

Tore Vogt

**Dokumentasjonsrapport -
Arbeidsmiljø og omstilling**

Notater

INNHOOLD

1. INNLEDNING	2
<i>Tabell 1 Nøkkeltall for undersøkelsen</i>	2
<i>Tabell 2 Grupper som i forhold til kjennemerkene kjønn, alder og fylke er over- eller underrepresentert i nettoutvalget med mer enn ± 1 prosentpoeng</i>	2
2. UTVALG	2
3. INNSAMLINGSMETODE	3
4. SVARINNGANG	3
<i>Tabell 3 Svarprosent fordelt på ulike fylker</i>	3
<i>Tabell 4 Svarprosent fordelt på ulike aldersgrupper</i>	4
5. FRAFALL OG AVGANGSÅRSAKER	4
<i>Tabell 5 Frafallsårsaker</i>	4
<i>Tabell 6 Avgangsårsaker</i>	4
6. UTVALGSSKJEVHET	4
<i>Tabell 7 Bruttoutvalg, frafall og nettoutvalg etter kjønn, alder og fylke. I prosent</i>	5
7 UTVALGSSVARIANS	6
<i>Tabell 8: Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser</i>	6
8. MULIGE INNSAMLINGSFEIL	7

VEDLEGG:

IO-brev

Spørreskjema

Undersøkelse om arbeidsmiljø og omstilling

1. Innledning

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte i september 1998 en postal spørreskjemaundersøkelse om arbeidsmiljø og omstilling. Oppdragsgiver for undersøkelsen var Arbeidsforskningsinstituttet.

Formålet med undersøkelsen var å kartlegge forhold mellom arbeidsmiljø, omstilling og sykefravær, samt endringer i arbeidsmiljøforhold siden 1996.

Tabell 1 Nøkkeltall for undersøkelsen

Nøkkeltall	Antall	Prosent
Personer trukket ut til å delta	2112	100
Avgang ¹	195	
Bruttoutvalg	1917	100
Frafall	793	41
Nettoutvalget (antall besvarte skjemaer)	1124	59

Tabell 2 Grupper som i forhold til kjennemerkene kjønn, alder og fylke er over- eller underrepresentert i nettoutvalget med mer enn ± 1 prosentpoeng

Fylke	
Akershus	+1,6
Oslo	+1,0
Nordland	-1,1
Alder	
18-24 år	-2,1
35-44 år	+1,4
61-67 år	-1,5

2. Utvalg

Bruttoutvalget bestod av 2112 personer som deltok i den temaroterende levekårsundersøkelsen i 1996, og som da oppgav å ha et arbeidsforhold på minst 1 time i uka. Respondenter som i 1996 oppgav at de var selvstendig næringsdrivende, og respondenter som hadde fylt 67 år før 01.01.98 ble ikke trukket ut til å være med.

¹ De respondenter som på skjemaet svarte at de jobbet mindre enn 1 time i uka eller at de var selvstendig næringsdrivende ble registrert som avgang.

3. Innsamlingsmetode

Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av et postalt spørreskjema. Spørreskjemaet var på 8 sider og var delt opp i følgende temaområder: 1. Omstilling/type jobb 2. Ansettelsesforhold 3. Kompetanse 4. Arbeidsplassens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og 5. Sykefravær.

Skjemaene ble sendt ut i begynnelsen av september 1998. I midten av september sendte vi en påminning med nytt skjema til de respondenter som til da ikke hadde svart.

Oppdragsgiver hadde et stort behov for å offentliggjøre resultater tidligst mulig. Vi avsluttet derfor innsjekkingen av spørreskjema allerede den 9. oktober, uten at vi hadde iverksatt flere tiltak for å øke svarprosenten.

4. Svarinngang

Svarinngangen var på 59 prosent.

Svarinngangen var jevnt fordelt mellom kjønnene. 59 prosent av mennene og 58 prosent av kvinnene deltok i undersøkelsen.

Det var imidlertid stor variasjon mellom ulike fylker. Akershus hadde den høyeste svarinngang på 68 prosent, mens Finnmark kun hadde en svarinngang på 35 prosent.

Tabell 3 viser svarprosenten fordelt på ulike fylker

Tabell 3 Svarprosent fordelt på ulike fylker

Fylke	Svarprosent
Østfold	63
Akershus	68
Oslo	64
Hedmark	64
Oppland	56
Buskerud	54
Vestfold	67
Telemark	55
Aust-Agder	59
Vest-Agder	52
Rogaland	62
Hordaland	59
Sogn og Fjordane	52
Møre og Romsdal	56
Sør-Trøndelag	57
Nord-Trøndelag	49
Nordland	47
Troms	47
Finnmark	35

Også mellom ulike aldersgrupper var det store forskjeller. Svarprosenten var jevnt fordelt i aldersgruppene mellom 25 og 61 år, med rundt 60 prosent. I aldersgruppene 18-24 og 62-67 år var svarandelen lavere, henholdsvis 43 og 47 prosent.

