



FAGFORBUNDET

Deltidsrapporten

2023



Sammen for heltidskultur	4
Om rapporten	5
Deltidslista	5
Fra ufrivillig deltid til heltidskultur	6
Hvorfor hele stillinger?	6
Helsepersonellkommissjonen	6
Forutsigbarhet for brukerne	7
Forutsigbarhet for den ansatte	7
Heltidskultur gir bedre ledelse	7
Dårlig bemanning forsterker deltidskrisa	8
Hva kan gjøres?	8
Kommuneøkonomien må styrkes	8
Lovendring – rett til hel stilling	8
Vi må endre kulturen	9
Det må lyses ut flere hele stillinger	10
Resultater	11
Deltid per kommune	12
Deltid per yrkesgruppe	13
Årsakene til deltid	14
Andelen av stillingsutlysningene som er deltid	15
Metode	16
Formål	16
Utvalg	16
Bakgrunnsvariabler	16
Periode og svarprosent	16
Representativitet	17

Sammen for heltidskultur

Fagforbundet har over 400 000 medlemmer og en stor andel av dem er ansatt i, eller skaper tjenester for landets kommuner. Mange av Fagforbundets medlemmer arbeider deltid, og svært mange av disse ønsker seg større eller full stilling. Av alle turnusansatte i kommunene er hele 7 av 10 deltidsansatt. Deltidskrise er et faktum og den rammer mange av Fagforbundets medlemmer. Det er på tide å gi de ei lønn å leve av og med.

Ansatte i hele stillinger bidrar til økt kvalitet i tjenestene, det gjør at beboere og pasienter må forholde seg til færre mennesker, og gir et bedre grunnlag for faglig videreutvikling. Det er trygghet for de som skal motta stelle og pleie å vite hvem som dukker opp på døra. Det er trygghet å vite hvem som tar imot barnet ditt i skolegården. Det er trygghet å vite hvem du skal jobbe sammen med.

Fagforbundet har også i år gjennomført en spørreundersøkelse der alle Fagforbundets over 400 000 medlemmer fikk muligheten til å svare. Vi spurte blant annet om hvorvidt de jobber deltid og om hvilken stillingsstørrelse de egentlig ønsker seg. Totalt 46 000 medlemmer svarte på undersøkelsen. Det gir oss et unikt bilde med representative tall for hvordan situasjonen er i både fylker og kommuner.

Vi håper deltidsrapporten bidrar til at flere av våre medlemmer får hele, faste stillinger. At den brukes til å stille krav til politikere og beslutningstakere, men også finne løsninger i fellesskap for å skape en heltidskultur. Vi som arbeidstakerorganisasjon spiller en viktig rolle i arbeidet ved å opplyse om situasjonen til våre medlemmer, men samtidig snakke om viktigheten av heltid med egne medlemmer.



Mette Nord

Leder Fagforbundet

Om rapporten

Denne rapporten er utformet på bakgrunn av Fagforbundets medlemsundersøkelse for 2023. Vi er mange i Fagforbundet som jobber med dette temaet. Vi kommer gjerne ut for å snakke med arbeidsgivere, lokal-politikere, tillitsvalgte og medlemmer om tematikken.

For informasjon om heltidskultur:

Siv Karin Kjøllmoen

m: 901 06 739

siv.kjollmoen@fagforbundet.no

For informasjon om statistikken og tallene i denne rapporten:

Thomas Tallaksen

m: 992 59 509

thomas.tallaksen@fagforbundet.no

Pressehenvendelser kan rettes til:

Kjell-Erik N. Kallset

Kommunikasjonssjef

m: 952 28 158

kjell-erik.kallset@fagforbundet.no

Deltidslista

Retriever har på oppdrag fra Fagforbundet gjennomgått alle stillingsutlysninger for helsefagarbeidere som kommunene publiserer i Norge og registrert hvor stor andel av dem som er deltidsstillinger.

Oversikten finnes på fagforbundet.no/deltidslista.

Fra ufrivillig deltid til heltidskultur

En av Fagforbundets viktigste politiske mål er retten til hel stilling. Vi sier vi vil ha en heltidskultur og heltid er satt høyt på den politiske agendaen. Flere politiske partier, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjoner har heltidskultur som viktig målsetting. Men til tross for gode intensjoner og flere gode enkelttiltak, så er endringene små over tid.

Vi må etablere en forventning hos både arbeidsgiver og arbeidstaker om at heltid er normen. Arbeidsgivere skal etablere en praksis der det er vanlig å lyse ut hele stillinger. Ansatte må høre at det er mulig med hel stilling, og at det gir bedre økonomi og bedre pensjon. Når det settes på dagsorden både fra arbeidsgiver og tillitsvalgte fører det til at forventningene endres og at de ser urettferdigheten i at deltidsarbeid først og fremst rammer kvinnearbeidsplasser.

Hvorfor hele stillinger?

Helsepersonellkommisjonen

Antall eldre vil øke drastisk de nærmeste årene. Fra 2000 til 2020 økte aldersgruppa 80 år og eldre med 40 000 personer. Mellom 2020 og 2040 vil denne gruppa øke med over 250 000 personer. Samtidig bremses veksten i tilgjengelig arbeidskraft før den stopper helt opp. For første gang i moderne tid vil antallet personer i yrkesaktiv alder falle i absolutte tall. Denne utviklingen vil forsterke seg ytterligere etter 2040.

Helsepersonellkommisjonen vurderer at helse- og omsorgstjenestenes andel av samfunnets totale arbeidsstyrke ikke kan øke vesentlig. Fordi personell er et knapphetsgode og i enda større grad vil bli det fremover, må helse- og omsorgstjenestene bruke personellet og deres kompetanse mye mer effektivt enn før. Det blir færre ansatte per pasient.

