



FAGFORBUNDET

# Deltidsrapporten

Sør-Trøndelag

2021





# Innhold

<b>Sammen for heltidskultur</b>	<b>3</b>
Om rapporten . . . . .	4
Deltidslista . . . . .	4
<b>Fra ufrivillig deltid til heltidskultur</b>	<b>5</b>
Hvorfor hele stillinger? . . . . .	5
Forutsigbarhet for brukerne . . . . .	5
Forutsigbarhet for den ansatte . . . . .	5
Heltidskultur gir bedre ledelse . . . . .	5
Dårlig bemanning forsterker deltidskrise . . . . .	5
Hva kan gjøres? . . . . .	6
Kommuneøkonomien må styrkes . . . . .	6
Lovendring – rett til hel stilling . . . . .	6
Vi må endre kulturen . . . . .	6
Det må lysnes ut flere hele stillinger . . . . .	7
<b>Resultater</b>	<b>8</b>
Deltid per kommune i Sør-Trøndelag . . . . .	9
Deltid per yrkesgruppe i Sør-Trøndelag . . . . .	10
Årsakene til deltid i Sør-Trøndelag . . . . .	11
Andelen av stillingsutlysningene som er deltid i Sør-Trøndelag . . . . .	12
<b>Metode</b>	<b>13</b>
Formål . . . . .	13
Utvalg . . . . .	13
Bakgrunnsvariabler . . . . .	13
Periode og svarprosent . . . . .	13
Representativitet . . . . .	14

## Sammen for heltidskultur

36 prosent av Fagforbundets medlemmer arbeider deltid, og halvparten av disse ønsker seg større eller full stilling. Med nær 400 000 medlemmer organiserer Fagforbundet en betydelig andel av de ansatte i alle landets kommuner, og deltidsproblematikken rammer mange. Medlemmene våre utgjør ryggraden i velferdsstaten. De fortjener ei lønn og leve av og arbeidsvilkår å leve med.

Å jakte vakter og sjonglere jobber betyr utrygg økonomi, gjør kabalen på hjemmebane krevende og gir manglende pensjonsopptjening. Historiene jeg hører når jeg besøker medlemmer over hele landet er sterke. Det store flertallet av dem som jobber deltid er kvinner, derfor er også kampen for hele stillinger kvinnekamp. En trygg og stabil inntekt gjør at kvinner kan stå på egne bein og være økonomisk uavhengig av samboer eller ektefelle.

Koronapandemien har vist oss at de ansatte i helse, omsorg og oppvekst er del av vårt felles sikkerhetsnett. Flere kommuner oppdaget tidlig at ansatte i små stillinger, som derfor jobbet flere steder, utgjorde en smitteisiko. Det er også tett sammenheng mellom deltid og høyt sykefravær. 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.

Representanter fra de borgerlige regjeringspartiene trekker ofte fram at heltidsandelen har steget i deres periode. Det er forsåvidt riktig, andelen som jobber heltid har økt jevnt og trutt under skiftende politiske flertall, men den utviklingen går alt for sakte. Blant ansatte som jobber turnus i helse- og omsorgstjenestene steg andelen heltidsarbeidene fra 20 prosent i 2014 til 28 prosent i 2020 ifølge tall fra KS. Med det tempoet når vi ikke en heltidsandel på 80-90 prosent før i 2070! For de nyutdanna helsefagarbeiderne våre som søker jobb i et jobbmarked hvor 90 prosent av stillingene som lyses ut er deltid, er det mager trøst.

Denne våren gjennomførte Fagforbundet en spørreundersøkelse der alle Fagforbundets nær 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 52 254 medlemmer svarte på undersøkelsen. Det gir oss et unikt bilde med representative tall for hvordan situasjonen er i Sør-Trøndelag, og over hele landet.

Håpet er at dette skal kunne gi grunnlag for en debatt om hvordan arbeidsgivere, politikere og oss på arbeidstakersiden i fellesskap kan løse deltidsproblemet. Vi innser at vi også spiller en viktig rolle for å etablere den heltidskulturen vi snakker om i denne rapporten, både ved å delta konstruktivt i det lokale arbeidet, og ved å snakke om viktigheten av heltid med egne medlemmer.



