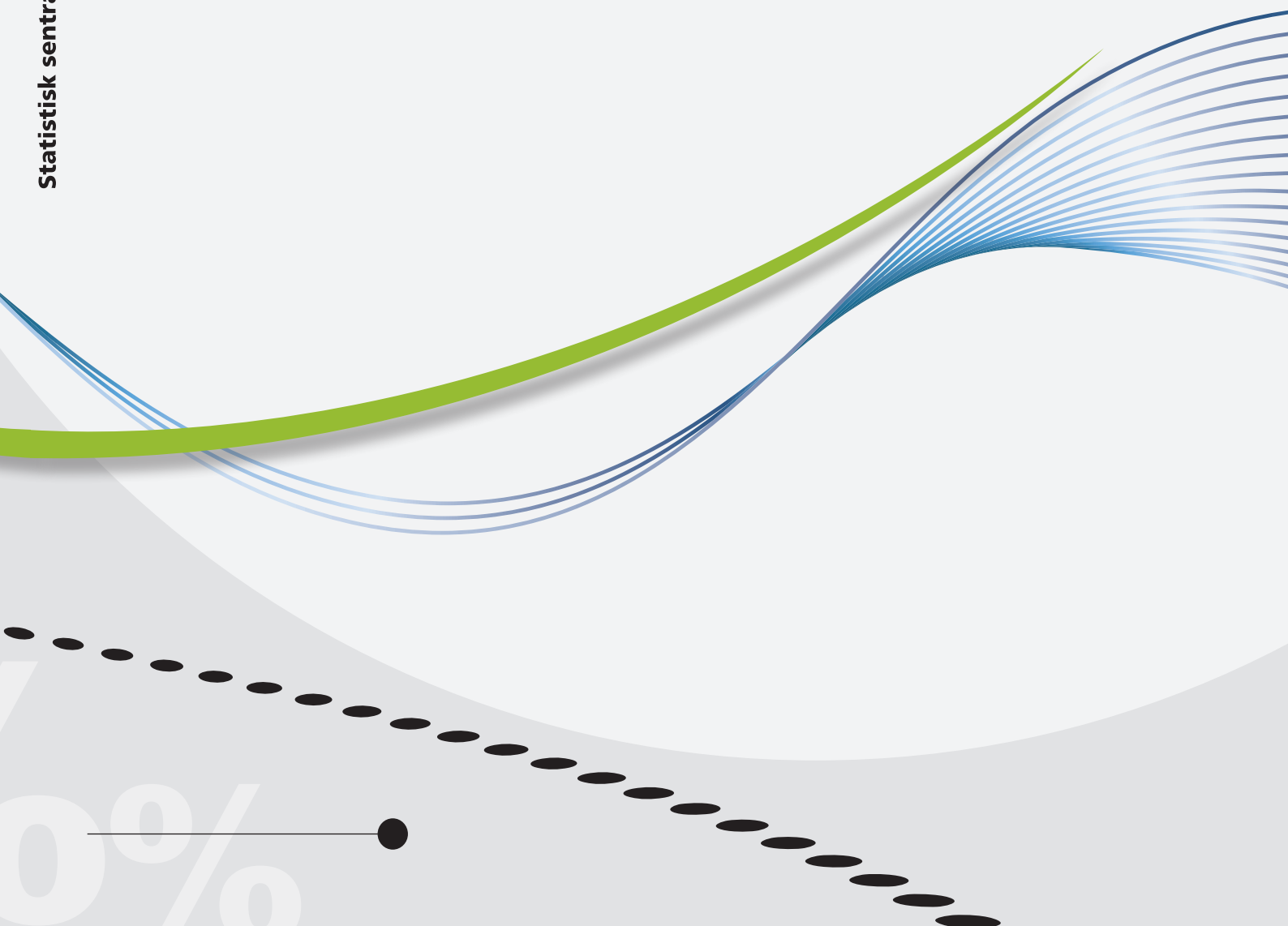




Aina Holmøy

Undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i foretak

Dokumentasjonsrapport



Aina Holmøy

**Undersøkelse om organisasjonsmessige
forhold i foretak**

Dokumentasjonsrapport

© Statistisk sentralbyrå Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde. Publisert november 2013 ISBN 978-82-537-8789-3 (trykt) ISBN 978-82-537-8790-9 (elektronisk) ISSN 1891-5906 Emne: Bedrifter, foretak og regnskap Trykk: Statistisk sentralbyrå	Standardtegn i tabeller		Symbol
	Tall kan ikke forekomme	.	
	Oppgave mangler	..	
	Oppgave mangler foreløpig	...	
	Tall kan ikke offentliggjøres	:	
	Null	-	
	Mindre enn 0,5 av den brukte enheten	0	
	Mindre enn 0,05 av den brukte enheten	0,0	
	Foreløpig tall	*	
	Brudd i den loddrette serien	—	
	Brudd i den vannrette serien		
	Desimaltegn	,	

Forord

Våren 2011 gjennomførte Statistisk sentralbyrå en undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i norske foretak. Undersøkelsen følger retningslinjer gitt i et EU prosjekt kalt Meadow, Measuring the dynamics of organisations and work. Frank Foyn ved Seksjon for Industri- og FOU statistikk er prosjektleder, mens Avdeling for datafangst har planlagt og gjennomført datainnsamlingen.

Aina Holmøy ved Seksjon for planlegging og brukertesting har vært ansvarlig for planlegging og gjennomføring av undersøkelsen. Hilde Degerdal ved Seksjon for skjemaforming og datamottak har programmert det elektroniske spørreskjemaet og utført den elektroniske databehandlingen. Et utvalg av Statistisk sentralbyrås intervjuere har gjennomført enkeltintervjuene og Arnhild Torsteinsen og Tor Nordli ved Seksjon for intervju har vært intervjuerkontakter. Seksjon for Industri og FOU-statistikk har trukket utvalget.

Statistisk sentralbyrå, 2. september 2013

Hans Henrik Scheel

Sammendrag

Statistisk sentralbyrå gjennomførte våren 2011 en undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i norske foretak. Undersøkelsen er finansiert av Forskningsrådet, Nærings- og handelsdepartementet og bransjeorganisasjonen Tekna. Undersøkelsen ble gjennomført etter retningslinjer utarbeidet i et EU prosjekt kalt Meadow, Measuring the dynamics of organisations and work.

Formålet med undersøkelsen er blant annet å kartlegge i hvilken grad intern organisering av foretak og endringsprosesser i foretakene har effekt på foretakenes økonomiske resultat. Undersøkelsen skal komplettere den informasjonen vi allerede har i våre ordinære bedriftsundersøkelser. Undersøkelsen er også gjennomført i de andre nordiske landene.

Utvalget er hentet fra foretak som både var med i FOU- og innovasjonsundersøkelsen og IKT undersøkelsen 2010, og som har 20 ansatte eller mer. Det var 1793 foretak som oppfylte kriteriene og disse ble fordelt på tre strata: foretak med 20-49 ansatte, foretak med 40-59 ansatte og foretak med 100 ansatte eller mer.

Fra foretakene som oppfylte kriteriene, ble det trukket ut et tilfeldig utvalg på 1 195 foretak til undersøkelsen. Av disse gikk 7 foretak til avgang da de ikke lenger eksisterte. Det vil si at bruttoutvalget består av 1 188 foretak.

Dataene er samlet inn ved hjelp av telefonintervju med daglig leder, personalsjef, økonomisjef eller annen person med god oversikt over organisasjonsmessige forhold i foretaket. Alle intervjuene ble foretatt av Statistisk sentralbyrås intervjuere. I forkant av datainnsamlingen ble det sendt ut et informasjonsbrev adressert til daglig leder/administrerende direktør. Foretak som ønsket det, fikk også tilsendt informasjonsbrev på e-post. Datainnsamlingen foregikk i perioden 30. mars til 10. juni 2011.

Frafallet i undersøkelsen utgjør nesten 40 prosent av bruttoutvalget. Den viktigste årsaken til frafall er at vi ikke klarte å komme i kontakt med en person i foretaket som kunne gjennomføre intervjuet. Dette gjelder for om lag 23 prosent av foretakene. Andel foretak som ikke ønsket å delta er til sammenligning 16 prosent. Foretak med andre frafallsgrunner utgjør bare litt over 1 prosent.

Vel 60 prosent av foretakene i utvalget har deltatt i undersøkelsen. Det er lavest svarprosent i foretak med få ansatte. Svarprosenten for foretak med under 50 ansatte er på 56 prosent, mens foretak med 50 ansatte eller mer har en svarprosent på over 60. Ser vi på næringsgruppene, er det overnattings- og serveringsforetakene som kommer dårligst ut med en svarprosent på 42. I denne gruppen var det mange vi ikke fikk kontakt med, i tillegg til at flere ikke ønsket å delta. De to næringsgruppene *industri* og *bygge- og anleggsvirksomhet* har også en svarprosent om er under gjennomsnittet for undersøkelsen. Best ut kommer *Vannforsyning*, *avløps-* og *renovasjonsvirksomhet* med en svarprosent på 83.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Innhold	5
1. Formål med undersøkelsen	6
2. Nøkkeltall	6
3. Utvalg	6
4. Datainnsamling	7
4.1. Innsamlingsmetode	7
4.2. Feltperiode og svarinngang	7
4.3. Erfaringer fra feltarbeidet	8
4.4. Kontakttid	9
5. Datakvalitet	9
5.1. Frafall og avgang	9
5.2. Skjevhet initiert av frafall	10
6. Statistisk usikkerhet og feilmarginer ved utvalgsundersøkelser	12
7. Innsamlings- og bearbeidingsfeil	14
Vedlegg A Informasjonsbrev	16
Vedlegg B Instruks til intervjuerne	18
Vedlegg C Intervjuskjema	24
Figurregister	37
Tabellregister	37

1. Formål med undersøkelsen

Meadow, Measuring the dynamics of organisations and work, er et EU prosjekt som har utarbeidet retningslinjer for innsamling av data om endringer i organisasjonsmessige forhold i foretak.