Personellveksten i helse- og omsorgstjenestene har så langt vært vesentlig høyere enn befolkningsveksten. Det er ikke en bærekraftig utvikling og det må arbeides systematisk på alle nivå for å begrense utviklingen. Tiltak som tilrettelegger for best mulig bruk av ansattes tid og kompetanse er avgjørende. Utfordringa går til politikere, eiere og ledelse, tilsynsmyndighetene, fagmiljøene og den enkelte ansatte i tjenesten.

En levelig arbeidsbelastning, trivsel, motivasjon og faglig utvikling er viktig for å rekruttere og beholde ansatte. Det må være attraktivt og mulig å stå i arbeid gjennom et langt yrkesliv, i hel stilling og med et lavere sykefravær enn det vi har i dag. Tjenestene må utvikles slik at de ansatte får utvikle seg og blir tilført kompetanse. Gjennom å føle eierskap og tilhørighet til tjenesten, vil de ansatte oppnå mestring, utvikling og et arbeid som gir mening.

Fagforbundet og Fagforbundets medlemmer vil være med på denne utvikling. Vi skal sitte i førersetet og sammen med arbeidsgiverne og politikerne finne tiltak som kan sørge for at det

også i framtida vil være personer som utdanner seg til arbeid i denne sektoren. Fagforbundets tillitsvalgte skal delta i prosessene på arbeidsplassen

Forutsigbarhet for brukerne

For brukerne i velferdsstaten gir hele stillinger større trygghet og kvalitet. For noen år tilbake var det store avisoppslag om at brukere hadde opp mot 60 mennesker fra hjemmetjenesten inne hos seg i løpet av sommeren. Dette gjorde mange brukere utrygge – de kjente ikke de som kom, og den som kom kjente heller ikke brukeren. Risikoen for feilbehandling var også stor. Brukerne opplevde svært liten forutsigbarhet. Det er heller ikke bra at brukerne måtte fortelle sin historie mange ganger og til mennesker de ikke visste om ville komme tilbake.

Mange steder er de blitt bevisste dette, men fortsatt er det altfor mange ansatte som er i kontakt med den enkelte bruker. Dette skjer fordi hvert enkelt årsverk deles opp både to, tre og fire ganger. Klarer vi å innføre en heltidskultur, vil ett årsverk, være én ansatt. Det vil føre til større sikkerhet for brukerne og større ro. De vil kunne få bedre medvirkning og større kontinuitet. Det vil føre til bedre omsorg.

Forutsigbarhet for den ansatte

En heltidskultur vil føre til større forutsigbarhet både når det gjelder lønn og arbeidstid for de ansatte. I dag er det mange ansatte som har små stillinger, men som ønsker å jobbe mer. Disse går med mobilen i hånda for å få de vaktene de trenger, slik at de kan betale regningene sine. Dette fører til at de i svært liten grad kan planlegge fritida. I en heltidskultur vil man kunne fordele belastningen i arbeidet bedre. I dag er det de få som har hele stillinger, som får tunge oppgaver. De skal i tillegg til egne oppgaver også veilede ansatte, ta seg av pårørende som er på besøk, og lede arbeidet på avdelingen når ledelsen ikke er til stede. En heltidskultur, der de fleste er ansatt i hele stillinger, vil føre til at belastningene blir jevnere fordelt og arbeidet vil bli bedre.

Heltidskultur gir bedre ledelse

Heltidskultur gir også bedre rom for ledelse. I dag har lederen mye arbeid med oppfølging av turnus og arbeidsplaner, og å sørge for at det er folk på jobb på alle vaktene i turnusplanen. God ledelse er viktig for arbeidsmiljøet. Det å bli sett av sin leder og få tilbakemeldinger på jobben en gjør, er viktig. Lederne i dag har liten mulighet til dette, og det er for mange ansatte som lederne ikke ser i løpet av en måned. En heltidskultur kan hjelpe på denne situasjonen gjennom færre og mer myndiggjorte medarbeidere som er engasjerte og involvert i jobben sin. Dette vil igjen føre til et bedre arbeidsmiljø og mindre sykefravær.

Dårlig bemanning forsterker deltidskrisa

Bemanning og bemanningsbehov er ulikt i denne sektoren, fordi brukerne er veldig forskjellige. Noen brukere har behov for svært mye hjelp, mens andre trenger mindre. Det er derfor vanskelig å lage en standardisert min stenorm for hele landet. Det er viktig å lage bemanningsplaner ut fra en aktivitetsplan. Med dette i bunn, er det mulig å lage turnuser, som tar høyde for de aktivitetene som skal gjennomføres, med nok bemanning. Her er det store mangler i svært mange kommuner. For å få dette til er vi avhengig av et godt samarbeid mellom administrasjonen, politikerne og tillitsvalgte – derfor jobber Fagforbundet systematisk med å utvikle trepartssamarbeidet. Det kan du lese mer om på www.fagforbundet.no/omstilling.

Hva kan gjøres?

Kommuneøkonomien må styrkes

For å få nok folk innenfor pleie og omsorgstjenestene trenger vi en god kommuneøkonomi. På svært mange sykehjem er det ikke nok bemanning til å gjennomføre gode aktivitetsplaner. Gode aktivitetsplaner inneholder blant annet aktiviteter for de eldre som ansatte må delta i, og det betyr at det skal være tid til å sette seg ned for en prat når du er på hjemmebesøk.

Bedre kommuneøkonomi er derfor et av Fagforbundets viktigste krav. Medlemmene våre skal kunne gå hjem vel vitende om at de har gjort en god jobb og at brukerne har fått den hjelpen de har krav på. De skal slippe å gå fra jobb med opplevelsen av at de ikke har rukket arbeid-soppgaver. De skal slippe å ligge våken om natta med dårlig samvittighet for det de ikke fikk tid til. En bedret kommuneøkonomi gir også større muligheter for hele stillinger.