**Mette Nord**

Leder Fagforbundet

## **Om rapporten**

Denne rapporten er utformet på bakgrunn av Fagforbundets medlemsundersøkelse for 2021. 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](https://fagforbundet.no/deltidslista).

## **Fra ufrivillig deltid til heltidskultur**

Fagforbundet hadde i mange år slagordet: Heltid en rettighet - deltid en mulighet. Mens fokuset den gang var på frivillig deltid fokuserer vi nå heller på viktigheten av å etablere heltidskultur. Å fokusere på frivillig deltid legger ansvaret for å kreve heltid på den enkelte arbeidstaker, men arbeidsgiver både kan og bør spille en større rolle. Deltid er så utbredt at dersom man kun lyser ut de stillingene som blir ledige, reproducerer man bare problemet.

Vi må etablere en forventning hos både arbeidsgiver og arbeidstaker om at heltid er normen. Ansatte må høre at det er mulig med hel stiling, 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?**

#### **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 minstenorm 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](http://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 arbeidsoppgaver. 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

For at heltid skal bli en rettighet må dette lovhjemles. Mange påstår at det allerede er lovhjemlet gjennom arbeidsmiljølovens § 14-4 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. § 17-2.

Fagforbundet mener dagens lovhjemmel ikke er nok. 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.

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.

Fagforbundet vil ha en lovhjemlet rett til heltid. Det betyr at arbeidstakeren kan kreve å få en hel stilling om de kun blir tilbudt en deltidsstilling. Hvis arbeidsgiver sier nei til dette kravet, må de beviset at de ikke har behov for mer enn én ansatt på deltid. Det vil si at bevisbyrden ligger på arbeidsgiversiden.

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. Derfor mener Fagforbundet at nasjonale myndigheter må ta et krafttak for å løse deltidskrisa, og at Stortinget må lovfeste retten til heltid.

### Vi må endre kulturen

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](http://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 18 prosent er en heltidsstilling. 17 prosent av utlysningene gjelder stillingsbrøker under 20 prosent. Arbeidsgiver og tillitsvalgte må jobbe sammen for å øke andelen hele stillinger som lyses ut. Fagforbundet mener at heltidsstillinger skal være regelen, og at det skal begrunnes dersom en deltidsstilling skal lyses ut. Gode rutiner for hva man skal gjøre ved ledighet i stillinger er nødvendig om vi skal oppnå en heltidskultur.