Tabell 4 viser fordelingen av svarprosent på aldersgrupper

Tabell 4 Svarprosent fordelt på ulike aldersgrupper

18-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55-61 år	62-67 år
43	59	61	61	64	47

5. Frafall og avgangsårsaker

Ved postale undersøkelser har vi mindre informasjon om årsakene til frafall enn i intervjuundersøkelser. I hovedsak har vi ikke annen informasjon om frafallet enn at vi ikke har mottatt skjema.

Noen personer tilhørte ikke lengre populasjonen for undersøkelsen (avgang) fordi de enten er selvstendig næringsdrivende eller fordi de ikke lenger jobber minst en time i uka. Videre er noen døde eller har flyttet til utlandet. Tilsammen ble 195 personer registrert som avgang. Bruttoutvalget for undersøkelsen ble derfor på 1917 personer.

Tabell 5 Frafallsårsaker.

Frafallsårsaker	Antall	Prosent av frafall
Kjent frafallsårsak	169	21
Ikke skjema i retur	624	79

Tabell 6 Avgangsårsaker

Avgangsårsaker	Antall	Prosent av avgang
Selvstendig næringsdrivende	93	48
Arbeider ikke lengre	90	46
Annen kjent avgangsårsak	12	6

6. Utvalgsskjevhet

Frafall fører til utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant de som svarte (nettoutvalget) enn blant de som ble forsøkt intervjuet (bruttoutvalget). Utvalgsskjevhet i forhold til et kjennemerke betyr ikke nødvendigvis at nettoutvalget er skjevt i forhold til andre kjennemerker. Omvendt innebærer godt samsvar mellom fordelingene i netto- og bruttoutvalget for ett eller flere kjennemerker ingen garanti for at utvalget ikke er skjevt i forhold til andre kjennemerker.

Vi kan også snakke om utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes i bruttoutvalget enn i populasjonen som undersøkelsen omfatter. Slik utvalgsskjevhet kan oppstå i utvalgstrekkningen, hvor tilfeldigheter kan føre til at fordelingen av enkelte kjennemerker i utvalget ikke er helt lik fordelingen i populasjonen (utvalgsvarians).

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

Dersom en ønsker å gi et tverrsnitt av det norske folk, vil de gruppene som er underrepresentert i bruttoutvalget veie for lite, men innen hver gruppe vil personene som er trukket ut være representativ for sin gruppe. I sammenligninger mellom nettoutvalget og bruttoutvalget har man i tillegg en risiko for at de personene i en befolkningsgruppe som faktisk har deltatt (nettoutvalget), skiller seg systematisk fra de personene som ikke har deltatt (frafallet).

Tabell 7 viser hvordan kjennemerkene kjønn, alder og fylke er fordelt i bruttoutvalget, frafallet og nettoutvalget.

Fordelt på kjønn er det bra samsvar mellom nettoutvalget og bruttoutvalget. Fordelt på fylke er det en viss overrepresentasjon av Oslo og Akershus, mens det er en viss underrepresentasjon av Nordland fylke.

Fordelt på aldersgrupper er det en overrepresentasjon av aldersgruppen 35-44 år, mens det er en underrepresentasjon av aldersgruppene 18-24 og 61-67 år.

Tabell 7 Bruttoutvalg, frafall og nettoutvalg etter kjønn, alder og fylke. I prosent

Kjennemerker	Bruttoutvalg	Frafall ²	Nettoutvalg	Brutto-Nettoutvalg
Kjønn				
Mann	51,9	51,1	51,8	- 0,1
Kvinne	48,1	48,9	48,2	+0,1
Fylke				
Østfold	5,7	5,0	6,0	+0,3
Akershus	11,5	8,7	13,1	+1,6
Oslo	10,6	9,1	11,6	+1,0
Hedmark	3,9	3,3	4,1	+0,2
Oppland	4,1	4,4	3,9	- 0,2
Buskerud	5,5	6,1	5,1	- 0,4
Vestfold	4,7	3,7	5,2	+0,5
Telemark	3,1	3,5	3,0	- 0,1
Aust-Agder	2,2	2,1	2,1	- 0,1
Vest-Agder	3,3	4,0	3,0	- 0,3
Rogaland	8,3	7,9	9,1	+0,8
Hordaland	10,1	10,1	10,2	+0,1
Sogn og Fjordane	2,8	3,2	2,4	- 0,4
Møre og Romsdal	5,1	5,5	5,1	0,0
Sør-Trøndelag	5,9	5,9	5,5	-0,4
Nord-Trøndelag	3,5	4,3	2,9	-0,6
Nordland	5,5	7,1	4,4	-1,1
Troms	3,0	3,7	2,3	-0,7
Finnmark	1,5	2,4	0,9	-0,6

² Frafall i denne tabellen viser andel av kjennemerkets frafall i forhold til totalt frafall