Lovendring – rett til hel stilling

Fagforbundet har lenge jobbet for å få en lovhjemlet rett til hel stilling. 1. januar oppnådde vi delvis målet vårt. Arbeidsmiljølovens § 14-1(b) trådte i kraft. Formålet med denne paragrafen er at heltidsansettelse skal være normdannende, at dokumentasjon og drøftingsbestemmelsen skal føre til at unødvendige deltidansettelser unngås, og at arbeidsgiver forpliktes til å vurdere om det faktisk er behov for å ansette på deltid. Det sies klart i forarbeidene at bestemmelsen i seg selv ikke skal sette rettslige begrensinger for virksomhetens adgang til å ansette på deltid. Dette betyr at vi ikke kan stevne kommune for brudd på loven hvis en deltidstilling blir utlyst.

Det viktige for tillitsvalgte er at de får dokumentasjon fra arbeidsgiver for hvorfor det velges å lyse ut en deltidstilling og om denne dokumentasjonen er riktig. Har partene jobbet for at man skal jobbe oftere helg eller flere helgetimer? Er det gjort forsøk på å få til andre vakttyper? Har man diskutert sammenslåing av stillinger mm?

Det finnes også andre lovparagrafer som er viktige i arbeidet med å oppnå en heltidskultur, og som våre tillitsvalgte tar i bruk i sitt arbeid, f.eks. arbeidsmiljølovens § 144 a: Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav. Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 172.

For å kunne kreve større stillingsprosent, må du ha en liten stilling i bunn. Deretter må du i et helt år jobbe ekstravakter uten opphold. Har du opphold, som for eksempel egen sykdom, har du ikke noen rett på større stilling. Du har også bare rett på tilsvarende stilling som faktisk arbeidstid det siste året. Det betyr at det i praksis er vanskelig å komme i en posisjon der du kan kreve 100 prosents stilling. Derfor er også arbeidsmiljølovens § 14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte viktig.

Å jakte vakter kan ofte komme i konflikt med arbeidsmiljøloven om hviletidsbestemmelsene. Dess flere vakter du går, desto vanskeligere vil det være å tilpasse dette. Å innrette seg etter en slik praksis betyr at du som ansatt aldri kan planlegge fritiden din. Du ender hele tiden opp med vanskelige valg og prioriteringer. Skal du jobbe, eller gå på den konserten du har billett til? Må du droppe kampen til datteren din eller en date du er bedt på? Et nei en gang gjør ikke mye, men mange slike nei betyr at man ikke blir tilkalt som ekstravakt lengre. Du må være tilgjengelig for å kunne stå i beredskap for arbeidsgiver hvis de trenger deg.

Vi vet at enkelte arbeidsgiver driver med det vi kaller «lufting». Det vil si at ansatte som nærmer seg et år med ekstravakter ikke får ekstravakter de neste tre månedene. På denne måten unngår arbeidsgiver kravet. Man skulle tro at det i denne perioden ikke var i behov av ekstravakter, men det er det. De leier bare inn andre arbeidstakere.

Vi må endre kulturen

Fagforbundet har i ei årrekke jobbet systematisk for å etablere en heltidskultur for våre medlemmer. Dette arbeidet har foregått i kontakten med arbeidsgiverne på nasjonalt nivå, i kommunene og på den enkelte arbeidsplass. Til tross for dette ser vi at det fortsatt er ei deltidskrise som rammer medlemmene våre og brukerne av velferdstjenestene.

Det er ikke enkelt å endre deltidskultur til heltidskultur. Å arbeide deltid kan være riktig for den enkelte, og mange er også fornøyd med å gå i en 70/80 prosent stilling. Problemet i denne kulturen er at det også er mange som går i stillinger under 50 prosent, som er avhengig av å jakte mange ekstravakter. Disse taper på deltidskulturen.

Er du ung og jobber i en liten deltidsstilling kan det ta mange år å komme opp i en stillingsprosent som gir mulighet for boliglån. Man kan hevde at det å utdanne seg til helsefagarbeider er å frasi seg muligheten til en hel stilling, men det er ikke bærekraftig i fremtiden.

Vi må jobbe sammen for å få en heltidskultur også i kvinnedominerte sektorer. Vi må endre kulturen. Turnuser og arbeidstidsplanlegging hjelper ikke uten en heltidskultur. Det er viktig

at alle ansatte får informasjon, får delta i diskusjoner og opplæring i temaet. God hjelp for å komme videre får dere ved å gå inn på www.heltid.no. Der finner dere flere veiledere og andre nyttige hjelpemidler for hvordan man kan jobbe frem en heltidskultur.