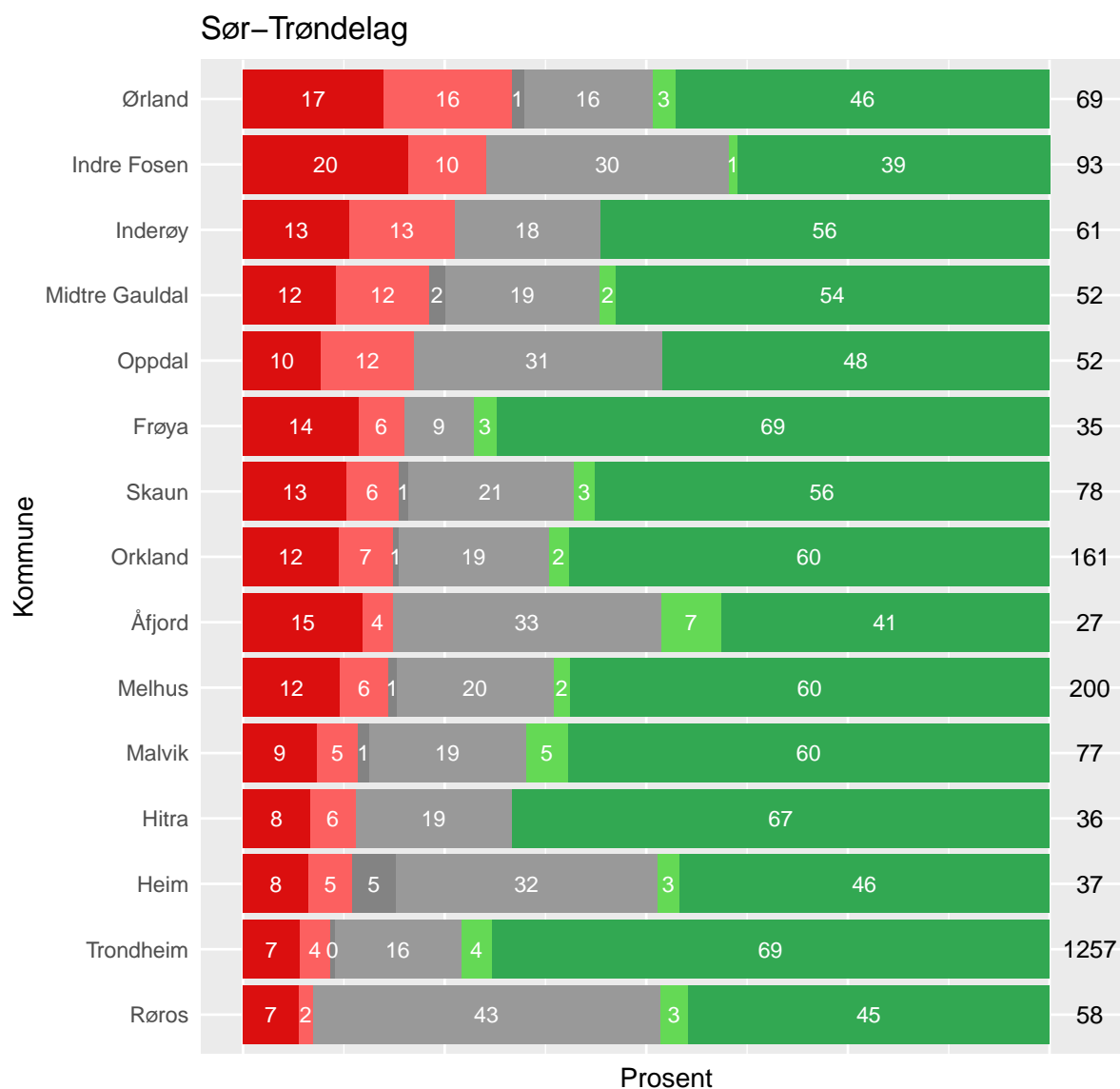
For å følge utviklingen i din kommune eller ditt fylke, kan det være nyttig å systematisk følge med på hvor stor andel av stillingene som lyses ut som er heltid. Retriever koder løpende stillingsutlysninger for Fagforbundet og på [fagforbundet.no/deltidslista](http://fagforbundet.no/deltidslista) kan 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.