Våren 2011 gjennomførte Statistisk sentralbyrå for første gang en undersøkelse etter disse retningslinjene. Undersøkelsen er finansiert av Forskningsrådet, Nærings- og handelsdepartementet og bransjeorganisasjonen Tekna. Tilsvarende undersøkelser har blitt gjennomført i de andre nordiske landene.

Formålet med undersøkelsen er blant annet å kartlegge i hvilken grad intern organisering av foretak og endringsprosesser i foretakene har effekt på foretakenes økonomiske resultat. Undersøkelsen kompletterer den informasjonen vi allerede har i våre ordinære bedriftsundersøkelser.

2. Nøkkeltall

Tabell 1 viser nøkkeltall Meadow 2011.

Tabell 1. Nøkkeltall for Meadow 2011

Nøkkeltall	Antall	Prosent
Trukket utvalg (foretak trukket ut for intervju)	1 195	
Avgang (foretak nedlagt eller midlertidig ute av drift)	7	
Bruttoutvalg samlet	1 188	100,0
Frafall	474	39,9
Nettoutvalg samlet (foretak oppnådd intervju med)	714	60,1
Innsamlingsmetode: Telefonintervju		
Undersøkelsesenheter: Foretak		
Feltperiode: 30. mars 2011 – 10. juni 2011		
Gjennomsnittlig intervjuetid: 20 minutter		

3. Utvalg

Utvalget er hentet fra foretak som både var med i FOU- og innovasjonsundersøkelsen og IKT undersøkelsen 2010, og som har 20 ansatte eller mer. Totalt 1 793 foretak oppfylte kriteriene og disse er fordelt på tre strata: foretak med 20-49 ansatte, foretak med 40-59 ansatte og foretak med 100 ansatte eller mer. Fordelingen mellom strataene er slik at utvalget inneholder forholdsvis flere store foretak. 52 prosent av foretakene har 100 ansatte eller flere, 30 prosent har 50-99 ansatte og 18 prosent har 20-49 ansatte.

Av de 1 793 foretakene som oppfylte kriteriene, ble det trukket ut et tilfeldig utvalg på 1 195 foretak til undersøkelsen. Av disse gikk 7 til avgang da foretakene ikke lenger eksisterte. Utvalget fordeler seg prosentvis på samme måte mellom strataene som nevnt i avsnittet over.

Undersøkelsen omfatter alle næringsområder unntatt primærnæringene (NACE¹ 1-3), Bergverksdrift og utvinning (NACE 5-9), Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning (NACE 84), Undervisning (NACE 85), Helse- og sosialtjenester (NACE 86-88), Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (NACE 90-93), Annan tjenesteyting (NACE 94-96), Lønna arbeid i private husholdninger (NACE 97) og Internasjonale organisasjoner og organ (NACE 99).

¹ Classification of Economic Activities in the European Community – Standard for næringsgruppering.

Det er viktig å understreke at det er *foretak* som er undersøkelsesenheten. Foretak er den juridiske enheten og eksempel på dette er bl.a. aksjeselskap, enkeltpersonforetak og ansvarlig selskap.

Et foretak kan ha mer enn en virksomhet knyttet til seg dersom de driver virksomhet på ulik geografisk lokalisering eller innen ulike næringer. Det er disse virksomhetene som utgjør arbeidsplassene. Eksempel på et foretak er Hydro Aluminium AS, som er et aksjeselskap med flere virksomheter.

Alle foretak er registrert i Enhetsregistret i Brønnøysundregistrene, og identifiseres ved hjelp av et organisasjonsnummer. Hovedregelen er at foretak som driver næringsvirksomhet og/eller har ansatte skal ha minst én virksomhet registrert. De fleste foretakene får derfor to eller flere organisasjonsnummer; ett for foretaket og ett for hver av virksomhetene.

Tabell 2. Antall foretak i utvalget fordelt på strata. Meadow 2011

	Antall	Prosent
I alt	1 188	100
Strata		
20-49 ansatte	216	18,2
50-99 ansatte	352	29,6
100 eller flere ansatte	620	52,2

4. Datainnsamling

4.1. Innsamlingsmetode

Dataene er samlet inn ved hjelp av telefonintervju med daglig leder, personalsjef, økonomisjef eller annen person med god oversikt over organisasjonsmessige forhold i foretaket. I forkant av datainnsamlingen ble det sendt ut et informasjonsbrev adressert til daglig leder/administrerende direktør. Foretak som ønsket det, fikk også tilsendt informasjonsbrev på e-post.

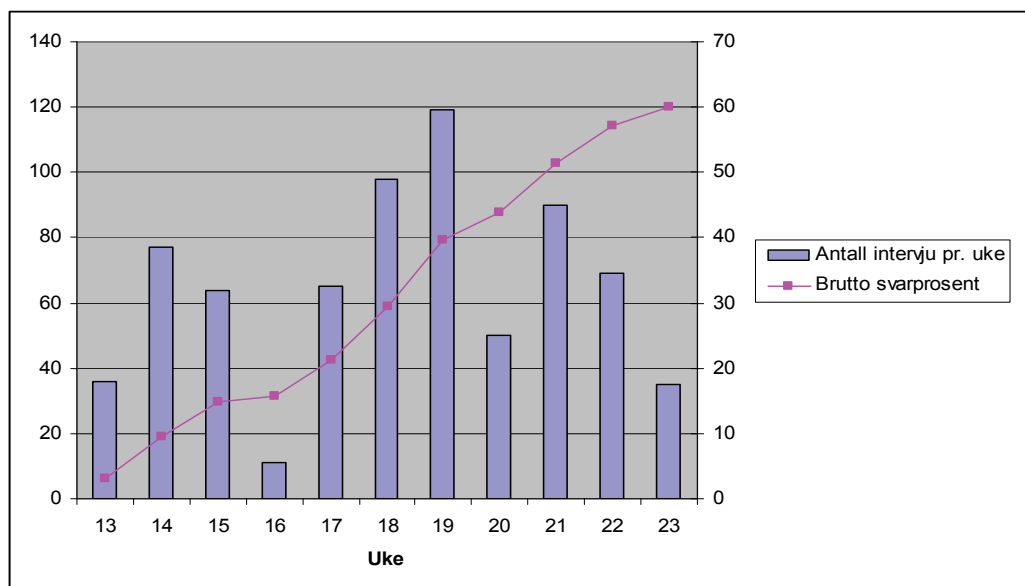
Alle intervjuer ble foretatt av Statistisk sentralbyrås lokalt og sentralt ansatte intervjuere. Intervjuerne har benyttet et IT-baserte intervjuprogram til å stille spørsmål og registrere svar fra foretakene

4.2. Feltperiode og svarinngang

Datainnsamlingen foregikk i perioden 30. mars til 10. juni 2011. I første omgang ble det sendt ut brev til 895 foretak. Vi ønsket å holde 300 foretak tilbake da vi var usikre på hvor mange vi måtte kontakte for å oppnå ønsket antall intervju. Etter om lag fire uker så vi at svarinngangen ikke var god nok. Det ble derfor sendt ut brev til de resterende 300 foretakene i utvalget.

Figur 1 gir en oversikt over antall intervju pr. uke og utviklingen i svarprosent. Den lave svarinngangen i uke 16 skyldes at det var påskeferie og få ledere på jobb. Det ble benyttet flere intervjuressurser fra uke 17 og utover enn i de første ukene av datafangsten. Dette førte til en klar økning i antall intervju i uke 18 og 19. Svarprosenten endte til slutt på 60 prosent.

Figur 1. Svarprosent og antall intervju pr. uke. Meadow 2011



4.3. Erfaringer fra feltarbeidet

Det var mulig å ringe foretakene mellom kl. 8 og kl.16 på hverdager. Det kunne også legges avtaler til kveldstid. Resultatene viser at nesten 30 prosent av intervjuene ble påbegynt før kl. 10 på formiddagen. Kun to intervju ble gjennomført etter kl. 16.

Intervjuerne hadde i utgangspunkt ikke navn på daglig leder, med ved hjelp av organisasjonsnummeret ble det etter hvert rutine for intervjuerne å sjekke *Enhetsregisteret* for å finne navn på daglig leder der. Navnet var til stor hjelp i den første kontakten med foretaket.

Intervjuerne opplevde i noen tilfeller problemer med å få gjennomført intervju med foretaket fordi man ikke kom i kontakt med en egnet intervjuperson eller fordi det var problemer med å finne et intervjutidspunkt. Dersom det var veldig vanskelig å finne et egnet tidspunkt med daglig leder, ble økonomiansvarlig, eller personalansvarlig forsøkt kontaktet. I store selskaper var det ofte hensiktsmessig å spørre etter personalansvarlig eller økonomiansvarlig allerede i den første kontakten.

Når man kom i kontakt med riktig person, var det viktig å få gjennomført intervjuet med en gang. Dersom vedkommende ikke hadde fått informasjonsbrevet, var instruksjonen å referere dette direkte på telefon. Dersom daglig leder ønsket informasjon på e-post, ble dette sendt umiddelbart etter samtalen.

Det var svært viktig å få tak i så mye informasjon som mulig dersom det ikke ble gjennomført intervju i den første kontakten med foretaket (navn på kontaktperson, e-post, telefon, egnet kontakttidspunkt, hvem man hadde vært i kontakt med mv.). I undersøkelser av denne typen er det av avgjørende betydning at informasjon som legges inn for videre kontakt er klar og entydig, slik at det er enklere å følge opp ved senere kontakt.

