

Dag F. Gravem og Ole Villund

Notater

Undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter, fase 1
Dokumentasjonsrapport

Forord

I denne dokumentasjonsrapporten beskriver Statistisk sentralbyrå gjennomføringen av undersøkelsen om seniorpolitikk i norske virksomheter, fase 1. Undersøkelsen ble gjennomført på vegne av forskningsstiftelsen FAFO.

Prosjektansvarlig i Seksjon for intervjuundersøkelser var Sven Skaare. Fra samme seksjon var Dag F. Gravem med på å utvikle spørreskjemaet og følge opp datafangsten, og Jytte Duemark programmerte spørreskjemaet. Ole Villund fra seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk trakk utvalget.

Bengt Oscar Lagerstrøm fungerte som rådgiver for prosjektet.

INNHold

1	Bakgrunn og formål	3
2	Utvalget.....	4
2.1	Bestilling	4
2.2	Løsning.....	4
3	Skjemautvikling og pretesting.....	4
4	Datainnsamlingen	4
4.1	Telefonintervjuingen	5
5	Svarprosent og frafall.....	6
5.1	Årsaker til frafall	7
6	Utvalgsskjevhet.....	8
7	PC-assistert intervjuing og innsamlingsfeil.....	10
7.1	Mulige utvalgsfeil avdekket under intervju.....	12
7.2	Mulige feilkilder.....	12

Figurer:

Figur 1: Oversikt over svarinngangen i hovedundersøkelsen	5
Figur 2: Antall intervju pr. uke i felt	6

Tabeller:

Tabell 1: Nøkkeltall.....	3
Tabell 2: Svarprosent og frafallsårsaker.....	10
Tabell 3: Bruttoutvalg, nettoutvalg, frafall og forskjell mellom netto- og bruttoutvalg.....	13

Vedlegg

- A. Informasjonsbrev
- B. Instruks til intervjuerne
- C. Spørreskjema
- D. Dokumentasjon av utvalgstrekingen

Bakgrunn og formål

Undersøkelsen om seniorpolitikk i norske virksomheter er gjennomført på oppdrag av forskningsstiftelsen FAFO. Undersøkelsen er en del av et større FAFO-prosjekt om inkluderende arbeidsgivere. Fase 1 av undersøkelsen rettet seg mot virksomheter i privat og offentlig sektor. Fase 2 retter seg mot ansatte og tidligere ansatte i virksomhetene som svarte i fase 1, og vil bli dokumentert i en egen rapport.

Spørsmålene dreier seg blant annet om virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk og tiltak rettet mot eldre arbeidstakere, virksomheters eventuelle arbeid med avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen, se under), hvilke pensjonsordninger virksomhetene tilbyr, samt om virksomhetenes generelle personalpolitikk. Jfr. vedlegg E.

Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen)

3. oktober 2001 inngikk Staten ved AAD på den ene siden og LO, NHO, YS, HSH, KS og Akademikerne en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Også virksomheter i privat sektor kan slutte seg til denne avtalen. Bakgrunnen for avtalen var en økning av sykefraværet i Norge, samtidig som antall personer på uførepensjon økte og pensjonsalderen ble lavere. IA-avtalens tre delmål er 1) reduksjon av sykefraværet, 2) inkludering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne, samt 3) å bedre ta i bruk eldre arbeidstakeres ressurser og øke den reelle pensjonsalderen. 65 prosent av virksomhetene som besvarte undersøkelsen oppgav at de hadde undertegnet en IA-avtale.

Svarpersoner for virksomhetene er daglige ledere eller personalansvarlige.

Tabell 1: Nøkkeltall

Nøkkeltall	Antall	Prosent
Utvalg (virksomheter trukket ut for intervju)	997	100,0
Avgang (virksomhetene er nedlagt, midlertidig ute av drift eller ikke lenger i målgruppen)	21	2,1
Bruttoutvalg	976	100,0
Frafall	263	26,9
Nettutvalg (virksomheter det er oppnådd intervju med)	713	73,1
Innsamlingsmetode: Telefonintervju		
Undersøkelsesenheter: Private og offentlige virksomheter		
Gjennomsnittlig intervjuetid: 20 minutter		
Feltperiode: 21. november - 22. desember 2005.		

Utvalget

Bestilling

Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk ved Ole Villund fikk oppdraget med å trekke et utvalg av 1 000 nåværende bedrifter som har eller har hatt ansatte i alderen 60-67 år i perioden 2000-2005. Den neste fasen av undersøkelsen gjennomføres når en har kartlagt hvilke bedrifter som har seniortiltak. Det skal trekkes 100 bedrifter med tiltak, og matche disse med 100 bedrifter uten tiltak. Av dette skal det trekkes 1 500 personer. Planleggingsandelen er oppgitt av oppdragsgiver til 20 prosent. Utvalgsdesignet for bedriftsutvalget er derfor i stor grad utformet i forhold til forutsetningene for neste fase, og ikke nødvendigvis optimalisert som et vanlig bedriftsutvalg.

Løsning

I samarbeid med oppdragsgiver valgte vi en delpopulasjon av bedrifter hvor man kutter ut de aller minste bedriftene og holdt noen små og uensartede næringer utenfor. Som nevnt innledningsvis er bedrifter uten ansatte i alderen 60-67 år ikke med i det hele tatt.

Trekkegrunnet besto da av omtrent 27 000 bedrifter (av over 160 000 i Arbeidstakerregisteret). Vi brukte en stratifisert tilfeldig trekking, der strata bestod av næring (9 hovedområder) og bedriftsstørrelse (3 grupper). Stratifiseringen er foretatt for å legge til rette for matching av bedriftene i neste fase. Stratumstørrelsene er derfor disproporsjonale og balansert ut fra antall bedrifter og andel seniorer. Vi kan allikevel ikke garantere at neste fase kan både gi et representativt utvalg og en god matching. Det vil avhenge bl.a. av fordelingen av interessevariabelen og skjevhet i frafall. Vi kommer tilbake med dokumentasjon om personutvalget.

For en detaljert dokumentasjon av utvalgstrekkningen, se vedlegg D.

Skjemautvikling og pretesting

FAFOs spørreskjema ble testet av SSB gjennom ekspertevaluering av spørsmålene og kognitive intervjuer med reelle brukere. Kognitive intervjuer er kvalitative intervjuer foretatt ansikt til ansikt, der formålet er å avdekke problemer med spørsmålsformuleringer, begreper og/eller strukturen i spørreskjemaet som benyttes. Til sammen fire kognitive intervjuer ble gjennomført, to hos virksomheter i offentlig sektor og to hos virksomheter i privat sektor.

På bakgrunn av resultatene fra de kognitive intervjuene ble begrepsbruken noe forandret og forenklet, og svaralternativer på enkelte av spørsmålene ble endret. I tillegg ble ekstra informasjon lagt til i noen av spørsmålene som form av hjelpetekst til intervjueren.

Datainnsamlingen

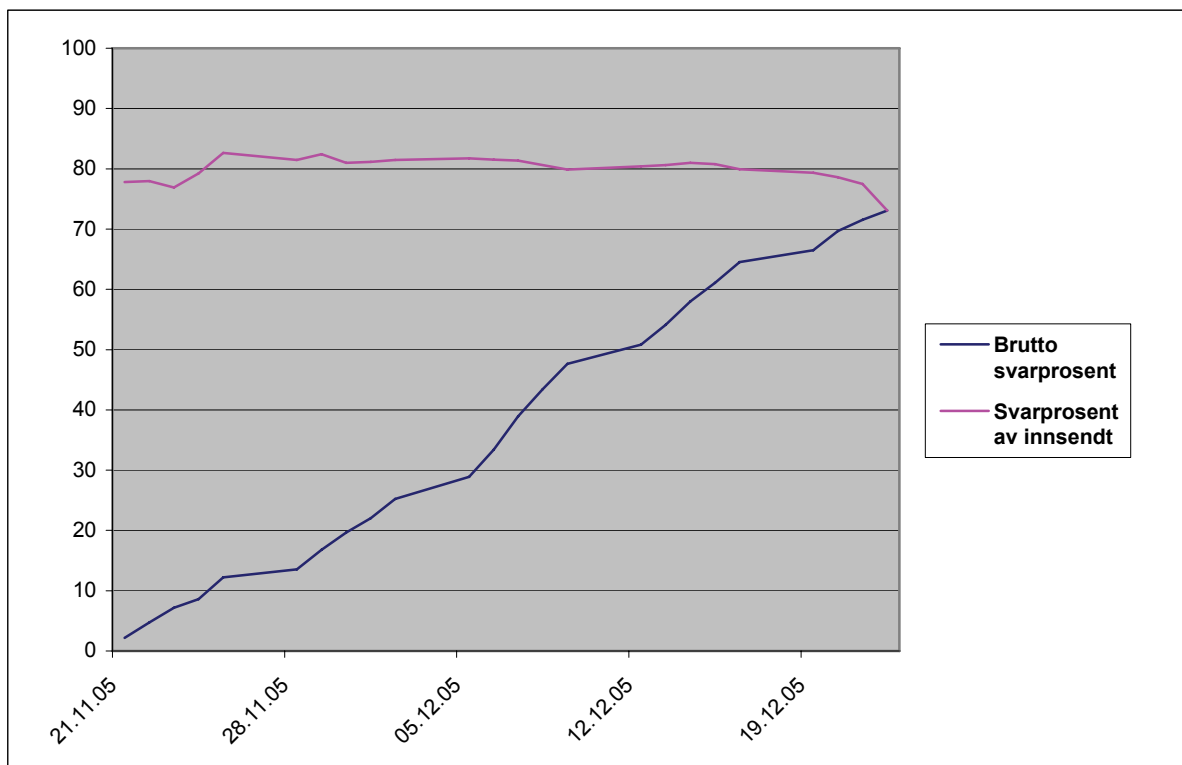
Dataene er samlet inn ved telefonintervju. Det ble i forkant sendt ut et informasjonsbrev (se vedlegg A) Informasjonsbrevet ble stilet til "daglig leder /personalsjef" i virksomhetene.

Telefonintervjuingen

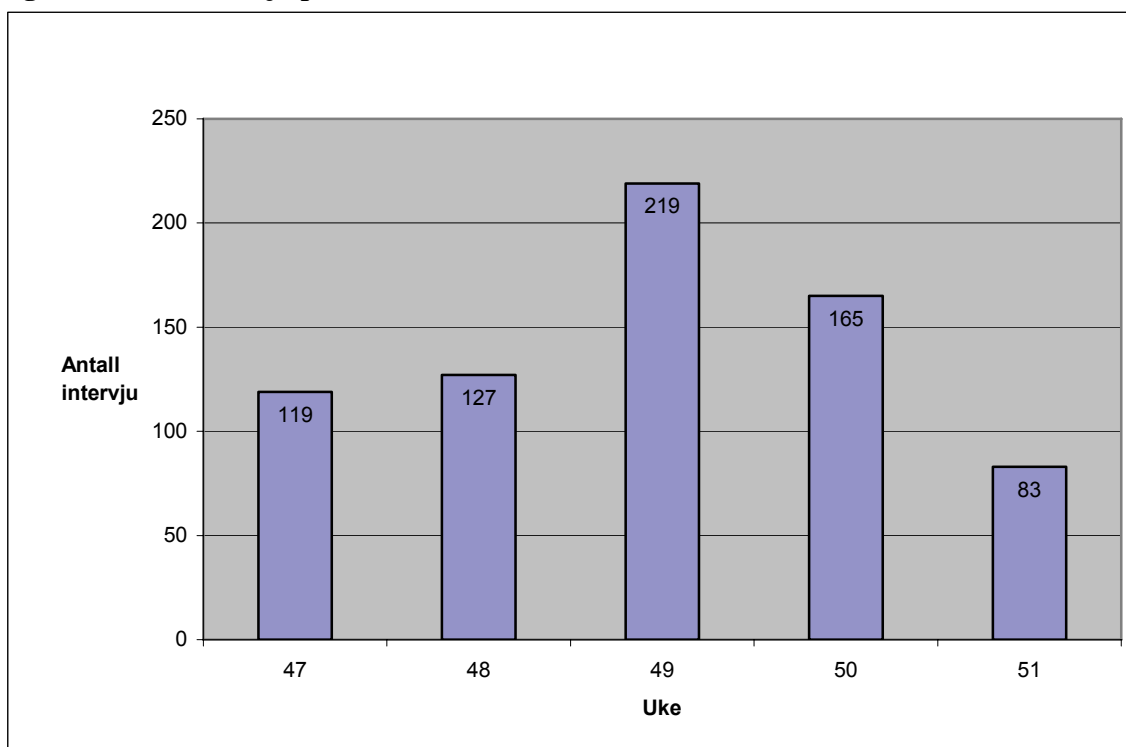
Intervjuene i hovedundersøkelsen ble gjennomført i perioden fra 21. november til 22. desember 2005. SSBs sentrale intervjuerkorps foretok intervjuingen, i perioden 08:00-16:00 mandag-fredag. Som regel arbeidet minst fire intervjuere samtidig med undersøkelsen i feltperioden. Etter avtale med svarperson ble noen av intervjuene foretatt etter 16:00.

Utover selve intervjuingen besto intervjuernes arbeid i å identifisere rett svarperson i virksomheten, samt å legge avtaler til tidspunkter svarpersonene hadde anledning til å svare. En av intervjuernes utfordringer var å få til intervjutidspunkter som passet og som ble fulgt opp av svarpersonen. Intervjuerne ettersendte dessuten på forespørsel fra virksomheter informasjon om undersøkelsen og papirversjon av spørreskjema til orientering.

Figur 1: Oversikt over svarinngangen i undersøkelsen



Figur 2: Antall intervju pr. uke



Som figur 2 viser ble det foretatt flest intervjuer midt i innsamlingsperioden. Hovedårsaken til dette er at bemanningen ble økt fra midten av uke 48 for å nå målet om minimum 600 intervjuer. En bakenforliggende årsak til behovet for bemanningsøkningen var en undervurdering av kontakttiden. Etter hvert som intervjuerne utviklet sine strategier og rutiner sank imidlertid kontakttiden noe. I figur 1 ser vi at svarprosenten av innsendte skjemaer synker brått mot slutten av datafangstperioden fra i underkant av 80 til 73 prosent. Dette kan tyde på at svarprosenten ville ha blitt tilnærmet 80 dersom datafangstperioden hadde blitt forlenget. Det må tas høyde for at en del av virksomhetene som gjenstod ikke ville ha vært mulige å få kontakt med, men det bør også tas i betraktning at juleferien nærmet seg da innsamlingen ble avsluttet. Det kan antas at en del av bedriftene som takket nei ville ha hatt anledning til å svare etter ferien.

Svarprosent og frafall

Av de 976 virksomhetene som utgjør bruttoutvalget, ble 713 intervjuet, eller 73 prosent. Dette er en relativt høy svarprosent sammenliknet med andre frivillige bedriftsundersøkelser. 21 virksomheter var enten nedlagt eller midlertidig ute av drift, og er ikke inkludert i bruttoutvalget.

I en frivillig undersøkelse kan vi ikke forvente å få svar fra samtlige virksomheter som er trukket ut. Det var også i denne undersøkelsen noen som av forskjellige årsaker ikke deltok. Dette kaller vi frafall. Totalt frafall i denne undersøkelsen utgjorde 263 virksomheter, snaut 27 prosent av bruttoutvalget.