## Deltid per kommune i Sør-Trøndelag

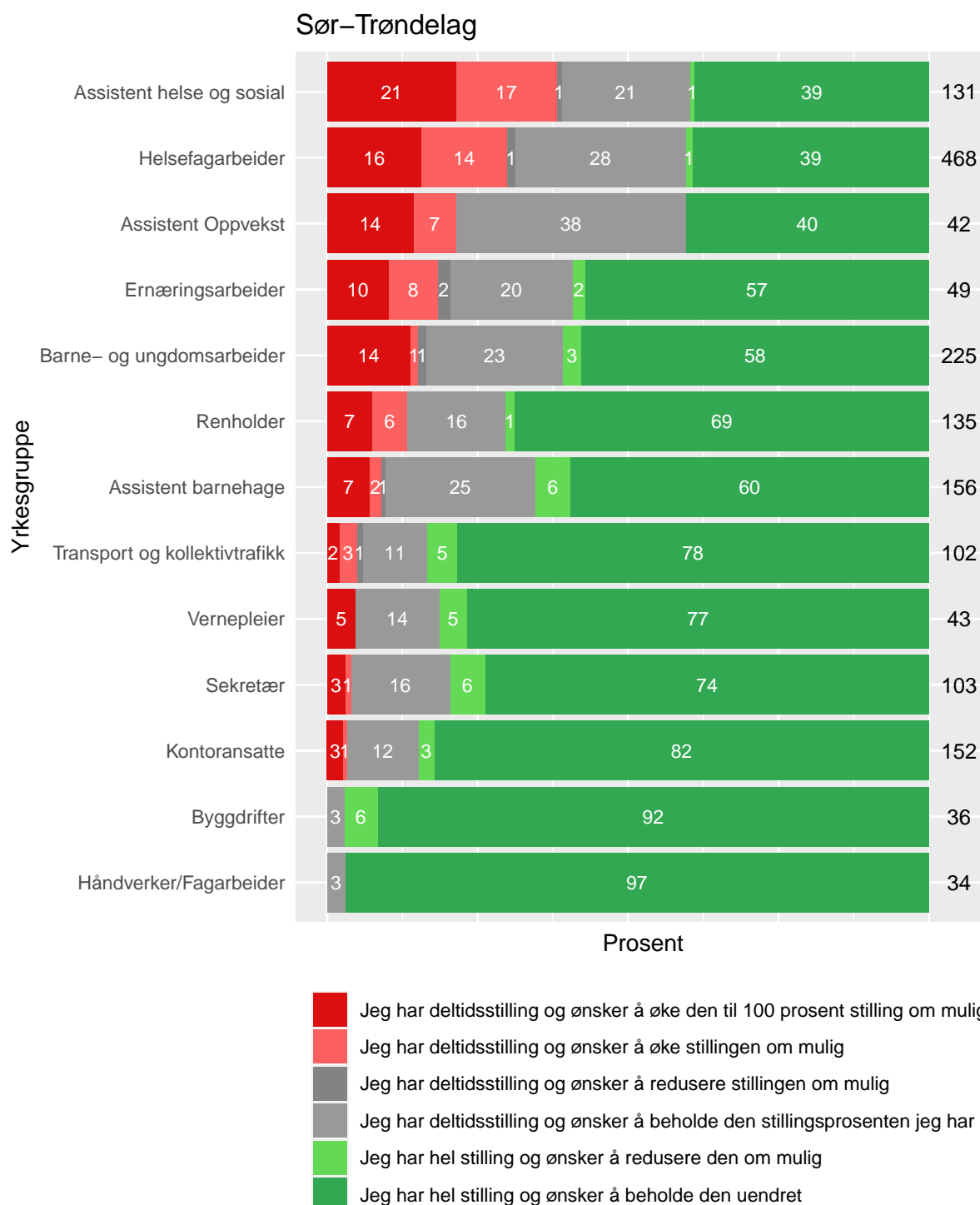
Kommuner med 20 eller færre respondenter er fjernet fra oversikten av hensyn til personvern og dataenes representativitet.



- Jeg har deltidsstilling og ønsker å øke den til 100 prosent stilling om mulig
- Jeg har deltidsstilling og ønsker å øke stillingen om mulig
- Jeg har deltidsstilling og ønsker å redusere stillingen om mulig
- Jeg har deltidsstilling og ønsker å beholde den stillingsprosenten jeg har
- Jeg har hel stilling og ønsker å redusere den om mulig
- Jeg har hel stilling og ønsker å beholde den uendret