Det oppstod enkelte problemer der det var trukket ut mange foretak i ett konsern. I noen tilfeller opplevde man at samme person var ført opp som daglig leder for alle foretakene i konsernet. Denne personen ble da ringt opp en gang for hvert foretak. Det var imidlertid vanskelig å få vedkommende til å svare flere ganger. Det hadde nok i disse tilfellene vært bedre om man hadde kontaktet en person med ansvar for den daglige driften på den aktuelle lokasjonen. Det kunne med fordel vært gjort et bedre forarbeid for å finne fram til riktig intervjuperson i de tilfellene der mange foretak under samme konsern var trukket ut.

Sentralbordet hos foretakene var som regel veldig behjelpelige med informasjon og forslag til hvem som burde kontaktes. De var behjelpelige med å spore opp hvem som hadde fått informasjonsbrevet, og de ga som regel ut navn og direkte telefonnummer til den vi skulle kontakte.

Skjemaet fungerte generelt ganske godt, men det gikk med en del tid til unødvendige innledningstekster mellom bolkene i intervjuet og overdrevent omstendelige formuleringer. Dette er uheldig overfor bedriftsledere i en travel hverdag.

4.4. Kontakttid

Gjennomsnittlig kontakttid per foretak i bruttoutvalget var 35 minutter. Det meste av dette er tid brukt til å komme i kontakt med foretaket, finne rette intervjuperson og finne et egnet intervjudtidspunkt.

Det er flere grunner til at kontakttiden ble lang. Blant annet var det ofte vanskelig både å komme i kontakt med og å gjøre avtaler med daglig leder eller personalansvarlig. Ofte måtte intervjuerne kansellere og gjøre nye avtaler flere ganger før et intervju kunne gjennomføres. Til gjengjeld viste det seg at svarvilligheten var god der vi kom i kontakt med riktig vedkommende.

Tabell 3 viser antall kontaktforsøk når vi ser hele utvalget under ett, og antall kontaktforsøk kun for de vi fikk gjennomført intervju med. Gjennomsnittlig antall kontaktforsøk er 8,6 for de vi ikke oppnådde kontakt med og 4,9 for de det ble gjennomført intervju med. Gjennomsnittlig antall kontaktforsøk for hele utvalget sett under ett er 5,6.

Tabell 3. Foretak etter antall kontaktforsøk. Netto- og bruttoutvalg. Antall og prosent. Meadow 2011

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

5. Datakvalitet

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

5.1. Frafall og avgang

Vi kan aldri forvente å få svar fra alle som er trukket ut til å delta i en frivillig undersøkelse. For det første var 7 av de 1 195 foretakene som var trukket ut enten nedlagt eller midlertidig ute av drift på intervjudtidspunktet. Disse bedriftene tilhører ikke populasjonen som undersøkelsen skal si noe om, og regnes derfor som avganger. Avgangene blir ikke regnet med i bruttoutvalget.

I tillegg var det også en del foretak som av ulike grunner ikke deltok i undersøkelsen. Dette kan enten skyldes at de ikke ønsket å delta, at de av en eller annen grunn var forhindret fra å delta, eller at vi i løpet av feltperioden ikke klarte å oppnå kontakt med en person som kunne svare for foretaket. Dette kaller vi frafall i undersøkelsen. I denne undersøkelsen besto frafallet av 474 foretak. Dette tilsvarer 40 prosent av bruttoutvalget.

Tabell 4 viser hvordan bruttoutvalget fordeler seg prosentvis på intervju og frafallsårsaker etter antall ansatte, næringsgruppe og landsdel. Den viktigste årsaken til frafall i denne undersøkelsen er at vi ikke klarte å komme i kontakt med en person som kunne gjennomføre intervjuet. Dette gjelder for om lag 23 prosent av foretakene i utvalget. Andel foretak som ikke ønsket å delta er til sammenligning 16 prosent. Foretak med andre frafallsgrunner utgjør bare litt over 1 prosent.

Fordelingen etter antall ansatte viser at det er lavest svarprosent blant foretak med mindre enn 50 ansatte. Her svarte 56 prosent av foretakene, mens over 60 prosent av foretak med 50 eller flere ansatte svarte. Ser vi på næringsgruppene, er det overnattings- og serveringsforetakene som kommer dårligst ut med en svarprosent på bare 42. I denne gruppen var det mange vi ikke fikk kontakt med, i tillegg til at flere ikke ønsket å delta. De to næringsgruppene industri og bygge- og anleggsvirksomhet har også en svarprosent om er under gjennomsnittet for undersøkelsen. Best ut kommer Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet med en svarprosent på 83. Agder og Rogaland, Oslo og Trøndelag har alle en svarprosent på godt under 60, mens Akershus ligger på topp med en svarprosent på 68.

Tabell 4. Svarprosent og frafallsårsaker etter antall ansatte, næringsgruppe og landsdel. Prosent. Meadow 2011

	I alt	Intervju	Ønsker ikke å delta	Ikke truffet	Annet frafall	Antall foretak
Totalt	100	60,1	16,3	22,5	1,2	1 188
Antall ansatte						
20-49 ansatte	100	56,0	19,9	23,2	0,9	216
50-99 ansatte	100	62,2	17,6	19,0	1,2	352
100 eller flere ansatte	100	60,3	14,2	24,2	1,3	620
Næringsgruppe						
Industri	100	59,5	18,6	20,2	1,8	397
Elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	100	83,3	3,3	13,3	0,0	30
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	100	76,9	7,7	15,4	0,0	13
Bygge- og anleggsvirksomhet ..	100	55,2	18,4	25,6	0,8	125
Varehandel, reparasjon av motorvogner	100	64,1	16,4	19,5	0,0	128
Transport og lagring	100	61,0	15,3	22,9	0,9	118
Overnattings- og serveringsvirksomhet	100	42,3	21,7	33,0	3,1	97
Informasjon og kommunikasjon	100	60,6	9,9	28,8	0,8	132
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	100	71,4	12,5	16,1	0,0	56
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	100	63,2	14,5	21,1	1,3	76
Forretningsmessig tjenesteyting	100	68,8	18,8	12,5	0,0	16
Landsdel						
Akershus	100	67,6	10,8	20,9	0,7	139
Oslo	100	56,4	16,4	26,1	1,1	280
Hedmark og Oppland	100	66,7	20,3	13,0	0,0	69
Østlandet ellers	100	62,7	12,7	24,7	0,0	150
Agder og Rogaland	100	56,3	20,0	21,6	2,1	190
Vestlandet	100	60,1	17,2	22,2	0,5	203
Trøndelag	100	57,3	17,1	23,2	2,4	82
Nord-Norge	100	61,3	16,0	18,7	4,0	75

5.2. Skjevhet initiert av frafall

Frafall kan føre til skjevheter i en utvalgsundersøkelse dersom fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant dem som svarte (nettoutvalget) enn blant alle som er trukket ut til undersøkelsen (bruttoutvalget). Dette 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 netto- og bruttoutvalget for ett eller flere kjennemerker ingen garanti for at utvalget ikke er skjevt på andre kjennemerker. Det er spesielt vanskelig å oppdage slike

skjevheter dersom vi ikke kjenner den faktiske fordelingen av kjennemerket i bruttoutvalget.

Vi kan også snakke om utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes i bruttoutvalget enn i populasjonen som undersøkelsen skal si noe om. Slik utvalgsskjevhet kan oppstå i utvalgstrekkningen, hvor tilfeldigheter kan føre til at fordelingen av enkelte kjennemerker i utvalget ikke er helt lik fordelingen i populasjonen (utvalgsvarians). 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 presentere data for et tverrsnitt av det norske folk, vil imidlertid grupper som er underrepresentert i bruttoutvalget veie for lite i de samlede resultatene. Innenfor hver gruppe vil personene som er trukket ut være representative for sin gruppe. I denne undersøkelsen har vi fulgt normale rutiner for tilfeldig trekking av utvalg, og har ingen indikasjoner på at det har oppstått betydelig utvalgsvarians.

I vurderingen av utvalgsskjevhet bør en knytte størst oppmerksomhet til avvikene mellom netto- og bruttoutvalget. Hvis temaet en studerer - den avhengige variabelen - har en særlig sterk sammenheng med kjennetegn som er skjevt fordelt i nettoutvalget, kan en vurdere å vekte datamaterialet for å minske effekten av skjevhetene.

Tabell 5 belyser eventuelle skjevheter på grunn av frafall i denne undersøkelsen. Tabellen viser hvordan kjennemerkene antall ansatte, næringsgruppe og landsdel er fordelt i bruttoutvalget, frafallet og nettoutvalget. For å undersøke eventuelle skjevheter, sammenligner vi fordelingen i bruttoutvalget med fordelingen i nettoutvalget. Dersom det er stort avvik mellom disse to, viser dette at det foreligger skjevhet som følge av frafall for disse gruppene.

For kjennemerket *antall ansatte*, ser vi at foretak med under 50 ansatte er underrepresentert med 1,2 prosentpoeng i nettoutvalget i forhold til bruttoutvalget. Foretak med 50-99 ansatte er overrepresentert med 1,1 prosentpoeng. Ser vi på *næringsgruppe* er *Overnattings- og serveringsvirksomhetene* underrepresentert med 2,5 prosentpoeng. For de øvrige næringsgruppene er avvikene under ett prosentpoeng. For kjennemerket *landsdel*, er *Akershus* overrepresentert med 1,5 prosentpoeng mens *Oslo er tilsvarende* underrepresentert med 1,5 prosentpoeng. For andre landsdeler er avvikene små.