Det må lyses ut flere hele stillinger

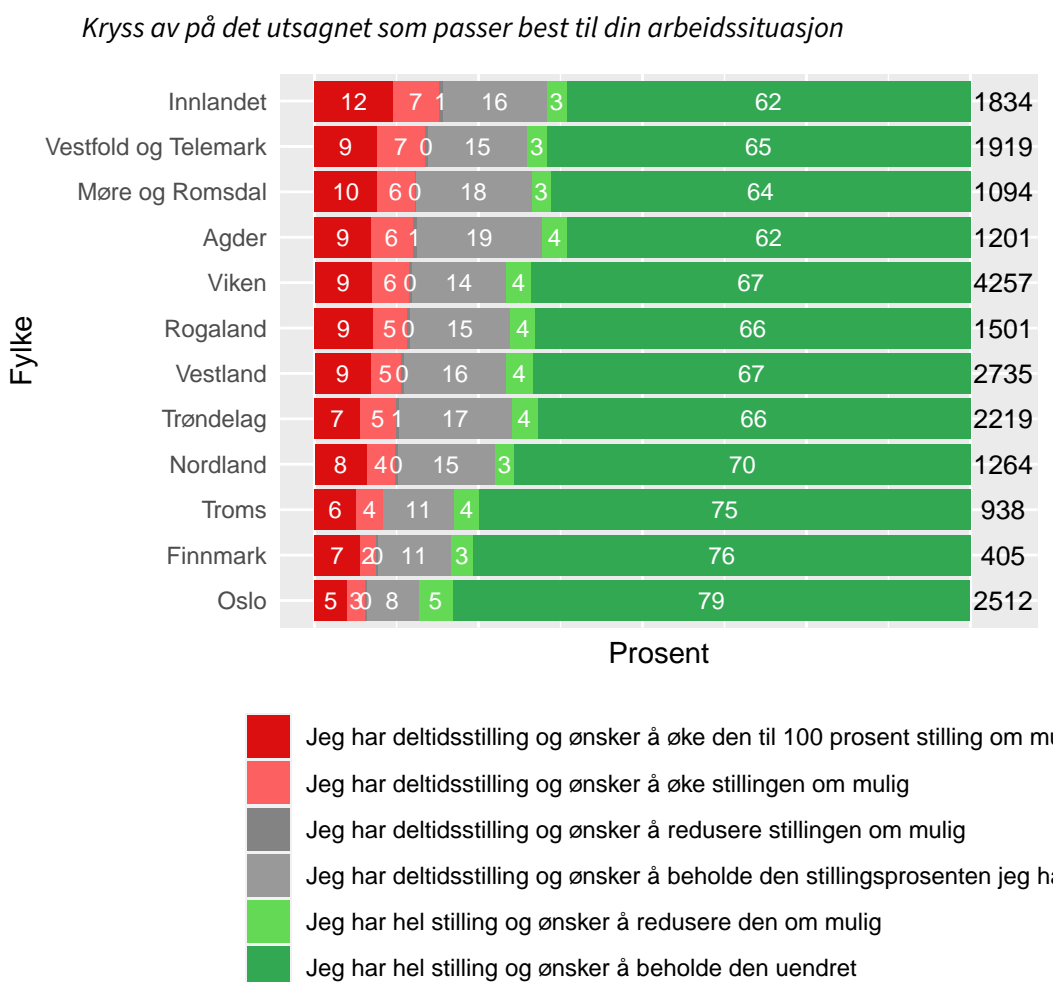
Det lyses ut mange stillinger for helsefagarbeidere, men kun 17 prosent er en heltidsstilling. 13 prosent av utlysningene gjelder stillingsbrøker under 20 prosent. Arbeidsgiver og tillitsvalgte må jobbe sammen for å øke andelen hele stillinger som lyses ut. Gode rutiner for hva man skal gjøre ved ledighet i stillinger er nødvendig om vi skal oppnå en heltidskultur. Gode tips finner dere på KS sine hjemmesider: <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/heltid/utlysning-av-heltidsstillinger/>

For å følge utviklingen i din kommune eller ditt fylke, kan det være nyttig å systematisk følge med på hvor stor andel av stillingene som lyses ut som er heltid. Retriever koder løpende stillingsutlysninger for Fagforbundet og på fagforbundet.no/deltidslista kan du følge utviklingen. For å utvikle en heltidskultur er det avgjørende med et godt samarbeid og brei forankring mellom folkevalgte, ledere, tillitsvalgte fra alle berørte organisasjoner og de ansatte i kommunen.

Resultater

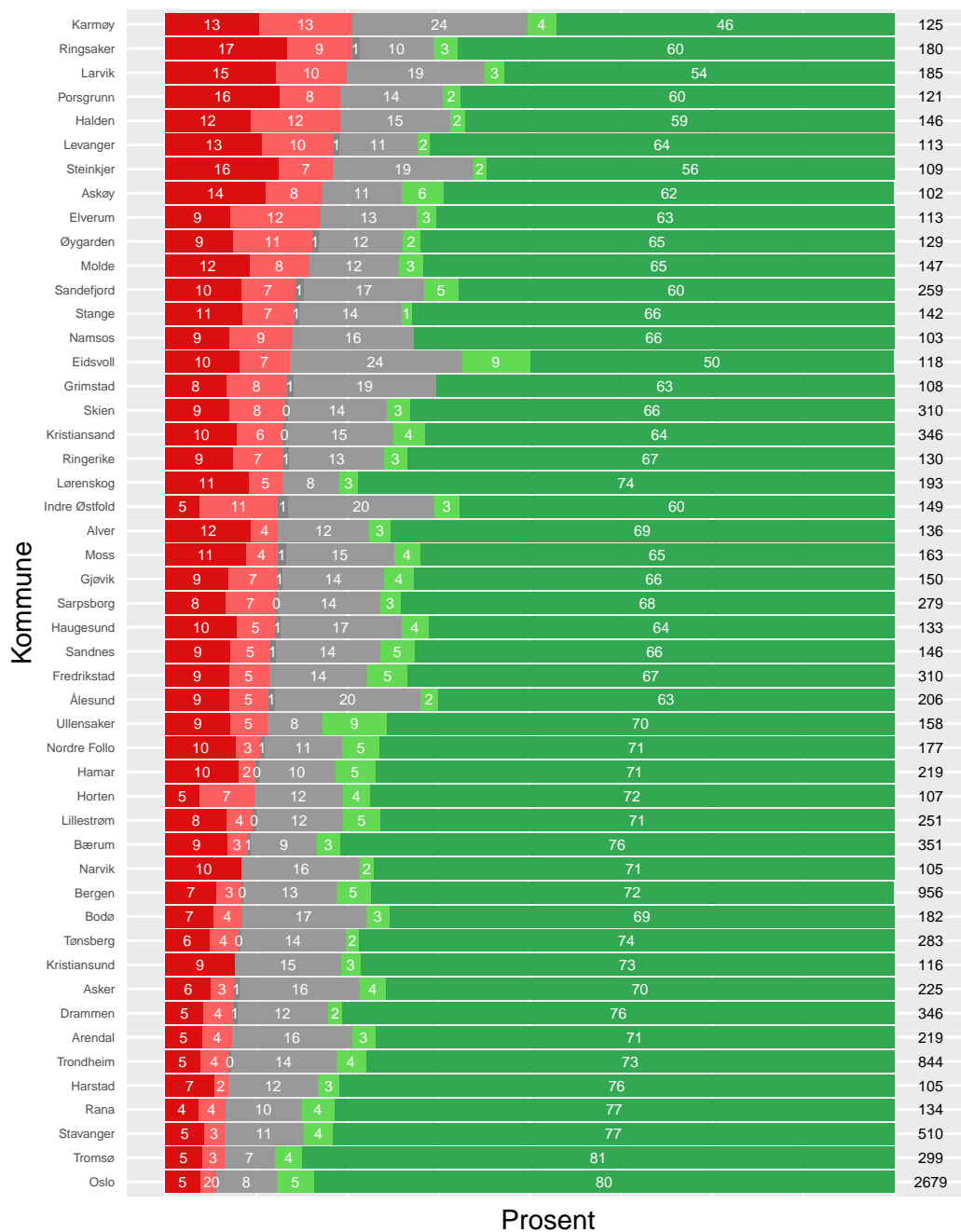
Under presenterer vi tall for hvor mange av Fagforbundets medlemmer som jobber deltid i de ulike fylkene og hvorvidt de ønsker å jobbe mer. Siden valgkretsene i stortingsvalget er de gamle fylkene er det disse vi har tatt utgangspunkt i. Tallene brytes ned på kommuner, og per yrkesgruppe. Vi har også med tall på årsakene til hvorfor medlemmene arbeider deltid, og hvor stor andel av helsefagarbeiderstillingen som lyses ut av fylkene som er deltid.