Årsaker til frafall

Frafallet deles inn etter fire ulike årsaker: Noen virksomheter ønsker ikke å delta, andre kan være forhindret fra deltakelse, noen lykkes vi ikke å komme i kontakt med, og til slutt har vi restkategorien "annet frafall".

Tabell 2 viser bruttoutvalgets prosentvise fordeling på svar og frafall etter næringsstype¹, ansattegruppe, som er antall ansatte i virksomhetene, og landsdel, som angir virksomhetenes geografiske plassering.

Tabell 2: Svarprosent og frafallsårsaker etter sektortype, ansattegruppe og landsdel for hele utvalget. Prosent av bruttoutvalg

	I alt	Intervju	Ønsker ikke å delta	Forhindret	Ikke truffet	Annet frafall	Antall virksomheter
I alt	100,0	73,1	17,5	0,3	8,3	0,9	976
Næringsstype							
Næring CDE ²	100,0	72,7	23,4	0,0	3,9	0,0	77
Næring F ³	100,0	69,1	22,3	0,0	6,5	2,2	139
Næring G ⁴	100,0	67,0	17,4	0,0	14,7	0,9	109
Næring H ⁵	100,0	59,3	26,5	1,0	12,2	1,0	189
Næring I ⁶	100,0	72,1	17,1	0,0	10,8	0,0	111
Næring JK ⁷	100,0	78,6	13,3	1,0	5,1	2,0	98
Næring L ⁸	100,0	86,7	7,8	0,0	4,4	1,1	90
Næring M ⁹	100,0	90,5	7,1	0,0	2,4	0,0	84
Næring N ¹⁰	100,0	82,3	10,1	0,0	7,6	0,0	79
Ansattegruppe							
10-29	100,0	70,3	18,9	0,7	9,5	0,7	296
30-99	100,0	74,5	18,4	0,3	6,5	0,5	369
100+	100,0	74,0	15,1	0,0	9,3	1,6	311
Landsdel							
Akershus og Oslo	100,0	66,6	21,8	0,4	9,9	1,4	284
Hedmark og Oppland	100,0	72,2	19,4	0,0	8,3	0,0	72
Østlandet ellers	100,0	74,8	16,6	0,7	7,9	0,0	151
Agder og Rogaland	100,0	77,5	14,0	0,0	7,8	0,8	129
Vestlandet	100,0	74,5	16,6	0,0	8,3	0,6	157
Trøndelag	100,0	80,5	15,6	0,0	2,6	1,3	77
Nord-Norge	100,0	75,5	13,2	0,9	9,4	0,9	106

¹ Inndelingen her følger stratifiseringen som ble brukt ved trekkingen av utvalget, og ikke SSBs Standard for næringsgruppering 2002.

² Bergverk og utvinning, industri, kraft- og vannforsyning

³ Bygg og anlegg

⁴ Varehandel, bil- og husholdningsrep.

⁵ Hotell- og restaurantvirksomhet

⁶ Transport og kommunikasjon

⁷ Finansiell tjenesteyting, forsikring, forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift

⁸ Offentlig adm, forsvar, sosialforsikr.

⁹ Undervisning

¹⁰ Helse- og sosialtjenester

Tabell 2 viser at den hyppigste frafallsårsaken for utvalget som helhet er at virksomheter som er trukket ut ikke ønsker å intervjues. Dette utgjør nesten to tredjedeler av alt frafallet. Det er også den viktigste frafallsgrunnen i samtlige næringer, ansattegrupper og landsdeler.

I de ulike næringsgruppene er det stor variasjon i svarprosent, hele 31,2 prosentpoeng. Særlig næring L og M, og til dels næring N, har lavt frafall. En årsak til dette kan være at de fleste foretakene innen disse næringene tilhører offentlig sektor, der man generelt er mer villig til å besvare undersøkelser enn i privat sektor. Sett under ett lå svarprosenten i offentlig sektor på 88 mens den i privat sektor lå på 68.

For næringsgruppene G, H og I ser vi at "ikke truffet" er en viktig frafallsårsak. For næring G er den nesten like høy som frafall på grunn av "ønsker ikke å delta". For næring H samvirker en høy prosent både på "ønsker ikke å delta" og "ikke truffet" til den svært lave svarprosenten 59. I dette kan det ligge både at det ikke er oppnådd kontakt med enheten overhodet, eller at det ikke har latt seg gjøre å få tak i en svarperson. Høye tall for frafallsårsak "ikke truffet" kan gjenspeile at bedriftsstrukturen i de aktuelle næringene ikke er lagt opp til at daglig leder/personalansvarlig befinner seg samme sted som de uttrukne enhetene eller er lett tilgjengelig, eller at de uttrukne enhetene ikke har vært "naturlige enheter". Det kan også ligge en del skjulte avganger her, det vil si nedlagte virksomheter som har fått status som frafall i stedet for avgang.

Går vi over til geografien ser vi at variasjonen er betydelig lavere, men likevel på 14 prosentpoeng. Akershus og Oslo skiller seg ut i negativ retning med 67 prosent svar. I Oslo er det generelt vanskeligere å få folk til å svare på intervjuundersøkelser enn i resten av landet, både i personundersøkelser og bedriftsundersøkelser. Trøndelag utmerker seg i den andre enden med 81 prosent svar. Ser vi bort fra Akershus/Oslo og Trøndelag er variasjonen på 5 prosentpoeng. Variasjonen når det gjelder frafallsårsaken "ikke truffet" er liten, med unntak av Trøndelag som bare har 3 prosent slikt frafall.

Innen de tre ansattegruppene varierer svarprosenten med 4 prosent. Den er noe høyere for virksomheter med flere enn 30 ansatte.

Utvalgsskjevhet

Frafall kan føre til utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant de som svarte (nettoutvalget) enn blant de som ble trukket ut til undersøkelsen (bruttoutvalget).

I en utvalgsundersøkelse kan det oppstå ulike former for skjevhet. For det første kan vi snakke om skjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes i utvalget enn i populasjonen som undersøkelsen skal si noe om. Slik utvalgsskjevhet kan oppstå i utvalgstrekkningen, hvor tilfeldigheter kan føre til at forekomsten av enkelte kjennemerker i utvalget ikke er helt lik fordelingen i populasjonen (utvalgsvarians). Denne skjevheten skyldes tilfeldigheter i trekkingen, og en kan forvente at de virksomheter som trekkes ut ikke skiller seg systematisk fra de som ikke trekkes ut.

For det andre kan det oppstå skjevhet i forbindelse med avganger. Med avgang menes virksomheter som ikke lenger er i målgruppen for undersøkelsen, herunder virksomheter som er nedlagt eller midlertidig ute av drift, samt virksomheter som hadde færre enn 10 ansatte.

Siden utvalget er trukket fra BoF så nært opp til intervjustart som mulig, er avganger i denne undersøkelsen ikke noe problem. Andelen avganger er så liten at den ikke kan innføre utvalgsskjevheter når utvalget er på denne størrelsen.¹¹

Virksomhetene som står igjen etter at avganger er fjernet, betegnes som bruttoutvalget. Bruttoutvalget er det utvalget vi faktisk forsøker å intervju. De virksomhetene vi oppnådde intervju med, utgjør nettoutvalget. Differansen mellom bruttoutvalget og nettoutvalget kalles frafall. Frafall kan føre til skjevhet mellom bruttoutvalget og nettoutvalget når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant de som svarte, enn blant de som ble forsøkt intervjuet. Skjevhet innebærer at nettoutvalget ikke er statistisk representativt for målgruppen. Skjevhet 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 nettoutvalget og bruttoutvalget for ett eller flere kjennemerker, ingen garanti for at utvalget ikke er skjevt for andre kjennemerker.

I vurderingen av utvalgsskjevhet bør en knytte størst oppmerksomhet til avvikene mellom nettoutvalget og bruttoutvalget. Dette kan en gjøre ved å sammenlikne fordelingen i bruttoutvalget med fordelingen i nettoutvalget. Dersom det er stort avvik mellom disse to fordelingene, viser dette at det foreligger utvalgsskjevhet for disse gruppene.

Når det gjelder sammenlikninger mellom nettoutvalget og bruttoutvalget er det alltid en risiko for at de virksomhetene som faktisk har deltatt (nettoutvalget), skiller seg systematisk fra de som ikke har deltatt (frafallet). Hvis temaet en studerer (den avhengige variabelen) har en særlig sterk sammenheng med kjennetegnet 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 være for små til at vekting har noen hensikt.

Utvalget til denne undersøkelsen ble trukket gjennom en stratifisert tilfeldig trekking, der strata bestod av næring (9 hovedområder) og bedriftsstørrelse (3 grupper). Stratifiseringen ble foretatt for å legge til rette for matching av bedriftene i neste fase. Stratumstørrelsene er derfor disproporsjonale og balansert ut fra antall bedrifter og andel seniorer. Utvalgsdesignet er stor grad utformet i forhold til forutsetningene for personundersøkelsen i fase 2, og ikke optimalisert som et vanlig bedriftsutvalg. Verdier for ulike interessevariabler kan beregnes til å være representative for den delpopulasjon av bedrifter som det er trukket fra. Man bør være forsiktig med å trekke slutninger om andre typer bedrifter.

Vurderingen av skjevheter i denne undersøkelsen tar utgangspunkt i tabell 3, som viser kjennemerkene næringstype, ansattegruppe (antall ansatte) og landsdel, og angir fordelingen i bruttoutvalget, nettoutvalget og frafallet. Av tabellen framgår det at frafallet har ført til visse skjevheter i nettoutvalget i forhold til bruttoutvalget for noen av kjennemerkene.

Innenfor de ulike ansattegruppene er det kun små avvik i fordelingen mellom netto- og bruttoutvalget, som sannsynligvis ikke vil ha noen innvirkning på estimatene.

¹¹ Avganger gir utvalgsskjevhet stort sett hvis utvalgsplanen er gammel eller hvis en ikke kjenner populasjonen en trekker fra.

De største skjevhetene mellom netto- og bruttoutvalget finner vi innen næringstypene. Næring H (Transport og kommunikasjon) er mest underrepresentert, med 3,7 prosent, mens næring M (Undervisning) er sterkest overrepresentert med 2,1 prosent.

Tabell 3: Bruttoutvalg, nettoutvalg, frafall og forskjell mellom netto- og bruttoutvalg fordelt på sektortype, ansattegruppe og landsdel for hele utvalget. Prosent

	Bruttoutvalg	Nettoutvalg	Frafall	Netto-Brutto
Totalt	100,0	100,0	100,0	
Næringstype				
Næring CDE ¹²	7,9	7,9	8,0	0,0
Næring F ¹³	14,2	13,5	16,3	-0,7
Næring G ¹⁴	11,2	10,2	13,7	-1,0
Næring H ¹⁵	19,4	15,7	29,3	-3,7
Næring I ¹⁶	11,4	11,2	11,8	-0,2
Næring JK ¹⁷	10,0	10,8	7,9	0,8
Næring L ¹⁸	9,2	10,9	4,6	1,7
Næring M ¹⁹	8,6	10,7	3,0	2,1
Næring N ²⁰	8,1	9,1	5,3	1,0
Ansattegruppe				
10-29	30,3	29,2	33,5	-1,1
30-99	37,8	38,6	35,7	0,8
100+	31,9	32,3	30,8	0,4
Landsdel				
Akershus og Oslo	29,1	26,5	36,1	-2,6
Hedmark og Oppland	7,4	7,3	7,6	-0,1
Østlandet ellers	15,5	15,8	14,4	0,3
Agder og Rogaland	13,2	14,0	11,0	0,8
Vestlandet	16,1	16,4	15,2	0,3
Trøndelag	7,9	8,7	5,7	0,8
Nord-Norge	10,9	11,2	9,9	0,3
Antall virksomheter	976	713	263	

PC-assistert intervjuing og innsamlingsfeil

I alle typer av undersøkelser, både i totaltelling og utvalgsundersøkelser, vil det forekomme svar som er feil. Feilene kan oppstå både i forbindelse med innsamlingen og under bearbeidingen. Datainnsamlingen i denne undersøkelsen foregikk ved hjelp av PC. Ved CAI-

¹² Bergverk og utvinning, industri, kraft- og vannforsyning

¹³ Bygg og anlegg

¹⁴ Varehandel, bil- og husholdningsrep.

¹⁵ Hotell- og restaurantvirksomhet

¹⁶ Transport og kommunikasjon

¹⁷ Finansiell tjenesteyting, forsikring, forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift

¹⁸ Offentlig adm, forsvar, sosialforsikr.

¹⁹ Undervisning

²⁰ Helse- og sosialtjenester

baserte undersøkelser (computer assisted interviewing) bruker intervjuerne PC under intervjuet, leser opp spørsmålene fra dataskjermen og registrerer svarene direkte.

En viktig fordel med denne innsamlingsmetoden er at alle hopp i spørreskjemaet programmeres på forhånd, og vi kan dermed redusere faren for at intervjuerne stiller feil spørsmål til feil personer. Samtidig ligger det farer i det at hoppene programmeres på forhånd. Eventuelle feil i programmeringen blir gjennomgående, og kan føre til at spørsmål blir verdiløse. De første dagene av datafangsten inneholdt skjemaet en mindre feil som førte til at virksomheter som etter gjeldende definisjon ikke hadde en seniorpolitikk fikk noen spørsmål som bare skulle gå til virksomheter som hadde en seniorpolitikk. Feilen førte ikke til at data gikk tapt, men en negativ konsekvens var at en unødig spørsmålsbyrden påfalt enkelte respondenter.

En annen fordel med PC-assistert intervjuing, er at en kan tilpasse ordlyden i spørsmålene til virksomhetens situasjon eller svar på tidligere spørsmål. Et eksempel på en slik tilpasning er at det riktige ordet blir stående i spørsmålsformuleringene i stedet for at spørsmålene inneholder skråstreker. Enkelte spørsmål var for eksempel formulert forskjellig avhengig av om virksomheten var privat eller offentlig. Denne formen for skreddersøm gir intervjusituasjonen et mer profesjonelt preg, og medvirker til at intervjuet forløper smidigere.

Endelig gir PC-assistert intervjuing mulighet for direkte kontroll av svarkonsistens mellom ulike spørsmål. For hvert spørsmål er det lagt inn grenser for gyldige verdier. I tillegg er det bygget inn et omfattende feilmeldingssystem dersom intervjueren taster inn et svar som er inkonsistent i forhold til tidligere svar. Slike svarkontroller er lagt inn på to nivå. En del feilmeldinger er absolutte, og kan ikke overstyres. Andre ganger legges det inn advarsler som intervjuerne kan velge å se bort fra.

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

Innsamlingsfeil kan også komme av at svarpersonen avgir feil svar. Det kan skyldes vansker med å huske forhold tilbake i tiden. Det kan også skyldes at spørsmål blir misforstått. Når det blir spurt om forhold som folk erfaringsmessig finner kompliserte, må en regne med å få en del feilaktige svar. I skjemaautviklingsprosessen var vi oppmerksomme på dette, og blinket ut de begrepene og spørsmål vi antok ville være mest problematiske å forstå til de kognitive intervjuene. Basert på resultatene fra de kognitive intervjuene ble enkelte av spørsmålene og begrepene bearbeidet.

Innsamlingsfeil kan også oppstå fordi visse spørsmål av enkelte oppfattes som sensitive. Svarpersonene kan i slike tilfeller bevisst gi feilaktige svar. De vurderinger som ligger til grunn for svaret kan også bli påvirket av hva respondenten oppfatter som sosialt ønskelig. Det foreligger ingen indikasjoner på at noen spørsmål har blitt oppfattet som særlig sensitive. Det er dog en viss mulighet for at noen virksomheter har ønsket å fremstille seg i et mer positivt lys, som mer aktiv i forbindelse med seniorpolitikk enn de faktisk er. I og med at ansatte og tidligere ansatte i bedriftene blir intervjuet i fase to av undersøkelsen vil det imidlertid være informasjon om dette fra to ulike kilder med antatt forskjellige interesser.

