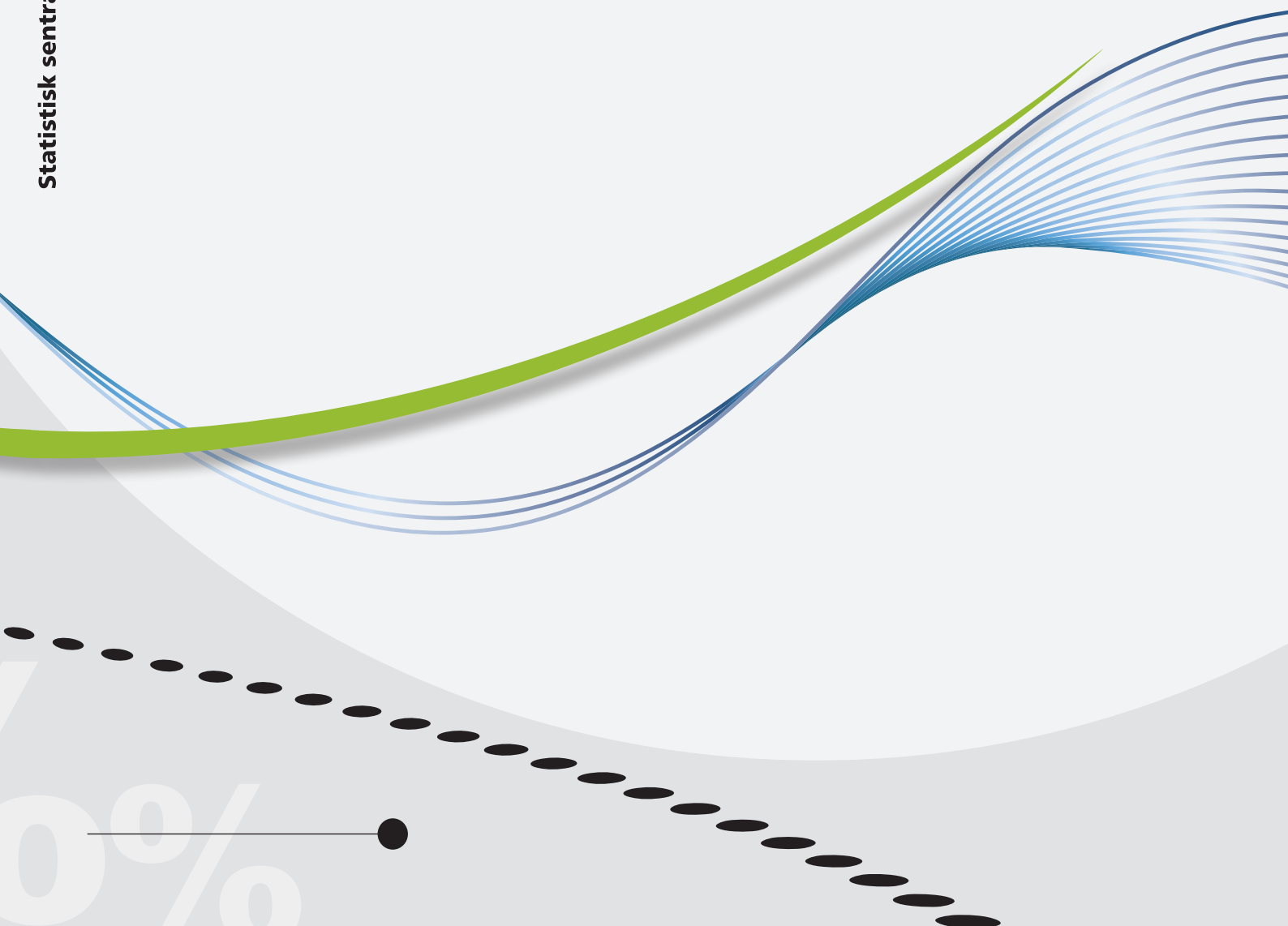




Aina Holmøy

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012

Dokumentasjonsrapport



Aina Holmøy

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012
Dokumentasjonsrapport

© Statistisk sentralbyrå Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde. Publisert oktober 2013	Standardtegn i tabeller Tall kan ikke forekomme Oppgave mangler Oppgave mangler foreløpig Tall kan ikke offentliggjøres Null Mindre enn 0,5 av den brukte enheten Mindre enn 0,05 av den brukte enheten Foreløpig tall Brudd i den loddrette serien Brudd i den vannrette serien Desimaltegn	Symbol : - 0 0,0 * — ,
--	--	---

Forord

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte i perioden mai til september 2012 en arbeids- og bedriftsundersøkelse (ABU 2012) finansiert av Institutt for samfunnsforskning (ISF). Undersøkelsen er en del av et større prosjekt om utfordringer i arbeidslivet (Work Life Challenges). SSB har tidligere gjennomført to tilsvarende undersøkelser, i 1997 og 2003.

Forsker Harald Dahle-Olsen har vært prosjektleder hos ISF. I SSB har Aina Holmøy ved Seksjon for intervju hatt ansvaret for planlegging og gjennomføring av undersøkelsen. Hilde Degerdal ved Seksjon for datafangst har vært ansvarlig for programmering av elektronisk spørreskjema og etablering av datafil. SSBs sentrale intervjukorps har stått for gjennomføringen av intervjuene og Arnhild Torsteinsen ved Seksjon for intervju har vært intervjuerkontakt. Mathias Killengreen Revold ved Seksjon for intervju har trukket utvalget.

Statistisk sentralbyrå, 2. september 2013

Hans Henrik Scheel

Sammendrag

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte i perioden mai til september 2012 en arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU 2012) blant et utvalg av norske virksomheter. Undersøkelsen er finansiert av Institutt for samfunnsforskning (ISF).

Undersøkelsen inngår som datagrunnlag i et større forskningsprosjekt om utfordringer i arbeidslivet (Work Life Challenges). Formålet med prosjektet er å bidra til en forståelse av hvilken rolle foretak, virksomheter og arbeidsplasser har på ekskludering og inkludering av arbeidstakere.

Til undersøkelsen ble det trukket et representativt utvalg på 3 600 virksomheter innenfor privat og offentlig sektor med flere enn 10 ansatte. Utvalget er trukket fra Virksomhets- og foretaksregisteret (VOF) etter en utvalgsplan utarbeidet av ISF. Utvalgsplanen er nærmere beskrevet i vedlegg E. For å studere utviklingen i virksomhetene over tid, er nærmere halvparten av utvalget hentet fra utvalget i en tilsvarende undersøkelse som SSB gjennomførte for ISF i 2003 (Holth, 2003).

Virksomhetene i undersøkelsen er delt inn i seks grupper avhengig av organisering, eieform og hvorvidt virksomheten er privat eller offentlig. De ulike gruppene har fått spørsmål tilpasset sin organisasjonsstruktur (se vedlegg D).

Dataene ble hovedsakelig samlet inn ved hjelp av telefonintervju med daglig leder eller personalsjef i virksomheten. I forkant av intervjuet ble det sendt ut informasjonsbrev adressert til daglig leder. Alle intervjuene er foretatt av SSBs sentrale intervjuerkorps. Datainnsamlingen foregikk i perioden 7. mai til 21. september 2012.

Totalt deltok nærmere 54 prosent av virksomhetene i utvalget. Svarprosenten blant virksomheter i offentlig sektor er gjennomgående noe høyere enn for virksomheter i privat sektor. Svarprosenten for virksomheter organisert som AS eller ASA ligger rett under 50 prosent, mens svarprosenten for offentlig forvaltning er på over 61 prosent. For virksomheter etablert etter 1.1.2003 med mer enn 200 ansatte er imidlertid svarprosenten høyest i privat sektor. Dette skyldes nok delvis at det har vært vanskelig å finne fram til riktig virksomhet i store offentlige foretak, noe som har gitt seg utslag i en veldig høy andel ikke kontakt her.

Virksomhetene som også var trukket ut til undersøkelsen i 2003 har en noe høyere svarprosent enn virksomhetene som var med for første gang. Blant virksomhetene i panelet deltok 56 prosent, mens 51 prosent av de nye virksomhetene deltok. Forskjellen skyldes først og fremst at virksomhetene i panelet har en lavere andel som ikke ønsket å delta.

Frafallet i undersøkelsen utgjør vel 46 prosent av bruttoutvalget. Den viktigste årsaken til frafall er at vi ikke klarte å komme i kontakt med en person i virksomheten som kunne gjennomføre intervjuet. Dette gjelder for om lag 36 prosent av virksomhetene. Andelen virksomheter som ikke ønsket å delta er til sammenligning vel 9 prosent. Virksomheter med andre frafallsgrunner utgjør under 1 prosent.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Innhold	5
1. Bakgrunn og formål	6
2. Nøkkeltall	6
3. Utvalg	6
3.1. Populasjon og utvalg	6
3.2. Delutvalg	8
4. Datainnsamling	9
4.1. Innsamlingsmetode	9
4.2. Feltperiode og feltarbeid	9
4.3. Erfaringer fra feltarbeidet	9
4.4. Kontakttid	10
5. Datakvalitet	11
5.1. Frafall og avgang	11
5.2. Skjevhet initiert ved frafall	13
5.3. Vekter	16
6. Statistisk usikkerhet og feilmarginer ved utvalgsundersøkelser	16
7. Innsamlings- og bearbeidingsfeil	19
Referanser	21
Vedlegg A: Informasjonsbrev panel	22
Vedlegg B: Informasjonsbrev nye virksomheter	24
Vedlegg C: Instruks til intervjuerne	26
Vedlegg D: Spørreskjema, ABU 2012	38
Vedlegg E: Utvalgsplan	51
Vedlegg F: Beskrivelse av utvalg og vekter	53
Figurregister	54
Tabellregister	54

1. Bakgrunn og formål

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012 (ABU 2012) er en utvalgsundersøkelse gjennomført blant norske virksomheter, og inngår som datagrunnlag i et større forskningsprosjekt om utfordringer i arbeidslivet (Work Life Challenges). Prosjektets hovedmål er å bidra til en forståelse av hvilken rolle foretak, virksomheter og arbeidsplasser har på ekskludering og inkludering av arbeidstakere.

Utvalgsundersøkelsen er gjennomført av Statistisk sentralbyrå (SSB) på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning (ISF). Andre Samarbeidspartnere er Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UIO, Forskningsstiftelsen Fafo og Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.

For å få data over tid (longitudinelle data), er nærmere halvparten av utvalget i ABU 2012 hentet fra utvalget i en tilsvarende undersøkelse som SSB gjennomførte for ISF i 2003 (Holth, 2003). Omtrent halvparten av disse igjen deltok i en undersøkelse om samme tema i 1997 (Holth, 2003). På den måten kan endringer fra 1997 og frem til 2012 kartlegges.

2. Nøkkeltall

Tabell 1 viser nøkkeltall for ABU 2012.

Tabell 1. Nøkkeltall for ABU 2012

Nøkkeltall	Antall	Prosent
Trukket utvalg (virksomheter trukket ut for intervju)	3 600	
Avgang (virksomheter nedlagt eller færre enn 11 ansatte)	81	
Bruttoutvalg samlet	3 519	100,0,0
Bruttoutvalg panel (trukket fra ABU 2003)	1 674	
Bruttoutvalg nye	1 845	
Frafall	1 631	46,4
Nettoutvalg samlet (virksomheter oppnådd intervju med)	1 888	53,7
Nettoutvalg panel	938	49,7
Nettoutvalg nye	950	50,3
Innsamlingsmetode:	Telefonintervju	
Undersøkelsesenheter:	Virksomhet	
Feltperiode:	7. mai til 21. september 2012	
Gjennomsnittlig intervjuetid:	30 minutter	

3. Utvalg

3.1. Populasjon og utvalg

Til undersøkelsen ble det trukket et representativt utvalg på 3 600 virksomheter innenfor privat og offentlig sektor med flere enn 10 ansatte. Utvalget er trukket fra Statistisk sentralbyrås virksomhets- og foretaksregisteret (VOF) etter retningslinjer gitt av ISF. Utvalgsplanen er nærmere beskrevet i vedlegg E.

I tillegg til navn, adresse og organisasjonsnummer, ble variablene registerenhets-type, sektorkode, næringskode (NACE1_SN07), næring og organisasjonsform fra VOF koblet til utvalget. Dette var nødvendig informasjon for å bestemme hvilken utvalgsgruppe den enkelte virksomhet skulle tilhøre (se pkt. 3.2). I tillegg ble antall ansatte og omsetning koblet på som et hjelpemiddel til å finne riktig virksomhet i intervjuingen (se pkt. 4.3). Telefonnummer ble koblet til virksomhetene i utvalget ved hjelp av næringslivsregisteret til DirectMedia.

Tabell 2 viser populasjonstall over antall virksomheter og antall ansatte for henholdsvis virksomheter med 10 eller færre ansatte og for virksomheter med flere enn 10 ansatte. Tallene er basert på et situasjonsuttak fra VOF pr. 1.4.2012.

Tabell 2. Antall virksomheter og antall ansatte i populasjonen etter antall ansatte og sektor						
Sektor	Antall virksomheter i alt	Ansatte i alt	Antall virksomheter		Antall ansatte	
			1-10 ansatte	11+ ansatte	1-10 ansatte	11+ ansatte
Alle	410 304	2 440 442	362 688	47 616	518 674	1 921 768
Offentlig ...	31 978	915 436	15 240	16 738	67 428	848 008
Privat	378 325	1 525 006	347 448	30 877	451 246	1 073 760

Utvalget ble stratifisert i 44 strata etter 11 størrelsesgrupper målt i forhold til antall ansatte, etableringstidspunkt (før eller etter 1.1.2003), og om det gjaldt offentlig eller privat sektor. Alle virksomheter med mer enn 300 ansatte ble tatt med i utvalget. Disse 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 3 600 virksomhetene i utvalget er 1 713 hentet fra virksomheter som var trukket ut til ABU 2003, og disse utgjør dermed et panel for undersøkelsen. Panelet ble inkludert i trekkeprosedyren på følgende måte: virksomheter gjenfunnet i delpopulasjonen av virksomheter etablert før 1.1.2003 og som inngikk i netto-utvalget fra undersøkelsen i 2003, inngikk alle i utvalget og ble trukket fra det stratum de tilhørte på trekketidspunktet i april 2012. Det var også en forutsetning at de fremdeles var aktive og hadde flere enn 10 ansatte. Disse ble supplert med 1 887 nye virksomheter slik at antall virksomheter i hvert stratum til sammen oppfylte utvalgskriteriene beskrevet over.

Tabell 3 viser antall virksomheter i populasjon og utvalg fordelt på strata og om virksomheten var med i ABU 2003 eller trukket ny i 2012. En mer detaljert oversikt over populasjon og utvalg finnes i vedlegg F.