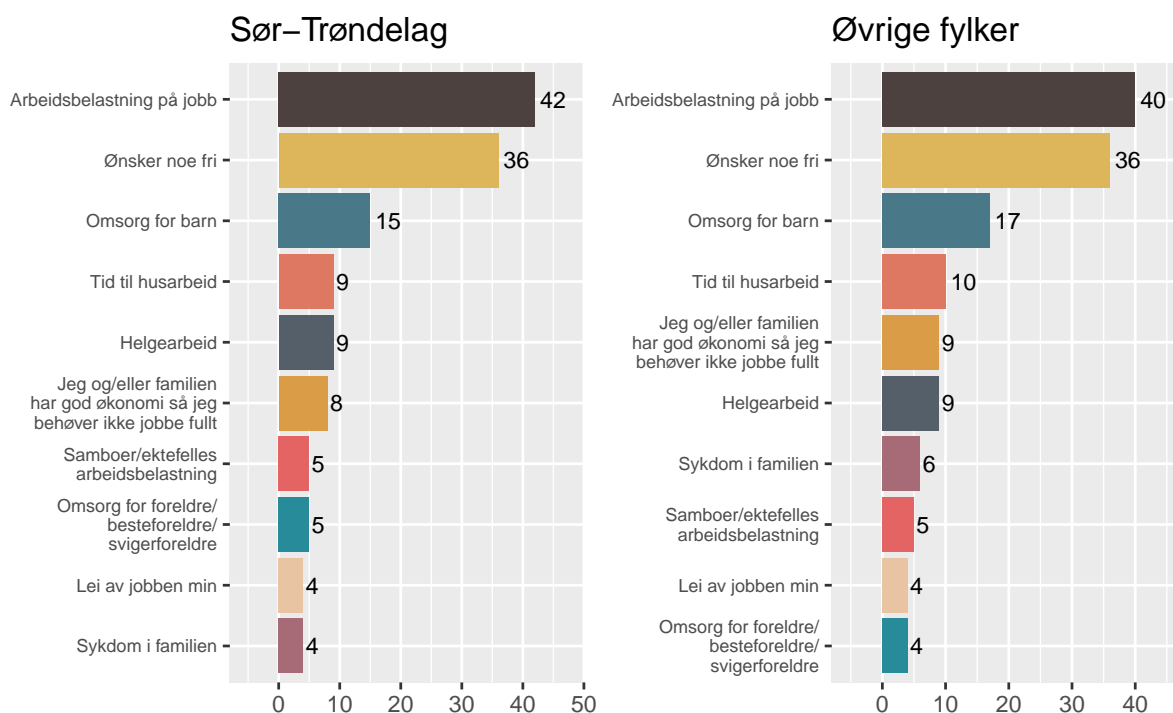
## Deltid per yrkesgruppe i Sør-Trøndelag

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



## Årsakene til deltid i Sør-Trøndelag

Hvorfor ønsker du å arbeide deltid? (Kryss av så mange du ønsker)