Tabell 5. Bruttoutvalg, nettoutvalg og frafall fordelt på antall ansatte, næringsgruppe og landsdel. Prosent. Meadow 2011

	Bruttoutvalg	Nettoutvalg	Differanse
Totalt	100	100	
Antall ansatte			
20-49 ansatte	18,2	17,0	-1,2
50-99 ansatte	29,6	30,7	1,1
100 eller flere ansatte	52,2	52,4	0,2
Næringsgruppe			
Industri	33,4	33,1	-0,3
Elektrisitet-, gass-, danp- og varmtvannsforsyning ..	2,5	3,5	1,0
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet ...	1,1	1,4	0,3
Bygge- og anleggsvirksomhet	10,5	9,7	-0,8
Varehandel, reparasjon av motorvogner	10,8	11,5	0,7
Transport og lagring	9,9	10,1	0,2
Overnattings- og serveringsvirksomhet	8,2	5,7	-2,5
Informasjon og kommunikasjon	11,1	11,2	0,1
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	4,7	5,6	0,9
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	6,4	6,7	0,3
Forretningsmessig tjenesteyting	1,4	1,5	0,1
Landsdel			
Akershus	11,7	13,2	1,5
Oslo	23,6	22,1	-1,5
Hedmark og Oppland	5,8	6,4	0,6
Østlandet ellers	12,6	13,2	0,6
Agder og Rogaland	16,0	15,0	-1,0
Vestlandet	17,1	17,1	0,0
Trøndelag	6,9	6,6	-0,3
Nord-Norge	6,3	6,4	0,1

6. Statistisk usikkerhet og feilmarginer ved utvalgsundersøkelser

Utvalget til Meadow ble trukket tilfeldig fra foretak som både var med i FOU- og innovasjonsundersøkelsen og IKT undersøkelsen 2010, og som har 20 ansatte eller mer. Gjennom utvalgsundersøkelser kan vi anslå forekomsten av ulike fenomener i en stor gruppe (populasjonen) ved å måle forekomsten bare i et mindre utvalg som er trukket fra populasjonen. Det gir store besparelser sammenlignet med om vi skulle gjennomført målingen i hele populasjonen, men samtidig får vi en viss usikkerhet i anslagene. Denne usikkerheten kan vi beregne når vi kjenner sannsynligheten for at hver enkelt enhet i populasjonen skal bli trukket til utvalget.

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

Som en illustrasjon: La oss si vi ønsker å estimere prosentandelen kvinner, P_0 , i en befolkning (populasjon) med størrelse N . Anta utvalget av størrelse n er trukket

tilfeldig, det vil si at alle enheter har samme sannsynlighet n/N for å bli med i utvalget. La P være prosentandelen kvinner i utvalget. Da er P en forventningsrett estimator for P_0 og standardfeilen er gitt ved:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Undersøkelsene tar sikte på å dekke store populasjoner, som for eksempel den norske befolkningen i sin helhet, alle arbeidstagere, alle norske bedrifter osv.

Utvalgene som skal dekke disse populasjonene er små i forhold til populasjonsstørrelsene. Det betyr at utvalgsandelen n/N er neglisjerbar i formelen for SE , og vi kan benytte formelen

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

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

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

I stedet for å foreta beregninger for hvert enkelt resultat, kan tabell 6 benyttes. Den viser standardfeil for observerte prosentandeler etter utvalgets størrelse, trukket enkelt tilfeldig.

Tabell 6. Standardfeil i prosentpoeng for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser, for enkelt tilfeldig utvalg.

$n: \setminus P:$	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	35/65	40/60	47/57	50/50
25	4,4	6,1	7,3	8,2	8,8	9,3	9,7	10,0	10,2	10,2
50	3,1	4,3	5,1	5,7	6,2	6,5	6,8	7,0	7,1	7,1
100	2,2	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	4,8	4,9	5,0	5,0
250	1,4	1,9	2,2	2,5	2,7	2,9	3,0	3,1	3,1	3,1
500	0,9	1,3	1,5	1,7	1,9	2,0	2,1	2,1	2,2	2,2
714	0,8	1,1	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,7	1,8	1,8
1000	0,6	0,9	1,1	1,2	1,3	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5
1500	0,5	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2
2000	0,4	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0
2500	0,4	0,5	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
3000	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7

Et utvalgsresultat på 40 prosent fra enkelt tilfeldig utvalg med 714 enheter har en standardfeil på 1,8 prosentpoeng. Dvs. at feilmarginen er 3,6 prosentpoeng og 95 prosent konfidensintervall er (36,4 - 43,6) prosent. Vi kan anslå med 95 prosent sikkerhet at andelen i populasjonen ligger mellom 36,4 og 43,6 prosent.

Eksempel på bruk av formel og tabell

Vi ønsker å anslå hvor mange av foretakene som benytter seg av eksterne konsulenter. Vi har fått svar fra 714 foretak (n) som er trukket blant foretak med 20 ansatte eller mer, som i 2010 utgjør omtrent 7 675 foretak (N). 338 (x) av de spurte oppgir at har eksterne konsulenter. De resterende 376 foretakene oppgir at de ikke har dette. Andelen foretak med konsulenter er da $x/n = 338 / 714 = 0,473$, eller 47,3 prosent. Siden n/N er såpass høy som 0,093 så kan vi ikke bruke den forenklete formelen for SE og får konfidensintervallet

$$47,3 \pm 2 \cdot \sqrt{\frac{47,3 \cdot (100 - 47,3)}{714} \cdot (1 - 0,093)} = 47,3 \pm 2 (1,8) = 47,3 \pm 3,6.$$

Estimatet for andelen virksomheter som benytter konsulenter er 47,3 prosent. Feilmarginen for estimatet er 1,8 prosent, mens konfidensintervallet med 95 prosent sikkerhet forteller at andelen ligger mellom 43,7 og 50,9 prosent.

Vi kan også bruke tabell 6. Vi går inn på raden 714 og kolonnen 47/57; som er kolonnen som ligger nærmest resultatet. I tabell 6 leser vi at standardfeilen er 1,8. Et 95 prosent konfidensintervall blir da $47,3 \pm 2 (1,8) = 47,3 \pm 3,6$, som er det samme som over.

7. Innsamlings- og bearbeidingsfeil

I enhver undersøkelse, både i totaltelling og utvalgsundersøkelser, vil det forekomme svar som er feilaktige. Feilene kan oppstå i forbindelse med innsamlingen og under bearbeidingen av data. Datainnsamlingen i denne

undersøkelsen foregikk elektronisk ved at intervjuerne registrerte svarene til foretaket på PC.

Ved PC-assistert intervjuing kan alle hopp i spørreskjemaene programmeres på forhånd. Dersom skjemaet er programmert riktig, sikrer man da at intervjuerne kun stiller de spørsmålene det foretak skal svare på. Det var det for eksempel slik at foretak som hadde eksistert i mer enn to år fikk flere spørsmål enn de som hadde eksistert i mindre enn to år. I tillegg kan ordlyden i spørsmålene tilpasses avhengig av virksomhetens situasjon eller svar på tidligere spørsmål.

PC-assistert intervjuing gir mulighet for direkte kontroll av svarkonsistens mellom ulike spørsmål. For hvert spørsmål er det lagt inn grenser for gyldige verdier. I tillegg er det bygget inn et feilmeldingssystem dersom intervjueren taster inn et svar som er inkonsistent i forhold til tidligere svar. Slike svarkontroller er lagt inn på to nivå. En del feilmeldinger er absolutte, og kan ikke overstyres. Dette kan brukes f.eks. ved aldersgrenser. Andre ganger legges det inn advarsler som intervjuerne kan velge å se bort fra. I denne undersøkelsen er kontroller blant annet brukt i spørsmål om antall avdelinger og organisatoriske enheter i foretaket.

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

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

Bearbeidingsfeil er avvik mellom den verdien som registreres inn og den verdien som til slutt rapporteres ut. Slike feil kan oppstå for eksempel under avledninger (omkodinger). Vi har kontrollert dataene fra denne undersøkelsen uten at vi har oppdaget feil som kan ha betydning for resultatene.

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



Vedlegg A Informasjonsbrev

Foretakets org. nr: «org_nr»

«io_nr»

«NAVN»

v/ administrerende direktør/daglig leder

«ut_adr1» «ut_adr2»

«ut_pnr» «ut_psted»

Oslo, april 2011

Saksbehandler: Aina Holmøy

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

Undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i foretaket

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tiden en undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i norske foretak. Formålet er blant annet å kartlegge i hvilken grad intern organisering av foretak og endringsprosesser i foretakene har effekt på foretakenes økonomiske resultat. Tilsvarende undersøkelser blir gjennomført i de andre nordiske landene. Undersøkelsen blir finansiert av Forskningsrådet, Nærings- og handelsdepartementet og bransjeorganisasjonen Tekna.

Til undersøkelsen er det trukket et utvalg på 1 200 foretak fra SSBs bedrifts- og foretaksregister. I nær framtid vil en intervjuer fra Statistisk sentralbyrå kontakte deg for å gjennomføre et intervju på telefon.

Spørsmålene dreier seg om foretakets organisasjonsstruktur og ledelsesstrategier, om organisering og bruk av arbeidsstyrken i foretaket, som tilpasning av arbeidsinnsats, bruk av deltid, tidsbegrenset ansettelse og tjenesteutsetting, om funksjonell fleksibilitet som omstillingsevne og læring internt i foretaket, og om endringer i organiseringen i løpet av siste to år.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt, og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt i henhold til statistikkloven. For å lette belastningen i undersøkelsen, vil vi bruke en del data fra innovasjonsundersøkelsen og IKT undersøkelsen for næringslivet som foretaket også deltar i, samt enkelte grunndata fra vårt bedrifts- og foretaksregister. Etter at undersøkelsen er avsluttet, vil aidentifiserte data kunne lånes ut til forskning.

Hvis du har spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt på 800 83 028, eller send en e-post til arbeid@ssb.no.

Vi håper foretaket har anledning til å delta!

Med vennlig hilsen

Hans Henrik Scheel
adm. direktør

Øyvinn Kleven
seksjonssjef



Foretakets org. nr: «org_nr»

«io_nr»

«NAVN»

v/ administrerende direktør/daglig leder

«ut_adr1» «ut_adr2»

«ut_pnr» «ut_psted»

Oslo, april 2011

Saksbehandlar: Aina Holmøy

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

Undersøking om organisasjonsmessige forhold i føretaket

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tida ei undersøking om organisasjonsmessige forhold i norske føretak. Føremålet er blant anna å kartleggje i kva grad intern organisering av føretak og endringsprosessar i desse har effekt på føretaka sine økonomiske resultat. Tilsvarende undersøkingar blir gjennomførte i dei andre nordiske landa. Undersøkinga blir finansiert av Forskringsrådet, Nærings- og handelsdepartementet og bransjeorganisasjonen Tekna.

Til undersøkinga er det trekt eit utval på 1 200 føretak frå SSB sitt bedrifts- og føretaksregister. I nær framtid vil ein intervjuar frå Statistisk sentralbyrå kontakte deg for å gjennomføre eit intervju på telefon.

Spørsmåla er om føretaket sin organisasjonsstruktur og leiingsstrategiar, om organisering og bruk av arbeidsstyrken i føretaket, som tilpassing av arbeidsinnsats, bruk av deltid, tidsavgrensa tilsetjing og tenesteutsetting, om funksjonell fleksibilitet som omstillingsevne og læring innanfor føretaket, og om endringar i organiseringa gjennom dei siste to åra.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt, og alle opplysningar vil bli handsama konfidensielt i samsvar med statistikklova. For å lette presset med undersøkinga, vil vi bruke ein del data frå innovasjonsundersøkinga og IKT undersøkinga for næringslivet som føretaket òg tek del i, samt einskilde grunndata frå vårt bedrifts- og føretaksregister. Etter at undersøkinga er avslutta, vil aidentifiserte data kunne lånast ut til forskning.

Dersom du har spørsmål i samband med undersøkinga, kontakt oss gjerne på 800 83 028, eller send ein e-post til arbeid@ssb.no.

Vi vonar at føretaket har høve til å vere med!

Med venleg helsing

Hans Henrik Scheel
adm. direktør

Øyvind Kleven
seksjonssjef

Vedlegg A Informasjonsbrev



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway

Undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i foretak (Meadow)

Produktnummer 2363

Vedlegg B Instruks til intervjuerne

Instruks

Orientering og veiledning for intervjuere

1	Orientering om undersøkelsen.....	19
1.1.	Oppdragsgivere.....	19
1.2.	Bakgrunn og formål.....	19
1.3.	Motivering av IO.....	19
1.4.	Foretak og bedrift.....	19
1.5.	Organisasjonsnummer.....	19
2	Gjennomføring av undersøkelsen.....	20
2.1.	Utvalg.....	20
2.2.	Innsamlingsmetode.....	20
2.3.	Intervjutid.....	20
2.4.	Innsamlingsperiode og ringetider.....	20
2.5.	IO-brevet.....	20
2.5.1.	IO-brev på e-post.....	20
2.6.	Kontakten med foretaket.....	21
2.6.1.	Ringebildet.....	21
2.6.2.	Den første kontakten.....	21
2.6.3.	Innledningstekst.....	21
2.7.	Frafall og avgang.....	22
3	Instruks til spørsmål.....	22
3.1.	Allment.....	22
3.2.	Instruks til enkeltspørsmål.....	22

Vedlegg Informasjonsbrev

Feltkontakt: Arnhild Torsteinsen
IT-ansvarlig: Hilde Degerdal

Tlf: 21 09 43 62
Tlf: 21 09 42 01

Planlegger: Aina Holmøy
Fagansvarlig: Frank Foyen

Tlf: 21 09 43 97
Tlf: 21 09 46 88

Avdeling for datafangst

1. Orientering om undersøkelsen

1.1. Oppdragsgivere.

Seksjon 470 (Industri- og FOU statistikk). Undersøkelsen blir finansiert av Forskningsrådet, Nærings- og handelsdepartementet og bransjeorganisasjonen Tekna.

Tekna er landets største forening for akademikere. Foreningen har medlemmer med bakgrunn innenfor teknologi og naturvitenskap, i forskjellige yrkessituasjoner og med ulike interesser.

1.2. Bakgrunn og formål

Formålet er blant annet å kartlegge i hvilken grad intern organisering av foretak og endringsprosesser i foretakene har effekt på foretakenes økonomiske resultat. Tilsvarende undersøkelser blir gjennomført i de andre nordiske landene. Undersøkelsen skal komplettere den informasjonen vi allerede har i våre ordinære bedriftsundersøkelser.

Undersøkelsen gjennomføres i alle de nordiske landene med unntak av Island, og har ikke vært gjennomført tidligere.

1.3. Motivering av IO

Ved å svare på spørsmålene våre, er foretaket med på å øke kunnskapen om hvordan organisering og endringsprosesser påvirker det økonomiske resultatet i foretakene.

Det er også viktig å nevne at bransjeorganisasjonen Tekna er med på å finansiere undersøkelsen.

Undersøkelsen er grei å svare på og det tar ikke lang tid, i underkant av 20 minutter.

Norske foretak har jevnt over en god forståelse for nødvendigheten av å delta i SSBs undersøkelser, men det vil alltid være noen som synes summen av alle rapporteringene er mye arbeid. Gir svarpersonen uttrykk for dette, får dere bare vise forståelse for at det kan oppleves slik, men samtidig understreke viktigheten av at de deltar. Dere skal også opplyse om at SSB til enhver tid forsøker å holde oppgavebyrden på virksomhetene så lav som mulig.

1.4. Foretak og bedrift

Foretak:

Foretak er den juridiske enheten. Eksempel på foretak er aksjeselskap, enkeltpersonforetak, ansvarlig selskap, etc.

Bedrift:

Bedrift er en lokalt avgrenset enhet som hovedsakelig driver virksomhet innen en bestemt næringsgruppe.

Forholdet mellom foretak og bedrift:

Et foretak kan ha mer enn en virksomhet knyttet til seg dersom de driver virksomhet på ulik geografisk lokalisering eller innen ulike næringer. En slik virksomhet kaller vi bedrift, og det er denne enheten som utgjør arbeidsplassene. Eksempel på et foretak er Hydro Aluminium AS, som er et aksjeselskap med flere bedrifter.

1.5. Organisasjonsnummer

Alle foretak er registrert i Enhetsregistret i Brønnøysundregistrene, og identifiseres ved hjelp av et organisasjonsnummer.

Hovedregelen er at foretak som driver næringsvirksomhet og/eller har ansatte skal ha minst én bedrift registrert. De fleste foretakene får derfor to eller flere organisasjonsnummer; ett for foretaket og ett for hver av bedriftene (også omtalt som virksomhet, avdeling eller underenhet).

Det er ikke mulig å se ut fra et organisasjonsnummer om enheten er et foretak eller en bedrift

2. Gjennomføring av undersøkelsen

2.1. Utvalg

Utvalget består av 900-1200 foretak med 20 ansatte eller mer. Utvalget er trukket fra Bedrifts- og foretaksregisteret (BOF). Omtrent halvparten av foretakene har mer enn 100 ansatte.

Det er viktig å understreke at det er **foretak** som er undersøkelsesenheten her, og ikke bedrift. Det er det angjeldende organisasjonsnummeret som er trukket ut, vi ønsker informasjon om. Dette nummeret er trykket øverst på IO-brevet og finnes også i ringebildet.

Dette nummeret vil være kjent for daglig leder/administrerende direktør i foretaket, som er personen vi har adressert IO-brevet til.

2.2. Innsamlingsmetode

Intervjuene gjennomføres på telefon.

2.3. Intervjutid

Intervjuet vil i gjennomsnitt ta ca. 20 minutter. Intervjutiden vil avhenge av om foretaket eksisterte for to år siden eller ikke.

2.4. Innsamlingsperiode og ringetider

Datainnsamlingen pågår fra 30. mars til 20. mai.

Ringetid vil hovedsakelig være fra kl 8-16 tirsdag til fredag og 12-16 på mandager. Perioden mellom kl 8-10 er erfaringsmessig mest gunstig. Undersøkelsen vil imidlertid være åpen for avtaler også fra 16.00 - 21.30 på hverdager (20.00 på fredager) og i vanlig ringetid på lørdager.

2.5. IO-brevet

IO-brev ble sendt ut mandag 29. mars og er adressert til daglig leder/ administrerende direktør i foretaket. Navn og adresse på foretaket er trykket på IO-brevet, sammen med organisasjonsnummer og IO-nummer.

I IO-brevet har vi forklart det aller viktigste ved undersøkelsen. IO-brevet er en del av "kontrakten" mellom IO og Statistisk sentralbyrå. Ved å ha lest IO-brevet og svart bekreftende på deltakelse har IO godtatt betingelsene som gjelder for intervjuet. IO-brevet er vedlagt denne instruksjonen

IO-brev på e-post

Det vil helt sikkert være en god del IO som ønsker å få IO-brevet tilsendt på e-post. E-posten må sendes fra en e-post adresse som har overvåking i tidsrommet 8-16. Vi ønsker derfor å bruke arbeid@ssb.no. For at dette skal fungere må rutinen bli som følger:

- Send først e-posten til adressen arbeid@ssb.no. (Dere vil forhåpentligvis ha tilgang til denne fra mandag 4. april).
- Send deretter e-posten videre til aktuell mottaker. Husk brevet som vedlegg.

Brevet finner dere på følgende adresse: **X:\860\Felles\Start-meny\CATI-2000\Meadow**. Det finnes et brev i Word-format som kan brukes dersom brev skal sendes postalt og en pdf-fil som vedlegges på e-post.

Dere kan bruke følgende tekst i e-posten (finnes også på X:\860\Felles\Start-meny\CATI-2000\Meadow):

Hei!

Statistisk sentralbyrå gjennomfører i disse dager en undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i norske foretak. Etter avtale sender jeg deg nå informasjonsbrevet om undersøkelsen på e-post.

Formålet med denne undersøkelsen er blant annet å kartlegge i hvilken grad intern organisering av foretak og endringsprosesser i foretakene har effekt på foretakenes økonomiske resultat.

Undersøkelsen blir finansiert av Forskningsrådet, Nærings- og handelsdepartementet og bransjeorganisasjonen Tekna.

Til undersøkelsen er det trukket et utvalg på 1 200 foretak med 20 ansatte eller mer fra SSBs bedrifts- og foretaksregister. Undersøkelsen gjennomføres på telefon og tar cirka 20 minutter.

Vennlig hilsen

[Deres navn]

Intervjuer i Statistisk sentralbyrå

Tlf. 800 83 028

E-post: arbeid@ssb.no

Teksten justeres ved behov.

2.6. Kontakten med foretaket

Ringebildet

Kontroller først informasjonen om foretaket i Ringebildet:

- *Navn2* er tilleggsopplysninger om navnet på akkurat det foretaket vi er på jakt etter (mange foretak har ikke dette tillegget);
 - Organisasjonsnummer som er oppgitt er til foretaket. Dette vil være kjent for ledelsen i foretaket.
 - Sysselsettingsgrupper
 - 5=Minst 100 sysselsatte
 - 4=50-99 sysselsatte
 - 3=20-49 sysselsatte
- Gjenspeiles for øvrig også i første siffer i *io_nummeret*

Den første kontakten

Telefonnummeret som er lagt inn i ringebildet er i utgangspunktet til sentralbordet i foretaket. Presenter undersøkelsen og finn fram til den som best kan besvare spørsmålene på vegne av foretaket. Ikke si for mye om undersøkelsen før du har kommet til rette vedkommende. Gå rett på sak. Be om intervju!

IO-brevet er adressert til daglig leder/administrerende direktør i foretaket. Dere kan imidlertid forsøke personalsjef om daglig leder ikke er tilgjengelig, men fortell personalsjefen at du har forsøkt daglig leder først. Det blir også litt opp til foretaket å bestemme hvem som er best egnet ut fra tema i undersøkelsen.

Ikke stress for mye med brevet. Om de ikke har mottatt det, så gjenforteller dere essensen og begynner intervjuet. Ønsker de imidlertid brevet på e-post eller tilsendt på nytt, så skal de få det (se 2.5.1).

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

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

Innledningstekst

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

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

For tiden gjennomfører vi en undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i foretaket for å komplettere den informasjonen vi allerede har i våre ordinære undersøkelser. Dette er et nordisk samarbeid, og undersøkelsen blir gjennomført i alle de nordiske landene. Den norske undersøkelsen er finansiert av Forskningsrådet, Næringsdepartementet og Tekna. Foretaket

ditt er trukket ut til å delta. For en tid tilbake fikk dere tilsendt et informasjonsbrev om undersøkelsen, og vi vil nå gjerne stille deg noen spørsmål! Intervjuet vil ta ca. 20 minutter.

2.7. Frafall og avgang

Her er kodene som gjelder under frafall og avgang:

Frafallsårsaker:

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

Avgang:

- 91 - Bedriften er nedlagt
- 92 - Bedriften er midlertidig ute av drift
- 93 - Bedriften har under 20 ansatte

3. Instruks til spørsmål

3.1. Allment

Intervjuet tar ca. 20 minutter. Spørsmålene bør være forholdsvis greie for en som har greie på overordnede organisasjonsmessige forhold i foretaket. Den som skal svare trenger ikke å forberede seg på forhånd.

Lengden på skjemaet vil være avhengig av om foretaket eksisterte for to år siden eller ikke.

3.2. Instruks til enkeltspørsmål

18 Innled_18

Finnes det pr. dags dato personer i foretaket som er eksterne konsulenter?

Her mener vi innleide (eksterne) konsulenter som foretaket normalt bruker. Trenger ikke være på jobb akkurat den dagen intervjuet gjennomføres.

18 AGGENNU

Hvor stor andel av totalt antall personer er konsulenter? Ta utgangspunkt i totalt antall personer, som både inkluderer egne ansatte med lønn fra foretaket og personer med kontrakt gjennom et bemanningsbyrå og konsulenter

Her snakker vi også om innleide (eksterne) konsulenter.

MELLOM1

Når jeg i resten av intervjuet stiller spørsmål om arbeidstakerne i foretaket vil jeg at du skal inkludere også de som kommer fra et bemanningsbyrå og konsulenter.

Også her tenker vi på innleide (eksterne) konsulenter.

49 B1CIRCLE

Treffes noen av arbeidstakerne regelmessig i organiserte grupper for å reflektere over forbedringer som kan gjøres i foretaket?

Her er det viktig at gruppene er organisert fra foretakets side.

61 B2KMD

Oppdaterer arbeidstakere regelmessig dokumentasjon av gode arbeidsrutiner eller erfaringer i foretaket?

Her tenker vi på om de som arbeider i foretaket generelt er gode på å dokumentere sine arbeidsrutiner og erfaringer. Gjelder alle ansatte.

B4ACTV

Utfører foretaket design?

Når vi snakker om design, snakker vi om design på foretakets produkter.

B4COLB og B4SUBA

Samarbeider dette foretaket på nåværende tidspunkt med andre foretak eller organisasjoner for å utføre dette? Og Tjenesteutsetter foretaket, helt eller delvis, følgende aktivitet til en annen organisasjon som ikke eies av deres foretak eller moderforetak (eller moderorganisasjon)?

Før foretaket svarer på B4COLB, kan det være greit å gjøre foretaket oppmerksom på at man i B4COLB snakker om samarbeid med andre og at man etterpå, i B4SUBA, snakker om tjenesteutsetting (Outsourcing).

105 CTRNOSD

Har det normale arbeidet i foretaket innslag av organisert kompetanseutvikling?

Her tenker man på om foretaket normalt sett driver med organisert kompetanseutvikling, f.eks i form av kursing, av sine ansatte.

109 CBRFAN

Hvor stor andel av de ansatte fått instruksjoner eller opplæring eller videreopplæring på jobben? Ofte kalles dette "on the job training".

Dette er opplæring som skjer mens den ansatte er på jobb.

Lykke til med intervjuingen!

Vedlegg C Intervjuskjema

Meadow The employer survey questionnaire

Introduksjon (ikke i intervju):

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

TIL IO: For tiden gjennomfører vi en undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i foretaket for å komplettere den informasjonen vi allerede har i våre ordinære undersøkelser. Dette er et nordisk samarbeid, og undersøkelsen blir gjennomført i alle de nordiske landene. Den norske undersøkelsen er finansiert av Forskningsrådet, Næringsdepartementet og Tekna. Foretaket ditt er trukket ut til å delta. For en tid tilbake fikk dere tilsendt et informasjonsbrev om undersøkelsen, og vi vil nå gjerne stille deg noen spørsmål! Intervjuet vil ta ca. 20 minutter.

1 Innled

Innledningsspørsmålet

1. Start intervjuet
2. Overføring til annen intervjuer
3. Frafall
4. Avgang

4 ATITLE

Hvilken jobb har du i dette foretaket?

1. Administrerende direktør
2. Eier/ innehaver
3. Personalsjef
3. Annen stilling

Hvis ATITLE=Annen stilling:

5 ATITLE_spe

Hvilken?

6 ATENURE

Hvor lenge har du hatt denne jobben i foretaket?

Avrund til nærmeste hele år (0 om indre enn 6 måneder))

7 AWPAGE

Fantes foretaket for to år siden? Inkluder eventuelt også tid på en tidligere beliggenhet

1. Ja
2. Nei

Seksjon A Om foretaket og arbeidsstyrken

INTRO01

Takk. Jeg starter nå på intervjuets hoveddel.

Trykk <Enter> for å gå videre

(8-

11) ACUSTM

Produserer foretaket varer eller tjenester til noen av følgende typer enheter...

- A.... andre enheter innen konsernet, foretaket eller organisasjonen?
- B.... andre foretak innen privat sektor?
- C... offentlig sektor?
- D... individuelle forbrukere?
 - 1. Ja
 - 2. Nei

12 ACUSTIMP

Hvilken av de følgende gruppene er den største mottakeren av deres varer eller tjenester?

- 1. andre enheter innen konsernet, foretaket eller organisasjonen
- 2. andre foretak innen privat sektor
- 3. offentlig sektor
- 4. individuelle forbrukere

13 ATYPE

Hvilket av de følgende alternativene beskriver best de viktigste varene eller tjenestene produsert i foretaket?

- 1. Varer eller tjenester som produseres etter kundens unike spesifikasjoner
- 2. Standardiserte varer eller tjenester

14 ATEMP

Hvor stor andel av deres ansatte har tidsbegrensete kontrakter?

Ta med alle ansatte som har en bestemt sluttdato eller jobber i en begrenset tidsperiode, selv om kontrakten går over flere år.

- 1. Ingen
- 2. 1 til 9%
- 3. 10 til 24%
- 4. 25% eller mer

15 APARTPC

Hvor stor andel av arbeidsstyrken arbeider deltid?

Med deltid mener jeg all arbeidstid som er lavere enn vanlig heltidsarbeid i foretaket

- 1. Ingen
- 2. 1 til 9%
- 3. 10 til 24%
- 4. 25% eller mer

16 AAGENCY

Finnes det per dags dato personer i foretaket som har kontrakt gjennom et bemanningsbyrå?

- 1. Ja
- 2. Nei

17 AAGENUM

Hvor stor andel av totalt antall personer kommer fra et bemanningsbyrå? Ta utgangspunkt i totalt antall personer, som både inkluderer egne ansatte med lønn fra foretaket og personer med kontrakt gjennom et bemanningsbyrå.

- 1. Under 5%
- 2. 5 til 9%
- 3. 10 til 24%
- 4. Over 25%

18 Innled_18

Finnes det pr. dags dato personer i foretaket som er eksterne konsulenter?

1. Ja
2. Nei

Hvis Innled_18=Ja:

18 AGGENNU

Hvor stor andel av totalt antall personer er konsulenter? Ta utgangspunkt i totalt antall personer, som både inkluderer egne ansatte med lønn fra foretaket og personer med kontrakt gjennom et bemanningsbyrå og konsulenter.