Kjennemerker	Bruttoutvalg	Frafall ³	Nettutvalg	Brutto- Nettutvalg
Alder				
18-24 år	7,4	10,0	5,2	-2,1
25-34 år	25,2	25,5	25,7	+0,5
35-44 år	28,3	27,2	29,7	+1,4
45-54 år	25,4	24,3	26,2	+0,8
55-61 år	9,2	8,2	10,1	+0,9
62-67 år	4,4	4,8	2,9	-1,5

7 Utvalgsvarians

Fordi resultatene fra undersøkelsen bygger på opplysninger om et utvalg av personer som undersøkelsen dekker, er det knyttet en viss usikkerhet til dem. Denne usikkerheten kalles utvalgsvarians. I og med at utvalget er trukket etter reglene for tilfeldig utvalg, er det mulig å beregne hvor stor utvalgsvariansen kan ventes å bli.

Et hyppig brukt mål på usikkerheten i resultatet for et kjennemerke, er standardavviket til den observerte verdien av dette kjennemerket. Størrelsen på dette standardavviket avhenger av tallet på observasjoner i utvalget, måten utvalget er trukket på og av fordelingen til det aktuelle kjennemerket i befolkningen. Fordelingen i befolkningen kjenner vi ikke, men det er mulig å anslå standardavviket ved hjelp av observasjoner i utvalget.

Tabell 8 viser størrelsen på standardavviket for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser. Av tabellen går det fram at usikkerheten øker når antall observasjoner minker og når prosenttallet nærmer seg 50.

Tabell 8: Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser

Antall obser- vasjoner	Antall								
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	35/65	40/60	50/50
25	4,4	6,1	7,3	8,2	8,8	9,4	9,7	10,0	10,2
50	3,1	4,3	5,1	5,7	6,2	6,5	6,8	7,0	7,1
100	2,2	3,0	3,6	4,0	4,4	4,6	4,8	4,9	5,0
200	1,5	2,1	2,5	2,8	3,1	3,2	3,4	3,5	3,5
300	1,3	1,7	2,1	2,3	2,5	2,6	2,8	2,8	2,9
500	1,0	1,3	1,6	1,8	1,9	2,0	2,1	2,2	2,2
1000	0,7	0,9	1,1	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6
1124	0,7	0,9	1,1	1,2	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5

³ Frafall i denne tabellen viser andel av kjennemerkets frafall i forhold til totalt frafall

Ved hjelp av standardavviket er det mulig å beregne et intervall som med en bestemt sannsynlighet inneholder den sanne verdi av en beregnet størrelse (den verdien vi ville ha fått dersom vi hadde foretatt en totaltelling i stedet for en utvalgsundersøkelse). Slike intervaller kalles konfidensintervaller hvis de er konstruert på en bestemt måte: La M være den beregnende størrelsen og S være anslag for standardavviket til M . Konfidensintervallet med grensene $(M-2S)$ og $(M+2S)$ vil med omtrent 95 prosents sannsynlighet inneholde den sanne verdien.

Følgende eksempel illustrerer hvordan en kan bruke tabell 8 for å finne konfidensintervaller: Anslaget på standardavviket til et observert prosenttall på 70 er 2,0 når antall observasjoner er 500. Konfidensintervallet for den sanne verdi får grensene $70 \pm 2 \times 2,0$. Det vil si at intervallet som strekker seg fra 66 til 74 prosent med 95 prosents sannsynlighet inneholder den tallstørrelsen en ville fått om hele befolkningen hadde vært med i undersøkelsen.

Konfidensintervall kan konstrueres for ulike sikkerhetsnivå. Et konfidensintervall med grensene $(M+S)$ og $(M-S)$ vil med 68 prosent sannsynlighet inneholde populasjonens sanne verdi. Et konfidensintervall med grensene $(M+2,6S)$ og $(M-2,6S)$ vil med 99 prosent sannsynlighet inneholde populasjonens sanne verdi.

Ofte er det ønskelig å sammenlikne prosenttall for flere grupper. Når to usikre tall sammenliknes, vil usikkerheten på forskjellen mellom dem vanligvis bli større enn usikkerheten knyttet til hvert enkelt tall. Standardavviket til forskjeller mellom to prosenttall er lik kvadratrotten av summen av kvadratene av standardavviket til enkelttallene. Når en har anslag for standardavviket til slike forskjeller, kan en konstruere konfidensintervallet for den sanne verdi på samme måte som beskrevet ovenfor.

8. Mulige innsamlingsfeil

I enhver undersøkelse, både i totaltellinger og utvalgsundersøkelser, vil det forekomme svar som er feil. Feilene kan oppstå både i forbindelse med innsamlingen og under bearbeidingen.

Feil svar kan ha blitt avgitt fordi respondenten enten har mistolket noen spørsmål eller noen av de oppsatte svaralternativer. Feil svar kan også ha blitt avgitt fordi respondenten har krysset av feil.