Tabell 3. Virksomheter i populasjon og utvalg fordelt etter strata. ABU 2012

Strata	Etablert	Offentlig/ privat	Antall ansatte	Virksom- heter i popula- sjonen	Virksomheter fra ABU 2003	Nye virksom- heter	Virksom- heter i utvalget samlet
I alt				47 616	1 713	1 887	3 600
Strata med fulltelling							
0_O_12	Før 1.1.2003	Offentlig	300+	178	124	54	178
0_P_12	Før 1.1.2003	Privat	300+	249	147	102	249
1_O_12	Etter 1.1.2003	Offentlig	300+	24	0	24	24
1_P_12	Etter 1.1.2003	Privat	300+	36	0	36	36
Strata med utvalg							
0_O_2	Før 1.1.2003	Offentlig	11 -15	2 500	61	3	64
0_O_3	Før 1.1.2003	Offentlig	16 -20	1 934	59	10	69
0_O_4	Før 1.1.2003	Offentlig	21 -35	3 148	152	17	169
0_O_5	Før 1.1.2003	Offentlig	36 -50	1 663	131	9	140
0_O_6	Før 1.1.2003	Offentlig	51 -75	1 358	139	26	165
0_O_7	Før 1.1.2003	Offentlig	76- 100	573	77	22	99
0_O_8	Før 1.1.2003	Offentlig	1 01- 150	564	113	24	137
0_O_9	Før 1.1.2003	Offentlig	1 51- 200	225	65	13	78
0_O_10	Før 1.1.2003	Offentlig	2 01- 251	125	46	9	55
0_O_11	Før 1.1.2003	Offentlig	2 51- 300	72	29	10	39
0_P_2	Før 1.1.2003	Privat	11 -15	8 297	51	159	210
0_P_3	Før 1.1.2003	Privat	16 -20	4 366	54	100	154
0_P_4	Før 1.1.2003	Privat	21 -35	5 563	112	182	294
0_P_5	Før 1.1.2003	Privat	36 -50	1 910	70	91	161
0_P_6	Før 1.1.2003	Privat	51 -75	1 372	75	93	168
0_P_7	Før 1.1.2003	Privat	76- 100	626	50	58	108
0_P_8	Før 1.1.2003	Privat	1 01- 150	603	63	83	146
0_P_9	Før 1.1.2003	Privat	1 51- 200	263	52	39	91
0_P_10	Før 1.1.2003	Privat	2 01- 251	128	25	32	57
0_P_11	Før 1.1.2003	Privat	2 51- 300	64	18	17	35
1_O_2	Etter 1.1.2003	Offentlig	11 -15	1 142	0	29	29
1_O_3	Etter 1.1.2003	Offentlig	16 -20	870	0	31	31
1_O_4	Etter 1.1.2003	Offentlig	21 -35	1 239	0	66	66
1_O_5	Etter 1.1.2003	Offentlig	36 -50	526	0	44	44
1_O_6	Etter 1.1.2003	Offentlig	51 -75	300	0	36	36
1_O_7	Etter 1.1.2003	Offentlig	76- 100	131	0	22	22
1_O_8	Etter 1.1.2003	Offentlig	1 01- 150	108	0	26	26
1_O_9	Etter 1.1.2003	Offentlig	1 51- 200	28	0	10	10
1_O_10	Etter 1.1.2003	Offentlig	2 01- 251	22	0	10	10
1_O_11	Etter 1.1.2003	Offentlig	2 51- 300	9	0	5	5
1_P_2	Etter 1.1.2003	Privat	11 -15	2 949	0	75	75
1_P_3	Etter 1.1.2003	Privat	16 -20	1 457	0	52	52
1_P_4	Etter 1.1.2003	Privat	21 -35	1 819	0	95	95
1_P_5	Etter 1.1.2003	Privat	36 -50	509	0	42	42
1_P_6	Etter 1.1.2003	Privat	51 -75	315	0	38	38
1_P_7	Etter 1.1.2003	Privat	76- 100	131	0	23	23
1_P_8	Etter 1.1.2003	Privat	1 01- 150	125	0	30	30
1_P_9	Etter 1.1.2003	Privat	1 51- 200	49	0	17	17
1_P_10	Etter 1.1.2003	Privat	2 01- 251	33	0	15	15
1_P_11	Etter 1.1.2003	Privat	2 51- 300	13	0	7	7

3.2. Delutvalg

Virksomhetene i denne undersøkelsen er delt inn i seks grupper avhengig av organisering, eieform og hvorvidt virksomheten er privat eller offentlig. Disse gruppene av virksomheter har fått spørsmål tilpasset sin organisasjonsstruktur (se spørreskjema i vedlegg D). De seks gruppene er:

Gruppe 1: Virksomhet i foretak med en virksomhet organisert som et AS eller ASA

Gruppe 2: Virksomhet i foretak med en virksomhet organisert som et ANS eller DA.

Gruppe 3: Virksomhet i foretak med flere virksomheter organisert som et AS eller ASA

Gruppe 4: Virksomhet i foretak med flere virksomheter organisert som et ANS eller DA.

Gruppe 5: Offentlig forvaltning – det vil si statlig, kommunal eller fylkeskommunal forvaltning.

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

4. Datainnsamling

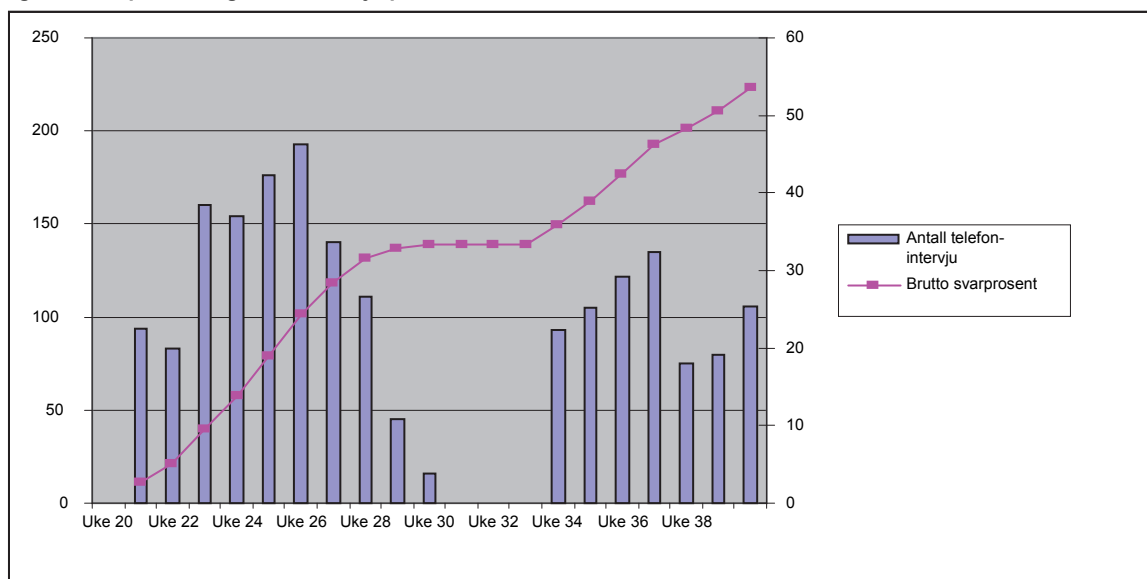
4.1. Innsamlingsmetode

Dataene ble hovedsakelig samlet inn ved hjelp av telefonintervju med daglig leder eller personalsjef i virksomheten. I noen tilfeller ble intervjuet gjennomført med en annen person i virksomheten eller i foretaket med kjennskap til temaene for undersøkelsen. I forkant av intervjuet ble det sendt ut informasjonsbrev adressert til daglig leder i virksomheten (se vedlegg A og B). Alle intervjuer er foretatt ved PC-assistert telefonintervjuing av SSBs sentrale intervjuerkorps i Oslo og Kongsvinger.

4.2. Feltperiode og feltarbeid

Datainnsamlingen foregikk i perioden 7. mai til 21. september 2012. Målsettingen var å avslutte datafangsten 29. juni. På det tidspunktet hadde vi kun intervjuet en tredel av utvalget. Datafangstperioden ble derfor utvidet med 8 uker, med et opphold i perioden 9. juli til 6. august. Vi endte med å intervju noe over halvparten av utvalget (53, 7 prosent). Figur 1 viser antall intervju gjennomført pr. uke av feltperioden og utviklingen i svarprosent.

Figur 1. Svarprosent og antall intervju pr. uke. ABU 2012



4.3. Erfaringer fra feltarbeidet

I virksomheter underlagt foretak med flere virksomheter, viste det seg i en del tilfeller at virksomhetsnummeret vi hadde trukket ut var ukjent for vår kontaktperson. Til tross for at intervjuerne hadde opplysninger om antall ansatte og omsetning, var det da ofte nødvendig å gjøre oppslag i VOF for å kunne foreta entydig identifikasjon av den virksomheten vi ønsket å intervju. Intervjuerne manglet blant annet opplysninger om avdelingsnavn for virksomhetene i sin kontaktinformasjon, noe som var viktig informasjon for å foreta sikker identifikasjon.

I enkelte tilfeller viste deg seg at foretaket i realiteten hadde en annen organisering av sine virksomheter enn den som er registrert i VOF, og at det ikke var mulig å

gjenfinne virksomhetsnummeret som var trukket ut. Disse virksomhetene har gått til avgang.

Det var en god del feil i telefonnumrene som var koblet på fra DirectMedia. Dette medførte mange oppslag i telefonkatalogen for intervjuerne. Det ble endret telefonnummer på omlag en tredjedel av virksomhetene.

Mange foretak med flere virksomheter er organisert slik at alle virksomhetene underlagt foretaket har en felles sentral administrasjon. For virksomheter av denne typen var det ofte vært vanskelig å finne en kontaktperson på den enkelte virksomhet som kunne besvare spørsmålene i skjemaet. Det har derfor i noen tilfeller vært en person i foretakets administrasjon som har svart for alle virksomhetene som er trukket ut under foretaket. Ofte kunne da bare spørsmål som gjaldt forhold som var like for hele foretaket virksomheten var underlagt besvares, og ikke spørsmål som var spesifikke for virksomheten.

Det har derfor blitt brukt en del resurser på å finne en kontaktperson på den enkelte virksomhet som kunne besvare undersøkelsen. Spørsmålssammensetningen i skjemaet er imidlertid av en slik karakter at en del virksomheter med sentral administrasjon har hatt vanskeligheter med å svare på spørsmål om forhold som blant annet pensjon og lønnsdannelse. Dette tilsier at intervjuet i en del virksomheter underlagt foretak med flere virksomheter burde ha vært gjennomført både med foretaket og virksomheten for å få så god datakvalitet som mulig.

Brevet var rettet til daglig leder i virksomheten. Mange oppga at de ikke hadde mottatt brevet da intervjueren ringte. Dette kan skyldes både problemer med fordeling av post i virksomheten, at vi snakket med en annen en den som hadde mottatt brevet eller at noen ikke kunne huske brevet fordi det var mottatt for mange uker siden. Alle som ikke hadde fått brev fikk det tilsendt på e-post dersom de ønsket det. Erfaringen er at vi bør sende ut brevet i puljer slik at det ikke går så lang tid fra brevet sendes til intervjuerne ringer, eller at vi ringer først og sender brevet på e-post i etterkant av samtalen til den vi skal gjennomføre intervjuet med.

4.4. Kontakttid

Undersøkelsen var kostnadsberegnet med en kontakttid på 20 minutter, noe viste seg å være for lavt. For de 3 519 virksomhetene i utvalget var kontakttiden i gjennomsnitt 45 minutter etter at vi har trukket fra tiden brukt til å intervju de 1 888 virksomhetene som deltok. Intervjutiden var på om lag 30 minutter i gjennomsnitt, som planlagt.

Det er flere grunner til at kontakttiden ble lang. Som tidligere nevnt var det ofte problemer med å identifisere riktig virksomhet dersom virksomheten var en del av et større foretak. Intervjuerne måtte ofte foreta et relativt omfattende sporingsarbeid for å finne riktig virksomhet. Det var også mye feil i telefonnummer og mangelfulle opplysninger om blant annet avdelingsnavn. I tillegg var daglig leder eller personalansvarlig ofte vanskelige både å komme i kontakt med og gjøre avtaler med. Ofte måtte avtaler kanselleres og nye avtaler lages flere ganger før et intervju kunne gjennomføres.

Tabell 4 viser antall virksomheter fordelt etter alle kontakter for hele utvalget under ett, for de vi ikke oppnådde kontakt med og for de vi fikk gjennomført intervju med. Fra tabellen kan vi blant annet se at over 10 prosent av bruttoutvalget bare er kontaktet en gang og det er gjennomført mer enn tre kontaktforsøk med nærmere 50 prosent av bruttoutvalget. Beregninger viser at gjennomsnittlig antall kontaktforsøk er 5,1 for de vi ikke oppnådde kontakt med og 4,8 for de det ble gjennomført intervju med (nettoutvalget). Gjennomsnittlig antall kontaktforsøk for hele utvalget (bruttoutvalget) sett under ett er 4,8.

Tabell 4. Virksomheter etter antall kontakter for nettoutvalg, ikke kontakt og bruttoutvalg. ABU 2012.

Antall kontakter	Nettoutvalg		Ikke kontakt		Bruttoutvalg	
	Antall foretak	Prosent	Antall foretak	Prosent	Antall foretak	Prosent
En	223	11,8	53	4,3	381	10,7
To	314	16,7	202	16,2	594	16,6
Tre	325	17,2	437	35,0	851	23,8
4 til 5	448	23,8	174	14,0	691	19,4
6 til 9	381	20,2	230	18,4	666	18,7
10 til 19	179	9,5	137	11,0	353	9,9
20 eller flere ..	18	1,0	14	1,1	35	1,0

5. Datakvalitet

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

5.1. Frafall og avgang

Vi kan aldri forvente å få svar fra alle som er trukket ut til å delta i en frivillig undersøkelse. For det første var 81 av de 3 600 virksomhetene som var trukket ut enten nedlagt eller midlertidig ute av drift på intervjudispunktet. Disse virksomhetene 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 virksomheter 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 virksomheten. Dette kaller vi frafall i undersøkelsen. I denne undersøkelsen besto frafallet av 1 631 virksomheter, eller 46,3 prosent av bruttoutvalget.

Tabell 5 viser hvordan bruttoutvalget fordeler seg prosentvis på intervju og frafallsårsaker etter strata, panel-/nye virksomheter, virksomhetsgruppe og landsdel.

Den viktigste årsaken til frafall i denne undersøkelsen er at vi ikke kom i kontakt med en person i virksomheten som vi kunne gjennomføre intervju med. Den lange kontakttiden førte til at vi innenfor budsjettammen ikke fikk mulighet til å kontakte alle virksomheter et tilstrekkelig antall ganger (se pkt. 4.4). Det førte til at frafallet på grunn av "ikke kontakt" ble høyt. Denne frafallsgrunnen utgjør i alt 36,2 prosent av bruttoutvalget. Til sammenligning utgjør andel virksomheter som ikke ønsket å delta i undersøkelsen totalt 9,2 prosent av bruttoutvalget. Frafall som skyldes at virksomheten av ulike grunner var forhindret fra å delta, samt andre årsaker, utgjør til sammen under 1 prosent av bruttoutvalget.

Når vi ser på svarprosenten for de ulike strataene, er det naturlig nok en del variasjon på grunn av få observasjoner i flere av strataene. Svarandelen varierer stort sett mellom 40 og 70 prosent, og svarandelen i strata som gjelder offentlig sektor er gjennomgående noe høyere enn i strata som gjelder privat sektor. Dette gjelder imidlertid ikke for virksomheter etablert etter 1.1.2003 med 200 ansatte eller flere. Dette skyldes nok delvis at det har vært problemer med å finne fram til riktig virksomhet i store offentlig foretak, noe har gitt seg utslag i en veldig høy andel ikke kontakt her.

Blant virksomhetene i panelet (de som var trukket ut til ABU 2003) svarte 56 prosent, mens 51 prosent av de nye virksomhetene deltok. Differansen skyldes først og fremst at andelen som ikke ønsket å delta var lavere blant virksomhetene i panelet.

Virksomhetene i privat sektor har gjennomgående en lavere svarprosent enn virksomhetene i offentlig sektor. Svarprosenten for alle typer virksomheter organisert som AS eller ASA, ligger rett under 50 prosent. Svarprosenten for offentlig forvaltning er på nærmere 61 prosent.

Oslo og Akershus har den laveste svarprosent med 49 prosent. Dette skyldes først og fremst at det har vært vanskelig å komme i kontakt med virksomhetene i dette området. Hedmark og Oppland har den høyeste svarprosenten med vel 61 prosent. For de andre landsdelene ligger svarprosenten litt under eller litt over 55 prosent.

Tabell 5. Svarprosent og frafallsårsaker etter strata, panel-/ nye virksomheter, virksomhetsgruppe og landsdel. Prosent av bruttoutvalget. ABU 2012

	I alt	Intervju	Ønsker ikke å delta	Forhindret	Ikke truffet	Annet frafall	Antall virksomheter
Totalt	100,0	53,7	9,2	0,2	36,2	0,7	3 519
Strata							
(0_O_2) Før 2003, offentlig, 11-15	100,0	61,7	3,3	-	33,3	1,7	60
(0_O_3) Før 2003, offentlig, 16-20	100,0	62,7	9,0	-	28,4	-	67
(0_O_4) Før 2003, offentlig, 21-35	100,0	66,7	3,6	-	29,7	-	165
(0_O_5) Før 2003, offentlig, 36-50	100,0	62,1	4,3	-	32,1	1,4	140
(0_O_6) Før 2003, offentlig, 51-75	100,0	64,0	4,9	-	31,1	-	164
(0_O_7) Før 2003, offentlig, 76-100	100,0	58,6	4,0	-	37,4	-	99
(0_O_8) Før 2003, offentlig, 101-150	100,0	69,9	2,2	-	27,2	0,7	136
(0_O_9) Før 2003, offentlig, 151-200	100,0	60,0	2,7	-	36,0	1,3	75
(0_O_10) Før 2003, offentlig, 201-250	100,0	59,3	1,9	-	38,9	-	54
(0_O_11) Før 2003, offentlig, 251-300	100,0	52,8	2,8	-	44,4	-	36
(0_O_12) Før 2003, offentlig, mer enn 300 ...	100,0	40,1	4,2	-	54,5	1,2	167
(0_P_2) Før 2003, privat, 11-15	100,0	51,7	20,0	1,0	27,3	-	205
(0_P_3) Før 2003, privat, 16-20	100,0	53,9	16,9	-	29,2	-	154
(0_P_4) Før 2003, privat, 21-35	100,0	54,5	14,2	-	30,6	0,7	288
(0_P_5) Før 2003, privat, 36-50	100,0	51,9	7,5	-	40,0	0,6	160
(0_P_6) Før 2003, privat, 51-75	100,0	57,2	11,5	-	31,3	-	166
(0_P_7) Før 2003, privat, 76-100	100,0	51,4	15,0	-	32,7	0,9	107
(0_P_8) Før 2003, privat, 101-150	100,0	51,1	12,6	0,7	35,7	-	143
(0_P_9) Før 2003, privat, 151-200	100,0	48,9	10,2	-	39,8	1,1	48,9
(0_P_10) Før 2003, privat, 201-250	100,0	43,9	12,3	1,8	42,1	-	57
(0_P_11) Før 2003, privat, 251-300	100,0	45,7	5,7	-	45,7	2,9	35
(0_P_12) Før 2003, privat, mer enn 300	100,0	42,0	10,7	-	46,5	0,8	243
(1_O_2) Etter 2003, offentlig, 11-15	100,0	53,6	3,6	-	42,9	-	28
(1_O_3) Etter 2003, offentlig, 16-20	100,0	74,2	-	-	25,8	-	31
(1_O_4) Etter 2003, offentlig, 21-35	100,0	56,1	10,6	-	30,3	3,0	66
(1_O_5) Etter 2003, offentlig, 36-50	100,0	56,8	2,3	-	38,6	2,3	44
(1_O_6) Etter 2003, offentlig, 51-75	100,0	41,7	8,3	-	50,0	-	36
(1_O_7) Etter 2003, offentlig, 76-100	100,0	61,9	4,8	-	33,3	-	21
(1_O_8) Etter 2003, offentlig, 101-150	100,0	50,0	3,9	-	46,2	-	26
(1_O_9) Etter 2003, offentlig, 151-200	100,0	70,0	-	-	30,0	-	10
(1_O_10) Etter 2003, offentlig, 201-250	100,0	37,5	-	-	62,5	-	8
(1_O_11) Etter 2003, offentlig, 251-300	100,0	40,0	-	-	60,0	-	5
(1_O_12) Etter 2003, offentlig, mer enn 300 ...	100,0	20,8	-	-	79,2	-	24

Tabell 5 (forts.). Svarprosent og frafallsårsaker etter strata, panel-/nye virksomheter, virksomhetsgruppe og landsdel. Prosent av bruttoutvalget. ABU 2012

	I alt	Intervju	Ønsker ikke å delta	Forhindret	Ikke truffet	Annet frafall	Antall virksomheter
Strata (forts.)							
(1_P_2) Etter 2003, privat, 11-15	100,0	52,1	11,3	1,4	33,8	1,4	71
(1_P_3) Etter 2003, privat, 16-20	100,0	49,0	15,7	0,0	35,3	-	151
(1_P_4) Etter 2003, privat 21-35	100,0	46,2	14,0	1,1	36,6	2,2	93
(1_P_5) Etter 2003, privat, 36-50	100,0	44,7	13,2	-	42,1	-	38
(1_P_6) Etter 2003, privat, 51-75	100,0	42,9	8,6	-	42,9	5,7	35
(1_P_7) Etter 2003, privat, 76-100	100,0	38,1	4,8	-	57,1	-	21
(1_P_8) Etter 2003, privat, 101-150	100,0	48,3	10,3	-	34,5	6,9	29
(1_P_9) Etter 2003, privat, 151-200	100,0	31,3	6,3	6,3	43,8	-	16
(1_P_10) Etter 2003, privat, 201-250	100,0	53,3	-	-	46,7	-	15
(1_P_11) Etter 2003, privat, 251-300	100,0	57,1	28,6	-	14,3	-	7
(1_P_12) Etter 2003, privat, mer enn 300	100,0	54,3	2,9	-	40,0	2,9	35
Panel-/nye virksomheter							
Panel	100,0	56,0	6,9	0,1	36,4	0,6	1 674
Nye	100,0	51,5	11,3	0,3	36,0	0,9	1 845
Virksomhetsgruppe							
(1) Virksomhet i foretak med en virksomhet org. som AS eller ASA	100,0	49,1	16,0	0,4	33,7	0,8	774
(2) Virksomhet i foretak med en virksomhet org. som ANS./DA	100,0	60,0	20,0	0,0	20,0	0,0	5
(3) Virksomhet i foretak med flere virksomheter org. som AS eller ASA	100,0	49,8	10,7	0,2	38,5	0,8	1 152
(4) Virksomhet i foretak med flere virksomheter org. Som ANS./DA	100,0	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	8
(5) Offentlig forvaltning	100,0	60,8	4,1	0,0	34,4	0,6	1 284
(6) Restkategori	100,0	53,9	8,5	0,7	35,8	1,1	271
Landsdel							
Akershus og Oslo	100,0	48,9	9,6	0,3	40,5	0,7	971
Hedmark og Oppland	100,0	61,4	7,6	0,0	30,0	0,9	223
Østlandet ellers	100,0	55,0	9,9	0,3	33,8	1,0	613
Agder og Rogaland	100,0	52,6	10,6	0,2	35,4	1,2	517
Vestlandet	100,0	54,9	10,0	0,0	34,5	0,5	579
Trøndelag	100,0	55,8	6,6	0,0	37,2	0,3	301
Nord-Norge	100,0	57,3	6,4	0,3	35,7	0,3	314

5.2. Skjevhet initiert ved frafall

Frafall kan føre til utvalgsskjevhet dersom fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant dem som svarte (nettoutvalget) 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 utvalgstrekkningen, 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 virksomheter i strata med mange ansatte har en høyere sannsynlighet for å bli trukket ut enn virksomheter med færre ansatte. Denne utvalgsskjevheten er imidlertid kjent på forhånd og kan vektas opp for. Slike vekter er også beregnet (se pkt 5.3).

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 stratum 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 virksomhetene - som faktisk har deltatt (nettoutvalget), skiller seg systematisk fra de virksomhetene om 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*, *panel-/nye virksomheter*, *virksomhetsgruppe* og *landsdel*, og ser på fordelingen av disse kjennemerkene i bruttoutvalget, netto-utvalget og frafallet.

For kjennemerket *strata*, er differansen mellom netto- og bruttoutvalget stort sett innenfor 0,5 prosentpoeng. Det er seks unntak og fem av disse er for virksomheter i offentlig sektor etablert før 1.1.2003. Det største avviket finner vi for private virksomheter etablert før 1.1.2003 med mer enn 300 ansatte. Disse er underrepresentert med 1,5 prosentpoeng i nettoutvalget. Vi gjør oppmerksom på at antallet observasjoner i flere av strataene er få og at tallene dermed blir dermed mindre robuste.

For kjennemerket *panel/nye virksomheter*, er nye virksomheter underrepresentert med 2,1 prosentpoeng i nettoutvalget. Panelet er tilsvarende overrepresentert. Når det gjelder *virksomhetsgruppe* ser vi at gruppe 3 (virksomheter i foretak med flere virksomheter organisert som et AS eller ASA) er underrepresentert med 2,6 prosentpoeng i nettoutvalget i forhold til bruttoutvalget, mens gruppe 1 (virksomhet i foretak med en virksomhet organisert som et AS eller ASA) er underrepresentert med 2,1 prosentpoeng. Gruppe 5 (offentlig forvaltning) er tilsvarende overrepresentert med 4,6 prosentpoeng. For kjennemerket *landsdel*, finner vi den største differansen i *Oslo og Akershus*. Her er nettoutvalget underrepresentert med 2,4 prosentpoeng i forhold til bruttoutvalget. For de andre landsdelene er avvikene små.

Tabell 6. Bruttoutvalg, nettoutvalg og frafall fordelt på strata, panel-/nye virksomheter, virksomhetsgruppe og landsdel. Prosent. ABU 2012

	Brutto	Netto	Differanse	Frafall
Totalt	100,0	100,0		100,0
Strata				
(0_O_2) Før 2003, offentlig, 11-15	1,7	2,0	0,3	1,4
(0_O_3) Før 2003, offentlig, 16-20	1,9	2,2	0,3	1,5
(0_O_4) Før 2003, offentlig, 21-35	4,7	5,8	1,1	3,4
(0_O_5) Før 2003, offentlig, 36-50	4,0	4,6	0,6	3,3
(0_O_6) Før 2003, offentlig, 51-75	4,7	5,6	0,9	3,6
(0_O_7) Før 2003, offentlig, 76-100	2,8	3,1	0,3	2,5
(0_O_8) Før 2003, offentlig, 101-150	3,9	5,0	1,1	2,5
(0_O_9) Før 2003, offentlig, 151-200	2,1	2,4	0,3	1,8
(0_O_10) Før 2003, offentlig, 201-250	1,5	1,7	0,2	1,4
(0_O_11) Før 2003, offentlig, 251-300	1,0	1,0	0	1,0
(0_O_12) Før 2003, offentlig, mer enn 300 ..	4,8	3,6	-1,2	6,1
(0_P_2) Før 2003, privat, 11-15	5,8	5,6	-0,2	6,1
(0_P_3) Før 2003, privat, 16-20	4,4	4,4	0	4,4
(0_P_4) Før 2003, privat 21-35	8,2	8,3	0,1	8,3
(0_P_5) Før 2003, privat, 36-50	4,6	4,4	-0,2	4,7
(0_P_6) Før 2003, privat, 51-75	4,7	5,0	0,3	4,4
(0_P_7) Før 2003, privat, 76-100	3,0	2,9	-0,1	3,2
(0_P_8) Før 2003, privat, 101-150	4,1	3,9	-0,2	4,3
(0_P_9) Før 2003, privat, 151-200	2,5	2,3	-0,2	2,8
(0_P_10) Før 2003, privat, 201-250	1,6	1,3	-0,3	2,0
(0_P_11) Før 2003, privat, 251-300	1,0	0,9	-0,1	1,2
(0_P_12) Før 2003, privat, mer enn 300	6,9	5,4	-1,5	8,7
(1_O_2) Etter 2003, offentlig, 11-15	0,8	0,8	0	0,8
(1_O_3) Etter 2003, offentlig, 16-20	0,9	1,2	0,3	0,5
(1_O_4) Etter 2003, offentlig, 21-35	1,9	2,0	0,1	1,8
(1_O_5) Etter 2003, offentlig, 36-50	1,3	1,3	0	1,2
(1_O_6) Etter 2003, offentlig, 51-75	1,0	0,8	-0,2	1,3
(1_O_7) Etter 2003, offentlig, 76-100	0,6	0,7	0,1	0,5
(1_O_8) Etter 2003, offentlig, 101-150	0,7	0,7	0	0,8
(1_O_9) Etter 2003, offentlig, 151-200	0,3	0,4	0,1	0,2
(1_O_10) Etter 2003, offentlig, 201-250	0,2	0,2	0	0,3
(1_O_11) Etter 2003, offentlig, 251-300	0,1	0,1	0	0,2
(1_O_12) Etter 2003, offentlig, mer enn 300 ..	0,7	0,3	-0,4	1,2

Tabell 6 (forts.) Bruttoutvalg, nettoutvalg og frafall fordelt på strata, panel-/nye virksomheter, virksomhetsgruppe og landsdel. Prosent. ABU 2012

	Brutto	Netto	Differanse	Frafall
Strata (forts.)				
(1_P_2) Etter 2003, privat, 11-15	2,0	2,0	0	2,1
(1_P_3) Etter 2003, privat, 16-20	1,5	1,3	-0,2	1,6
(1_P_4) Etter 2003, privat 21-35	2,6	2,3	-0,3	3,1
(1_P_5) Etter 2003, privat, 36-50	1,1	0,9	-0,2	1,3
(1_P_6) Etter 2003, privat, 51-75	1,0	0,8	-0,2	1,2
(1_P_7) Etter 2003, privat, 76-100	0,6	0,4	-0,2	0,8
(1_P_8) Etter 2003, privat, 101-150	0,8	0,7	-0,1	0,9
(1_P_9) Etter 2003, privat, 151-200	0,5	0,3	-0,2	0,7
(1_P_10) Etter 2003, privat, 201-250	0,4	0,4	0	0,4
(1_P_11) Etter 2003, privat, 251-300	0,2	0,2	0	0,2
(1_P_12) Etter 2003, privat, mer enn 300	1,0	1,0	0	1,0
Panel-/nye virksomheter				
Panel	47,6	49,7	2,1	45,1
Nye	52,4	50,3	-2,1	54,9
Bedriftsgruppe				
(1) Virksomhet i foretak med en virksomhet org. som AS eller ASA	22,2	20,1	-2,1	24,5
(2) Virksomhet i foretak med en virksomhet org. som ANS./DA	0,1	0,2	0,1	0,1
(3) Virksomhet i foretak med flere virksomheter org. som AS eller ASA	33,0	30,4	-2,6	36,0
(4) Virksomhet i foretak med flere virksomheter org. som ANS./DA	0,2	0,2	0	0,3
(5) Offentlig forvaltning	36,8	41,4	4,6	31,3
(6) Restkategori	7,8	7,7	-0,1	7,8
Landsdel				
Akershus og Oslo	27,6	25,2	-2,4	30,4
Hedmark og Oppland	6,3	7,3	1	5,3
Østlandet ellers	17,4	17,9	0,5	16,9
Agder og Rogaland	14,7	14,4	-0,3	15,0
Vestlandet	16,5	16,9	0,4	16,0
Trøndelag	8,6	8,9	0,3	8,2
Nord-Norge	8,9	9,5	0,6	8,2

5.3. Vekter

Utvalget er stratifisert og trukket på en slik måte at det er behov for å vekte opp for disse utvalgsskjevhetene når man skal analysere data på tvers av strata.

Vektene som er beregnet tar også hensyn til de små skjevhetene som finnes mellom bruttoutvalg og nettoutvalg for de 44 strataene, og er fremkommet ved å beregne en verdi lik den inverse trekkesannsynligheten for de 44 strataene 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 hvert stratum er vekten regnet ut etter følgende formel, der π_i er trekkesannsynligheten i stratum i , N_i er brutto-utvalget i stratum i og n_i er nettoutvalget i stratum i .

$$\text{Vekt} = \frac{1}{\pi_i} \cdot \frac{N_i}{n_i}$$

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.

6. Statistisk usikkerhet og feilmarginer ved utvalgsundersøkelser

Utvalget til Arbeids- og bedriftsundersøkelsen ble trukket tilfeldig blant virksomheter innenfor privat og offentlig sektor med flere enn 10 ansatte. Gjennom utvalgsundersøkelser kan vi anslå forekomsten av ulike fenomener i en stor gruppe

(populasjonen) ved å måle forekomsten bare i et mindre utvalg som er trukket fra populasjonen. Det gir store besparelser sammenlignet med om vi skulle gjennomført målingen i hele populasjonen, men samtidig får vi en viss usikkerhet i anslagene. Denne usikkerheten kan vi beregne når vi kjenner sannsynligheten for at hver enkelt enhet i populasjonen skal bli trukket til utvalget.

Metoden som brukes til å beregne et anslag (estimatet), kalles en estimator. Det er to aspekter ved en estimator som er viktige. For det første bør estimatoren gi omtrent korrekt verdi ved gjentatte forsøk. Det vil si at den "treffer målet" i den forstand at ved gjentatt trekking av utvalg, vil gjennomsnittsverdien av estimatene være sentret rundt den sanne populasjonsverdien; estimatoren er *forventningsrett*. I tillegg trenger vi et mål på hvor stor variasjon rundt populasjonsverdien estimatene har ved gjentatt trekking av utvalg. Det er denne variasjonen som er den statistiske usikkerheten til estimatet, og det vanlige målet er *standardfeilen*, SE (fra det engelske begrepet "standard error"), til estimatet. SE er definert som det estimerte standardavviket til estimatoren. SE forteller dermed hvor mye et anslag i gjennomsnitt vil avvike fra den sanne verdien.

Som en illustrasjon: La oss si vi ønsker å estimere prosentandelen kvinner, P_0 , i en befolkning (populasjon) med størrelse N . Anta utvalget av størrelse n er trukket tilfeldig, det vil si at alle enheter har samme sannsynlighet n/N for å bli med i utvalget. La P være prosentandelen kvinner i utvalget. Da er P en forventningsrett estimator for P_0 og standardfeilen er gitt ved:

$$SE(P) = \sqrt{\frac{P(100 - P)}{n} \cdot \left(1 - \frac{n}{N}\right)}.$$

Estimeringsfeilen vi begår er forskjellen mellom P og P_0 . Denne er selvfølgelig ukjent, men vi kan gi et anslag, *feilmarginen*, på hvor stor den med en gitt sannsynlighet kan være. Feilmarginen er definert som $2 \cdot SE$. Intervallet

$$(P - 2 \cdot SE, P + 2 \cdot SE)$$

er et 95 prosent konfidensintervall. Det betyr at sannsynligheten for at intervallet dekker den sanne verdien P_0 er 0,95 (95 prosent). Eller sagt på en annen måte, ved gjentatte utvalg så vil 95 prosent av intervallene dekke den sanne verdien P_0 . Vi sier da at det er 95 prosent *sikkerhet* for at det *beregnete* intervallet dekker den sanne verdien. For utledning av disse formlene og tilsvarende resultater for andre typer variable og for mer kompliserte utvalgsplaner som stratifiserte utvalg og flertrinnsutvalg viser vi til Bjørnstad (2000).