På tross av alle bestrebelser på å avdekke og rette opp eventuelle innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil, er det klart at ikke alle feil nødvendigvis blir oppdaget. Denne usikkerheten må en imidlertid akseptere.

Mulige utvalgsfeil avdekket under intervju

Intervjuerne rapporterer at en del av bedriftene stusset over at de skulle svare på undersøkelsen, ettersom de ikke hadde ansatte som kunne kategoriseres som seniorer. Dette fikk særlig konsekvenser for spørsmål E10-E14 og G1-G12, som forutsetter at det var eldre ansatte. Her var ikke svarkategoriene tilpasset respondentenes situasjon, det fantes ingen måte å rapportere at bedriften ikke hadde seniorer. Et filtreringsspørsmål burde ha vært lagt inn, alternativt ytterligere svarkategorier på noen av spørsmålene. Ved analysen av data kan E12 *Kan du angi om lag hvor stor prosentandel av de ansatte som er 55 år eller eldre?* brukes for å identifisere virksomheter uten seniorer.

Dette betyr ikke nødvendigvis at det har blitt gjort feil i selve utvalgstrekkningen. Virksomhetene kan ha hatt seniorer blant de ansatte tidligere i 2005, uten å ha seniorer på intervjutidspunktet. Det kan ha forekommet feilaktige registeropplysninger, og det kan ha skjedd at det har blitt svart for feil enhet, se neste avsnitt.

Mulige feilkilder

Intervjuerne sto overfor flere utfordringer når det gjaldt å finne rett svarperson. For flerbedriftsforetak var vi klare på at vi ikke ønsket at ballen skulle sparkes oppover i hierarkiet, at respondenten skulle være noen med ansvar for enheten som var trukket ut fordi vi ønsket å vite noe om hvordan seniorpolitikk fungerte på lokalt plan. Et problem da var at man i mindre virksomheter fikk respondenter som i realiteten ikke var representanter for arbeidsgiversiden. I undersøkelsen ble det stilt spørsmål om hvem som gav opplysningene. 83 prosent av disse oppgav å være daglig leder, personalsjef eller personalansvarlig.

I andre tilfeller har det vært vanskelig å finne ut hvilken enhet vi er ute etter, selv med adresse (flere avdelinger kan ha samme, eller adressen er ukjent/endret), organisasjonsnummer og antall ansatte. En kan si at disse ikke var "naturlige enheter", organisasjons/personalmessig, og det ville i slike tilfeller ha vært vel så riktig å rette spørsmålene til en representant for firmaet som organisasjonsmessig og/eller fysisk befant seg et annet sted. I enkelte tilfeller kan det ha skjedd at det ble svart for feil enhet, grunnet problemene med å identifisere enheter. Dette er imidlertid ikke mulig å kvantifisere.

Et annet problem, beslektet med de forrige, var at det i utvalget fantes mange og små avdelinger av samme virksomheter, og at én person var aktuell som svarperson for flere avdelinger. At respondenter hevdet å allerede ha blitt intervjuet forekom en tid så hyppig at vi mistenkte at det skyldtes tekniske problemer som gjorde at samme enhet ble intervjuet flere ganger. Denne hypotesen har vi forkastet, siden så godt som samtlige av de disse enhetene var små avdelinger under en virksomhet som hadde fått flere bedrifter trukket ut.

Vedlegg A. Informasjonsbrev

Organisasjonsnummer (bedrift)
Bedriftens/virksomhetens navn
V. daglig leder/ personalsjef
Adresse

Oslo, November 2005
Saksbehandler: Sven Skaare / Dag F. Gravem
Seksjon for intervjuundersøkelser

Undersøkelse om seniorpolitikk 2005

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tiden en undersøkelse om seniorpolitikk på oppdrag fra forskningsstiftelsen FAFO.

Til undersøkelsen er det trukket et utvalg på 1 000 virksomheter i privat og offentlig sektor fra SSBs bedrifts- og foretaksregister. **I løpet av kort tid vil en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå kontakte virksomheten for å gjennomføre et intervju på telefon.**

Hovedformålet med undersøkelsen er å kartlegge virksomheters arbeid med seniorpolitikk. Videre ønsker en også å samle inn data om pensjonordninger for ansatte, virksomhetens arbeid med Avtale om inkluderende arbeidsliv samt generelle personalpolitiske spørsmål.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt, og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt i henhold til Statistikkloven. For å lette belastningen på bedriftene vil vi hente inn enkelte grunndata fra register over bedriftenes organisering og økonomi, og opplysninger om ansatte, tilbake til 1998. Oppdragsgiver vil kun få tilgang til aidentifiserte data frem til utgangen av 2008. Anonyme opplysninger kan for øvrig utleveres til forskning og offentlig planlegging.

Hvis du har spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer:

800 83 028, eller på e-post: sven.skaare@ssb.no eller dag.f.gravem@ssb.no.

Vi håper din virksomhet har anledning til å delta!

Vennlig hilsen



Øystein Olsen
adm. direktør



Ole Sandvik
seksjonssjef

Organisasjonsnummer (bedrift)
Bedriftens/virksomhetens navn
V. daglig leder/ personalsjef
Adresse

Oslo, November 2005
Sakshandsamar: Sven Skaare / Dag F. Gravem
Seksjon for intervjuundersøkingar

Undersøking om seniorpolitikk 2005

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tida ei undersøking om seniorpolitikk på oppdrag frå forskningsstiftinga FAFO.

Til undersøkinga er det trekt eit utval på 1 000 verksemder i privat og offentleg sektor frå SSB sitt bedrifts- og foretaksregister. **Om kort tid vil ein intervjuar frå Statistisk sentralbyrå kontakte verksemda for å gjennomføre eit intervju på telefon.**

Hovudføremålet med undersøkinga er å kartleggje verksemders arbeid med seniorpolitikk. Vidare vil vi og samle inn data om pensjonordningar for tilsette, verksemda sitt arbeid med Avtale om inkluderande arbeidsliv samt generelle personalpolitiske spørsmål.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt, og alle opplysningar vil bli handsama konfidensielt etter Statistikklova. For å lette belastninga på bedriftene vil vi hente inn nokre grunndata frå register over bedriftene si organisering og økonomi, og opplysningar om tilsette, tilbake til 1998. Oppdragsgjevar vil berre få tilgang til aidentifiserte data fram til utgangen av 2008. Anonyme opplysningar kan utleverast til forskning og offentleg planlegging.

Om du har spørsmål i samband med undersøkinga, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: sven.skaare@ssb.no eller dag.f.gravem@ssb.no.

Vi voner verksemda di ønskjer å delta!

Med venleg helsing



Øystein Olsen
adm. direktør



Ole Sandvik
seksjonssjef

Undersøkelse om seniorpolitikk

Produktnummer 6701-1

Instruks

Orientering og veiledning for intervjuere

1. Innledning	16
1.1 Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen).....	16
2. Generell instruks	17
2.1 Utvalg	17
2.2 Innsamlingsmetode: telefonintervju	17
2.3 Innsamlingsperiode.....	17
2.4 Avtaler	17
2.5 IO-brev	17
2.6 Første kontakt med IO og ringebildet - viktig informasjon om enheten	17
2.7 Første kontakt med IO og innledningstekst.....	18
2.8 Argumenter til bruk ved overtalelse	18
2.9 Frafall og avgang	19
3. Oversikt over mulige problematiske spørsmål.....	19
3.1 Generelt	19
3.2 De enkelte spørsmål	21

IT-ansvarlig:	Jytte Duemark	21 09 42 08
Planleggere:	Sven Skaare/Dag F. Gravem	21 09 48 61/22 09 48 20

Avdeling for personstatistikk/Seksjon for intervjuundersøkelser

1. Innledning

Undersøkelsen utføres på oppdrag av forskningsstiftelsen FAFO, og foretas blant norske virksomheter i privat og offentlig sektor.

Formålene med undersøkelsen er:

- Å kartlegge norske virksomheters arbeid med seniorpolitikk og tiltak for eldre arbeidstakere.
- Å kartlegge arbeidet som gjøres basert på avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (se under)
- Å samle inn data om pensjonsordninger for ansatte.
- Å samle inn data om generelle personalpolitiske spørsmål

Undersøkelsen er en del av et større prosjekt om inkluderende arbeidsgivere. Denne delen av prosjektet retter seg mot virksomhetene, og disses daglige ledere eller personalansvarlige. Til neste år vil det bli foretatt en undersøkelse om de samme temaene blant arbeidstakere i et utvalg av disse virksomhetene.

2.1 Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen)

3. oktober 2001 inngikk Staten ved AAD på den ene siden og LO, NHO, YS, HSH, KS og Akademikerne en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Bakgrunnen for avtalen var at sykefraværet i Norge har økt den siste tiden, samtidig som antall personer på uførepensjon økte og pensjonsalderen ble lavere.

Målene i avtalen er (noe forkortet):

- Å redusere sykefraværet.
- Å få tilsatt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne. (Yrkeshemmede, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede)
- Ta bedre i bruk eldre arbeidstakeres ressurser og øke den reelle pensjonsalderen.

Underskriving av en samarbeidsavtale medfører forpliktelser for både regjeringen, virksomheten som arbeidsgiver og de enkelte ansatte i virksomheten.

I utvalget som er trukket ut til intervjuer vil det være både virksomheter som har undertegnet en IA-avtale, og virksomheter som ikke har undertegnet en slik avtale. Virksomheten kan da forplikte seg til ett eller flere av de tre delmålene.

For mer informasjon om avtalen, og SSBs forpliktelser i forhold til den:

<http://www.byranettet.ssb.no/filearchive/iaavtalen> (avt. fra 2001, info om forpliktelser og ordninger)

<http://www.byranettet.ssb.no/Artikler/internemeldinger/ia> (kort om IA-avtalen og SSB i dag)

2. Generell instruks

2.1. Utvalg

Til undersøkelsen er det trukket ut et utvalg på 1000 virksomheter med mer enn ti ansatte. Begrepet "virksomhet" dekker både private bedrifter og offentlige institusjoner, og utvalget kan blant annet kan inneholde industribedrifter, servicebedrifter, butikker, kommuner eller kommunale virksomheter. I virksomhetsbegrepet ligger det også at enheten som er trukket ut kan være et nivå i et konsern eller en større virksomhet - for eksempel et av Statoils raffinerier eller et kommunalt sykehjem.

I disse virksomhetene ønsker vi å intervju daglig leder, personalsjef eller andre ansatte som fungerer som personalansvarlige. I tilfeller der disse ikke har anledning kan andre ansatte i administrasjonen intervjues, eventuelt kan forskjellige ansatte intervjues for forskjellige deler av skjemaet. Hvem som intervjues skal det krysses av for i et av innledningsspørsmålene.

2.2. Innsamlingsmetode: telefonintervju

Undersøkelsen foregår over telefon, og intervjutiden vil være ca. 20 minutter. Undersøkelsen foregår bare på CATI.

2.3. Innsamlingsperiode

Undersøkelsen går på dagtid mandag til fredag i uke 46 til 50. Arbeidsøktene på CATI i samband med denne undersøkelsen blir utvidet, og vil vare fra 08.00 til 16.00. Også mandagene blir det altså jobbing på dagtid.

2.4. Avtaler

Del vil være mulig å legge avtaler til kveldsvaktene, mellom 16.00 og 21.00. Det må imidlertid ikke legges for mange avtaler på samme kveld, helst ikke flere enn 3-4. Sjekk gjerne jevnlig under Avtaler i CATI-adm for å unngå at det blir for mange avtaler, eller at de klumper seg sammen. Disse avtalene må også være "ekstra" harde, med IO direkte og på et klokkeslett det er hundre prosent enighet mellom intervjuer og IO om.

2.5. IO-brev

Vi har sendt ut et standardisert brev til alle virksomhetene som er trukket ut, se vedlegg 1. Brevet er stilet til "Daglig leder/personalansvarlig". Ingen informasjonsbrosjyre fulgte med.

2.6. Første kontakt med IO og ringebildet - viktig informasjon om enheten

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. I denne undersøkelsen er informasjonen svært viktig når det gjelder å få tak i rette vedkommende, og dessuten riktig *enhet*. Siden utvalget er trukket på virksomhetsnivå kan det være at telefonnummeret vi har går til en overordnet enhet i et flerbedriftsforetak.

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

- *Navn 2*: tilleggsopplysninger om navnet på akkurat den enheten (bedriften) vi er på jakt etter (mange bedrifter har ikke dette tillegget).
- *Bedr-nr.*: Organisasjonsnummer på bedrift - **vår enhet!** For enbedriftsforetak kalles dette foretaksnummer. Disse vil ikke ha noe nummer i feltet foretaksnr.

- *Foretaknr*: Organisasjonsnummer på foretak - foretaket som bedriften (enheten) vi skal ha tak i er underlagt.
- *Hushold 1 og 2*: Postadresse på bedriften.
- *Hushold 3*: antall ansatte.
- *Hushold 4*: Beskrivelse av næringsvirksomhet.
- *Hushold 5*: Enbedrifts-/flerbedriftsforetak.
- *Meldingsfeltet*: Kommentarer fra arbeid med manuelt oppsalg av telefonnummer. F.eks. når telefonnummeret er til et sentralbord som betjener flere bedrifter i samme foretak.

2.7. Første kontakt med IO og innledningstekst

I innledningsfasen vil det kunne være to momenter: først orientere om undersøkelsen og finne ut hvem som er riktig IO, deretter få tak i vedkommende og spørre om brevet er mottatt og så videre. Vi har derfor laget forslag til innledningstekster for begge disse fasene:

Første kontakt med virksomheten:

Ja, god dag mitt navn er nn, jeg ringer fra Statistisk Sentralbyrå angående en undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter. Vi skal ha sendt et brev om dette til virksomhetens daglige leder eller personalansvarlige. Vet du hvem som har mottatt dette brevet? Er det mulig å få snakke med vedkommende? (Om nødvendig: Hvem kan best svare på noen spørsmål om virksomhetens seniorpolitikk?) Når kan jeg ringe tilbake? Er det mulig å få et direktenummer?

Første kontakt med IO:

Ja, god dag mitt navn er nn, jeg ringer fra Statistisk Sentralbyrå angående en undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter. Vi skal ha sendt et brev om dette til din virksomhet. Har du lest dette brevet? Kjenner du til det? (Om nødvendig: orientering av IO om Oppdragsgiver, formål, registerkoblinger, anonymisering, taushetsplikt) Intervjuet vil ta om lag 15 minutter. Har du anledning til å være med på et intervju nå? Kan vi gjøre en avtale?:

Når det legges avtaler er må avtalefeltet brukes til å informere om hvor man er i prosessen, for eksempel om man har fått tak i IO, om man har fått et direktenummer men uten å ha fått tak i IO, om man bare har blitt bedt om å ringe sentralbordet på ny og så videre. Hvis IO etter flere forsøk ikke tar telefonen på sitt direktenummer kan det være best å lage en ny avtale med sentralbordet. Er vedkommende helt umulig å få tak i kan vi bli nødt til å spørre om noen andre i virksomheten kan svare, men helst ikke før mot slutten av perioden, i uke 47.

2.8. Argumenter til bruk ved overtalelse

Planleggingsarbeidet for denne undersøkelsen har vist at det er engasjement og stor interesse for temaene vi spør om. Vi håper derfor på en god svarprosent. Sjefer og personalledere imidlertid er ofte opptatte mennesker. Siden vi helst ikke vil at denne oppgaven skal delegeres til andre ansatte, og for å få med dem og unngå frafall generelt, har vi et knippe overtalelsesargumenter forulike situasjoner til intervjuerne:

- Seniorpolitikk i virksomheter er et emne som opptar svært mange, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

- I denne undersøkelsen stiller vi spørsmål til virksomheten, representert ved lederne. Til neste år vil vi foreta en undersøkelse blant arbeidstakere. Det er viktig for oss nå å få gode opplysninger om det som er virksomhetenes ståsted.
- Din virksomhet kan ikke erstattes med en annen. For å få så gode data som mulig er vi avhengige av at de vi har trukket ut svarer.
- Det kan være mange grunner til at seniorpolitikk ikke er noe sentralt tema for en virksomhet. Vi er også interessert i å finne ut mer om dette.

2.9. Frafall og avgang

Her er kodene som gjelder under frafall, avgang og overføring for virksomheter:

Frafalls- og avgangsårsaker:

- 11 - Ikke tid
- 12 - Ønsker ikke å delta
- 13 - Deltar ikke av prinsipp
- 14 - Andre nekter for svarperson i virksomheten

- 21 - Svarperson i virksomheten har kortvarig sykdom
- 22 - Svarperson i virksomheten har langvarig sykdom/svekkelse
- 24 - Språkproblemer

- 31 - Midlertidig fravær på grunn av kurs/tjenestereise
- 32 - Midlertidig fravær på grunn av ferie e.l.
- 34 - Finner ikke telefon til virksomheten
- 35 - Svarperson i virksomheten ikke å treffe av andre årsaker (spesifiser)

- 41 - Andre frafallsgrunner (spesifiser)

Avgang (alternativ 4 i Innled):

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

3. Oversikt over mulige problematiske spørsmål

Vi har forsøkt å ta med så mye informasjon som mulig i grønne hjelpetekster, og håper det vil fungere greit. Her i instruksjonen vil vi redegjøre for en del begreper og inndelinger som kan være vanskelige.

3.1. Generelt

3.1.1. Vet ikke og husker ikke

I denne undersøkelsen er det ikke sikkert at IO har informasjon tilgjengelig til å svare på andre spørsmål. Er det umulig for dem å oppgi et riktig svar er det bedre med "Vet ikke" enn gale opplysninger. Hvis det med en gang går fram det er veldig mye IO ikke kan svare på er

det mulig at noen annen i virksomheten hadde vært bedre egnet til å svare kan det være hensiktsmessig å spørre om andre i virksomheten kan tenkes å kunne svare.

3.1.2. Avtalefestet pensjon (AFP)

Dette begrepet dukker opp gjennom store deler av skjemaet. Her er litt info om ordningen:

AFP er en førtidspensjonsordning (tidligpensjonsordning) som gjør det mulig for arbeidstakere å gå av med pensjon fra fylte 62 år. Ordningen er frivillig i den forstand at arbeidstakerne selv velger om de skal benytte seg av denne muligheten. Det gir også adgang til å ta ut delvis AFP, om bedriften godtar dette – dvs. at arbeidstakeren for eksempel kan velge å ta ut 40 prosent pensjon og fortsette å jobbe 60 prosent.

Det finnes per i dag 5 ulike AFP-ordninger. Finansieringsordningene for disse varierer. I kommunesektoren kan en velge mellom tre ulike finansieringsordninger med ulike kombinasjoner av selvrisiko (100% selvrisiko vil si at en selv bærer de totale kostnadene når en av de ansatte går av med AFP) – derfor eget spørsmål om dette i skjemaet.

Om lag 80 prosent av alle arbeidstakere rundt 60 år arbeider i dag i en virksomhet som er tilsluttet en AFP-ordning. Alle i offentlig sektor er dekket, og nesten alle som omfattes av en tariffavtale i privat sektor. Minst vanlig er det å ha en AFP-ordning i små virksomheter f.eks. innen varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet og i servicenæringen for øvrig.

3.1.3. Seniortiltak, seniorpolitikk og livsfasepolitikk

At virksomheten har en **seniorpolitikk** vil som regel innebære at den har ulike **seniortiltak**, eller personalpolitikk rettet mot eldre arbeidstakere i virksomheten. Hva som defineres som eldre arbeidstaker kan variere fra virksomhet til virksomhet. I dette skjemaet har vi imidlertid konsentrert oss om arbeidstakere 55 år og eldre. Seniortiltak har primært som mål å bidra til at arbeidstakerne kan stå i jobb fram til aldersgrensen på 67 år, eller i alle fall ut over den nederste aldersgrensen i AFP på 62 år.

Tiltakene kan enten være av **forebyggende karakter**, i den forstand at de tar sikte på å forebygge helseskader og utbrenthet, sikre kontinuerlig kompetanseutvikling og/eller arbeidsmotivasjon. Forebyggende tiltak er derfor langsiktige, og er i prinsippet rettet mot alle arbeidstakere i virksomheten. I tillegg har vi tiltak for **fastholdelse**, som mer konkret er rettet mot dem som allerede har en svekket helse, utdatert kompetanse eller lignende eller som er i en slik alder at de kan velge å gå av med førtidspensjon (les: AFP). Disse ordningene har som formål enten å få arbeidstakerne til å velge å stå lenger gjennom enten å tilby tilrettelegging av arbeidet, kompetanseoppgradering eller lignende - eller ved å gjøre det mer økonomisk lønnsomt/fordelaktig for den enkelte å vente med å ta ut førtidspensjon (primært AFP) – for eksempel ved å tilby delvis pensjon, mer fleksible arbeidstidsordninger, ekstra lønn eller bonus – eller ekstra ferie og/eller fridager.

Livsfasepolitikk er en personalpolitikk hvor en tar hensyn til at ansatte i ulike livsfaser (nyansatte, småbarnsforeldre, middelaldrende og eldre) har ulike behov i forhold til arbeidssituasjonen, og derfor bevisst utformer og tilrettelegger personalpolitikken i henhold til dette – ved å for eksempel tilby egne fleksible arbeidstidsordninger for småbarnsforeldre eller tilbud om lønnsbonus for arbeidstakere som velger å stå i jobb etter fylte 62 år. Slik sett vil seniorpolitikken eller seniortiltakene ofte være en integrert del av en bedriftens livsfasepolitikk.

Enkelte virksomheter har også bevisst valgt å kalle tiltak rettet mot eldre arbeidstakere livsfasepolitikk, fordi de primært vektlegger forebygging og ikke ønsker å ha en egen personalpolitikk for hver av de ulike gruppene av ansatte, eller fordi de mener at seniorbegrepet kan virke stigmatiserende.

3.2. De enkelte spørsmål

Inn11 Hvilken sektor tilhører virksomheten?

Dette spørsmålet har noe å si for hvilke spørsmål som vil bli stilt i løpet av skjemaet. "Sektor" er ikke helt dekkende, siden offentlig og kommunal sektor er delt opp i ulike grupper. "Kommunal eller fylkeskommunal forvaltning" viser til administrative enheter. Kommunale og fylkeskommunale skoler hører inn under 4. Annen offentlig virksomhet.

Hvis respondenten svarer "Kommunal sektor" uten nærmere presisering må det følges opp med et spørsmål å la "er virksomheten et kommunalt helseforetak, en kommuneadministrasjon eller annen kommunal virksomhet." Tilsvarende hvis respondenten bare svarer "Offentlig sektor", følg opp med: "Er virksomheten et offentlig helseforetak, en kommunal administrasjon eller tilhører den annen offentlig sektor?" I de fleste tilfeller vil det gå fram av skjermbildet hvilken sektor

C6 Har virksomheten mottatt bistand fra arbeidslivssenteret i tilknytning til IA-avtalens delmål 3 om å utvikle en seniorpolitikk?

Trygdeetaten har opprettet egne fylkesvise enheter: *Trygdeetatens arbeidslivssenter - senter for inkluderende arbeidsliv*. Alle bedrifter og virksomheter, både offentlige og private, er oppfordret til å underskrive en samarbeidsavtale med det eller de arbeidslivssentrene virksomheten hører inn under.

G15 En **mentor** er en arbeidstaker, gjerne en eldre og erfaren, som har en formell rådgivnings- eller veiledningsrolle i forhold til en annen arbeidstaker. Oppgaven vil blant annet innebære at vedkommende gir faglige råd og veiledning til en, ofte yngre mer uerfarne arbeidstaker, og er tilgjengelig når denne ber om hjelp til å takle utfordringer i arbeidet. Ordningen er mest å sikre overføring av uformell bedriftsspesifikk kompetanse og erfaring.

Spørsmålssekvens I : Pensjonsordninger og -begreper

I denne sekvensen dukker det opp en del begreper som man vil kjenne til i større eller mindre grad:

3.2.1.1. Tjenestepensjon

Tjenestepensjoner i arbeidsforhold er *pensjonsytelser som kommer i tillegg til ytelsene fra folketrygden*, og er regulert gjennom Lov om foretakspensjon (LOF) og Lov om innskuddspensjon (LOI), med virkning fra 2001. LOF regulerer de *ytelsesbaserte*

pensjonsordningene, samt innskuddsordninger med forsikringselement i opptjeningstiden (engangsbetalt alderspensjon), mens LOI regulerer de fleste *innskuddsbaserte ordningene* (se under). Det er mest vanlig med en ytelsesbasert ordning i dag.

Tjenstepensjonen kan i tillegg til alderspensjon omfatte en uførepensjon og en etterlattepensjon (ektefelle- og barnepensjon).

I dag er det om lag halvparten av alle ansatte i privat sektor som er omfattet av en tjenstepensjonsordning, og alle i offentlig sektor, med unntak for dem med lav stillingsprosent (mindre enn 20 prosent stilling) eller midlertidig ansettelse. Ordningen er mest vanlig i store virksomheter.

3.2.1.2. Ytelsespensjon

En ytelsesbasert ordning (etter LOF) sikrer arbeidstakerne en viss prosentandel av sluttlønnen ved pensjonering, inkludert folketrygdytelsen. Prosentandelen kan variere fra virksomhet til virksomhet, men alle arbeidstakere innen en og samme bedrift må ha samme ytelsesnivå.

I privat sektor varierer ytelsesprosenten fra noe under 60 prosent i de mest beskjedne ordningene til 70 prosent eller mer i øvrige ordninger. Det vanlige er likevel ordninger rundt 66 % eller lavere. Det er bedriften selv som bestemmer hvordan pensjonsordningen skal utformes i privat sektor, og de ansatte har normalt ingen medbestemmelse, og få av ordningene er avtalefestet.

I offentlig sektor har alle en tjenstepensjonsordning, enten gjennom lov, som i staten, eller avtalefestet, som i kommunesektoren. Denne sikrer dem en samlet pensjon tilsvarende 66 prosent av sluttlønnen, inkludert de utbetalingene de får fra folketrygden.

3.2.1.3. Innskuddspensjon

Ved en innskuddsordning (etter LOI) innbetales et fast beløp eller en prosentandel av lønnen hvert år. Ytelsen bestemmes dermed av samlet sparebeløp og avkastningen på sparekapitalen. Utbetalingen fra innskuddsordningen kommer i tillegg til ytelsene fra folketrygden.

3.2.1.4. Ulike kombinerte løsninger

Enkelte bedrifter vil også kunne ha både en innskudds- og en ytelsesbasert tjenstepensjonsordninger samtidig. I de fleste tilfeller vil dette gjelde virksomheter som har gått over fra en innskuddsbasert til en innskuddsbasert ordning, og den ytelsesbaserte ordninger vil da ofte kun gjelde de som var ansatt før innføring av innskuddsordningen, mens innskuddsordningen gjelder for alle nye ansatte (parallele ordninger – hvor den opprinnelige ytelsesbaserte ordningen er lukket). I enkelte (men svært få) tilfeller kan de ansatte også velge om de vil ha en innskuddsbasert eller en ytelsesbasert ordning (kombinerte løsninger).

Fafo 31.november 2005 – tim

Revisjon av utkast fra SSB av 28.10.2005

Revidert for programmering av Dag F. Gravem 01.11.2005

Revidert etter programmering av Tove Midtsundstad 02.11.2005 og 04.11.2005

Siste revidering 13.11.2005, etter gjennomgang av spørreskjema etter programmering (10.11.05).

Fafo 31.november 2005 – tim

Revisjon av utkast fra SSB av 28.10.2005

Revidert for programmering av Dag F. Gravem 01.11.2005

Revidert etter programmering av Tove Midtsundstad 02.11.2005 og 04.11.2005

Siste revidering 13.11.2005, etter gjennomgang av spørreskjema etter programmering (10.11.05).

A. Bakgrunnsinformasjon om virksomheten

1. Vi ønsker først å vite litt om hovedproduktet eller tjenestene i deres virksomhet. Produserer virksomheten hovedsakelig varer, leverer den hovedsakelig tjenester eller er begge deler viktige?
 - a. Varer -> spørsmålsformuleringer 2.1, 3.1, 4.1
 - b. Tjenester -> spørsmålsformuleringer 2.2, 3.2, 4.2
 - c. Begge deler -> spørsmålsformuleringer 2.3, 3.3, 4.3

2. 2.1 Vil du si at den typen produksjon dere utfører hovedsakelig er standardisert, eller er den av individuelt tilpassede produkter? 2.2
Vil du si at tjenestene dere hovedsakelig utfører er standardiserte, eller er de individuelt tilpassede tjenester? 2.3
Vil du si at typen produksjon og tjenester dere utfører hovedsakelig er standardisert, eller er varene og tjenestene individuelt tilpasset?
 - a. Standardisert produksjon/- tjenester
 - b. Individuelt tilpassede produkter/tjenester
 - c. Vet ikke

3. 3.1 Hva er hovedproduktene virksomheten driver med? 3.2
Hva er hovedtjenestene virksomheten driver med?
3.3 Hva er hovedproduktene eller hovedtjenestene virksomheten driver med?
(Skriv inn)

4. Så noen spørsmål om virksomhetens hovedyrkesgruppe. 4.1
 (hvis a i A1) Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i framstillingen av bedriftens hovedprodukter? 4.2 (hvis b i A1)
 Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i framstillingen av bedriftens hovedtjenester? 4.3
 (hvis c i A1) Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i framstillingen av bedriftens hovedprodukter eller hovedtjenester?

(skriv inn . kodes ikke. Dette definerer: HYG = hovedyrkesgruppe. Bruk gjerne samme betegnelse seinere i intervjuet) { HYG = den største gruppen . gjerne en omfattende kategori: f eks helsepersonell, produksjonsarbeidere, saksbehandlere, salgsmedarbeidere . eller mer spesifikke grupper }

5. Omtrent hvor mange ansatte i hovedyrkesgruppen har virksomheten i dag?
6. Hvor lett eller vanskelig er det for dere å få arbeidstakere med relevant kompetanse til virksomhetens hovedyrkesgruppe? Er det svært lett, nokså lett, nokså vanskelig eller svært vanskelig?
- a. Svært lett
 - b. Nokså lett
 - c. Nokså vanskelig
 - d. Svært vanskelig
 - e. Vet ikke/usikker
7. Hvilket av følgende kriterier er **det viktigste** når det rekrutteres nye medarbeidere til hovedyrkesgruppen? (nye medarbeidere = eksternt rekrutterte)?
- a. Referanser fra tidligere arbeidsgivere,
 - b. Anbefalinger fra personlige kontakter,
 - c. Formell utdanning,
 - d. Erfaring fra lignende arbeid,
 - e. Alder

7.1 Hvilket kriterium er det **nest viktigste**? (fjern kriteriet som ble krysset av i 7.)

- a. Referanser fra tidligere arbeidsgivere,
 - b. Anbefalinger fra personlige kontakter,
 - c. Formell utdanning,
 - d. Erfaring fra lignende arbeid,
 - e. Alder
8. Hvor lang tid tar det gjennomsnittlig å lære opp en nyansatt i virksomhetens hovedyrkesgruppe? Ta det en uke eller mindre, mellom en uke og en måned, mellom en måned og seks måneder, eller tar det mer enn seks måneder?