Innsamlingsfeil kan også oppstå fordi visse spørsmål av enkelte oppfattes som ømtålelige. Intervjupersonen kan i slike tilfeller bevisst gi feilaktige svar. De vurderinger som ligger til grunn for svaret kan også bli påvirket av hva intervjupersonen oppfatter som sosialt ønskelig. Spørsmål om f.eks. sykefravær kan oppfattes som sensitiv informasjon.

Dataene fra spørreskjemaet ble registrert optisk av Statistisk sentralbyrå. Det kan ikke utelukkes at det kan ha oppstått feil ved den optiske registreringen av skjemaene. Vi har imidlertid ikke oppdaget slike feil.

Bearbeidingsfeil er avvik mellom den verdien som registreres inn og den verdien som til slutt rapporteres ut. Slike feil kan oppstå f.eks. under avledninger (omkodinger). Gjennom ulike kontroller har man søkt å finne feil og rette opp disse.

Når en har rettet opp feil så langt det er mulig, er erfaringen at de statistiske resultatene i de fleste tilfeller påvirkes forholdsvis lite av både innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil. Virkningen av feil kan likevel være av betydning i noen tilfeller og det er klart at ikke alle feil oppdages.



Oslo 04.09.98
Saksbehandler: Tore Vogt, tlf: 800 830 28 (grønt nummer)
Seksjon for intervjuundersøkelser

Kongens g
P.b. 8131 D
N-0033 C
Tel.: +47-22 86 45
Fax: +47-22 86 49

Postgiro/ Postal accou
0801 5053
Bankgiro/ Bank accou
8200 01 32

Undersøkelse om Arbeidsmiljø og omstilling

Statistisk sentralbyrå skal gjennomføre en undersøkelse om Arbeidsmiljø og omstilling. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag for Arbeidsforskningsinstituttet, med støtte fra Sosial- og helsedepartementet og Kommunal-og regionaldepartementet.

Formålet med undersøkelsen er å få mer informasjon om forhold som påvirker arbeidsmiljøet blant ansatte i ulike bedrifter og virksomheter i Norge. Et mål med undersøkelsen er å belyse om omstilling har innvirkning på sykefraværet i norsk arbeidsliv.

Utvalget til undersøkelsen består av yrkesaktive personer som deltok i levekårsundersøkelsen i høsten 1996. Du er en av de som er kommet med i dette utvalget.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, men skal vi få gode resultater er det viktig at de som er trukket ut blir med. **Vi kan ikke erstatte deg med en annen.**

Spørreskjemaet skal leses optisk. Se veiledningen for utfylling på første siden i spørreskjemaet. **Bruk helst blå eller svart penn.**

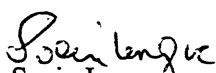
For å gjøre spørreskjemaet kortere og for å få best mulig utbytte av svarene vi får, vil vi også hente inn enkelte opplysninger fra levekårsundersøkelsen i 1996, og administrative registre som SSB har tilgang til. Disse registrene inneholder opplysninger om arbeidsforhold og utdanning. Vi vil også hente inn opplysninger fra Det sentrale folkeregisteret, som personnummer og adresseopplysninger. **Ingen utenfor SSB vil få tilgang til disse opplysningene.**


Undersøkelsen er godkjent av Datatilsynet og personopplysninger vil bli behandlet etter lovbestemte regler. Når undersøkelsen er avsluttet, senest om ½ år, vil alle kjennetegn som kan identifisere den enkelte person bli fjernet.

På forhånd takk for hjelpen! *Returner spørreskjemaet i vedlagte frankerte svarkonvolutt.*

Dersom du ønsker mer informasjon kan du gratis ringe det grønne nummeret øverst på denne siden.

Med vennlig hilsen


Svein Longvåg
Adm. direktør


Stein Opdahl
fung. Seksjonssjef



Oslo, 22.09.98

Saksbehandler: Tore Vogt, Telefon: 800 83 028 (grønt nummer)

Seksjon for intervjuundersøkelser

Kongens gt. 6

P.b. 8131 Dep.

N-0033 Oslo

Tel.: +47-22 86 45 00

Fax: +47-22 86 49 73

Postgiro/ Postal account:

0801 5053004

Bankgiro/ Bank account:

8200 01 32450

Undersøkelse om Arbeidsmiljø og omstilling

Takk for hjelpen!

Vi vil gjerne takke alle dere som allerede har svart på spørreskjemaet om Arbeidsmiljø og omstilling som dere fikk tilsendt for ca. 14 dager siden. Så langt har vi fått mange svar.


Dersom du enda ikke har rukket å fylle ut skjemaet, vil vi sette stor pris på om du tok deg tid til det. Det er frivillig å delta, men det er svært viktig for resultatet av undersøkelsen at så mange som mulig svarer. Vi vil være meget takknemlig dersom du kan fylle ut spørreskjemaet, og sende det inn så snart som mulig i vedlagte ferdig frankerte svarconvolutt.