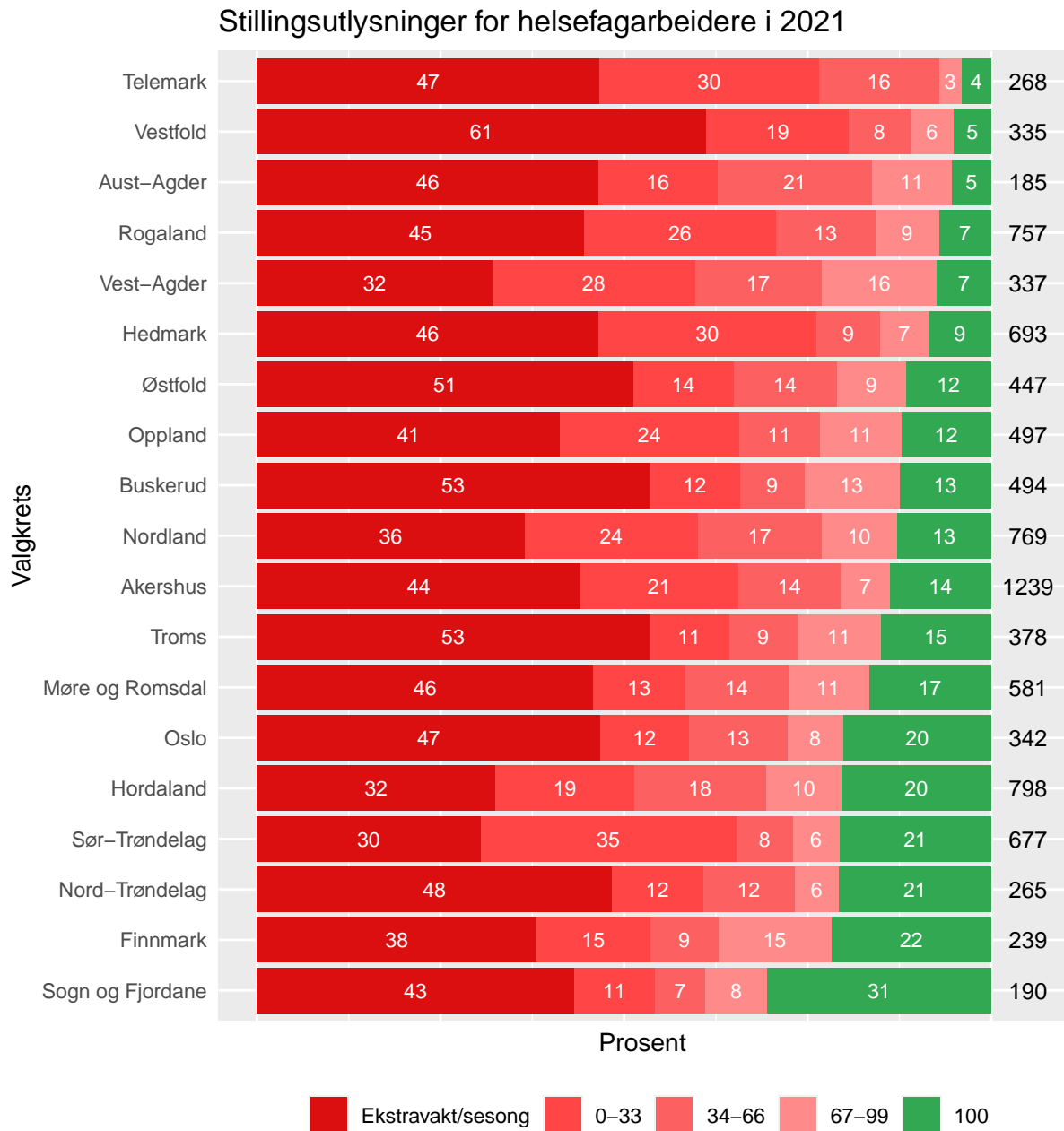


Det har lenge vært kjent at en andel av dem som jobber deltid, ønsker å jobbe deltid. Fagforbundets medlemssundersøkelse viser at den aller viktigste grunnen til dette ønsket er arbeidsbelastningen på jobb. Det er altså arbeidspresset, og dermed også manglende bemanning, som er årsaken til at mange velger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

Vi har spurt dem som jobber deltid, om hvorfor de gjør det. Som vi ser av søylediagrammene over og under er det "Arbeidsbelastning på jobb" og "Ønsker noe fri" som flest oppgir, både i Sør-Trøndelag og i landet for øvrig. Dette er åpenbart to sider av samme sak. "Ønsker noe fri" kan henge sammen med mange av de andre årsakene som det også spørres om, som omsorg for barn, arbeidsfordeling i hjemmet eller liknende, men det er åpenbart at arbeidsbelastningen på jobb står i en særstilling. Det er ikke overraskende. 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 i Sør-Trøndelag

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 Sør-Trøndelag og i alle de andre gamle fylkene svært vanlig å lyse ut deltidstillinger.



## Metode

### Formål

Spørsmålene om deltid som er inkludert i dette dokumentet er del av Fagforbundet medlemsundersøkelse for 2021. 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 epost fremfor å gjøre telefonintervjuer via et byrå.

### Utvalg

Undersøkelsen ble sendt på e-post til alle medlemmer vi har epost-adressen til, tilsammen 305 919 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.

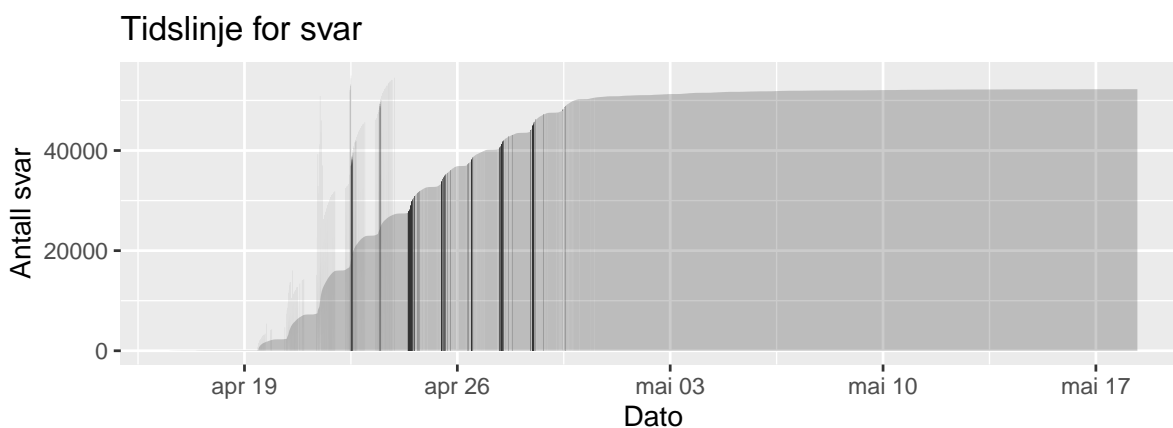
### Bakgrunnsvariabler

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 medlemskapstype (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 16. april til 18. mai. 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 et 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 3 dager etter første sending, og deretter etter 7.