1. Under 5%
2. 5 til 9%
3. 10 til 24%
4. Over 25%

MELLOM1

Når jeg i resten av intervjuet stiller spørsmål om arbeidstakerne i foretaket vil jeg at du skal inkludere også de som kommer fra et bemanningsbyrå og konsulenter.

19 AEMPCH

Hvis du sammenlikner antall ansatte på arbeidsplassen i dag og for to år siden, har antallet ansatte...

1. Økt → 20 AEMPCH_
2. Gått ned → 21 AEMPCH_
3. Forblitt stort sett uforandret

20 AEMPCH_

Har antall ansatte økt med...

1. Under 5%
2. 5% til 9%
3. 10% til 24%
4. 25% eller mer

21 AEMPCH_

Har antall ansatte gått ned med ...

1. Under 5%
2. 5% til 9%
3. 10% til 24%
4. 25% eller mer

Kun til de som svarte alt. 2 "Gått ned" på spørsmål 18

22-26 AEMPCH

Hvilke av de følgende årsakene er viktige for reduksjonen i antallet ansatte?

- A ... Produktivitetsøkninger som følge av forbedret teknologi ...
- B... Produktivitetsøkninger som følge av organisatoriske forandringer eller omstruktureringer ...
- C ... Lavere etterspørsel etter foretakets varer og tjenester ...
- D ... Deler av foretaket solgt eller stengt ...
- E... Kutt i budsjettet eller budsjettinnsparinger ...
 1. Ja
 2. Nei

27 AABSENT

Hvor stor prosentandel av arbeidstiden har gått tapt på grunn av sykdom hos de ansatte de siste 12 månedene

1. Ingen
2. 1 til 4%
3. 5 til 9%
4. 10% eller mer

Seksjon B Organisasjonsstruktur og – endringer

Jeg skal nå stille noen spørsmål om foretakets struktur og organisering.

Trykk <Enter> for å gå videre

28 B1HIE

Jeg begynner med å spørre noen spørsmål om hvordan arbeidet er organisert i foretaket. Hvor mange organisatoriske nivåer er det i foretaket om man inkluderer det høyeste nivået (for eksempel toppledelsen) og det laveste nivået (for eksempel produksjonspersonalet)?

29 B1HIE200

Hvor mange organisatoriske nivåer var det i foretaket for to år siden?

30-32 B1DIV

Har foretaket noen av følgende typer avdelinger? ...

- A ... Avdelinger basert på funksjoner – som for eksempel salg, produksjon, administrasjon, forskning ...
- B ... Avdelinger oppdelt etter forskjellige typer varer og tjenester ...
- C... Avdelinger oppdelt etter geografi (salgsregioner, osv.)
 1. Ja
 2. Nei

33 B1NDIV

Hvor mange separate avdelinger eller divisjoner rapporterer direkte til den øverste ledelsen i foretaket?

34 B1STRUC

Hvem har normalt ansvar for planleggingen av daglige arbeidsoppgaver for personalet?

1. Arbeidstakeren som utfører oppgaven
2. (Avdelings-)sjefen og/eller arbeidslederen
3. Både arbeidstakeren og sjefen og/eller arbeidslederen
4. Annen

35 -39 BIDLQLT

Er noen av følgende ansvarlig for den daglige kvalitetskontrollen av varer og tjenester? ...

Dette er den løpende kontrollen av kvaliteten på en vare eller tjeneste. Det vil si hvem som bestemmer om en vare eller tjeneste oppfyller normen.

- ... Arbeidstakeren som utfører arbeidet ...
- ... (Avdelings-)sjefen eller arbeidslederen ...
- ... Spesialistgruppe eller en egen enhet innen foretaket ...
- ... Eksterne grupper – kunder, eksterne evalueringsekspertter eller liknende

Dette spørsmålet kommer bare om respondenten har svart nei på de foregående delspørsmålene.

... Ikke relevant

1. Ja
2. Nei

40-44 B1DLQLT

Er det vanlig at noen av følgende deltar i utvikling av varer eller tjenester?

-Arbeidstakeren som utfører oppgaven
-(Avdelings-)sjefen og/eller arbeidslederen
-Spesialistgruppe eller en egen enhet innen foretaket
-Ekstern gruppe – kunder, eksterne evalueringsekspert eller liknende

Dette spørsmålet kommer bare om respondenten har svart nei på de foregående delspørsmålene.

....Ikke relevant

1. Ja
2. Nei

45 B1TEAM

Jobber noen av arbeidstakerne på nåværende tidspunkt i grupper/team der man sammen bestemmer hvordan arbeidet skal utføres?

1. Ja
2. Nei

Hvis B1TEAM=Ja:

46 B1TEAMPE

Hvor stor andel av arbeidstakerne jobber på nåværende tidspunkt i slike grupper/team?

1. Under 25%
2. 25 til 49%
3. 50 til 74%
4. 75% eller mer

47 B1TEAM2

Jobbet noen av arbeidstakerne i slike grupper/team for to år siden?

1. Ja
2. Nei

Hvis B1TEAM og B1TEAM2=Ja:

48 B1TEAMC

Sammenliknet med for to år siden, har andelen arbeidstakere som jobber i slike grupper:

1. Økt
2. Minsket
3. Forblitt omtrent lik

49 B1CIRCLE

Treffes noen av arbeidstakerne regelmessig i organiserte grupper for å reflektere over forbedringer som kan gjøres i foretaket?

1. Ja
2. Nei

50 B1CIRCLE

Hvor stor prosentandel av arbeidstakerne er involvert i slike grupper?

1. Under 25%
2. 25 til 49%
3. 50 til 74%
4. 75% eller mer

51 B1CIR200

Deltok noen av arbeidstakerne i slike forbedringsgrupper for to år siden?

1. Ja
2. Nei

52 B1CIRCLE

Sammenliknet med for to år siden, har andelen arbeidstakere som jobber i slike grupper:

1. Økt
2. Minsket
3. Forblitt omtrent lik

53 B1DLGSC

Har noen av arbeidstakerne i foretaket uten lederoppgaver fleksitid?

Med fleksitid menes muligheten til å tilpasse tidspunktet arbeidstakerne begynner eller avslutter arbeidet til egne preferanser

1. Ja
2. Nei

54 B1SCHDP

Hvor mange prosent av arbeidstakerne uten lederoppgaver har fleksitid?

1. Under 25%
2. 25 til 49%
3. 50 til 74%
4. 75% eller mer

55 B1DLG200

Hadde arbeidstakere uten lederoppgaver fleksitid for to år siden?

1. Ja
2. Nei

56 B1DLGS2

Sammenliknet med for to år siden, har andelen arbeidstakere uten lederoppgaver med fleksitid

1. Økt
2. Minsket
3. Forblitt omtrent lik

57 B1MULTS

Er noen arbeidstakere spesielt opplært til å kunne rotere arbeidsoppgaver med andre ansatte i foretaket?

Hvis ikke rotasjon er mulig på grunn av høye krav til ferdigheter eller sakskunnskap, kode Ikke relevant

1. Ja
 2. Nei
 3. Ikke relevant
-

B1MUL200

Sammenliknet med for to år siden, har andelen som er opplært til å kunne rotere arbeidsoppgaver med andre arbeidstakere

1. Økt
2. Minsket
3. Forblitt omtrent lik

INTROLEDN

Jeg kommer nå til å stille noen spørsmål om foretakets bruk av ulike ledelsesstrategier.

Trykk <Enter> for å gå videre

59 B2QUAL

Følger foretaket opp og vurderer kvaliteten på sine produksjonsprosesser eller tjenesteleveranser?

1. Ja, på kontinuerlig basis
2. Ja, på uregelmessig basis
3. Nei
4. Ikke relevant

60 B2Q2008

Vurderte foretaket kvaliteten på tilsvarende måte for 2 år siden

1. Ja, på kontinuerlig basis
2. Ja, på uregelmessig basis
3. Nei
4. Ikke relevant

61 B2KMD

Oppdaterer arbeidstakere regelmessig dokumentasjon av gode arbeidsrutiner eller erfaringer i foretaket?

1. Ja
2. Nei

62 B2KM2008

Oppdaterte arbeidstakerne regelmessig slik dokumentasjon for 2 år siden?

1. Ja
2. Nei

63 B2KMEX

Overvåker foretaket omverdenen som et ledd i utviklingen av idéer, nye eller forbedrede produkter, prosesser eller tjenester eller den teknologiske utviklingen i foretaket?

Eksempler på dette er å lese bransjeaviser, dra på messer, snakke med kunder og å studere konkurrentenes produkter. En mer avansert aktivitet er å lese konsulentrapporter om hva deres konkurrenter har utviklet de seneste årene.

1. Ja, med eget personal avsatt til denne oppgaven
2. Ja, som en del av det generelle ansvaret til de ansatte
3. Nei

64 B2KMEX2

Overvåket foretaket omverdenen for to år siden?

1. Ja, med eget personal avsatt til denne oppgaven
2. Ja, som en del av det generelle ansvaret til de ansatte
3. Nei

65 B2CUSAT

Måler foretaket kundetilfredshet gjennom spørreskjemaer, fokusgrupper, analyse av klager eller med andre metoder?

1. Ja, på regelmessig basis
2. Ja, av og til
3. Nei

66 B2CUS200

Målte foretaket kundetilfredshet for 2 år siden?

1. Ja, på regelmessig basis
2. Ja, av og til
3. Nei

Bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi**67 B3WEB**

Har foretaket en hjemmeside på internett?

1. Ja
2. Nei

68 B3WEB20

Hadde foretaket en hjemmeside på internett for 2 år siden?

1. Ja
2. Nei

69 B3WEBSE

Sammenliknet med for 2 år siden, har antall tjenester på hjemmesiden:

1. Økt
2. Blitt redusert
3. Forblitt på omtrent samme nivå

Tjenesteutsetting og samarbeid**INTROOUT**

Jeg kommer nå til å stille noen spørsmål om virksomheten i foretaket og om eksterne relasjoner til andre foretak og organisasjoner.

Trykk <Enter> for å gå videre

B4ACTV

Utfører foretaket...

.....utvikling av nye produkter eller tjenester?

.....design?

.....produksjon av varer eller tjenester?

.....innkjøp av produksjonsmidler som materialer, deler, komponenter eller tjenester

.....salg eller markedsføring av varer eller tjenester

.....administrasjon

1. Ja
2. Nei

B4COLB

Samarbeider dette foretaket på nåværende tidspunkt med andre foretak eller organisasjoner for å utføre dette?

Utvikling av nye produkter eller tjenester

Design

Produksjon av varer eller tjenester

Innkjøp av produksjonsmidler som materialer, deler, komponenter eller tjenester

Salg eller markedsføring av varer eller tjenester

Administrasjon

1. Ja

2. Nei

B4COE2008

Samarbeidet dette foretaket med andre foretak eller organisasjoner om dette for 2 år siden?

Utvikling av nye produkter eller tjenester

Design

Produksjon av varer eller tjenester

Innkjøp av produksjonsmidler som materialer, deler, komponenter eller tjenester

Salg eller markedsføring av varer eller tjenester

Administrasjon

1. Ja

2. Nei

B4SUBA

Tjenesteutsetter foretaket, helt eller delvis, følgende aktivitet til en annen organisasjon som ikke eies av deres foretak eller moderforetak (eller moderorganisasjon)? ...

Outsourcing er et vanlig faguttrykk for tjenesteutsetting

Utvikling av nye produkter eller tjenester

Design

Produksjon av varer eller tjenester

Innkjøp av produksjonsmidler som materialer, deler, komponenter eller tjenester

Salg eller markedsføring av varer eller tjenester

Administrasjon

1. Ja

2. Nei

3. Tjenesteutsetter ikke i det hele tatt

B4SUBE2008

Ble denne aktiviteten tjenesteutsatt, helt eller delvis, til en annen organisasjon for 2 år siden?

Utvikling av nye produkter eller tjenester

Design

Produksjon av varer eller tjenester

Innkjøp av produksjonsmidler som materialer, deler, komponenter eller tjenester

Salg eller markedsføring av varer eller tjenester

Administrasjon

1. Ja

2. Nei

Seksjon C. Kompetansestrategier for personalet

INTRO3

Jeg kommer nå til å stille noen spørsmål om personalledelse, blant annet spørsmål om opplæring og kommunikasjon.

Trykk <Enter> for å gå videre

100 CRCTSK

Har foretaket hatt noen problemer med å rekruttere personale til arbeid som normalt krever en formell yrkeseksamen, fagopplæring eller høyskoleeksamen de 2 siste årene?

1. Ja
 2. Nei
-

101 CRCTUN

Har foretaket hatt noen problemer med å rekruttere personale til arbeid der det normalt ikke kreves noen formell yrkeseksamen eller høyskoleeksamen de 2 siste årene?

1. Ja
 2. Nei
-

102 CRTN

Har foretaket hatt problemer med å beholde personale de 2 siste årene?

1. Ja
 2. Nei
-

103 CAPPCC

Omtrent hvor stor andel av de ansatte har hatt en formell medarbeidersamtale minst en gang de 2 siste årene?

Med medarbeidersamtale menes en formell samtale mellom arbeidstakere og arbeidsgivere angående utvikling og evaluering av arbeidsoppgaver.

1. Ingen
 2. 1 til 24%
 3. 25 til 49%
 4. 50% eller mer
-

104 CAPPPO

Blir avgjørelser om forfremmelse av ansatte tatt på bakgrunn av disse samtalene?

1. Ja, samtalene er den viktigste faktoren i forfremmelser
 2. Ja, men samtalene er en av flere faktorer som påvirker forfremmelser
 3. Nei
-

105 CTRNOSD

Har det normale arbeidet i foretaket innslag av organisert kompetanseutvikling?

1. Ja
 2. Nei
-

106 CINCEPA

Omtrent hvor stor andel av de ansatte får prestasjonslønn; dvs. lønnen bestemt av egne prestasjoner eller prestasjonene til en større gruppe?

1. Ingen
 2. 1 til 24%
 3. 15 til 50%
 4. 50% eller flere
-

107 CTRNOF

Har noen av arbeidstakerne deltatt i opplæring eller videreopplæring, i foretaket eller utenfor, som en del av den betalte arbeidstiden de siste 12 månedene?

1. Ja
2. Nei
3. Ikke relevant

108 CTRNOF

Hvor stor andel av arbeidstakerne deltatt i opplæring eller videreopplæring som en del av den betalte arbeidstiden de siste 12 månedene?

1. Under 25%
2. 25 til 49%
3. 50 til 74%
4. 75% eller mer
5. Ingen

109 CTRNON

Hvor stor andel av de ansatte fått instruksjoner eller opplæring eller videreopplæring på jobben? Ofte kalles dette "on the job training".

1. Under 25%
2. 25 til 49%
3. 50 til 74%
4. 75% eller flere

110 CBRFAN

Har foretaket organiserte gruppemøter mellom arbeidslederne og alle arbeidstakerne de er ansvarlige for?

1. Ja
2. Nei

111 CBRIEFN

Hvor ofte arrangeres disse møtene?

Hvis dette varierer mellom forskjellige avdelinger/arbeidsgrupper kan IO svare det som er vanligst i foretaket.

1. Daglig
2. Minst en gang per uke
3. Minst en gang per måned
4. Sjeldnere

Seksjon D Økonomiske og markedsmessige forhold**INTRO4**

Til slutt har jeg noen spørsmål om de økonomiske og markedsmessige forholdene som foretaket befinner seg i.

Trykk <Enter> for å gå videre

—

112 DOPCHN

Har foretaket de siste to årene gjort betydelige nyinvesteringer eller større forandringer i driften som følge av...

Eksempler på nyinvesteringer er kjøp av større maskiner og omfattende ombygninger av lokalene. Betydelige forandringer i driften kan være endringer i arbeidsoppgavene som at en betydelig del av arbeidstakerne, eksempelvis en tredjedel, har fått nye arbeidsoppgaver som de arbeider med minst en tredjedel av tiden, eller andre forandringer av stor betydning som at foretaket har fått et stort antall nye kunder med nye krav

... Forandringer i helse- eller sikkerhetsbestemmelser ...

1. Ja
2. Nei

113 DOPCHN

Har foretaket de siste to årene gjort betydelige nyinvesteringer eller større forandringer i driften som følge av...

... Forandringer i miljøreguleringer

For eksempel kan det ha blitt forbud mot at vannet som forlater fabrikken inneholder visse substanser.

1. Ja
2. Nei

114 DOPCHN

Har foretaket de siste to årene gjort betydelige nyinvesteringer eller større forandringer i driften som følge av...

... Økte arbeidskraftkostnader

1. Ja
2. Nei

115 DOPCHN

Har foretaket de siste to årene gjort betydelige nyinvesteringer eller større forandringer i driften som følge av...

... Økte kostnader for råvarer eller andre produksjonsmidler

For eksempel kan visse råvarer ha blitt så dyre at det har ført til at bruken av dem må begrenses eller at de har blitt byttet ut med andre varer

1. Ja
2. Nei

116 DOPCHN

Har foretaket de siste to årene gjort betydelige nyinvesteringer eller større forandringer i driften som følge av...

... Økt konkurranse

1. Ja
2. Nei

117 DOPCHN

Har foretaket de siste to årene gjort betydelige nyinvesteringer eller større forandringer i driften som følge av...

... Forandring i etterspørselen

1. Ja
2. Nei

118 DOPCHN

Har foretaket de siste to årene gjort betydelige nyinvesteringer eller større forandringer i driften som følge av...

... Introduksjon av ny teknologi (inkludert IKT)

Med IKT menes informasjons og kommunikasjonsteknologi. Dette begrepet inkluderer derfor all bruk av datateknologi på arbeidsplassen

1. Ja
2. Nei

119 DOPCHN

Har foretaket de siste to årene gjort betydelige nyinvesteringer eller større forandringer i driften som følge av...

... Budsjettrestriksjoner

1. Ja
2. Nei

SISTE

Det var siste spørsmål. Takk for din deltakelse.

Figurregister

Figur 1.	Svarprosent og antall intervju pr. uke. Meadow 2011.....	8
----------	--	---

Tabellregister

Tabell 1.	Nøkkeltall for Meadow 2011.....	6
Tabell 2.	Antall foretak i utvalget fordelt på strata. Meadow 2011.....	7
Tabell 3.	Foretak etter antall kontaktforsøk. Netto- og bruttoutvalg. Antall og prosent. Meadow 2011.....	9
Tabell 4.	Svarprosent og frafallsårsaker etter antall ansatte, næringsgruppe og landsdel. Prosent. Meadow 2011.....	10
Tabell 5.	Bruttoutvalg, nettoutvalg og frafall fordelt på antall ansatte, næringsgruppe og landsdel. Prosent. Meadow 2011.....	12
Tabell 6.	Standardfeil i prosentpoeng for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser, for enkelt tilfeldig utvalg.	14

B

Returadresse:
Statistisk sentralbyrå
NO-2225 Kongsvinger

Statistisk sentralbyrå

45/2013

Undersøkelse om organisasjonsmessige forhold i foretak

Avsender:
Statistisk sentralbyrå

Postadresse:
Postboks 8131 Dep
NO-0033 Oslo

Besøksadresse:
Kongens gate 6, Oslo
Oterveien 23, Kongsvinger

E-post: ssb@ssb.no
Internett: www.ssb.no
Telefon: 62 88 50 00

ISBN 978-82-537-8789-3 (trykt)
ISBN 978-82-537-8790-9 (elektronisk)
ISSN 1891-5906

ISBN 978-82-537-8789-3



9 788253 787893



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway

Design: Siri Boquist