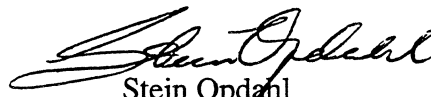
Vedlagt følger et nytt eksemplar av spørreskjemaet.

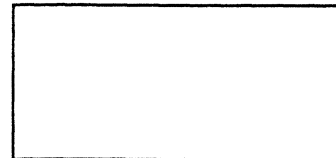
Som tidligere nevnt er alle svar underlagt taushetsplikt. Ingen utenfor SSB vil få tilgang til disse opplysningene.

Dersom du ønsker mer informasjon om undersøkelsen kan du gratis ringe det grønne nummeret øverst på denne siden.

Med vennlig hilsen


Svein Longva
adm. direktør


Stein Opdahl
fung. seksjonssjef



Undersøkelse om arbeidsmiljø og omstilling

Dersom du er selvstendig næringsdrivende eller jobber mindre enn 1 time i uka, skal du ikke besvare dette skjemaet. Da kan du krysse av i rutene under og sende inn skjemaet i vedlagte svarkonvolutt. Da slipper du å bli purret på.

Jeg er selvstendig næringsdrivende

+

Jeg jobber mindre enn 1 time i uka

Denne undersøkelse tar sikte på å kartlegge forholdet mellom arbeidsmiljø og omstilling. Vi ber deg om å svare så godt som mulig på alle spørsmålene. **Dersom ikke noe annet er oppgitt, skal du bare sette ett kryss pr. linje i spørsmålene.** Dersom noen spørsmål er vanskelige å svare på, kan du gå videre til neste spørsmål.

Kryss av for Ja i ruten under dersom du samtykker i å delta i undersøkelsen. Dersom du ikke ønsker å delta, kryss av for NEI og returner skjemaet. Da slipper du å bli purret på.

Ja

Nei

+

Kryss av i rutene på denne måten:

Ved rettelse kan du

markere tydelig at det er feil, slik:

+

Del 1. Omstilling/type jobb

1. Har du, i tiden siden september 1996 ...

	Ja	Nei
fått ny jobb i annen bedrift/virksomhet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fått ny stilling i samme virksomhet som i '96	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
skiftet avdeling/seksjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fått ny eierform/tilknytningsform (privatisering/fusjon/oppkjøp/fristilling o.l.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

2. Enten du har skiftet jobb/stilling eller ikke, har du i tiden siden 1996 fått:

	Ja	Nei
nytt lønssystem.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nye arbeidsoppgaver.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ny arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nye redskaper/verktøy/teknologi.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ny ledelse.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nye arbeidslokaler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Sammenlignet med din arbeidssituasjon i 1996, har det blitt mer av, mindre av eller er situasjonen som før når det gjelder....

+	Mer	Som før	Mindre
stramme tidsfrister.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbeidstempo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
overtidsbruk.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbeid på ubekvemme tidspunkt (kveld/natt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbeidsmengde pr. ansatt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rom for egne beslutninger/avgjørelser i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
styring fra overordnet/kunder/maskiner o.l.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kontroll over resultatene av arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kvalitetskrav i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ensidig/monotont arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fysisk krevende arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mentalt krevende arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ansvar i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

4. Har du opplevd at virksomheten/bedriften har innført følgende siden 1996:

+	Ja	Nei
nye systemer for å måle personlig ytelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nye systemer for styring av produksjon/tjenester	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nye systemer for kundebehandling.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nye systemer for tidsregistrering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

5. Har mulighetene dine blitt bedre, verre eller er de som før på følgende områder siden 1996?

Mulighetene for...	Bedre enn før	Samme som før	Dårligere enn før
å påvirke hvordan og i hvilken rekkefølge oppgavene skal utføres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å påvirke arbeidstempoet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å ta vare på deg selv og helsen din i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å påvirke den fysiske tilretteleggingen av jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å planlegge og/eller forutsi de neste dagers arbeid.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å bestemme hva slags oppgaver du skal påta deg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å foreta selvstendige avgjørelser og bestemmelser i utføringen av jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å få veiledning og råd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å delta i videre- og etterutdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
å holde deg oppdatert med utviklingen innen ditt fagfelt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
opprykk og avansement til høyere stilling.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Alt i alt vil du si at du i dag...