Som vi ser i oversikten under, er det en stor andel av Fagforbundets medlemmer i alle de gamle fylkene som jobber deltid. Tallet lengst til høyre er hvor mange respondenter det var i denne undersøkelsen i hvert fylke. Totalt er det nær 30 prosent av medlemmene våre som jobber deltid, med totalt 235 319 yrkesaktive medlemmer (per 1. juni 2023) utgjør det over 80 000 mennesker. Av disse ønsker halvparten seg en større stilling eller hel stilling.



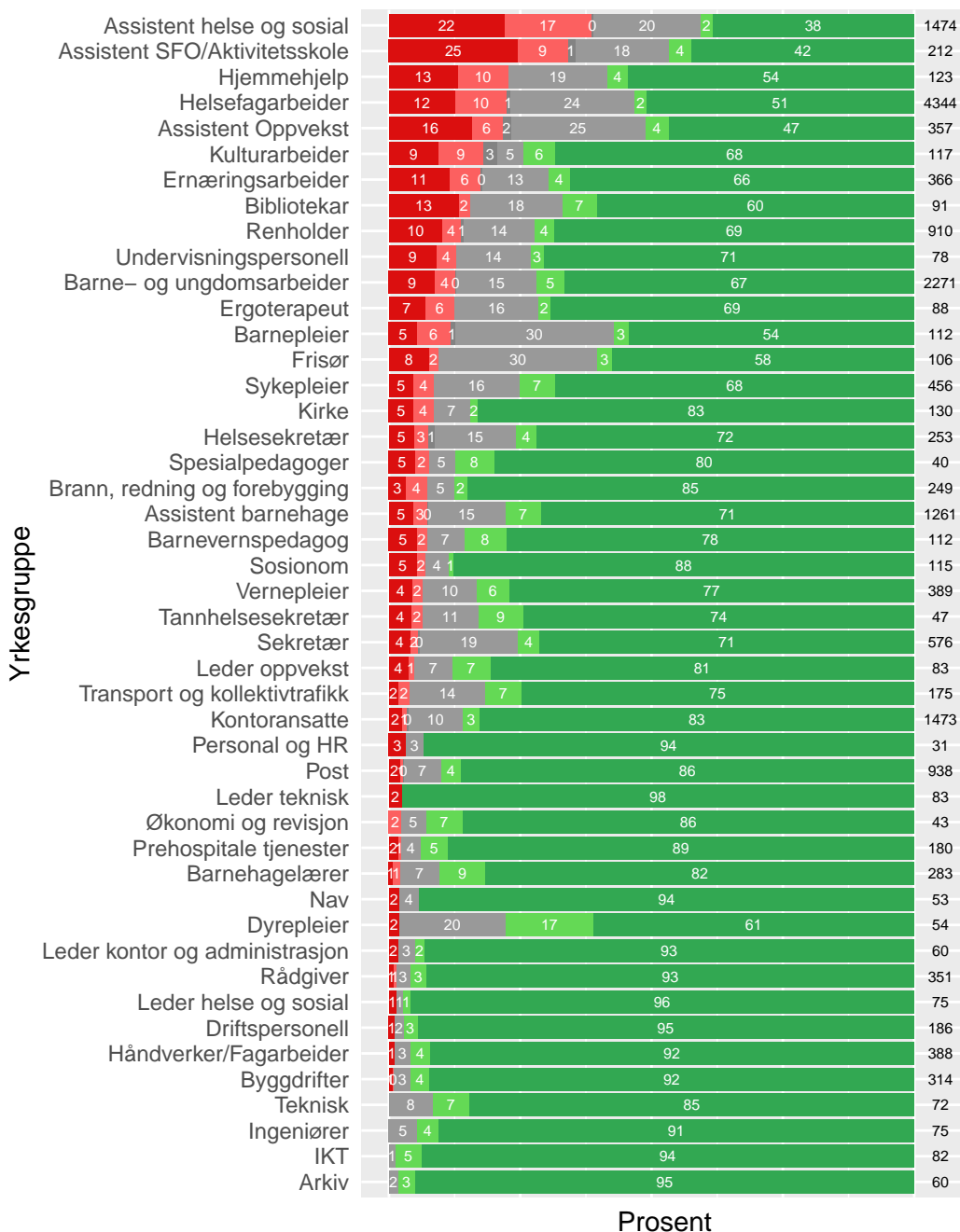
Deltid per kommune

Kommuner med 100 eller færre respondenter er fjernet fra oversikten.