- a. en uke eller mindre
- b. en uke til en måned
- c. 1-6 måneder
- d. mer enn 6 måneder

9. **Filter: Stilles kun til bedrifter i privat sektor** *Er virksomheten 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

B. Bedrifiers sosiale og samfunnsmessige ansvar

1. *Hva forbinder du med begrepet "virksomheters samfunnsmessige og sosiale ansvar" Åpent spørsmål. Kryss av for punktene som nevnes – eventuelt noter under annet*

- f. Å følge lover og avtaleverk, bidra til etiske investeringer, bekjempe økonomisk kriminalitet, barnarbeid, verne miljøet m.v.
- g. Bidra til virksomhetens nærmiljø, støtte til kulturelle og/eller sosiale aktiviteter, sponse idrett m.v.
- h. Ivaretagelse og utvikling av egne ansatte; ulike sosiale ordninger/velferdsordninger på arbeidsplassen, godt arbeidsmiljø og kompetanseutvikling
- i. Bidra til å redusere sykefraværet og tidligavgangen fra arbeidslivet (uførepensjonering, AFP-pensjonering)
- j. Ansvar for å sysselsette utsatte grupper på arbeidsmarkedet – som for eksempel etniske minoriteter, yrkeshemmede og eldre arbeidstakere
- k. Annet (beskriv)

2. *I hvilken grad vil du si at din virksomhet viser et samfunnsmessig eller sosialt ansvar i denne forstand? Vil du si i stor grad, i noen grad, i liten grad eller ingen grad?*

- a. I stor grad -> B3
- b. I noen grad -> B3
- c. I liten grad -> B4
- d. Ingen grad -> B4

3. *(hvis a eller b i B2) Er dette nedfelt skriftlig, for eksempel i virksomhetens målsetninger, retningslinjer eller lignende? Ja/nei/vet ikke*

4. *I hvilken grad vil du si at **din** virksomhet har et samfunnsmessig ansvar for å bidra til følgende: :*

- a. at de ansatte kan utvikle sin kompetanse og nyttiggjøre sine ressurser på en best mulig måte
- b. å redusere sykefraværet
- c. å redusere antall uførepensjonerte og førtidspensjonister (AFP-pensjonister)
- d. å øke sysselsettingen av eldre arbeidstakere
- e. å øke sysselsetting av utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som for eksempel arbeidsledige, etniske minoriteter, yrkeshemmede og sosialklienter

Etter hvert delspørsmål a-g: Vil du si i stor grad, i noen grad, i liten grad eller ingen grad

- a. I stor grad
- b. I noen grad
- c. I liten grad
- d. I ingen grad

C. Offentlige virkemidler og inkluderende arbeidsliv

1. *Myndighetene har redusert arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere fra 62 år med 4 prosentpoeng, i hvilken grad har dette påvirket dere til å holde på eldre arbeidstakere? Vil du si i stor grad, i noen grad, i liten grad eller ingen grad?*

- a. I stor grad
- b. I noen grad
- c. I liten grad
- d. I ingen grad

2. *I hvilken grad har dette påvirket dere til å ansette eldre arbeidstakere?*

- a. I stor grad
- b. I noen grad
- c. I liten grad
- d. I ingen grad

3. *Hvilke andre tiltak utover reduksjonen i arbeidsgiveravgift mener du myndighetene bør iverksette for å fremme virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk/livsfasepolitikk? Åpent spørsmål*

D. Avtalen om inkluderende arbeidsliv

1. Har virksomheten undertegnet en samarbeidsavtale om å være inkluderende arbeidslivsbedrift? Ja/nei (vet ikke)

- a. Ja -> D2
- b. Nei -> D3, deretter E
- c. Vet ikke -> E

2. Hvilket år skjedde dette? (Skriv årstall)

Vet du også hvilken måned det var?

3. (Hvis nei på spørsmål D1) Har virksomheten planer om å inngå en slik avtale?

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

4. Hvilke av IA-avtalens delmål har virksomheten forpliktet seg i forhold til?

- f. Delmål 1: Reduksjon av sykefravær
- g. Delmål 2: Inkludering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne
- h. Delmål 3: Ta bedre i bruk eldre arbeidstakeres ressurser og øke den reelle pensjoneringsalderen. **Hvis avkrysset -> D5, hvis ikke avkrysset -> E)**

5. (Hvis avkrysset D4c). Jobbet virksomheten allerede før inngåelse av IA-avtalen med seniorpolitikk eller tiltak for å øke den reelle pensjoneringsalderen?

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

6. (Hvis avkrysset D4c.) Har virksomheten mottatt bistand fra Arbeidslivssenteret i tilknytning til IA-avtalens delmål 3 om å utvikle en seniorpolitikk? Ja/nei/vet ikke

- a. Ja -> D7
- b. Nei -> E
- c. Vet ikke -> E

7. (Hvis ja på spørsmål D6) Hva har Arbeidslivssenteret bistått med? (Flere kryss er mulig)

- a. Bistand til å formulere virksomhetens seniorpolitiske målsettinger
- b. Bistand til rutineutvikling
- c. Bistand til å formulere seniorpolitiske tiltak
- d. Kurs relatert til seniorpolitikk

- e. Veiledning knyttet til seniorpolitikk
- f. Bistand i enkeltsaker
- g. Annet (NOTER HVA)

8. *(hvis ja på spørsmål D6) Hvor fornøyd har virksomheten vært med bistanden fra Arbeidslivssenteret? Vil du si svært fornøyd, nokså fornøyd, nokså misfornøyd eller svært misfornøyd?*

- a. Svært fornøyd
- b. Nokså fornøyd
- c. Nokså misfornøyd
- d. Svært misfornøyd

E. Personalpolitikk og organisatoriske forhold

1. *Har virksomheten gjennomført større organisasjonsmessige endringer de siste fem årene?* (Som ”større organisasjonsmessige endringer” regnes intern reorganisering av ymse slag (omlegging av drift, flytting, innføring av ny teknologi, fisjoner, fusjoner m.v)). Ja/nei/vet ikke

- a. Ja -> E2
- b. Nei -> E3
- c. Vet ikke -> E3

2. Hvis ja på spørsmål E1. *Når skjedde dette?* (Årstall. Hvis teknisk mulig kan ett eller flere årstall oppgis. Hvis ikke registreres seneste årstall)

3. *Har virksomheten gjennomført en nedbemanning i løpet av de siste fem årene (grønn tekst redusert antallet ansatte inkludert. naturlig avgang)?*

- a. Ja -> E4
- b. Nei - E6
- c. Vet ikke -> E6

4. Hvis ja på spørsmål E3. *Når skjedde dette?* (Årstall. Hvis teknisk mulig kan ett eller flere årstall oppgis. Hvis ikke registreres seneste årstall)

5. *Hvis ja på spørsmål E3. Skjedde den siste nedbemanningen ved naturlig avgang, eller måtte det benyttes oppsigelser?*

- a. Bare naturlig avgang
- b. Oppsigelser og naturlig avgang
- c. Bare oppsigelser

16. *(Hvis ja på spørsmål E3) Mottok noen av arbeidstakerne over 55 år sluttpakke eller gavepensjon i denne forbindelse ?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

6. *Har virksomheten minst en person som har som sin hovedoppgave å arbeide med ...?* (Ja/nei på hvert alternativ)

- d. Personalspørsmål
- e. Produktutvikling
- f. Drift av data eller IT-utstyr
- g. Opplæring av ansatte

7. *Har virksomheten foretatt en kompetansekartlegging for hele virksomheten?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

8. *Har virksomheten gjennomført medarbeidersamtaler det siste året?*

- a. Ja -> E9
- b. Nei -> E11
- c. Vet ikke -> E 11

9. *Hvis ja på spørsmål E8. Utarbeides det individuelle opplæringsplaner som en del av medarbeidersamtalene? (probespørsmål hvis IO svarer Ja: Gjøres dette alltid eller av og til?)*

- a. Alltid
- b. Av og til
- c. Nei
- d. Vet ikke

10. *Hvis ja på spørsmål E8. Er livsfasetilpasning et eget tema i medarbeidersamtaler med eldre arbeidstakere? (oppfølgingsspørsmål hvis IO svarer Ja: Er dette alltid et tema eller av og til?)*

- a. Alltid
- b. Av og til
- c. Nei
- d. Vet ikke

11. *Er det laget en oversikt over alderssammensetningen blant de ansatte i virksomheten? Ja/nei/vet ikke*

- a. Ja -> E12
- b. Nei -> E13
- c. Vet ikke - E13

12. *(Hvis ja på spørsmål E11) Kan du angi om lag hvor stor andel av de ansatte som er 55 år eller eldre?*

13. *Har virksomheten oversikt over den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen blant de ansatte?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

14. Opplever virksomheten at det er for mange av de eldre ansatte som går av tidlig? Ja/nei/vet ikke

- h. Ja
- i. Nei
- j. Vet Ikke

15. Hvis svar ja på spørsmål 14. Har virksomheten noen formening om hva som er hovedårsakene til dette?

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

16. Hvis ja på spørsmål E15, hva mener dere er de to viktigste årsakene til at eldre arbeidstakere velger å pensjonere seg tidlig hos dere? Åpent spørsmål – kryss av for viktigste grunn.

- k. Sykdom eller redusert arbeidsevne
- l. Psykisk belastende arbeid
- m. Fysisk belastende arbeid
- n. Konflikter med ledelsen
- o. Konflikter med andre kollegaer
- p. Nedbemanning (at noen måtte gå)
- q. Omstillinger eller innføring av ny teknologi
- r. Arbeidstakeres eget ønske om mer fritid
- s. At det er vanlig på arbeidsplassen å gå av tidlig med AFP
- t. At ansatte har gått lei av jobben eller mistet motivasjonen
- u. Annet NOTER HVA

Kryss av for nest viktigste grunn:

- a. Sykdom eller redusert arbeidsevne
- b. Psykisk belastende arbeid
- c. Fysisk belastende arbeid
- d. Konflikter med ledelsen
- e. Konflikter med andre kollegaer
- f. Nedbemanning (at noen måtte gå)
- g. Omstillinger eller innføring av ny teknologi
- h. Arbeidstakeres eget ønske om mer fritid
- i. At det er vanlig på arbeidsplassen å gå av tidlig med AFP
- j. At ansatte har gått lei av jobben eller mistet motivasjonen
- k. Annet NOTER HVA

17. *Hvor mange søkere hadde dere til sist utlyste stilling? (Tall)*

18. *Har eventuelle utlyste stillinger det siste året vært aktuelle for personer over 55 år?*
Ja/nei/vet ikke

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

19. *Har virksomheten rekruttert medarbeidere over 55 år det siste året?*

- a. Ja -> E120
- b. Nei -> E21
- c. Vet ikke -> E21

20. *Hvis ja på spørsmål E19. Har disse blitt foretrukket framfor yngre kandidater med tilsvarende kvalifikasjoner?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

F. Organisasjons – og avtaleforhold

FILTER Spørsmålene under F stilles bare til virksomheter i privat sektor og virksomheter innen helseforetakene i offentlig sektor (dvs. sykehus og lignende)

1. *Er virksomheten medlem av en arbeidsgiverorganisasjon? (Ja/Nei)*

- a. Ja
- b. Nei

2. *Er noen av de ansatte organisert i en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon? (Ja/nei)*

- a. Ja
- b. Nei

3. *Hvis ja på spørsmål F2. Hvor mange av de ansatte er organisert ? (NB: her godtar vi anslag)
(Prosentandel)*

4. *Er noen av de ansatte dekket av en kollektiv tariffavtale eller overenskomst, eller blir lønn og andre arbeidsvilkår utelukkende avtalt individuelt med den enkelte ansatte?*

- a. Gjennom tariffavtale eller overenskomst -> F5
- b. Kun individuelle avtaler -> G
- c. Vet ikke -> F7 (alt 1)

5. (Hvis svar A på spørsmål F4)

*Om lag hvor mange av de ansatte er dekket av en tariffavtale eller overenskomst?
(Prosentandel)*

6. (Hvis svar A på spørsmål F4) *Er dette en landsomfattende tariffavtale inngått av en arbeidsgiverorganisasjon? Ja/nei/vet ikke*

- a. Ja -> F7 (alt 1)
- b. Nei -> F7 (alt 2)
- c. Vet ikke -> F7 (alt 2)

7. Hvis Ja på spørsmål F6. *Forhandler dere i tillegg om lønns- og arbeidsvilkår lokalt på bedriften?*

Hvis nei på spørsmål F6. *Forhandler dere om lønns- og arbeidsvilkår lokalt på bedriften?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

G. Seniortiltak og personalpolitikk for arbeidstakere over 55 år

1. Har arbeidstakere over 55 år benyttet fleksible arbeidstidsordninger ut over vanlig fleksitidsordninger det siste året (for eksempel i form av tidskontoordning, deltid, kombinasjon arbeid og trygd)? Til intervjuer: Vanlige fleksitidsordninger vil for eksempel være ordninger som man har i staten, hvor en har mulighet til å velge når man hhv. starter og avslutter arbeidsdagen, forutsatt at man i gjennomsnitt er der 37,5 timer per uke, og er til stede i kjernetid fra 9.00 til 14.30.