	Ja	Nei
.. arbeider i et bedre arbeidsmiljø enn for to år siden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.. opplever større tilfredshet i jobben enn for to år siden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.. opplever større arbeidsglede enn for to år siden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

7. I hvilken grad kjennetegnes din jobb av de forholdene som nevnes nedenfor?

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt/ikke aktuelt
Arbeidspress/tidspress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psykiske belastninger/stress i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fysiske belastninger/fysisk slitsomt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeid i belastende stillinger.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ensidig gjentakelsesarbeid.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utsatt for skadelige stoffer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fare for vold og trusler om vold.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konflikter mellom kolleger/arbeidskamerater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konflikter med nærmeste ledelse/overordnede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krevende kunder/klienter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Få faglige utfordringer/kjedelige oppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konstant press for å oppnå resultater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stadig omorganisering/omlegginger på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

Del 2. Ansettelsesforhold

8. Har du noen gang siden september 1996

	Ja	Nei
fått permitteringsvarsel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vært uten innteksgivende arbeid pga. arbeidsløshet, permittering el.l.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gått fra fast til midlertidig stilling?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fått fast stilling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

9. Kjenner du til eller går det rykter om, at det planlegges større forandringer/omstillinger på arbeidsplassen din i den nærmeste fremtid?

Ja Nei

+

10. Mener du at du står i fare for å miste arbeidet ditt i løpet av de nærmeste årene? (Sett kun ett kryss).

- Ja, på grunn av nedlegging
- Ja, på grunn av innskrenking
- Ja, på grunn av at vikariatet/engasjementet mitt utløper
- Ja, av andre årsaker
- Nei

11. Hvordan vurderer du dine muligheter for å få en jobb som er tilsvarende eller bedre enn den du nå har, i en annen bedrift/virksomhet? (Sett kun ett kryss).

Er mulighetene..

+

- svært gode
 gode
 middels
 dårlige
 svært dårlige
 vet ikke

12. Har du konkrete planer om å skaffe deg ny jobb i en annen bedrift/virksomhet i løpet av de nærmeste 12 månedene?

- Ja Nei

13. Er du bekymret for å miste jobben hvis du ikke oppfyller resultatkrav/inntjeningskrav e.l.?

- Ja Nei

+

14. Er du bekymret med hensyn til din fremtid og ..

- | | Ja | Nei |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| .. arbeidsledighet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. usikker arbeidskontrakt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. større kompetansekrav? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. forandringer i jobben? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. dårligere arbeidsmiljø? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15. Hvor enig/uenig er du i følgende utsagn:

- | | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Jeg er så redd for å miste jobben at jeg ikke tør være borte, selv når jeg føler meg dårlig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Jeg er ikke opptatt av å ha en sikker jobb..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Jeg er bekymret for at arbeidsplassen min skal gå konkurs/legges ned | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Jeg har sikker jobb på grunn av min utdanning og erfaring | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Ville du begynt i ny jobb med mindre sikker arbeidskontrakt dersom du fikk (ta stilling til hvert punkt for seg)

- | | Ja | Nei |
|---|--------------------------|--------------------------|
| .. bedre opprykksmuligheter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. større medbestemmelse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. høyere lønn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. bedre muligheter til å lære nytt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. mer utfordrende arbeidsoppgaver | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. mindre fare for helseproblemer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. bedre fysisk arbeidsmiljø | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. mer variasjon og selvstendighet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .. bedre sosialt miljø | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Del 3. Kompetanse

17. Må du markedsføre deg selv på jobben for å få de oppgavene og prosjektene du ønsker?

Ja Nei

+

18. Tenk deg en person med omtrent samme utdanning som du selv har, men uten din yrkes erfaring: Hvordan vil det være å lære opp vedkommende til å gjøre jobben din? (Sett kun ett kryss).

svært vanskelig
 ganske vanskelig
 ganske lett
 svært lett

+

19. Har du deltatt i opplæring/kurs/videreutdanning/etterutdanning siden 1996? (Sett flere kryss).

Ja, innefor virksomheten
 Ja, utenfor virksomheten
 Nei

+

20. Kan du delta på opplæring/kurs eller annen form for etterutdanning...

	Ja	Nei
.. som er betalt av arbeidsgiver?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.. uten tap av lønn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.. uten at det skaffes en vikar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Har du blitt forhindret fra å delta på opplæring/kurs eller i etterutdanning som du hadde lyst på fordi...

	Ja	Nei
det gis ikke permisjon til kurs og etterutdanning der du jobber?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
du ikke fikk dekket kostnadene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tidspress gjorde at du ikke kunne være borte fra jobben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
forpliktelser overfor kunder/klienter etc. gjorde at du ikke kunne være borte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jobben kunne ikke klare seg uten din innsats i den perioden det gjaldt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Må du i nær framtid tilleggs- eller etterutdanne deg for å holde tritt med jobben?

Ja Nei

23. Er du engstelig for at du ikke skal klare nye kompetansekrav?

Ja Nei

+

24. Har du blitt bedt om å delta på opplæring/kurs eller i etterutdanning som du ikke hadde lyst på?

Ja Nei

+

25. Skal du delta på opplæring/kurs eller i etterutdanning som du er engstelig for at du ikke klarer å gjennomføre?

Ja Nei

+

26. Hvor enig/uenig er du i følgende utsagn?

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Jeg blir aldri arbeidsledig med min utdanning og erfaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det betyr ikke så mye at jobben er usikker, så lenge jeg får brukt kunnskapene og ferdighetene mine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er bekymret for hva som vil skje med stillingen min hvis det ble en større omorganisering/omlegging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er trygg på at jeg kan lære å beherske kommende forandringer på mitt fagfelt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har eller kan skaffe meg de nødvendige ferdigheter og kunnskap til å få/holde på en jobb jeg ønsker meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min utdanning og erfaring gjør at jeg om 5 år har en jobb jeg liker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg må faglig oppdatere meg for å kunne beholde jobben min.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Hvor viktig og betydningsfull er jobben for deg?