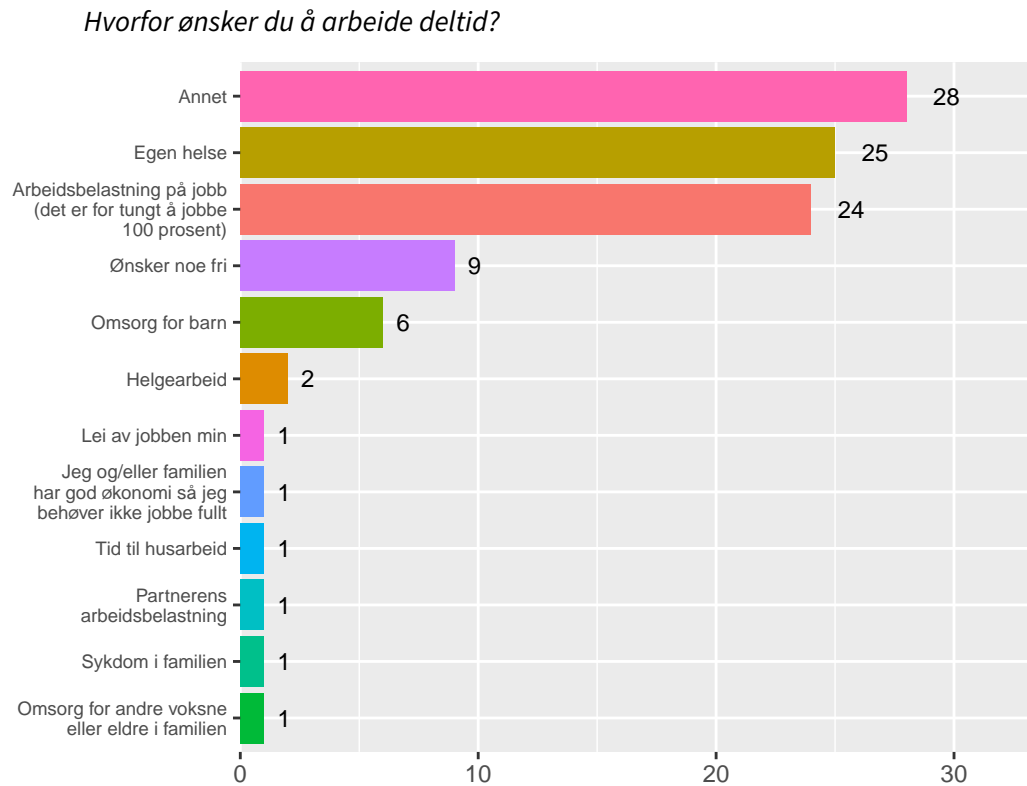


Deltid per yrkesgruppe

Yrkesgrupper med 20 eller færre respondenter er fjernet fra oversikten av hensyn til personvern og dataenes representativitet.



