372	2,20512821
11 Før 1995k4	11-15	Offentlig	2110	27169	13	14	186	55	528	55	714	55	714	11	2110	38	55	55	0,37414966	2,67272727
13 Før 1995k4	251-300	Privat	86	23605	274	29	7944	21	5658	21	13602	21	13602	13	86	39	50	50	0,294354839	3,9726027
14 Før 1995k4	201-251	Privat	147	32553	221	52	11489	73	4652	73	16141	73	16141	14	147	55	73	73	0,199677939	5,0080452
15 Før 1995k4	151-200	Privat	248	42923	173	80	14097	96	2751	96	16848	96	16848	15	248	73	96	96	0,127760252	7,82716049
16 Før 1995k4	101-150	Privat	621	75411	121	129	16053	123	1387	123	10661	123	10661	16	621	124	167	167	0,068312285	14,6386555
17 Før 1995k4	76-100	Privat	634	54816	86	107	9274	16	4595	16	20648	16	20648	17	634	81	123	123	0,04222973	23,68
18 Før 1995k4	51-75	Privat	1258	77276	61	139	8622	34	2135	34	10757	34	10757	18	1258	121	173	173	0,025343189	39,4583333
19 Før 1995k4	36-50	Privat	1742	72948	41	118	5040	159	1739	159	6779	159	6779	19	1742	174	159	159	0,015836177	63,1465517
20 Før 1995k4	21-35	Privat	4736	125452	26	237	6407	41	1117	41	7524	41	7524	20	4736	200	278	278	0,333333333	3
21 Før 1995k4	16-20	Privat	3788	67213	18	106	1891	146	709	146	2600	146	2600	21	3788	96	146	146	0,333333333	3
22 Før 1995k4	11-15	Privat	7325	93110	13	113	1481	200	1115	200	2596	200	2596	22	7325	116	200	200	0,333333333	3
24 Etter 1995k3	251-300	Offentlig	9	2423	269	0	0	5	1340	5	1340	5	1340	24	9	3	5	5	0,333333333	3
25 Etter 1995k3	201-251	Offentlig	21	4641	221	0	0	9	1971	9	1971	9	1971	25	21	7	9	9	0,333333333	3
26 Etter 1995k3	151-200	Offentlig	58	9943	171	0	0	20	3403	20	3403	20	3403	26	58	14	20	20	0,24137931	4,14285714
27 Etter 1995k3	101-150	Offentlig	109	13575	125	0	0	27	3257	27	3257	27	3257	27	109	20	27	27	0,183486239	5,45
28 Etter 1995k3	76-100	Offentlig	99	8534	86	0	0	16	1364	16	1364	16	1364	28	99	11	16	16	0,111111111	9
29 Etter 1995k3	51-75	Offentlig	186	11266	61	0	0	23	1334	23	1334	23	1334	29	186	16	23	23	0,086021505	11,625
30 Etter 1995k3	36-50	Offentlig	263	11017	42	0	0	21	849	21	849	21	849	30	263	15	21	21	0,057034221	17,53333333
31 Etter 1995k3	21-35	Offentlig	582	15610	27	0	0	31	843	31	843	31	843	31	582	22	31	31	0,037800687	26,45454545
32 Etter 1995k3	16-20	Offentlig	389	6937	18	0	0	13	232	13	232	13	232	32	389	9	13	13	0,023136247	43,2222222
33 Etter 1995k3	11-15	Offentlig	602	7699	13	0	0	16	209	16	209	16	209	33	602	11	16	16	0,18272425	54,7272727
35 Etter 1995k3	251-300	Privat	17	4683	275	0	0	9	2482	9	2482	9	2482	35	17	4	9	9	0,235294118	4,25
36 Etter 1995k3	201-251	Privat	27	5891	218	0	0	11	2394	11	2394	11	2394	36	27	6	11	11	0,222222222	4,5
37 Etter 1995k3	151-200	Privat	60	10457	174	0	0	21	3576	21	3576	21	3576	37	60	12	21	21	0,2	5
38 Etter 1995k3	101-150	Privat	121	14812	122	0	0	28	3448	28	3448	28	3448	38	121	16	28	28	0,132231405	7,5625
39 Etter 1995k3	76-100	Privat	136	11919	88	0	0	23	2045	23	2045	23	2045	39	136	12	23	23	0,088235294	11,33333333
40 Etter 1995k3	51-75	Privat	313	19112	61	0	0	38	2356	38	2356	38	2356	40	313	29	38	38	0,092651757	10,7931034
41 Etter 1995k3	36-50	Privat	440	18426	42	0	0	36	1496	36	1496	36	1496	41	440	21	36	36	0,047727273	20,952381
42 Etter 1995k3	21-35	Privat	1323	35060	27	0	0	68	1830	68	1830	68	1830	42	1323	48	68	68	0,036281179	27,5625
43 Etter 1995k3	16-20	Privat	1097	19473	18	0	0	38	672	38	672	38	672	43	1097	28	38	38	0,025524157	39,1785714
44 Etter 1995k3	11-15	Privat	2346	29829	13	0	0	58	717	58	717	58	717	44	2346	35	58	58	0,014919011	67,0285714

## De sist utgitte publikasjonene i serien Notater

- 2003/34 A. Barstad og M.I. Kirkeberg: Levekår og ulikhet i storby. Utredninger til Storbymeldingen, del 2. 95s.
- 2003/35 E.H. Nymoen, L. Østby og A. Barstad: Flyttinger og pendling i storbyregionene. Utredninger til Storbymeldingen del 3. 75s.
- 2003/36 A. Andersen, T. Løwe og E. Rønning: boforhold i storby. Utredninger til Storbymeldingen, del 4. 82s.
- 2003/37 D. Sve: Seksualitet og helse. Dokumentasjon av datafangsten. 19s.
- 2003/39 C. Nordseth og T. Sandnes: FD - Trygd. Dokumentasjonsrapport. 1992-2001. 110s.
- 2003/40 A. Langørgen og R. Åserud: Faktorer bak kommunale variasjoner i utgifter til sosialhjelp i 2000. 20s.
- 2003/41 T.M. Normann: Omnibusundersøkelsen februar/mars 2003. Dokumentasjonsrapport. 35s
- 2003/42 D.E. Somervoll: TROLL kan temmes. Kort innføring i Trollprogrammering. 13s.
- 2003/43 Å. Cappelen, T. Eika, P.R. Johansen og J.A. Jørgensen: Makroøkonomiske konsekvenser av lavere aktivitet i oljevirkksomheten framover. 30s.
- 2003/44 L. Østby: Innvandring fra nye EU- land; fortid, nåtid og mulig framtid. 44s.
- 2003/45 T. Dale, H. Høie og A-K.Johnsen: Evaluering av "Naturressurser og miljø" 30s.
- 2003/46 L. Solheim: Foreløpige landstall i KOSTRA. Prinsipper, metoder, produksjon og eksemper. 76s
- 2003/47 A. Hurlen Foss: kvaliteten i boligdelen av Folke- og boligtellingsingen. 32s.
- 2003/48 E. Siig Meen og O. Rognstad: Jordbrukstelling 1999- dokumentasjon. 105s.
- 2003/49 L.Rogstad: Statistiske temakart og X-Map. 32s.
- 2003/50 E. Holmøy: Velferdsregnskap - et mulig teoretisk rammeverk.35s.
- 2003/51 C. Wiecek: Undersøkelse om fremtidsplaner, familie og samliv. Dokumentasjonsrapport. 59s.
- 2003/52 KOSTRA: Arbeidsgrupperapporter 2003. 153s.
- 2003/53 A. Haglund: Rapport fra arbeidsgruppa om forslag til arbeidsdeling mellom Brønnøysundregistrene (BR) og Statistisk sentralbyrå (SSB). 40s.
- 2003/54 E. Eng Eibak: Forventningsindikator - konsumprisene. Mai - november 2003. 19s.
- 2003/55 G. Daugstad: Levekår for ungdom i større byer. 80s.
- 2003/56 A. Vedø og D. Rafat: Sammenligning av utvalgsplaner i AKU. 17s.
- 2003/57 L. Belsby: Frafall og vekter i Tidsbruksundersøkelsen 2000-2001. 20s.
- 2003/58 L.Belsby: Vekter i Forbruksundersøkelsen. 28s.
- 2003/59 M. Mogstad og L.C. Zhang: På veien fra familie- til husholdningsregister. En metode for prediksjon av samboere uten barn .53s
- 2003/60 A. Vedø og D. Rafat: Redigering av husholdningsfilen fra Kvalitetsundersøkelsen. 13s.
- 2003/61 M. Mogstad: Analyse av fattigdom basert på register- og folketellingsdata. 75s.
- 2003/62 T. Eika og J.A. Jørgensen: Makroøkonomiske virkninger av høye strømpriser i 2003. En analyse med den makroøkonometriske modellen KVARTS
- 2003/64 E. Røed Larsen og D.E. Sommervoll: Til himmls eller utfor stupet? En katalogisering av forklaringer på stigende boligpriser. 31s.