Det var totalt 280 957 eposter som nådde fram, differansen fra de 305 919 skyldes en kombinasjon av duplikater, feil i epost-adressene eller at medlemmet har reservert seg for undersøkelser i undersøkelsesprogrammet. Av disse var det 52 254 som svarte på ett eller flere spørsmål, som gir en svarprosent på 19 prosent. Når eksterne byråer har gjennomført medlemsundersøkelsene har den tilsvarende svarprosenten vært på 5 prosent. Da har de også kun spurt yrkesaktive medlemmer, som skulle tilsi høyere svarprosent enn når man spør alle.



## 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	234676	77	39369	75	-2
Mann	71243	23	12884	25	2

### Alder

Alder	Antall i univers	Universandel	Antall svar	Svarandel	Differanse	Svarprosent
20-29	38198	13	3550	7	-6	9.3
30-39	51136	17	7587	15	-2	14.8
40-49	57206	19	11121	21	2	19.4
50-59	70451	23	15357	29	6	21.8
60-69	58404	19	10967	21	2	18.8
70 eller mer	26569	9	3210	6	-3	12.1
Under 20	3522	1	364	1	0	10.3

### Medlemstype

Medlemstype	Antall i univers	Universandel	Antall svar	Svarandel	Differanse	Svarprosent
Annet	24607	8	3602	7	-1	14.6
Arbeidsledig	3998	1	506	1	0	12.7
Elev	5014	2	369	1	-1	7.4
Lærling	3919	1	383	1	0	9.8
Pensjonist	46750	15	6574	13	-2	14.1
Permittert	281	0	39	0	0	13.9
Student	7176	2	606	1	-1	8.4
Yrkesaktiv	214174	70	40174	77	7	18.8

## Sentralitet

Sentralitet	Antall i univers	Universandel	Antall svar	Svarandel	Differanse	Svarprosent
01	41523	13.61	7388	14.14	0.53	17.8
02	65790	21.56	12521	23.96	2.40	19.0
03	79341	26.00	13795	26.40	0.40	17.4
04	59972	19.65	9384	17.96	-1.69	15.6
05	38092	12.48	5984	11.45	-1.03	15.7
06	20430	6.70	3025	5.79	-0.91	14.8

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 avisdessliggende kommunene. Indeksen er basert på tilgang til arbeidsplasser og servicefunksjoner fra hver enkelt av landets grunnkretser. Data på kretsnivå aggregeres opp til kommunenivå, vektet etter antall innbyggere i kretsene.

## Fylke

Fylke	Antall i univers	Universandel	Antall svar	Svarandel	Differanse	Svarprosent
Agder	17278	5.66	2643	5.06	-0.60	15.3
Innlandet	27307	8.95	4715	9.02	0.07	17.3
Møre og Romsdal	17567	5.76	2056	3.93	-1.83	11.7
Nordland	17541	5.75	2883	5.52	-0.23	16.4
Oslo	28065	9.19	4773	9.13	-0.06	17.0
Rogaland	23797	7.80	4172	7.98	0.18	17.5
Svalbard	69	0.02	14	0.03	0.01	20.3
Troms	14	0.00	4	0.01	0.01	28.6
Troms og Finnmark	19791	6.48	3022	5.78	-0.70	15.3
Trøndelag	30586	10.02	4012	7.68	-2.34	13.1
Vestfold og Telemark	23453	7.68	4178	8.00	0.32	17.8
Vestland	35503	11.63	5950	11.39	-0.24	16.8
Viken	64260	21.05	12086	23.13	2.08	18.8