Årsakene til deltid

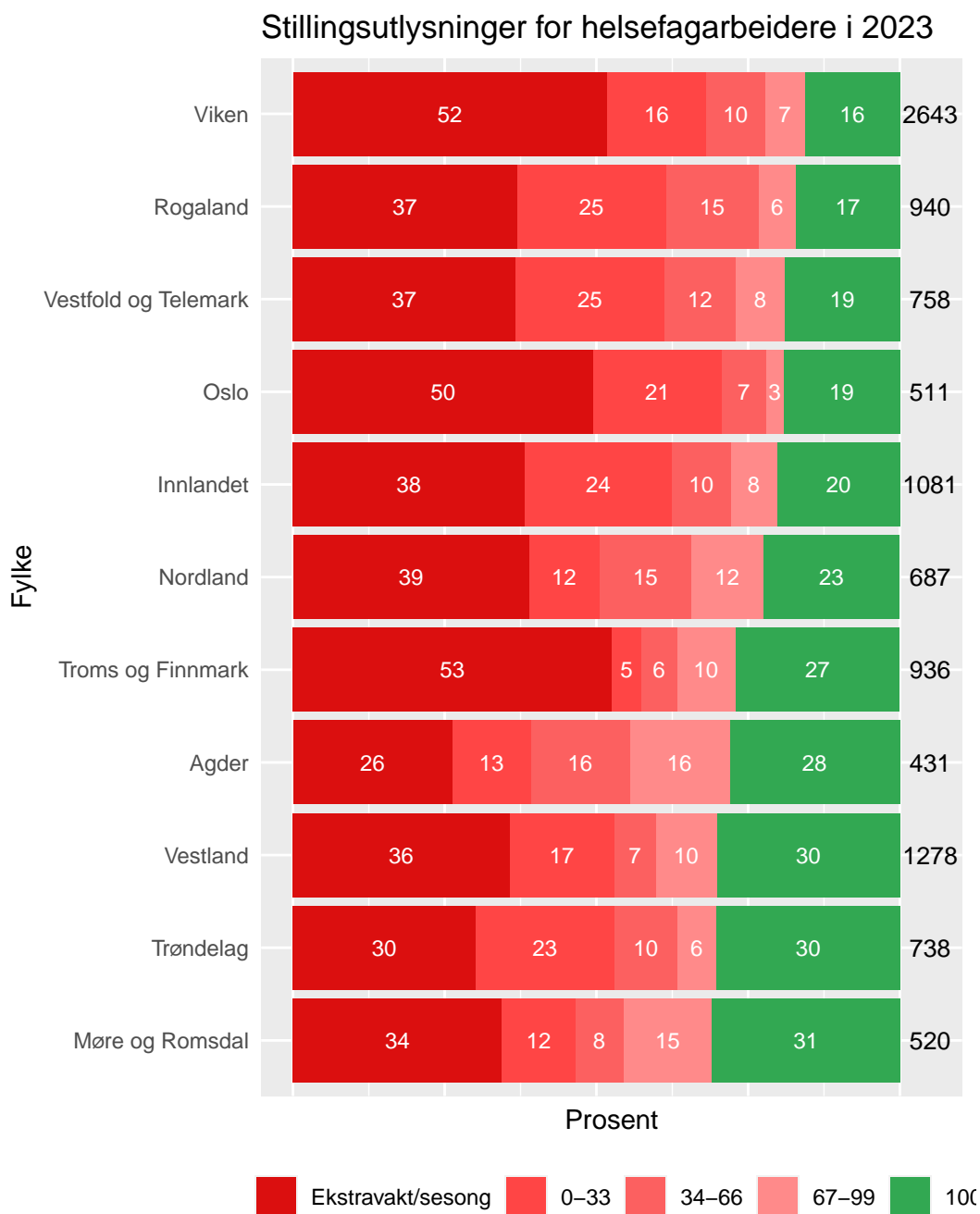


Det har lenge vært kjent at en andel av dem som jobber deltid, ønsker å jobbe deltid. Fagforbundets medlemsundersøkelse viser at den aller viktigste grunnen til dette ønsket er arbeidsbelastningen på jobb, og hensynet til egen helse. Det er altså arbeidspresset, og dermed også manglende bemanning, som er årsaken til at mange velger å jobbe deltid.

Vi har spurt dem som jobber deltid, om hvorfor de gjør det. Som vi ser av figuren over er det "Arbeidsbelastning på jobb" og "Egen helse" som er enkeltårsakene som nevnes oftest. Nær halvparten oppgir dette som årsak til deltiden. De øvrige årsakene er mange, og en tredjedel svarer at årsakene er "Annet". Mange av yrkene medlemmene våre jobber i har en krevende arbeidshverdag. Vi ser også at deltidsarbeidet er høyere blant yrkesgrupper med helge- og nattevakter.

Andelen av stillingsutlysningene som er deltid

Medieanalytikere i Retriever har på oppdrag fra Fagforbundet kodet alle stillingsutlysninger som kommunene publiserer i Norge. Som vi ser i oversikten under er det i alle de gamle fylkene svært vanlig å lyse ut deltidstillinger.



Metode

Formål

Spørsmålene om deltid som er inkludert i dette dokumentet er del av Fagforbundet medlemundersøkelse for 2023. Undersøkelsen er gjennomført av Fagforbundet selv, og er ment å gi et innblikk i hva medlemmene i Fagforbundet mener om en lang rekke spørsmål. Ved å gjennomføre undersøkelsen selv gir vi medlemmene anledning til å gi tilbakemeldinger direkte til organisasjonen, og vi får høyere svarprosent når vi gjennomfører den selv per e-post fremfor å gjøre telefonintervjuer via et byrå.

Utvalg

Undersøkelsen ble sendt på e-post til alle medlemmer vi har e-postadressen til, 306 204 personer. Alle medlemskategorier ble inkludert. For spørsmålene om deltid som er med i denne delen av undersøkelsen er det imidlertid kun tatt utgangspunkt i de medlemmene som oppgav å være i et aktivt arbeidsforhold, som utgjør 210 169 medlemmer.

Bakgrunnsvariabler

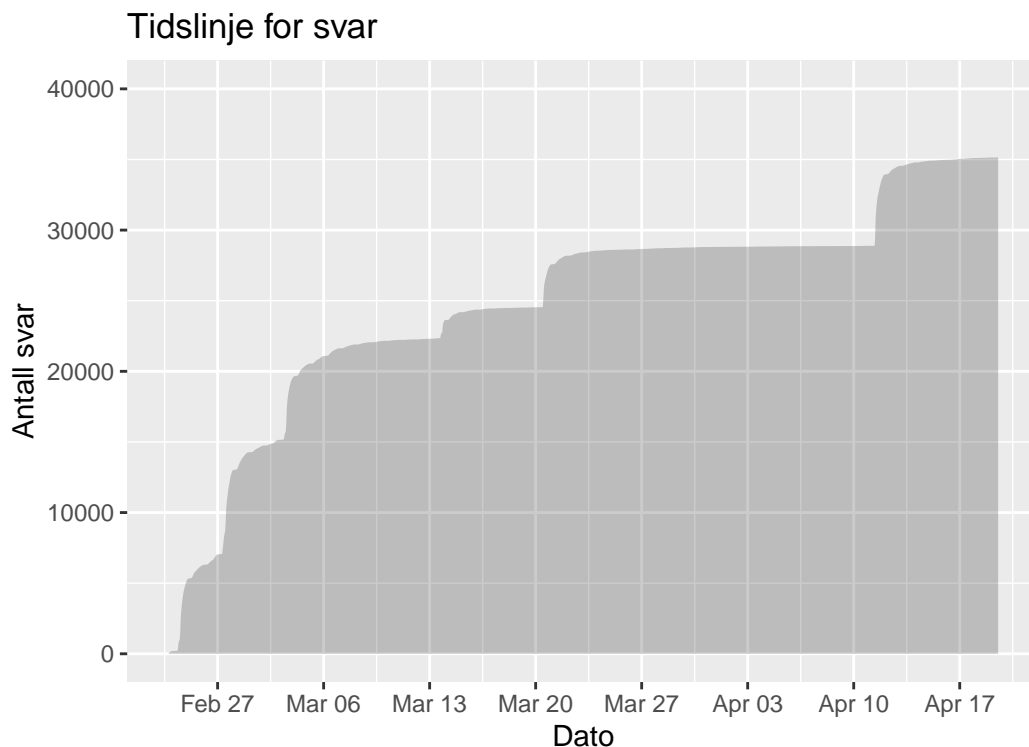
Undersøkelsen ble gjennomført pseudonymt. Det vil si at det fantes en id i datasystemet vi benytter (Netigate) som koblet svarene med bakgrunnsvariabler fra medlemsregisteret for kjønn, aldersgruppe, kommune, fylke, fagforening, tariffavtale, yrkesgruppe og medlemskapsstype (kaak). Koblingen ble fjernet når dataene hentes ut, og datasettet som ble analysert er anonymt. Det vil si at vi ikke kan se hva den enkelte har svart, men vi vil kunne f.eks se hva kvinner i 30-årene i barnehager i Agder har svart.

Periode og svarprosent

Undersøkelsen ble sendt ut og var åpen i perioden 23. februar til 19. april. Den store majoriteten av svar kom den første uka, men undersøkelsen ble holdt åpen så alle skulle få svare om de ønsket. Utviklingen i svar ser vi i grafen under. Undersøkelsen ble først sendt ut til to utvalg på 1000 medlemmer for å teste at alt fungerte som det skulle. Av hensyn til kapasiteten for å svare på henvendelser undersøkelsen genererte, og på grunn av begrensninger i den tekniske løsningen ble undersøkelsen sendt ut i grupper av 40 000 medlemmer over fire dager. Det ble purret tilsammen fire ganger.

Det var totalt 297 831 eposter som nådde fram, differansen fra de 306 204 skyldes en kombinasjon av duplikater, feil i epost-adressene eller at medlemmet har reservert seg for undersøkelser i undersøkelsesprogrammet. Av disse var det 46 180 som svarte på ett eller flere spørsmål, som gir en svarprosent på 16 prosent. I dette notatet tar vi utgangspunkt i de 35

149 yrkesaktive som svarte, som utgjør i overkant av 17 prosent. Dette er en svarprosent på linje med tidligere undersøkelser vi har gjennomført.



Representativitet

For å være sikre på at resultatene vi har fått er representative for alle medlemmene, kan vi sammenlikne fordelingen av svarene med fordelingen i den totale medlemsmassen. På den måten kan vi få et inntrykk av om det finnes noen systematiske skjevheter i hvem det er som har besvart undersøkelsen. Under sammenlikner vi dette for kjønn, alder, medlemstype og hvor sentral eller perifer kommunen er. Det er ingen skjevheter i kjønn for hvem som har svart, mens vi ser at det er noe flere av de eldre som har svart enn de yngre.

Siden vi ikke har gode data på antallet medlemmer med høyere utdanning har vi gjort en kjapp sjekk av om yrkesgrupper som lett kan identifiseres som å ha høyere utdanning (sykepleiere, barnehagelærere osv.) er overrepresenterte. De er ikke overrepresenterte. Det er en noe høyre svarprosent blant tillitsvalgte, og siden det kan være forskjeller mellom hva ordinære medlemmer og tillitsvalgte svarer på f.eks partivalg, testet vi dette ved å vekte om partivalg. Selv om de tillitsvalgte stemmer noe annerledes enn den øvrige medlemsmassen påvirket ikke dette fordelingen mellom partiene siden det ikke var nok tillitsvalgte og store nok forskjeller til at det gjorde utslag. Den avrundede prosentvise fordelingen mellom partiene endret seg faktisk ikke i det hele tatt, siden endringene var på desimalnivå.

Konklusjonen er at dataene er representative og ikke behøver å vektas.

Kjønn

Kjønn	Antall i univers	Universandel	Antall svar	Svarandel	Differanse
Kvinne	157821	75	26252	76	1
Mann	52225	25	7906	23	-2

Alder

Alder	Antall i univers	Universandel	Antall svar	Svarandel	Differanse	Svarprosent
20 - 29	24427	12	0	0	0	0.0
30 - 39	45540	22	0	0	0	0.0
40 - 49	49801	24	0	0	0	0.0
50 - 59	60294	29	0	0	0	0.0
60 - 69	29510	14	0	0	0	0.0
70 eller mer	244	0	34	0	0	13.9
Under 20	230	0	23	0	0	10.0

Medlemstype

Medlemstype	Antall i univers	Universandel	Antall svar	Svarandel	Differanse	Svarprosent
Yrkesaktiv	210046	100	35149	100	0	16.7

Sentralitet

Sentralitet	Antall i univers	Universandel	Antall svar	Svarandel	Differanse	Svarprosent
01	37119	18.64	6018	17.12	-1.52	16.2
02	44256	22.22	7681	21.85	-0.37	17.4
03	48753	24.48	8229	23.41	-1.07	16.9
04	34161	17.15	5799	16.50	-0.65	17.0
05	22957	11.53	3918	11.15	-0.38	17.1
06	11930	5.99	1967	5.60	-0.39	16.5

Oversikten er laget ved å kombinere respondentenes kommune med SBBs sentralitetsindeks. 1 i indeksen er Oslo og omegn, 2 er Bergen og Trondheim, mens 6 er det aller mest avisdesliggende kommunene. Indeksen er basert på tilgang til arbeidsplasser og servicefunksjoner fra hver enkelt av landets grunnkretser. Data på krets nivå aggregeres opp til kommunenivå, vektet etter antall innbyggere i kretsene.

Fylke

Fylke	Antall i univers	Universandel	Antall svar	Svarandel	Differanse	Svarprosent
Agder	11824	5.63	1905	5.42	-0.21	16.1
Finnmark	3978	1.89	654	1.86	-0.03	16.4
Innlandet	17351	8.26	3059	8.70	0.44	17.6
Møre og Romsdal	10537	5.02	1807	5.14	0.12	17.1
Nordland	11748	5.59	1982	5.64	0.05	16.9
Oslo	27696	13.19	3999	11.38	-1.81	14.4
Rogaland	14481	6.89	2389	6.80	-0.09	16.5
Troms	8757	4.17	1374	3.91	-0.26	15.7
Trøndelag	20988	9.99	3455	9.83	-0.16	16.5
Vestfold og Telemark	16927	8.06	3100	8.82	0.76	18.3
Vestland	25182	11.99	4432	12.61	0.62	17.6
Viken	40577	19.32	6993	19.90	0.58	17.2