- a. Ja -> G2
- b. Nei -> G3
- c. Vet ikke -> G3

2. Hvis ja på spørsmål G1. Hvilke ordninger dreide det seg konkret om? Åpent spørsmål

- l. Tidskontoordning
- m. Deltid
- n. kombinasjon av arbeid og trygd (for intervjuer: For eksempel del-AFP, delvis uføretrygd kombinert med arbeid eller alderspensjon kombinert med arbeid)
- o. Annet (NOTER HVA)

6. *Benytter virksomheten noen særskilte tiltak/ordninger for å motivere eldre arbeidstakere til videre kompetanse- og karriereutvikling ? Ja/nei/vet ikke*

- a. Ja ->G7
- b. Nei ->G8
- c. Vet ikke ->G8

7. *Hvis svar ja på spørsmål 6. Hvilke tiltak dreier dette seg om ? Åpent spørsmål (Flere kryss mulig)*

- a. Jobbrotasjon
- b. Hospitering
- c. Annen stilling
- d. Andre arbeidsoppgaver
- e. Sabbatsordninger
- f. Opplærings- og kompetanseutviklingstiltak med lønn
- g. Opplærings- eller kompetanseutviklingstiltak uten lønn
- h. Andre tiltak NOTER HVA

8. *Benytter virksomheten noen særskilte tiltak/ordninger for å forebygge helseskader og utbrenthet hos eldre arbeidstakere? Ja/nei/vet ikke*

- a. Ja -> G9
- b. Nei ->G10
- c. Vet ikke ->G10

9. *Hvis svar ja på spørsmål G8. Hvilke tiltak dreier dette seg om ? Åpent spørsmål (Flere kryss mulig)*

- a. Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon
- b. Redusert arbeidstid uten lønnskompensasjon
- c. Omplussing til annen stilling
- b. Tilrettelegging av arbeidet
- c. Hjelpemidler for å lette arbeidet
- d. Endrede arbeidsoppgaver
- e. Jobbrotasjon
- f. Hospitering
- g. Sabbatsordninger
- h. Trim organisert i arbeidstida
- i. Fri fysioterapi eller massasje
- j. Andre tiltak NOTER HVA

10. *Benytter virksomheten noen særskilte tiltak/ordninger for at arbeidstakere som allerede har redusert arbeidsevne/helseplager skal kunne fortsette noen år til? ja/nei/vet ikke*

- a. Ja -> G11
- b. Nei -> G12
- c. Vet ikke->G12

11. Hvis svar ja på spørsmål G10. Hvilke særskilte tiltak/ordninger dreier dette seg om? Åpent spørsmål (Flere kryss mulig)

- a. Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon
- b. Redusert arbeidstid uten lønnskompensasjon
- c. Omplussing til annen stilling
- d. Tilrettelegging av arbeidet
- e. Hjelpemidler for å lette arbeidet
- f. Endrede arbeidsoppgaver
- g. Jobbrotasjon
- h. Hospitering
- i. Sabbatsordninger
- j. Trim organisert i arbeidstida
- k. Fri fysioterapi eller massasje
- l. Andre tiltak NOTER HVA

14. *Benytter noen av arbeidstakerne over 55 år hjemmekontor eller fjernarbeidsordninger?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

15. *Har noen av arbeidstakerne over 55 år blitt benyttet som mentor det siste året?*
Til intervjuer: Med mentor mener vi

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

FILTER: Spørsmål a-c (tidligere I2-I4) stilles til virksomheter i privat sektor, da alle virksomheter i offentlig sektor tilbyr AFP.

- a. *Er bedriften tilsluttet en AFP-ordning?*
 - 1. Ja -> b
 - 2. Nei -> G17
 - 3. Vet ikke -> G22

- b. *Hvilket år ble bedriften medlem av AFP-ordningen? (ÅRSTALL)*
- c. *Hvis ja på spørsmål I2. Har bedriften en ordning med gavepensjon som gis som et tillegg til AFP-ytelsen?*
1. Ja
 2. Nei
 3. Vet ikke

FILTER: Hvis virksomheten er en del av offentlig sektor eller har svart ja på spørsmål a over (tidligere I2) - stilles spørsmål G17-G21

17. Har noen av arbeidstakerne gått av med avtalefestet pensjon (AFP) i løpet av de siste fem årene?

- a. Ja -> G18
- b. Nei -> G18
- c. Vet ikke -> G18

18. Har virksomheten tilbudt arbeidstakere med rett til å gå av med AFP noen særskilte tiltak eller ordninger for å få dem til å jobbe lenger?

- a. Ja -> G19
- b. Nei -> G21
- b. Nei -> G21
- c. Vet ikke -> G21

19. (Hvis ja på spørsmål G18) Er dette tiltak eller ordninger som tilbys alle eldre arbeidstakere som nærmer seg 62 år, eller vurderes det fra tilfelle til tilfelle?

- a. Omfatter alle
- b. Vurderes i det enkelte tilfelle
- c. Varierer mellom ordningene
- d. Vet ikke

20. (Hvis ja på spørsmål G18) Hvilke tiltak dreier dette seg om? (Flere kryss mulig)

- a. Ekstra lønn eller bonus for å stå ett år lenger
- b. Kortere arbeidstid uten lønnskompensasjon
- c. Kortere arbeidstid med lønnskompensasjon
- d. Mulighet til å kombinere arbeid og trygd (dvs. ta ut del-AFP)
- e. Særskilte arbeidsoppgaver eller prosjekter
- f. Ekstra feriedager ut over den 6. ferieuka (som alle over 60 år har rett til)
- g. Tilrettelegging av arbeide
- h. Hjelpemidler for å lette arbeidet
- i. Andre tiltak NOTER HVA

21. (Hvis ja på spørsmål G18.) *Har disse tiltakene bidratt til utsatt avgang?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

FILTER FOR SPØRSMÅL 22-25

Stilles hvis svar ja på spørsmål G6, G8, G10 og/eller G18

22. *Har arbeidstakerne vært aktivt med på å foreslå eller utforme noen av virksomhetens seniortiltak (Til intervjuer: Med seniortiltak menes det her særskilte ordninger og tiltak rettet mot eldre arbeidstakere for å fremme kompetanseutvikling, forebygge helseskader, skjerme ansatte med helseplager eller forhindre tidlig AFP-pensjonering)?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

23. *Hvis svar ja på spørsmål F2: Har fagforeningen eller tillitsvalgte vært aktivt med på å foreslå eller utforme noen av virksomhetens seniortiltak (Til intervjuer: Med seniortiltak menes det her særskilte ordninger og tiltak rettet mot eldre arbeidstakere for å fremme kompetanseutvikling, forebygge helseskader, skjerme ansatte med helseplager eller forhindre tidlig AFP-pensjonering)?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

24. FILTER: Stilles hvis det også er svart Ja på F7. Er noen av virksomhetens seniortiltak avtalefestet lokalt, det vil si at de inngår som en del av de lokale avtalene eller særavtalene?

- a. Ja -> G25
- b. Nei -> H
- c. Vet ikke -> H

25. Hvis ja på spørsmål G24. *Hvilke av ordningene dreier dette seg om? (ÅPENT SPØRSMÅL)*

H. Seniorpolitikk/livsfasepolitikk - generelt

12. *Har virksomheten formulert seniorpolitiske målsettinger?*

- a. Ja -> H2
- b. Nei -> H5
- c. Vet ikke -> I

13. (Hvis ja på spørsmål 1) *Omfatter disse målsettingene noen av følgende områder?*

- a. Å øke pensjoneringsalderen i virksomheten - eller beholde seniorenene i virksomheten så lenge som mulig
- b. Å beholde seniorenenes kompetanse i virksomheten
- c. Å ivareta behovene til virksomhetenes seniorer
- d. Å aktivt rekruttere seniorarbeidstakere
- e. Andre målsetninger (SKRIV NED)

13. (Hvis svar ja på spørsmål H1). *Har virksomheten valgt å avtalefeste noen av disse målsettingene i lokale bedriftsavtaler eller særavtaler?*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

FILTER:

H4 Stilles hvis det er svart ja på spørsmål G6, G8, G10 eller G17, D4c og/eller H1. Ellers -> H5

1. Hvilke forhold har hatt betydning for at virksomheten har en seniorpolitikk?

Åpent spørsmål – kryss av de punktene som passer med IO svar

Til intervjuer: At de har en seniorpolitikk vil si at de enten har utformet seniorpolitiske målsetninger, har forpliktet seg til IA-avtalens delmål 3, har særskilte tiltak/ordninger for å motivere arbeidstakere over 55 år til fortsatt karriereutvikling og yrkesdeltakelse, forebygge helseplager og utbrenthet og/eller har tiltak for å forhindre tidlig avgang avgang med AFP

- a. Vanskelig å **rekruttere kvalifisert arbeidskraft**
- b. Behov for seniorenenes kompetanse i **opplæringsammenheng**
- c.
- d. Seniorenene har **mindre sykefravær** enn andre arbeidstakere
- e. Seniorenene er en mer **stabil arbeidskraft** enn yngre arbeidstakere
- f. Virksomheten har et **samfunnsansvar** i forhold til å forhindre uførepensjonering og tidligavgang
- g.
- h. Ønsker å bidra til **økt livskvalitet hos den enkelte senior**
- i. Ønsker å avstemme arbeidslivets krav med arbeidstakernes **livsfase**

- j. Virksomheten har et **ansvar for å følge opp sentrale avtaler** inngått mellom partene i arbeidslivet (for eksempel IA-avtalen)
- k. Viktig for virksomhetens **image (omdømme)** at vi gjør noe på dette området
- l. Krav fra de tillitsvalgte/fagforeningene**
- m.
- n. Annet NOTER HVA

-> H6

2 Hva er hovedårsakene til at seniorpolitikk ikke er noe prioritert tema for virksomheten? Åpent spørsmål – kryss av de punktene som passer med Ios svar.

- o. Opplever ikke tidligpensjonering som noe problem hos oss
- p. Har ikke ressurser til å prioritere dette området
- q. Har ikke vært etterspurt av våre ansatte
- r. Opplever det ikke som virksomhetens ansvar å hindre tidligpensjonering
- s. Tror ikke seniorpolitiske tiltak har noen betydning for eldres pensjonsbeslutning
- t. Annet (NOTER HVA)

14. 3. Til alle: Har virksomheten gjennomført holdningsskapende arbeid med fokus på seniorenne som ressurs i virksomheten?

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

4. Til alle: Er det på ledernivå gjennomført kompetansehevingstiltak knyttet til seniorpolitikk?

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

I. Bedriftens pensjonsordninger. FILTER: spørsmål 1 stilles bare til kommunene og spørsmål 2-10 stilles bare til bedrifter i privat sektor

15. (Hvis kommunal virksomhet) I kommunen har det fra 2004 vært mulig å velge mellom tre ulike finansieringsordninger for AFP. Hvilken av disse finansieringsordning har virksomheten valgt?

- a. 100 prosent egenfinansiert ordning (selvrisiko)
- b. 50 prosent egenrisiko og 50 prosent fellesordning
- c. 100 prosent fellesordning
- d. Vet ikke

-> Ferdig med skjemaet

16. *Har bedriften en egen tjenstepensjonsordning? Ja/nei/vet ikke*

- a. Ja -> I3
- b. Nei -> Ferdig med skjemaet
- c. Vet ikke -> Ferdig med skjemaet

17. *Hvis ja på spørsmål I5. Omfatter tjenstepensjonsordningen en uførepensjon? Ja/nei/vet ikke*

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

18. *Hvis ja på spørsmål I5. Når ble tjenstepensjonsordningen etablert første gang? Vi ser her bort fra endringer som er gjort etter første etablering? (NOTER ÅRSTALL)*

19. *Hvis ja på spørsmål I5. Hvilken tjenstepensjonsordninger har bedriften i dag?*

- a. Ytelsesbasert ordning -> I9
- b. Innskuddsbasert ordning -> I10
- c. Begge ordninger parallelt -> I9 og så I10
- d. Begge ordninger kombinert - I9 og så I10
- e. Annet – NOTER HVA
- f. Ikke sikker -> I11

20. *FILTER: Stilles hvis a, c d eller e på spørsmål I5. Hvilket samlet pensjonsnivå sikter bedriften mot i sin ytelsesbaserte ordning?*

- a. Under 60 prosent
- b. 60-61 prosent
- c. 62-65 prosent
- d. 66 prosent
- e. Over 66 prosent

21. **FILTER: Stilles hvis b, c, d eller e på I5** *Hvilke innskuddsprosenter har bedriften i den innskuddsbaserte ordningen?*

- a. Maksimalt innskudd i henhold til Lov om innskuddspensjon (5% av lønn opp til 6G og 8 % fra 6-12G)
- b. Lavere innskudd enn det maksimalt tillatte etter Lov om innskuddspensjon
- c. Annet – NOTER HVA
- d. Ikke sikker

22. Hvis ja på spørsmål 12.. Har bedriften valgt å fortsette innbetalingen til tjenestepensjonsordningen fram til 67 år for arbeidstakere som går av med AFP ?

- a. Ja
- b. Nei
- c. Vet ikke

1. Datadokumentasjon Bedriftutvalget

av Ole Villund

v.II: 25.4.2006 erstatter versjon I sendt 1.11.2005

1.1. Innledning

1.1.1. Bakgrunn

FAFO gjennomfører en undersøkelse i forbindelse med et forskningsrådsprosjekt innenfor arbeidslivsprogrammet "Inkluderende arbeidsgivere - virksomheters arbeidskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere." Formålet er både å kartlegge virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk og livsfasepolitikk og arbeidstakernes pensjoneringsatferd og da særlig samspillet mellom virksomhetsbeslutninger/atferd og arbeidstakernes pensjoneringsbeslutninger/atferd.

1.1.2. Oppgave

Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk fikk oppdraget med å trekke et utvalg av 1000 nåværende bedrifter som har eller har hatt ansatte i alderen 60-67 år i perioden 2000-2005. Den neste fasen av undersøkelsen gjennomføres når en har kartlagt hvilke bedrifter som har seniortiltak. Det skal trekkes 100 bedrifter med tiltak, og matche disse med 100 bedrifter uten tiltak. Av dette skal det trekkes 1500 personer. Planleggingsandelen er oppgitt av oppdragsgiver til 20%. Utvalgsdesignet for bedriftutvalget er derfor i stor grad utformet i forhold til forutsetningene for neste fase, og ikke nødvendigvis optimalisert som et vanlig bedriftsutvalg.

1.1.3. Løsning

I samarbeid med oppdragsgiver valgte vi en delpopulasjon av bedrifter hvor man kutter ut de aller minste bedriftene og holdt noen små og uensartede næringer utenfor. Som nevnt innledningsvis er bedrifter uten ansatte i alderen 60-67 år ikke med i det hele tatt.

Trekkegrunnlaget besto da av omtrent 27 000 bedrifter (av over 160 000 i Arbeidstakerregisteret). Vi brukte en stratifisert tilfeldig trekking, der strata betod av næring (9 hovedområder) og bedriftsstørrelse (3 grupper). Stratifiseringen er foretatt for å legge til rette for matching av bedriftene i neste fase. Stratumstørrelsene er derfor disproporsjonale og balansert utfra antall bedrifter og andel seniorer. Vi kan allikevel ikke garantere at neste fase kan både gi et representativt utvalg og en god matching. Det vil avhenge bl.a. av fordelingen av interessevariabelen og skjevhet i frafall. Vi kommer tilbake med dokumentasjon om personutvalget.

1.2. Data

Data er hentet fra Arbeidstakerregisteret (AA), som administreres av Rikstrygdeverket (RTV). En arbeidstaker er en person som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse. Arbeidsforhold som har forventet varighet på minst seks dager og gjennomsnittlig 4 timer eller mer pr. uke, skal meldes til AA. Statistisk sentralbyrå mottar kopi av løpende registermeldinger hver uke og av hele registeret hvert år. Data som er

benyttet har referansetid ved utgangen av hvert år. I tillegg er det benyttet nyeste data som var uke 39-2005.

Registeret inneholder transaksjonsdata som innmelding, utmelding og endringer for eksempel av arbeidstid. Det inneholder derfor flere records pr. person. For å lage en personfil, velges ut hovedjobben etter standard kriterier. "Antall ansatte" i dokumentasjonen referer seg til antall fødselsnummer i denne fil, og tilsvarende antall altså hovedjobber i Arbeidstakerregisteret ved utgangen av året.

Tabell 1-1: Antall bedrifter og ansatte, etter næring og størrelse. Arbeidstakerregisteret 2004.

Næringshovedområde	Bedriftsstørrelse									
	I alt		1-9		10-99		100-999		1000-9999	
	Bedr.	Ans.	Bedr.	Ans.	Bedr.	Ans.	Bedr.	Ans.	Bedr.	Ans.
I alt	163 316	1 953 667	122 870	403 058	38 000	945 423	2 392	491 567	54	113 619
A Jordbruk og skogbruk	5 107	18 835	4 800	9 287	290	6 827	17	2 721	.	.
B Fiske	822	4 417	716	2 406	106	2 011
C Bergverksdrift og utvinning	616	31 774	380	1 292	181	5 321	52	17 379	3	7 782
D Industri	11 786	243 028	7 574	26 985	3 748	105 657	459	104 187	5	6 199
E Kraft- og vannforsyning	855	15 091	468	1 770	368	9 617	19	3 704	.	.
F Bygge- og anleggsvirksomhet	14 173	125 690	11 030	36 507	3 055	69 270	87	17 784	1	2 129
G Varehandel, bil- og hush.rep.	41 030	305 973	32 630	123 206	8 257	159 056	143	23 711	.	.
H Hotell- og restaurantvirksomhet	6 765	62 529	4 976	18 997	1 749	37 112	40	6 420	.	.
I Transport og kommunikasjon	10 682	137 417	8 451	24 329	2 011	54 435	215	50 933	5	7 720
J Finansiell tjenesteyting, forsikring	2 262	43 247	1 520	6 109	680	17 370	60	15 316	2	4 452
K Forr.tjenesteyting, eiendomsdrift	25 561	196 168	21 715	57 183	3 605	87 445	237	46 443	4	5 097
L Off. adm. og forsvar, sosialforsikr.	5 321	137 474	2 923	11 979	2 130	60 841	262	56 027	6	8 627
M Undervisning	6 344	173 728	2 526	10 189	3 639	122 602	176	32 626	3	8 311
N Helse- og sosialtjenester	19 451	385 130	12 196	43 200	6 657	175 299	574	105 876	24	60 755
O Andre sosiale og personlige tjen.	10 976	71 019	9 412	27 682	1 512	32 350	51	8 440	1	2 547
P Lønnet arbeid i private husholdn.	1 429	1 732	1 425	1 655	4	77
Q Internasj. org.	24	146	21	82	3	64
Z Uoppgitt	112	269	107	200	5	69

1.2.1. Avgrensning

Siden dette dokumentet også skal brukes til planlegging av neste fase, eventuelt videre undersøkelser senere, kan det være nyttig å nevne eksplisitt alle definisjoner og avgrensninger som er brukt.

Operasjonelle definisjoner:

- Bedrift = organisasjonsnummer bedrift i Arbeidstakerregisteret.
- Person = fødselsnummer i Arbeidstakerregisteret.
- Ansatt = hovedjobb i Arbeidstakerregisteret.

Konstruerer en delpopulasjon av bedrifter ved å avgrense trekkegrunnet på følgende måte.

- Har hatt ansatte i alderen 60-67 år i løpet av årene 2000-2005.
- Kan identifiseres i nylige Arbeidstakerregisterdata.
- Minst 10 ansatte.
- Unntatt noen små og uensartede næringer.

Stratifiserer bedriftene etter:

- Næringshovedområde, med unntak:
 - Ekskluderer ABOPQZ
 - Slår sammen CDE, og JK

- Størrelsesgrupper:
 - 10-29 ansatte
 - 30-99 ansatte
 - over 100 ansatte

Resultatet er 27 strata, som beskrives i tabellen nedenfor.

Tabell 1-2: Antall bedrifter og ansatte, etter næring og størrelse i stratifisert delpopulasjon.

	Ansatte				Seniorer		
	Bedr.	Pers.	Gj.sn.	Var.koeff.	Pers.	Gj.sn.	Var.koeff.
I alt	27 428	1 284 424	47	274	181 261	7	260
10-29 ans.	16 705	281 983	17	33	46 459	3	90
30-99 ans.	8 449	430 073	51	35	63 808	8	86
100 -> ans.	2 274	572 368	252	153	70 994	31	165
CDE: Industri, utvinning, energi	4 057	243 788	60	214	34 380	8	199
10-29 ans.	2 249	38 513	17	33	6 821	3	77
30-99 ans.	1 285	68 249	53	36	10 213	8	81
100 -> ans.	523	137 026	262	107	17 346	33	111
F: Bygg og anlegg	1 979	69 354	35	191	7 904	4	215
10-29 ans.	1 330	21 971	17	33	3 064	2	80
30-99 ans.	561	27 571	49	35	2 774	5	103
100 -> ans.	88	19 812	225	105	2 066	23	137
G: Varehandel og rep.	5 242	133 071	25	122	17 092	3	128
10-29 ans.	4 178	65 882	16	33	9 820	2	77
30-99 ans.	929	44 224	48	35	5 025	5	91
100 -> ans.	135	22 965	170	50	2 247	17	79
H: Hotell- og restaurant	756	23 415	31	128	2 382	3	149
10-29 ans.	553	9 146	17	33	1 148	2	75
30-99 ans.	168	8 425	50	33	734	4	92
100 -> ans.	35	5 844	167	57	500	14	102
I: Transport og kommunikasjon	1 666	101 215	61	218	13 051	8	191
10-29 ans.	945	16 280	17	32	3 089	3	108
30-99 ans.	505	26 969	53	36	3 826	8	134
100 -> ans.	216	57 966	268	107	6 136	28	106
JK: Bank, forsikr., forr. tj.	2 890	137 506	48	211	16 466	6	283
10-29 ans.	1 786	29 809	17	33	4 523	3	79
30-99 ans.	832	43 278	52	35	4 947	6	113
100 -> ans.	272	64 419	237	106	6 996	26	180
L: Off. adm. o.l.	2 186	119 654	55	192	18 266	8	167
10-29 ans.	1 246	21 650	17	32	4 843	4	101
30-99 ans.	675	34 581	51	37	5 829	9	75
100 -> ans.	265	63 423	239	93	7 594	29	106
M: Undervisning	3 558	156 762	44	247	30 716	9	260
10-29 ans.	1 607	30 241	19	31	5 977	4	67
30-99 ans.	1 776	85 794	48	33	16 780	9	62
100 -> ans.	175	40 727	233	191	7 959	45	201
N: Helse- og sosialtj.	5 094	299 659	59	369	41 004	8	312
10-29 ans.	2 811	48 491	17	31	7 174	3	102
30-99 ans.	1 718	90 982	53	35	13 680	8	78
100 -> ans.	565	160 186	284	213	20 150	36	191

1.2.2. Kriterier for inndelingen

Stratifiseringen er foretatt for å sikre et minimumsantall av bedrifter av ulike typer, for å få til et representativt utvalg og samtidig ha noen å matche med i neste trinn av prosjektet. Målet om homogene strata, altså at hver gruppe er ensartet, begrenses noe av tilgjengelige kjennemerker og antall bedrifter som finnes. I den foreslåtte planen har noen strata så få faktiske enheter at alle trekkes.

1.2.2.1. Næring

Vi kan si at næringskoden er det mest karakteriserende kjennemerket vi har tilgjengelig for bedriften. Bedrift er definert som en lokalt avgrenset funksjonell enhet som hovedsakelig

driver virksomhet innenfor en bestemt næringsgruppe. Nærings- eller NACE-kode i SSB betegner Standard for næringsgruppering 1994, som har med NACE Rev. 1 som grunnlag. Ned til det 4-sifrede nivået som er NACE Rev. 1s mest detaljerte nivå er den norske versjonen identisk med NACE Rev.1, mens 5.siffer *næringsundergruppe* er et nasjonalt norsk nivå. En bedrift vil være en lokalt avgrenset økonomisk virksomhet eller en organisatorisk enhet som produserer et begrenset spektrum av varer eller tjenester. En homogen produksjonsenhet består av en enkelt aktivitet, altså som identifiseres ved ensartede innsatsprodukter, produksjonsprosesser og produkter.

1.2.2.2. *Indre organisering*

Det kunne være flere aktuelle kjennemerker for å avlede flere karakteristikker ved bedriften, som f.eks. organisasjonsform og yrkesstruktur. Vi har valgt *størrelse*, målt ved antall ansatte. I motsetning til en kategoriell egenskap som organisasjonsform kan vi si at størrelsesgrupperingen er parametrisk. Det betyr at vi kan flytte på størrelsesgrensene for å få til en bedre gruppering. Vi mener antall ansatte er en rimelig god indikator for bedriftens organisering og virksomhet. Grensesettingen er skjønnsmessig utfra størrelse og fordeling av ansatte. Det er også gjort en vurdering i forhold til størrelsesavhengige egenskaper som f.eks. støttefunksjoner og spesialisering. For enkelhets skyld er det valgt samme grenser for alle næringer selv om dette ikke er helt optimalt.

1.2.3. **Sammenliknbarhet**

Merk at populasjonen av bedrifter i Arbeidstakerregisteret ikke er helt identisk med den i Statistisk sentralbyrås bedrifts- og foretaksregister (BoF), som inneholder mange bedrifter uten ansatte og noen ikke-aktive enheter. Det er også litt forskjell i beregning av størrelse, ansatte må ha arbeidstid over 5 t/u for å regnes med i statistikken basert på BoF.

Siden dette er et utvalg av nåværende bedrifter er dette i prinsippet en tilstandsundersøkelse, selv om personutvalget vil inneholde seniorer som har vært ansatt men som ikke lenger er i bedriften.

Bedrifter som er opphørt i mellomtiden vil ikke komme med i undersøkelsen. Populasjonen i trekkegrunnlaget er derfor ikke helt representativ i forhold til de samtidige populasjonene på referansetidspunktet for jobbene. Dette kunne kanskje vært interessant i forhold til en sammenheng mellom eventuelle seniortiltak og bedriftenes skjebne, men det ville by på store praktiske problemer å dekke opphørte bedrifter.

1.3. **Metode**

1.3.1. **Stratifisering**

Vi definerer noen variabler for hver bedrift b :

Formel 1-1 $I_{b,t} \begin{cases} 1 : \text{ansatt i bedrift } b \text{ i år } t \\ 0 : \text{ikke ansatt i bedrift } b \text{ i år } t \end{cases}$ Individindikator

Formel 1-2 X_b Antall ansatte i alt i 2005

Formel 1-3 Y_b Antall ansatte 60-67 år i 2000-2005

Merk at personene som inngår i disse summene ikke er en delmengde av hverandre. Derimot er personmengdene som inngår i Y mer eller mindre overlappende. Summen av antall ansatte 60-67 år i 2000-2005 blir derfor **ikke** " $Y_b = \sum_{t=2000}^{2005} I_{b,t}$ " men beregnes ved

$$\text{Formel 1-4} \quad Y_{i,b} = I_{b,2000} \oplus I_{b,2001} \oplus I_{b,2002} \oplus I_{b,2003} \oplus I_{b,2004} \oplus I_{b,2005}$$

Der $0 \oplus 0 = 0$, $0 \oplus 1 = 1$, $1 \oplus 1 = 1$

Antall ansatte i alt i 2005 blir transformert til en ordinal kategorivariabel. Ved denne og næringshovedgruppe konstruerer vi et antall disjunkte strata h . For å få med nok sammenliknbare bedrifter i personutvalget, ønsker vi å overrepresentere strata med få seniorer.

Etter empiriske studier og tester endte man opp med en metode som derfor har en del ad-hoc løsninger. Sett i ettertid kunne man kanskje vurdert å foreta en rent skjønnsmessig inndeling. Men siden det er høyst aktuelt å gjøre liknende undersøkelser kan det være nyttig å dokumentere en entydig og programmerbar rutine, som selvsagt kan viderutvikles.

Vi beregner først stratums andel av totale seniorer (altså *ikke* seniorandelen i stratomet):

$$\text{Formel 1-5} \quad p_h = \frac{Y_h}{Y}$$

Lager en fordelingsfunksjon:

$$\text{Formel 1-6} \quad Q_h = \sqrt{\frac{1}{p_h}}$$

Initial stratumsstørrelse:

$$\text{Formel 1-7} \quad n_h^0 = n \cdot \frac{Q_h}{\sum_{\forall h} Q_h}$$

n_0 er presis men kan ikke brukes i praksis. Justerer med et minimum antall $k=25$ med tanke på planleggingsandelen og maksimum lik populasjonstall N_h som er det faktiske antallet bedrifter i gruppa:

$$\text{Formel 1-8} \quad n_h^I = \max(\min(n_h^0, N_h), k)$$

Ved $k=25$ og en planleggingsandel på $P(\text{tiltak})=20\%$ så er det omlag 3% sjanse for å få med 0 eller 1 bedrifter med tiltak og det bør være minst 2.

Justerer med en rest k for å komme opp i riktig utvalgsstørrelse igjen $n=1000$:

$$\text{Formel 1-9} \quad n_h^{II} = n_h^I + k$$

$$\text{Formel 1-10} \quad k = \begin{cases} n - \sum n_h^I & \forall h | n_h^0 = n_h^I \\ n_h^0 = n_h^I & \left\{ \left| \left\{ h \mid n_h^0 = n_h^I \right\} \right| \right\} \\ n_h^0 \neq n_h^I & : 0 \end{cases}$$

1.3.2. Diskusjon

Vi kan nevne noen begrunnelser for hvorfor noen "opplagte" strategier ikke er aktuelle her.

- Hvorfor ikke like stratumstørrelser?

Det enkleste hadde vært å velge slik: $n_h = \frac{n}{|H|}$

Dette ville jo sikret at vi fikk med alle typer bedrifter, men metoden er ikke mulig pga. av de reelle antall bedrifter i strata. Det er også ugunstig i forhold til variasjonen av antall seniorer i strataene.

- Hvorfor ikke proporsjonal stratifisering?

En populær metode er denne: $n_h = \frac{N_h}{N} \cdot n$, som gir selvveiende utvalg.

Dette lar seg ikke gjøre med de grupperingene vi har valgt, og ville også føre til for få seniorer i personutvalget i neste fase.

- Hvorfor ikke optimalisert stratifisering?

Hvis en antok at et kjennemerke f.eks. seniorandelen i bedriften har sammenheng med interessevariabelen kunne en tenke at man optimalisere ved hjelp av dette. Da er målet å minimere variansen *innen* strata og maksimere variansen *mellom* strata. Begrunnelsen for å ikke velge en slik strategi er som forrige punkt og særlig at vet ikke har noen kjennemerker med en kjent sammenheng med interessevariablene.

1.3.3. Beregning

Eksempelene på beregningene her gjelder delpopulasjonen av *bedrifter*. Siden vi trekker tilfeldig innen hvert stratum, kan man betrakte dette som et sannsynlighetsutvalg, og beregne vektorer for hvert stratum utfra trekkssannsynligheten:

$$\text{Formel 1-11} \quad w_h = \frac{1}{\pi_h} = \frac{N_h}{n_h}$$

For en interessevariabel u kan vi estimere en populasjonstotal ved:

$$\text{Formel 1-12} \quad \hat{T} = \sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^{n_h} w_h \cdot u_{i,h}$$

En teoretisk estimator for variansen til populasjonstotalen er:

$$\text{Formel 1-13} \quad \text{var}(\hat{T}) = \sum_{h=1}^H \text{var}(t_h) = \sum_{h=1}^H \frac{N_h - n_h}{N_h} \cdot \frac{N_h^2}{n_h} \cdot S^2$$

S^2 er populasjonsvariansen, som er ukjent. I praksis må populasjonsvariansen estimeres ved hjelp av utvalgsvariansen.

En enkel estimator for populasjonsgjennomsnitt er:

$$\text{Formel 1-14} \quad \hat{U} = \frac{\hat{T}}{N} = \frac{1}{N} \sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^{n_h} w_h \cdot u_{i,h}$$

En annen estimator for populasjonsgjennomsnitt er:

$$\text{Formel 1-15} \quad \hat{U} = \frac{\hat{T}}{\hat{N}} = \frac{\sum_{i=1}^n w_i \cdot u_i}{\sum_{i=1}^n w_i}$$

Denne er aktuelt hvis vi skal justere for frafall.

1.3.4. Konklusjon

Utvalget er trukket tilfeldig blant bedrifter som i nyere tid har hatt ansatte i alderen 60-67 år. Bedriftene har ulike treksannsynligheter avhengig av hvilken gruppe de tilhører. Verdier for ulike interessevariabler kan beregnes til å være representative for den delpopulasjon av bedrifter som det er trukket fra. En ville være forsiktig med å trekke slutninger om andre typer bedrifter.

2. Tabeller

Vi viser en oversikt over viktige egenskaper ved populasjonen, delpopulasjonen (trekkgrunnet) og utvalget.

Tabell 2-1: Dekning av bedrifter i trekkgrunnet og utvalg, etter næring.

Antall i næring	Register		Delpop.		Utvalg	
	Bedr.	Ans.	Bedr.	Ans.	Bedr.	Ans.
I alt	163 316	1 953 667	27 428	1 284 424	1 000	91 231
A Jordbruk og skogbruk	5 107	18 835	0	0	0	0
B Fiske	822	4 417	0	0	0	0
C Bergverksdrift og utvinning	616	31 774	188	29 175	6	994
D Industri	11 786	243 028	3 526	202 298	65	6 219
E Kraft- og vannforsyning	855	15 091	343	12 315	9	796
F Bygge- og anleggsvirksomhet	14 173	125 690	1 979	69 354	143	15 304
G Varehandel, bil- og hush.rep.	41 030	305 973	5 242	133 071	111	11 665
H Hotell- og restaurantvirksomhet	6 765	62 529	756	23 415	192	11 635
I Transport og kommunikasjon	10 682	137 417	1 666	101 215	114	10 312
J Finansiell tjenesteyting, forsikring	2 262	43 247	594	34 171	25	1 704
K Forr. tjenesteyting, eiendomsdrift	25 561	196 168	2 296	103 335	76	6 152
L Off. adm. og forsvar, sosialforsikr.	5 321	137 474	2 186	119 654	95	9 975
M Undervisning	6 344	173 728	3 558	156 762	85	6 870
N Helse- og sosialtjenester	19 451	385 130	5 094	299 659	79	9 605
O Andre sosiale og personlige tjen.	10 976	71 019	0	0	0	0
P Lønnet arbeid i private husholdn.	1 429	1 732	0	0	0	0
Q Internasj. org.	24	146	0	0	0	0
Z Uoppgitt	112	269	0	0	0	0

Andel av utvalgte næringer	Register		Delpop.		Utvalg	
	Bedr.	Ans.	Bedr.	Ans.	Bedr.	Ans.
C Bergverksdrift og utvinning	0 %	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %
D Industri	7 %	12 %	13 %	16 %	7 %	7 %
E Kraft- og vannforsyning	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	9 %	6 %	7 %	5 %	14 %	17 %
G Varehandel, bil- og hush.rep.	25 %	16 %	19 %	10 %	11 %	13 %
H Hotell- og restaurantvirksomhet	4 %	3 %	3 %	2 %	19 %	13 %
I Transport og kommunikasjon	7 %	7 %	6 %	8 %	11 %	11 %
J Finansiell tjenesteyting, forsikring	1 %	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %
K Forr. tjenesteyting, eiendomsdrift	16 %	10 %	8 %	8 %	8 %	7 %
L Off. adm. og forsvar, sosialforsikr.	3 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %
M Undervisning	4 %	9 %	13 %	12 %	9 %	8 %
N Helse- og sosialtjenester	12 %	20 %	19 %	23 %	8 %	11 %

Tabell 2-2: Ansatte og seniorer i utvalget, etter næring/størrelsesgruppe. Sum og gjennomsnitt pr. bedrift.

	Bedr.		Ansatte		Seniorer		
	Antall	Pers.	Gj.sn.	Var.koeff.	Pers.	Gj.sn.	Var.koeff.
I alt	1 000	91 231	91	166	10 427	10	186
10-29 ans.	345	6 004	17	31	930	3	80
30-99 ans.	349	17 808	51	35	2 302	7	92
100 -> ans.	306	67 419	220	101	7 195	24	130
CDE: Industri, utvinning, energi	80	8 009	100	145	952	12	139
10-29 ans.	30	499	17	29	95	3	59
30-99 ans.	25	1 395	56	34	214	9	96
100 -> ans.	25	6 115	245	78	643	26	89
F: Bygg og anlegg	143	15 304	107	185	1 704	12	215
10-29 ans.	44	749	17	32	100	2	72
30-99 ans.	46	2 157	47	36	276	6	114
100 -> ans.	53	12 398	234	121	1 328	25	153
G: Varehandel og rep.	111	11 665	105	97	992	9	124
10-29 ans.	25	414	17	30	55	2	71
30-99 ans.	35	1 729	49	35	158	5	89
100 -> ans.	51	9 522	187	53	779	15	88
H: Hotell- og restaurant	192	11 635	61	111	1 083	6	145
10-29 ans.	70	1 230	18	33	154	2	60
30-99 ans.	87	4 561	52	34	429	5	93
100 -> ans.	35	5 844	167	57	500	14	102
I: Transport og kommunikasjon	114	10 312	90	148	1 115	10	117
10-29 ans.	44	724	16	32	133	3	75
30-99 ans.	39	1 954	50	37	314	8	73
100 -> ans.	31	7 634	246	73	668	22	70
JK: Bank, forsikr., forr. tj.	101	7 856	78	107	803	8	131
10-29 ans.	36	625	17	32	85	2	66
30-99 ans.	35	1 904	54	39	190	5	101
100 -> ans.	30	5 327	178	50	528	18	79
L: Off. adm. o.l.	95	9 975	105	175	1 202	13	175
10-29 ans.	35	562	16	29	103	3	72
30-99 ans.	32	1 806	56	38	296	9	71
100 -> ans.	28	7 607	272	101	803	29	123
M: Undervisning	85	6 870	81	135	1 298	15	117
10-29 ans.	32	628	20	29	123	4	107
30-99 ans.	25	1 110	44	26	219	9	74
100 -> ans.	28	5 132	183	78	956	34	56
N: Helse- og sosialtj.	79	9 605	122	235	1 278	16	249
10-29 ans.	29	573	20	29	82	3	74
30-99 ans.	25	1 192	48	27	206	8	71
100 -> ans.	25	7 840	314	145	990	40	167

Tabeller med aldersfordeling i forhold til noen viktige kjennemerker ved bedrifter og ansatte. Først en oversikt over aldersfordeling etter bedriftens størrelse i antall ansatte i Arbeidstakerregisteret generelt. Alder er gruppert etter vanlig standard og bedriftsstørrelse i logaritmiske grupper. Statistikkene er antall ansatte, prosent i ulike grupper og skjevhet i prosentpoeng. Etter det kommer tilsvarende tabell for næringshovedområde.

Tabell 2-3: Aldersfordeling etter bedriftens størrelse. Arbeidstakerregisteret 1. kvartal 2005.

	I alt	16-19 år	20-24 år	25-39 år	40-54 år	55-66 år	67-74 år
I alt	1 953 339	49 938	146 577	680 475	703 899	348 907	23 543
1-9 ans.	409 948	15 336	37 704	140 945	136 567	70 124	9 272
10-99 ans.	951 029	26 677	77 327	331 947	337 442	168 288	9 348
100-999 ans.	480 895	6 782	26 706	166 915	185 926	90 619	3 947
1000 ans. og over	111 467	1 143	4 840	40 668	43 964	19 876	976

	I alt	16-19 år	20-24 år	25-39 år	40-54 år	55-66 år	67-74 år
I alt	100.0 %	2.6 %	7.5 %	34.8 %	36.0 %	17.9 %	1.2 %
1-9 ans.	100.0 %	3.7 %	9.2 %	34.4 %	33.3 %	17.1 %	2.3 %
10-99 ans.	100.0 %	2.8 %	8.1 %	34.9 %	35.5 %	17.7 %	1.0 %
100-999 ans.	100.0 %	1.4 %	5.6 %	34.7 %	38.7 %	18.8 %	0.8 %
1000 ans. og over	100.0 %	1.0 %	4.3 %	36.5 %	39.4 %	17.8 %	0.9 %

	I alt	16-19 år	20-24 år	25-39 år	40-54 år	55-66 år	67-74 år
I alt	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
1-9 ans.	0.0 %	1.2 %	1.7 %	-0.5 %	-2.7 %	-0.8 %	1.1 %
10-99 ans.	0.0 %	0.2 %	0.6 %	0.1 %	-0.6 %	-0.2 %	-0.2 %
100-999 ans.	0.0 %	-1.1 %	-2.0 %	-0.1 %	2.6 %	1.0 %	-0.4 %
1000 ans. og over	0.0 %	-1.5 %	-3.2 %	1.6 %	3.4 %	0.0 %	-0.3 %

	I alt	16-19 år	20-24 år	25-39 år	40-54 år	55-66 år	67-74 år
I alt	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
1-9 ans.	21.0 %	30.7 %	25.7 %	20.7 %	19.4 %	20.1 %	39.4 %
10-99 ans.	48.7 %	53.4 %	52.8 %	48.8 %	47.9 %	48.2 %	39.7 %
100-999 ans.	24.6 %	13.6 %	18.2 %	24.5 %	26.4 %	26.0 %	16.8 %
1000 ans. og over	5.7 %	2.3 %	3.3 %	6.0 %	6.2 %	5.7 %	4.1 %

	I alt	16-19 år	20-24 år	25-39 år	40-54 år	55-66 år	67-74 år
I alt	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
1-9 ans.	0.0 %	9.7 %	4.7 %	-0.3 %	-1.6 %	-0.9 %	18.4 %
10-99 ans.	0.0 %	4.7 %	4.1 %	0.1 %	-0.7 %	-0.5 %	-9.0 %
100-999 ans.	0.0 %	-11.0 %	-6.4 %	-0.1 %	1.8 %	1.4 %	-7.9 %
1000 ans. og over	0.0 %	-3.4 %	-2.4 %	0.3 %	0.5 %	0.0 %	-1.6 %

Tabell 2-4: Aldersfordeling etter bedriftens næring. Arbeidstakerregisteret 1. kvartal 2005. Antall.

	I alt	16-19 år	20-24 år	25-39 år	40-54 år	55-66 år	67-74 år
I alt	1 953 339	49 938	146 577	680 475	703 899	348 907	23 543
A Jordbruk/skogbruk	18 845	2 163	2 490	5 277	4 291	2 989	1 635
B Fiske	4 474	78	296	1 779	1 604	641	76
C Bergv./utvinning	32 181	153	824	10 780	15 165	5 180	79
D Industri	242 312	4 648	13 018	83 881	93 218	45 482	2 065
E Kraft/vannforsyn.	14 737	126	430	3 402	6 891	3 794	94
F Bygg/anlegg	126 070	3 423	14 705	46 562	42 709	17 532	1 139
G Varehandel/rep.	306 479	20 904	43 735	108 014	85 905	43 984	3 937
H Hotell/restaurant	62 444	6 937	13 426	24 218	12 372	4 917	574
I Transport/komm.	135 805	1 903	7 432	47 645	53 319	24 160	1 346
J Finans./forsikr.	42 842	88	507	12 975	19 589	9 510	173
K Forr.tj./eiend.	196 080	3 325	11 344	82 805	67 204	28 632	2 770
L Off. adm. mm.	136 613	609	4 401	39 947	57 143	33 071	1 442
M Undervisning	171 682	448	3 328	51 826	67 982	46 229	1 869
N Helse/sosialtj.	389 403	2 677	24 003	135 621	153 213	69 208	4 681
O Andre sos./pers.	71 345	2 399	6 354	25 035	22 854	13 256	1 447
P Arb. priv. hush.	1 708	50	277	606	324	247	204
Q Internasj. org.	148	0	2	50	50	45	1
Z Uoppgitt	171	7	5	52	66	30	11

Tabell 2-5: Aldersfordeling etter bedriftens næring. Arbeidstakerregisteret 1. kvartal 2005. Prosent.

	I alt	16-19 år	20-24 år	25-39 år	40-54 år	55-66 år	67-74 år
I alt	100	3	8	35	36	18	1
A Jordbruk/skogbruk	100	11	13	28	23	16	9
B Fiske	100	2	7	40	36	14	2
C Bergv./utvinning	100	0	3	33	47	16	0
D Industri	100	2	5	35	38	19	1
E Kraft/vannforsyn.	100	1	3	23	47	26	1
F Bygg/anlegg	100	3	12	37	34	14	1
G Varehandel/rep.	100	7	14	35	28	14	1
H Hotell/restaurant	100	11	22	39	20	8	1
I Transport/komm.	100	1	5	35	39	18	1
J Finans./forsikr.	100	0	1	30	46	22	0
K Forr.tj./eiend.	100	2	6	42	34	15	1
L Off. adm. mm.	100	0	3	29	42	24	1
M Undervisning	100	0	2	30	40	27	1
N Helse/sosialtj.	100	1	6	35	39	18	1
O Andre sos./pers.	100	3	9	35	32	19	2
P Arb. priv. hush.	100	3	16	35	19	14	12
Q Internasj. org.	100	0	1	34	34	30	1
Z Uoppgitt	100	4	3	30	39	18	6

	I alt	16-19 år	20-24 år	25-39 år	40-54 år	55-66 år	67-74 år
I alt	100	100	100	100	100	100	100
A Jordbruk/skogbruk	1	4	2	1	1	1	7
B Fiske	0	0	0	0	0	0	0
C Bergv./utvinning	2	0	1	2	2	1	0
D Industri	12	9	9	12	13	13	9
E Kraft/vannforsyn.	1	0	0	0	1	1	0
F Bygg/anlegg	6	7	10	7	6	5	5
G Varehandel/rep.	16	42	30	16	12	13	17
H Hotell/restaurant	3	14	9	4	2	1	2
I Transport/komm.	7	4	5	7	8	7	6
J Finans./forsikr.	2	0	0	2	3	3	1
K Forr.tj./eiend.	10	7	8	12	10	8	12
L Off. adm. mm.	7	1	3	6	8	9	6
M Undervisning	9	1	2	8	10	13	8
N Helse/sosialtj.	20	5	16	20	22	20	20
O Andre sos./pers.	4	5	4	4	3	4	6
P Arb. priv. hush.	0	0	0	0	0	0	1
Q Internasj. org.	0	0	0	0	0	0	0
Z Uoppgitt	0	0	0	0	0	0	0

Tabell 2-6: Befolkningen 16-74 år og ansatte, etter kjønn og alder. 1. kvartal 2005. Prosent.

	Befolkningen 16-74 år			Ansatte		
	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt
16-19 år	51.10	48.90		16-19 år	48.78	51.22
	6.99	6.84	6.92		2.42	2.71
20-24 år	50.40	49.60		20-24 år	50.67	49.33
	8.15	8.21	8.18		7.36	7.65
25-39 år	50.65	49.35		25-39 år	52.89	47.11
	28.89	28.81	28.85		35.68	33.94
40-54 år	51.10	48.90		40-54 år	50.79	49.21
	29.06	28.46	28.76		35.44	36.67
55-66 år	50.62	49.38		55-66 år	51.59	48.41
	19.13	19.09	19.11		17.84	17.88
67-74 år	48.10	51.90		67-74 år	53.83	46.17
	7.78	8.59	8.18		1.26	1.15
I alt	50.57	49.43	100.00	I alt	51.64	48.36
						100.00