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Jobben er viktigere for meg enn de fleste andre ting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Når jobb og privatliv kommer på tvers av hverandre, blir det oftest til at jeg velger jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Del 4. Arbeidsplassens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet

28. Har du blitt informert om...

	Ja	Nei
hvem som er verneombud på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
internkontrollsystemet på din arbeidsplass?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Er noen av de følgende aktive i forhold til å skape et godt arbeidsmiljø på din arbeidsplass?

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Overhodet ikke	Ikke aktuelt
Verneombud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tillitsvalgte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsledere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faglige ledere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedriftshelsetjenesten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medbestemmelsesutvalg (MBU)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalavdelingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidstilsynet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

30. Hvor lenge er det siden du sist opplevde at det ble gått vernerunde på din arbeidsplass?

(Sett kun ett kryss).

- mindre enn 3 mnd. siden
- 3-6 mnd. siden
- 6-9 mnd. siden
- 9 mnd.-1 år siden
- 1-2 år siden
- mer enn to år/jeg har ikke opplevd at det har vært gått vernerunde

+

31. Har du blitt informert om eventuelle helsefarer knyttet til ditt arbeid? (Sett kun ett kryss).

- Ja
- Nei, jeg er ikke informert om at det er helsefarer i mitt arbeid
- Nei, det er ingen helsefarer i arbeidet mitt
- Vet ikke

+

32. Har du noen gang blitt spurt om din mening om arbeidsmiljøet på jobben av ...

	Ja	Nei	Ikke aktuelt
overordnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verneombudet?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tillitsvalgte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bedriftshelsetjeneste, bedriftslege e.l.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
personalsjef, personalkonsulent e.l.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

33. Er du enig/uenig i følgende utsagn?

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Det gjøres mye fornuftig med arbeidsmiljøet på min arbeidsplass.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelsen hos oss er ikke interessert i arbeidsmiljøet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er liten interesse for arbeidsmiljø blant mine kolleger/arbeidskamerater.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi snakker ofte om arbeidsmiljøet på min arbeidsplass.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På min arbeidsplass er gode resultater viktigere enn et godt arbeidsmiljø.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På min arbeidsplass mener vi det er sammenheng mellom godt arbeidsmiljø og produktivitet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hos oss hadde vi ikke gjort noe med arbeidsmiljøet hvis det ikke hadde vært lovpålagt å gjøre det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På min arbeidsplass snakker vi bare om problemene, ikke om de gode sidene ved arbeidsmiljøet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er villig til å yte ekstra for at virksomheten der jeg jobber skal lykkes.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidsmiljøet er noe jeg fremhever når jeg forteller om jobben min til andre.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelsen hos oss glemmer ofte arbeidsmiljøet når vi gjør endringer på arbeidsplassen/i arbeidet..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+

Del 5. Sykefravær

34. Stort sett, vil du si at din helse er? (Sett kun ett kryss).

- Meget god
 God
 Nokså god
 Dårlig

+

35. Har din helse endret seg siden forrige undersøkelse i 1996? (Sett kun ett kryss).

- Ja, til det bedre
 Ja, til det verre
 Nei

+

36. Hva vil du si om ditt eget sykefravær fra jobben? (Sett kun ett kryss).

- Jeg har ikke fravær
 Jeg har lite fravær
 Jeg har endel fravær
 Jeg har mye fravær

37. Hvor mange arbeidsdager har du vært borte fra arbeidet på grunn av egen sykdom siste 4 uker?

- Jeg har ikke hatt fravær siste 4 uker

Ja, jeg har vært borte dager

38. Sykefravær kan skyldes forhold både i og utenfor jobben. (Sett kun ett kryss).

Vil du si at ditt siste sykefravær skyldtes...?

- forhold i jobben
 forhold utenfor jobben
 vet ikke
 jeg har ikke hatt sykefravær

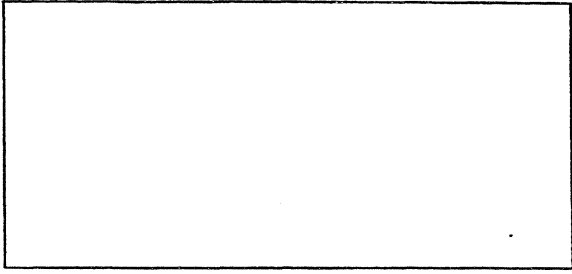
+

Tusen takk for hjelpen !