I faktaboksen oppsummeres begrepsdefinisjoner og formler for estimering av prosenttall i en populasjon.

Statistisk usikkerhet for estimering av prosentandel av et kjennetegn ved enkelt tilfeldig utvalg

N	antall enheter i populasjonen
n	antall enheter i utvalget, trukket enkelt tilfeldig
P_0	prosentandel i populasjonen med kjennetegn a
x	antall enheter i utvalget med kjennetegn a
P	prosentandel i utvalget med kjennetegn a , $P = 100 \cdot (x/n)$
$100 - P$	prosentandel i utvalget som ikke har kjennetegn a

$$\text{Utvalgsvarians } \text{Var}(P) = \frac{P_0(100 - P_0)}{n} \cdot \left(1 - \frac{n}{N}\right)$$

95 prosent konfidensintervall for P_0 : $P \pm 2 \cdot SE$

$$\text{Standardfeil: } SE = \sqrt{\frac{P(100 - P)}{n} \cdot \left(1 - \frac{n}{N}\right)}$$

$$\text{Feilmargin} = 2 \cdot SE$$

I de fleste utvalgsundersøkelsene i SSB utgjør utvalget en svært liten del av populasjonen.

Undersøkelsene tar sikte på å dekke store populasjoner, som for eksempel den norske befolkningen i sin helhet, alle arbeidstagere, alle norske virksomheter osv. Utvalgene som skal dekke disse populasjonene er små i forhold til populasjonsstørrelsene. Det betyr at utvalsandelen n/N er neglisjerbar i formelen for SE , og vi kan benytte formelen

$$SE = \sqrt{\frac{P(100 - P)}{n}}$$

Vi legger merke til at konfidensintervallets størrelse er avhengig av størrelsen på utvalget, men ikke av populasjonen. Standardfeilen blir mindre dess flere som er med i utvalget, og sammenhengen mellom størrelsen på standardfeilen og n er ikke lineær. For å få standardfeilen halvert, med samme verdi av P , så må utvalgsstørrelsen firedobles.

Vi ser at standardfeilen er størst når utvalgsresultatet er 50 prosent, og avtar symmetrisk etter hvert som prosentandelen nærmer seg 0 og 100.

I stedet for å foreta beregninger for hvert enkelt resultat, kan tabell 7 benyttes. Den viser standardfeil for observerte prosentandeler etter utvalgets størrelse, trukket enkelt tilfeldig.

Tabell 7. Standardfeil i prosentpoeng for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser, for enkelt tilfeldig utvalg

<i>n</i> : \ <i>P</i> :	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	33/67	40/60	45/55	50/50
25	4,4	6,1	7,3	8,2	8,8	9,4	9,6	10,0	10,2	10,2
50	3,1	4,3	5,1	5,7	6,2	6,5	6,7	7,0	7,1	7,1
100	2,2	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	4,7	4,9	5,0	5,0
250	1,4	1,9	2,3	2,5	2,7	2,9	3,0	3,1	3,1	3,2
400	1,1	1,5	1,8	2,0	2,2	2,3	2,3	2,4	2,5	2,5
800	0,8	1,1	1,3	1,4	1,5	1,6	1,6	1,7	1,7	1,8
1000	0,7	0,9	1,1	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6
1500	0,6	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3
1888	0,5	0,7	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1
2000	0,5	0,7	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
2500	0,4	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0
3000	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9

Et utvalgsresultat på 40 prosent fra enkelt tilfeldig utvalg med 1 888 enheter har en standardfeil på 1,1 prosentpoeng. Dvs. at feilmarginen er 2,2 prosentpoeng og 95 prosent konfidensintervall er (37,8 - 42,2) prosent. Vi kan anslå med 95 prosent sikkerhet at andelen i populasjonen ligger mellom 37,8 og 42,2 prosent.

Denne tabellen gjelder imidlertid bare dersom man analyserer for en enkelt årgang av undersøkelsen. Når en studerer endringer over tid blir usikkerheten mindre enn ved sammenligning av to uavhengige utvalg. Tabell 7 skal derfor ikke brukes ved studier av endringer i panel.

Eksempel på bruk av formel og tabell

Vi ønsker å anslå andelen virksomheter som har midlertidig ansatte. Vi har fått svar fra 1 888 virksomheter (*n*) som er trukket blant virksomheter med flere enn 10 ansatte, som i 2012 utgjør omtrent 47 670 virksomheter (*N*). 1 200 (*x*) av de spurte oppgir at de har midlertidig ansatte. De resterende 688 virksomhetene oppgir at de ikke har midlertidig ansatte. Andelen virksomheter med midlertidig ansatte er da $x/n = 1200 / 1\,888 = 0,636$, eller 63,6 prosent. Siden n/N er såpass høy som 0,0396 bruker vi ikke den forenklete formelen for *SE* og får konfidensintervallet

$$63,7 \pm 2 \cdot \sqrt{\frac{63,7 \cdot (100 - 63,7)}{1888} \cdot (1 - 0,0396)} \approx 63,6 \pm 2 (1,1) = 63,6 \pm 2,2.$$

Estimatet for andelen virksomheter med midlertidig ansatte er altså 63,6 prosent. Feilmarginen for estimatet er 2,2 prosent, mens konfidensintervallet med 95 prosent sikkerhet forteller at andelen ligger mellom 61,4 og 65,2 prosent.

Vi kan også bruke tabell 7. Vi går inn på raden 1 888 og kolonnen 45/55; som er kolonnen som ligger nærmest resultatet. I tabell 7 leser vi at standardfeilen er 1,1. Et 95 prosent konfidensintervall blir da $63,6, \pm 2 (1,1) = 46,7 \pm 2,2$, som er det samme som over.

7. Innsamlings- 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 virksomhetene på en bærbar PC.

Ved PC-assistert intervjuing kan alle hopp i spørreskjemaene programmeres på forhånd. Dersom skjemaet er programmert riktig, sikrer man da at intervjuerne kun stiller de spørsmålene den enkelte virksomhet skal svare på. I denne undersøkelsen har virksomhetene blitt inndelt i ulike virksomhetsgrupper. Skjemaet er programmert slik at disse gruppene har fått spørsmål tilpasset sin

organisasjonsstruktur. I tillegg kan ordlyden i spørsmålene tilpasses avhengig av virksomhetens 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 skreddersydd preg. Etter at datafangsten var ferdig, har vi oppdaget en hoppfeil i spørreskjemaet. Det har imidlertid ikke påvirket resultatene.

PC-assistert intervjuing gir 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 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.

Innsamlingsfeil kan også komme av at virksomheten avgir feil eller omtrentlige svar. Det kan skyldes vansker med å huske forhold tilbake i tid, at man ikke har nok kunnskap om temaet eller at spørsmål blir misforstått. I denne undersøkelsen favner temaene svært vidt, og erfaringen er at ikke alle kontaktpersoner har kunnskap om alle temaene. På noen spørsmål må vi derfor anta at vi har fått en del omtrentlige 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. 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). Vi har ikke funnet slike feil i denne undersøkelsen.

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 innsamlings- 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. Tilfeldige feil har forventningen 0, og medfører ikke skjevhet 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.

Referanser

Holth, Bjørn Are (2003): Arbeids og bedriftsundersøkelsen 2003.
Dokumentasjonsrapport. Notater 2003/66



Vedlegg A: Informasjonsbrev panel

Oslo, mai 2012

Saksbehandler: Aina Holmøy

Avdeling for datafangst, telefon 800 83 028 (kl 08-15 mandag tilss fredag)

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012

Statistisk sentralbyrå gjennomfører for tiden en undersøkelse om medvirkning, læring og belønning i norsk arbeidsliv. Formålet 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. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning.

Deres virksomhet deltok i en tilsvarende undersøkelse i 2003. For å kunne kartlegg endringer i arbeidslivet over tid, henvender vi oss nå til dere på nytt. Om kort tid vil en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå ta kontakt på telefon for å gjennomføre et intervju.

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 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 for virksomhetene som er med i undersøkelsen, vil vi hente inn en del data fra register for perioden 1995 til 2013. Dette gjelder data om virksomhetens organisasjon og økonomi, og opplysninger om ansatte blant annet knyttet til arbeidsforhold, demografiske kjennetegn og trykdeytelser.

Institutt for samfunnsforskning og deres samarbeidspartnere, *Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UiO, Forskningsstiftelsen Fafo, og Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning*, vil kun få tilgang til aidentifiserte data. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

Har du spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt med Statistisk sentralbyrå på telefon 800 83 028, eller på e-post arbeid@ssb.no.

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen

Hans Henrik Scheel
adm. direktør

Øyvind Kleven
seksjonssjef



Oslo, mai 2012

Saksbehandlar: Aina Holmøy

Avdeling for datafangst, telefon 800 83 028 (kl 08-15 måndag til fredag)

Arbeids- og bedriftsundersøkinga 2012

Statistisk sentralbyrå gjennomfører for tida ei undersøking om medverknad, læring og påskjøning i norsk arbeidsliv. Føremålet er å skaffe kunnskap om arbeidslivet i Noreg slik der ser ut i dag. Vidare vil undersøkinga gi innsikt i utviklingstrekk og prosessar som vil vere med på å forme arbeidslivet i framtida. Undersøkinga blir gjennomført på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning.

Dykkar verksemd var med i ei liknande undersøking i 2003. For å kartleggje endringar i arbeidslivet over tid, tek vi no kontakt med dykk på ny. Om kort tid vil ein intervjuar frå Statistisk sentralbyrå ta kontakt på telefon for å gjennomføre eit intervju.

Partane i arbeidslivet og lokale og sentrale styresmakter treng kunnskap om dei faktiske tilhøva i norsk arbeidsliv for å kunne ta fornuftige avgjerder. For styresmaktene dreier det seg om å gi rammevilkår for 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 opplysningane vil bli handsama konfidensielt etter Statistikklova. For å lette byrda for verksemdene vil vi hente inn ein del data frå register for perioden 1995 til 2013. Dette gjeld data over verksemda si organisering og økonomi, og opplysningar om tilsette blant anna knytta til arbeidsforhold, demografiske kjenneteikn og trygdeytningar.

Institutt for samfunnsforskning og deira samarbeidspartnarar, *Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UiO*, *Forskningsstiftinga Fafo*, og *Stiftinga Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning*, vil berre få tilgang til aidentifiserte data. Anonyme opplysningar kan utleverast til forskning og offentlig planlegging.

Om det er noko du lurar på i samband med undersøkinga, kontakt oss gjerne på telefon 800 83 028, eller på e-post arbeid@ssb.no.

På førehand takk for hjelpa!

Med venleg helsing

Hans Henrik Scheel
adm. direktør

Øyvind Kleven
seksjonssjef



Vedlegg B: Informasjonsbrev nye virksomheter

Oslo, mai 2012

Saksbehandler: Aina Holmøy

Avdeling for datafangst, telefon 800 83 028 (kl 08-15 mandag til fredag)

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012

Statistisk sentralbyrå gjennomfører for tiden en undersøkelse om medvirkning, læring og belønning i norsk arbeidsliv. Formålet 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. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning.

Undersøkelsen omfatter 3 600 virksomheter som er trukket fra vårt bedrifts- og foretaksregister, og deres virksomhet er en av disse. Om kort tid vil en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå ta kontakt på telefon for å gjennomføre et intervju.

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 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 for virksomhetene som er med i undersøkelsen, vil vi hente inn en del data fra register for perioden 1995 til 2013. Dette gjelder data om virksomhetens organisasjon og økonomi, og opplysninger om ansatte blant annet knyttet til arbeidsforhold, demografiske kjennetegn og trygdeytelser.

Institutt for samfunnsforskning og deres samarbeidspartnere, *Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UiO, Forskningsstiftelsen Fafo, og Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning*, vil kun få tilgang til aidentifiserte data. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

Har du spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt med oss på telefon 800 83 028 eller på e-post arbeid@ssb.no.

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen

Hans Henrik Scheel
adm. direktør

Øyvind Kleven
seksjonssjef



Oslo, mai 2012

Saksbehandlar: Aina Holmøy

Avdeling for datafangst, telefon 800 83 028 (kl 08-15 måndag til fredag)

Arbeids- og bedriftsundersøkinga 2012

Statistisk sentralbyrå gjennomfører for tida ei undersøking om medverknad, læring og påskjøning i norsk arbeidsliv. Føremålet er å skaffe kunnskap om arbeidslivet i Noreg slik der ser ut i dag. Vidare vil undersøkinga gi innsikt i utviklingstrekk og prosessar som vil vere med på å forme arbeidslivet i framtida. Undersøkinga blir gjennomført på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning.

Undersøkinga omfattar 3 600 verksemdar som er trekt frå bedrifts- og føretaksregisteret, og dykkar verksemd er ei av desse. Om kort tid vil ein intervjuar frå Statistisk sentralbyrå ta kontakt på telefon for å gjennomføre eit intervju.

Partane i arbeidslivet og lokale og sentrale styresmakter treng kunnskap om dei faktiske tilhøva i norsk arbeidsliv for å kunne ta fornuftige avgjerder. For styresmaktene dreier det seg om å gi rammevilkår for 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 opplysningane vil bli handsama konfidensielt etter Statistikklova. For å lette byrda for verksemdene vil vi hente inn ein del data frå register for perioden 1995 til 2013. Dette gjeld data over verksemda si organisering og økonomi, og opplysningar om tilsette blant anna knytta til arbeidsforhold, demografiske kjenneteikn og trygdeytningar.

Institutt for samfunnsforskning og deira samarbeidspartnarar, *Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UiO, Forskningsstiftinga Fafo, og Stiftinga Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning*, vil berre få tilgang til aidentifiserte data. Anonyme opplysningar kan utleverast til forskning og offentlig planlegging.

Om det er noko du lurar på i samband med undersøkinga, kontakt oss gjerne på telefon 800 83 028 eller på e-post arbeid@ssb.no.

På førehand takk for hjelpa!

Med venleg helsing

Hans Henrik Scheel
adm. direktør

Øyvind Kleven
seksjonssjef



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012 (ABU2012)

Produktnummer 5949-0

Vedlegg C: Instruks til intervjuerne

Instruks

Orientering og veiledning for intervjuere

Innhold

1	Orientering om undersøkelsen	27
1.1.	Oppdragsgivere	27
1.2.	Bakgrunn og formål	27
1.3.	Foretak og virksomhet	27
2	Gjennomføring av undersøkelsen	28
2.1.	Utvalg	28
2.2.	Panel	28
2.3.	Virksomhet som undersøkelsesenheter	28
2.4.	Grupper av virksomheter	28
2.5.	Innsamlingsmetode	29
2.6.	Intervjutid	29
2.7.	Innsamlingsperiode og ringetider	29
2.8.	IO-brevet	29
2.9.	Passende intervjuobjekt i virksomheten	29
3	Veiledning til intervjuarbeidet	30
3.1.	Ringebildet	30
3.2.	Den første kontakten	30
3.3.	Innledningstekst	31
3.4.	Flere virksomheter med samme foretaksnummer	31
3.5.	Flere administrative enheter under samme virksomhetsnummer	32
3.6.	Utsending av nytt IO-brev	32
3.7.	Ukjent organisasjonsnummer	32
3.8.	Avtaler	33
3.9.	Frafall og avgang	33
4	INSTRUKS TIL SPØRRESKJEMAET	34
4.1.	Generelt	34
4.2.	Instruks til enkeltspørsmål	34

Vedlegg 1 IO-brev panel

Vedlegg 2 IO-brev nye virksomheter

Intervjuerkontakt: IK for din klynge
 IT-ansvarlig (skjema): Hilde Degerdal
 (utvalg): Thore Nafstad-Bakke
 Planlegger: Aina Holmøy

Tlf. 21 09 42 01, e-post: hde@ssb.no
 Tlf. 21 09 49 80, e-post: tnb@ssb.no
 Tlf. 21 09 43 97, e-post: aih@ssb.no

Avdeling for datafangst

1. Orientering om undersøkelsen

1.1. Oppdragsgivere

Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag for samfunnsforskning (ISF) og deres samarbeidspartnere. Samarbeidspartnerne er: *Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UiO, Forskningsstiftelsen Fafo, og Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.*

1.2. Bakgrunn og formål

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 undersøkelsen. Den er tenkt å gi et omfattende empirisk materiale for et representativt utvalg av norske virksomheter med 11 eller flere ansatte. Nettoutvalget i undersøkelsen vil omfatte om lag 2 300 virksomheter. I løpet av ett år vil anslagsvis 400 000 arbeidstakere ha et arbeidsforhold til disse virksomhetene.

Intervjumaterialet i *ABU 2012* 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 2012* kjennetegn som også er kartlagt i andre land, noe som gir grunnlag for komparative (sammenliknende) analyser.

1.3. Foretak og virksomhet

Foretak:

Foretak er den juridiske enheten. Eksempel på foretak er aksjeselskap, enkeltpersonforetak, ansvarlig selskap, etc. Alle foretak er registrert i Enhetsregistret i Brønnøysundregistrene, og identifiseres ved hjelp av et organisasjonsnummer.

Virksomhet:

Virksomhet (Bedrift) er en lokalt avgrenset enhet som hovedsakelig driver virksomhet innen en bestemt næringsgruppe. Disse virksomhetene er også tildelt et organisasjonsnummer i BOF.

Forholdet mellom foretak og virksomhet:

Et foretak kan ha mer enn en virksomhet knyttet til seg dersom de driver virksomhet på ulik geografisk lokalisering eller innen ulike næringer. Hovedregelen er at foretak som driver næringsvirksomhet og/eller har ansatte skal ha minst én virksomhet registrert. De aller fleste foretakene får derfor to eller flere organisasjonsnummer; ett for foretaket og ett for hver av virksomhetene.

2. Gjennomføring av undersøkelsen

2.1. Utvalg

Utvalget består av ca. 3600 virksomheter i privat og offentlig sektor med 11 eller flere ansatte. Utvalget er trukket fra Bedrifts- og foretaksregisteret ((BOF) etter en spesifisert utvalgsplan. Virksomheter med mindre enn 11 ansatte inngår ikke i undersøkelsen. Blant bedrifter med flere enn 300 ansatte er alle trukket ut (totaltelling).

2.2. Panel

Nesten halvparten av utvalget deltok i en tilsvarende undersøkelse i 1997 og/eller 2003. Disse er merket med en *Panel* i Ringeilde. 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 virksomheten er panel før dere ringer opp!**

2.3. Virksomhet som undersøkelsesenheter

Det er viktig å understreke at det er **virksomhet** som er undersøkelsesenheter her. Det er virksomheten med det *organisasjonsnummeret* som er trukket ut vi ønsker informasjon om. Dette nummeret finner dere i Ringeilde (org. nr.). Organisasjonsnummeret skal normalt være kjent for *daglig leder/personalsjef* i virksomheten, som er den vi har adressert IO-brevet til. I alle fall bør det enkelt kunne finnes fram i regnskaper e.l. for virksomheten. En virksomhet skal i utgangspunktet ha egne regnskapstall.

I enkelte flerbedriftsforetak har vi trukket ut flere virksomheter i utvalget. Organisasjonsnummeret til virksomhetene, som står oppført på IO-brevet, vil i slike tilfelle være nøkkelen som bestemmer enheten vi skal ha intervju med. Vi har også med organisasjonsnummeret til foretaket (*Foretakets org.nr*), slik at det er enkelt å skille mellom disse. Navnet på virksomheten skal i de fleste tilfelle også kunne identifisere virksomheten vi er på jakt etter, men vi vet av erfaring at navnet i enkelte tilfelle kan være mangelfullt.

NB! På IO-brevet til virksomheter i enbedriftsforetak, vil kun organisasjonsnummeret til foretaket være oppgitt. Det er standard i SFU (system for utvalgsadministrasjon), at brev til virksomheter i enbedriftsforetak sendes til foretaket.

Vi benytter nå begrepet virksomhet både for private og offentlige virksomheter. 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 virksomheten.

2.4. Grupper av virksomheter

Det er seks ulike typer av virksomheter 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 virksomheten tilhører allerede er lagt inn i BLAISE-skjema på forhånd basert på opplysninger i BOF.

Det kan skje at en virksomhet er plassert i feil gruppe. I spørsmål 4a/4b og 5a/5b 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: Virksomhet i enbedriftsforetak organisert som et AS eller ASA

Gruppe 2: Virksomhet i enbedriftsforetak organisert som et ANS/DA

Gruppe 3: Virksomhet i flerbedriftsforetak organisert som et AS eller ASA

Gruppe 4: Virksomhet i flerbedriftsforetak organisert som et ANS/DA

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

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

2.5. Innsamlingsmetode

Intervjuene gjennomføres på telefon.

2.6. Intervjutid

Intervjuet vil i gjennomsnitt ta ca. 30 minutter. Dette vil variere noe avhengig av gruppe og størrelse på virksomheten. Offentlig forvaltning vil i gjennomsnitt gå raskere enn private virksomheter.

2.7. Innsamlingsperiode og ringetider

Datainnsamlingen pågår fra 8. mai til 28. juni 2012.

Ringetid vil være fra kl 8-16 tirsdag til fredag og 12-16 på mandager. Perioden mellom kl 8-10 er erfaringsmessig mest gunstig.

2.8. IO-brevet

IO-brev ble sendt ut 4. mai og er som sagt adressert til *daglig leder/ personalsjef* i virksomheten. For virksomheter som tilhører flerbedriftsforetak, er navn og adresse på virksomheten trykket på IO-brevet sammen med organisasjonsnummer til virksomheten og organisasjonsnummer til foretaket.

For virksomheter i enbedriftsforetak, er brevet sendt til foretaksadressen. Dette er virksomheter som har kode 1 og 2 i feltet *Gruppe* i ringebildet. I disse tilfellene er kun organisasjonsnummeret til foretaket oppgitt på IO-brevet.

Det finnes to typer IO-brev:

1. Brev til de virksomhetene som har vært med tidligere
2. Brev til nye virksomheter

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 virksomheter 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 virksomheter 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.

2.9. Passende intervjuobjekt i virksomheten

IO-brevet er adressert til daglig leder/personalsjef. Hvem som skal/bør svare på vegne av virksomheten beror til en viss grad på hvor stor virksomheten er og på organisering. For mindre virksomheter vil daglig leder kanskje være den beste til å svare. I store og mellomstore virksomheter er kanskje personalsjefen/personalavdelingen den mest naturlige å intervju. Ledetråden vil også være å følge IO-brevet; hvem har fått det?

3. Veiledning til intervjuarbeidet

3.1. 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 virksomheten i Ringebilde. Her finner dere blant annet følgende opplysninger:

- *Bedrift*: Virksomhetens navn
- *Avdeling*: Ekstra opplysninger om virksomheten
- *Gruppe 1-6*: Kode 1 og 2 gjelder virksomheter i enbedriftsforetak. Kode 3 og 4 gjelder virksomheter i flerbedriftsforetak. Kode 5 gjelder offentlig forvaltning. Kode 6 for andre.
- *Panel*: Panel dersom virksomheten har vært med før
- *Ansatte*: antall ansatte i virksomheten
- *Nace*: Hvilken næring virksomheten hører inn under
- *Virksomhetens Org.nr.*: Organisasjonsnummer på virksomhet - **vår enhet!**
- *Foretakets org.nr.*: Organisasjonsnummer på foretak - foretaket som virksomheten vi skal ha tak i er underlagt.
- *Antall virksomheter*: Viser antall virksomheter i utvalget med samme foretaksnummer som den aktuelle virksomheten

Ring!

Ringemeny

☒ Skjema
☐ Avtale
☐ Endre Kontaktopplysninger
☐ Opptatt

☐ Ikke svar
☐ Telefonsvarer
☐ Send til sporing

OK
Avbryt
Hjelp

Spørsmåls data:

IO_nummer	973
VisTlf1	57822122
VisTlf2	
VisTlf3	
Bedrift	NORSK RIKSKRINGKASTING AS
Avdeling	AVD ØSTLANDSSENDINGEN
Ref_Navn	
Adressa	SANDAKERVEIEN 24 C
Melding / Telefonnr	
Postadr	0473 OSLO
Kommune	0301
Gruppe 1-6	3
Panel	PANEL
Nace	FJERNSYNSKRINGKASTING
Ansatte	ANTALL ANSATTE 92
Organisasjonsform	AS
MedHvem	
Avtmeld	*
Ringtlf	
tlforsok	
SpesRing	
ToVWhom	
Virksomhetens Org. nr	00873110872
Foretakets org. nr	00976390512
Antall virksomheter	6

Mer Info
Ring
Rediger...

3.2. Den første kontakten

Telefonnummeret som er lagt inn i ringebildet er i utgangspunktet til sentralbordet i virksomheten. Er det problemer med å finne fram til riktig virksomhet, må dere ha fokus på å finne fram til virksomheten som har organisasjonsnummeret som er oppgitt i ringebildet (virksomhetens org. nr). Dette må stemme (se kap. 3.7).

Når du har funnet fram til riktig virksomhet presenter du deg og undersøkelsen, og finner fram til den som best kan besvare spørsmålene på vegne av virksomheten. Ikke si for mye om undersøkelsen før du har kommet til rette vedkommende. Gå da rett på sak. Be om intervju!

IO-brevet er adressert til daglig leder/personalsjef. Det er imidlertid mulig også for andre å svare. Det blir litt opp til virksomheten å bestemme hvem som er best egnet ut fra tema i undersøkelsen. Dersom virksomheten ikke har mottatt IO-brevet, så gjenforteller dere essensen og begynner intervjuet. Ønsker de imidlertid brevet på e-post eller tilsendt på nytt, så skal de få det (se 2.7.1).

Dersom dere ikke får intervjuet noen ved første kontakt, er det viktig at dere forsøker å få så mye informasjon som mulig om den personen dere skal kontakte videre, dvs. navn og direkte telefonnummer. Det er tungt å gå via sentralbordet hver gang man ringer (se kap. 3.10).

Det er veldig viktig å lage gode avtaler og legge inn nødvendig informasjon slik at det blir enkelt å ta opp tråden ved neste henvendelse.

3.3. Innledningstekst

Teksten nedenfor kan leses opp ved henvendelse, men dere kan også lage dere egen:

Mitt navn er (INTERVJUERENS NAVN) og jeg ringer fra Statistisk sentralbyrå. Har jeg kommet til [NAVN virksomhet] med organisasjonsnummer [ORGANISASJONSNUMMER til virksomheten]

For tiden gjennomfører vi en arbeids- og bedriftsundersøkelse hvor et representativt utvalg på 3 600 virksomheter er trukket ut til å delta. Virksomheten deres er en av disse. Formålet er å fremskaffe kunnskap om dagens arbeidsliv, samt å gi innsikt i utviklingstrekk og prosesser som vil være med å forme arbeidslivet i framtida. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning. For en tid tilbake fikk dere tilsendt et informasjonsbrev om undersøkelsen, og vi vil nå gjerne stille deg noen spørsmål! Intervjuet tar ca. 30 minutter.

3.4. Flere virksomheter med samme foretaksnummer

Virksomhet er undersøkelsesenheten - ikke foretak! Det betyr at undersøkelsen må besvares på virksomhetsnivå. Det er ikke mulig å slå sammen virksomheter og svare samlet.

I en del tilfeller vil det være trukket ut ganske mange virksomheter under sammen foretak (samme foretaksnummer). For en del av disse virksomhetene vil administrasjonen være sentralisert. Vi har bla erfart at mange av varekjedene i betydelig grad er sentralstyrt. Noen vil da kanskje være skeptiske til om det er mulig å svare på spørsmålene på virksomhetsnivå. Dere må da oppfordre dem til å svare på det de kan svare på. Resten får stå ubesvart. At noen slike virksomheter velger å avstå fra å svare må vi selvsagt akseptere.

I undersøkelsen i 2003 var erfaringen at en del var meget skeptisk til deltakelse med en begrunnelse om sentralisert administrasjon, men etter å ha blitt fortalt om undersøkelsens formål og spørsmål, viste det seg at mange av temaene lot seg besvare for den enkelte virksomhet.

Vi har lagt til et felt i ringebildet som heter *Antall virksomheter*. Feltet viser antall virksomheter i utvalget med det aktuelle foretaksnummeret (Foretakets org. nr). Vi har i tillegg laget en liste over virksomheter hvor det er trukket ut flere virksomheter med samme foretaksnummer. Denne lista ligger på området: **X:\840\Felles\Startmeny\CATI-2000\ABU2012**. Dersom man i ringebildet ser at det er mer enn en virksomhet med det aktuelle foretaksnummeret, kan man søke opp IO-nummeret i denne lista og finne ut hvilke andre IO-nummer som har samme foretaksnummer. Lista er sortert etter foretaksnummer.

I tilfeller der administrasjonen er sentralstyrt, kan det være lurt å ha oversikt over hvilke virksomheter i foretaket som er trukket ut når du tar kontakt. Da kan du kanskje lettere få kontaktpersoner for den enkelte virksomhet.

3.5. Flere administrative enheter under samme virksomhetsnummer

Dersom det ikke er mulig å slå disse sammen og svare samlet, skal virksomheten å svare for den største enheten, f.eks målt i forhold til antall ansatte eller for den virksomheten de vet mest om.

3.6. Utsending av nytt IO-brev

Vi har erfart at IO-brevet i mange tilfelle ikke har kommet fram til rett person i virksomheten. I slike tilfelle må vi/dere tilby å sende nytt brev. Det er både raskt og kostnadseffektivt og sende brevet som vedlegg på e-post. Dere kan sende ut IO-brevet selv, men dere må passe på at dere legger ved riktig brev. **Brevene (i pdf format) ligger på området: X:\840\Felles\Start-meny\CATI-2000\ABU2012.**

Dere **må** også passe på at det ikke går flere dager før e-posten der har sendt brevet fra blir sjekket, da det kan hende svar blir sendt direkte tilbake til dere.

Dere kan bruke følgende tekst i e-posten:

Forslag til tekst i E-post til IO (Alternativ 1 ifm hard avtale)

Viser til hyggelig telefonsamtale i dag og oversender vårt informasjonsbrev vedrørende Arbeids og bedriftsundersøkelsen 2012.

Som avtalt vil en av våre intervjuere ringe deg på ...dag __/__ klokken__:__ for et intervju

Hvis du har behov for å kontakte oss er det viktig at du benytter følgende E-postadresse: arbeid@ssb.no eller telefon 800 83 028.

Med vennlig hilsen

*Fornavn Etternavn
Intervjuer*

Forslag til tekst i E-post til IO (Alternativ 2)

Viser til hyggelig telefonsamtale i dag og oversender som avtalt vårt informasjonsbrev vedrørende Arbeids og bedriftsundersøkelsen 2012.

En av våre intervjuere vil ringe på et senere tidspunkt for et intervju pr telefon. Hvis vi skal henvende oss til en bestemt kontaktperson er det en fordel om vi kan få oppgitt navn og telefonnummer, samt tid(er) det er lettest å treffe vedkommende.

Hvis du har behov for å kontakte oss er det viktig at du benytter følgende E-postadresse: arbeid@ssb.no eller telefon 800 83 028.

Med vennlig hilsen

*Fornavn Etternavn
Intervjuer*

Teksten justeres ved behov. Dere vil også finne oppkopierte brev på CATI rommet dersom noen vil ha brevet tilsendt i posten.

3.7. Ukjent organisasjonsnummer

Vi har erfart at organisasjonsnummeret til virksomhetene (virksomhetens org. nr) dessverre ikke alltid er kjent rundt i virksomhetene. 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 da gjenfinnes. Hvis ikke skal virksomheten registreres som avgang (kode 91)! Dette gjelder også der virksomheten som ble bedrevet under det gamle organisasjonsnummeret har blitt videreført under et annet org.nr.

Hva er riktig framgangsmåte dersom: *IO ikke kjenner virksomhetsnummeret (Virksomhetens Org. nr.) vi har trukket ut og sier nummeret må være feil.*

Svar:

I de aller fleste tilfelle er organisasjonsnummeret fra BOF riktig. Kjennskapen til virksomhetens organisasjonsnummer er imidlertid mangelfull i mange virksomheter. Hvis alle andre egenskaper ved virksomheten (navn, adresse, antall ansatte, nace, 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 virksomheten.

Hvis IO gjenkjenner virksomhetens org. nr. og fastholder at virksomheten ikke eksisterer lenger (har endret org. nr.), stoler vi på dette. Virksomheten føres til avgang (kode 91).

3.8. Avtaler

Virksomhetsledere 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 aksepteres, men det er også viktig at ikke for mange intervju hopper seg opp mot slutten av feltperioden. 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.

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 15. mai. kl 10.00". På den måten blir det hele mer forpliktende og det blir ikke så lett for daglig leder å trekke seg når dere ringer opp igjen. Husk å bare legge harde avtaler på avtaler du har gjort direkte med den du skal intervju.

3.9. 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

4. INSTRUKS TIL SPØRRESKJEMAET

4.1. Generelt

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 og 2003. Slik får dere også argumentere overfor IO. Det er heller ikke nødvendig at IO kan svare på alle spørsmål. Mange mindre virksomheter 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.

4.2. Instruks til enkeltspørsmål

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

Innled

Her vil det fremgå øverst i skjermbildet hvilken gruppe virksomheten er registret som ifølge BOF (jf. pkt. 2.3).

Spm4A, 4B, 5A og 5B

I følge Bedrifts- og foretaksregisteret er denne virksomheten

Svaralt: 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.

Spm13

Hvor mange ansatte har virksomheten?

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

Spm20

Har V ansatt utenlandske arbeidstakere i følgende stillingsgrupper siste tre år. Med utenlandske arbeidstakere forstår vi folk bosatt utenfor Norge.

Her tenker vi på pendlere som har sin faste bostedsadresse i et annet land enn Norge.

Spm31

Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i framstillingen av virksomhetens 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. Det er mulig at dette kan være vanskelig å bestemme for enkelte, men spørsmålet må stilles på denne måten siden svarene skal sammenstilles med undersøkelsene i 1997 og 2003.

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. *snekkere, ingeniører*), når det passer bedre. Her må dere "skreddersy" en smule.

Spm41

Gis ansatte "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.

Spm48

Hvor mye av opplæringen som gis [Hovedyrkesgruppen] i denne virksomheten vil komme til nytte i andre virksomheter.

Spørsmålet er med for å forsøke å skille mellom generell allmenn kunnskap og bedriftsspesifikk opplæring. Poenget er at en virksomhet kan være mer interessert i å investere i bedriftsspesifikk opplæring fordi denne kunnskapen ikke (så lett) vil komme andre virksomheter til gode.

Anta SSB sørger for opplæring av ansatte med kunnskap som kan nyttes overalt. Hvorfor skal SSB sørge for dyr opplæring av sine ansatte, hvis de ansatte bare kan slutte etter opplæringen og begynne hos en konkurrent? SSB gjør dette likevel, kanskje ved å innføre en bindingstid eller sørge for å selektene ut mer motiverte stayerorienterte ansatte.

Vi vil være fornøyde med svar som er tråd med hensikten, dvs. om kursingen primært gjelder interne rutiner/forhold/saker/teknologi eller om det er mer generell kunnskap som kan utnyttes mange steder.

Spm65

Har innføringen av forskrift om allmenngjøring av minstelønnssetser i relevante tariffavtaler medført at noen av Vs ansatte eller arbeidskraft fra bemanningsbyrå eller underleverandører har fått endret lønn?

Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v. (allmenngjøringsloven) trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994. Formålet med loven er:

"...å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet."

Dette spørsmålet vil stort sett bare gjelde virksomheter i næringene landbruk, skipsverft, regngjøring, bemanningsbyråer og bygg. Det burde her vært et filter slik at dette spørsmålet bare ble stilt til virksomheter innen disse næringene, men foreløpig blir dette spørsmålet stilt til alle. Det vil derfor trolig være en god del virksomheter som ikke kjenner til denne forskriften.

Lykke til med intervjuingen !

Vedlegg 1: IO-brev panel

Foretakets org.nr.: «org.nr»

Virksomhetens org.nr.: «bed.org.nr»

«Virksomhetens offisielle navn»

V. daglig leder/ personalsjef

«Offisiell adresse»

«Postnr» «Poststed»

Oslo, «dd.måned.åååå»

Saksbehandler: Aina Holmøy

Avdeling for datafangst, telefon 800 83 028 (kl 08-15 mandag til fredag)

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012

Statistisk sentralbyrå gjennomfører for tiden en undersøkelse om medvirkning, læring og belønning i norsk arbeidsliv. Formålet 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. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning.

Deres virksomhet deltok i en tilsvarende undersøkelse i 2003. For å kunne kartlegg endringer i arbeidslivet over tid, henvender vi oss nå til dere på nytt. Om kort tid vil en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå ta kontakt på telefon for å gjennomføre et intervju.

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 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 for virksomhetene som er med i undersøkelsen, vil vi hente inn en del data fra register for perioden 1995 til 2013. Dette gjelder data om virksomhetens organisasjon og økonomi, og opplysninger om ansatte blant annet knyttet til arbeidsforhold, demografiske kjennetegn og trygdeytelser.

Institutt for samfunnsforskning og deres samarbeidspartnere, *Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UiO, Forskningsstiftelsen Fafo, og Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning*, vil kun få tilgang til aidentifiserte data. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

Har du spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt med Statistisk sentralbyrå på telefon 800 83 028, eller på e-post arbeid@ssb.no.

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen



Hans Henrik Scheel
adm. direktør



Øyvind Kleven
seksjonssjef

Vedlegg 2: IO-brev nye virksomheter

Foretakets org.nr.: «org.nr»

Virksomhetens org.nr.: «bed.org.nr»

«Virksomhetens offisielle navn»

V. daglig leder/ personalsjef

«Offisiell adresse»

«Postnr» «Poststed»

Oslo, «dd.måned.åååå»

Saksbehandler: Aina Holmøy

Avdeling for datafangst, telefon 800 83 028 (kl 08-15 mandag til fredag)

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012

Statistisk sentralbyrå gjennomfører for tiden en undersøkelse om medvirkning, læring og belønning i norsk arbeidsliv. Formålet 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. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag for Institutt for samfunnsforskning.

Undersøkelsen omfatter 3 600 virksomheter som er trukket fra vårt bedrifts- og foretaksregister, og deres virksomhet er en av disse. Om kort tid vil en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå ta kontakt på telefon for å gjennomføre et intervju.

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 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 for virksomhetene som er med i undersøkelsen, vil vi hente inn en del data fra register for perioden 1995 til 2013. Dette gjelder data om virksomhetens organisasjon og økonomi, og opplysninger om ansatte blant annet knyttet til arbeidsforhold, demografiske kjennetegn og trygdeytelser.

Institutt for samfunnsforskning og deres samarbeidspartnere, *Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UiO*, *Forskningsstiftelsen Fafo*, og *Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning*, vil kun få tilgang til aidentifiserte data. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

Har du spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt med oss på telefon 800 83 028 eller på e-post arbeid@ssb.no.

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen



Hans Henrik Scheel
adm. direktør



Øyvind Kleven
seksjonssjef

Vedlegg D: Spørreskjema, ABU 2012

Spm nr	Tema, Spørsmål
	<i>Tema 1. Om virksomheten (spm 1-12)</i>
1	<i>Formålet med spm1 og 2: Sjekke om IO er daglig leder i V. Som daglig leder regnes øverste leder med ansvar for daglig drift – per dags dato. Er du daglig leder for V? (j/nei)</i> 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)
3	<i>Gruppe 1-4 og 6</i> Hvilket år startet virksomheten? (årstall)
4A	<i>Gruppe 1</i> I følge foretaksregisteret er denne virksomheten eid av et foretak som er organisert som et aksjeselskap(AS eller ASA). Er dette selskapet børsnotert? Ja/Nei/BOF-opplysningene stemmer ikke
4B	<i>Gruppe 3</i> I følge foretaksregisteret er denne virksomheten en del av et større foretak med flere virksomhetvirksomheter. Foretaket er organisert som et aksjeselskap. Er dette selskapet børsnotert? Aksjeselskap omfatter både AS og ASA (almennaksjeselskap) Ja/Nei/BOF-opplysningene stemmer ikke
5A	<i>Gruppe 1</i> Er minst 50 prosent av aksjene i aksjeselskapet som denne virksomheten inngår i, eid av en person eller familie? a) ja b) nei
5B	<i>Gruppe 3</i> Er minst 50 prosent av aksjene i aksjeselskapet eid av en person eller en familie? a) ja b) nei
5C	<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
5D	<i>Gruppe 4</i> I følge foretaksregisteret er denne virksomheten en del av et større foretak med flere virksomhetvirksomheter. 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
6	<i>Gruppe 1-4: Hvis JA på spm 5A-D</i> (a – hvis IO ikke er daglig leder) Er daglig leder i denne virksomheten virksomhetselv hovedeier eller kommer han/hun fra eierfamilien? (ja/nei) (b – hvis IO er daglig leder) Er du selv hovedeier i denne virksomheten virksomheteller kommer du fra eierfamilien? (ja/nei)

	Virksomhet=virksomhet
7	<i>Gruppe 1-4: Hvis JA på spm 6</i> (a – hvis IO ikke er daglig leder) Er daglig leder i denne virksomheten virksomhetsgründer/grunnlegger? (ja/nei) (b – hvis IO er daglig leder) Er du gründer/grunnlegger av denne virksomheten? (ja/nei)
8A	<i>Gruppe 1-4</i> Hvor mange medlemmer har selskapets styre? (antall)
8B	<i>Gruppe 6</i> Har denne virksomheten eller det foretaket som denne virksomheten er en del av, et styre? Ja/nei/ikke aktuelt Hvis ja: Hvor mange medlemmer har selskapets styre (antall)
9A	<i>Gruppe 1-4</i> Hvor mange kvinner er det i selskapets styre (antall)
9B	<i>Gruppe 6</i> Hvis ja i 8B: Hvor mange kvinner er det i selskapets styre (antall)
10A	<i>Gruppe 1-4</i> Er de ansatte representert i styret? (ja/nei/ ikke aktuelt) Hvis ja: Hvor mange ansatterepresentanter sitter i selskapets styre (antall)
10B	<i>Gruppe 6</i> Hvis ja i 8B: Er de ansatte representert i styret? (ja/nei/ ikke aktuelt) Hvis ja: Hvor mange ansatterepresentanter sitter i selskapets styre (antall)
11A	<i>Gruppe 1-4</i> Hvis ja i 9A: Hvor mange av de ansattes representanter er kvinner? (antall)
11B	<i>Gruppe 6</i> Hvis ja i 9B: Hvor mange av de ansattes representanter er kvinner? (antall)
12A	<i>Gruppe 1 og 2 og nei på spm5A og spm5C</i> 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) a) ja b)nei
12B	<i>Gruppe 3 og 4 og nei på spm5B og spm5D</i> 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? a) ja b)nei
	<i>Tema 2. Ansatte. Alle grupper av virksomheter (spm 13-18)</i>
13	Dette intervjuet dreier seg altså om virksomheten V. Hvor mange ansatte har virksomheten? <i>Med ansatte mener vi alle personer som</i>

	<i>virksomheten utbetaler lønn til.</i>
14	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)
15	Har virksomheten midlertidig ansatte? <i>Med midlertidig ansatte menes personer som er ansatt for en tidsbegrenset periode som virksomheten har arbeidsgiveransvar for. Dette kan være personer som er engasjert på prosjekter, vikarer, ekstrahjelpere, personer på arbeidsmarkedstiltak, og lignende (ja/nei)</i> a) hvis nei gå til spm19 b) hvis ja gå til som 16
16	Hvor mange midlertidig ansatte har virksomheten i dag? (antall/prosent)
17	Hvor mange av de midlertidig ansatte er vikarer og ekstrahjelpere?
18	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 3. Rekruttering (spm 19-22)</i>
19	Har V hatt ledige stillinger innen følgende stillingsgrupper siste tre år: a) Lederstillinger? (ja/nei) b) Spesialister, eksperter? (ja/nei) c) Ordinær produksjon/drift? (ja/nei) d) Andre typer stillinger? (ja/nei)
20	Har V ansatt utenlandske arbeidstaker(e) følgende stillingsgrupper siste tre år: <i>Med utenlandske arbeidstakere forstås vi folk ikke bosatt i Norge</i> a) Lederstillinger? (ja/nei) b) Spesialister, eksperter? (ja/nei) c) Ordinær produksjon/drift? (ja/nei) d) Andre typer stillinger? (ja/nei)
21	Hvordan rekrutteres vanligvis ledere, <i>uavhengig av landbakgrunn?</i> a) Gjennom forespørsler til NAV b) Gjennom annonser i fagtidsskrifter, aviser og på nett c) Gjennom firmaer og profesjonelle byråer d) Gjennom uformelle kanaler (via for eksempel allerede ansatte) e) Gjennom sosiale medier
22	Hvordan rekrutteres vanligvis ansatte til ordinær produksjon/drift, <i>uavhengig av landbakgrunn?</i> a) Gjennom forespørsler til NAV b) Gjennom annonser i fagtidsskrifter, aviser og på nett c) Gjennom firmaer og profesjonelle byråer d) Gjennom uformelle kanaler (via for eksempel allerede ansatte) e) Gjennom sosiale medier
	<i>Tema 4 Fleksibilitet – ekstern arbeidskraft (spm 23-30)</i>

23	Har virksomheten i løpet av 2011 brukt tjenesteleverandører eller bemanningsbyrå? <i>Med tjenesteleverandør menes at en virksomhet eller selvstendig næringsdrivende leverer tjenester til din virksomhet, for eksempel konsulenttjenester, underentrepriser, eller arbeidskraft i form av arbeidsutleie, vikartjenester mv (ja/nei)</i> a) Hvis nei gå til 31 b) Hvis ja gå til 24
24	(Hvis ja på 23) Har virksomheten i løpet av 2011 brukt tjenesteleverandører eller bemanningsbyrå til: a) regnskap/lønn/fakturerings ?(ja/nei) b) renhold ?(ja/nei) c) vakthold/sikkerhet ?(ja/nei) d) strategi/ledelse/organisasjon ?(ja/nei) e) rekruttering ?(ja/nei) f) markedsføring/reklame? (ja/nei) g) IT-drift og støttetjenester? (ja/nei) h) konsulenttjenester, revisjon, advokat ?(ja/nei) i) kantinetjenester, catering? (ja/nei) j) resepsjon og sentralbord? (ja/nei) k) ordinær aktivitet/drift/produksjon, dvs. kjerneoppgaver? (ja/nei)
25	Fra hvilke land kom tjenesteleverandørene eller bemanningsbyråene som har levert arbeidskraft og tjenester til V? a) Norge b) Andre nordiske land c) «Nye» EU-land: for eksempel Polen d) «Gamle» EU/EØS-land e) USA, Canada eller Australia f) Andre
26	Fra hvilke land kom tjenesteleverandørenes eller bemanningsbyråenes arbeidskraft primært fra? a) Norge b) Andre nordiske land c) «Nye» EU-land: for eksempel Polen d) «Gamle» EU/EØS-land e) USA, Canada eller Australia f) Andre
27	Hvor stor andel av Vs totale behov for arbeidskraft dekkes av tjenesteleverandører eller bemanningsbyråer? <i>Dersom virksomheten ikke vet det nøyaktige svaret, oppgis et anslag</i>

28	Stiller V krav om bestemte lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos tjenesteleverandører og bemanningsbyråer? (ja/nei)
29	Kontrollerer V at tjenesteleverandører/bemanningsbyrå overholder disse minimumskravene? (ja/nei)
30	Hvis V har benyttet tjenesteleverandør/bemanningsbyrå med utenlandsk arbeidskraft (26b-f): Hva er Vs viktigste motiv for å benytte tjenesteleverandør/bemanningsbyrå med utenlandsk arbeidskraft (<i>kun ett svar</i>)? Motivalternativer: a) Fordi de har spesialkompetanse det er knapphet på i Norge b) Fordi det er mangel på arbeidskraft c) Fordi de gjør det lettere å tilpasse arbeidsinnsatsen til sesongsvingninger og «ta topper» d) Fordi det gjør økt arbeidstidsfleksibilitet og bedre tilpasning av arbeidsinnsatsen til drifts/åpningstid herunder aktivitetsvariasjoner over døgnet e) Fordi det gir lavere lønns- og arbeidskostnader f) Fordi det gjør det lettere å tilpasse den faste arbeidsstokken til våre langsiktige behov g) Andre motiver
	<i>Tema 5 Hovedyrkesgruppe (spm 31-32)</i>
31	Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i fremstillingen av virksomhetens hovedprodukter/hovedtjenester? (navn)
32	Omtrent hvor mange ansatte HYG har V i dag? (antall/andel)
	<i>Tema 6 Arbeidstid (spm 33-38)</i>
33	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? Velg bare et alternativ, det som er vanligst blant HYG a) Fast arbeidstid på dagtid (hverdager, mellom 0600 og 2100) b) Fleksibel arbeidstid på dagtid (gir rom for individuell tilpasning/delvis tilpasning, dvs. kan ha kjernetid) c) Skiftarbeid/turnusarbeid (innebærer ettermiddag, kveld og/eller nattarbeid) d) Svært varierende (annet som ikke lar seg plassere)
34	Har noen ansatte HYG en arbeidstidsordning som innebærer regelmessig nattarbeid? a) ja b) nei
35	Har noen ansatte HYG en arbeidstidsordning som innebærer at de regelmessig arbeider på søndager og helligdager? a) ja b) nei
36	Hvor stor er andelen HYG som arbeider overtid i løpet av en vanlig arbeidsuke? Regn med alt arbeid utover normal arbeidstid, også det som ikke er betalt/ikke kan regnes som formell overtid a) Alle (100%) b) Nesten alle (80-99%) c) De fleste (60-79%)

	d) Omtrent halvparten (40-59%) e) Noen (20-39%) f) Bare noen få (1-19%) g) Ingen (0%)
37	Arbeider noen av de ansatte hjemme en eller flere dager i løpet av en typisk arbeidsuke? Å arbeide hos kunder eller andre steder utenfor V, er ikke å arbeide hjemme, tilstrekkelig at en ansatt regelmessig jobber hjemme en dag per uke Dette spørsmålet gjelder alle ansatte a) ja, gå til 38 b) nei, gå til 39
38	Hvor mange ansatte jobber hjemme minst en dag per uke i en typisk arbeidsuke? Dette spørsmålet gjelder alle ansatte Dersom virksomheten ikke vet det nøyaktige svaret, oppgis et anslag
	<i>Tema 7 Funksjonell fleksibilitet (spm 39-43)</i>
39	Nå kommer noen spørsmål om organiseringen av arbeidet. Har ansatte HYG svært store, nokså store, noen eller ingen mulighet til selv å velge den framgangsmåten som er best for å få gjennomført arbeidet? a) Svært store b) Nokså store c) Noen d) Ingen
40	Blir utførelsen av arbeidet til ansatte HYG kontrollert av andre i svært stor grad, nokså stor grad, i noen grad eller i liten grad? a) Svært stor grad b) Nokså stor grad c) Noen grad d) Liten grad (ingen grad)
41	Gis ansatte HYG opplæring med sikte på at de skal kunne ha flere ansvarsområder? Ja / Nei
42	Brukes jobbrotasjon systematisk for ansatte HYG? (ja/nei) Ja / Nei
43	Er ansatte HYG organisert i arbeidsgrupper? <i>Med arbeidsgrupper menes selvstendige enheter, teams</i> a) Ja b) Nei
	<i>Tema 8. Kompetanse og opplæring (spm 44-48)</i>
44	Er det svært vanskelig, nokså vanskelig, nokså lett, eller svært lett for virksomheten å skaffe kvalifiserte HYG? a) Svært vanskelig b) Nokså vanskelig c) Nokså lett d) Svært lett
45	Hvor lang tid tar det gjennomsnittlig å lære opp nyansatte HYG? Tar det en uke eller mindre, mellom en uke og en måned, mellom en måned og seks måneder, eller tar det mer enn seks måneder? a) En uke eller mindre b) En uke til en måned

	c) 1-6 måneder d) Mer enn 6 måneder
46	Hvor mange ansatte HYG fikk formell opplæring i form av kurs eller lignende i 2011? Fikk alle opplæring, mer enn halvparten, omtrent halvparten, mindre enn halvparten – eller fikk ingen opplæring? a) Alle – gå til spm 47 b) Over halvparten – gå til spm 47 c) Omtrent halvparten – gå til spm 47 d) Under halvparten – gå til spm 47 e) Ingen – gå til spm 49
47	Blant ansatte HYG som fikk formell opplæring i 2011, hvor mange arbeidsdager ble brukt til opplæring i løpet av året? Kan du anslå et gjennomsnitt?
48	Hvor mye av opplæringen som gis HYG i denne virksomheten vil komme til nytte i andre virksomheter? a) Svært mye b) Noe c) Lite d) Ingenting e) Vet ikke
	<i>Tema 9. Partssamarbeid(spm 49-55)</i>
49	Stilles ikke til gruppe 5: Er V medlem av en arbeidsgiverorganisasjon? Ja/nei
50	Til alle grupper Er noen av de ansatte organisert i en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon? a) ja – gå til spm 51 b) nei – gå til spm 53
51	Hvor mange av de ansatte er organisert? (antall) Dersom virksomheten ikke vet det nøyaktige svaret, oppgis et anslag
52	Har virksomheten i løpet av de siste 2 årene forhandlet med fagforeningene om følgende saker: (ja/nei) 52A Produktivitetsavtaler? 52B Nedbemanning? 52C Omlegging av produksjonen? 52D Opplæring? 52E Arbeidstidsordninger? 52F Pensjonsordninger? 52G Permitteringer? 52H Innleie av arbeidskraft?
53	Til alle: Har V virksomhetvirksomhet: 53A virksomhetsutvalg? (ja/nei) 53B samarbeidsutvalg? (ja/nei) 53C annen type kontaktutvalg? (ja/nei)
54	Hvis ja på 53A, 53B eller 53C) Hvordan velges de ansatte som møter i utvalget? a) På allmøte b) Av ledelsen c) Av «Husforening» d) Annet
55	Hvis ja på 53A, 53B eller 53C : Hvor ofte/hyppig møtes utvalget/disse organene vanligvis? a) Minst 1 gang i kvartalet b) En gang i halvåret

	c) En gang i året d) Sjeldent, men ved behov
	<i>Tema 10 Lønnsdannelse (spm 56-64)</i>
56	Fastsettes lønnen til noen av de ansatte gjennom kollektiv tariffdannelse eller overenskomst, eller blir lønnen til alle ansatte utelukkende avtalt individuelt med den enkelte ansatte? A) Gjennom tariffavtale eller overenskomst – gå til spm 57 B) Kun individuelle avtaler – gå til spm 60 C) Vet ikke – gå til spm 60
57	Er disse avtalene inngått sentralt eller er det også lokale forhandlinger? A) Bare sentralt B) Bare lokalt C) Både sentrale og lokale forhandlinger D) Vet ikke
58	Hvor mange arbeidstakerorganisasjoner har V tariffavtale eller overenskomst med?
59	Når det gjelder HYG, blir lønnen til denne gruppen helt eller delvis fastsatt av kollektiv tariffavtale? a) Ja, helt b) Ja, delvis c) Nei d) Vet ikke
60	Har noen ansatte HYG lønn gjennom insentivsystemer, bonusordninger eller overskuddsdeling? a) ja – gå til 61 b) nei – gå til 62 c) vet ikke – gå til 62
61	61A Har noen HYG i denne virksomheten sin lønn helt eller delvis i form av akkord? (ja/nei) NB For hver lønnsordning i spm 61 vises det til gjeldende avtaler (per 2011-12) Hvis ja: 61A2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør den akkordbaserte betalingen i gjennomsnitt? Med gjennomsnitt menes et typisk år og som gjennomsnitt for alle HYG
	61B Har noen HYG i denne virksomheten sin lønn helt eller delvis i form av gruppebonus? (ja/nei) Hvis ja: 61B2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør denne gruppebonusen i gjennomsnitt?
	61C Har noen HYG i denne virksomheten sin lønn helt eller delvis i form av individuell bonus? (ja/nei) Hvis ja: 61C2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør denne individuelle bonusen i gjennomsnitt?
	61D Har noen HYG i denne virksomheten sin lønn helt eller delvis i form av overskuddsdeling? (ja/nei) Hvis ja: 61D2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør overskuddsdelingen i gjennomsnitt?
	61E Har noen HYG i denne virksomheten sin lønn helt eller delvis i form av provisjonslønn? (ja/nei) Hvis ja: 61E2 Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør provisjonslønnen i gjennomsnitt?
62	62A Har virksomheten et system med individuell dyktighets- eller prestasjonsvurdering som del av lønnsfastsettelsen for HYG? (ja/nei) Hvis ja: 62B Om lag hvor stor prosentandel av lønnen utgjør denne komponenten i gjennomsnitt?

63	<i>Bare AS og ASA</i> Har noen ansatte HYG i løpet av de siste 5 årene fått tilbud om å kjøpe aksjer i selskapet til redusert pris? <i>Ja/nei</i>
64	<i>Bare AS og ASA</i> Har noen ansatte HYG i løpet av de siste 5 årene blitt tildelt opsjoner på kjøp av aksjer i selskapet? <i>Ja/nei</i>
65	<i>Bare virksomheter i næringene landbruk, skipsverft, rengjøring, bemanningsbyråer og bygg (NACE 01-02, 30, 33, 41-43, 782, 81210-81220+81299, ny næringsstandard):</i> Har innføringen av forskrift om allmenngjøring av minstelønnssetninger i relevante tariffavtaler medført at noen av Vs ansatte eller arbeidskraft fra bemanningsbyrå eller underleverandører har fått endret lønn? a) Ja, men kun for ansatte i V b) Ja, men kun for innleide arbeidstakere eller ansatte hos underleverandører c) Ja, for både ansatte i V og for innleide arbeidstakere eller ansatte hos underleverandører d) Nei
	<i>Tema 11 Lønn ledere. Ikke til gruppe 5. (spm66-72)</i>
66	Omfatter lønnsavtalen til DL i V bonus som er knyttet til faste målkriterier, som for eksempel produksjonsvolum, virksomhetens driftsresultat eller overskudd? <i>Ja/nei/vet ikke</i>
67	Omfatter lønnsavtalen til DL bonus som er knyttet til hvordan utviklingen i denne virksomheten har vært sammenlignet med andre virksomheter i samme næring? <i>Ja/nei/vet ikke</i>
68	Fastsettes avlønningen til daglig leder av en uavhengig komité? <i>Ja/nei/vet ikke</i>
69	Vil daglig leder motta sluttvederlag eller fallskjerm? <i>Ja/nei/vet ikke</i>
70	<i>Stilles kun til AS/ASA gruppe 1 og 3:</i> Anvendes aksjer som belønning til daglig leder? <i>Ja (ja på visse betingelser)/nei/vet ikke</i>
71	<i>Stilles kun til AS/ASA gruppe 1 og 3:</i> Anvendes opsjoner som belønning til daglig leder? <i>Ja (ja på visse betingelser)/nei/vet ikke</i>
72	Hvis ja på spm 70 eller spm 71: Kan de aksjer/opsjoner daglig leder mottar som belønning fritt omsettes i markedet eller er de bundet i selskapet? <i>Ja (ja, på visse betingelser)/nei/vet ikke</i>
	<i>Tema 12 Pensjoner. Ikke til gruppe 5. (spm73-83)</i>
73	Hvilket år ble Vs tjenstepensjonsordning etablert? <i>Ta utgangspunkt i den eldste hvis V har flere pensjonsordninger?</i> 73A: Årstall <i>Hvis IO ikke vet sikkert, men kan tidfeste intervall:</i> 73B: a) i 2010 eller senere b) i perioden 2006-9 c) i perioden 2001-5 d) før 2001
74	Er ordningen i dag en ytelsesbasert (YB) eller innskuddsbasert (IB) ordning? <i>I en IB ordning har V kun ansvar for å gjøre årlige innskudd i henhold til en plan. Pensjonene ansatte får avhenger av de samlede innskuddene med avkastning ved pensjonering. I en YB ordning er pensjonen bestemt i forhold til sluttlønnen og det er Vs ansvar å sørge for tilstrekkelig</i>

	fondsoppbygging. a) YB b) IB c) Begge d) vet ikke – gå til spm 81
75	Har virksomheten endret ordningen, for eksempel gått over fra ytelsesbasert ordning (YB) til innskuddsbasert ordning (IB), eller opprettet ny siden den første ordningen ble etablert? 75A: Ja/nei/vet ikke Hvis ja på 75A: Når ble ordningene sist endret?
76	Planlegger V å endre ordningene i fremtiden? (ja/nei/vet ikke)
77	Hvis 74c: 77A Hvor stor prosentandel av de ansatte er dekket av en innskuddsbasert ordning? 77B Hvor stor prosentandel av de ansatte er dekket av en ytelsesbasert ordning?
78	Hvis 74 a) eller 74 c): Hvilken samlet kompensasjonsgrad, når Folketrygden tas med, sikter den ytelsesbaserte ordningen mot ved full opptjening? Dette gjelder bare dem som er dekket av den ytelsesbaserte ordningen, hvis V har begge ordninger. Ytelsesnivå eller prosentandel av sluttlønna er en mer upresis, men mer folkelig betegnelse for kompensasjonsgrad.
79	Hvis 74b) eller 74 c): Hvor stor prosentandel av lønnsgrunnlaget for dem som er dekket av innskuddsbaserte ordninger, settes av til pensjoner pr år? 79A: Av lønn opp til 6G: 79B: Av lønn mellom 6 og 12G:
80	80A Mottar pensjonsordningen (innskuddsbasert eller ytelsesbasert) også bidrag fra de ansatte? Ja/nei Hvis ja: 80B Hvor stort er dette bidraget i prosent av lønn
81	Gir pensjonsordningen ytelser ved uførhet og/eller til etterlatte? a) Både ved uførhet og til etterlatte b) Kun uførhet c) Kun til etterlatte d) Ingen
82	Er V tilsluttet AFP-ordningen? a) ja b) nei c) vet ikke
83	Hvis 82 a): Fra hvilket år? (årstall) Tema 13 Sykefravær. Ikke til gruppe 5. (spm 84-89)
84	Når det gjelder sykepenger til ansatte, betaler virksomheten lønn under sykdom (sykepenger) utover det som dekkes av Folketrygden, dvs. utover 6G? Ja/nei/vet ikke
85	Hvis ja på 60 (60a): Vil sykdom påvirke ansattes muligheter til å motta bonuser? Ja/nei/vet ikke
86	86A Praktiserer virksomheten en ordning med utvidet egenmelding ved sykdom? Ja/nei/vet ikke Hvis ja: 86B Hvor mange dager i strekk kan en ansatt være fraværende med egenmelding?
87	Vet du omtrent hva det egenmeldte sykefraværet er i prosent i din virksomhet? Egenmeldt sykefravær måles i forhold til avtalt timeverk. Dersom virksomheten ikke vet hva avtalt timeverk er, kan de oppgi svaret f.eks i prosent av antall arbeidsdager.
88	Er gradert sykmelding praktisk mulig for de fleste ansatte i virksomheten? Ja/nei/vet ikke

89	Hvordan vil du vurdere virksomhetens kostnader ved gradert sykemelding sammenlignet med full sykemelding? Er kostandene lavere, uendre eller høyere? a) Lavere b) Uendret c) Høyere
	<i>Tema 14 Frynsegoder. Ikke til gruppe 5.(spm 90-91)</i>
90	Nå skal vi spørre om tilleggsgoder som virksomheten tilbyr noen eller alle ansatte. Tilbyr virksomheten: 90A privat legetjeneste? 90B helsestudio, fysioterapi el.? 90C barnepass og vaskehjelp? 90D støtte til og/ellerelektronisk utstyr til hjemmebruk, herunder mobiltelefon og abonnement? 90E lengre ferie enn lovbestemt eller det som følger av kollektiv avtale, og/eller feriehus?
91	Dersom ja på minst ett delspørsmål i spm90 Tilbyr virksomheten slike goder fordi: 91A Slike goder er gunstige når vi skal rekruttere og holde på medarbeidere Ja/nei 91B Ansatte verdsetter frynsegoder mer enn vanlig lønn grunnet skattefordeler Ja/nei 91C Ansatte verdsetter frynsegoder mer enn vanlig lønn uavhengig av eventuelle skattefordeler Ja/nei
	<i>Tema 15 Ledelse(spm 92-94)</i>
92	Hvor mange personer utgjør Vs ledergruppe (antall)?
93	Hvor mange kvinner er det i denne ledergruppen (per i dag)?
94	Er det i løpet av det siste året tatt initiativ for å rekruttere flere kvinnelige ledere? Ja/nei
	<i>Tema 16 Organisasjonsmessige endringer(spm 95-105)</i>
95	Har virksomheten gjennomført større organisasjonsmessige endringer de siste 5 årene? a) Ja - gå til 96 b) Nei - gå til 102 <i>Som "større organisasjonsmessig endring" regnes intern reorganisering av ymse slag (omlegging av drift, flytting ...) og fisjoner og fusjoner</i>
97	Når skjedde dette? (sett av plass til flere årstall dersom flere endringer siste 5 år)
98	Førte endringen til økning eller reduksjon i antall ledelsesnivåer? a) Økning b) Reduksjon c) ingen av delene
99	Førte endringen til økning eller reduksjon i 99A) antall ledere i virksomheten ? (økning/reduksjon/ingen av delene) 99B) antall ansatte ? (økning/reduksjon/ingen av delene) 99C) antall produkter og tjenester? (økning/reduksjon/ingen av delene) 99D) ansattes ansvar i produksjonen/tjenesteytingen ? (økning/reduksjon/ingen av delene) 99E) antall avdelinger? (økning/reduksjon/ingen av delene)
100	<i>Dersom ikke reduksjon på spm 99B– gå til neste org. messige endring, eller til spm 102hvis ikke flere. Hvis reduksjon på spm 99B , fortsett med spm100 og spm101</i> Skjedde nedbemanningen ved denne/disse endringen(e) ved naturlig avgang eller måtte det også benyttes oppsigelser? a) Bare ved naturlig avgang b) Oppsigelser og naturlig avgang c) Bare oppsigelser
101	Ble de som sluttet under nedbemanningen(, tilbudt en form for økonomisk kompensasjon eller sluttvederlag utover ordinær lønn i den vanlige oppsigelsestiden? Ja /Nei
102	Har virksomheten blitt slått sammen med andre enheter siste 5 år? Kan være nevnt i spm 95

	Ja - gå til 103	Nei - gå til 104
103	Når skjedde dette? (sett av plass til flere årstall dersom flere fusjoner siste 5 år)	
104	Har virksomheten blitt skilt ut fra en større enhet de siste 5 år? Kan være nevnt i spm 95 Ja - gå til 105	
105	Når skjedde dette? (sett av plass til flere årstall dersom flere fusjoner siste 5 år)	
	Tema 17. Arbeidsmiljø(spm 106-112)	
106	Hvor mange av de ansatte i V har redusert funksjonsevne som krever en vesentlig tilrettelegging av arbeidet? Vesentlig=bygningmessige endringer, hjelpemidler som støttes av det offentlige osv.	
107	Har virksomheten tilbud om særskilte opplegg for medarbeidere med langvarig sykdom eller sviktende helse? a) nei/ikke aktuelt – gå til spm 108 b) ja – Tilbyr virksomheten: 107A: Arbeid som er mindre fysisk og/eller psykisk belastende? (ja/nei) 107B: Mer fleksibel arbeidstid? (ja/nei) 107C: Omskolering eller opplæring til annet arbeid i V? (ja/nei) 107D: Kortere arbeidstid? (ja/nei)	
108	Har V særskilte ordninger eller tiltak for å holde på eldre arbeidstakere? a) nei/ikke aktuelt – gå til 109 b) ja – Tilbyr virksomheten: 108A: kortere arbeidstid, inkl. flere fridager eller lenger ferie, med hel eller delvis lønnskompensasjon? ? (ja/nei) 108B: Kortere arbeidstid uten lønnskompensasjon/reduisert stilling? (ja/nei) 108C: Ekstra lønn ved å stå i jobb etter fylte 62 år? (ja/nei) 108D: Andre arbeidsoppgaver eller fritak for enkelte arbeidsoppgaver eller skift? (ja/nei) 108E: Mer fleksibel arbeidstid? (ja/nei) 108F: Etter og videreutdanning for å oppdatere kunnskap? (ja/nei)	
109	Hvor fysisk krevende er arbeidet for HYG? a) Meget fysisk krevende b) Middels fysisk krevende c) Lite fysisk krevende	
110	Hvor stor risiko for ulykker er arbeidet for HYG forbundet med? a) Meget stor risiko b) Middels risiko c) Liten risiko	
111	Hvor røyk-, støv- eller støypregete arbeidsomgivelser arbeider HYG i? a) Meget røyk-, støv- eller støypregede b) Middels røyk-, støv- eller støypregede c) Lite røyk-, støv- eller støypregede	
112	Blant ansatte HYG, kan den enkelte selv bestemme tidspunkt for egne pauser? a) ja b) nei, det bestemmer kundetilstrømmingen og må eventuelt avklares med kolleger c) nei, det bestemmer «produksjons»-prosessen og må eventuelt avklares med kolleger	
	Tema 18 Teknologi og produktutvikling(spm 113-118)	
113	Omtrent hvor mange prosent av alle medarbeidere bruker PC eller annen datamaskin daglig i sitt arbeide? (prosent)	
114	114A Omtrent hvor stor prosentandel av Vs IKT-utstyr og –maskiner er mindre enn 1 år gammelt? (andel) 114B Omtrent hvor stor prosentandel av Vs IKT-utstyr og –maskiner er mer enn 5 år gammelt? (andel)	
115	Medfører fravær av ansatte umiddelbart til reduksjon av produksjonen/tjenesteytelsen, eller vil nivået kunne opprettholdes i hvert fall på kort sikt.	

	a) reduksjon b) opprettholdes
116	Har virksomheten utviklet helt nye produkter eller tjenester i løpet av de siste to årene? (ja/nei)
117	Har virksomheten utviklet vesentlige forbedringer av allerede eksisterende produkter eller tjenester de siste 2 årene? (ja/nei)
118	118A Blir Vs produkter eller tjenester skapt/ytt med en annen teknologi i dag enn for 2 år siden? (ja/nei) Hvis ja: 118B Er denne nye teknologien utviklet av virksomheten eller selskapet selv? (ja/nei)
	<i>Tema 19 Markeder. Ikke gruppe 5. (spm 119-123)</i>
119	Hva er Vs geografiske hovedmarked? (svaralternativene leses ikke. Sett bare ett kryss) a) Denne kommunen b) Denne landsdelen c) Norge d) Norden e) Øvrige EØS (Europa) f) Utlandet ellers g) Ikke aktuelt Hvis g) så er intervjuet over.
120	Har etterspørselen etter Vs produkter/tjenester i løpet av de siste 2 årene vist en sterk økning, en viss økning, forblitt uendret, en viss nedgang eller sterk nedgang? a) sterk økning b) en viss økning c) forblitt uendret d) en viss nedgang e) sterk nedgang
121	Er V utsatt for svært stor, nokså stor, nokså liten eller svært liten konkurranse i hovedmarkedet per i dag? a) Svært stor b) Nokså stor c) Nokså liten d) Svært liten
122	Anta at etterspørselen i markedet for virksomhetens hovedprodukter/hovedtjenester plutselig øker. Vil din virksomhet på kort sikt (: a) Endre produksjonsnivået (men holde produktpris uendret)? b) Endre produktpris (men holde produksjonsnivå uendret)? c) Endre både produksjonspris og produksjonsnivå ? d) Holde både produksjonspris og produksjonsnivå uendret? e) vet ikke
123	Er det viktig for din virksomhet å forhindre potensielle konkurrenter i å etablere seg i hovedmarkedet? (ja/nei)
	TAKK FOR INNSATSEN

Vedlegg E: Utvalgsplan

I dette notatet skisseres et opplegg for trekking av utvalg.

Utvalg av bedrifter - trekkes fra BOF

Utvalg i hovedundersøkelsen trekkes fra BOF i februar 2012 (= T_0). Utvalget trekkes av Seksjon for intervju.

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 1.1.2003, og

B (nye): Etablert 1.1.2003 eller seinere.

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

Utvalget skal utgjøre totalt 3 600 bedrifter. 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 ($3600 - n_{301+}$) 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 ABU2003 – 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 A er mindre enn det antallet som skal være med totalt i hvert stratum, suppleres det med andre bedrifter etablert før 1.1.2003 i samme stratum. Dersom antallet gjenfunnet er større enn det som skal være med, tas alle med – uten supplerings (og utvalget vil dermed bli noe større enn 3 600).

Følgende variable fra utvalgstrekkingen skal også være med på datafila:

- trekkraten
- frafallskorrigert trekkrate

ABU 2012. Oversikt over stratum

Strata		Etablert	Offentlig/ privat	Antall ansatte (gruppert)
I alt				
Strata med fulltelling				
0_O_12	Før 1.1.2003	Offentlig		300+
0_P_12	Før 1.1.2003	Privat		300+
1_O_12	Etter 31.12.2002	Offentlig		300+
1_P_12	Etter 31.12.2002	Privat		300+
Strata med utvalg				
0_O_2	Før 1.1.2003	Offentlig		11-15
0_O_3	Før 1.1.2003	Offentlig		16-20
0_O_4	Før 1.1.2003	Offentlig		21-35
0_O_5	Før 1.1.2003	Offentlig		36-50
0_O_6	Før 1.1.2003	Offentlig		51-75
0_O_7	Før 1.1.2003	Offentlig		76-100
0_O_8	Før 1.1.2003	Offentlig		101-150
0_O_9	Før 1.1.2003	Offentlig		151-200
0_O_10	Før 1.1.2003	Offentlig		201-251
0_O_11	Før 1.1.2003	Offentlig		251-300
0_P_2	Før 1.1.2003	Privat		11-15
0_P_3	Før 1.1.2003	Privat		16-20
0_P_4	Før 1.1.2003	Privat		21-35
0_P_5	Før 1.1.2003	Privat		36-50
0_P_6	Før 1.1.2003	Privat		51-75
0_P_7	Før 1.1.2003	Privat		76-100
0_P_8	Før 1.1.2003	Privat		101-150
0_P_9	Før 1.1.2003	Privat		151-200
0_P_10	Før 1.1.2003	Privat		201-251
0_P_11	Før 1.1.2003	Privat		251-300
1_O_2	Etter 31.12.2002	Offentlig		11-15
1_O_3	Etter 31.12.2002	Offentlig		16-20
1_O_4	Etter 31.12.2002	Offentlig		21-35
1_O_5	Etter 31.12.2002	Offentlig		36-50
1_O_6	Etter 31.12.2002	Offentlig		51-75
1_O_7	Etter 31.12.2002	Offentlig		76-100
1_O_8	Etter 31.12.2002	Offentlig		101-150
1_O_9	Etter 31.12.2002	Offentlig		151-200
1_O_10	Etter 31.12.2002	Offentlig		201-251
1_O_11	Etter 31.12.2002	Offentlig		251-300
1_P_2	Etter 31.12.2002	Privat		11-15
1_P_3	Etter 31.12.2002	Privat		16-20
1_P_4	Etter 31.12.2002	Privat		21-35
1_P_5	Etter 31.12.2002	Privat		36-50
1_P_6	Etter 31.12.2002	Privat		51-75
1_P_7	Etter 31.12.2002	Privat		76-100
1_P_8	Etter 31.12.2002	Privat		101-150
1_P_9	Etter 31.12.2002	Privat		151-200
1_P_10	Etter 31.12.2002	Privat		201-251
1_P_11	Etter 31.12.2002	Privat		251-300

Vedlegg F: Beskrivelse av utvalg og vekter

Strata	Etablert før 2003	Offentlig/Privat	Antall ansatte - gruppert	Antall ansatte	Gjennomsnittlig antall ansatte	Virksomheter i populasjon	Virksomheter fra utvalg 2003	Nye virksomheter i 2012	Totalt utvalg 2012	Trekke-sannsynlighet	Virksomheter i netto-utvalget	Utvalgsvekt	Frafallsvekt	Vekt - analyse (Utvalgsvekt*Frafallsvekt)	
I alt						47 616	1 713	1 887	3 600		1 888				
Strata med utvalg															
I alt				1 562 884		47 129	1 442	1 671	3 113		1 695				
0_O_2	0	O	11 -15	32 202	12,9	2 500	61	3	64	0,02565637	37	38,97667497	1,733538523	67,56756757	
0_O_3	0	O	16 -20	34 546	17,9	1 934	59	10	69	0,035578995	42	28,10647137	1,638328001	46,04761905	
0_O_4	0	O	21 -35	85 080	27,0	3 148	152	17	169	0,053832572	110	18,57611397	1,540590345	28,61818182	
0_O_5	0	O	36 -50	70 372	42,3	1 663	131	9	140	0,084286888	87	11,86424154	1,611139024	19,11494253	
0_O_6	0	O	51 -75	82 870	61,0	1 358	139	26	165	0,121548595	105	8,227162123	1,5720285	12,93333333	
0_O_7	0	O	76- 100	49 613	86,6	573	77	22	99	0,17246193	58	5,798381121	1,703804931	9,879310345	
0_O_8	0	O	101- 150	68 549	121,5	564	113	24	137	0,242088631	95	4,130718548	1,43724198	5,936842105	
0_O_9	0	O	151- 200	38 920	173,0	225	65	13	78	0,344542411	45	2,902400305	1,722712057	5	
0_O_10	0	O	201- 251	27 840	222,7	125	46	9	55	0,443620486	32	2,254179036	1,732892524	3,90625	
0_O_11	0	O	251- 300	19 583	272,0	72	29	10	39	0,541750228	19	1,845869088	2,052948234	3,789473684	
0_P_2	0	P	11 -15	105 381	12,7	8 297	51	159	210	0,025298432	106	39,52814182	1,980198949	78,27358491	
0_P_3	0	P	16 -20	77 461	17,7	4 366	54	100	154	0,035338796	83	28,29751224	1,8589058	52,60240964	
0_P_4	0	P	21 -35	147 656	26,5	5 563	112	182	294	0,052868187	157	18,91496688	1,873284857	35,43312102	
0_P_5	0	P	36 -50	80 697	42,2	1 910	70	91	161	0,084154317	83	11,88293173	1,936563191	23,01204819	
0_P_6	0	P	51 -75	84 520	61,6	1 372	75	93	168	0,122703727	95	8,149711734	1,772100135	14,44210526	
0_P_7	0	P	76- 100	54 301	86,7	626	50	58	108	0,172776977	55	5,787808191	1,966516133	11,38181818	
0_P_8	0	P	101- 150	73 409	121,7	603	63	83	146	0,242484717	73	4,123971246	2,002990196	8,260273973	
0_P_9	0	P	151- 200	45 936	174,7	263	52	39	91	0,347896294	43	2,874419813	2,127830821	6,11627907	
0_P_10	0	P	201- 251	28 461	222,4	128	25	32	57	0,442886621	25	2,25791422	2,2675795	5,12	
0_P_11	0	P	251- 300	17 594	274,9	64	18	17	35	0,54756665	16	1,826261698	2,1902666	4	
1_O_2	1	O	11 -15	14 643	12,8	1 142	0	29	29	0,025539732	15	39,15467883	1,944424922	76,13333333	
1_O_3	1	O	16 -20	15 571	17,9	870	0	31	31	0,035649187	23	28,05113074	1,34846924	37,82608696	
1_O_4	1	O	21 -35	33 364	26,9	1 239	0	66	66	0,053636346	37	18,64407401	1,796092767	33,48648649	
1_O_5	1	O	36 -50	22 206	42,2	526	0	44	44	0,08408857	25	11,89222269	1,769223512	21,04	
1_O_6	1	O	51 -75	18 069	60,2	300	0	36	36	0,11996795	15	8,335559603	2,399359006	20	
1_O_7	1	O	76- 100	11 249	85,9	131	0	22	22	0,17103894	13	5,846621823	1,723546243	10,07692308	
1_O_8	1	O	101- 150	13 146	121,7	108	0	26	26	0,242450033	13	4,1245612	2,014200276	8,307692308	
1_O_9	1	O	151- 200	4 789	171,0	28	0	10	10	0,34067415	7	2,935356262	1,362696601	4	
1_O_10	1	O	201- 251	4 971	226,0	22	0	10	10	0,450063152	3	2,221910402	3,300463118	7,333333333	
1_O_11	1	O	251- 300	2 516	279,6	9	0	5	5	0,556827279	2	1,795889028	2,505722754	4,5	
1_P_2	1	P	11 -15	37 409	12,7	2 949	0	75	75	0,025267001	37	39,57731231	2,01384829	79,7027027	
1_P_3	1	P	16 -20	25 878	17,8	1 457	0	52	52	0,035377206	25	28,26678839	2,061783574	58,28	
1_P_4	1	P	21 -35	47 692	26,2	1 819	0	95	95	0,052223408	43	19,14850128	2,209171619	42,30232558	
1_P_5	1	P	36 -50	21 145	41,5	509	0	42	42	0,0827451	17	12,08530784	2,477485627	29,94117647	
1_P_6	1	P	51 -75	19 219	61,0	315	0	38	38	0,121526953	15	8,228627285	2,55206601	21	
1_P_7	1	P	76- 100	11 471	87,6	131	0	23	23	0,174414409	8	5,733471266	2,856035941	16,375	
1_P_8	1	P	101- 150	15 024	120,2	125	0	30	30	0,23940209	14	4,177072974	2,137518661	8,928571429	
1_P_9	1	P	151- 200	8 472	172,9	49	0	17	17	0,344383426	5	2,903740202	3,374957578	9,8	
1_P_10	1	P	201- 251	7 478	226,6	33	0	15	15	0,45136086	8	2,215522187	1,861863548	4,125	
1_P_11	1	P	251- 300	3 581	275,5	13	0	7	7	0,548672691	4	1,822580233	1,783186244	3,25	
Strata med fulltelling															
I alt				358 884		487	271	216	487		193				
0_O_12	0	O Mer enn 300		166 580	935,8	178	124	54	178		1	67	1	2,656716418	2,656716418
0_P_12	0	P Mer enn 300		140 459	564,1	249	147	102	249		1	102	1	2,441176471	2,441176471
1_O_12	1	O Mer enn 300		31 329	1 305,4	24	0	24	24		1	5	1	4,8	4,8
1_P_12	1	P Mer enn 300		20 516	569,9	36	0	36	36		1	19	1	1,894736842	1,894736842

Figurregister

Figur 1. Svarprosent og antall intervju pr. uke. ABU 2012.....	9
--	---

Tabellregister

Tabell 1.	Nøkkeltall for ABU 2012	6
Tabell 2.	Antall virksomheter og antall ansatte i populasjonen etter antall ansatte og sektor	7
Tabell 3.	Virksomheter i populasjon og utvalg fordelt etter strata. ABU 2012.....	8
Tabell 4.	Virksomheter etter antall kontakter for nettutvalg, ikke kontakt og bruttutvalg. ABU 2012.	11
Tabell 5.	Svarprosent og frafallsårsaker etter strata, panel-/ nye virksomheter, virksomhetsgruppe og landsdel. Prosent av bruttutvalget. ABU 2012. 12	
Tabell 6.	Bruttutvalg, nettutvalg og frafall fordelt på strata, panel-/nye virksomheter, virksomhetsgruppe og landsdel. Prosent. ABU 2012	15
Tabell 7.	Standardfeil i prosentpoeng for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser, for enkelt tilfeldig utvalg	19