De sist utgitte publikasjonene i serien Notater

- 98/53 E. Holmøy: Hvordan generelle likevekts-effekter bidrar til prisleisomheten i den norske el-etterspørselen: Dokumentasjon av beregningsrutiner. 33s.
- 98/54 F.R. Aune, T. Bye, M.I. Hansen og T.A. Johnsen: Kraftpris og skyggepris på CO₂ - utslipp i Norge til 2027. 13s.
- 98/55 S. Blom: Holdning til innvandrere og innvandringspolitikk: Spørsmål i SSBs omnibus i mai/juni 1998. 34s.
- 98/56 K. Bjønnes og B.R. Joneid: FD - Trygd. Dokumentasjonsrapport: Foreløpig uførestønad, 1992-1993. 34s.
- 98/57 T. Bye: Fleksibel gjennomføring av en klimaavtale. 27s.
- 98/58 K.J. Einarsen (red.): Arbeidsutvalgets evaluering av faktaark for FylkesKOSTRA-utdanning: 1. tertial 1998. Sør-Trøndelag fylkeskommune. 33s.
- 98/59 I. Øyangen: Inntekts- og formueundersøkelsen 1997: Dokumentasjonsrapport. 23s.
- 98/60 B. Olsen og I. Tuveng: Utvalgsundersøkelsen om sykefravær, 1-3 dager for 3. kvartal 1997: Dokumentasjon. 19s.
- 98/61 E. Rønning: Barnefamiliers tilsynsordninger, yrkesdeltakelse og økonomi før innføring av kontantstøtte: Hovedresultater og dokumentasjon. 138s.
- 98/62 A.G. Hustoft: Forslag til ny regional inndeling: Etablering av publiseringsnivå mellom fylke og kommune. 61s.
- 98/63 H.M. Edvardsen: Fylkesfordelt nasjonalregnskap 1993: Resultater og metoder. 30s.
- 98/64 M. Bråthen og J. Fosen: Definisjon av sysselsetting basert på registerinformasjon: Utarbeidelse av klassifikasjonsrutine. 49s.
- 98/65 T. Vogt: Næringslivets kostnader ved lover og regelverk: Dokumentasjonsrapport. 34s.
- 98/66 M. Sjøberg: Omsettelege kvotar og internasjonale miljøavtaler. 15s.
- 98/67 J. Lindstrøm: Dokumentasjon: Kvartalsvis kraftprisstatistikk. 44s.
- 98/68 P. Schønning: Oppsummering av høring angående metode for tettstedavgrensing 1998. 53s.
- 98/69 J. I. Røstadsand: Husholdningssektoren i nasjonalregnskapet: Sektorer og undergrupper. 18s.
- 98/70 E. Skaansar: Nasjonalregnskap: Beregning av næringene for elektrisitet og fjernvarme. 32s.
- 98/71 K.J. Einarsen, A.B. Skara og C.B. Strand: Faktaark for FylkesKOSTRA-utdanning. 2. tertial 1998. Sør-Trøndelag fylkeskommune. Nøkkeltall med indikatorer for: Prioriteringer og ressursbruk, Dekningsgrad, Produktivitet og kvalitet. 36s.
- 98/72 B. Koth og K-A. Hovland: Foreldrebetalingundersøkelse. Rapport om betaling for heldagsopphold i kommunale og private barnehager 2. halvår 1998. 37s.
- 98/75 K. Bjønnes og J. Johansen: FD - Trygd. Dokumentasjonsrapport. Fødsels- og sykepengene 1992-1993. 175s.
- 98/76 L-C. Zhang og O. Klungøy: Med orden på data - Estimering av terminvise omsetningstall. 21s.
- 98/77 M.H. Erichsen og T. Halvorsen: Marshallplanen og norsk offisiell statistikk. 20s.
- 98/78 K.A. Brekke og R. Aaberge: Ekvivalensskala og velferd. 18s.
- 98/79 E. Gulløy, S. Opdahl og I. Øyangen: Levekår og forbruk blant studenter 1998: Hovedresultater og dokumentasjon. 174s.
- 98/80 D. Roll-Hansen: Forbruksundersøkelsen 1997: Dokumentasjonsrapport. 88s.
- 98/81 Ø. Døhl: Temperaturkorrigeringer av energiforbruket: En empirisk analyse. 109s.
- 98/82 T. Vogt: Dokumentasjonsrapport AKU - 1997. 44s.

Notater



Tillatelse nr.
159 000/502

B *Returadresse:*
Statistisk sentralbyrå
Postboks 8131 Dep.
N-0033 Oslo

Statistisk sentralbyrå

Oslo:
Postboks 8131 Dep.
0033 Oslo

Telefon: 22 86 45 00
Telefaks: 22 86 49 73

Kongsvinger:
Postboks 1260
2201 Kongsvinger

Telefon: 62 88 50 00
Telefaks: 62 88 50 30

ISSN 0806-3745



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway