



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2025: Når helse møter arbeidsliv

Karl Ingar Kittelsen Røberg, Karoline Brobakke Seglem,
Elin Moen Dahl og Elisabeth Nørgaard



YS Arbeidslivsbarometer 2025: Når helse møter arbeidsliv

Norsk arbeidsliv 2025

Forfattere: Karl Ingar Kittelsen Røberg, Karoline Brobakke Seglem, Elin Moen Dahl og Elisabeth Nørgaard

August 2025

Omslagsillustrasjon: Kjersti Synneva Moen

Ansvarlig utgiver:

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Lakkegata 23, 0187 Oslo

YS-leders forord

YS Arbeidslivsbarometer er det viktigste verktøyet for å måle utviklingstrekkene i arbeidslivet. Det gir innsikt i hvordan arbeidstakerne har det, deres holdninger, hva som bekymrer dem og hva som gir trygghet. Hvert år utforsker vi et nytt, aktuelt tema – i tillegg til de faste områdene. Ingen andre undersøkelser i Norge gir de samme svarene.

I denne 17. utgaven av YS Arbeidslivsbarometer tegnes bildet av et arbeidsliv i stadig endring. Fordypningstemaet i år er sykefravær, med vekt på omfang, varighet og årsaker. I tråd med andre undersøkelser ser vi at sykefraværet har økt siden pandemien, både korte og lange fravær. Dette ser man særlig blant yngre arbeidstakere. De peker på mindre arbeidspress og mer realistiske tidsfrister som de viktigste midlene for å redusere sykefraværet, med tydelig oppfordring til arbeidsgivere om konkrete tiltak for bedre ledelse, realistiske forventninger og bedre organisering av arbeidet.

YS Arbeidslivsbarometer for 2025 viser flere urovekkende utviklingstrekk: Andelen som frykter at dårlig helse vil føre til nedsatt arbeidskapasitet er høyere enn noen gang. Fremtidstroen blant unge er svekket – mange tror de ikke vil kunne stå i arbeid om fem år. Vi må sikre unge en trygg og meningsfull inngang til arbeidslivet, med oppfølging, tilrettelegging og et arbeidsmiljø som gir mestring.

Digitalisering og kunstig intelligens fortsetter å forme arbeidslivet. Stadig flere mener at KI kan påvirke arbeidsoppgavene fremover. Mange opplever teknologien som nyttig og tidsbesparende. Samtidig ser vi at det er stor forskjell mellom aldersgrupper. De yngre har i større grad kompetanse og motivasjon til å bruke teknologien. Derfor er det viktig at også eldre arbeidstakere får opplæring og støtte i møtet med KI og automatisering.

YS Arbeidslivsbarometer gir oss kunnskapen vi trenger for å handle. Vi håper årets Arbeidslivsbarometer gir grunnlag for viktige samtaler om hvordan vi skal sikre et arbeidsliv der flere føler trygghet og færre faller utenfor.

Med vennlig hilsen

Hans-Erik Skjæggerud

YS-leder



YS ARBEIDSLIVS- BAROMETER 2025

YS Arbeidslivsbarometer lages av Arbeidsforskningsinstituttet AFI i samarbeid med YS. Rapportene fra Arbeidslivsbarometeret kan lastes ned gratis fra nettsiden arbeidslivsbarometeret.no.

ARBEIDSVILKÅR,
STRESS OG MESTRING

Færre opplever mestring

Arbeidstakere opplever bedring i balansen mellom jobb og fritid i 2025, men færre opplever en høy grad av mestring og mening i arbeidet sitt. De negative trendene er spesielt fremtredende i offentlige bransjer som skole, barnehage, forvaltning og pleie- og omsorgssektoren.

side 56



HOLDNING TIL FAGFORENINGER

Flere er positive til å bli fagforeningsmedlem

Flere arbeidstakere er positive til medlemskap i fagforeninger enn i 2024. Arbeidstakere under 45 år er mer positive enn eldre. Hovedgrunnen til å melde seg inn er behovet for støtte ved problemer på arbeidsplassen. De under 30 år vektlegger medlemsfordeler som bank- og forsikringsordninger, mens de over 60 ser det mer som en støtte til et kollektivt arbeidsliv.

side 16

LIKESTILT DELTAKELSE

Fremgang i likestillingen

Det er fremgang i likestillingen i Norge i 2025, både i arbeidslivet og i hjemmet. Andelen kvinner i heltidsarbeid i utvalget vårt er veldig høyt, og omsorg for barn er ikke lenger en dominerende årsak til at kvinner jobber deltid. Samtidig er lønnsforskjellene mellom kjønnene historisk små.

side 50



LIKESTILT DELTAKELSE

Kjønnsforskjeller i KI-bruk

Et nytt funn gjelder generativ kunstig intelligens (KI): selv om tilgangen til KI er lik for begge kjønn, avdekkes et tydelig kjønnsdelt mønster i bruken. Menn bruker KI mer til analyse og programmering, mens kvinner bruker KI til språk og kreativitet.

side 53

TRYGGHET OG TILKNYTNING:

Helsebekymringer og frykt for omstilling

Til tross for et objektivt stabilt og robust arbeidsmarked, opplever arbeidstakere en økende personlig usikkerhet, drevet av både helsebekymringer og en frykt for omstilling eller nedbemanning. En rekordhøy andel frykter at egen helse vil svekke arbeidskapasiteten de neste fem årene. Spesielt urovekkende er det at unge arbeidstakere, som tradisjonelt har vært de mest optimistiske, nå er den gruppen som uttrykker størst bekymring for egen helse og fremtidig uførhet.

side 36



KOMPETANSE

Færre føler de har tilstrekkelig kompetanse for jobben

Mens arbeidsgivere i økende grad tilrettelegger for kompetanseutvikling, har arbeidstakernes egen følelse av å ha tilstrekkelig kompetanse for jobben falt, særlig blant kvinner og de yngste.

Selv om interessen for læring er høy, spesielt blant unge og midlertidig ansatte, er det et tydelig gap mellom interesse og faktisk deltakelse. For disse gruppene blir deltakelsen ofte hindret av barrierer som høyt arbeidspress.

side 65

LØNNSFORHANDLINGER

De viktigste fagforeningssakene: lønn, arbeidsvilkår og pensjon

Arbeidstakere ønsker at fagforeninger først og fremst skal prioritere å jobbe for bedre lønns- og arbeidsvilkår og gode pensjonsordninger. De under 30 år legger større vekt på at fagforeningene skal tilby gode forsikringsordninger og engasjere seg i bredere politiske spørsmål. Samtidig oppfatter under en fjerdedel av medlemmene fagforeningen sin som en viktig aktør i det grønne skiftet.

side 29



TEMA:

SYKEFRAVÆR

Del 2: Sykefravær i norsk arbeidsliv

Sykefravær skyldes ofte et samspill mellom helseplager og belastninger i jobb og privatliv. Menn under 30 år peker seg ut med en høyere andel som opplever flere risikofaktorer.

Ansatte etterlyser redusert arbeidspress, et mer helsefremmende arbeidsmiljø og bedre lederstøtte for å redusere fraværet. Det er en positiv utvikling siden 2010 når det gjelder inkluderende arbeidskultur, men med betydelig variasjon mellom bransjer.

side 83

Innholdsfortegnelse

YS-leders forord	3
Hovedpunkter i årets rapport	4
Forskernes forord	8
Hvordan lese denne barometerrapporten	9
Ulikheter i arbeidslivet	10
2025 – Generativ KI inntar arbeidslivet	12
1. Fagforeningenes legitimitet	15
Andel som anser fagforeninger som problematiske er tilbake på 2023-nivå	15
Flere er åpne for å bli medlem av en fagforening	16
Arbeidstakere synes at fagforeningsmedlemskap er for dyrt	19
Arbeidstakere ønsker mulighet for hjelp ved problemer på arbeidsplassen	20
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	24
Organisasjonsgrad blant arbeidsgivere og tariffavtaledekning	24
Klar støtte for åpenhet om lønn, men delt syn på prestasjonslønn	25
Bransjeforskjeller i lønnsutvikling	27
Støtten til koordinerte kollektive lønnsforhandlinger størst i offentlig sektor	28
Ønsker at fagforeningene skal prioritere lønn, arbeidsvilkår og pensjon	29
Fagforeningene tilskrives en beskeden rolle i det grønne skiftet	31
3. Trygghet og tilknytning	35
Unge tro på egen helse er lav	36
Deltid handler i større grad om helse og i mindre grad om ledige heltidsstillinger	40
Unge kvinner frykter mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon	45
Dyrtid går mot slutten?	47
4. Likestilt deltakelse	50
Like høye forventninger til lønn og ansvar hos begge kjønn	53
Lik tilgang, ulik bruk, kjønnsforskjeller i anvendelsen av KI	53
5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	56
Synkende grad av mestring	57
Synkende grad av mening og positive utfordringer	60
6. Kompetanse	65
Verdsatt på jobb? Utdanning, alder og ansettelsesform spiller en rolle	65
Får arbeidstakere brukt kompetansen sin på jobben?	67
Økt tilrettelegging for kompetanseutvikling på arbeidsplassen	70

Muligheter for opplæring og arbeidspress på jobben	73
Etter- og videreutdanning – interesse og deltagelse i endring	75
Fortsatt behov for fleksibilitet og tilrettelegging for kompetanseutvikling.....	82
Del 2 Sykefravær i norsk arbeidsliv	83
Omfang og varighet på sykefravær.....	83
Hvor godt henger sykefravær sammen med generell helse?.....	85
Årsaker til sykefravær	88
Et mer inkluderende arbeidsliv siden 2010 – men ikke for alle	90
Sammenheng mellom sykefravær og arbeidsinkluderende arbeidsplass	95
Sykenærvær og arbeid når sykt barn.....	95
Arbeidsgivers tvil eller bestridelse av ansattes sykemelding.....	97
Oppfatter ansatte sykefraværet som høyt, i Norge og på egen arbeidsplass?	98
Ansattes syn på hva som kan redusere sykefraværet på arbeidsplassen	100
Yngre ansatte i dagens arbeidsliv – hvorfor så høyt sykefravær og hva skal til for å redusere det?	102
Konklusjon	108
Referanser	109
Vedlegg 1. Metode	111
Bakgrunn	111
Om utvalgene	111
Signifikanstesting av forskjeller mellom år	115
Beregning av barometerverdier	115
Fagforeningenes legitimitet	115
Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	116
Trygghet og tilknytning	117
Likestilt deltagelse	118
Arbeidsvilkår, stress og mestring	119
Kompetanse.....	121
Vedlegg 2. Antall svar per bransje.....	123

Forskernes forord

Med 2025-utgaven markerer YS Arbeidslivsbarometer sitt syttende år som en sentral trykkmåler for det norske arbeidslivet. Gjennom dette langvarige samarbeidet mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet, har vi bygget en unik tidsserie med data som er blitt en viktig ressurs for forskere, utredere og den offentlige samfunnsdebatten. Barometerets styrke ligger i dets tosidighet: Evnen til å avdekke robuste, langsiktige trender, kombinert med ferske data som fanger opp de raske skiftningene i et arbeidsliv i kontinuerlig endring.

Prosjektet er finansiert av YS, mens AFI har det fulle faglige og forskningsmessige ansvaret. En vellykket gjennomføring er avhengig av innsatsen fra mange. Vi ønsker å rette en stor takk til YS' styringsgruppe for deres engasjement og verdifulle bidrag gjennom hele prosessen. Styringsgruppen har bestått av Håvard Lismoen, Karen Johanne Østli, Jens Jahren, Heidi Amalie Bang, Hege Herø, Raymond Midtgård, Unni Sorter, Martin Finstad, Katrine Andresen Roald, Josefine Wærstad og Øystein Holm Hågensen.

Arbeidsgruppen ved AFI har i år bestått av Karoline Brobakke Seglem, Elin Moen Dahl, Elisabeth Nørgaard og meg, Karl Ingar Kittelsen Røberg.

Vi vil også takke Katrine Ziesler og Sarah Salameh ved AFI for deres hjelp med å ferdigstille rapporten. Magne Bråthen og Vilde Hoff Bernstrøm har vært AFIs interne kvalitetssikrere. Ansvaret for tolkningene som presenteres, og eventuelle feil eller mangler, påhviler forfatterne alene.

Oslo, juni 2025

Karl Ingar Kittelsen Røberg

Prosjektleder

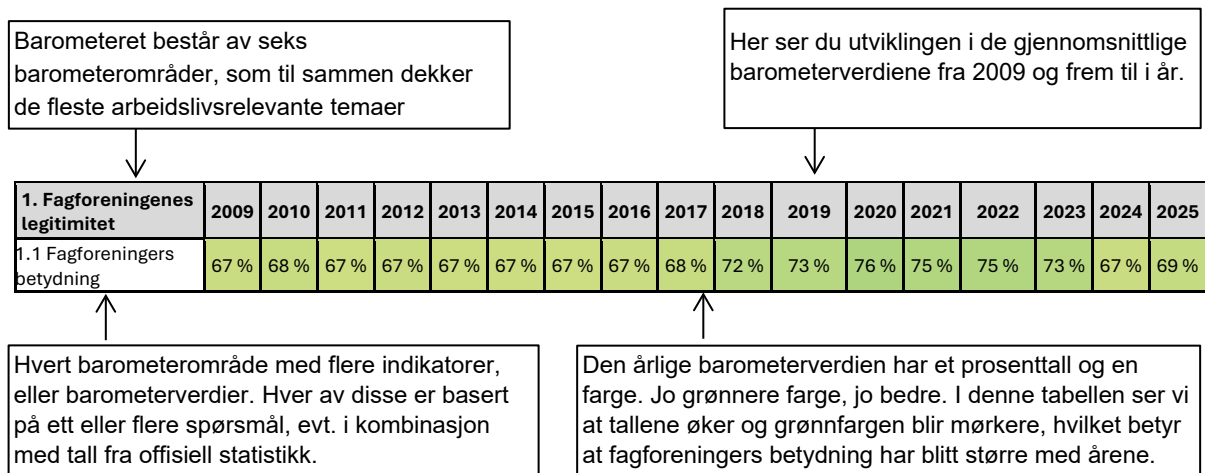
Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet

Hvordan lese denne barometerrapporten

YS Arbeidslivsbarometer er bygget opp rundt seks barometerområder:

- fagforeningenes legitimitet
- oppslutning om kollektiv lønnsdannelse
- trygghet og tilknytning
- likestilt deltakelse
- arbeidsvilkår, stress og mestring
- kompetanse

Vi belyser tilstanden og utviklingen i hvert barometerområde med flere indikatorer, eller barometerverdier. Disse barometerverdiene er basert på ett eller flere spørsmål. I noen barometerverdier inngår tall fra offisiell statistikk, hovedsakelig SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Hvilke spørsmål som inngår i hver barometerverdi og metodikken for beregning av barometerverdiene er redegjort for i vedlegg 1.



Fargeskalaen: grønt er alltid best: For hvert barometerområde har vi utarbeidet en tabell som viser utviklingen i de gjennomsnittlige barometerverdiene fra 2009. Barometerverdiene presenteres på en prosent skala basert på en dikotom variabel. For å gjøre det enkelt å tolke resultatene, bruker vi en fargeskala som går fra rødt (negativt) via gult til grønt (positivt). Det viktige å merke seg er at fargen alltid viser hvor nær vi er den mest ønskelige verdien.

Dette betyr at skalaens logikk tilpasser seg typen spørsmål:

1. For positive indikatorer, som for eksempel andelen som har en interessant jobb, er en høy verdi best. Her vil 100 % være mørkegrønt.
2. For negative indikatorer, som andelen som ofte utslitt etter jobb, er en lav verdi best. For disse indikatorene er det nullpunktet som er det positive målet. Skalaen vil derfor vise grønt når verdien nærmer seg null. Det betyr at, jo grønnere farge, jo bedre er situasjonen, uavhengig av om det er en høy eller lav prosentandel som er målet. Det er her viktig å forstå at denne måten å representere funnene på ikke tar hensyn til hva som er vanlige eller forventede nivåer på variabelen i samfunnet.

Tolkning av n (antall observasjoner): I tabeller og figurer vil du se symbolet n. Dette tallet angir hvor mange personer (antall observasjoner eller respondenter) som har besvart spørsmålet eller inngår i datagrunnlaget.

I noen tilfeller oppgis n som et intervall, for eksempel $n = 200\text{--}300$ for kategorien 'kvinner'. Dette betyr at antallet observasjoner for denne gruppen har variert mellom 200 og 300 over de ulike målepunktene som inngår i analysen (for eksempel målinger gjort i et panel over flere år). Intervallet viser altså spennet i antall respondenter for den gitte kategorien.

Endringer over tid: Barometerverdier for 2025 som er statistisk signifikant¹ endret fra 2024, er markert med en stjerne (*).

Ulikheter i arbeidslivet

I Arbeidslivsbarometeret beregner vi barometerverdier basert på andeler av alle norske ansatte, og det kan synes som at vi snakker om ett norsk arbeidsliv. Likevel vil vi anerkjenne at det er store forskjeller innad i det norske arbeidslivet. Her har vi illustrert dette ved å fordele arbeidstakerne i fire grupper, etter om de har:

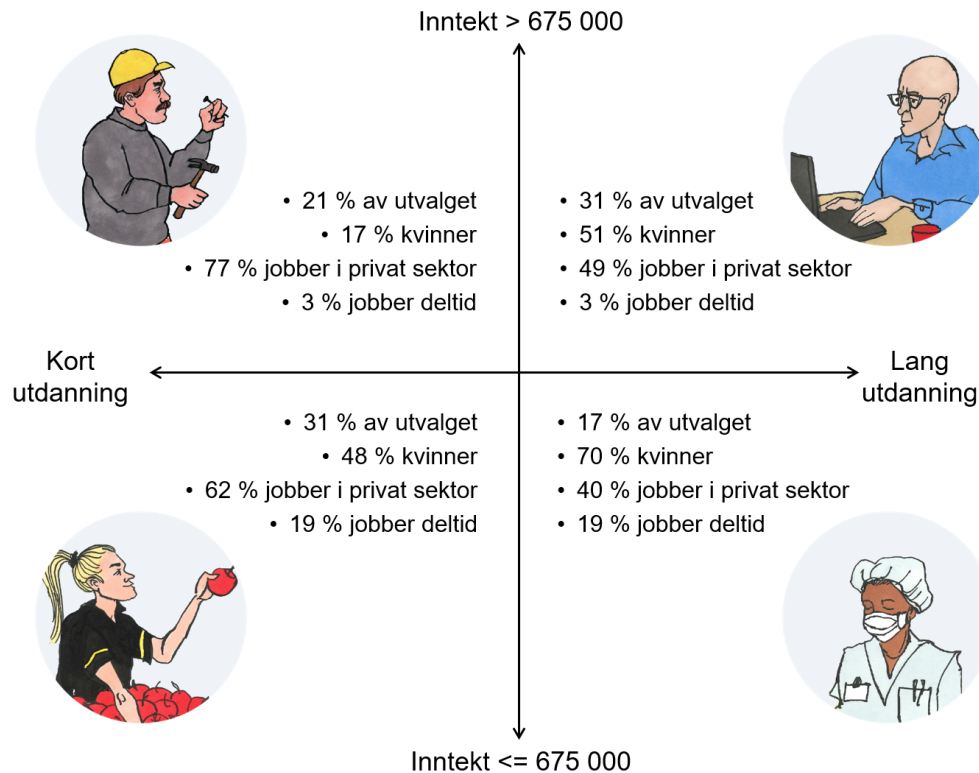
- utdanning på universitets- eller høyskolenivå eller ikke
- inntekt over eller under medianen²

Ved å dele arbeidslivet inn i fire på denne måten ser vi at det er systematiske sammenhenger mellom inntekt og utdanning og de arbeidslivsforhold som behandles i barometeret. Basert på spørsmålet «Hva er din brutto årsinntekt» setter vi inntektsgrensen til medianen, som i år er på 675 000 kr.

De fire arbeidslivene illustrerer vi slik:

¹ Statistisk signifikans måler sannsynligheten for at endringene i dataene skyldes tilfeldigheter. Se mer informasjon om signifikanstesting i vedlegg 1.

² Medianen er den verdien av en variabel som ligger midt i utvalget. Dvs. at like mange av arbeidstakerne i utvalget har inntekt over medianen som under den.



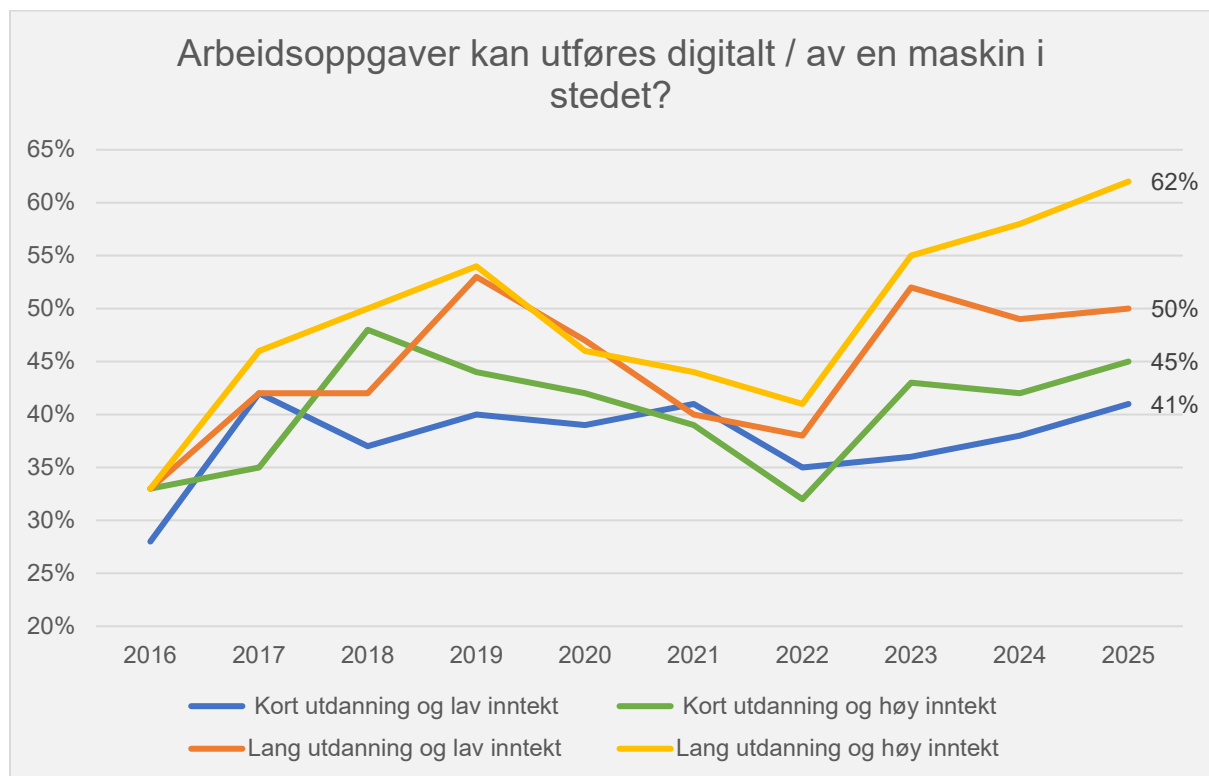
Figur 1: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønn, sektor og deltid. År 2025, (n = 2477–2652).

Arbeidstakere med kort utdanning og lav inntekt, samt de med lang utdanning og høy inntekt, utgjør de største gruppene i årets utvalg (31 prosent). Disse gruppene deler en god del kjennetegn. Begge gruppene har en balansert kjønnsfordeling og en relativt lik fordeling over privat og offentlig sektor, men en større andel (19 prosent) jobber deltid i gruppen med kort utdanning og lav lønn. På den andre diagonalen finner vi de som har kort utdanning og høy lønn. Dette er et arbeidslivssegment der menn dominerer (83 prosent) og hvor de fleste jobber i privat sektor (77 prosent) og få jobber deltid (3 prosent). I gruppen med lang utdanning og lav lønn finner vi flest kvinner (70 prosent) og flere i offentlig sektor. Det er også relativt høy andel som jobber deltid (19 prosent).

2025 – Generativ KI inntar arbeidslivet

Mye tyder på at de kommende årene vil bringe store endringer i norsk arbeidsliv. Spesielt én teknologi er transformerende; generativ kunstig intelligens (KI). Teknologien fikk sitt store gjennombrudd med lanseringen av ChatGPT i slutten av 2022, et program som umiddelbart fikk global innvirkning. For Arbeidslivsbarometeret gir dette en mulighet til å følge hvordan utviklingen i bruken av kunstig intelligens påvirker arbeidstakernes vilkår. Vi introduserer derfor nye spørsmål om KI for å måle endringstakten og identifisere hvor i arbeidslivet endringene skjer raskest.

Siden generative KI-modeller i første rekke er utviklet for å generere tekst og bilder, har det vært antatt at dette spesielt vil få konsekvenser for kontoryrker og jobber som krever høyere utdanning.

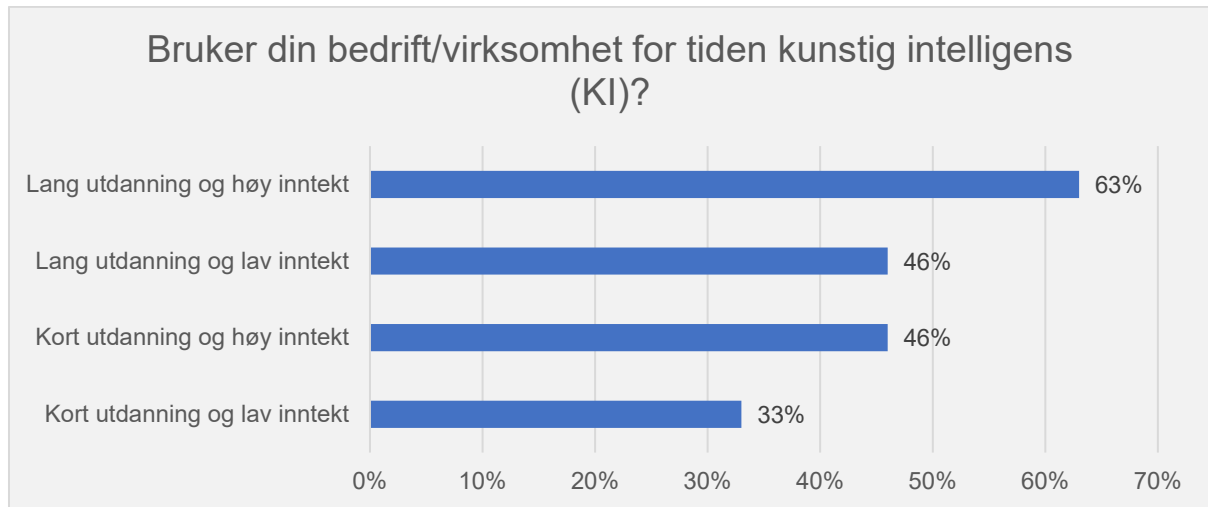


Figur 2: Arbeidsoppgaver kan utføres digitalt / av en maskin i stedet? 2016–2025. Kort utd. og lav innt. (n = 592–969), Kort utd. og høy innt. (n = 362–738). Lang utd. og lav innt. (n = 361–685). Lang utd. og høy innt. (n = 650–1502).

Figur 2 viser at det særlig er personer med lang utdanning og høy inntekt som etter 2022 i økende grad ser for seg at arbeidsoppgavene deres kan digitaliseres. Dette funnet samsvarer med tallene for faktisk bruk av KI³: Andelen ansatte med lang utdanning og høy inntekt som

³ Kunstig intelligens (KI) refererer til datasystemer som kan utføre oppgaver som vanligvis krever menneskelig intelligens, som for eksempel læring, problemløsning, beslutningstaking eller kreative oppgaver.

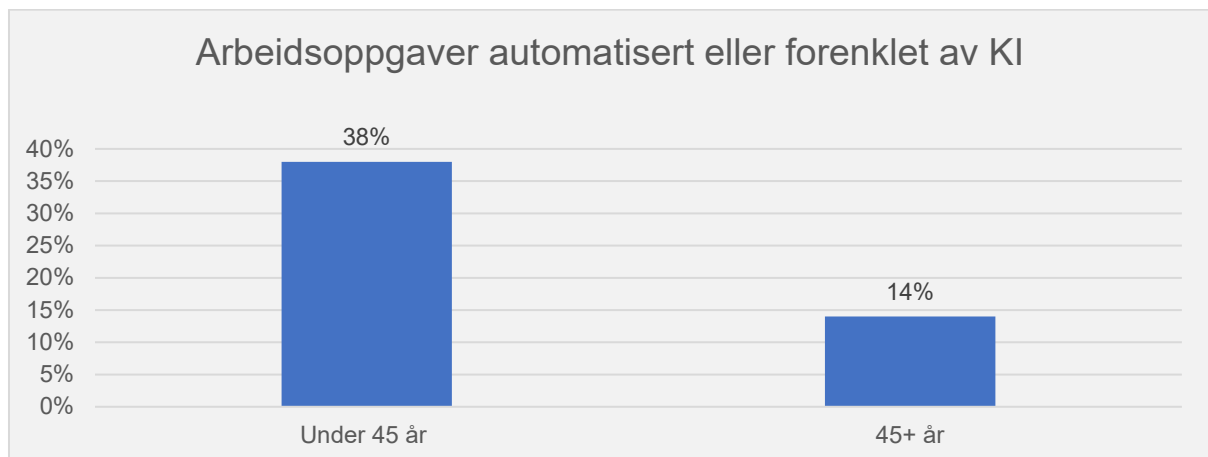
oppgir at deres bedrift bruker KI, er dobbelt så høy som blant ansatte med kort utdanning og lav inntekt (se Figur 3).



Figur 3: Bruker din bedrift/virksomhet for tiden kunstig intelligens (KI)? Kort utd. og lav innt. (n = 640), Kort utd. og høy innt. (n = 452). Lang utd. og lav innt. (n = 388). Lang utd. og høy innt. (n = 737).

Blant de som jobber i en bedrift som allerede bruker KI (n = 1098), er tidsbesparelsene de siste to årene betydelige. Forskjellene er særlig tydelige mellom aldersgrupper. Som figur 4 viser, har 38 prosent av ansatte under 45 år opplevd at arbeidsoppgaver har blitt helt automatiserte eller betydelig forenklet. Tilsvarende andel for de over 45 år er 14 prosent. Forskjellen i faktisk spart tid er også stor. Yngre ansatte sparer typisk 3–8 timer i uken, mens de over 45 år i større grad sparer 0–2 timer (tall ikke vist i figur).

Vi vil følge nøye med på om denne automatiseringstrenden fortsetter. Selv om det er faglig uenighet om hvor avanserte KI-modellene kan bli innenfor det nåværende teknologiparadigmet (LLM), er det liten tvil om at bedrifter i økende grad vil integrere KI i sin virksomhet. Fremtidens arbeidsliv vil bli formet av denne tilpasningen. Foreløpig tyder våre tall på at KI-verktøy er mest relevant for analytiske og kunnskapsintensive yrker, og yngre arbeidstagere har i større grad kompetanse og motivasjon til å ta i bruk teknologien.



Figur 4: Har noen av dine arbeidsoppgaver blitt automatisert eller drastisk forenklet av nye KI-verktøy i løpet av de siste to årene? (2025). Under 45 år (n = 429). 45+ år (n = 618).

Barometerverdi 1. Fagforeningenes legitimitet

Barometerverdi 1: Fagforeningenes legitimitet 2009–2025. Prosent av ansatte.

1. Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.1 Fagforeningers betydning	67 %	68 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	68 %	72 %	73 %	76 %	75 %	75 %	73 %	67 %	69 %
1.2 Fagforeninger problematisk*	15 %	14 %	13 %	13 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %	11 %	13 %	11 %	12 %	13 %	13 %	11 %	14 %
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap*	82 %	81 %	80 %	80 %	80 %	78 %	80 %	78 %	78 %	80 %	80 %	82 %	82 %	83 %	82 %	81 %	85 %
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt**	32 %	31 %	31 %	31 %	29 %	33 %	33 %	30 %	30 %	28 %	33 %	35 %	32 %	30 %	30 %	33 %	32 %
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	70 %	73 %	77 %	65 %	73 %	66 %	71 %	64 %	68 %	68 %	64 %	65 %	55 %	57 %	63 %	58 %	55 %

*Signifikant endring fra 2024. **Blant medlemmer som ikke har hatt verv før.

1. Fagforeningenes legitimitet

- Flere arbeidstakere er positive til å bli medlem av en fagforening enn i 2024.
- Arbeidstakere under 45 år er mer positive til å melde seg inn i en fagforening enn de som er eldre.
- Arbeidstakere med dårligere økonomi synes oftere at fagforeningsmedlemskap er for dyrt.
- Mulighet for hjelp ved problemer på arbeidsplassen er den vanligste motivasjonen for å bli fagforeningsmedlem.

Barometerområdet *fagforeningenes legitimitet* handler om hvilken betydning og annerkjennelse fagforeninger har i samfunnet og på arbeidsplassen. Dette måles ved hvilken betydning fagforeninger har når det gjelder å oppnå ting som god lønnsutvikling, medbestemmelse og jobbsikkerhet, hvorvidt de oppleves konfliktskapende og omstillingshemmende og hvor mange arbeidstakere som kan tenke seg å bli medlem eller tillitsvalgt.

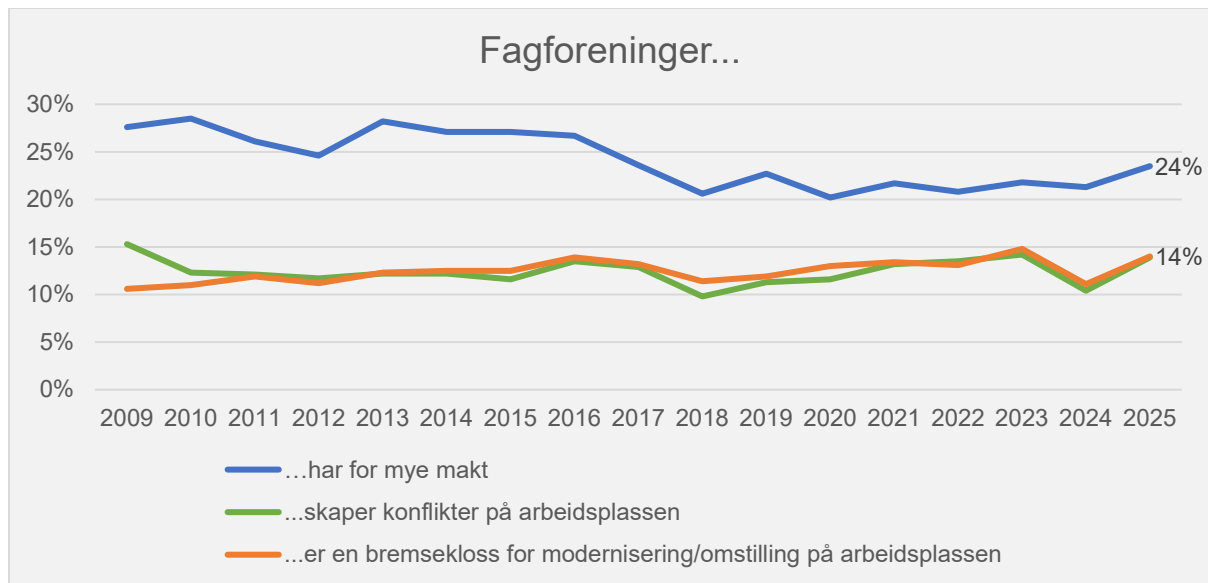
Ser man på hele måleperioden under ett, var andelen som mener at fagforeninger har stor betydning stabil frem til 2017, og deretter økte den frem til 2022. Fra 2022 gikk andelen ned og endte på et rekordlavt nivå i 2024. Endringen fra 67 prosent i 2024 til 69 prosent i 2025 er ikke statistisk signifikant, men det blir spennende å se om dette markerer starten på en ny oppgang i årene fremover. Andelen som mener at fagforeninger er problematiske har hatt en ujevn utvikling siden 2018. Både i 2018, 2020 og 2024 var andelen nede på 11 prosent. At fagforeninger vurderes som problematiske handler her om at de har for mye makt, at de skaper konflikt på arbeidsplassen og at de er bremseklosser i modernisering/omstilling på arbeidsplassen⁴. Fra 2024 til 2025 økte andelen til 14 prosent og den er nå oppe på ca. 2023-nivå igjen.

Andelen arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap hadde en nedgang frem til 2017, for deretter å øke. Vi finner en statistisk signifikant økning fra 2024 til 2025 på hele 4 prosentpoeng, fra 81 prosent til 85 prosent. Andelen som ønsker å bli tillitsvalgt har imidlertid ligget relativt stabilt i hele måleperioden og vi finner ingen tilsvarende økning i denne barometerverdien fra i fjor til i år. Når det gjelder andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen, finner vi en jevn nedgang fra 2009 til 2025. I 2025 er det 55 prosent, altså bare litt over halvparten, av de tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen.

Andel som anser fagforeninger som problematiske er tilbake på 2023-nivå

Andelen som anser fagforeninger som problematiske har hatt en ujevn utvikling de siste 8 årene. Andelen hadde en dupp ned til 11 prosent i 2024, men er nå oppe på 14 prosent. Dette er tilnærmet samme nivå som i 2023 da andelen var 13 prosent. Barometerverdien er konstruert på bakgrunn av tre påstander: at fagforeninger har for mye makt, at de skaper konflikter på arbeidsplassen og at de er en bremsekloss i modernisering/omstilling på arbeidsplassen. Figur 5 viser utviklingen i andelen som svarer at de er enige eller helt enige i påstandene.

⁴ Se vedlegg 1 for hvordan barometerverdien er konstruert.



Figur 5: Påstander om problematiske sider ved fagforeninger. År 2009–2025 (n = 901–4588).

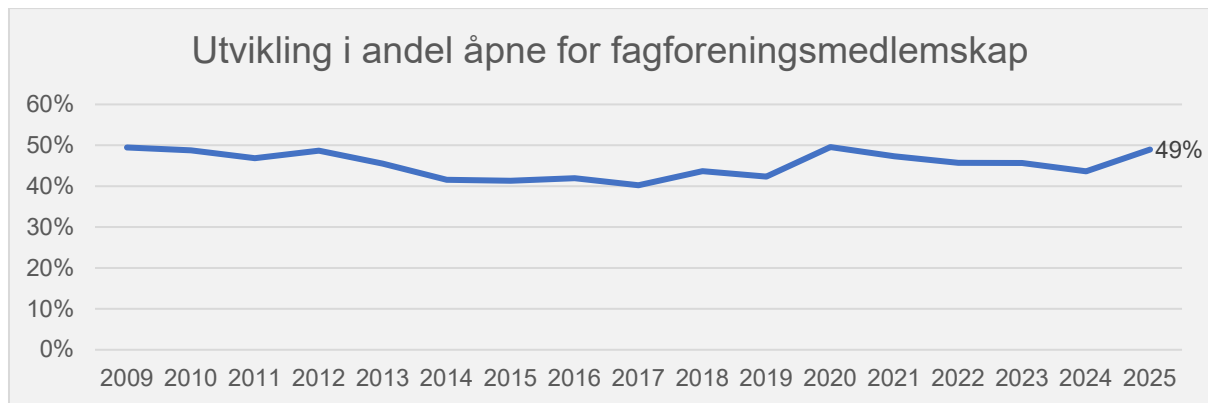
Ser vi på hele måleperioden, finner vi en nedgang i andelen som mener at fagforeninger har for mye makt mellom 2009 og 2018, før den flatet ut. Utviklingen for de to andre påstandene lå relativt stabilt frem til 2023. Basert på figur 5 ser det ut til at det er påstandene om at fagforeninger skaper konflikt på arbeidsplassen og at de er en bremsekloss for modernisering og omstilling som ligger bak duppen ned til 11 prosent i 2024 og økningen til 14 prosent i 2025. Vi ser også tegn til en økning i andelen som mener at fagforeninger har for mye makt, men endringen fra 2024 til 2025 er ikke statistisk signifikant.

Flere er åpne for å bli medlem av en fagforening

Som nevnt innledningsvis, finner vi en økning i andelen arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap fra 2024 til 2025. Barometerverdien er konstruert på bakgrunn av andel som er medlem av en fagforening og de som kunne tenke seg å bli det. I 2025 svarer 70 prosent av arbeidstakerne i vårt utvalg at de er medlem av en fagforening. Medlemstall fra arbeidstakerorganisasjonene og svar fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) viste en organisasjonsgrad på ca. 50 prosent i 2022 (Nergaard, 2024). Dette tyder på at vi har en overrepresentasjon av fagforeningsmedlemmer i vårt utvalg, og vi vil derfor her konsentrere oss om utviklingen i andelen som kunne tenke seg å bli medlem. Figur 6 viser utviklingen i andelen som er åpne for fagforeningsmedlemskap⁵.

Figur 6 viser en nedgang i andelen som kunne tenke seg å bli medlem av en fagforening fra 49 prosent i 2009 til 40 prosent i 2017. I perioden fra 2017 til 2020 så vi en oppgang til 50 prosent. Deretter så vi igjen en nedgang fra 2020 til 2024 hvor andelen sank til 44 prosent. Fra 2024 til 2025 finner vi igjen en økning til 49 prosent. Dette vil si at ca. halvparten av de som ikke er medlem av en fagforening per i dag kunne tenke seg å bli det. Dette kan tyde på at det er et stort rekrutteringspotensial for fagforeningene.

⁵ De som svarer «Ja, absolutt» eller «Ja, kanskje» på spørsmålet: «Kunne det være aktuelt for deg å bli medlem av en fagforening?».



Figur 6: Andel som er åpne for fagforeningsmedlemskap. År 2009–2025. (n = 326–1552).

Vi ser at andelen som er åpne for fagforeningsmedlemskap har økt fra 44 til 49 prosent. For å styrke sin legitimitet er det viktig for fagforeningene å rekruttere nye medlemmer. For at fagforeningene skal kunne utvikle effektive strategier for rekruttering kan det være nyttig å vite hvor mange innenfor ulike arbeidstakergrupper som er åpne for å bli medlem. Tabell 1 viser andel som er åpne for fagforeningsmedlemskap etter kjønn, alder, utdanning, tilknytningsform, stillingsprosent, sektor og segment for 2024 og 2025.

Tabell 1: Andel åpne for medlemskap per arbeidstakergruppe. År 2024 og 2025.

	2024	n	2025	n
Kjønn				
Menn	40 %	567	43 %	442
Kvinner	49 %	360	57 %	366
Alder				
Under 45 år	56 %	337	62 %	280
45 år eller eldre	30 %	590	35 %	528
Utdanning				
Grunnskole-, vgs.- eller fagutdanning	41 %	495	48 %	510
Universitets-/høyskoleutdanning	49 %	432	51 %	298
Tilknytningsform				
Fast	43 %	856	47 %	756
Midlertidig	52 %	58	71 %	50
Stillingsprosent				
Heltid	43 %	774	47 %	687
Deltid	47 %	145	61 %	117
Sektor				
Privat sektor	40 %	649	43 %	601
Offentlig sektor	45 %	138	56 %	151

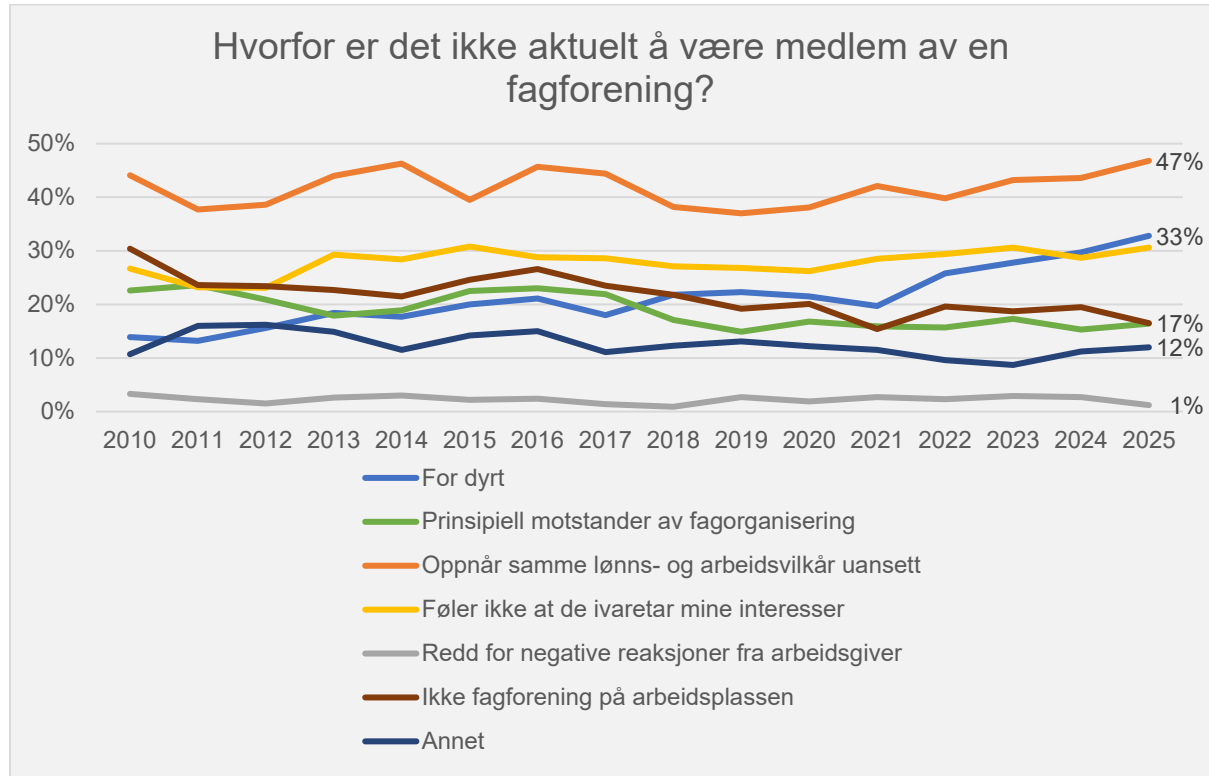
Tabell 1 viser at andelen som er åpne for å bli medlem av en fagforening er høyere blant kvinner enn blant menn. Vi finner også en økning i andelen kvinner som er åpne for å bli medlem, fra 49 prosent i 2024 til 57 prosent i 2025. Når det gjelder alder er 62 prosent av arbeidstakerne under 45 år positive til å bli medlem av en fagforening i 2025, mens tilsvarende andel er 35 prosent for dem over 45 år. I 2024 var det flere med høyere utdanning som var åpne for fagforeningsmedlemskap enn dem uten. Vi ser imidlertid en økning fra 41 til 48 prosent blant arbeidstakere uten høyere utdanning som har bidratt til å jevne ut denne forskjellen i 2025.

Motsatt finner vi at forskjellen mellom faste og midlertidige ansatte har økt. Dette skyldes en økning i andelen som er positive til fagforeningsmedlemskap blant de midlertidig ansatte fra 52 til 71 prosent. Her må imidlertid resultatene tolkes med et visst forbehold da vi kun har 50 midlertidig ansatte i årets utvalg. Vi finner videre en økning i andelen som er åpne for å bli medlem av en fagforening blant de deltidsansatte, fra 47 til 61 prosent. Tilsvarende andel for fast ansatte i 2025 er 47 prosent. Vi fant ingen forskjeller i åpenheten for fagforeningsmedlemskap mellom sektorene i 2024, men i 2025 er andelen i offentlig sektor signifikant større enn i privat sektor, med en økning fra 45 til 56 prosent.

Hvordan kan man bruke disse resultatene? En måte å se det på er at potensialet for å rekruttere nye medlemmer er størst i de gruppene hvor flest arbeidstakere kan tenke seg å bli fagforeningsmedlem. Her er det imidlertid viktig å ta hensyn til hvor mange som faktisk er medlem innenfor de ulike gruppene. En Fafo-rapport fra 2017 viste at andelen fagforeningsmedlemmer var høyere blant kvinner og i offentlig sektor (Nergaard, 2018). Den samme rapporten viste at andelen fagforeningsmedlemmer var lavere blant midlertidig ansatte og deltidsansatte. Det at organisasjonsgraden er lavere samtidig som interessen for medlemskap er høyere i disse gruppene kan være et godt utgangspunkt for å rekruttere medlemmer. Det må imidlertid nevnes at disse gruppene er relativt små når man ser arbeidsstyrken under ett. I vårt utvalg er det bare 4 prosent som er midlertidig ansatt og 12 prosent som jobber deltid.

Arbeidstakere synes at fagforeningsmedlemskap er for dyrt

For fagforeningene er det antagelig størst sjanse for å få rekruttert de som er åpne for å bli medlem av en fagforening. Det er likevel nyttig å vite noe om hvorfor andre arbeidstakere anser det som lite aktuelt å bli medlem av en fagforening. De som svarte på undersøkelsen, kunne krysse av for så mange alternativer de ville.

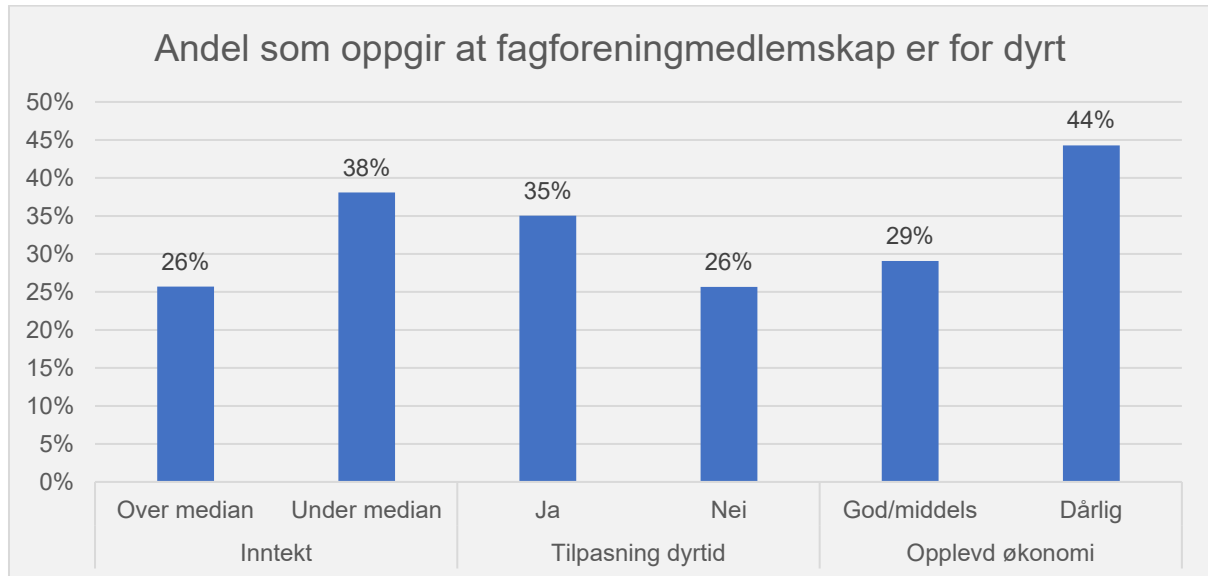


Figur 7: Utvikling i årsaker til å ikke være fagforeningsmedlem 2010–2025 (n = 416–822).

Gjennom hele måleperioden har den vanligste grunnen til å ikke ønske å være medlem av en fagforening vært at man får de samme lønns- og arbeidsvilkårene uansett. Den nest vanligste grunnen til at arbeidstakere ikke er medlem i 2025 er at de synes medlemskapet er for dyrt. Andelen som oppgir dette som grunn har hatt en kraftig økning fra 20 prosent i 2021 til 33 prosent i 2025. Den tredje vanligste grunnen er at man ikke føler at fagforeninger ivaretar ens interesser. Videre oppgir i underkant av 20 prosent at de er prinsipielle motstandere av fagorganisering eller at det ikke er fagforening på arbeidsplassen. Litt over 10 prosent oppgir andre grunner til at de ikke ønsker å være medlem av en fagforening mens bare 1 prosent er redd for negative reaksjoner fra arbeidsgiver.

I det følgende skal vi se nærmere på de som mener at fagforeningsmedlemskap er for dyrt. En mulig forklaring på økningen i andelen som oppgir dette som grunn er dyrtiden som har preget Norge siden høsten 2021 (Poppe & Kempson, 2023). Det er derfor interessant å se om det er noen sammenheng mellom økonomisk situasjon og hvorvidt man mener at fagforeningsmedlemskap er for dyrt. I Arbeidslivsbarometeret har vi, både i 2024 og 2025, hatt med spørsmål om opplevd økonomisk situasjon og om arbeidstakerne har gjort tilpasninger eller endringer for å tilpasse egen økonomi til pris- og rentejusteringene de to siste årene. Vi har i tillegg informasjon om brutto årsinntekt og skiller i figur 8 mellom de som tjener under og over

medianen⁶. Figur 8 viser andelen som oppgir «for dyrt» som grunn til at de ikke er medlem av en fagforening, per gruppe. Vi har valgt å slå sammen svarene fra 2024 og 2025 for å få flere svar å analysere på.



Figur 8: Andel som oppgir «for dyrt» som grunn til å ikke være fagforeningsmedlem. Fordelt etter økonomisk situasjon. År 2024 og 2025. Inntekt: over median (n = 517), under median (n = 355); tilpasning dyrtid: ja (n = 482), nei (n = 432); opplevd økonomi: god/middels (n = 811) og dårlig (n = 96).

Figur 8 viser en tydelig sammenheng mellom økonomisk situasjon og det å oppgi «for dyrt» som grunn til at man ikke ønsker å organisere seg. Vi finner en sammenheng både når det gjelder faktisk økonomisk situasjon og opplevd økonomisk situasjon. Blant de som tjener under medianen svarer 38 prosent at de anser fagforeningsmedlemskap som for dyrt, mens andelen blant de som tjener over medianen bare er 26 prosent. Videre finner vi en forskjell på ca. 10 prosentpoeng mellom de som har og de som ikke har gjort tilpasninger i økonomien sin i perioden med dyrtid. Forskjellen er enda større mellom de som opplever økonomien sin som god eller middels⁷ (29 prosent) og de som opplever den som dårlig⁸ (44 prosent). Det å senke fagforeningskontingenten eller øke fagforeningsfradraget for grupper som er dårligere økonomisk stilt kan være et tiltak for å gjøre det mer aktuelt for disse arbeidstakerne å bli medlem. Vi vet også at dyrtiden rammer disse gruppene ekstra hardt (Poppe, 2023). Det kan derfor være at andelen som synes det er for dyrt å være medlem per i dag endrer mening når priser og renter justeres ned.

Arbeidstakere ønsker mulighet for hjelp ved problemer på arbeidsplassen

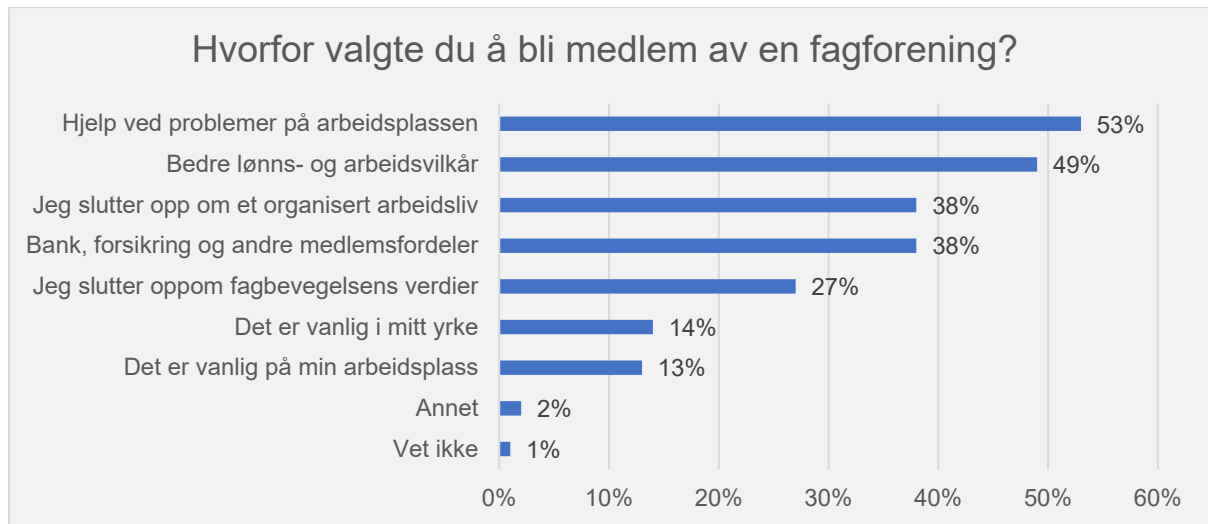
Både for å rekruttere nye og for å beholde nåværende medlemmer er det nyttig å vite noe om hvorfor arbeidstakere melder seg inn i en fagforening. Olberg, i Hagen og Jensen (2016), skiller mellom tre typer grunner til at arbeidstakere organiserer seg: egeninteresse, ønske om beskyttelse og verdiorientering. Egeninteresse kan både være knyttet til lønns- og arbeidsforhold, men også bank- og forsikringsordninger og andre medlemsfordeler. Beskyttelse viser til

⁶ Medianinntekt var 630.000kr i 2024 og 675.000kr i 2025.

⁷ De som svarte verdi 3–5 på en 5-punkts skala hvor 5 = Svært god.

⁸ De som svarte verdi 1–2 på en 5-punktsskala hvor 1 = Svært dårlig.

arbeidstakerens ønske om å sikre trygghet for fremtiden, for eksempel muligheten for hjelp hvis de skulle få problemer på arbeidsplassen. Verdiorientering viser til arbeidstakerens (eventuelle) normer og oppfatninger om fagbevegelsens verdimeslige grunnlag. I vår undersøkelse har vi både spurt om arbeidstakerens oppslutning om fagbevegelsens verdier og om deres oppslutning om et organisert arbeidsliv mer generelt. Inspirert av et liknende spørsmål i en Fafo-rapport (Nergaard, 2020) har vi i tillegg inkludert to andre grunner til å melde seg inn i en fagforening: at det er vanlig i arbeidstakerens yrke eller på vedkommendes arbeidsplass. Spørsmålet er nytt av året og ble bare stilt til fagforeningsmedlemmer. De som svarte, kunne velge opptil tre alternativer.

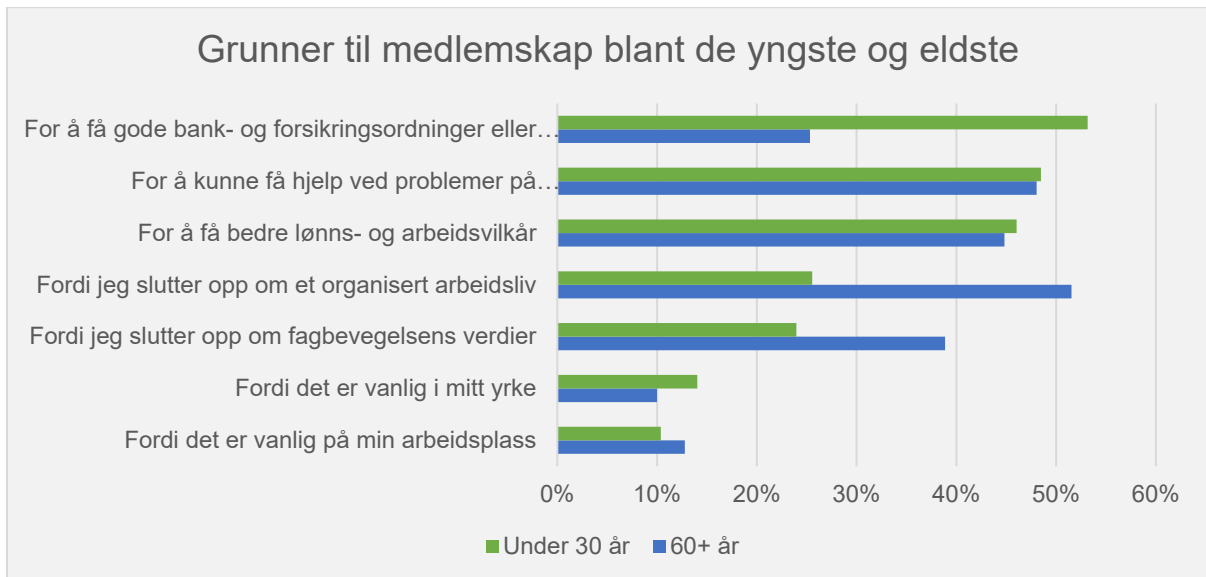


Figur 9: Hvorfor valgte du å bli medlem av en fagforening? År 2025. n = 1991.

Figur 9 viser at tilgang på hjelp ved problemer på arbeidsplassen er den vanligste grunnen til å bli medlem av en fagforening (53 prosent). Ca. halvparten av arbeidstakerne oppga bedre lønns- og arbeidsvilkår som grunn. Videre svarte 38 prosent at oppslutning om et kollektivt arbeidsliv og gode bank- og forsikringsordninger eller andre medlemsfordeler var viktig for at de valgte å fagorganisere seg. 27 prosent svarte at oppslutning om fagbevegelsens verdier var en viktig grunn. I underkant av 15 prosent svarte at de ble medlem fordi det var vanlig i deres yrke eller på arbeidsplassen. Bare 3 prosent svarte at de meldte seg inn av andre grunner eller at de ikke vet. Resultatene tyder på at egeninteresse og beskyttelse er de mest utbredte formene for motivasjon blant norske arbeidstakere, mens verdiorientering kommer litt lenger ned på lista. Det som har minst å si er hva andre arbeidstakere rundt en gjør.

Grunner til å melde seg inn i en fagforening kan variere mellom ulike arbeidstakergrupper. Nærmere analyser viser at kvinner i større grad enn menn melder seg inn for å få bedre lønns- og arbeidsvilkår og fordi det er vanlig i deres yrke. Menn på sin side melder seg inn oftere enn kvinner fordi de slutter opp om fagbevegelsens verdier. Arbeidstakere under 30 år oppgir oftere enn andre aldersgrupper at gode bank- og forsikringsordninger var grunnen til at de meldte seg inn, og sjeldnere at det var oppslutningen om et organisert arbeidsliv. Arbeidstakere over 60 år, derimot, svarer oftere enn andre aldersgrupper at oppslutningen om et organisert arbeidsliv var grunnen til at de ble organisert. Når det gjelder utdanning, er det vanligere blant de med høyere utdanning å legge vekt på oppslutningen om et organisert arbeidsliv og at andre i yrket deres er organiserte. De uten høyere utdanning er mer opptatt av muligheten til å få hjelp ved problemer på arbeidsplassen og at andre på arbeidsplassen deres er organiserte.

I de fleste arbeidstakergruppene er muligheten til å få hjelp ved problemer på arbeidsplassen den mest rapporterte grunnen til medlemskap. Det er imidlertid to unntak. Blant arbeidstakere under 30 år er det flest som svarer at de meldte seg inn på grunn av gode bank- og forsikringsordninger. Blant de over 60 år er det flest som oppgir oppslutning om et kollektivt arbeidsliv som grunn. Det ser dermed ut til at de yngste arbeidstakerne motiveres mer av egeninteresse, mens de eldste er mer verdiorienterte. Om dette er en alders- eller generasjonseffekt kan ikke dataene våre si noe om. Det kan uansett tyde på at hvis man ønsker å rekruttere flere unge arbeidstakere inn i fagforeningene, kan det være taktisk å fokusere på medlemsfordeler.



Figur 10: Grunner til medlemskap blant de yngste og eldste arbeidstakerne. Sortert etter de under 30 år. År 2025. Under 30 år (n = 178) og 60+ år (n = 342).

Barometerverdi 2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Barometerverdi 2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse 2014–2025. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	77 %	71 %	66 %	70 %	76 %	75 %	71 %	75 %	75 %	70 %	71 %	69 %
2.2 Tariffavtaledekning	74 %	73 %	70 %	70 %	71 %	71 %	71 %	71 %	71 %	68 %	68 %	69 %
2.3 Ønsker prestasjonsbaserte lønnstillegg												42 %
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger* **	66 %	64 %	63 %	62 %	66 %	67 %	68 %	67 %	69 %	66 %	69 %	68 %
2.5 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger*	63 %	61 %	62 %	63 %	65 %	65 %	68 %	65 %	67 %	65 %	65 %	67 %
2.6 Oppslutning om åpenhet om lønn												74 %
2.7 Oppslutning om små inntektsforskjeller	92 %	91 %	92 %	94 %	95 %	95 %	94 %	95 %	94 %	93 %	93 %	93 %

*Signifikant endring fra 2024 til 2025. **Spørsmålsformuleringen ble endret i 2025.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

- Det er klar støtte for åpenhet om lønn, men delte meninger om prestasjonsbaserte lønnstillegg.
- Støtten til koordinerte kollektive lønnsforhandlinger er størst i offentlig sektor.
- Arbeidstakere under 30 år er opptatt av at fagforeningene tilbyr gode forsikringsordninger og jobber med bredere politiske spørsmål.
- Under en fjerdedel av medlemmene oppfatter fagforeningen sin som en viktig aktør i det grønne skiftet.

Barometerområdet *oppslutning om kollektiv lønnsdannelse* handler om hvordan lønnsdannelsen i norsk arbeidsliv skal organiseres. Dette måles blant annet ved oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger, fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger og små inntektsforskjeller. Oppslutningen om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger og fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger har siden 2018 ligget et sted mellom 65 til 69 prosent. For oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger finner vi en signifikant nedgang på 1 prosentpoeng fra 2024 til 2025, men ettersom vi har justert teksten i spørsmålsformuleringen er det ikke mulig å si om endringen skyldes dette eller en faktisk holdningsendring. Vi finner videre en økning på 2 prosentpoeng for oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger, fra 65 prosent i 2024 til 67 prosent i 2025. Oppslutningen om små inntektsforskjeller har ligget på 93 prosent siden 2023.

Organisasjonsgrad blant arbeidsgivere og tariffavtaledekning

To andre sentrale barometerverdier i dette barometerområdet er organisering på arbeidsgiversiden og tariffavtaledekning. Begge disse forholdene er viktige for tilstedeværelsen av kollektive partsforhold i arbeidslivet (Nergaard, 2024). Våre tall er basert på et spørsmål til ledere om hvorvidt virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon og et spørsmål til alle arbeidstakere om lønnen deres reguleres helt eller delvis av en tariffavtale. Barometerverdiene i tabellen over representerer andelen som har svart «ja» på disse spørsmålene. Nytt av året er at vi har utelatt arbeidstakere som ikke har svart på spørsmålet eller som har svart at de ikke vet.

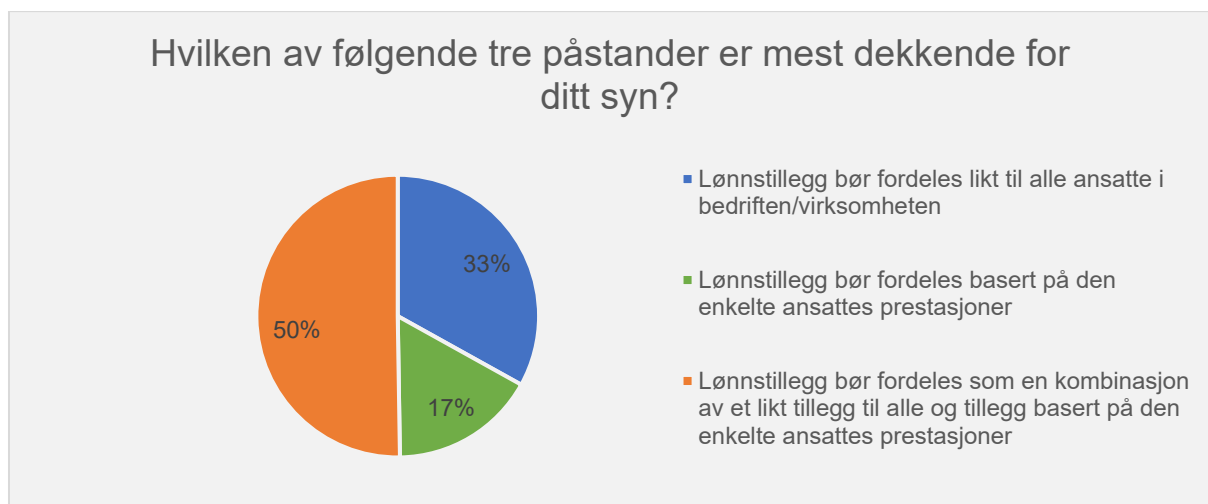
Organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden angis vanligvis bare for privat sektor og med utgangspunkt i antall ansatte i de organiserte virksomhetene. En rapport fra Fafo viser at organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden lå på 74 prosent i 2022 (Nergaard, 2024). Vår barometerverdi bygger på svar fra ledere i både privat og offentlig sektor og viser en organisasjonsgrad på 69 prosent i 2025. Om vi skiller på sektor, er andelen 80 prosent i offentlig sektor og 64 prosent i privat sektor (inkl. offentlig eide selskaper). Det at resultatene våre ligger under de registerbaserte resultatene fra Fafo-rapporten, kan tyde på underrapportering blant lederne i vårt utvalg. Dette kan skyldes uvitenhet om at virksomheten de jobber i er organisert.

Når man måler tariffavtaledekningen, er det vanlig å sette offentlig sektor til 100 prosent. For å kunne si noe om arbeidstakernes kunnskap om hvorvidt de er dekket av en tariffavtale, bygger vår barometerverdi på reelle svar fra ansatte i både offentlig og privat sektor. I 2025 viser resultatene våre en tariffavtaledekning på 69 prosent totalt, 90 prosent i offentlig sektor og 56 prosent i privat sektor (inkl. offentlig eide selskaper). Resultatene tyder på en underrapportering blant ansatte i offentlig sektor, mens andelen som er dekket av tariffavtale i privat sektor er tilnærmet lik som i Fafo-rapporten (Nergaard, 2024)

Klar støtte for åpenhet om lønn, men delt syn på prestasjonslønn

Når det gjelder barometerverdiene som måler oppslutning om prestasjonsbaserte lønnstillegg og åpenhet om lønn har vi valgt å starte nye tidsserier fra 2025. Barometerverdiene har vært med lenge, men bygger fra i år på nye spørsmål som gjør at vi ikke kan sammenlikne resultatene med tidligere årganger. Barometerverdien som angir oppslutningen om prestasjonsbaserte lønnstillegg er basert på spørsmålet i figur 11. For å lage barometerverdien har alternativet «Lønnstillegg bør fordeles basert på den enkelte ansattes prestasjoner» blitt vektet med 1, mens alternativet «Lønnstillegg bør fordeles som en kombinasjon av et likt tillegg til alle og tillegg basert på den enkelte ansattes prestasjoner» er vektet med 0,5. Summen utgjør basis for barometerverdien. Som tabellen i starten av kapittelet viser, er denne andelen på 42 prosent.

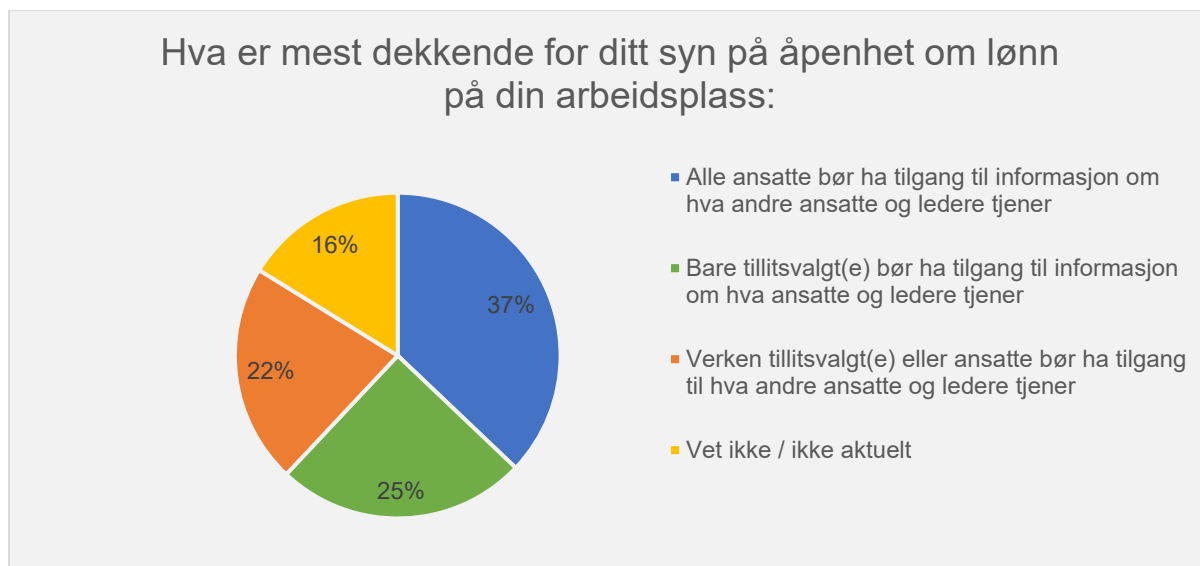
Om vi ser nærmere på spørsmålet som ligger bak barometerverdien, finner vi at 17 prosent av norske arbeidstakere bare ønsker prestasjonsbaserte lønnstillegg. Videre mener 33 prosent at lønnstillegg bør fordeles likt til alle ansatte i bedriften eller virksomheten. Den resterende halvparten mener at lønnstillegg bør fordeles som en kombinasjon av generelle og prestasjonsbaserte tillegg. Arbeidstakere er altså delt i sitt syn på hvordan lønnstillegg bør fordeles.



Figur 11: Hvilken av følgende tre påstander er mest dekkende for ditt syn? År 2025. n = 2807.

Figur 12 viser det nye spørsmålet som barometerverdien *oppslutning om åpenhet om lønn* bygger på. Oversiktstabellen i starten av kapittelet viser at 74 prosent av norske arbeidstakere slutter opp om åpenhet om lønn. Andelen er en sammenslåing av de som mener at alle bør ha informasjon om hva andre ansatte og ledere tjener (full åpenhet) og de som mener at bare tillitsvalgt(e) bør ha denne informasjonen (delvis åpenhet). Arbeidstakere som har svart «vet ikke / ikke aktuelt» er utelatt fra barometerverdien, men er med i figuren under. Dette medfører at andelen for full åpenhet og delvis åpenhet er mindre i figuren enn i barometerverdien.

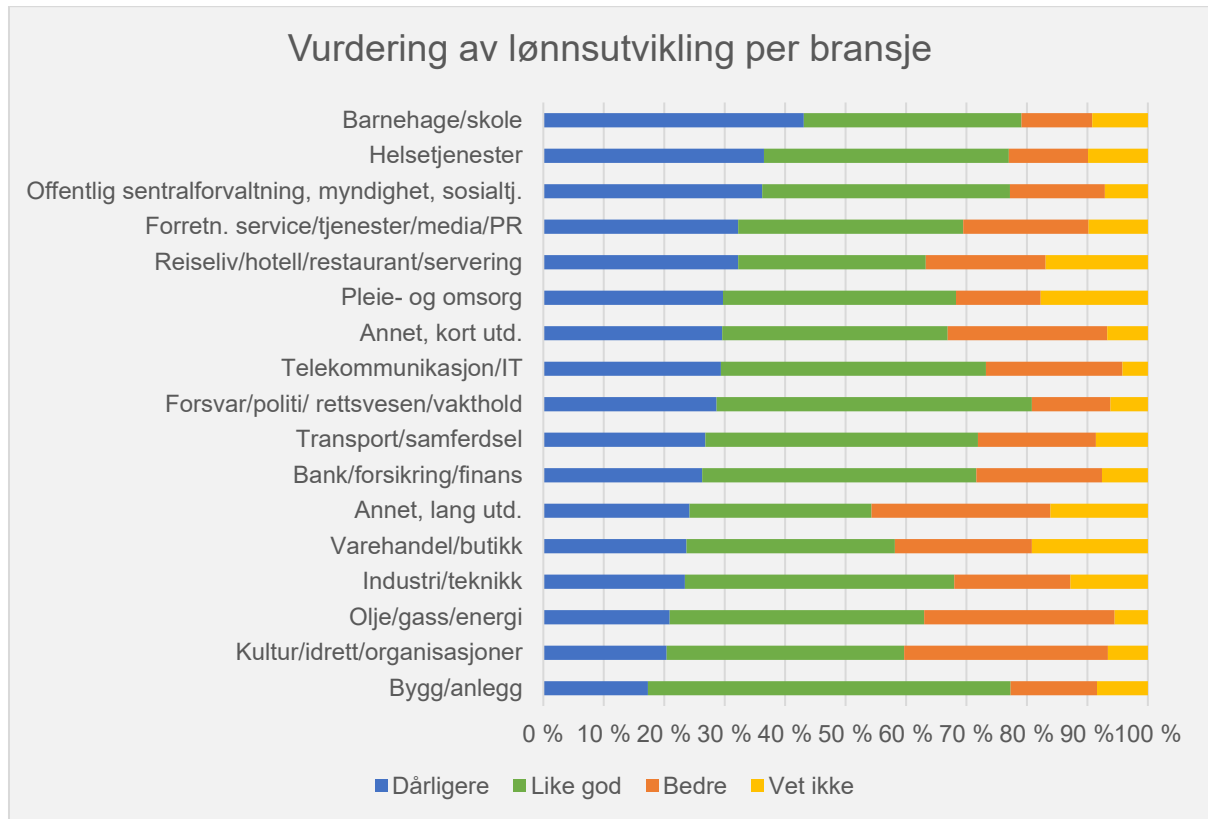
På spørsmålet om hva som er mest dekkende for arbeidstakernes syn på åpenhet om lønn svarer 37 prosent at alle ansatte burde ha tilgang til informasjon om hva andre ansatte og ledere tjener. Videre mener en fjerdedel at bare tillitsvalgte bør ha tilgang på denne informasjonen. 22 prosent mener at verken tillitsvalgte eller ansatte bør ha tilgang til informasjon om hva andre tjener. De resterende 16 prosentene svarer at de ikke vet eller at spørsmålet ikke er aktuelt. Oppsummert kan vi konkludere med at det er klar støtte for åpenhet om lønn blant arbeidstakere.



Figur 12: Hva er mest dekkende for ditt syn på åpenhet om lønn på din arbeidsplass. År 2025. $n = 2810$.

Bransjeforskjeller i lønnsutvikling

I årets barometer har vi inkludert et nytt spørsmål om hva arbeidstakere tenker om sin egen lønnsutvikling de siste tre årene, sammenliknet med lønnsutviklingen i resten av arbeidslivet. På dette spørsmålet svarer 30 prosent at de synes den har vært dårligere, 41 prosent at den har vært like god og 19 prosent at den har vært bedre. 10 prosent svarer at de ikke vet. Men er det slik at alle arbeidstakergrupper er like fornøyde eller misfornøyde med lønnsutviklingen sin?

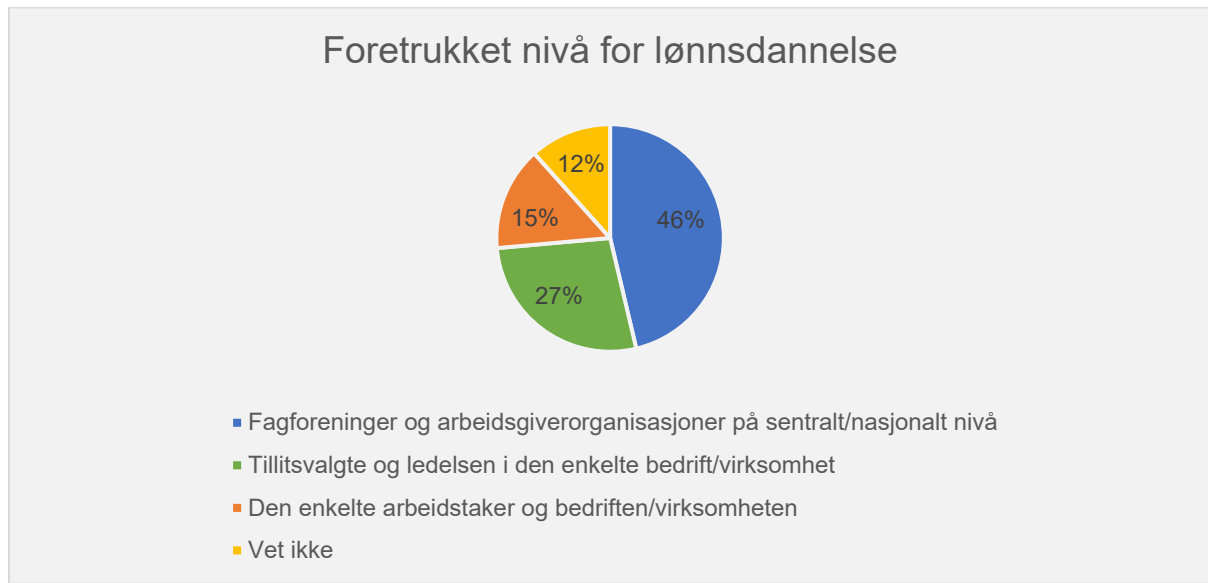


Figur 13: Hva tenker du om din egen lønnsutvikling de tre siste årene sammenliknet med lønnsutviklingen i resten av arbeidslivet? Fordeling per bransje. År 2025. Se antall ansatte per bransje i vedlegg.

Figur 13 viser vurderingen av egen lønnsutvikling per bransje. Vi finner at ansatte i barnehager og skoler oftere vurderer lønnsutviklingen sin som dårligere enn andres. Hele 43 prosent mener at deres lønnsutvikling de tre siste årene har vært dårligere enn i resten av arbeidslivet. I den andre enden av skalaen finner vi ansatte innen olje, gass og energi som oftere enn andre svarer at lønnsutviklingen deres har vært bedre enn i resten av arbeidslivet. Om lag en tredjedel av de ansatte i bransjen mener dette. Ansatte innen bygg og anlegg er de som oftest svarer at lønnsutviklingen deres har vært like god som i resten av arbeidslivet. Hele 60 prosent av de ansatte mener dette. Tall fra SSB viser at den gjennomsnittlige månedslønna til ansatte innen undervisning økte med 4,9 prosent fra 2023 til 2024. For ansatte innen elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning og bygg- og anleggsvirksomhet økte lønningene med hhv. 5,4 og 6,1 prosent (SSB, 2025).

Støtten til koordinerte kollektive lønnsforhandlinger størst i offentlig sektor

Lønnsforhandlinger kan foregå på ulike nivåer: mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på sentralt/nasjonalt nivå (sentrale lønnsforhandlinger), mellom tillitsvalgte og ledelse i den enkelte bedrift/virksomhet (lokale lønnsforhandlinger), eller direkte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (individuelle lønnsforhandlinger). Forhandlingene på sentralt og lokalt nivå omtales samlet som kollektive lønnsforhandlinger, da de skjer mellom representanter for arbeidstakere og arbeidsgivere. Vi har spurt arbeidstakere om hvilket nivå de mener at lønnsforhandlinger i hovedsak bør foregå på. Nytt av året er at vi har fjernet introteksten til spørsmålet.⁹ Av den grunn viser vi kun svarfordelingen for 2025 i figur 14.



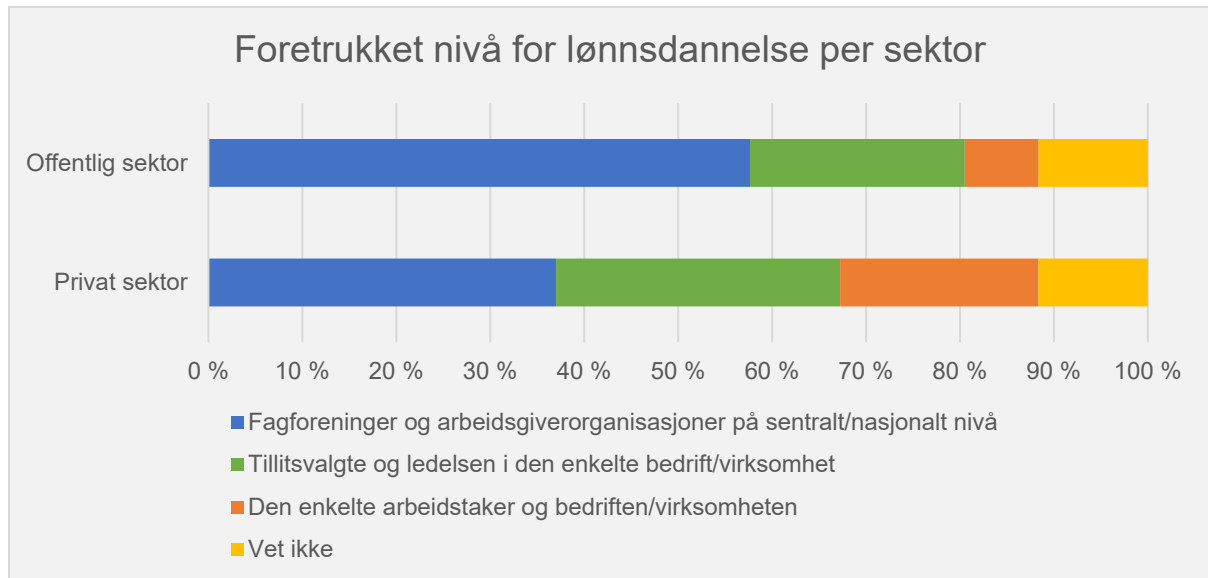
Figur 14: Lønnsforhandlingene kan foregå på forskjellige nivåer. Etter ditt syn, bør lønnsforhandlinger i hovedsak foregå mellom ... År 2025. n = 2814.

Figur 14 viser at litt under halvparten av arbeidstakerne mener at lønnsforhandlinger hovedsakelig bør foregå mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på sentralt/nasjonalt nivå. Videre mener 27 prosent at forhandlingene hovedsakelig bør foregå mellom tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet. Bare 15 prosent mener at lønnsforhandlinger hovedsakelig bør foregå mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften eller virksomheten. 12 prosent svarer at de ikke vet. Samlet sett viser disse resultatene av over 7 av 10 slutter opp om at lønnsdannelse i hovedsak skal foregå gjennom kollektive ordninger.

Vi finner store sektorforskjeller når det gjelder foretrukket nivå for lønnsforhandlingene. Figur 15 viser at 58 prosent av ansatte i offentlig sektor ønsker at lønnsforhandlingene i hovedsak skal foregå på sentralt nivå, mens tilsvarende andel bare er 37 prosent i privat sektor. Når det gjelder kollektive forhandlinger på lokalt nivå, mellom tillitsvalgte og ledelsen, er forskjellen mindre, men fortsatt statistisk signifikant. 30 prosent av offentlig ansatte ønsker hovedsakelig kollektive forhandlinger på lokalt nivå, mens andelen er 23 prosent i privat sektor. Motsatt ønsker flere ansatte i privat sektor individuelle lønnsforhandlinger. Andelen i privat sektor er 21 prosent

⁹ For mer informasjon, se beskrivelse av barometerverdi 2.4 i vedlegg 1.

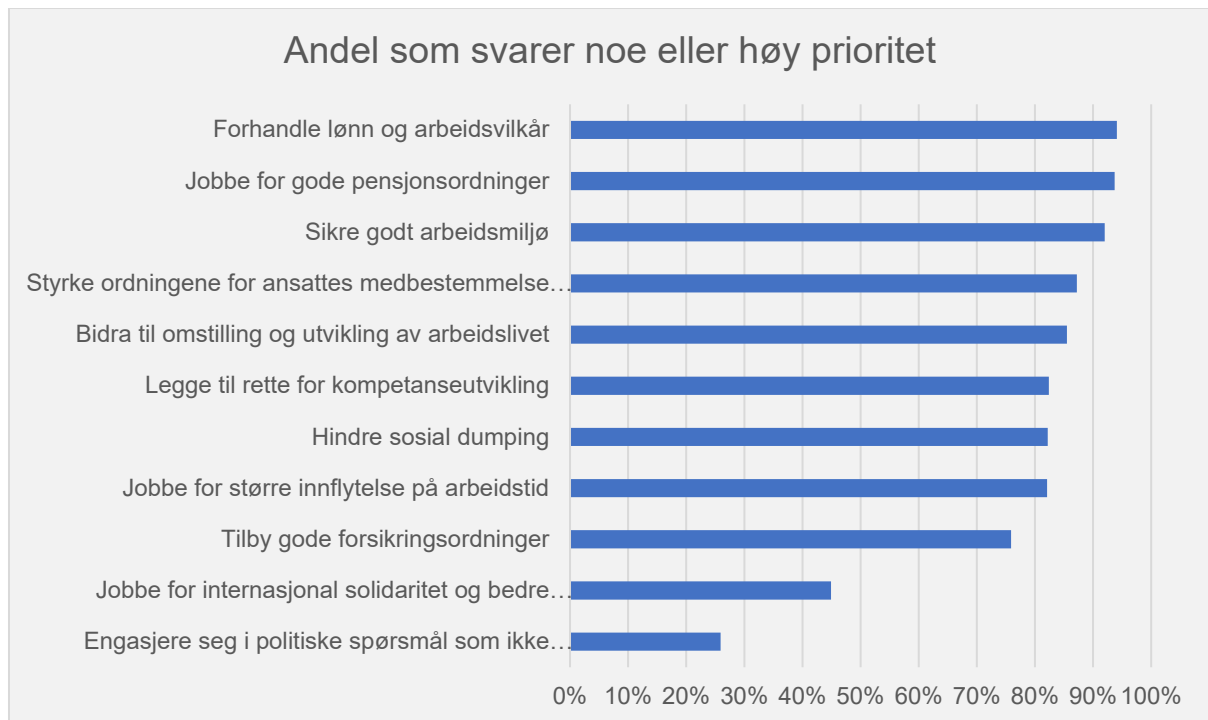
sammenliknet med bare 8 prosent i offentlig sektor. Andelen som svarer at de ikke vet er lik i begge sektorene.



Figur 15: Foretrukket nivå for lønnsdannelse per sektor. Offentlig sektor (n = 1183) og privat sektor (n = 1445). År 2025.

Ønsker at fagforeningene skal prioritere lønn, arbeidsvilkår og pensjon

Fagforeninger kan også ha andre funksjoner og oppgaver enn å forhandle lønn. Vi har spurt arbeidstakerne om hvor høy prioritet ti ulike oppgaver bør ha. Svaralternativene var ingen prioritet, lav prioritet, noe prioritet, høy prioritet og vet ikke. I figur 16 har vi slått sammen andelen som svarte «noe prioritet» og «høy prioritet». De som svarte «vet ikke» er blitt utelatt. Spørsmålssettet stilles i Arbeidslivsbarometeret annet hvert år, men ettersom vi har endret på noen av spørsmålene viser vi her bare svarene fra årets barometer.



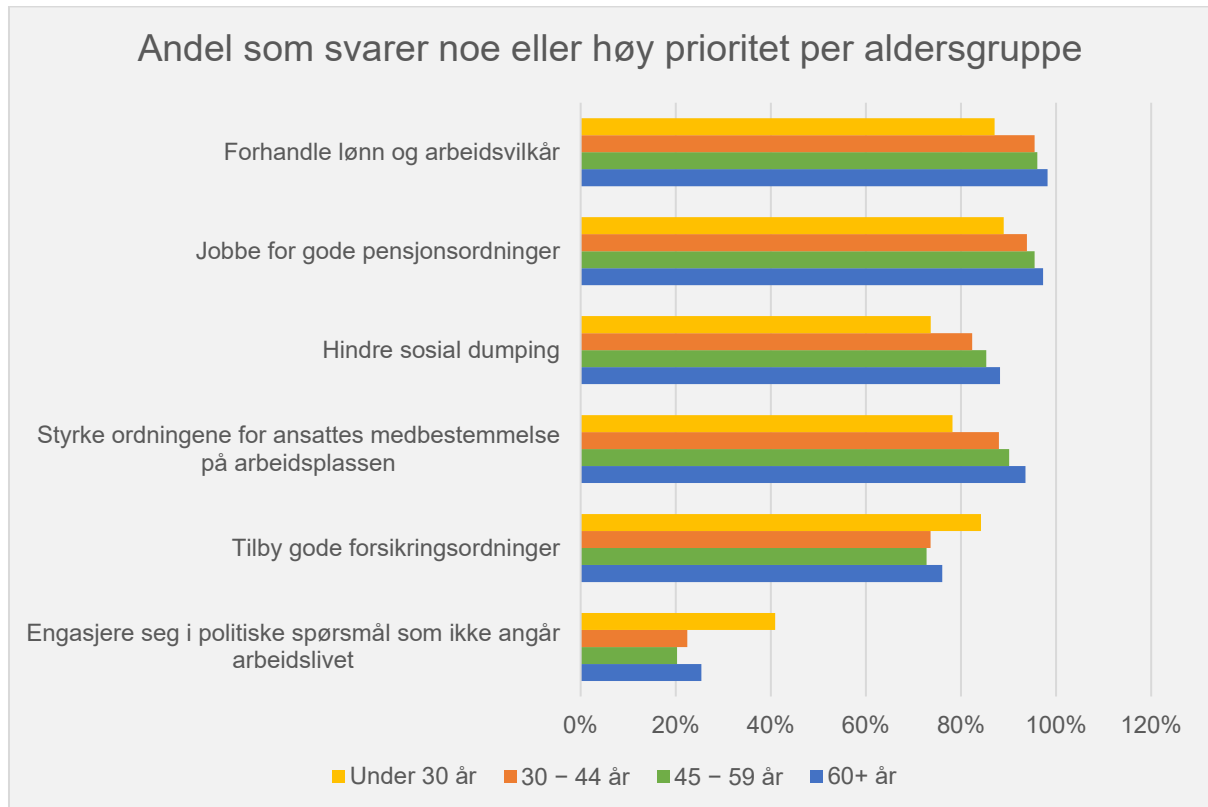
Figur 16: Aktuelle oppgaver eller funksjoner for fagforeninger. Hvor høy prioritet synes du disse bør ha? Andel noe/høy prioritet. År 2025 (minste n = 2670).

De sakene som flest arbeidstakere mener at fagforeningene bør prioritere er forhandling av lønn og arbeidsvilkår og å jobbe for gode pensjonsordninger. Hele 94 prosent mener disse sakene bør ha noe eller høy prioritet. Det er videre 92 prosent som mener at det å sikre godt arbeidsmiljø bør være en prioritert sak hos fagforeningene. 87 prosent mener at fagforeningene bør jobbe for å styrke ordningene for ansattes medbestemmelse på arbeidsplassen, mens 86 prosent mener at de også bør bidra til omstilling og utvikling av arbeidslivet. Både det å legge til rette for kompetanseutvikling, hindre sosial dumping og jobbe for større innflytelse på arbeidstid får 82 prosents oppslutning blant arbeidstakerne. 76 prosent vektlegger det å tilby gode forsikringsordninger som en viktig oppgave. Nederst på listen finner vi det å jobbe for internasjonal solidaritet og bedre arbeidsforhold i andre land (45 prosent) og det å engasjere seg i politiske spørsmål som ikke angår arbeidslivet (26 prosent). Dette er saker som kan knyttes til et utvidet syn på hva fagforeninger skal drive med, og som strekker seg ut over det markedsorienterte synet hvor fagforeninger utelukkende skal kjempe for bedre lønns- og arbeidsvilkår (Hyman, 2001).

Basert på disse resultatene kan det virke som at norske arbeidstakere legger mest vekt på fagforeningenes rolle fra et markedsperspektiv. Det er likevel viktig å påpeke at nesten halvparten mener at de også skal jobbe for internasjonal solidaritet og en fjerdedel at de også bør engasjere seg på andre politiske områder. Dette tyder på at mange også ser på fagforeninger som viktige aktører i et større samfunnsperspektiv.

Arbeidstakere under 30 år skiller seg ut på flere områder når det kommer til vurderingen av hvilke saker som bør ha høy prioritet for fagforeningene. Færre av arbeidstakerne i denne gruppen er opptatt av at fagforeningene skal jobbe med forhandling av lønns- og arbeidsvilkår, gode pensjonsordninger, hindre sosial dumping og styrke ordningene for ansattes medbestemmelse på

arbeidsplassen sammenliknet med i de andre aldersgruppene. De er oftere enn andre aldersgrupper opptatt av at fagforeningen skal tilby gode forsikringsordninger. Dette stemmer godt overens med funnet av at de under 30 oftere oppgir bank- og forsikringsordninger og andre medlemsfordeler som grunn til at de meldte seg inn i en fagforening. Til slutt svarer arbeidstakere under 30 oftere enn andre at fagforeningene bør prioritere å engasjere seg i politiske spørsmål som ikke angår arbeidslivet. Dette kan tyde på at yngre arbeidstakere ikke bare ser på fagforeningene som en part i lønnsforhandlinger, men også som leverandør av fordeler og som samfunnsaktør.



Figur 17: Hvor høy prioritet synes du disse bør ha? Andel noe/høy prioritet per aldersgruppe. År 2025. Under 30 år (n = 228–240), 30–44 år (n = 767–802), 45–59 år (n = 1215–1245) og 60+ år (n = 460–472).

Fagforeningene tilskrives en beskjeden rolle i det grønne skiftet

Den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen ILO har identifisert klimaendringer som en av de fire store utfordringene for fremtidens arbeidsliv (International Labour Organisation, 2018). De tre andre er teknologisk utvikling, demografisk endring og globalisering. Også norsk fagbevegelse har engasjert seg i det grønne skiftet, som handler om å omstille samfunnet, og arbeidslivet, i en mer klima- og miljøvennlig retning (Store norske leksikon, 2023). Et eksempel er intensjonsavtalen om klimapartnerskap som ble inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet i 2023. Ved å etablere bransjevis klimapartnerskap er målet «å sette fart på den grønne omstillingen i næringslivet, på sentrale områder som energi- og ressurseffektivisering og sirkularitet» (Regjeringen, 2023). Men hva mener egentlig grasrota i fagbevegelsen, medlemmene, om fagforeningenes klimaarbeid?

I årets arbeidslivsbarometer har vi stilt alle fagforeningsmedlemmene i utvalget spørsmål om hvor viktig det er at 1) deres fagforening der de jobber er en pådriver for kutt i klimautslipp fra bedriften/virksomheten og 2) deres fagforening på nasjonalt nivå er en pådriver for kutt i klimautslipp fra norsk arbeidsliv. Mens det første spørsmålet retter seg inn mot den lokale fagforeningens arbeid på arbeidsplassnivå (lokalt nivå), retter det andre seg mot klimaarbeid på øverste nivå i fagforeningen (nasjonalt nivå). Figur 18 viser svarfordelingen på de to spørsmålene.



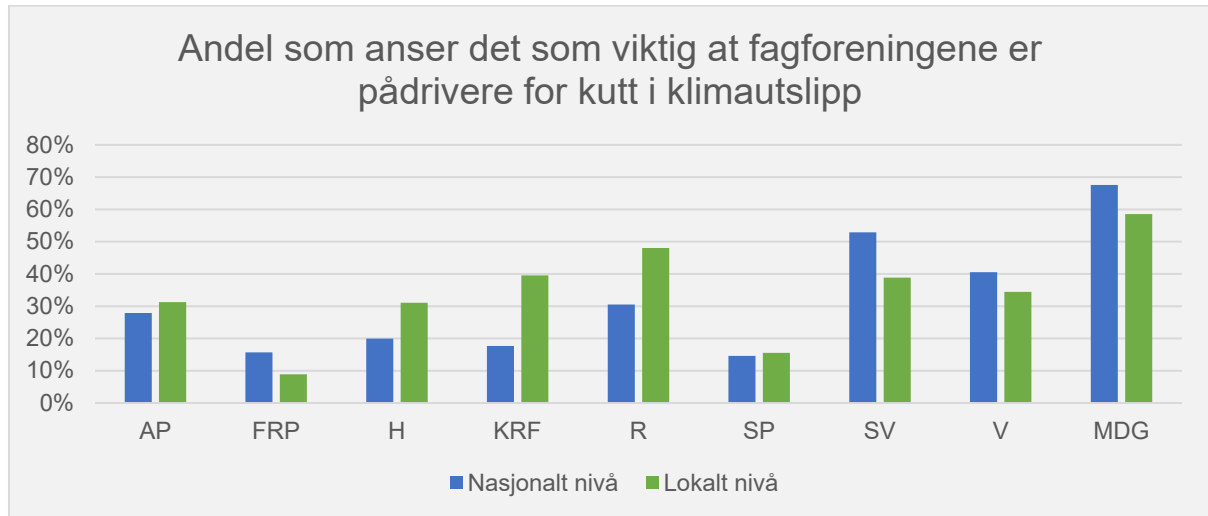
Figur 18: Hvor viktig synes du det er at: 1) din fagforening der du jobber er en pådriver for kutt i klimautslipp fra bedriften/virksomheten (n = 1980) og 2) din fagforening på nasjonalt nivå er en pådriver for kutt i klimautslipp fra norsk arbeidsliv (n = 1987). År 2025.

Figur 18 angir svarfordelingen når det gjelder i hvilken grad arbeidstakere mener fagforeninger bør ha en rolle i det grønne skiftet lokalt og nasjonalt. Denne er tilnærmet lik for de to spørsmålene. Bare 8 prosent anser det som svært viktig at fagforeningen de er medlem av er en pådriver for kutt i klimautslipp. Andelen er den samme uavhengig av hvilket nivå vi spør om. Videre er det 16 prosent som befinner seg i den nest øverste kategorien for spørsmålet om lokalt nivå og 14 prosent når det kommer til nasjonalt nivå. For begge spørsmålene befinner ca. 30 prosent seg i midtkategorien. På spørsmålet om lokalt nivå svarer 18 prosent at det ikke er viktig at fagforeningen deres er en pådriver for klimautslipp fra virksomheten/bedriften. Ytterligere 13 prosent befinner seg i den nest nederste svarkategorien. Når det gjelder nasjonalt nivå svarer 16 prosent at de ikke anser det som viktig at fagforeningen deres er en pådriver for kutt i klimautslipp fra norsk arbeidsliv og 12 prosent befinner seg i svarkategori 2. Det er i tillegg 14 og 15 prosent som ikke vet om dette er viktig og 5 og 3 prosent som mener at det ikke er aktuelt.

Oppsummert kan disse resultatene tyde på at under en fjerdedel av medlemmene oppfatter fagforeningen sin som en viktig aktør i det grønne skiftet. En større andel, ca. 30 prosent, anser det som lite viktig at fagforeningen deres jobber med å kutte i klimautslipp. Det at mange befinner seg i midtkategorien eller svarer at de ikke vet, kan tyde på at de mangler en klar oppfatning om fagforeningenes rolle i det grønne skiftet og hva denne rollen kan innebære.

Hvor opptatt fagforeningsmedlemmer er av klima og klimaendringer kan variere ut ifra politisk ståsted. Holdninger til hvorvidt fagforeningene skal jobbe for å kutte i klimautslipp kan dermed påvirkes av arbeidstakernes politiske ståsted mer generelt. Figur 19 viser andelen som svarer svært viktig eller (litt) viktig (verdi 4) på spørsmålene om fagforeningenes klimaengasjement per

politisk parti. Politisk parti viser til hvem fagforeningsmedlemmene tenker å stemme på ved høstens stortingsvalg. Kystpartiet og «andre partier og lister» er utelatt fra figuren på grunn av få svar.



Figur 19: Andel som anser det som viktig at fagforeningene er pådrivere for kutt i klimautslipp. År 2025. Arbeiderpartiet (n = 419), Fremskrittspartiet (n = 154), Høyre (n = 235), Kristelig Folkeparti (n = 31), Rødt (n = 101), Senterpartiet (n = 46), Sosialistisk Venstreparti (n = 100), Venstre (n = 35), Miljøpartiet de grønne (n = 40).

Et interessant funn er at det varierer avhengig av partipolitisk orientering hvorvidt man anser klimaarbeidet på lokalt eller sentralt nivå som viktigst. Ikke overraskende skiller fagforeningsmedlemmer som planlegger å stemme på Miljøpartiet de grønne (MDG) seg ut ved høy oppslutning om fagforeningenes klimaarbeid på begge nivåene. De som planlegger å stemme Sosialistisk Venstreparti (SV) skiller seg ut ved høy oppslutning om arbeidet for utslipp på sentralt nivå, men ikke på lokalt nivå. Motsatt skiller de som planlegger å stemme Rødt (R) seg ut ved høy oppslutning på lokalt nivå, men ikke på sentralt nivå. Fagforeningsmedlemmer som planlegger å stemme på Fremskrittspartiet skiller seg ut ved lav oppslutning om fagforeningenes klimaarbeid på arbeidsplassen, men ikke når det gjelder fagforeningenes klimaarbeid på nasjonalt nivå.

Barometerverdi 3. Trygghet og tilknytning

Barometerverdi 3: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet 2009–2025. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt.

3. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
3.1 Høy risiko for å bli uføretrygdet om 5 år	3 %	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	3 %	5 %	4 %	4 %	5 %	7 %	6 %	7 %
3.2 Høy risiko for arbeidsledighet om 5 år	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	5 %	4 %
3.3 Høy risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	2 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %	6 %
3.4 Høy risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	9 %	11 %	12 %	11 %	10 %	10 %	9 %	10 %	12 %	10 %	11 %	10 %	12 %	13 %	14 %	14 %	15 %
3.5 Andel bekymret for å miste jobben	40 %	37 %	33 %	33 %	35 %	38 %	39 %	43 %	42 %	42 %	41 %	45 %	39 %	35 %	37 %	39 %	40 %
3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	28 %	30 %	31 %	32 %	30 %	24 %	22 %	22 %	21 %	24 %	23 %	21 %	24 %	28 %	30 %	30 %	28 %
3.7 Frykter mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning*	14 %	14 %	13 %	13 %	13 %	16 %	17 %	18 %	16 %	16 %	15 %	16 %	13 %	12 %	12 %	12 %	16 %
3.8 Andel fast ansatte, 20–66 år, AKU (1 år forsinket)	92 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %
3.9 Sysselsettingsgrad – andel av befolkningen sysselsatt 20–66 år AKU (1 år forsinket)	80 %	79 %	78 %	78 %	78 %	78 %	78 %	78 %	77 %	77 %	78 %	78 %	78 %	79 %	79 %	79 %	79 %
3.10 Andel ikke arbeidsledig, 20–66 år, AKU (1 år forsinket)	98 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	96 %	96 %	96 %	97 %	97 %	96 %	96 %	97 %	97 %	97 %

*Signifikant endring fra 2024 til 2025.

3. Trygghet og tilknytning

- Helsebekymringer blant arbeidstakere er på sitt høyeste nivå siden målingene startet.
- Bekymringen for uførhet har økt, særlig blant unge.
- Flere jobber deltid på grunn av helse.
- Troen på jobbsikkerhet svekkes, særlig blant unge kvinner og ansatte i omsorgssektoren.
- Færre sliter økonomisk.

Dette barometerområdet analyserer arbeidstakeres posisjon ved å se på både subjektive og objektive indikatorer. Den subjektive tryggheten måles gjennom bekymring for jobbsikkerheten og helse, mens den objektive tilknytningen måles ved sysselsettingsgrad, arbeidsledighet og andelen i faste stillinger.

Årets undersøkelse av trygghet og tilknytning avdekker et bekymringsfullt paradoks. Mens de overordnede tallene for det norske arbeidsmarkedet viser stabilitet og robusthet, særlig med tanke på sysselsettingsgrad og arbeidsledighet, melder arbeidstakerne om en personlig usikkerhet som har vært økende de siste årene. Spesielt gjelder dette bekymringen for egen helse, som nå er på det høyeste nivået siden målingene startet for 16 år siden. Helse er et aktuelt tema i samfunnsdebatten, og vi har et spesielt fokus på sykefravær i del to av denne rapporten. I denne delen ser vi nærmere på forventninger til egen helse, økonomi og arbeidskapasitet.

Det mest urovekkende funnet i 2025 er at 15 prosent av norske arbeidstakere anser risikoen som høy for at dårlig helse vil svekke arbeidskapasiteten deres de neste fem årene. Dette er det høyeste nivået målt, og en markant økning fra 11 prosent i 2019, før pandemien. Samtidig har det vært en sterk økning de siste årene i andelen som forventer å bli uføre de neste fem årene. 7 prosent ser nå en høy risiko for å bli uføretrygdet, opp fra 5 prosent i 2019, før pandemien. Arbeidstakere ser også en forhøyet risiko for å falle utenfor arbeidslivet av andre grunner de neste årene. Denne tendensen, som ble grundig omtalt i Arbeidslivsbarometeret 2024, representerer noen av de mest sentrale funnene i barometerområde 3.

Mange arbeidstakere er mer bekymret for egen helse nå enn før, og dette kan henge sammen med økt sykefravær – særlig på grunn av psykiske plager, luftveissykdommer og utmattelse (f.eks. etter «long covid»). Disse helseproblemene har påvirket folks oppfatning av egen arbeidsevne og fremtid. Samtidig viser arbeidsmarkedet som helhet stabilitet, spesielt når vi ser på sysselsettingsgrad, arbeidsledighet og stillingsbrøk; det går altså bra «på papiret». Dette gir et sprik: Folk føler seg mer sårbare enn arbeidsmarkedet objektivt tilsier. Det er viktig å understreke at man ikke kan si at pandemien alene er årsaken til bekymringene, mange andre faktorer spiller inn, som teknologisk utvikling, krig og økonomisk usikkerhet.

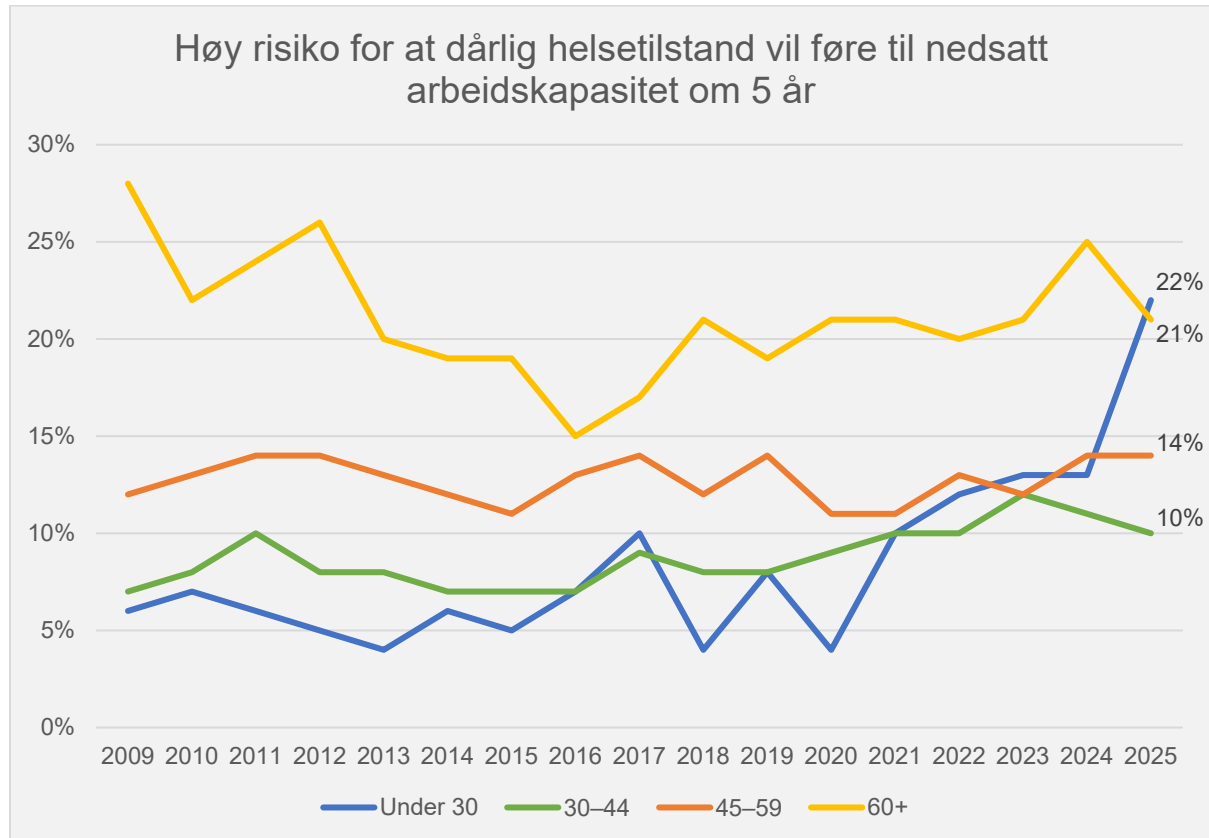
Et eksempel på en positiv trend etter pandemien var en større optimisme for eget arbeidsforhold og jobbsikkerhet (2021–2023). Spesielt gjaldt dette for bekymringen knyttet til forverret arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning, hvor verdiene var historisk lave i 2021 til 2024. I årets utgave er det denne indikatoren som endrer seg mest, og den er nå på 16 prosent, opp fra 12 prosent. Dette er en indikator vi vil se spesielt nøye på. Her vil vi også se om mulige teknologiske endringer korrelerer med svarene fra spørreundersøkelsen.

Funnene for 2025 tegner et bilde av et arbeidsliv i spenningsfeltet mellom ytre stabilitet og indre uro. Til tross for at arbeidsmarkedet fremstår stabilt, vokser den subjektive uroen blant arbeidstakere – drevet av økende helsebekymringer og en forsterket frykt for omstilling. Et sentralt spørsmål fremover er om denne uroen varsler en faktisk økning i sykefravær og uførhet,

eller om den representerer et stemningsavvik, slik vi har sett i enkelte økonomiske indikatorer over tid.

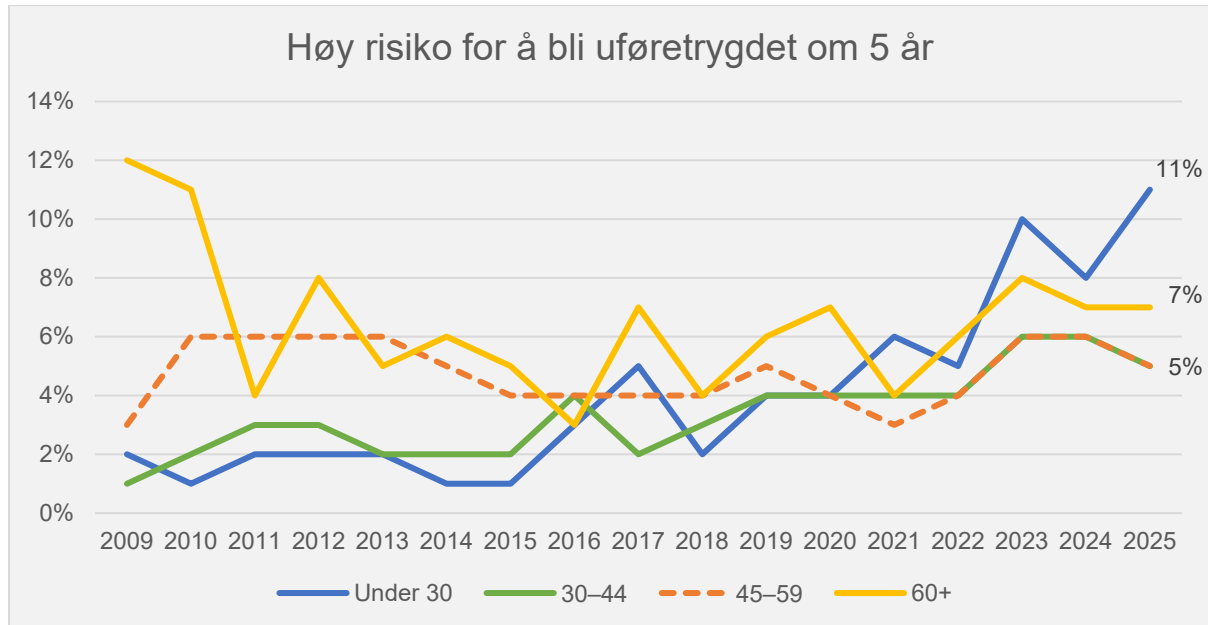
Unge tro på egen helse er lav

Unge ser ut til å være mer og mer urolig for i hvilken grad de kommer til å falle helt eller delvis ut av arbeidslivet som følge av sin helsetilstand. Analysen avdekker et historisk skifte i oppfatningene blant de yngste arbeidstakerne. Mens personer under 30 år tradisjonelt har vært den mest optimistiske gruppen (2009–2021), har deres bekymring for egen helse steget raskt etter pandemien. I dag er andelen unge som frykter at egen helse fører til nedsatt arbeidskapasitet de neste fem årene mer enn doblet (se figur 20).



Figur 20: Hvor sannsynlig er det at din helsetilstand vil føre til at du må redusere din arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år? (Svært sannsynlig, ganske sannsynlig), etter alder Under 30 år (n = 145–481), 20–44 år (n = 348–1378), 45–59 år (n = 381–2004), 60+ år (n = 69–682).

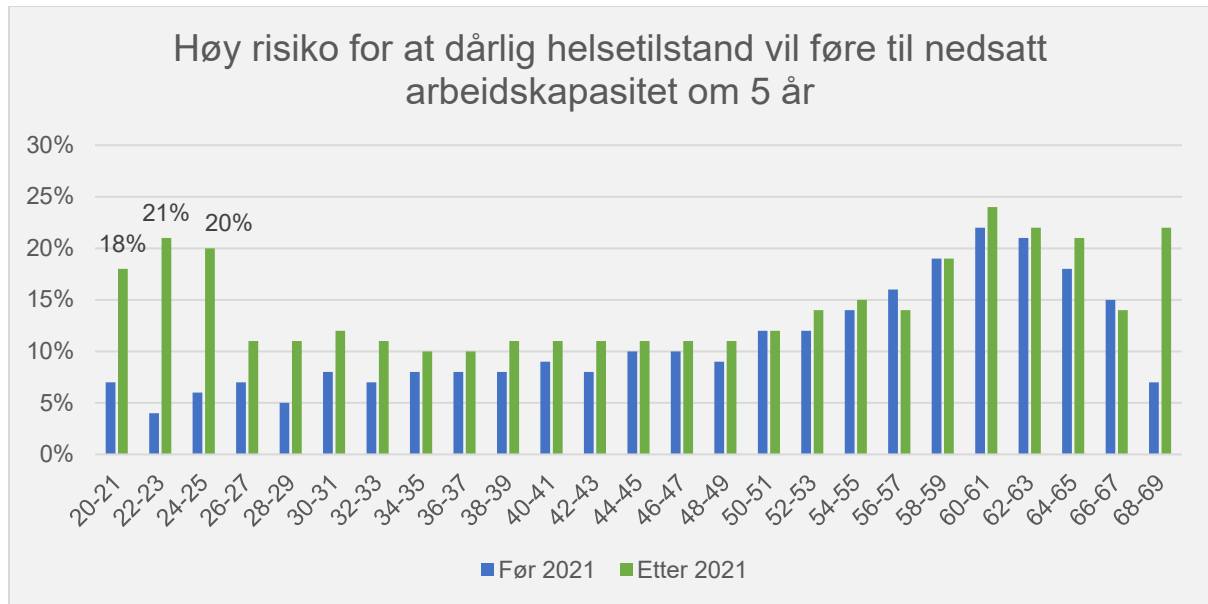
Figur 21 viser at andelen unge som også antar at det er relativt sannsynlig at de blir uføretrygdet de neste fem årene i dag ligger på hele 11 prosent. Dette er høyere enn noen annen aldersgruppe. Før 2021 var det naturlig nok veldig få som trodde de skulle bli uføre blant de aller yngste, gitt at de yngste er den friskeste andelen av befolkningen. Hva som har skjedd de siste årene er usikkert, men svarene vi får skiller seg en del fra tidligere år.



Figur 21: I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år er uførepensjonist/ uføretrygdet? (Svært sannsynlig, ganske sannsynlig), etter alder Under 30 år (n = 125–467), 30–44 år (n = 326–1330), 45–59 år (n = 366–2001), 60+ år (n = 66–577).

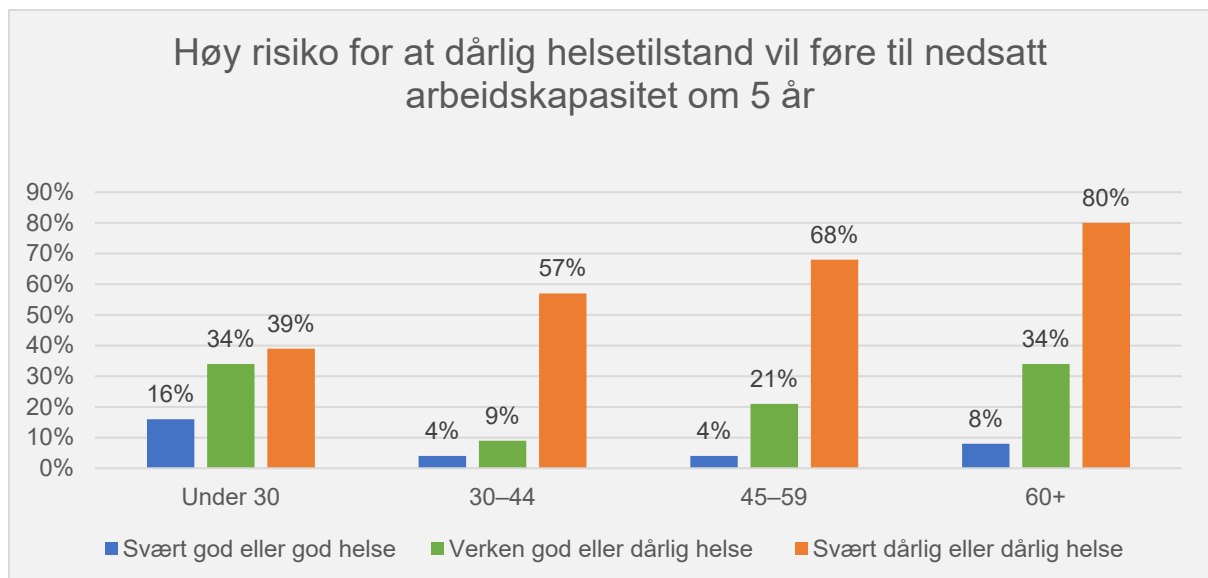
Denne negative trenden drives i hovedsak av de aller yngste (se figur 22). Blant 20–25-åringene svarer rundt 20 prosent at det er sannsynlig at de vil ha redusert arbeidskapasitet om fem år grunnet helsetilstanden sin. Det er også en relativt sterk økning blant de mellom 30–43 år. Dette er en mye større del av de yrkesaktive i Norge, og her har vi også relativt mange svar i barometeret. Utviklingen for disse to gruppene er spesielt slående ettersom de andre aldersgruppene over 43 år er relativt stabile i samme periode, med noe økning i slutten av perioden.

Disse store endringene må imidlertid tolkes med varsomhet. For det første utgjør de yngste aldersgruppene en relativt liten andel av både arbeidsstyrken og vårt utvalg. For det andre er det for tidlig å si om dette er en varig endring for denne generasjonen (en kohorteffekt), eller om det speiler at det generelt har blitt tøffere å være ung på vei inn i arbeidslivet (en alderseffekt). Mulige endringer i hvem som svarer på undersøkelsen blant de unge, kan også spille en rolle. Et opplagt spørsmål er om helsen er like dårlig for de unge nå som for de eldre, og i hvilken grad dette forklarer økningen.



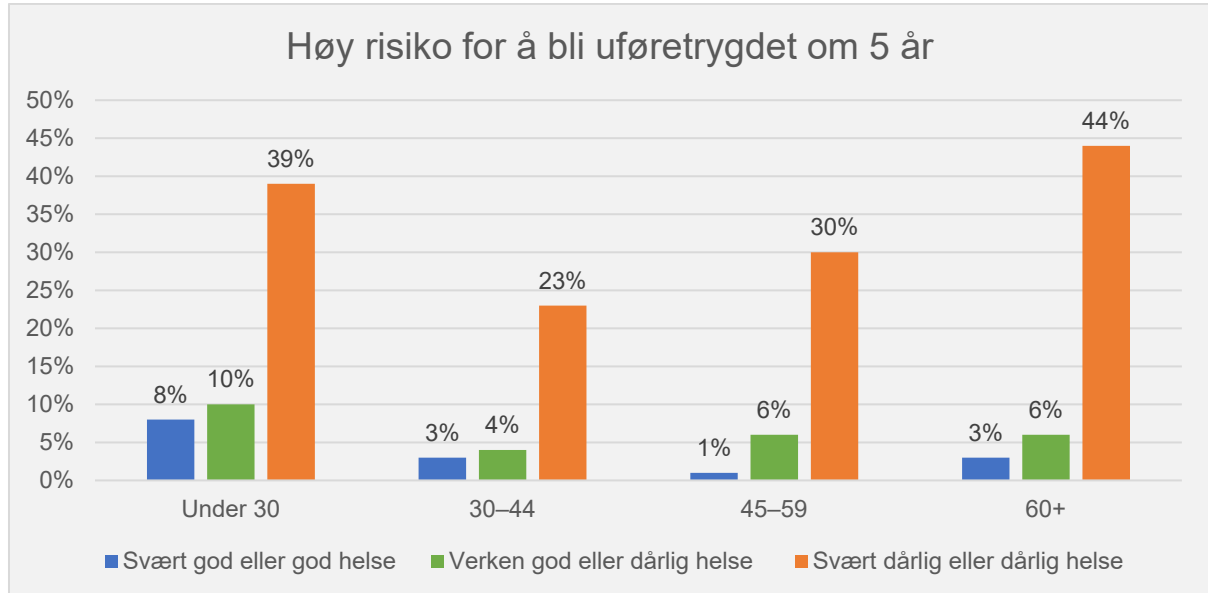
Figur 22: Hvor sannsynlig er det at din helsetilstand vil føre til at du må redusere din arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år? (Svært sannsynlig, ganske sannsynlig). Etter alder og periode, Før 2021 (n = 11–2049), etter 2021 (n = 14–957).

I figur 23 ser vi at de under 30 år har en større sannsynlighet for å svare at de har høy risiko for å få nedsatt arbeidsevne, til tross for at de rapporterer om god eller nøytral helse. Dette er ganske slående, selv om det også blant de yngste er de som har dårligst helse som rapporterer om høyest sannsynlighet for at helsetilstanden vil føre til en redusert arbeidskapasitet.



Figur 23: Hvor sannsynlig er det at din helsetilstand vil føre til at du må redusere din arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år? (Svært sannsynlig, ganske sannsynlig). Etter egenvurdert helse og alder. Under 30 år (n = 188), 30–44 år (n = 681), 45–59 år (n = 1063), 60+ år (n = 617).

I figur 24 ser vi at blant unge som vurderer det som relativt sannsynlig at de blir uføre i løpet av de neste fem årene, er det en tydelig sammenheng med helse. Korrelasjonen mellom dårlig helse og høy opplevd risiko for uførhet er likevel noe svakere i denne gruppen sammenlignet med eldre aldersgrupper. Det tyder på at også andre faktorer enn helse, som usikkerhet om fremtiden eller midlertidig tilknytning til arbeidslivet, kan spille en større rolle i de yngste aldersgruppenes forventninger om uførhet.

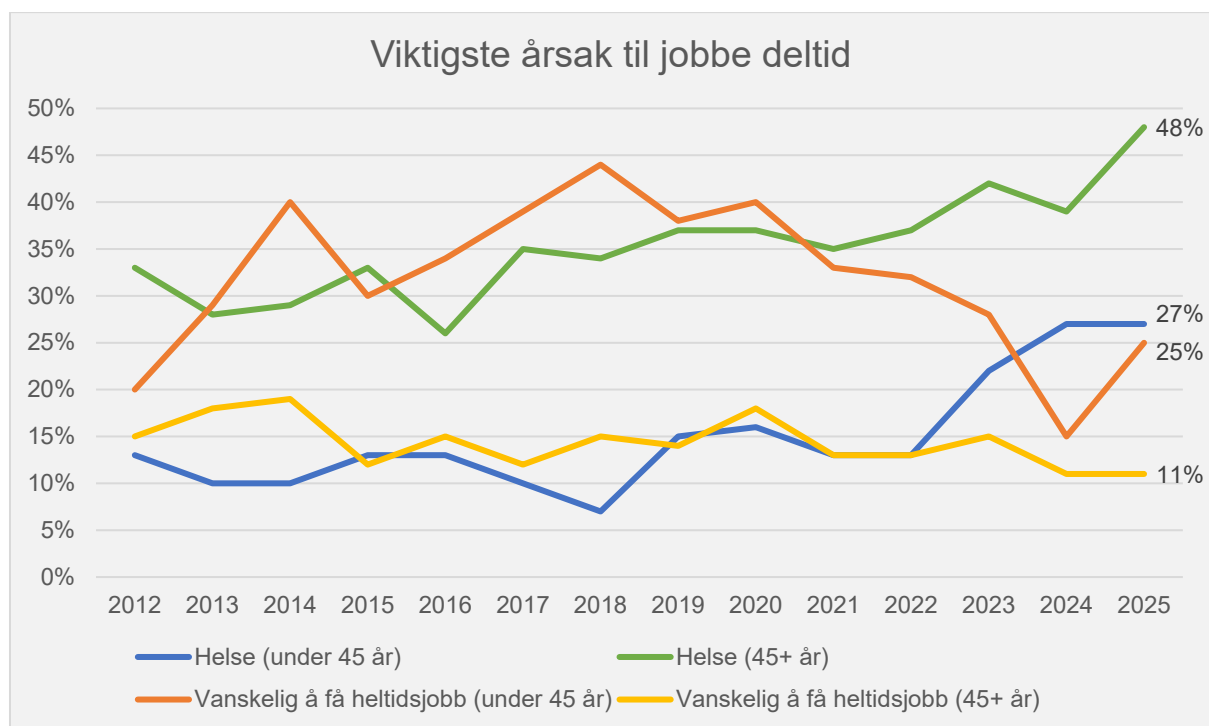


Figur 24: I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år er uførepensjonist/uføretrygdet? (Svært sannsynlig, ganske sannsynlig). Etter egenvurdert helse og alder. Under 30 år (n = 188), 30–44 år (n = 681), 45–59 år (n = 1063), 60+ år (n = 617).

Deltid handler i større grad om helse og i mindre grad om ledige heltidsstillinger

Årsakene til at folk jobber deltid er i endring. Færre oppgir mangel på heltidsstillinger som grunn, en naturlig konsekvens av et sterkt arbeidsmarked med lav ledighet og stor etterspørsel etter arbeidskraft de siste årene. Samtidig ser vi en markant økning i andelen som jobber redusert på grunn av helseutfordringer. Selv når man tar høyde for at færre ufrivillig jobber deltid, er økningen i helserelatert deltid betydelig og har akselerert etter pandemien.

Denne utviklingen kan tolkes på to måter. På den ene siden kan det være et tegn på at flere aktivt velger deltid for å skjerme helsen og forebygge utbrenthet eller belastningsskader. En slik strategi kan gjøre det mulig å stå lenger i jobb og ivareta livskvaliteten. På den andre siden, og mer bekymringsfullt, kan det bety at flere rett og slett ikke har helse til å jobbe fullt. Dette signaliserer en reell nedgang i befolkningens arbeidskapasitet, noe som er spesielt alvorlig dersom det rammer unge.



Figur 25: Hva er den viktigste årsaken til at du arbeider deltid? Etter år og alder, under 45 år (n = 128–342), 45+ år (n = 217–521).

Inntrykket av at variabler angående helse i stor grad drives av at personer føler at de har dårlig helse ser ut til å finne støtte i ordskyen vi har konstruert i år. Vi ser på begrunnelsene fra de som frykter for sin fremtidige arbeidskapasitet (barometerverdi 3.4). En ordsky basert på deres svar (se figur 26) sentrerer seg om konkrete ord som "sykdom" og "dårlig helse", mens "stress" er mindre fremtredende. Selv om utvalget er for lite til å trekke sterke konklusjoner, styrker dette inntrykket av at den økende helsebekymringen er knyttet til faktiske plager, ikke bare en generell følelse av negativitet. Dette ser også ut å være tilfelle for de unge som har lagt igjen en beskrivelse.

Hvorfor du tror helsetilstanden din vil føre til at du må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste 5 årene?
Gruppe: Alle grupper samlet (n = 325)



Figur 26: Ordsky basert på spørsmålet: Kan du fortelle kort hvorfor du tror helsetilstanden din vil føre til at du må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste 5 årene?

Blant de yngste arbeidstakerne (under 30 år) er det relativt få svar. De som svarer, beskriver ryggproblemer og begynnende muskel- og skjelettplager, ofte knyttet til fysisk belastende arbeid eller langvarig PC-bruk. Mange sliter også med kroniske sykdommer som fibromyalgi, samt psykiske og nevrologiske tilstander som ADHD og autisme. Flere uttrykker bekymring for at fortsatt arbeid vil forverre deres helsetilstand, og noen planlegger fremtidige graviditeter som vil påvirke arbeidskapasiteten. Selv om dette kun er basert på besvarelsen til 17 personer, gir det et inntrykk av at noen av de som sliter har relativt alvorlige helseproblemer. I aldersgruppen 30–44 har vi flere observasjoner (59) og her rapporteres det om kroniske sykdommer, særlig tilstander som ME/CFS og long-COVID. Flere i denne gruppen beskriver at de allerede jobber over evne og på grensen av sin kapasitet, ofte drevet av økonomisk nødvendighet. Kombinasjonen av krevende jobber, småbarn hjemme og manglende tilrettelegging på arbeidsplassen skaper en vanskelig situasjon. Noen er allerede delvis uføre. Figur 27 viser en ordsky for personer i alderen 20–44 år som har svart at de har høy eller ganske høy risiko for å få nedsatt arbeidskapasitet de neste 5 årene på grunn av helse. Vi har slått sammen de under 30 år og de i alderen 30 til og med 44 år for å få et større utvalg.

**Hvorfor du tror helsetilstanden din vil føre til at du må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste 5 årene?
Gruppe: 20-44 år (n = 82)**



Figur 27: Ordsky basert på spørsmålet: Kan du fortelle kort hvorfor du tror helsetilstanden din vil føre til at du må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste 5 årene? Alder 20–44 år.

Arbeidstakere mellom 45 og 59 år befinner seg i en kritisk fase hvor mange års slitasje begynner å vise seg for alvor. Denne gruppen har ofte 20–40 års erfaring fra fysisk krevende yrker, særlig i helsesektoren, og rapporterer omfattende slitasjeskader i rygg, skuldre og ledd. Derfor er kroniske helseplager knyttet til muskel- og skjelettlidelser særlig utbredt. Enkelte rapporterer også sjeldne og alvorlige diagnoser og sykdommer som hjertesykdom, Parkinson og MS. Stress og gjentatte utbrenthetsepisoder er vanlig, og flere er allerede i uføreprosess eller på arbeidsavklaringspenger.

Hvorfor du tror helsetilstanden din vil føre til at du må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste 5 årene?
Gruppe: 45-59 år (n = 160)



Figur 28: Ordsky basert på spørsmålet: Kan du fortelle kort hvorfor du tror helsetilstanden din vil føre til at du må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste 5 årene? Alder 45–59 år.

Den eldste gruppen (60+ år) nærmer seg slutten av arbeidslivet med kropper preget av langkarrierer i tungt arbeid. Slitasjeskader dominerer fullstendig, ofte i kombinasjon med alvorlige kroniske sykdommer som kreft, diabetes med komplikasjoner og hjertesykdom. Mange har jobbet 35–40 år i skiftarbeid eller turnus og beskriver kroppen som «utslitt» eller «slutt». De fleste i denne gruppen har konkrete planer om snarlig pensjonering og uttrykker ønske om å få noen friske år sammen med partner før helsen svikter helt.

På tvers av alle aldersgrupper fremstår manglende tilrettelegging på arbeidsplassen og økonomisk press til å fortsette i jobb tross helseproblemer som gjennomgående utfordringer. Det er også påfallende hvordan helseproblemer starter tidlig og akkumuleres gjennom yrkeslivet, med yngre generasjoner som allerede viser urovekkende tegn på fremtidige utfordringer.

Hvorfor du tror helsetilstanden din vil føre til at du må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste 5 årene?
Gruppe: 60+ år (n = 83)

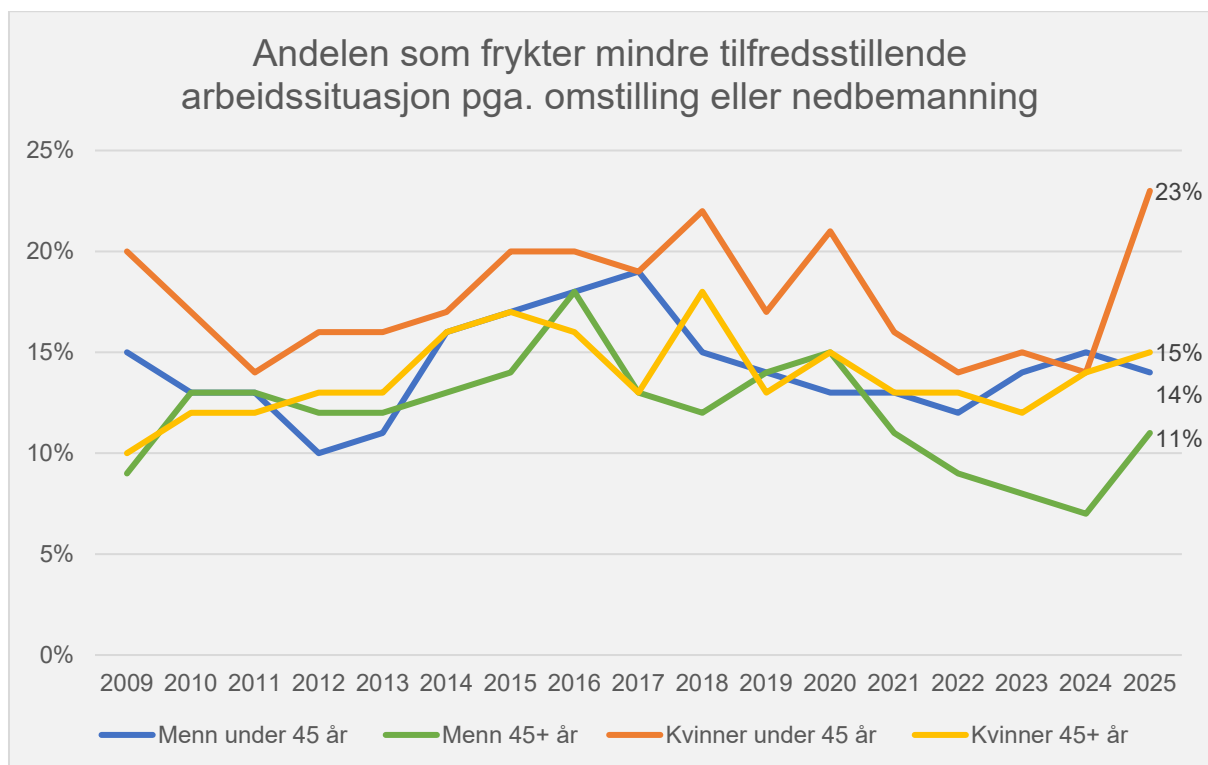


Figur 29: Ordsky basert på spørsmålet: Kan du fortelle kort hvorfor du tror helsetilstanden din vil føre til at du må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste 5 årene? Alder 60+ år.

Unge kvinner frykter mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon

Etter en periode preget av optimisme og sterk tro på jobbsikkerhet, øker nå frykten for en forverret arbeidssituasjon som følge av omstilling eller nedbemanning. Selv om arbeidsmarkedet fortsatt har lav arbeidsledighet, svekkes altså troen på at egen jobbsituasjon vil forbli like god som i dag.

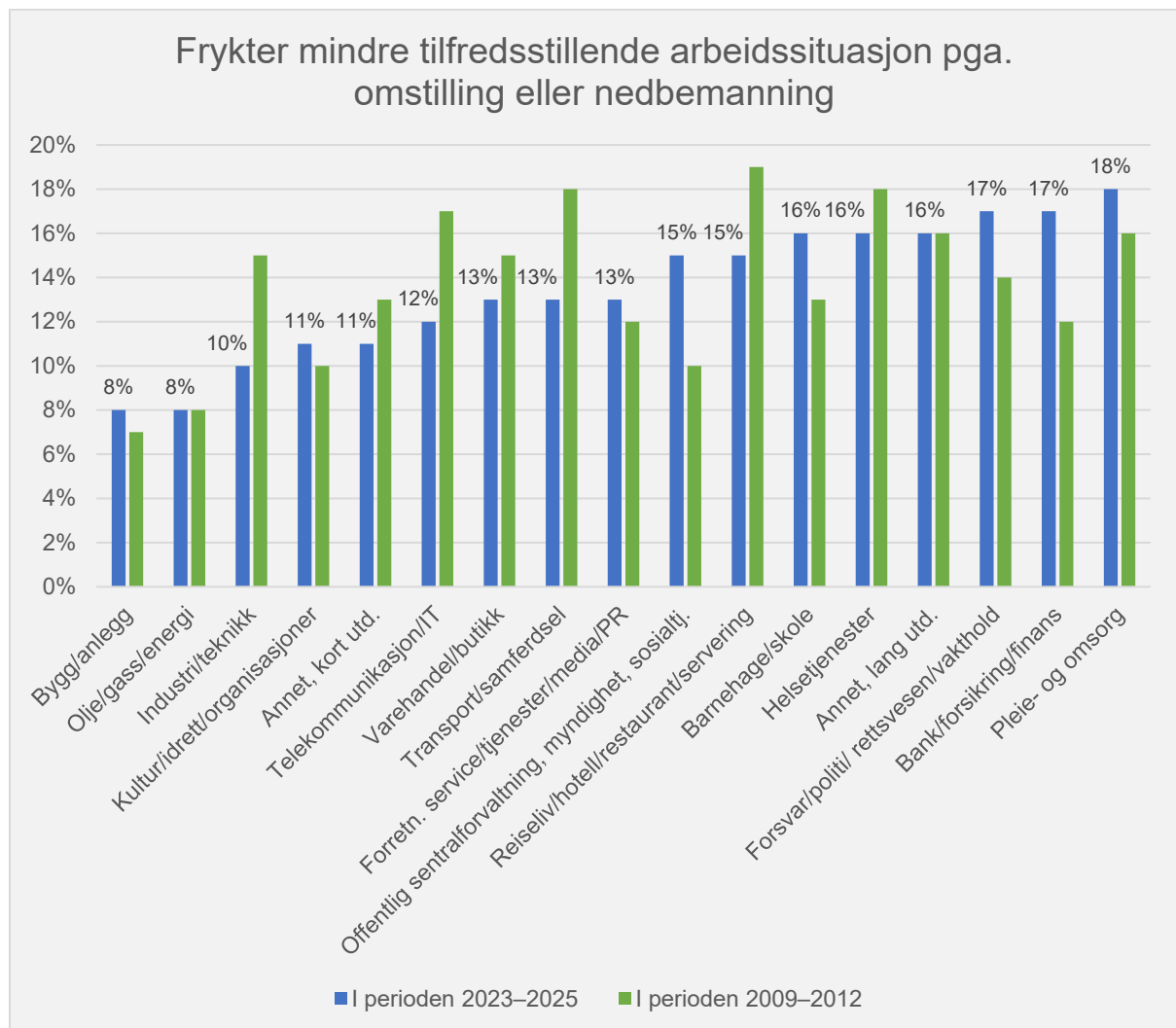
En analyse av tallene avdekker markante forskjeller mellom kjønn og alder (se figur 30). Unge kvinner (under 45 år) uttrykker gjennomgående høyest bekymring, en trend som har vært stabil over tid, med en relativt sterk økning i 2025, noe som må tolkes med litt forsiktighet ettersom det kun er ett datapunkt. Mest slående er kanskje utviklingen for menn over 45 år. Mens denne gruppen tidligere fulgte samme mønster som de andre, har de etter pandemien (fra 2021) blitt betydelig mer optimistiske. Frykten deres har falt markant, og de skiller seg nå tydelig ut fra de andre gruppene. Denne økte optimismen kan henge sammen med hvilke sektorer eldre menn typisk jobber i.



Figur 30: Frykter mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning. 2009–2025. (Ganske og svært sannsynlig). Menn under 45 år (n = 245–858), Menn 45+ år (n = 241–1458), Kvinner under 45 år (n = 252–1000), Kvinner 45+ år (n = 220–1199).

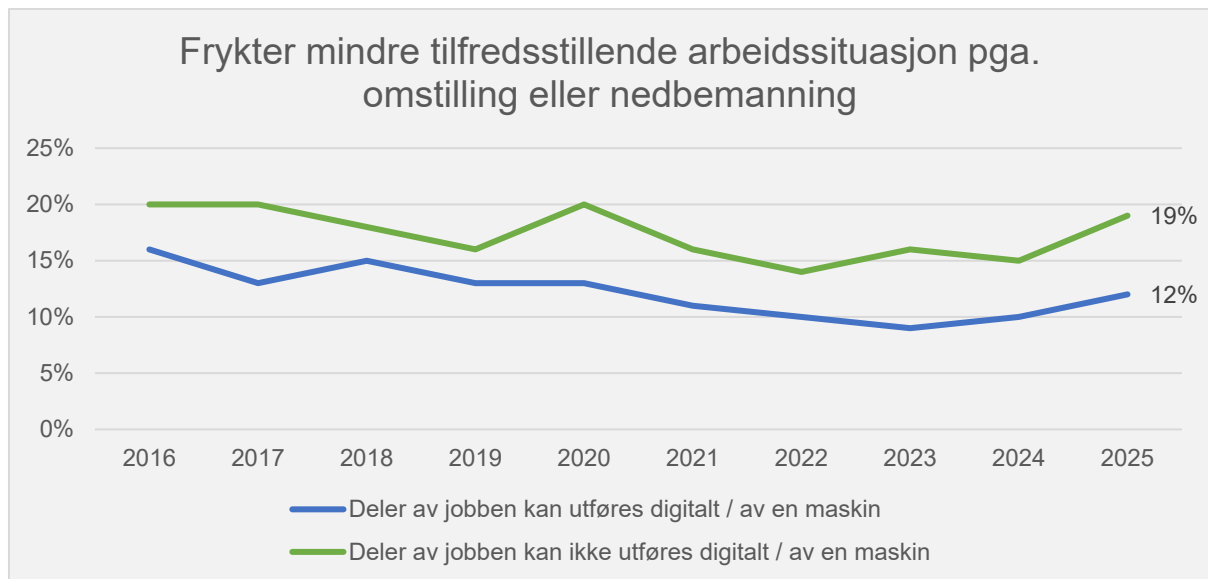
Figur 31 avdekker betydelige forskyvninger i omstillingsfrykten på tvers av bransjene. Over tid har det vært en markant nedgang i bekymringen innen industri og teknikk samt reiseliv og servering. I motsatt retning har frykten økt i sektorer som offentlig forvaltning, bank og finans, og skole og barnehager. Når vi ser på dagens situasjon, er tryggheten størst i bygg og anlegg og olje og energi, mens frykten for en forverret arbeidssituasjon er størst i pleie- og omsorgssektoren hvor hele 18 prosent forventer negative konsekvenser av omstilling og nedbemanning.

Det er mulig det er en korrelasjon mellom frykten for omstilling og nedbemanning og om personene tror det er stor sjanse for at arbeidsoppgavene deres kan digitaliseres eller utføres av en maskin. Denne sammenhengen trenger selvfølgelig ikke å skyldes en redsel for å bli automatisert bort, men kan også bare ha sammenheng med type jobb som utføres eller hvilken sektor personen er i. Det er allikevel interessant å se om frykten for dårligere arbeidsforhold går sammen med oppfatninger om automatisering.



Figur 31: Opplever du at du står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer? Etter bransje og tidsperiode. 2023–2025 (n = 180–1080), 2009–2012 (n = 134–877).

Figur 32 viser en korrelasjon mellom troen på automatisering og frykten for en dårligere arbeidssituasjon. Ansatte som mener at deler av jobben deres kan erstattes av teknologi og tekniske løsninger, er betydelig mer bekymret (19 prosent i 2025) enn de som ikke ser en slik trussel (12 prosent i 2025). Funnet er lite overraskende, men det understreker en potensiell mekanisme i arbeidslivet. Jo flere som opplever at egne arbeidsoppgaver kan digitaliseres og erstattes av maskiner, desto større er potensialet for en bredere usikkerhet i arbeidslivet. Dette reiser et sentralt politisk spørsmål for politikere og andre samfunnsledere. Er denne frykten en reaksjon på reelle, kommende omstillinger, eller er den drevet av overvurderte fremstillinger av teknologiens kapasitet? Svaret vil være avgjørende for hvilke tiltak som er mest treffsikre for å trygge arbeidstakerne.

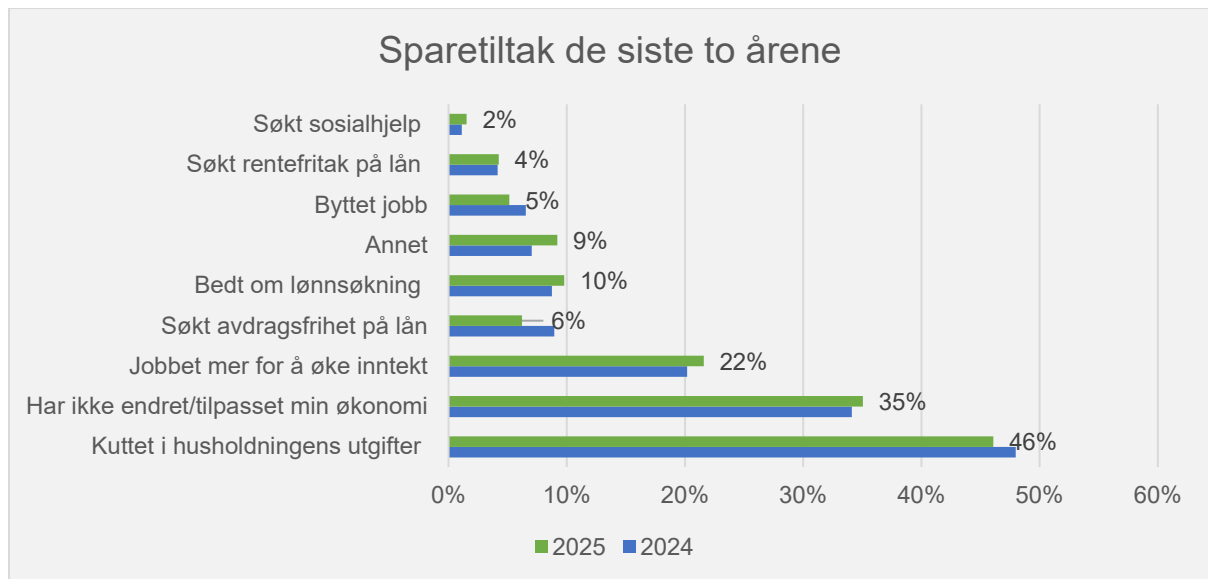


Figur 32: Ser du for deg at noen av dine nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt / av en maskin i stedet? Kan utføres digitalt (Ja, mesteparten, omtrent halvparten, ja, litt) (n = 1393–1773). Kan ikke utføres digitalt (nei) (n = 857–1344).

Dyrtid går mot slutten?

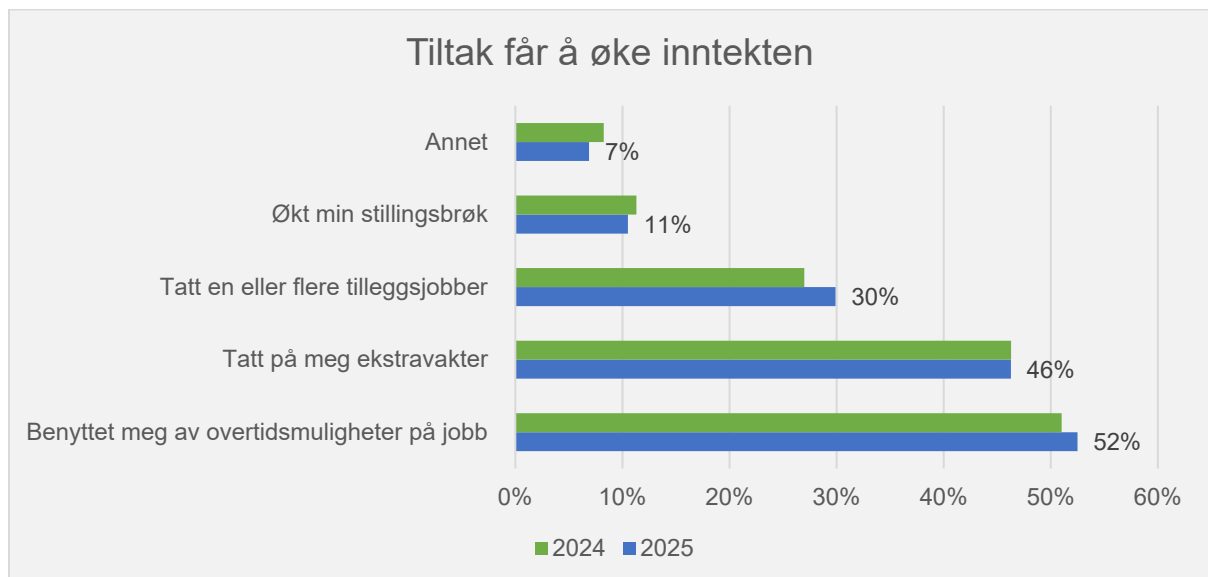
Andelen arbeidstakere som sliter økonomisk har sunket fra 16 prosent i 2024 til 14 prosent i 2025. Denne positive utviklingen kan ses i sammenheng med lavere inflasjon og solid lønnsvekst i et arbeidsmarked som forblir robust. Samtidig er det fortsatt betydelige økonomiske pressfaktorer. Et høyt rentenivå rammer delen av befolkningen med mye gjeld, og den svake norske kronen øker kostnadene, spesielt for de som reiser eller kjøper varer direkte fra utlandet. Selv om det nyeste rentekuttet fra Norges Bank kom etter denne spørreundersøkelsen var ferdig, er det grunn til å tro at en reduksjon i renta vil redusere kostnaden for mange.

For å håndtere dyrtiden har arbeidstakere tatt i bruk velkjente strategier. Som Figur 33 viser, er de vanligste tilpasningene å kutte i utgifter og å jobbe mer. Mønsteret er stabilt og viser ingen vesentlige endringer fra 2024 til 2025.



Figur 33: Hvilke av de følgende tiltakene har du gjort for å tilpasse din økonomi til pris- og rentejusteringene de siste to årene? År 2025 (n = 2821), År 2024 (n = 3039).

En nærmere titt på de som velger å jobbe mer (se figur 34), viser at strategien i hovedsak realiseres gjennom overtidssarbeid (52 prosent) og ekstravakter (46 prosent). At så mange har hatt mulighet til å øke arbeidsmengden for å kompensere for tapt kjøpekraft, henger trolig sammen med at dyrtiden har sammenfalt med et sterkt arbeidsmarked med stor etterspørsel etter arbeidskraft. Det er imidlertid viktig å tolke tallene med varsomhet. Undersøkelsen fanger opp de som har jobbet *mer*, men ikke hvorvidt andre har valgt å jobbe *mindre* fordi realinntekten har blitt så lav at videre innsats ikke oppleves som verdt det. Funnene viser en korrelasjon, men ikke nødvendigvis en generell økning i samlet arbeidstid.



Figur 34: Hvilke av følgende tiltak har du gjort for å øke din inntekt? År 2025 (n = 497), År 2024 (n = 511).

Barometerverdi 4. Likestilt deltakelse

Barometerverdi 4: Likestilt deltakelse 2009–2025. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt

4. Likestilt deltakelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
4.1 Andel som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt* ** ***				48 %	48 %	56 %	58 %	57 %	56 %	57 %	56 %	59 %	59 %	57 %	60 %	55 %	59 %
4.2 Andel som har en jobb med like mye status og ansvar som partner*	40 %	43 %	41 %	43 %	44 %	46 %	45 %	46 %	41 %	44 %	46 %	46 %	47 %	46 %	47 %	42 %	45 %
4.3 Andelen sysselsatte kvinner ift. sysselsatte menn AKU (1 år forsinket)	92 %	93 %	93 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	94 %	94 %	93 %	92 %	93 %	93 %	92 %	92 %	93 %
4.4 Andel kvinner heltid AKU (1 år forsinket)	58 %	58 %	59 %	59 %	60 %	60 %	61 %	61 %	62 %	63 %	63 %	63 %	65 %	63 %	65 %	65 %	66 %
4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning AKU (1 år forsinket)	23 %	22 %	23 %	24 %	23 %	23 %	23 %	24 %	24 %	23 %	24 %	24 %	24 %	24 %	24 %	24 %	25 %
4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timeantall)****	85 %	85 %	85 %	86 %	87 %	83 %	86 %	87 %	87 %	84 %	85 %	85 %	87 %	90 %	89 %	88 %	92 %

*Signifikant endring fra 2024 til 2025. **Spørsmålsformuleringen ble endret i 2022. ***Bare arbeidstakere med partner. ****2009 og 2010 mangler data. Satt lik verdien i 2011.

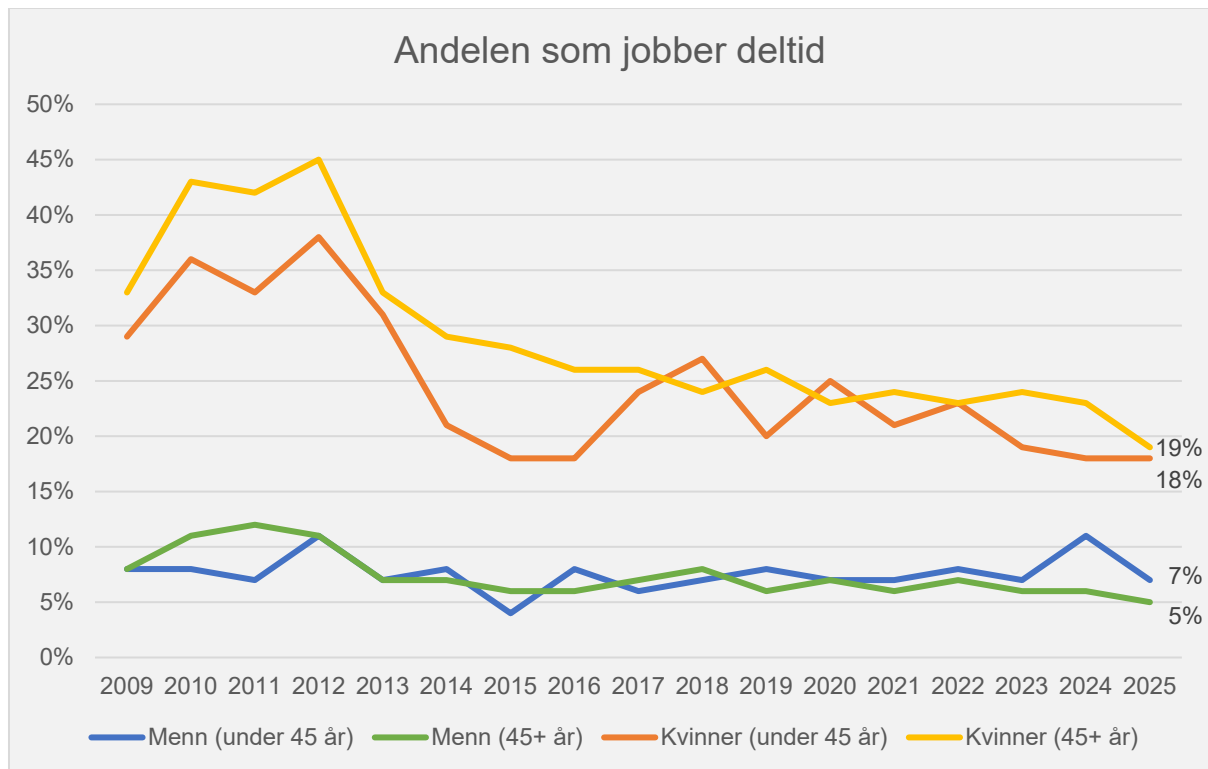
4. Likestilt deltakelse

- Likestillingen i arbeidsliv og hjemmeliv har styrket seg på bred front.
- Andelen kvinner i heltidsarbeid er på historisk høyt nivå, og omsorg for barn oppgis sjeldnere som årsak til deltid.
- Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er på et historisk lavt nivå.
- Flere par oppgir at de deler omsorgs- og husarbeid mer likt enn tidligere.
- Kvinner og menn har nå like høye forventninger til lønn og ansvar i arbeidslivet.
- Tilgangen til KI er lik for begge kjønn, men bruken varierer: menn bruker KI mer teknisk, kvinner til språk og kreativitet.

Dette barometerområdet måler likestilt deltakelse i både arbeidslivet og hjemmet. Analysen fokuserer på sentrale faktorer som lønnsforskjeller, yrkesstatus, kjønnsfordeling i ulike bransjer og omfanget av heltids- og deltidsarbeid. I tillegg ser vi på fordelingen av arbeidsoppgaver i hjemmet for å få et komplett bilde av likestillingssituasjonen. Det er verdt å merke seg at beregningsmetoden for likestilling i hjemmet (barometerverdi 4.1) er justert i 2025, og nå kun omfatter de som bor sammen med ektefelle eller samboer.

Likestillingen i norsk arbeidsliv og hjemmeliv viser fremgang på bred front i 2025. Samtlige av våre seks sentrale indikatorer, som måler alt fra lønnsforskjeller og heltidsarbeid til fordeling av ansvar i hjemmet, har forbedret seg siden i fjor. Blant annet ser vi at flere deler likt på ansvaret hjemme, flere kvinner jobber heltid, og lønnsforskjellen mellom kjønnene er redusert.

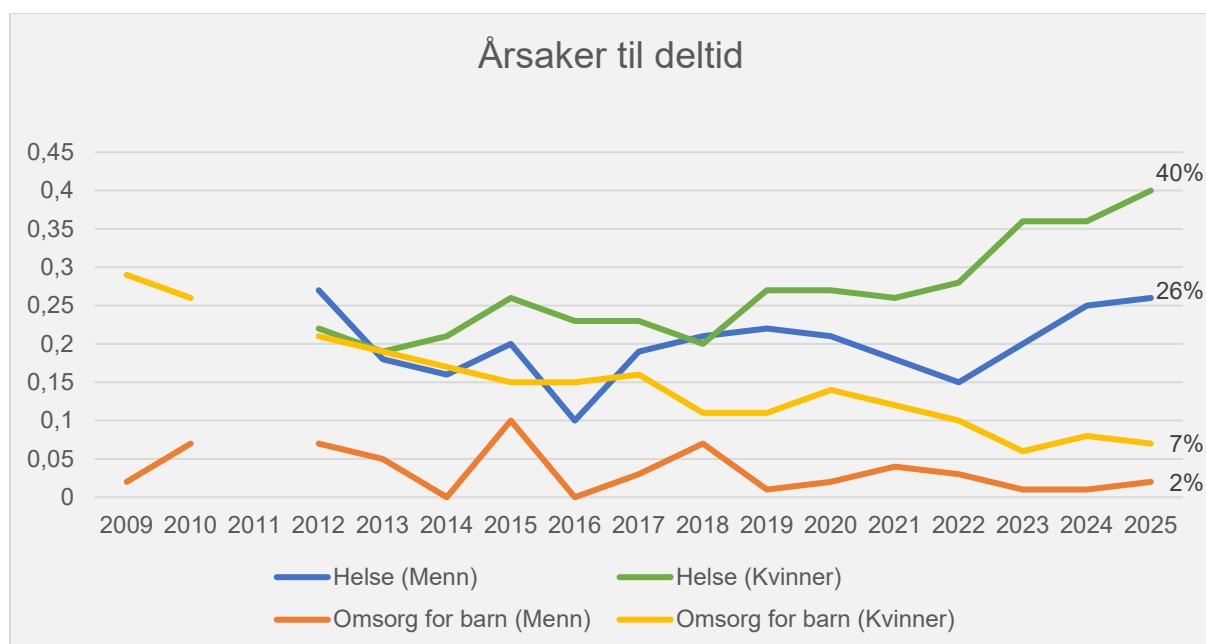
En av de mest stabile og positive trendene over barometerets 16-årige historie er kvinners økte deltakelse i heltidsarbeid. Andelen kvinner som jobber deltid har falt jevnt og trutt og befinner seg nå på et historisk lavt nivå, en utvikling som bekreftes av tall fra både Arbeidslivsbarometeret (se figur 35) og Arbeidskraftundersøkelsen (AKU).



Figur 35: Jobber du fulltid eller deltid? Etter kjønn og alder: Menn under 45 år (n = 247–881), menn over 45 år (n = 249–1510), kvinner under 45 år (n = 268–1067), kvinner over 45 år (n = 231–1246).

Dette markerer et skifte bort fra den tradisjonelle utfordringen der kvinners karrieremuligheter ble begrenset av et uforholdsmessig stort ansvar for barn og familie. Flere faktorer bidrar til denne endringen. Våre tall viser at par i økende grad deler ansvaret hjemme likere enn før (se barometerverdi 5.1). Samtidig har institusjonelle ordninger, som full barnehagedekning, avlastet familien og frigjort tid for begge foreldre.

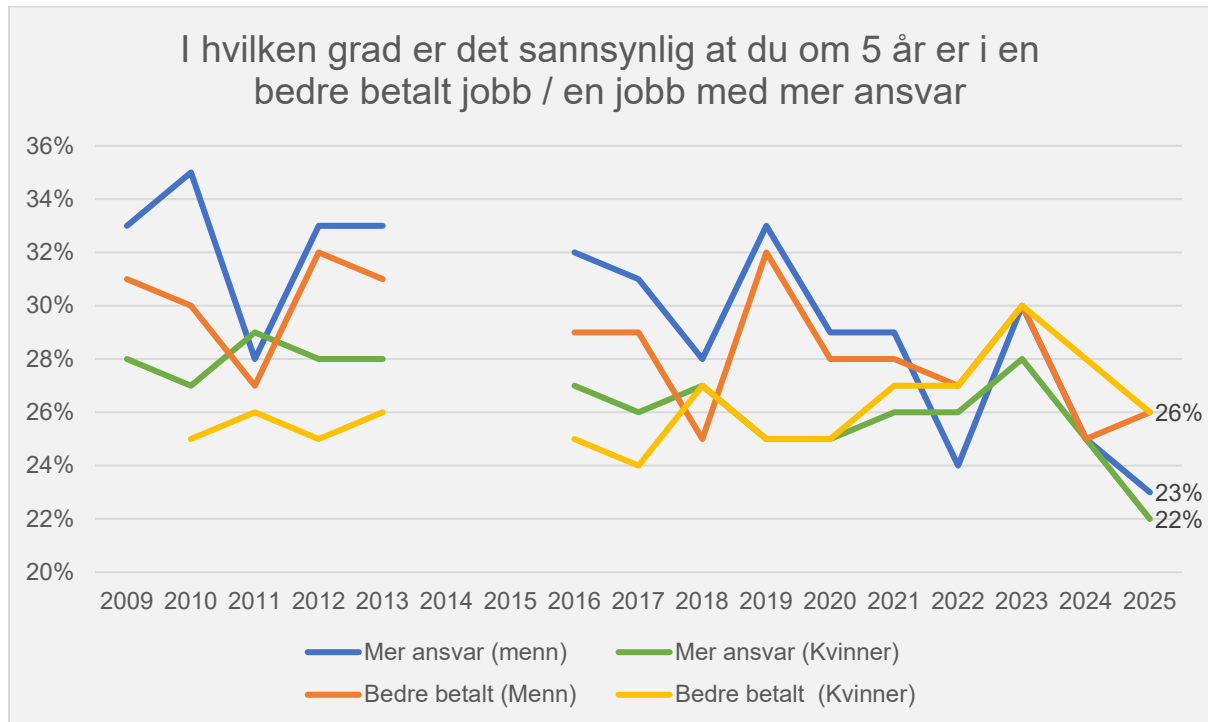
Denne forskyvningen har ført til en dramatisk endring i *hvorfor* kvinner jobber deltid. Tidligere var omsorg for barn en like viktig årsak som helse. Som figur 36 viser, oppgir nå kun 7 prosent av kvinnene i deltidsstillinger omsorg for barn som hovedårsak. Dette er en markant nedgang som illustrerer en fundamental endring i balansen mellom arbeid og familieliv.



Figur 36: Hva er den viktigste årsaken til at du arbeider deltid? Etter kjønn og begrunnelse. Menn (n = 36–160), kvinner (n = 150–703).

Like høye forventninger til lønn og ansvar hos begge kjønn

I 2025 er forventningene om bedre lønn og mer ansvar tilnærmet identiske mellom kjønnene (figur 37). Dette markerer en liten endring fra tidligere år, hvor en svak tendens viste at menn hadde noe høyere forventninger. Like forventninger er et positivt signal for likestilling, da tro på egen fremgang er en viktig faktor i forhandlinger om både lønn og nye posisjoner (ref.). Selv om det er en likestilling i forventninger om en bedret lønns- og ansvarssituasjon, er tallene i seg selv relativt lave og de skiller seg ut fra foregående år med en litt mer pessimistisk tone.



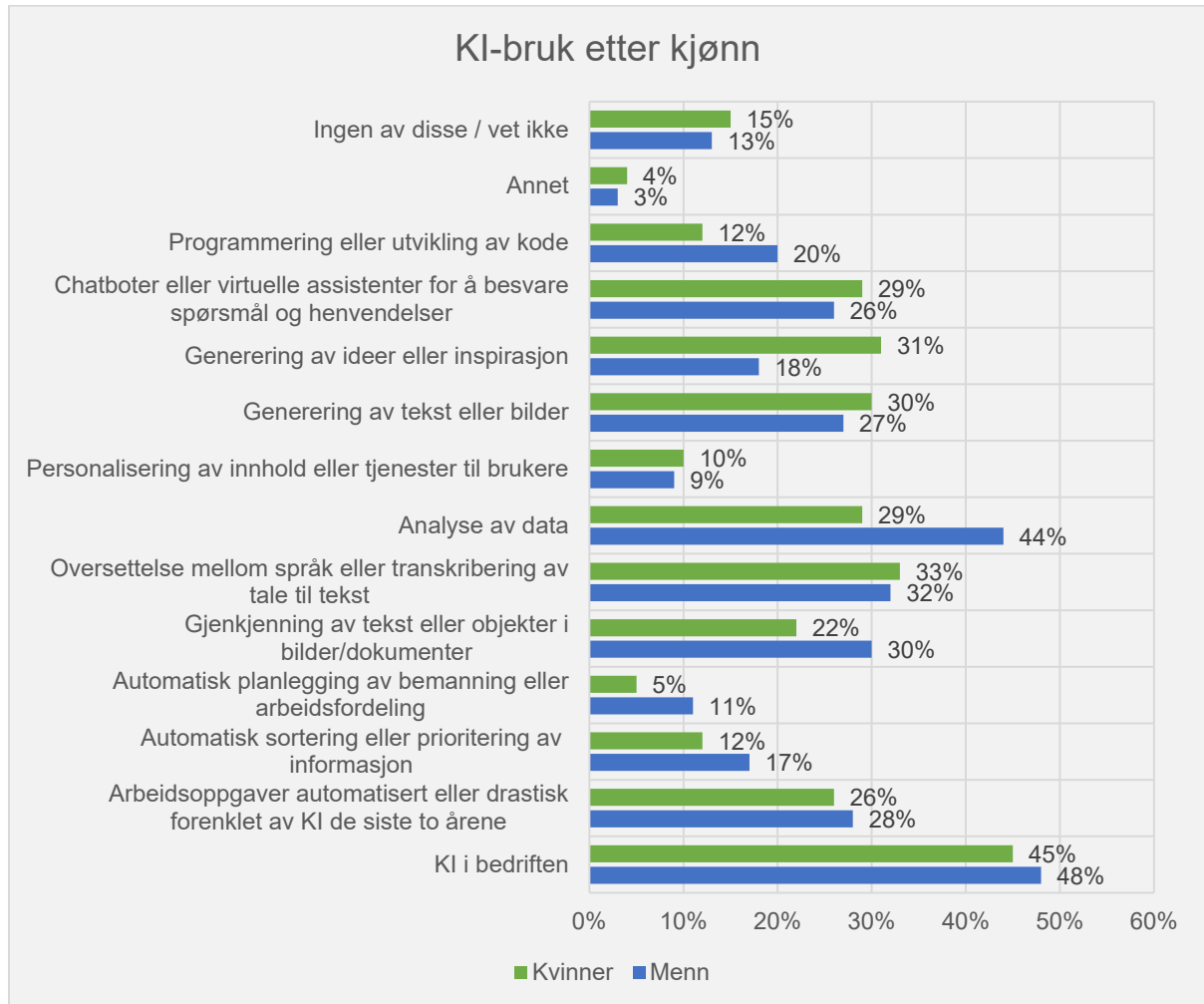
Figur 37: I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år er i en bedre betalt jobb / en jobb med mer ansvar? Etter kjønn. Menn (n = 481–2280), kvinner (n = 467–2216).

Lik tilgang, ulik bruk, kjønnsforskjeller i anvendelsen av KI

Det har vært uttrykt bekymring for at kunstig intelligens (KI) kan forsterke eksisterende kjønnsforskjeller i arbeidslivet, spesielt siden tidligere studier har vist at menn i større grad har tatt i bruk avanserte KI-verktøy (Carvajal et al., 2024; Humlum & Vestergaard, 2025). Våre funn gir et mer nyansert bilde. På et overordnet nivå finner vi teknologisk paritet, dvs. menn og kvinner jobber i like stor grad i bedrifter som bruker KI, og begge kjønn rapporterer at teknologien forenkler arbeidsoppgavene deres (se figur 38).

De reelle kjønnsforskjellene trer først frem når vi ser på hvordan KI blir brukt i det daglige arbeidet. Her ser vi et tydelig mønster i bruksområder. Kvinner benytter i større grad KI-verktøy til språkrelaterte og kreative oppgaver, som for eksempel oversettelse og transkribering (33 prosent) og til generering av ideer eller inspirasjon (31 prosent). Menn bruker på sin side KI i langt større grad til tekniske oppgaver. Hele 44 prosent av mennene oppgir at de bruker KI til dataanalyse, mens en betydelig andel også bruker det til programmering (20 prosent).

Denne ulikheten i anvendelse betyr at lik tilgang ikke nødvendigvis garanterer likt utbytte. For at KI skal bidra til økt likestilling, og ikke det motsatte, forutsetter det at produktivetsgevinstene fra de ulike bruksområdene verdsettes likt på tvers av manns- og kvinnedominerte yrker og bransjer.



Figur 38: Bruker din bedrift/virksomhet for tiden kunstig intelligens (KI)? / Hvilke av følgende oppgaver blir helt eller delvis utført av kunstig intelligens (KI) i den jobben du gjør? Etter kjønn, menn (n = 546–1146), kvinner (n = 513–1203).

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring 2009–2022. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
5.a.1 Ofte hardt fysisk arbeid	38 %	38 %	39 %	39 %	40 %	37 %	34 %	37 %	39 %	35 %	38 %	38 %	35 %	37 %	37 %	41 %	40 %
5.a.2 Ofte risikofyllt arbeid	29 %	28 %	27 %	27 %	29 %	27 %	26 %	27 %	26 %	25 %	28 %	32 %	29 %	30 %	31 %	34 %	32 %
5.b.1 Tidspress noen ganger eller oftere	42 %	42 %	42 %	40 %	41 %	40 %	41 %	39 %	38 %	37 %	36 %	32 %	36 %	38 %	37 %	31 %	31 %
5.b.2 Ofte utslitt etter jobb	32 %	33 %	32 %	31 %	32 %	33 %	28 %	29 %	29 %	32 %	31 %	28 %	29 %	31 %	32 %	29 %	31 %
5.b.3 Ofte stressende arbeid*	31 %	31 %	30 %	29 %	31 %	31 %	29 %	27 %	29 %	26 %	30 %	27 %	29 %	30 %	31 %	27 %	30 %
5.b.4 God jobb–hjem-balanse*	62 %	60 %	60 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	65 %	64 %	63 %	70 %	68 %	64 %	64 %	57 %	61 %
5.c.1 Interessant jobb	80 %	79 %	78 %	79 %	80 %	78 %	80 %	77 %	77 %	78 %	76 %	79 %	78 %	77 %	77 %	74 %	75 %
5.c.2 Kan jobbe selvstendig	84 %	84 %	86 %	84 %	85 %	84 %	85 %	83 %	84 %	83 %	84 %	83 %	84 %	82 %	82 %	79 %	79 %
5.c.3 Høy mestring i arbeidet*	86 %	84 %	85 %	82 %	84 %	87 %	87 %	84 %	84 %	85 %	83 %	84 %	82 %	81 %	81 %	80 %	74 %
5.c.4 Høy grad av mening og positive utfordringer*	74 %	73 %	72 %	72 %	73 %	76 %	78 %	74 %	73 %	73 %	74 %	77 %	74 %	73 %	73 %	72 %	68 %
5.c.5 Fornøyd i jobb						80 %	82 %	79 %	77 %	77 %	78 %	79 %	78 %	75 %	75 %	73 %	74 %

*Signifikant endring fra 2024 til 2025.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

- Det har vært en bedring i jobb–hjem-balanse i 2025.
- Færre opplever en høy grad av mestring i jobben i 2025.
- Færre opplever en høy grad av mening og positive utfordringer i 2025.
- Personer som jobber i barnehage og skole, offentlig sentralforvaltning eller pleie og omsorg oppgir mindre grad av mening og mestring i arbeidet sitt.

Dette kapittelet analyserer arbeidsvilkårene i Norge ved å måle både fysiske og psykososiale faktorer. Vi ser på fysiske belastninger som hardt og risikofyllt arbeid, samt psykososiale aspekter som balansen mellom krav, stress og ressurser som selvstendighet, mestring og jobbtilfredshet.

For arbeidsmarkedet som helhet er bildet blandet i 2025. På den positive siden har balansen mellom jobb og hjem, som var på et historisk lavmål i 2024, bedret seg noe (til 61 prosent). I negativ retning ser vi imidlertid en økning i rapportert stress, samtidig som færre opplever høy grad av mestring og mening i arbeidet sitt.

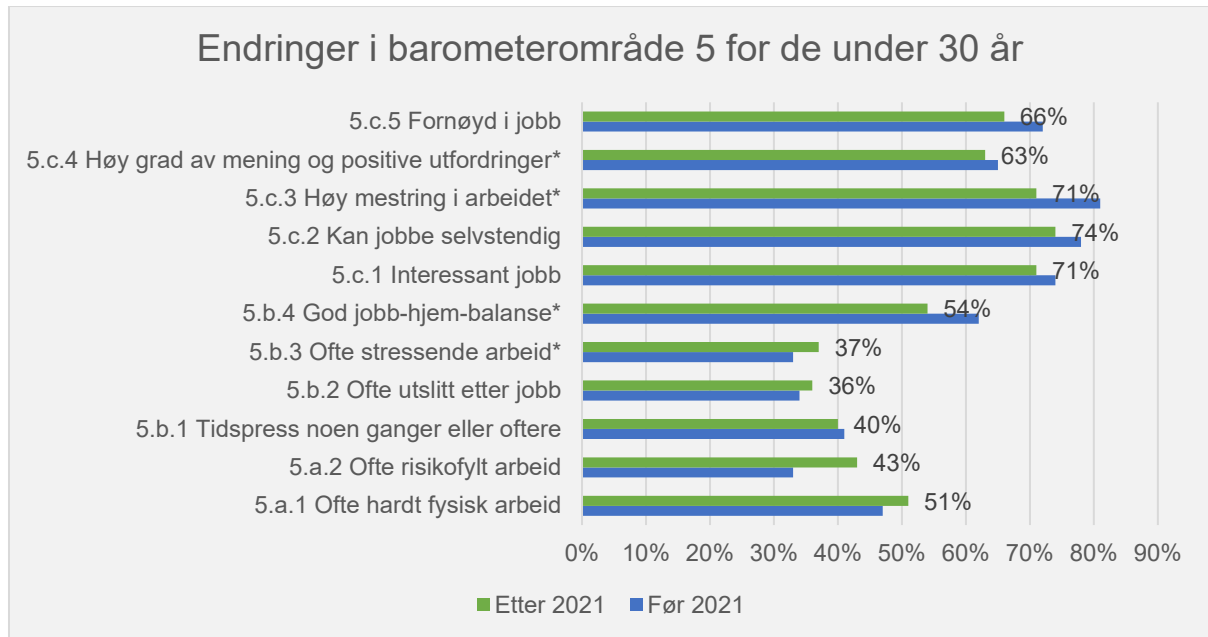
Unge voksne opplever en forverring i arbeidsforhold etter pandemien

Selv om de årlige endringene for hele arbeidsstyrken er moderate, avdekkes en større endring når vi ser spesifikt på arbeidstakere under 30 år og sammenligner perioden før og etter pandemien.

Som figur 39 viser, har unge voksnes opplevelse av de positive sidene ved jobben falt markant. Andelen som opplever høy grad av mestring, har sunket fra 81 prosent før pandemien til 71 prosent etter. Samtidig har de negative sidene ved arbeidet blitt mer fremtredende, der for eksempel andelen som ofte føler seg utslitt etter jobb, har økt fra rundt 34 prosent til 36 prosent. Når vi ser på økningen i andelen som opplever arbeidet som risikofyllt er økningen stor, fra 33 prosent til 43 prosent. Blant alle disse negative utviklingene finnes det et område som har forbedret seg for de unge. De opplever mindre tidspress på jobben.

Selv om denne utviklingen er bekymringsfull, er det viktig å huske at de under 30 utgjør en relativt liten andel av arbeidsstyrken. Det er også for tidlig å si om dette er en varig endring for denne generasjonen (en kohorteffekt), eller om det speiler at det generelt har blitt tøffere å være ung i arbeidslivet (en alderseffekt). Uansett er det et tydelig signal om at de yngste arbeidstakerne opplever en mer krevende hverdag enn før. Forverringen i arbeidsforhold kan dermed bidra til å forklare den økte helsebekymringen vi så i kapittel 3.

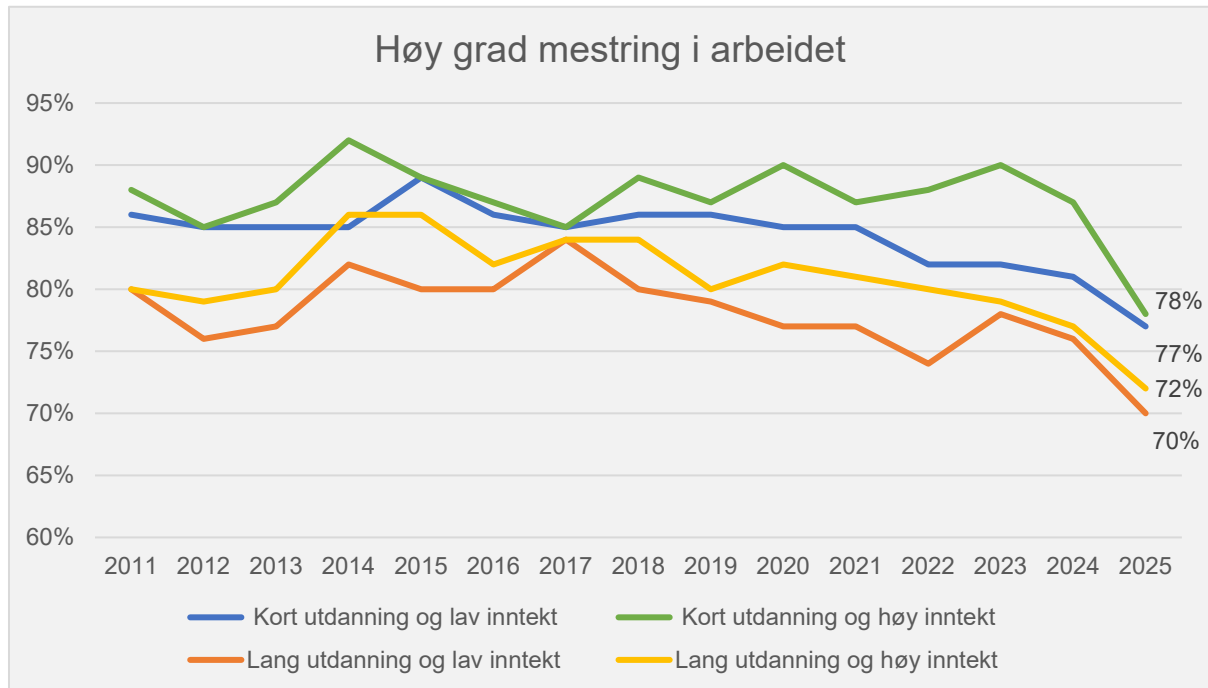
De negative verdiene for noen av indikatorene innen arbeidsvilkår, stress og mestring er ikke så overraskende da andre studier også finner en nedgang i for eksempel jobbtilfredshet, jobbmotivasjon og jobbtilhørighet etter 2019 (Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), 2024).



Figur 39: Endringer i barometerområde 5 for de under 30 år, før 2021 (n = 1829–1862) og etter 2021 (n = 1599–1625).

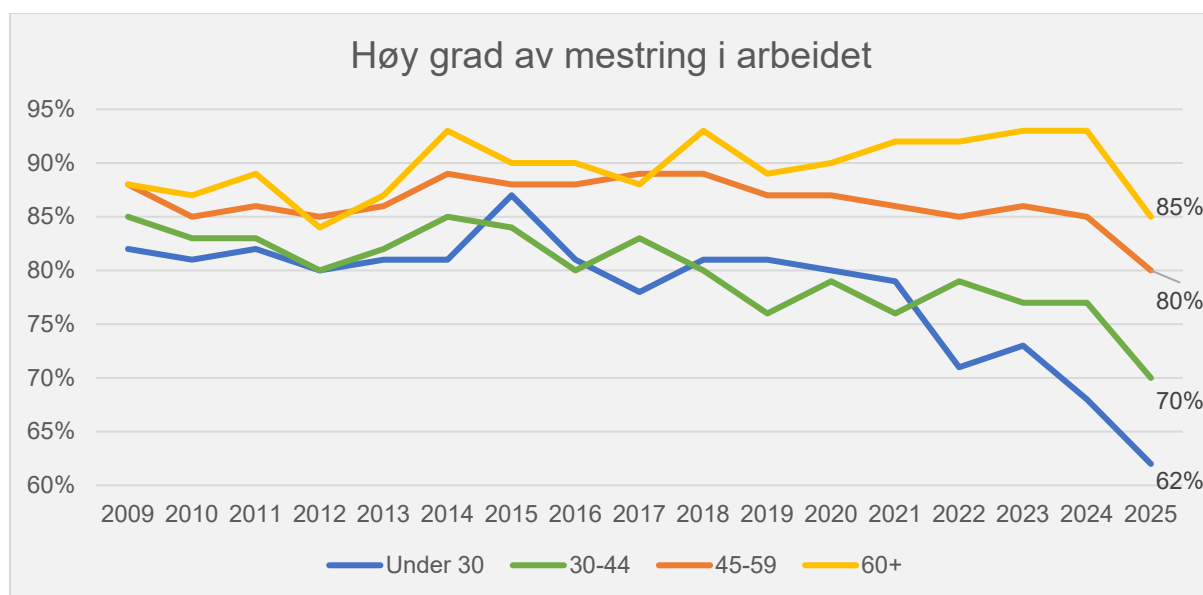
Synkende grad av mestring

Den høyeste graden av opplevd mestring finnes blant arbeidstakere i yrker som krever kort utdanning (se figur 40). En sammenligning over tid viser en identisk rangering av de fire arbeidslivssegmentene i 2009 og 2025, hvilket indikerer fravær av store relative utviklingstrekk. Det observeres imidlertid en generell nedgang i mestringsfølelsen, en trend som ser ut til å ha startet rundt 2021.



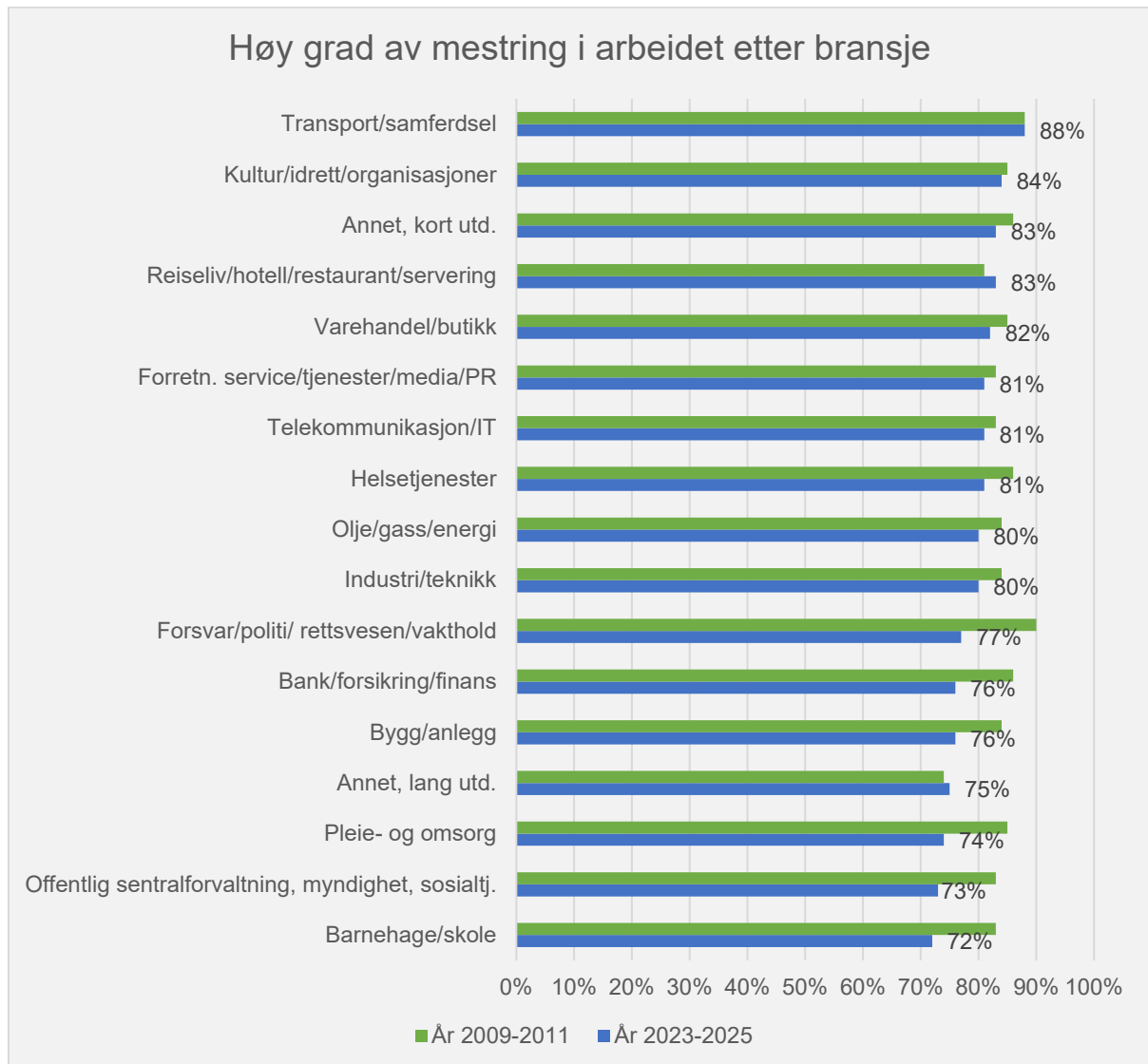
Figur 40: Høy grad mestring i arbeidet, etter inntekt og utdanning (n = 369–1581).

Når dataene brytes ned på alder, fremkommer det at eldre arbeidstakere jevnt over opplever en høyere grad av mestring (se figur 41). Mens forskjellene tidligere var relativt små, og målingene for aldersgruppene tidvis krysset hverandre, er ikke dette lenger tilfellet. Siden 2021 har mestringsnivået for yngre grupper konsekvent vært lavere enn for eldre grupper. Mye tyder derfor på at alder har blitt en sterkere forklaringsfaktor for opplevd mestring enn både utdanning og inntekt. Når det kommer til kjønn, har graden av mestring vært relativt lik over tid, men i år oppgir kvinner 5 prosentpoeng mindre grad av mestring (ikke vist i figur).



Figur 41: Høy grad mestring i arbeidet, etter alder (n = 151–2145).

For en dypere forståelse av utviklingen er det nødvendig å analysere bransjespesifikke endringer. Det er mulig at de økte aldersforskjellene kan tilskrives endringer i bransjer med en overvekt av enten yngre eller eldre arbeidstakere. Figur 42 illustrerer langtidstrender ved å kontrastere de tidligste og seneste årene i datamaterialet, for å utvide antall observasjoner og fange de største endringene. Resultatene viser en spesielt negativ utvikling innen barnehage og skole, offentlig sentralforvaltning, pleie og omsorg og forsvar, politi og rettsvesen. Motsatt finner man en positiv utvikling i reiseliv, hotell og servering.

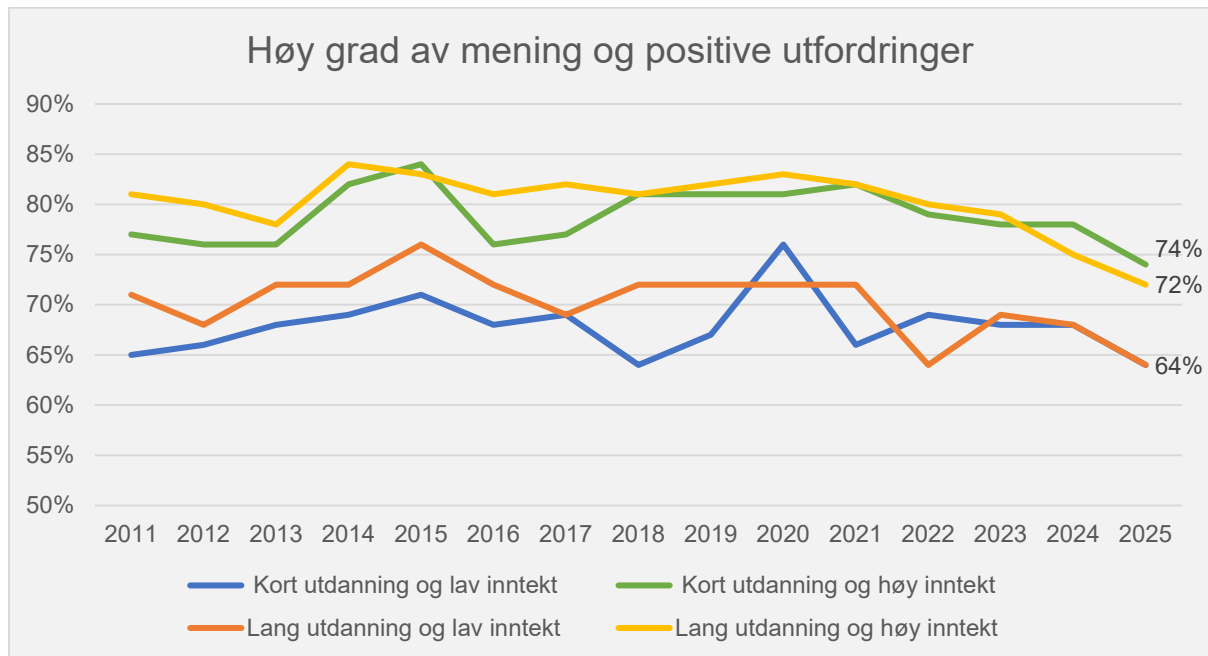


Figur 42: Høy grad av mestring i arbeidet etter bransje og periode, År 2023–2025 (n = 195–606), År 2009–2011 (n = 142–917).

Synkende grad av mening og positive utfordringer

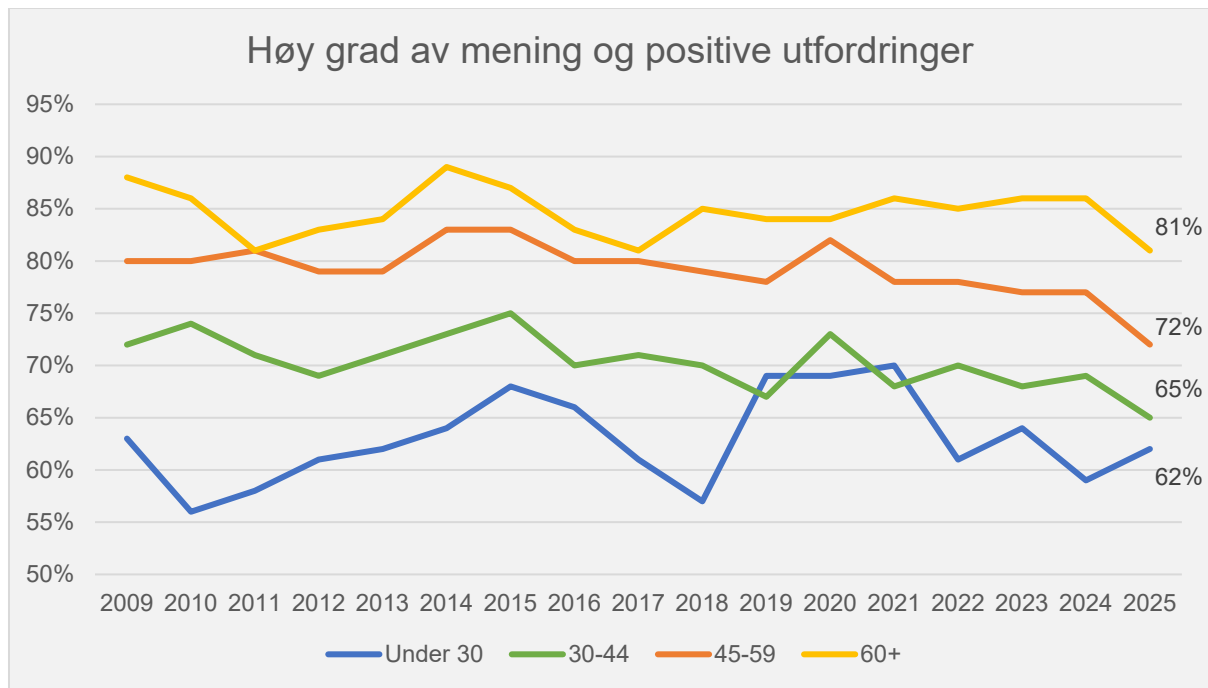
I motsetning til mestring, hvor utdanningsnivå fremstår som den viktigste faktoren, er det inntekt som ser ut til å dominere for opplevelsen av mening og positive utfordringer (se figur 43). Et høyt inntektsnivå sammenfaller med en høyere rapportert grad av mening og utfordringer, mens et lavt

inntektsnivå indikerer det motsatte. Utdanning ser ikke ut til å ha en signifikant korrelasjon. Over tid følger de relative forholdene mellom de fire arbeidslivssegmentene hverandre, uten at det observeres en like sterk generell nedadgående tendens for denne indikatoren over tid, slik som vi har funnet for opplevelsen av mestring. Dette er et interessant funn, ettersom de to områdene er korrelerte (0.3), men tydeligvis ikke i en slik grad at de fanger opp identiske trender. Det er likevel en klar nedadgående trend for mening og positive utfordringer de siste fem årene, fra toppunktet i 2020.



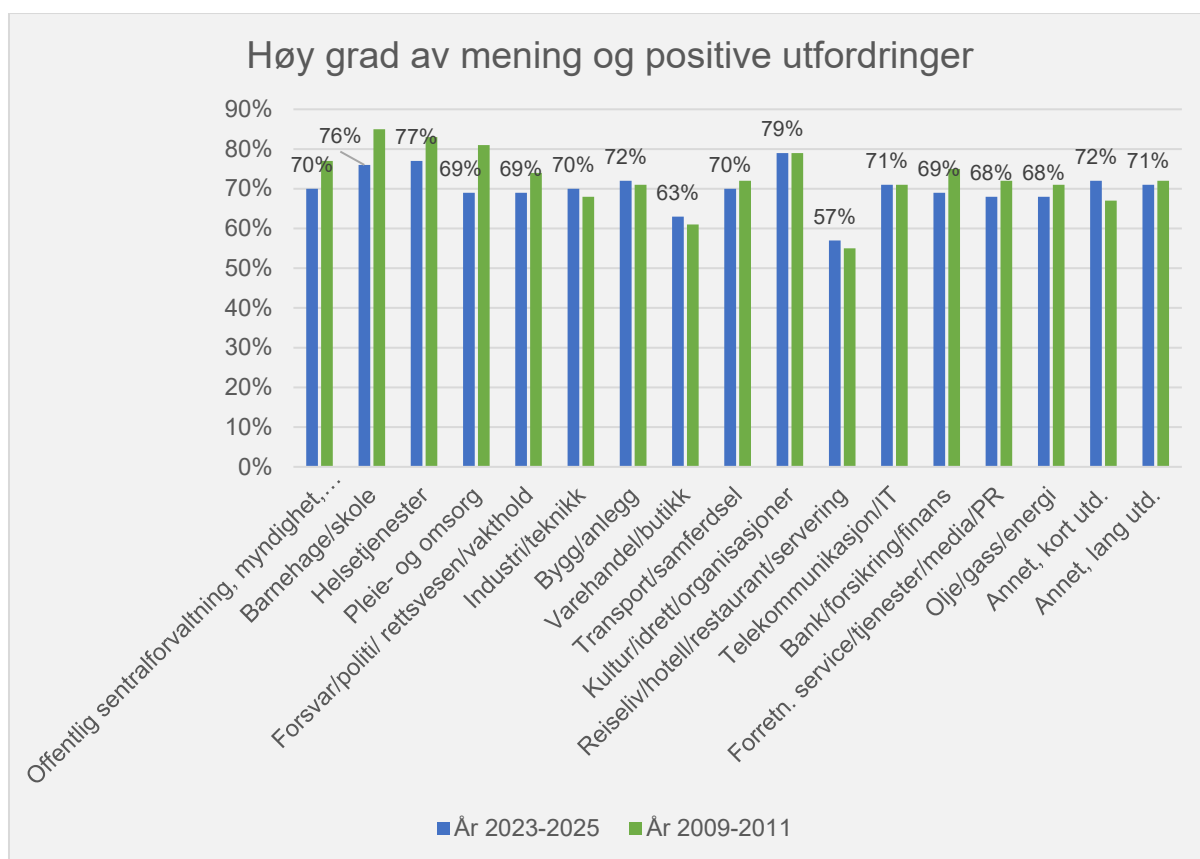
Figur 43: Høy grad av mening og positive utfordringer etter inntekt og utdanningsnivå (n = 369–1578).

Det er interessant å merke seg i figur 44 at forskjellene mellom aldersgruppene fremstår som konstante over tid. Videre indikerer dataene at yngre arbeidstakere har gjennomgått perioder med betydelige svingninger tidligere. Disse sykliske variasjonene, med en varighet på 3 til 5 år, gjør det utfordrende å konkludere hvorvidt det har funnet sted noen langsiktige endringer for denne gruppen de siste 7–8 årene med hensyn til mening og positive utfordringer.



Figur 44: Høy grad av mening og positive utfordringer etter alder (n = 150–2044).

Figur 45 illustrerer at flere av bransjene med redusert mestring også viser en nedgang i opplevelsen av mening og positive utfordringer. Igjen er barnehage og skole, offentlig sentralforvaltning og pleie og omsorg representert, i tillegg til helsetjenester. Motsatt utvikling observeres i reiseliv, hotell og servering, hvor en økende andel rapporterer høyere verdier de tre siste årene sammenlignet med barometerets tre første måleår. Dette sammenfaller i stor grad med funnene fra mestring i arbeidet, noe som tyder på en generell svekkelse av arbeidsforholdene i disse bransjene.



Figur 45: Høy grad av mening og positive utfordringer etter periode, år 2023–2025 ($n = 195-1117$), år 2009–2011 ($n = 154-917$).

Barometerverdi 6. Kompetanse

Barometerverdi 6: Kompetanse 2009–2025. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt. Grå linje har ikke definert toppverdi.

6. Kompetanse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
6.1 Verdsatt	44 %	39 %	41 %	43 %	44 %	44 %	48 %	48 %	52 %	49 %	50 %	48 %	50 %	50 %	48 %	45 %	44 %
6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling	54 %	50 %	52 %	53 %	55 %	56 %	59 %	60 %	58 %	58 %	60 %	62 %	62 %	63 %	62 %	64 %	64 %
6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse	32 %	33 %	32 %	33 %	33 %	32 %	35 %	34 %	35 %	34 %	34 %	33 %	35 %	35 %	33 %	34 %	34 %
6.4 Tilstrekkelig kompetanse*	52 %	50 %	52 %	53 %	52 %	54 %	52 %	53 %	54 %	54 %	53 %	54 %	51 %	49 %	49 %	49 %	45 %
6.5 Sysselsatte i formell utdanning AKU (1 år forsinket)**	18 %	18 %	15 %	15 %	17 %	18 %	15 %	16 %	15 %	15 %	15 %	14 %	15 %	17 %	19 %		19 %
6.6 Sysselsatte i ikke-formell opplæring AKU (1 år forsinket)**	54 %	50 %	46 %	47 %	50 %	51 %	47 %	50 %	49 %	47 %	48 %	47 %	49 %	42 %	48 %		53 %
6.7 Interesse for etter- og videreutdanning***	64 %	64 %	60 %	59 %	58 %	57 %	55 %	56 %	53 %	53 %	51 %	50 %	49 %	44 %	48 %	45 %	46 %

*Signifikant endring fra 2024 til 2025. **Gått over til oppdatering annet hvert år. ***2009, 2012 og 2014: imputert gjennomsnittsverdi fra årene før og etter.

6. Kompetanse

- De fleste arbeidstakere opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseutvikling, men det er forskjeller i faktisk tilgang og deltagelse.
- Opplevelsen av å ha tilstrekkelig kompetanse har falt siden 2020, særlig blant kvinner og de yngste arbeidstakerne.
- Tilrettelegging for videreutvikling synker med ansiennitet.

En rekke offentlige utredninger, stortingsmeldinger og rapporter understreker behovet for livslang læring (Kunnskapsdepartementet, 2020, 2023, 2025). Demografiske endringer, teknologisk utvikling, grønn omstilling og globalisering, fører til raske endringer i arbeidslivet som krever at arbeidstakere og arbeidsgivere kontinuerlig utvikler ny kompetanse. Kompetanseutvikling er ikke bare avgjørende for å møte disse utfordringene, med også for å bidra til at flere kan stå i arbeid lenger. Det er viktig for den enkelte, og for samfunnet som helhet ved at arbeid reduserer sosiale og økonomiske forskjeller. Mange bransjer melder om mangel på kvalifisert arbeidskraft. Kompetanseutvikling er dermed nødvendig for å sikre behovene både i offentlig og privat sektor.

Et gjennomgående tema i disse offentlige dokumentene er at alle peker på behovet for fleksible og tilgjengelige opplæringstilbud som kan tilpasses ulike livsfaser og arbeidsforhold. Samarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere, utdanningsinstitusjoner og myndigheter trekkes fram som avgjørende for å lykkes med livslang læring og kompetanseutvikling. I tillegg understrekes betydningen av et godt partssamarbeid mellom fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner og staten.

I barometerområde 6 samler vi ulike indikatorer knyttet til kompetanse, som måler både den enkeltes muligheter og deltagelse, samt arbeidsgivers tilrettelegging for kompetanseutvikling. Overordnet er det få endringer i indikatorene knyttet til dette barometerområdet fra 2024 til 2025.

Andelen som føler at kompetansen blir verdsatt på arbeidsplassen er 44 prosent, omtrent på samme nivå som året før. Over tid har det vært en økning i andelen som oppgir at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling av kompetanse. Denne andelen har steget fra 50 prosent i 2010 til 64 prosent i både 2024 og 2025. Samtidig svarer omtrent en tredjedel av de spurte at deres kompetanse blir brukt i tilstrekkelig grad.

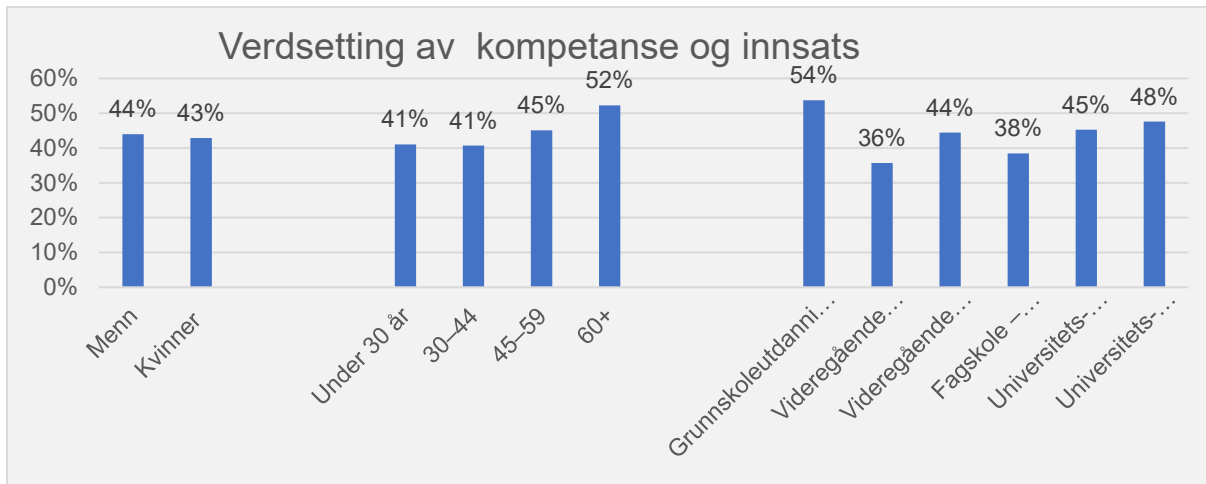
Det er en nedgang i andelen som svarer at de har nok kompetanse og kan oppfylle kravene som stilles i jobben, fra 49 prosent i 2024 til 45 prosent i 2025. Denne indikatoren har vist en fallende trend over flere år, men nedgangen fra 2024 til 2025 er mer markant enn tidligere. På den positive siden ser det ut til at interessen for etter- og videreutdanning har stabilisert seg. I 2025 oppgir 46 prosent at de er interessert i dette, noe som er omtrent på samme nivå som i 2024 (45 prosent).

Verdsatt på jobb? Utdanning, alder og ansettelsesform spiller en rolle

Det å oppleve at innsatsen og kompetansen man har blir verdsatt på jobben er viktig for å gjøre en god jobb, det er viktig for arbeidsmiljøet og for at arbeidsgiver skal kunne beholde viktig kompetanse. Denne indikatoren er satt sammen av to spørsmål; ett om kompetansen blir verdsatt på jobb og ett om innsatsen man gjør på jobb blir verdsatt. Indikatoren har variert noe over tid. I 2010 var andelen som opplevde at innsats og kompetanse ble verdsatt på sitt laveste med 39 prosent. Andelen steg jevnt til 52 prosent i 2017, men har siden falt til 44 prosent i 2025.

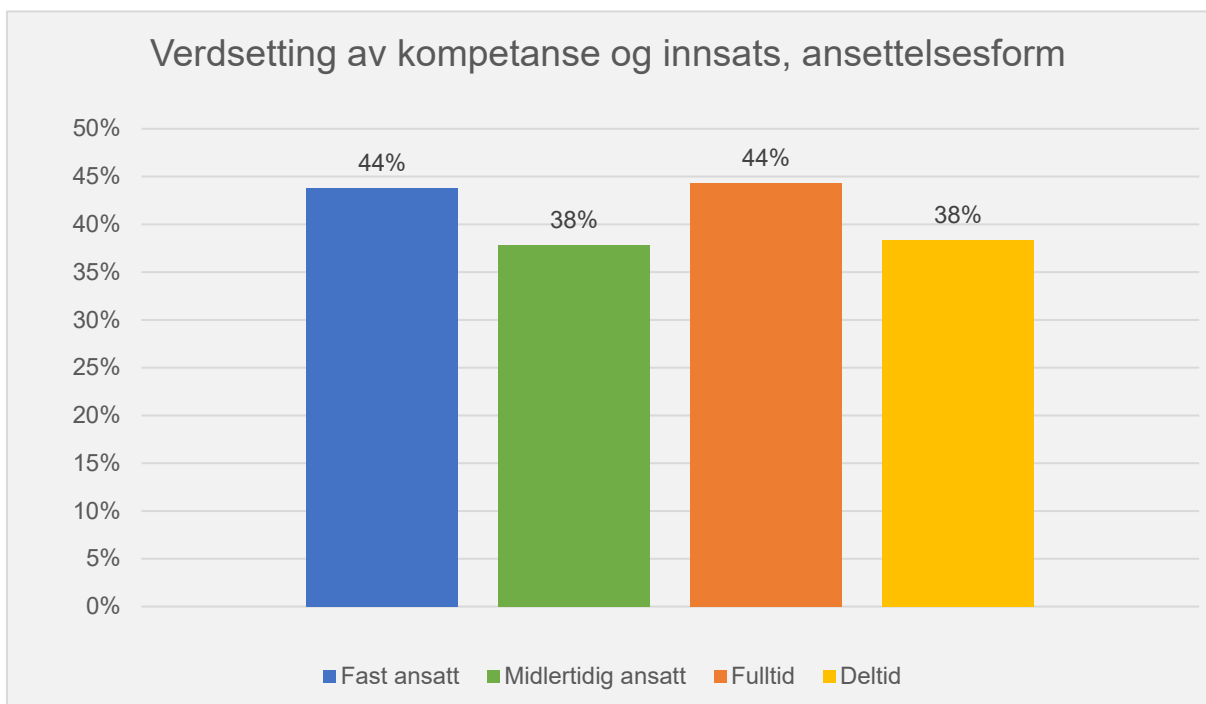
Som figur 46 viser, er det liten forskjell mellom kjønn når det gjelder opplevelsen av å bli verdsatt på jobb. Dette er et positivt trekk ved norsk arbeidsliv. Derimot øker andelen som følger seg verdsatt med alderen. Andelen er høyest for dem som har mer enn 4 års utdanning på høyskole og universitet. I denne gruppen oppgir 48 prosent at de føler seg verdsatt på jobben, sammenlignet med 36 prosent av dem som har videregående allmennfag som utdanning.

Andelen er også høy for dem som har grunnskoleutdanning som høyest fullførte utdanning, men her er utvalget lite slik at det er vanskelig å si noe sikkert om denne.

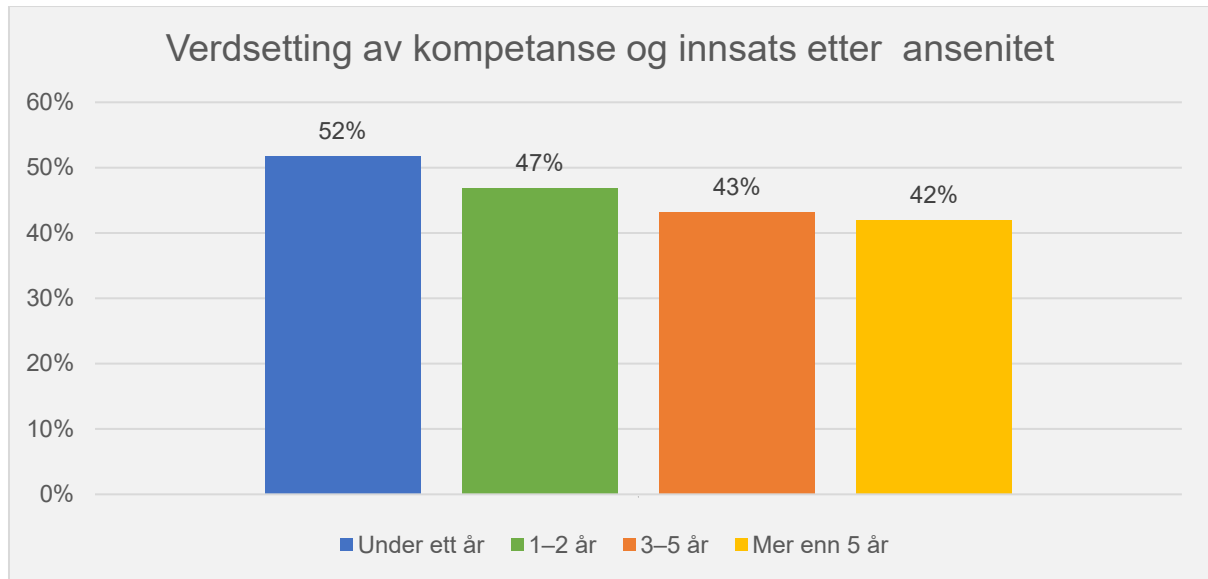


Figur 46: Verdsetting av kompetanse og innsats, etter kjønn ($n = 1371\text{--}1421$), alder ($n = 241\text{--}1251$) og utdanning ($n = 99\text{--}693$).

Ansettelsesform og arbeidstid spiller også en rolle (se figur 47 og figur 48). Blant fast ansatte og fulltidsansatte oppgir 44 prosent at de føler seg verdsatt, mens andelen er lavere (38 prosent) blant midlertidig ansatte og deltidsansatte. Opplevelsen av å bli verdsatt ser ut til å avta med økende ansiennitet. Over 50 prosent av dem med under ett års erfaring svarer at deres innsats og kompetanse blir verdsatt, mens denne andelen synker med 10 prosentpoeng for dem som har mer enn fem års erfaring.



Figur 47: Verdsetting av kompetanse og innsats etter stillingsstørrelse ($n = 341\text{--}2444$) og tilknytningsform ($n = 102\text{--}2682$).

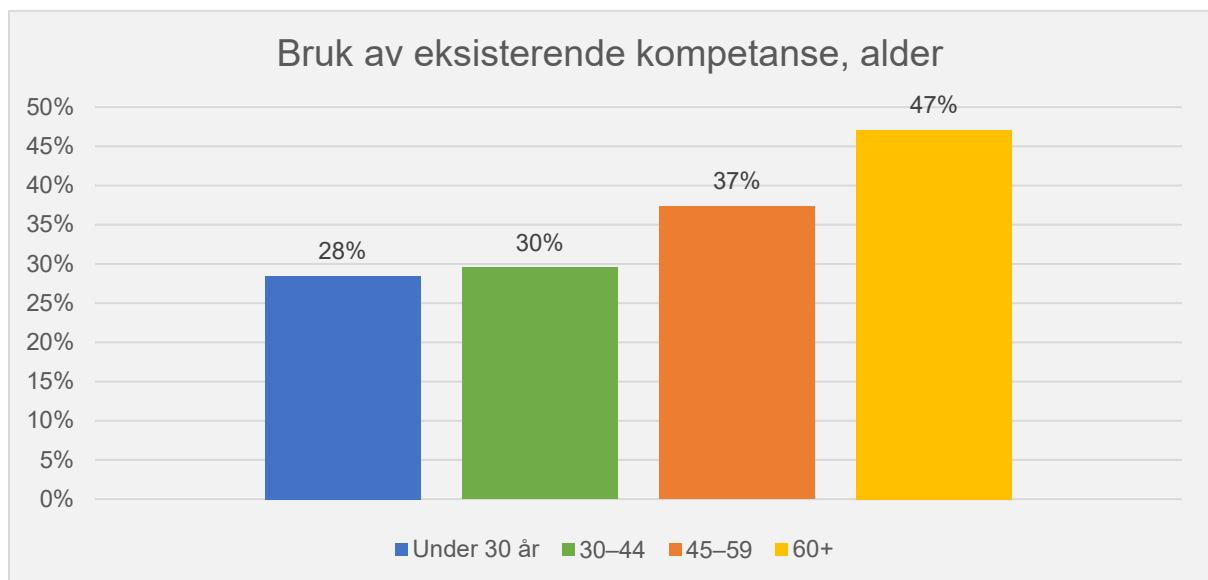


Figur 48: Verdsetting av kompetanse og innsats etter ansenitet (n = 54–1729).

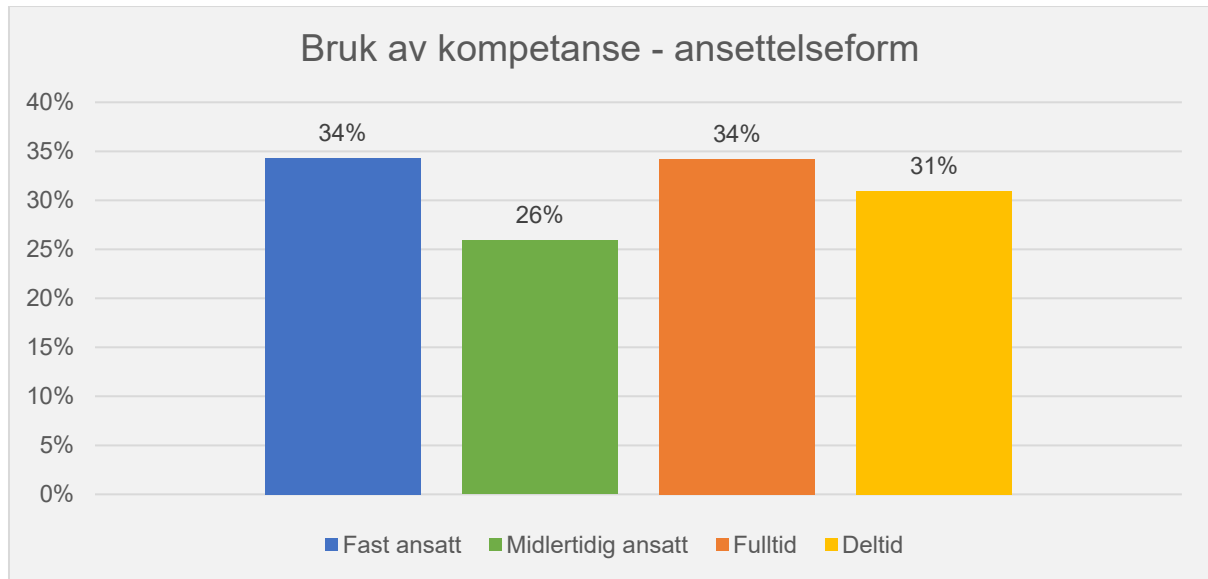
Får arbeidstakere brukt kompetansen sin på jobben?

For at arbeidstakere skal oppleve jobben som meningsfull, er det avgjørende at oppgavene de utfører samsvarer med deres kompetanse.

Opplevelsen av å få brukt kompetansen man har, øker med alderen (se figur 49). Figur 50 viser at fast ansatte i noe høyere grad svarer at de får brukt kompetansen sin (34 prosent) sammenlignet med midlertidig ansatte (26 prosent). Det er imidlertid små forskjeller mellom dem som jobber fulltid (34 prosent) og deltid (32 prosent).

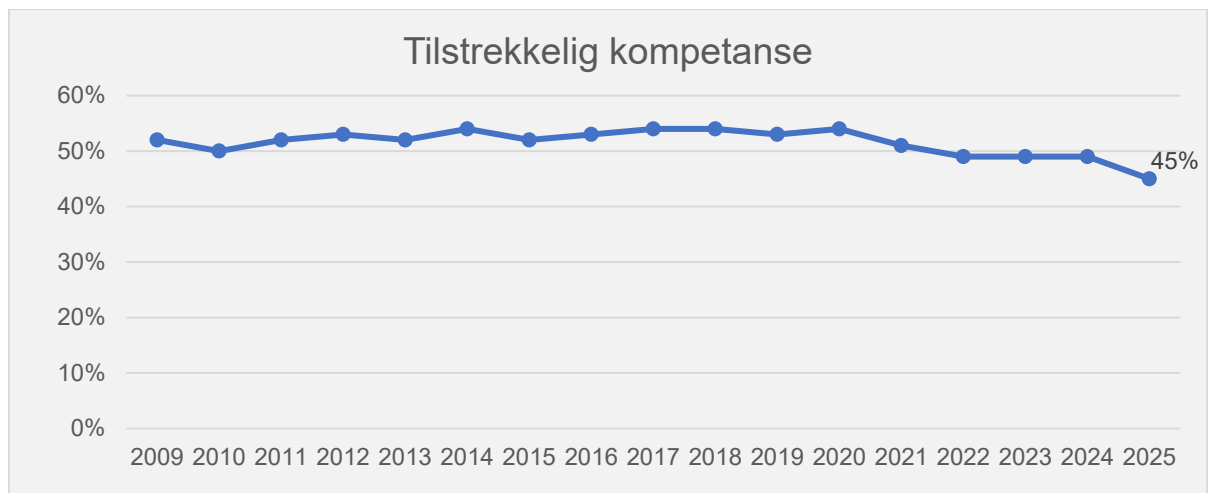


Figur 49: Utnyttelse av eksisterende kompetanse etter alder (n = 242–1247).



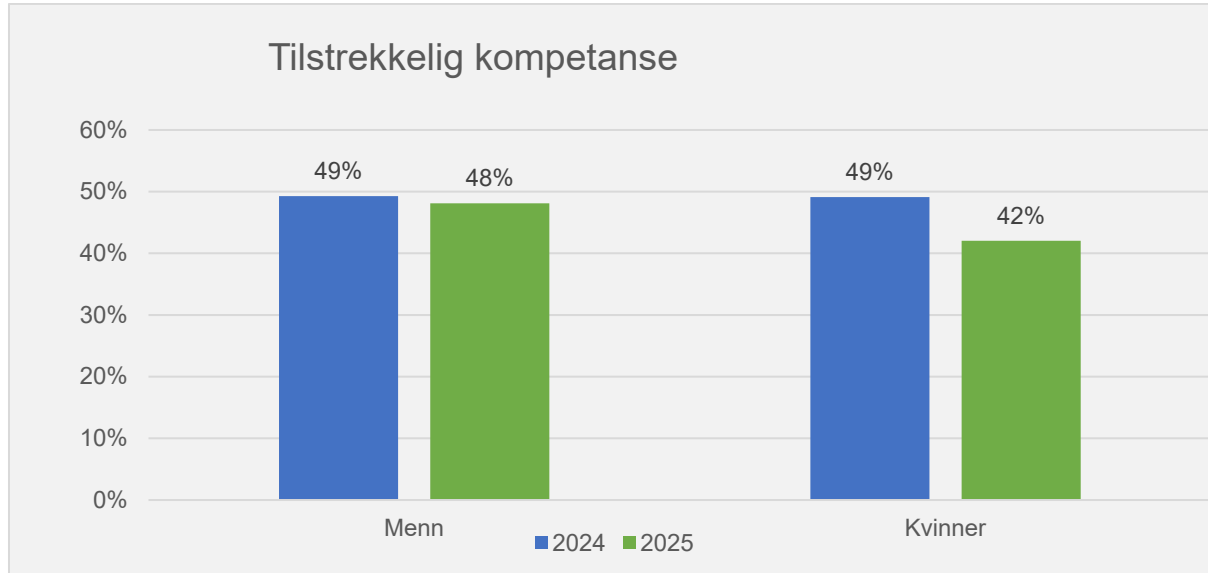
Figur 50: Utnyttelse av eksisterende kompetanse etter stillingsstørrelse (n = 340–2440) og tilknytningsform (n = 102–2677).

Det er også viktig at arbeidsgivere sikrer at arbeidstakere har den kompetansen som kreves for å utføre arbeidsoppgavene sine. Vi spør derfor arbeidstakere om de opplever å ha nok og riktig kompetanse til å møte kravene i jobben. Mellom 2010 og 2020 økte andelen som svarte at de har tilstrekkelig kompetanse til 54 prosent, men denne andelen har gradvis falt til 45 prosent i 2025 (se figur 51).



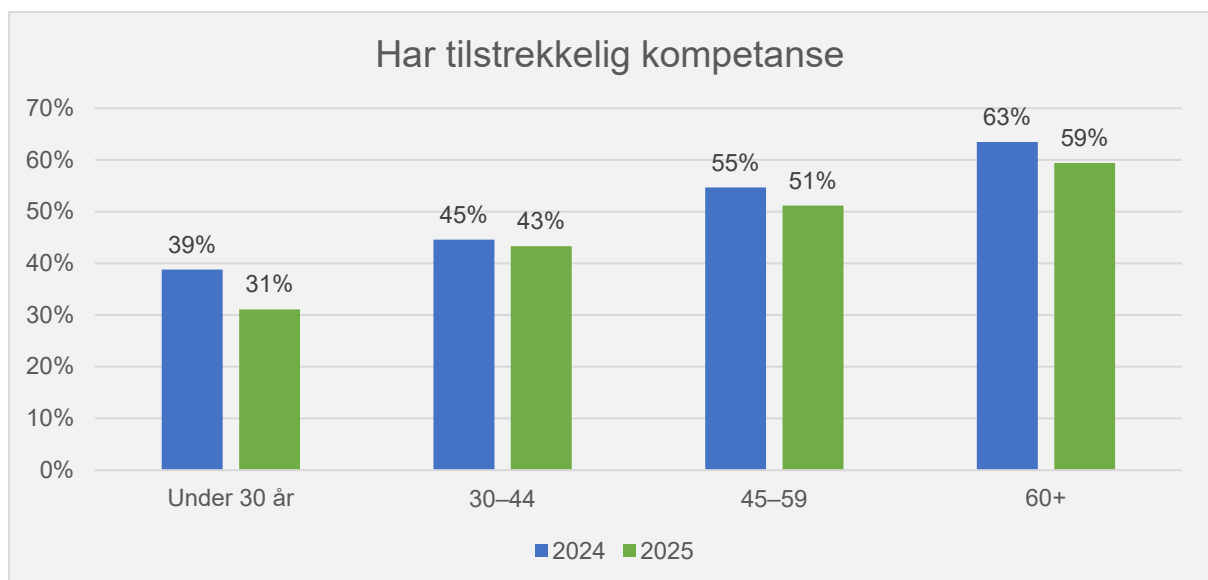
Figur 51: Tilstrekkelig kompetanse etter år (n = 993–4690).

Figur 52 viser at det er særlig blant kvinner at andelen som opplever å ha tilstrekkelig kompetanse har gått ned. I 2024 var andelen lik for både kvinner og menn, med 49 prosent. I 2025 har andelen for kvinner falt til 42 prosent, mens andelen for menn er uendret på 48 prosent. Dette kan muligens sees i sammenheng med funnene i kapittel 3 om at kvinner i år er mer pessimistiske med tanke på omstilling og nedbemanning, og at de i kapittel 5 ser ut til å føle mindre mestring i jobben.



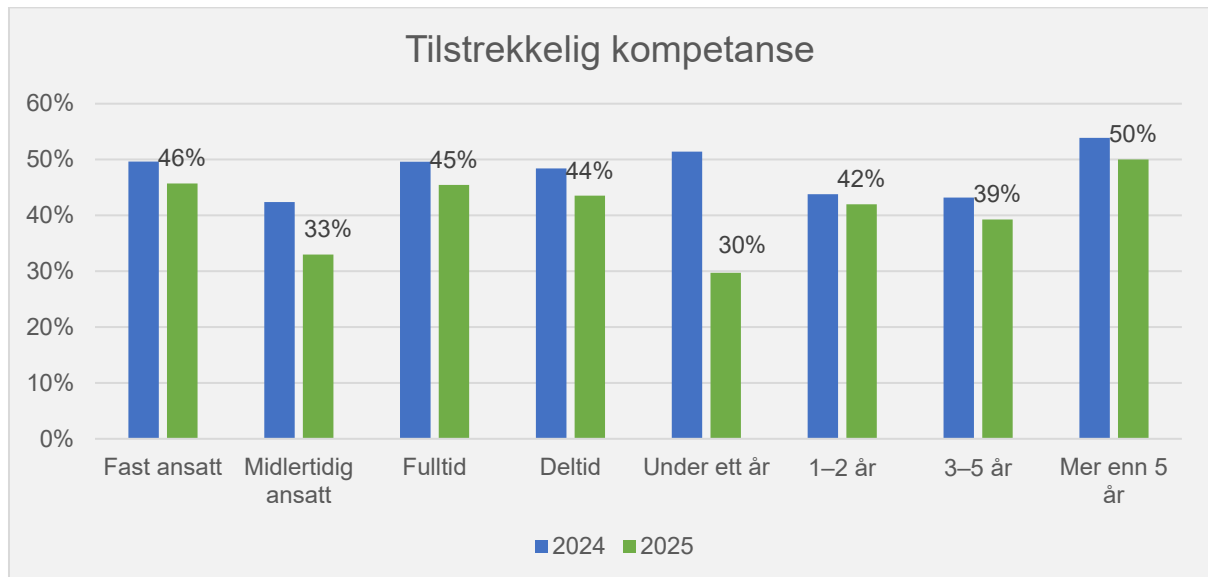
Figur 52: Tilstrekkelig kompetanse etter kjønn og år (n = 1371–1594).

Som figur 53 viser, øker opplevelsen av å ha tilstrekkelig kompetanse med alderen. Likevel ser vi en nedgang i alle aldersgrupper fra tidligere år, med den største reduksjonen blant arbeidstakere under 30 år.



Figur 53: Tilstrekkelig kompetanse etter alder og år (n = 242–1255).

Fast ansatte oppgir oftere at de har tilstrekkelig kompetanse (46 prosent) sammenlignet med midlertidig ansatte (33 prosent). Derimot er det ingen forskjell mellom fulltids- og deltidsansatte. Opplevelsen av å ha tilstrekkelig kompetanse øker også med ansiennitet, men det er blant dem med under ett års erfaring at nedgangen har vært størst (se figur 54).

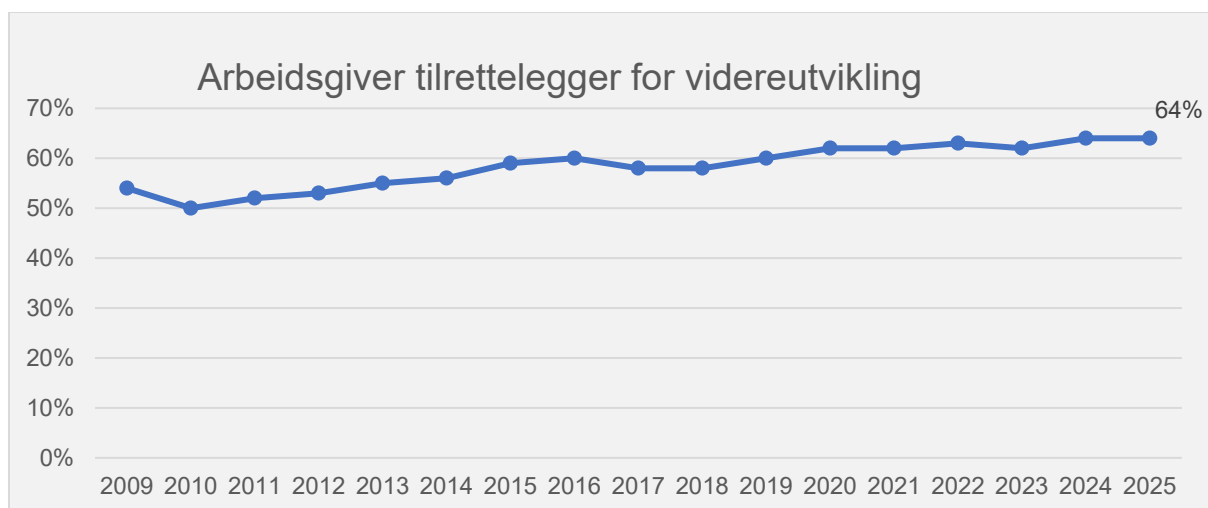


Figur 54: Tilstrekkelig kompetanse etter stillingsstørrelse (n = 341–2622), tilknytningsform (n = 103–2869), ansiennitet (n = 107–1729).

Økt tilrettelegging for kompetanseutvikling på arbeidsplassen

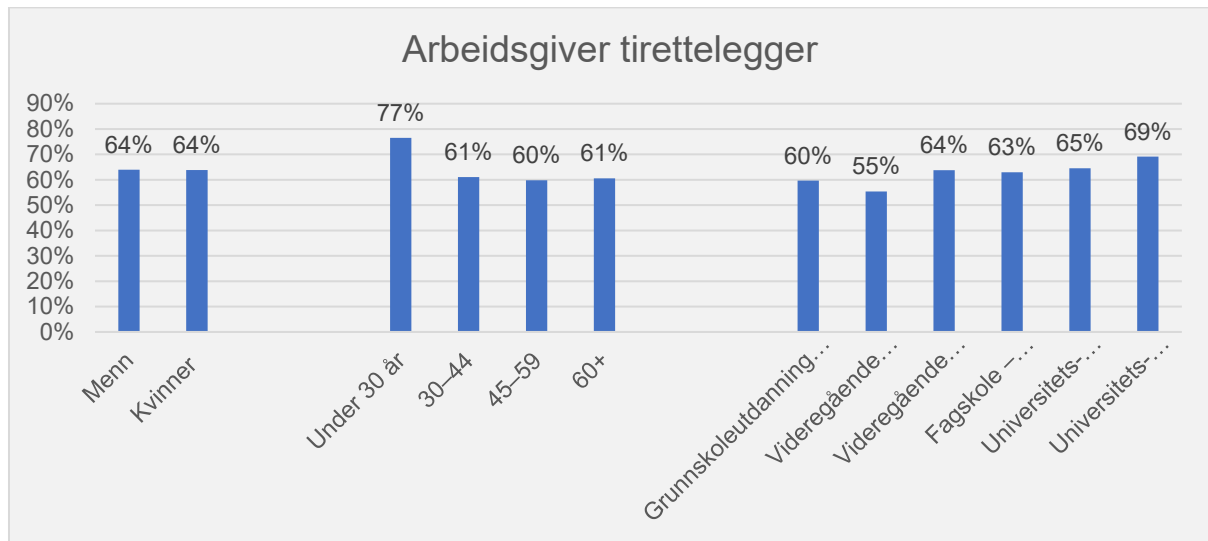
For at arbeidstakere skal kunne stå lenge i arbeid, er det viktig at arbeidsgivere legger til rette for faglig utvikling. Dette inkluderer både kompetanseutvikling på arbeidsplassen og mer formell etter- og videreutdanning.

Som figur 55 viser, har andelen arbeidstakere som opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling, økt over tid. I 2010 var andelen 50 prosent, mens den i 2025 har økt til 64 prosent. Det er ingen endring fra 2024 til 2025.

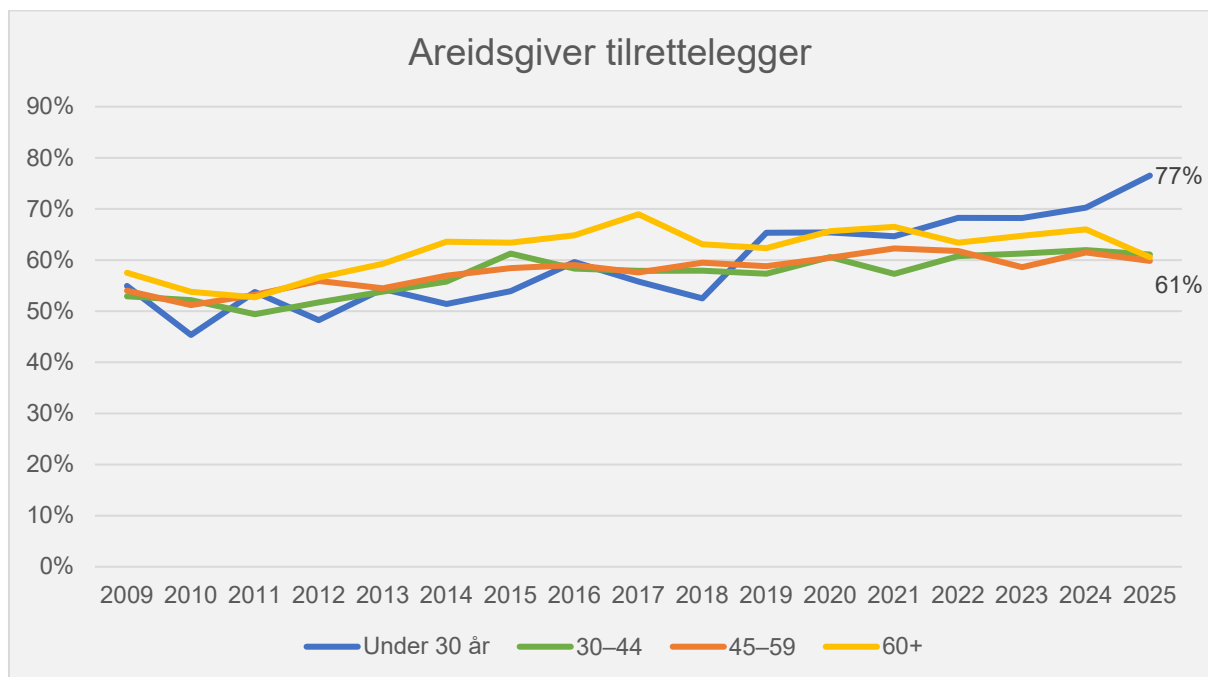


Figur 55: Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling etter år (n = 994–4685).

Yngre arbeidstakere (under 30 år) opplever i større grad at arbeidsgiver tilrettelegger for deres kompetanseutvikling (se figur 56). I denne gruppen svarer 77 prosent at arbeidsgiver legger til rette, sammenlignet med 60 prosent blant eldre arbeidstakere. Som figur 57 viser så er det også blant de yngste at vi har sett den sterkeste veksten siden 2009.



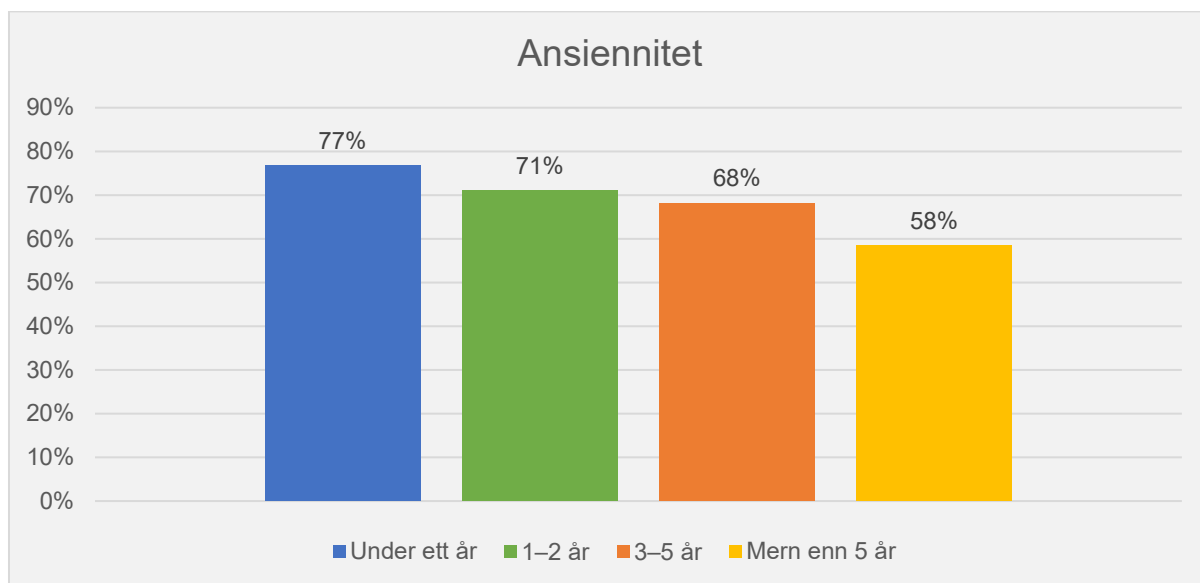
Figur 56: Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling etter kjønn (n = 1368–1419), alder (n = 242–1247) og utdanningsnivå (n = 97–694).



Figur 57: Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling etter alder og år (n = 151–2129).

Det er liten forskjell mellom fast ansatte og midlertidig ansatte når det gjelder opplevelsen av tilrettelegging. Blant fast ansatte svarer 64 prosent at arbeidsgiver tilrettelegger, mot 61 prosent blant midlertidig ansatte. Tilsvarende små forskjeller finnes også mellom fulltids- og deltidsansatte, hvor henholdsvis 64 prosent og 61 prosent opplever tilrettelegging (tall ikke vist).

Som figur 58 viser, opplever arbeidstakere med kortere ansiennitet i større grad at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling. Over 70 prosent av dem med mindre enn to års arbeidserfaring svarer at arbeidsgiver tilrettelegger, mens andelen synker til 58 prosent for dem med mer enn fem års erfaring.



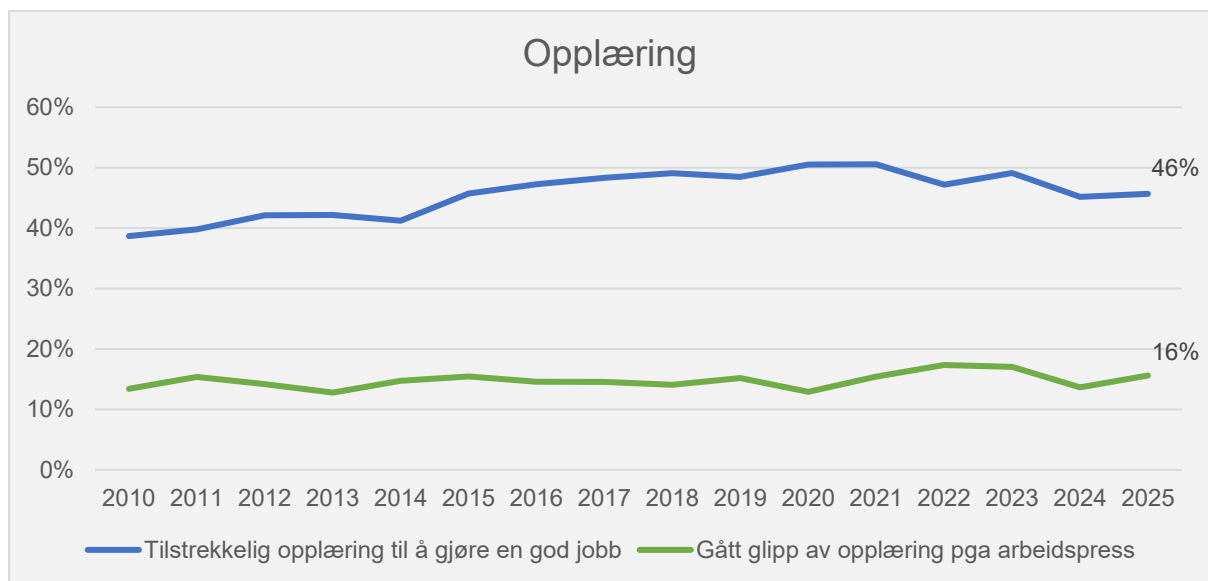
Figur 58: Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling etter ansiennitet (n = 54–1727).

Muligheter for opplæring og arbeidspress på jobben

Vi har to spørsmål som ikke inngår i barometerverdiene, men som er viktige for å forstå arbeidstakernes opplevelse av opplæring og kompetanseutvikling:

1. Får arbeidstakere tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb?
2. Går arbeidstakere glipp av opplærings- og kompetanseutviklingstilbud på grunn av arbeidspress?

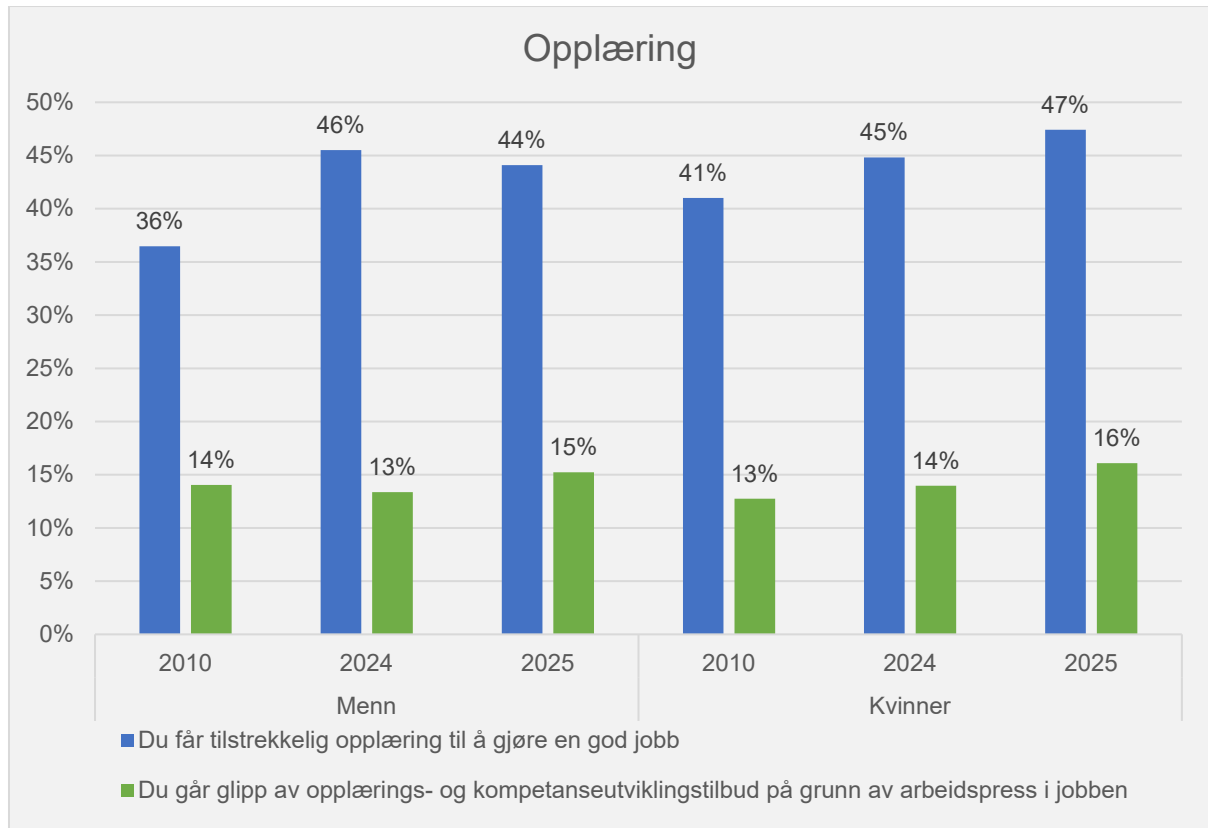
Figur 59 viser at i 2025 svarte 46 prosent at de får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, en andel som har økt over tid. For 15 år siden, i 2010, var andelen 39 prosent. Når det gjelder arbeidspress, rapporterte 16 prosent i 2025 at de har gått glipp av opplæringstilbud på grunn av høyt arbeidspress. Denne andelen har hatt mindre endring over tid.



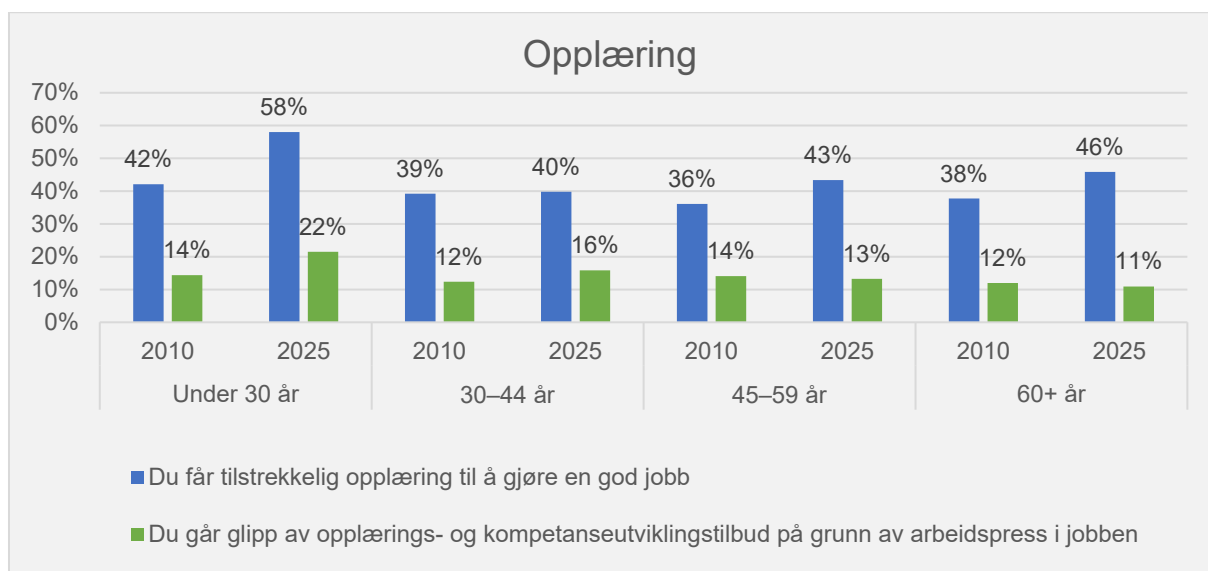
Figur 59: Tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, etter år (n = 2549–4502). Gått glipp av opplæring p.g.a. arbeidspress, etter år (n = 2443–4259).

Som figur 60 viser, er det små endringer fra 2024 til 2025. Over tid har både menn og kvinner opplevd en økning i andelen som får tilstrekkelig opplæring. I 2010 svarte 36 prosent av mennene at de får tilstrekkelig opplæring, andelen økte til 44 prosent i 2025. 41 prosent av kvinnene svarte i 2010 at de får tilstrekkelig opplæring og i 2025 hadde andelen økte til 47 prosent. Det er liten kjønnsforskjell når det gjelder å gå glipp av opplæring på grunn av arbeidspress. 15 prosent av mennene og 16 prosent av kvinnene svarte i 2025 at de hadde gått glipp av opplæring på grunn av arbeidspress.

De under 30 år skiller seg imidlertid ut (se figur 61). I denne gruppen har andelen som får tilstrekkelig opplæring økt fra 42 prosent i 2010 til 58 prosent i 2025. Samtidig er det også i denne aldersgruppen flest som rapporterer at de har gått glipp av opplæring på grunn av arbeidspress. I 2025 gjelder dette 22 prosent.

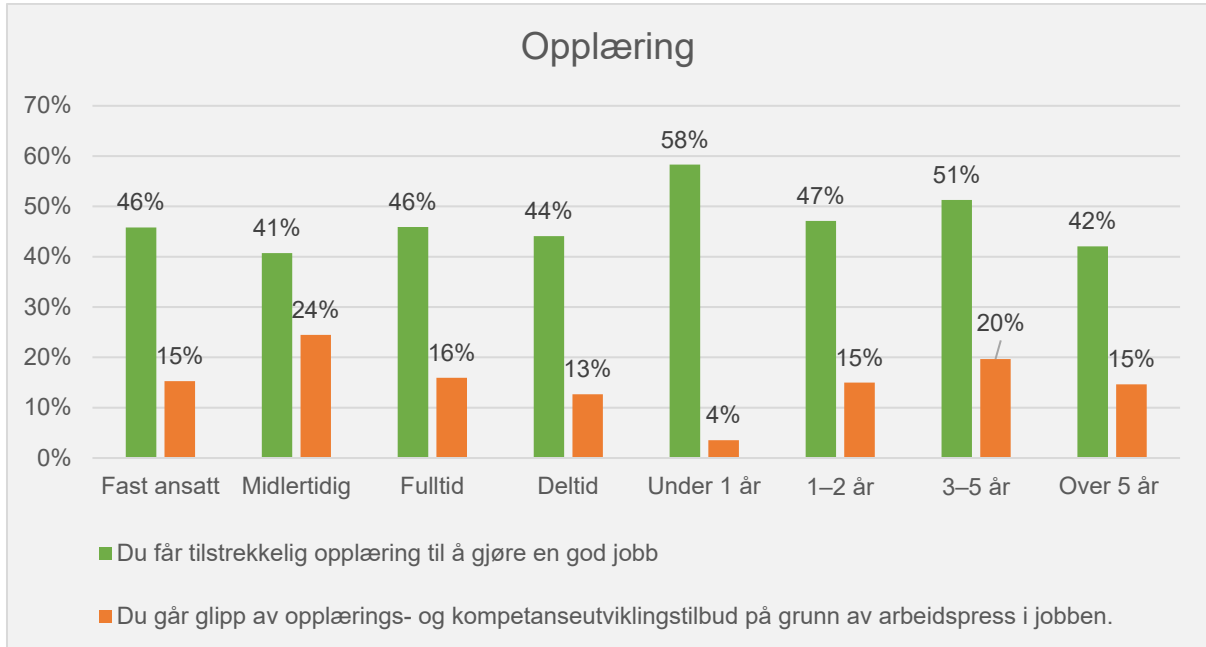


Figur 60: Tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, etter kjønn og år (n = 2549–2,879). Gått glipp av opplæring på grunn av arbeidspress, etter kjønn og år (n = 2457–2737)



Figur 61: Tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, etter alder og år (n = 235–1193). Gått glipp av opplæring på grunn av arbeidspress, etter alder og år (n = 323–1154).

Vi ser noen forskjeller mellom fast ansatte og midlertidige ansatte på disse spørsmålene (se figur 62). Fast ansatte rapporterer oftere (46 prosent) at de får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, sammenlignet med midlertidig ansatte (41 prosent). Fast ansatte går i mindre grad glipp av opplæring og kompetanseutvikling på grunn av arbeidspress (15 prosent) enn midlertidig ansatte (24 prosent). Andelen midlertidig ansatte som rapporterer å ha gått glipp av opplæring på grunn av arbeidspress, har økt betydelig fra 15 prosent i 2024 til 24 prosent i 2025 (tall ikke vist).

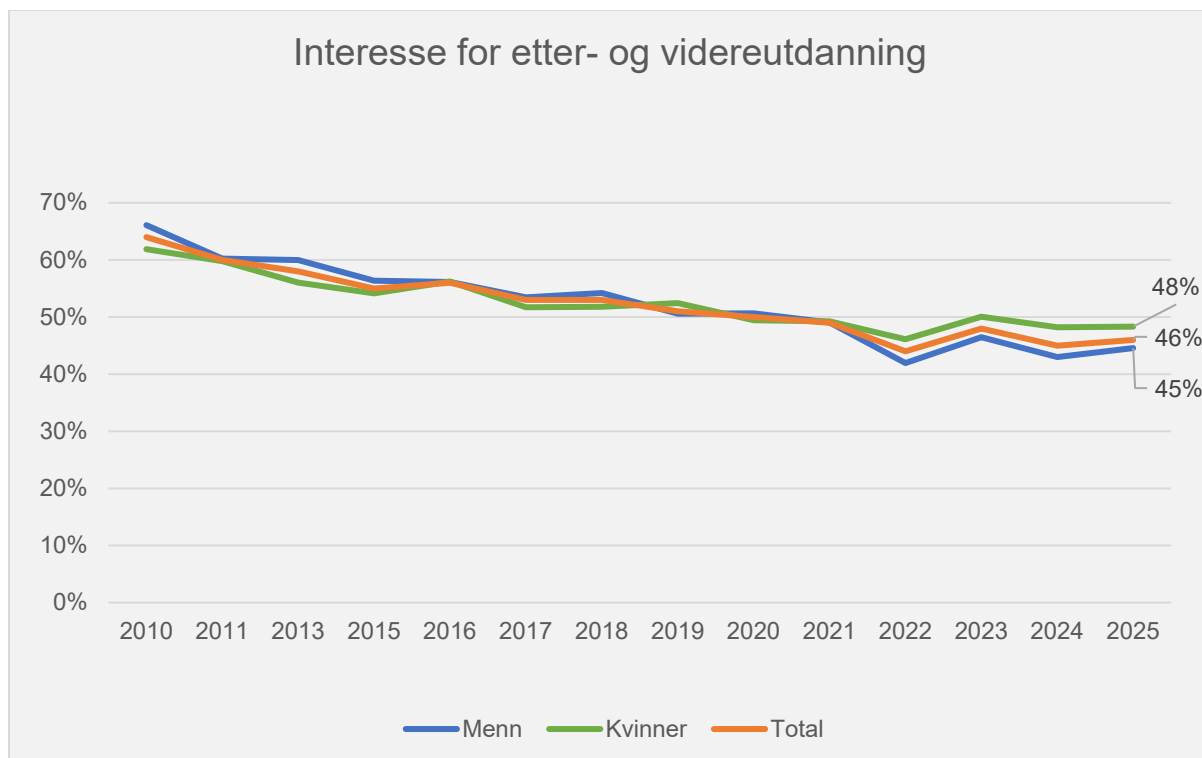


Figur 62: Tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, etter tilknytningsform (n = 95–2572), etter stillingsstørrelse (n = 319–2349) og ansiennitet (n = 50–1646). Gått glipp av opplæring på grunn av arbeidspress, etter tilknytningsform (n = 85–2432), etter stillingsstørrelse (n = 283–2234) og ansiennitet (n = 41–1570).

Etter- og videreutdanning – interesse og deltagelse i endring

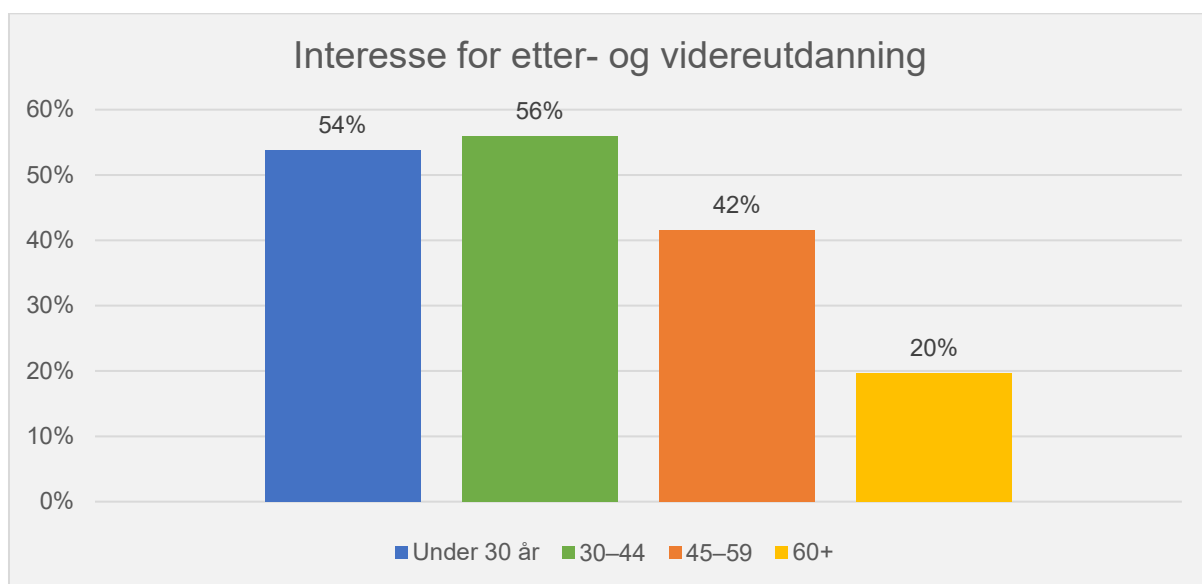
Resultatene i Arbeidslivsbarometeret viser at mange opplever at arbeidsgivere tilrettelegger for faglig utvikling og at de får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb. Det ser også ut til at mange har en jobbsituasjon hvor høyt arbeidspress ikke hindrer opplærings- og kompetanseutviklingstilbud. Samtidig har vi sett en nedgang over tid i interessen for etter- og videreutdanning.

I 2009 vurderte 65 prosent det som sannsynlig at de ville gjennomføre etter- eller videreutdanning. Denne andelen har falt til 45 prosent i 2024, men stabilisert seg noe i 2025, hvor 46 prosent svarte det samme (se figur 63). Kan det være at økt tilrettelegging og muligheter internt på arbeidsplassen reduserer behovet for formell etter- og videreutdanning?

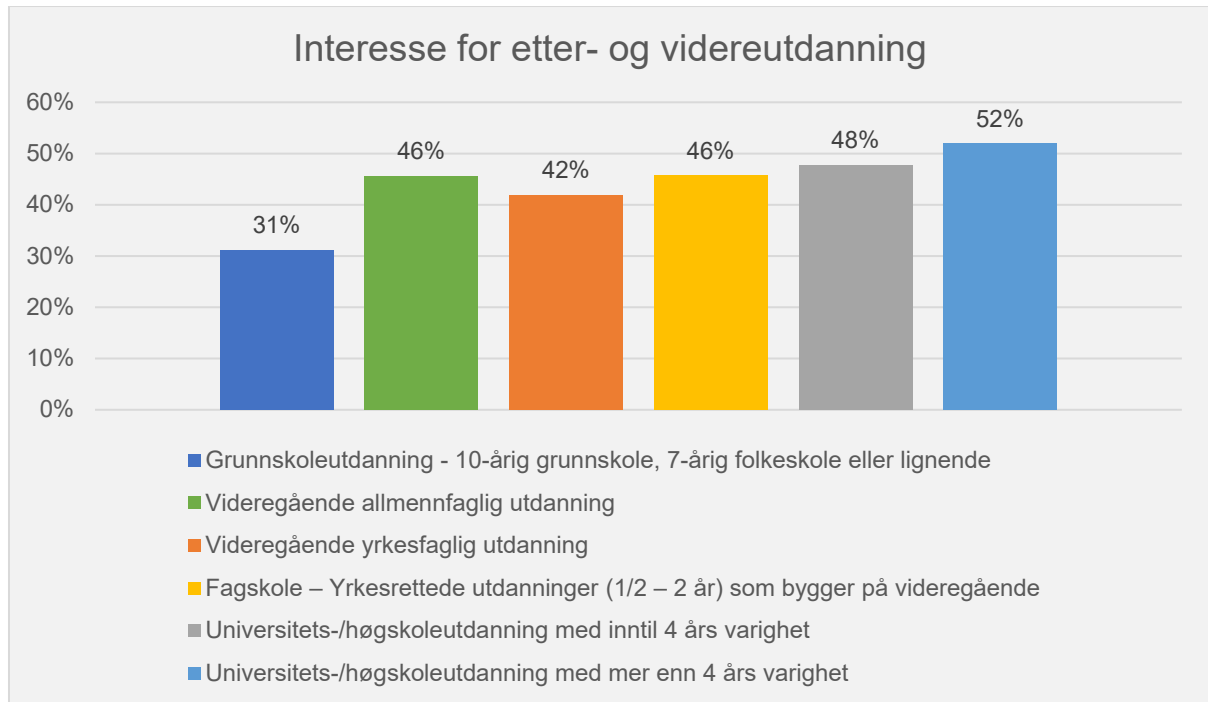


Figur 63: Interesse for etter- og videreutdanning for menn (n = 1247–2358) og kvinner (n = 1327–2242).

Interessen for etter- og videreutdanning er høyest blant yngre arbeidstakere og faller med alder. Interessen øker også med hvor lang utdanning man allerede har (se figur 64 og 65).

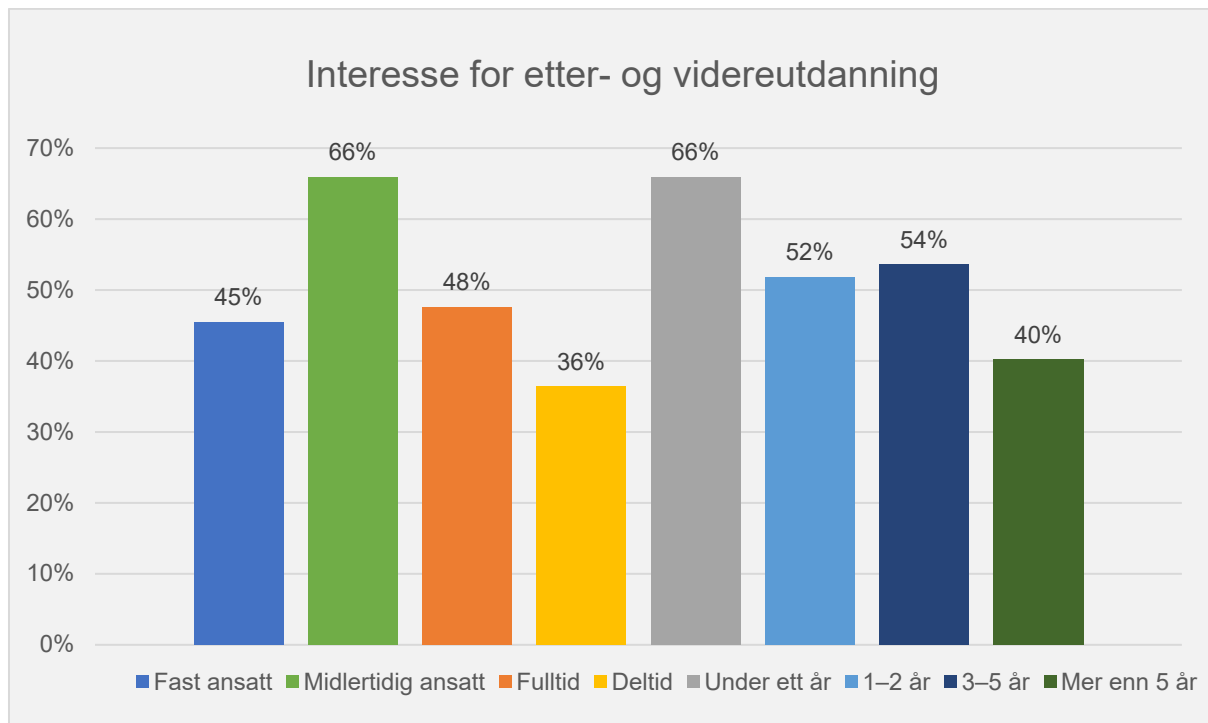


Figur 64: Interesse for etter- og videreutdanning, etter alder (n = 232–1202).



Figur 65: Interesse for etter- og videreutdanning, etter utdanningsnivå (n = 95–527).

Figur 66 viser at de som er midlertidig ansatt, viser større interesse for etter- og videreutdanning (66 prosent) enn fast ansatte (45 prosent). Interessen er også høyere for fulltidsansatte (48 prosent) enn deltidsansatte (36 prosent) og den er størst blant dem som har jobbet under ett år (66 prosent) sammenlignet med dem med mer enn fem års erfaring (40 prosent).



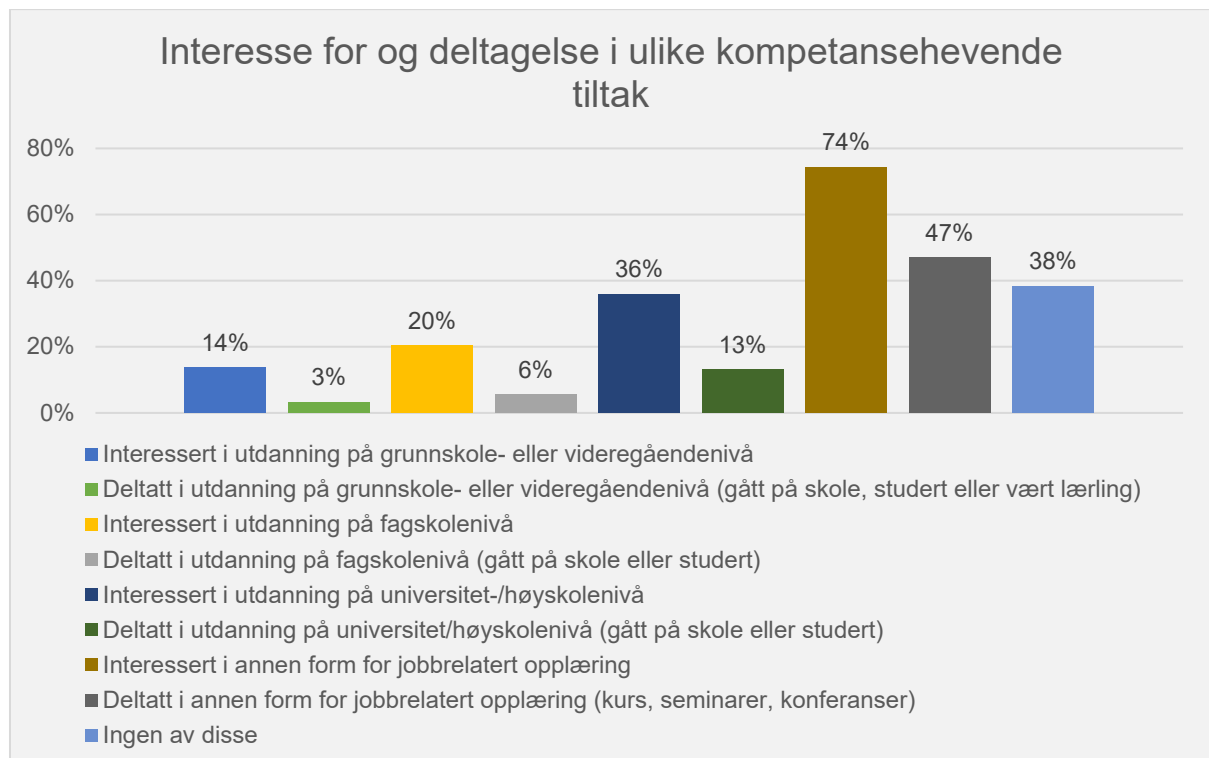
Figur 66: Interesse for etter- og videreutdanning, etter tilknytningsform (n = 89–2576), stillingsstørrelse (n = 318–2347) og ansiennitet (n = 52–1657).

Resultatene fra spørreundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren (LVM) (Kool, 2025) viser at i 2024 deltok 53 prosent av sysselsatte i ikke-formell opplæring. I Arbeidslivsbarometeret har vi siden

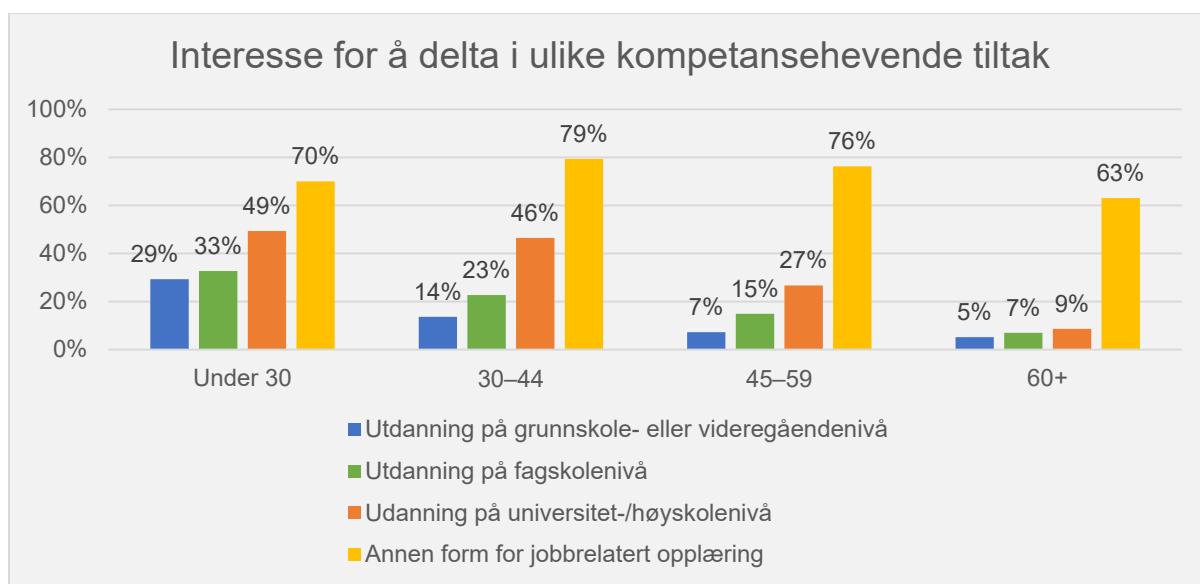
2023 spurt om hvor sannsynlig ulike typer kompetansehevende tiltak er dersom forholdene blir lagt til rette på arbeidsplassen. Vi har også spurt om hvilke former for opplæring deltakerne har deltatt i siste 12 måneder. Resultatene fra Arbeidslivsbarometeret viser, i likhet med Lærevilkårsmontoren (LVM), at ikke-formelle opplæringstiltak som kurs, seminarer og konferanser er viktig i norsk arbeidsliv. Figur 67 viser at i 2025 svarte 74 prosent at de er interessert i jobbrelatert opplæring, og 47 prosent hadde deltatt i slik opplæring i løpet av de siste 12 månedene.

Når det gjelder formell utdanning, som høyskole eller universitetsnivå, viser figur 67 at 36 prosent er interessert, men bare 13 prosent rapporterer å ha deltatt i slik utdanning.

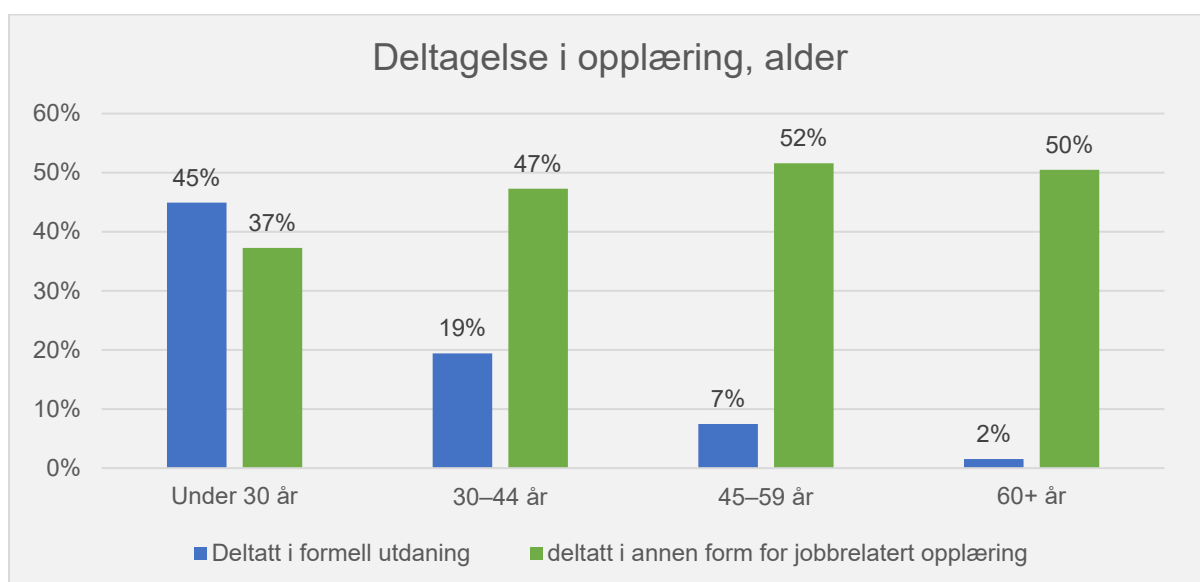
Interessen og deltakelsen faller med alderen. Figur 68-70 viser at yngre arbeidstakere viser stor interesse (70 prosent), men har lavere deltakelse enn eldre arbeidstakere, hvor halvparten av de over 60 år har deltatt i jobbrelatert opplæring.



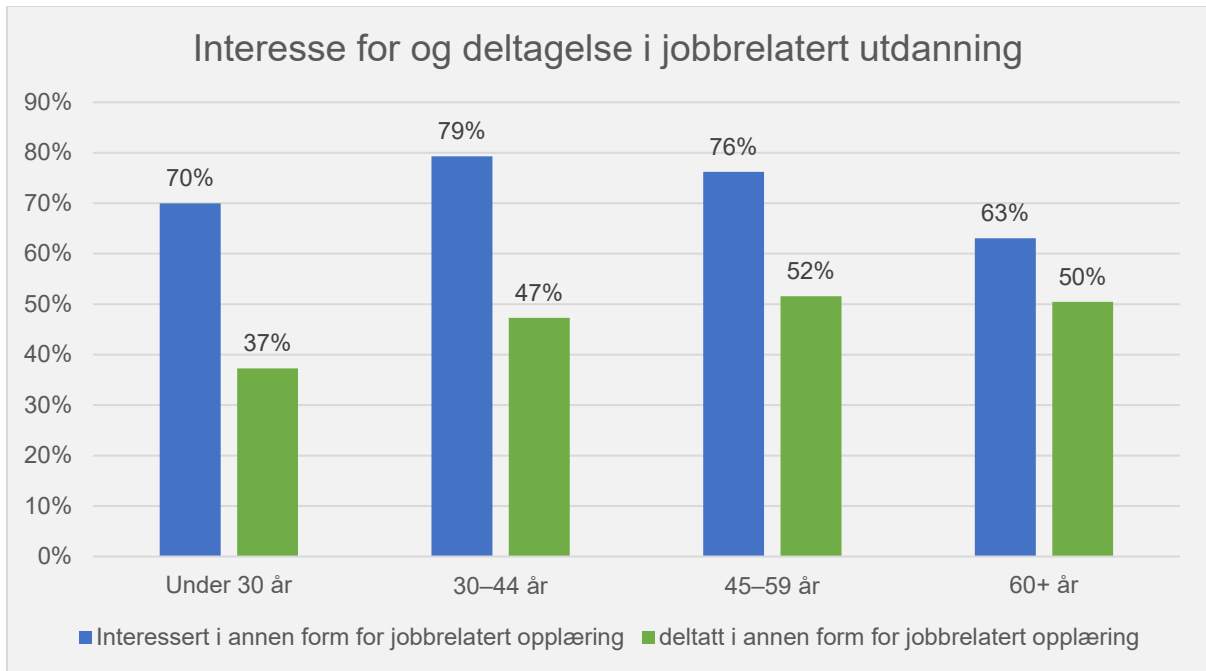
Figur 67: Interesse for og deltagelse i ulike kompetansehevende tiltak, deltatt i forskjellige kompetansehevende program (n = 2821) og interesse for ulike kompetansehevende program (n = 2821).



Figur 68: Interesse for å delta i ulike kompetansehevende tiltak, etter alder (n = 243–1262).

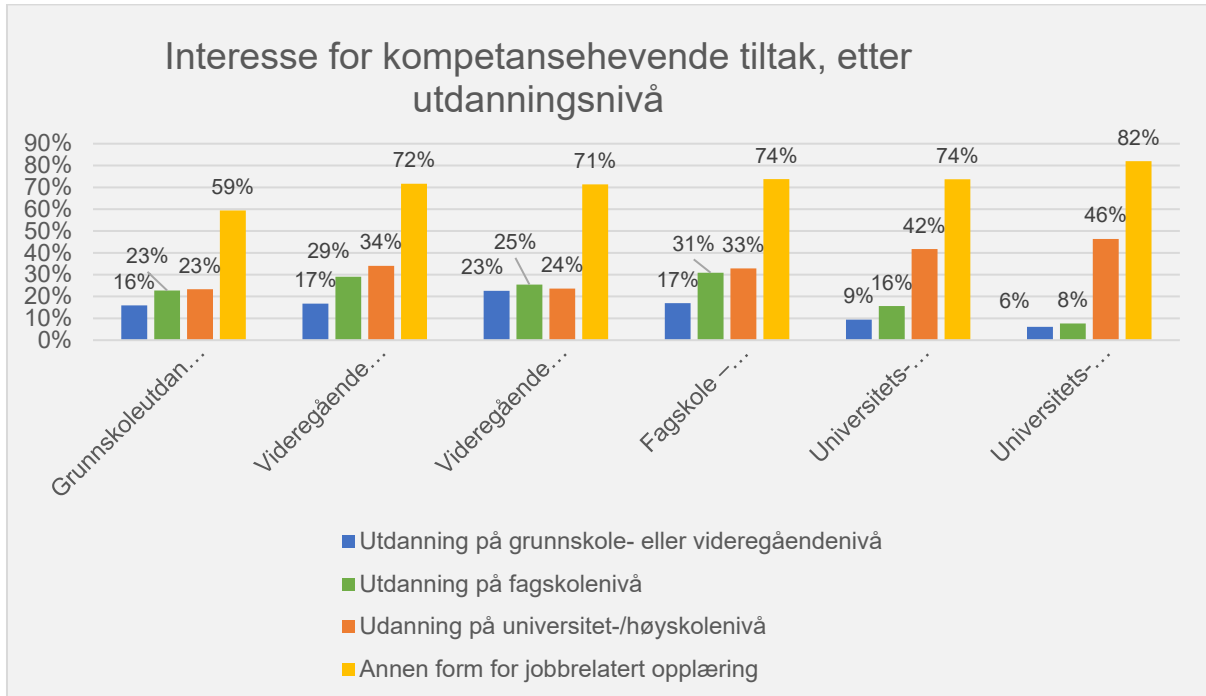


Figur 69: Deltatt i forskjellige kompetansehevende program, etter alder (n = 246–1264).

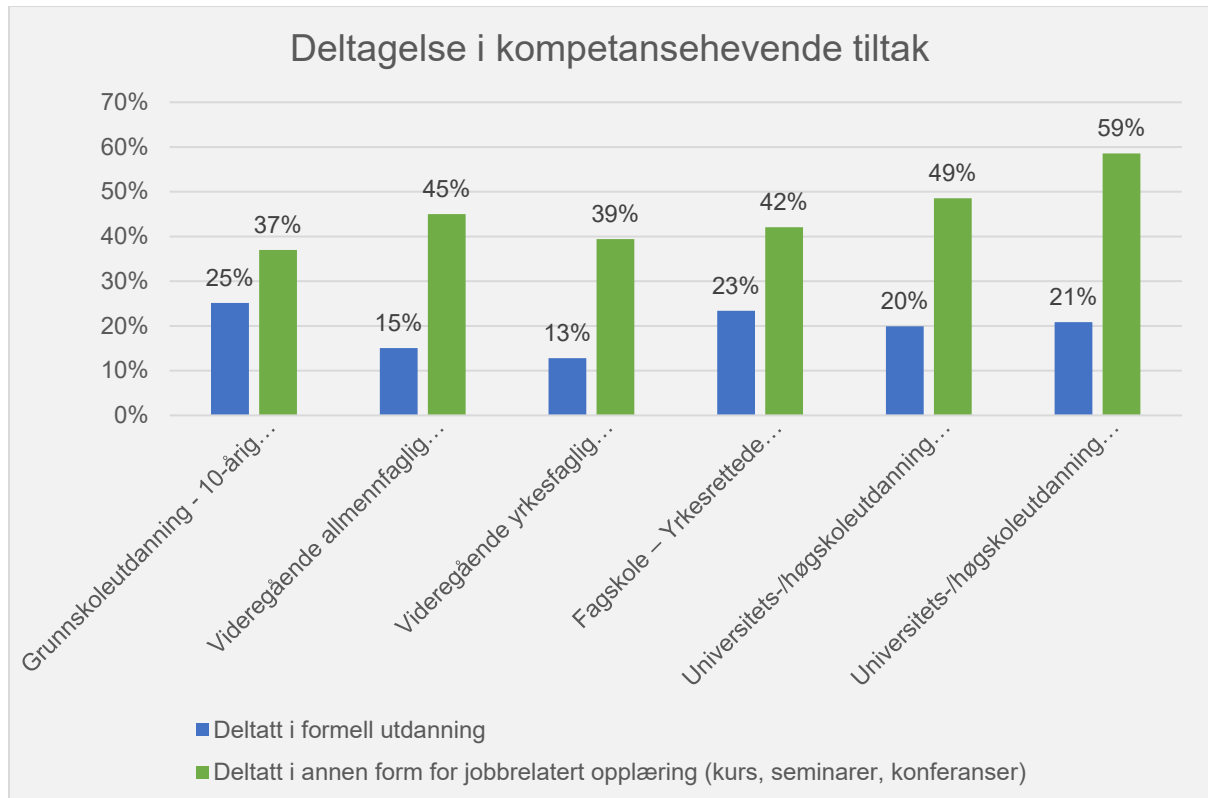


Figur 70: Interesse for å delta i jobbrelatert opplæring, etter alder (n = 246–1264) og deltatt i annen form for jobbrelatert opplæring, etter alder (n = 246–1264).

Figur 71 og 72 viser at arbeidstakere med lang utdanning er mest interessert i å fylle på med kompetanse på samme nivå (over 40 prosent), men bare 20 prosent har deltatt i slik utdanning. De med lengre utdanning deltar oftere i annen jobbrelatert opplæring enn dem med kortere utdanning.



Figur 71: Interesse for kompetansehevedende tiltak, etter utdanningsnivå (n = 99–693).



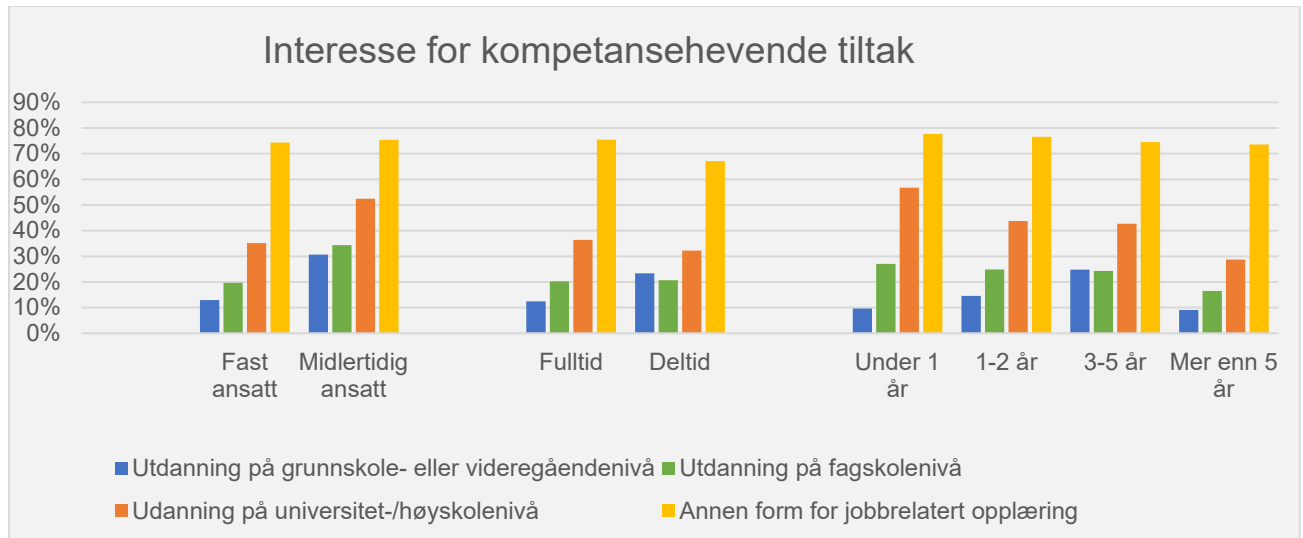
Figur 72: Deltatt i formell utdanning, etter utdanningsnivå (n = 100–697). Deltatt i annen form for jobbrelatert opplæring, etter utdanningsnivå (n = 100–697).

Figur 73 viser at midlertidig ansatte er mer interessert i formell utdanning enn fast ansatte. Det er ikke så stor forskjell på om man jobber heltid eller deltid, men de som jobber fulltid er mer interessert i annen form for jobbrelatert utdanning (75 prosent) enn dem som jobber deltid (67 prosent). Og jo lenger ansiennitet man har, jo lavere er interessen for å fylle på med formell kompetanse.

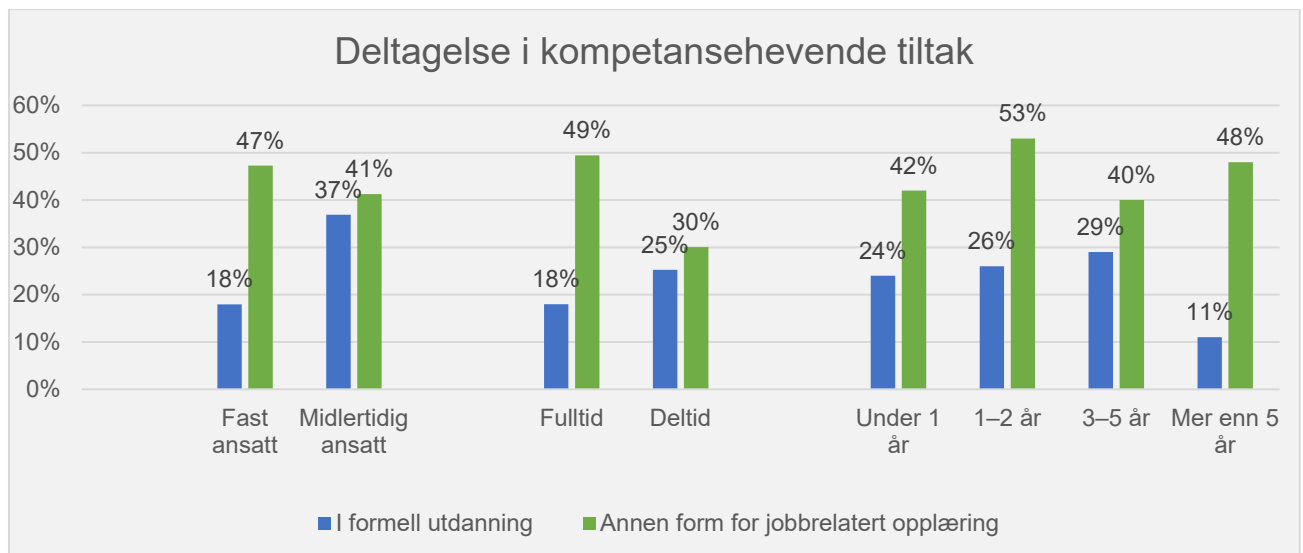
Videre viser figur 74 at midlertidig ansatte i større grad svarer at de har deltatt i formell utdanning (37 prosent) enn fast ansatte (18 prosent). Fast ansatte har i noe større grad deltatt i annen form for opplæring.

Deltidsansatte deltar noe oftere i formell utdanning enn fulltidsansatte, mens fulltidsansatte i større grad deltar i annen form for jobbrelatert opplæring.

De med kortere ansiennitet (under fem år) har oftere deltatt i formell utdanning enn dem med lenger erfaring (se figur 74).



Figur 73: Interesse for kompetansehevende tiltak, etter tilknytningsform (n = 104–2699), stillingsstørrelse (n = 343–2459) og ansiennitet (n = 56–1741).



Figur 74: Deltagelse i kompetansehevende tiltak, etter tilknytningsform (n = 104–2699), stillingsstørrelse (n = 343–2459) og ansiennitet (n = 56–1741).

Fortsatt behov for fleksibilitet og tilrettelegging for kompetanseutvikling

Oppsummert ser vi at midlertidig ansatte, yngre arbeidstakere og de med kort ansiennitet både viser større interesse og deltar oftere i formell utdanning enn andre grupper. Samtidig møter de yngre med kort ansiennitet eller som er midlertidig ansatt også de største barrierene i form av lav verdsetting og arbeidspress. Kvinner opplever oftere enn menn at de mangler tilstrekkelig kompetanse. Opplevelsen av verdsetting på jobben, som varierer med alder, utdanning og ansettelsesform, spiller også en rolle for motivasjonen til å utvikle kompetanse. Samtidig tyder resultatene også på arbeidspress fortsatt kan hindre deltakelse i kompetanseutvikling. Samlet peker disse funnene på behovet for at arbeidsgivere i enda større grad tilpasser opplæringstilbudene, slik at de bedre møter arbeidstakernes ulike behov, livs- og arbeidssituasjoner, samtidig som de møter arbeidsgivernes og samfunnets behov for kvalifisert arbeidskraft.

Del 2 Sykefravær i norsk arbeidsliv

I YS Arbeidslivsbarometer 2025 har vi lagt spesiell vekt på sykefravær som tema. Sykefraværet i Norge er ansett som høyt og mange har vært bekymret over at sykefraværet som økte under pandemien har fortsatt å øke. Sykefraværet har økt i alle grupper, både brutt ned på kjønn, alder, yrke og næring (Nossen & Delalic, 2024). Særlig har det vært en økning i de lange sykefraværene knyttet til psykiske symptomer og plager, og spesielt blant personer under 40 år. Tall fra SSB viser at økningen i sykefraværsprosenten først og fremst skyldes de lengre sykefraværene, men også de korte sykefraværene har økt mye i antall. Heldigvis viser de siste tallene for 2025 (NAV, 2025) at sykefraværet ser ut til å ha nådd en topp og flater ut, men det gjenstår å se hvordan utviklingen blir videre.

Sykefraværet i Norge er høyere enn i mange andre land. Mange spør seg derfor om dette betyr at sykefraværet her til lands er for høyt eller om det reflekterer et inkluderende arbeidsliv der det er rom for at alle som kan arbeide noe, faktisk gjør det, i tråd med Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) (Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025-2028, 2025). Det er uansett grunn til å tro at det er potensial for å redusere sykefraværet, noe også myndighetene i Norge i flere år har vært opptatt av.

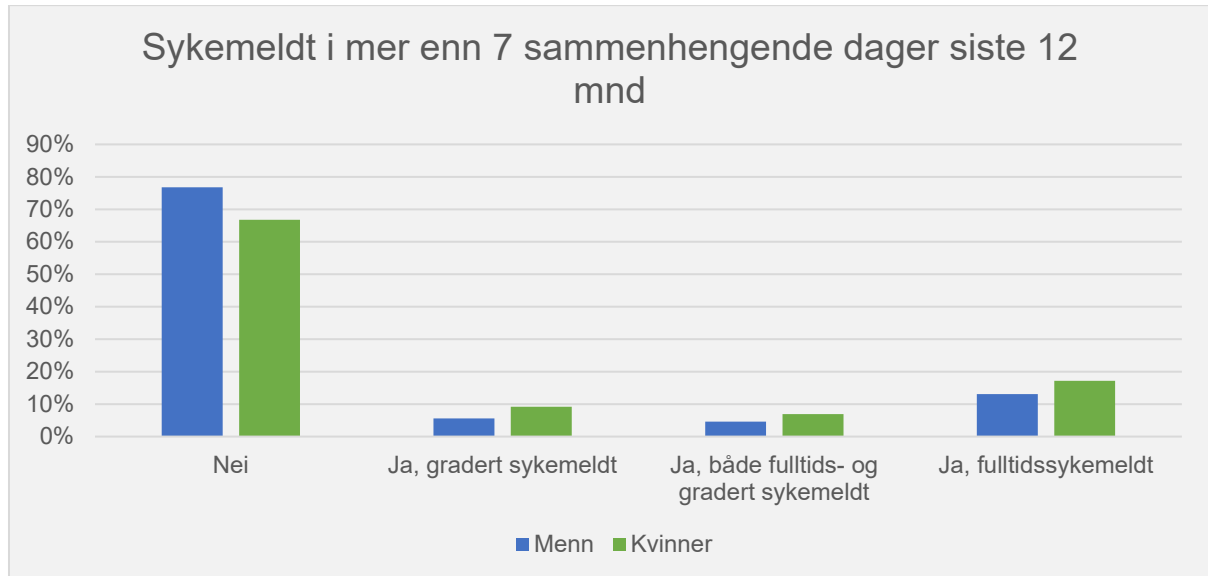
I årets barometer tar vi sikte på å få mer kunnskap om hvor og blant hvem i norsk arbeidsliv det største potensialet ligger for å kunne redusere sykefraværet og hva som skal til. Vi belyser det mangefasettete og sammensatte årsaksbildet bak sykefraværet og hvilke tiltak ansatte selv mener vil ha størst virkning for å redusere sykefraværet på arbeidsplassene. Vi undersøker hvordan sykefravær det siste året henger sammen med egenvurdert helse i dag og om norske arbeidstakere går på jobb selv om de er syke. Vi har kartlagt arbeidsplasskultur og organisering knyttet til det å ikke kunne yte maksimalt eller være syk, og sammenligner med tall fra 2010 på det samme for å kunne se hvorvidt arbeidslivet har beveget seg i en mer inkluderende eller ekskluderende retning. Vi har inkludert et spørsmål for å belyse det som betegnes som en ny trend i arbeidslivet, nemlig arbeidstakeres opplevelse av at arbeidsgivere bestrider eller stiller spørsmål ved sykemelding fra lege. Og vi har spurt arbeidstakere hvordan de selv oppfatter nivået på sykefraværet i Norge generelt og på egen arbeidsplass. Til slutt i denne delen retter vi et særlig fokus mot de unge (under 40), og undersøker hvorvidt det er forskjeller knyttet til opplevde årsaker til sykefraværet og hvilke tiltak de selv mener vil redusere sykefraværet på arbeidsplassen deres.

Omfang og varighet på sykefravær

Vi har spurt ansatte om deres sykefravær i løpet av de siste 12 månedene. Vi har kartlagt både kortere og lengre fravær, egenmeldt og legemeldt, og hvorvidt lengre sammenhengende sykefravær var gradert eller ikke. Fordi det kan være vanskelig å huske tilbake, spurte vi ikke spesifikt om antall dager, men over og under én uke, samt hvor lenge det lengste sykefraværet varte, med kategorier av ulik varighet som er valgt ut ifra sammenlignbarhet med tidligere undersøkelser. I vår undersøkelse ønsket vi også å fange opp kortere legemeldt fravær, noe en del andre undersøkelser ikke har, blant annet SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø der det blir spurt om varighet på sykefravær over 14 dager. Samtidig har vi mulighet til å velge ut kun de med sykefravær over 14 dager gjennom et eget spørsmål om varighet.

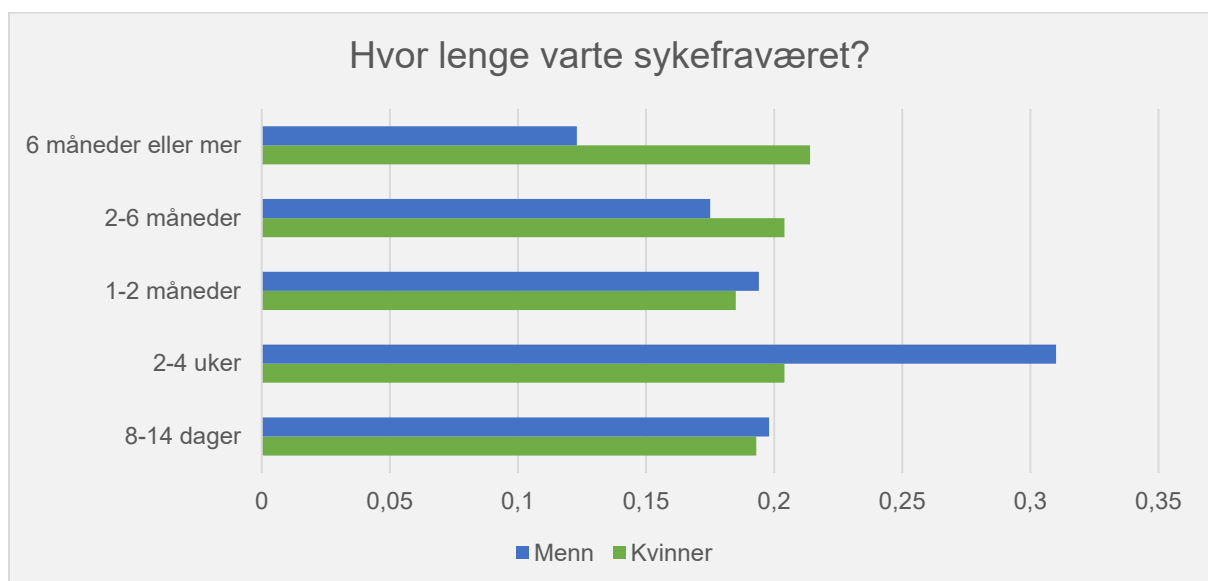
Litt over en fjerdedel (28 prosent) av det totale utvalget oppgir at de har vært sykemeldt lenger enn 7 dager sammenhengende de siste 12 månedene. Over halvparten (54 prosent) av disse svarte at de kun hadde vært fulltidssykemeldte, en fjerdedel (26 prosent) hadde kun hatt gradert sykemelding, mens en femtedel (20 prosent) svarte at de hadde hatt en kombinasjon av fulltids- og gradert sykemelding.

Når vi ser på andel sysselsatte som har hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager i løpet av det siste året finner vi en noe lavere andel på 22 prosent. Til sammenligning rapporterte 19 prosent av sysselsatte i Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (SSB) det samme i 2022. Denne forskjellen er forenlig med en generell økning i legemeldt sykefravær i samme periode (SSB, 2024).



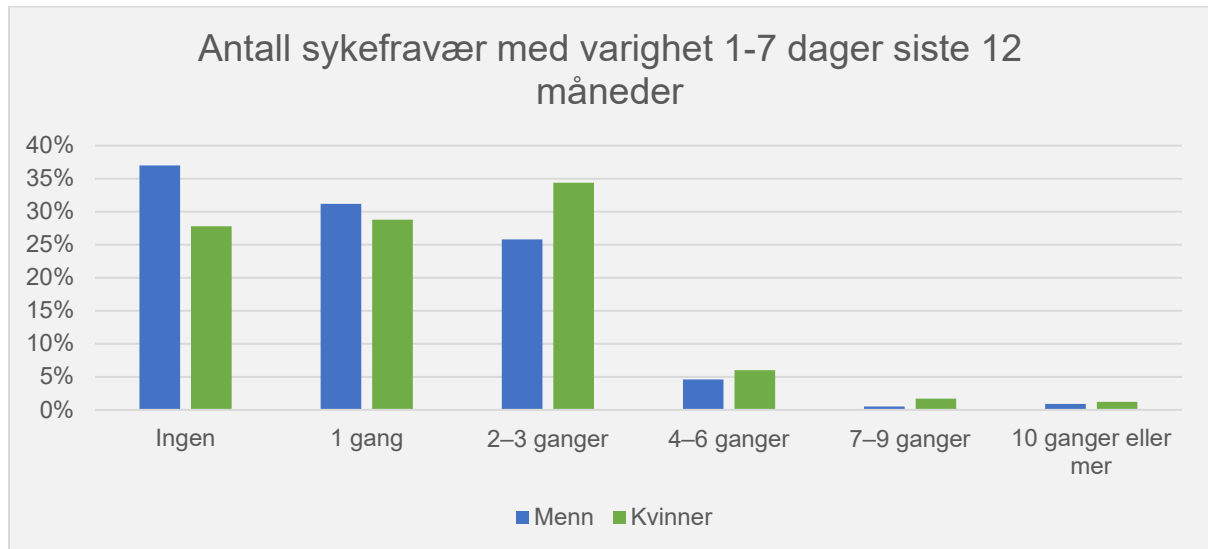
Figur 75: Har du i løpet av de siste 12 månedene vært sykemeldt lenger enn 7 dager sammenhengende? År 2025. Menn (n = 1463) og kvinner (n = 1335).

Flere kvinner (33 prosent) enn menn (23 prosent) har vært sykemeldt i mer enn 7 dager sammenhengende i løpet av de siste 12 månedene. Denne forskjellen er statistisk signifikant. I figur 75 ser vi at totalt 13 prosent av menn og 17 prosent av kvinner har hatt fulltids sykefravær i mer enn 7 dager sammenhengende det siste året. Omtrent like mange har hatt gradert sykemelding, enten en kombinasjon av fulltids- og gradert sykemelding (5 prosent av menn og 7 prosent av kvinner) eller kun gradert (6 prosent av menn og 9 prosent av kvinner). Av alle sykemeldte oppga 48 prosent av kvinnene og 43 prosent av mennene at de hadde hatt gradert sykemelding, men denne kjønnsforskjellen var ikke statistisk signifikant.



Figur 76: Hvor lenge varte sykefraværet? Hvis du har vært sykemeldt flere ganger, tar du utgangspunkt i den perioden som varte lengst. År 2025. Menn (n = 339) og kvinner (n = 438).

Vi spurte videre de som hadde hatt et sammenhengende sykefravær på over 7 dager om hvor lenge fraværet varte. Dersom de hadde hatt flere perioder, ba vi dem oppgi varigheten på den lengste. I figur 76 ser vi at det er en relativt hyppig andel i alle de ulike varighetskategoriene, men at fordelingen er ulik for kvinner og menn (statistisk signifikant). Blant menn med lengre sykefravær var det vanligste svaret en varighet på 2–4 uker. Kvinner rapporterte oftere enn menn om sykefravær som varte lenger, og som figur 76 viser, øker kjønnsforskjellen med lengden på fraværet. Når det gjelder sykefravær på 6 måneder eller mer, oppga 21 prosent av kvinnene og 12 prosent av mennene å ha hatt så lange fravær.

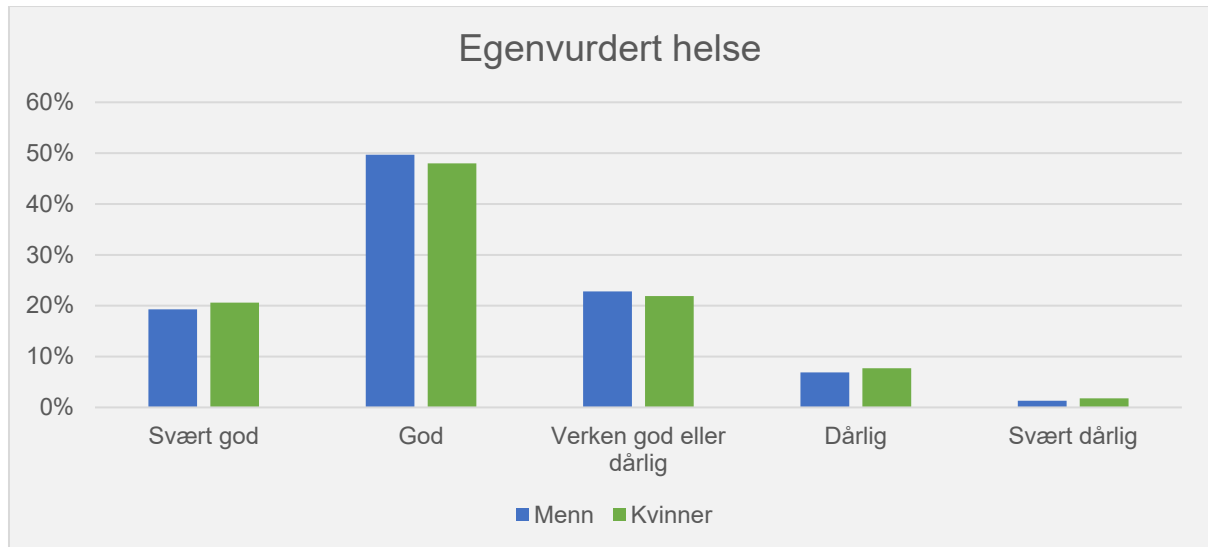


Figur 77: Hvor mange ganger har du hatt egenmeldt eller kortvarig sykefravær (1–7 dager) i løpet av de siste 12 månedene? År 2025. Menn (n = 1478) og kvinner (n = 1338).

To tredjedeler (67 prosent) av utvalget oppga å ha hatt egenmeldt eller kortvarig sykefravær fra 1 til 7 dager i løpet av de siste 12 månedene. Dette gjaldt 63 prosent av menn og 72 prosent av kvinner. I figur 77 ser vi at de aller fleste har få korte sykefravær, det vil si mellom 1 og 3 ganger i løpet av de siste 12 månedene. Vi minner her om at dette er selvrapporterte data, og at det kan være vanskelig å huske eksakt antall kortvarige fravær et helt år tilbake. Det kan også spille inn at vi i norsk arbeidsliv har en minimumsordning der egenmelding kan brukes i opptil tre kalenderdager om gangen opptil fire ganger i løpet av et år. Selv om alle virksomheter har mulighet til å gi ansatte utvidet rett til egenmelding i inntil hele arbeidsgiverperioden på 16 dager, er det bare omtrent halvparten som har en slik ordning. Disse virksomhetene omfatter likevel rundt to av tre arbeidstakere (Proba Samfunnsanalyse, 2024).

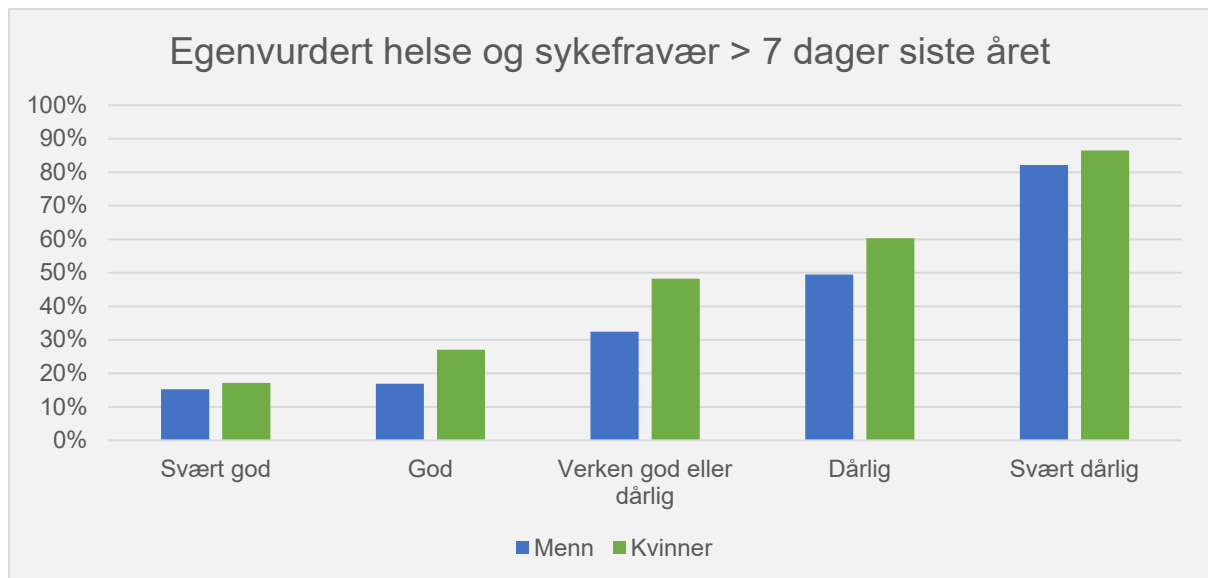
Hvor godt henger sykefravær sammen med generell helse?

Alt i alt oppga 69 prosent at de hadde god eller svært god helse, og dette var likt for menn og kvinner. En relativt liten andel oppga at de hadde dårlig eller svært dårlig helse (8 prosent av menn og 10 prosent av kvinner), mens de resterende (22–23 prosent) vurderte helsen sin som verken god eller dårlig.



Figur 78: Alt i alt, vil du si at helsen din er ... År 2025. Menn (n = 1467), Kvinner (n = 1333). Ikke signifikante kjønnsforskjeller.

Til sammenlikning, i levekårsundersøkelsen EU-Silc (Statistics on income and living conditions) som i Norge gjennomføres av Statistisk sentralbyrå (SSB), oppga 74 prosent at de hadde god eller svært god helse i hvert av årene 2022–2024, mens 7–8 prosent av menn og 11 prosent av kvinner rapporterte dårlig eller svært dårlig helse (Eurostat, u.å.). Det er altså flere i vår undersøkelse som vurderer egen helse som verken god eller dårlig. Utvalget for vår undersøkelse er ansatte i arbeidslivet og man kunne forvente at disse hadde noe bedre helse enn befolkningen ellers. Det kan derfor anses som noe urovekkende at kun 7 av 10 anser helsen sin for å være i den positive enden av skalaen, og det blir interessant å følge med på SSB's neste levekårsundersøkelse for å se om våre tall indikerer en nedadgående trend i nordmenns vurdering av egen helse.



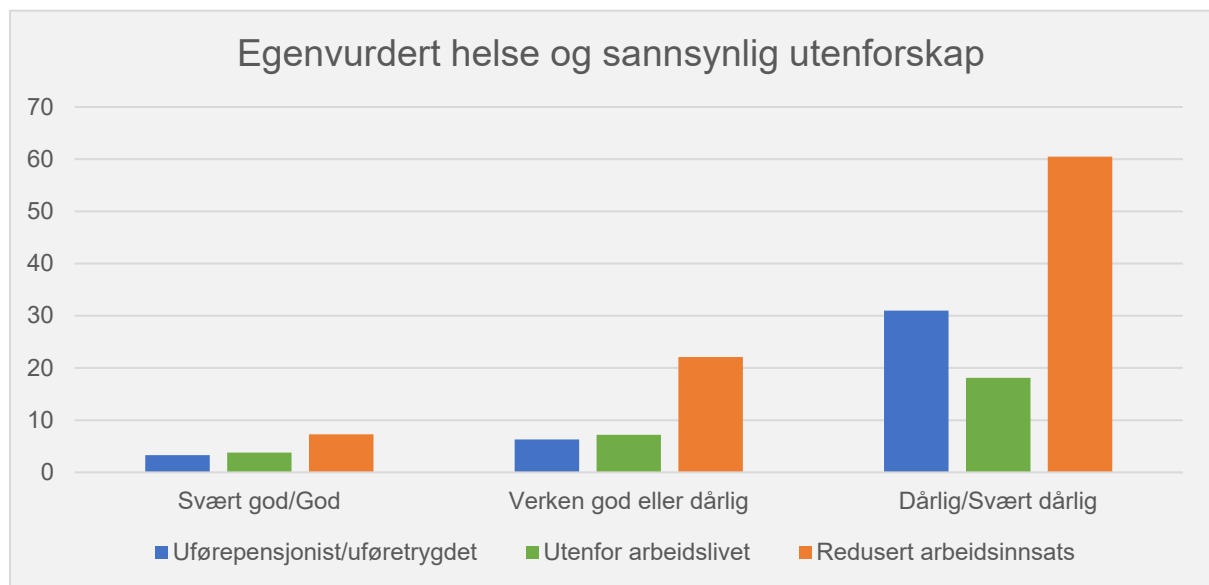
Figur 79: Prosentandel med lengre sammenhengende sykefravær (> 7 dager) siste 12 måneder innenfor hver svarkategori av egenvurdert helse, og for henholdsvis menn og kvinner. Svært god (n = 274–284), God (n = 640–727), Verken god eller dårlig (n = 289–331), Dårlig (n = 100–103), Svært dårlig (n = 19–25).

Vi finner en tydelig sammenheng mellom vurdering av egen helse og lengre sammenhengende sykefravær de siste 12 månedene. Blant både menn og kvinner finner vi at jo dårligere opplevd helse, jo større andel er det som har hatt minst én periode med lengre sykefravær de siste 12

månedene. I figur 79 ser vi at 15 prosent av menn og 17 prosent av kvinner som rapporterer svært god helse hadde sammenhengende sykefravær på over 7 dager i løpet av det siste året, og vi ser av figuren at jo dårligere egenvurdert helse jo høyere andel med lengre sykefravær. Vi finner tilsvarende mønster dersom vi setter grensen ved sykefravær på minst 14 dager sammenhengende.

Vi vil her bemerke at funnet om at noen med svært god helse har hatt sykefravær i løpet av det siste året ikke er unaturlig da de kan ha vært syke i en periode og kommet seg. Totalt 11 prosent av variasjonen i sykefravær (det vil si hvorvidt man har hatt sammenhengende sykefravær lenger enn 7 dager det siste året) kan forklares av selvrapportert helse.

I det følgende ser vi på sammenhengen mellom egenvurdert helse og selvrapportert sannsynlighet for at man om 5 år er uførepensjonist/uføretrygdet, står utenfor arbeidslivet av andre grunner eller må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helsen. På grunn av få observasjoner i ytterpunktene har vi slått sammen svarene i de ytterste kategoriene.



Figur 80: Prosentandel innenfor tredelt egenvurdert helse som svarer «ganske sannsynlig» eller «svært sannsynlig» på spørsmålene 1) I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år er uførepensjonist/uføretrygdet, 2) I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år er utenfor arbeidslivet av andre grunner (enn at man er under utdanning, alderspensjonist, uførepensjonist/uføretrygdet eller arbeidsledig), og 3) Hvor sannsynlig er det at din helsetilstand vil føre til at du må redusere din arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år? År 2025. Svært god / God (n = 1786–1830), Verken god eller dårlig (n = 565–581), Dårlig / Svært dårlig (n = 223–246).

Vi ser i figur 80 at av de arbeidstakerne som vurderer sin egen helse som dårlig eller svært dårlig, svarer:

- 31 prosent at det er ganske eller svært sannsynlig at de om 5 år er uførepensjonist eller uføretrygdet
- 18 prosent at det er ganske eller svært sannsynlig at de om 5 år er utenfor arbeidslivet av andre grunner (enn at man er under utdanning, alderspensjonist, uførepensjonist/uføretrygdet eller arbeidsledig)
- 61 prosent at det er ganske eller svært sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste 5 år på grunn av helsetilstanden sin

Selv om det gjelder en relativt liten andel, var det noen som, til tross for at de vurderte helsen sin som svært god eller god, mente at det var sannsynlig at de ville havne i en eller annen form for utenforskap om 5 år. Dette gjaldt særlig i vurderingen av redusert arbeidsinnsats på grunn av helsetilstand: 7 prosent av dem som vurderte egen helse som god eller svært god, mente dette

var sannsynlig. Blant dem som vurderte helsen som verken god eller dårlig, gjaldt det hele 22 prosent.

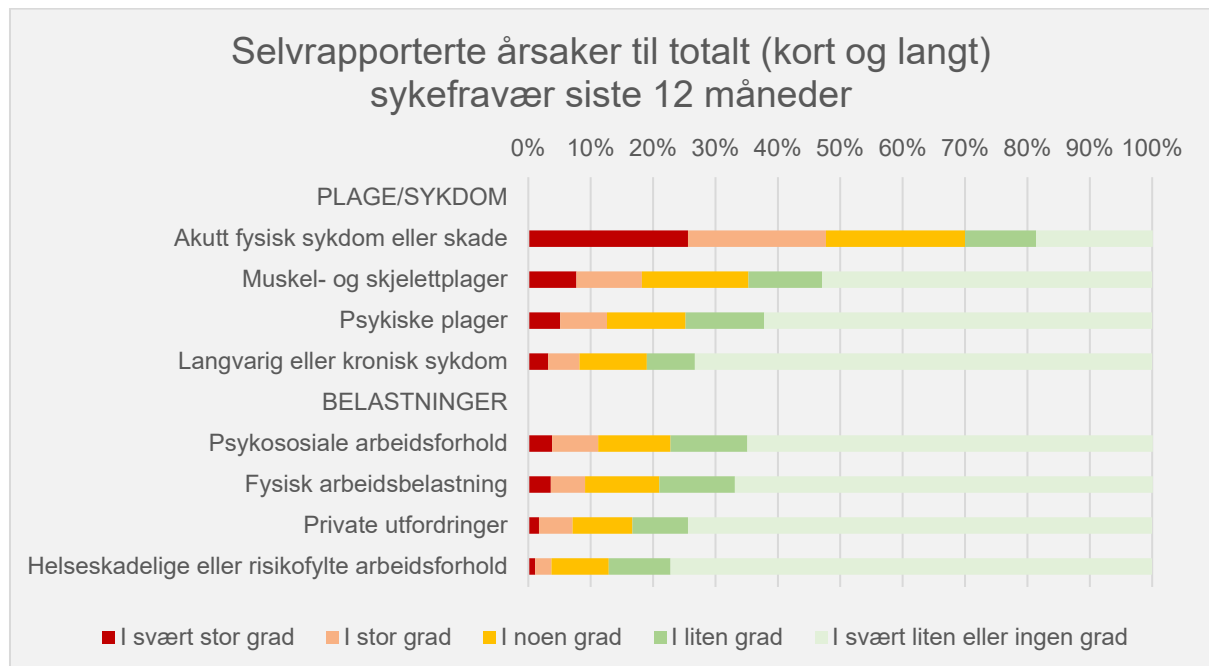
Årsaker til sykefravær

Årsakene til sykefravær er mange og sammensatte (Margheritti et al., 2024; Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), 2024). Med årsaker mener vi her både type sykdom og helseplager som direkte årsak til sykefraværet, og bakenforliggende årsaker som fører til helseplagene og nedsatt arbeidsevne. Ofte kan det være et samspill mellom flere faktorer, som fysiske og psykiske helseplager, uheldige forhold på arbeidsplassen, økonomiske vanskeligheter og belastninger i privatlivet, som påvirker det totale sykefraværet.

Selv når én hovedårsak registreres i nasjonale registre, typisk den diagnosen legen oppgir ved sykemelding, kan det reelle årsaksbildet være langt mer sammensatt. For å fange opp noe av denne kompleksiteten spurte vi ansatte i hvilken grad ulike typer belastninger, både arbeidsrelaterte og private, har bidratt til deres samlede sykefravær de siste 12 månedene. I tillegg spurte vi om betydningen av ulike typer sykdom og plager.

Målet er å få et helhetlig bilde, sett fra arbeidstakernes ståsted, av hvordan ulike helseplager og bakenforliggende forhold har påvirket sykefraværet det siste året, og i hvilken grad disse årsaksforholdene henger sammen.

Respondentene fikk konkrete eksempler på hva vi mente med de ulike typene «belastninger og plager» (se resultater under figur 81), for å gjøre spørsmålene lettere å forstå og svare på. Dette er også nyttig for leseren av denne rapporten for å forstå hvordan spørsmålene kan ha blitt oppfattet.



Figur 81: I hvilken grad har følgende forhold bidratt til ditt sykefravær (både kort og langt) de siste 12 mnd? År 2025. Inkluderer de som har rapportert sykefravær (n = 1945–1958).

Helseplager/sykdom

Flertallet av de ansatte (70 prosent) sier at akutt fysisk sykdom eller skade har bidratt til deres sykefravær i noen grad eller mer det siste året. Dette er ikke så overraskende, siden det omfatter vanlige ting som forkjølelse, influensa, beinbrudd, operasjoner og lignende.

Muskel- og skjelettplager, slik som vondt i ryggen, leddplager, belastningsskader, oppgis å ha bidratt i noen grad eller mer hos 35 prosent av ansatte.

En fjerdedel (25 prosent) oppgir at psykiske plager som angst, depresjon, utbrenthet og stress har vært medvirkende årsaker i noen grad eller mer.

Til slutt sier 19 prosent at de har hatt fravær som i noen grad eller mer skyldes langvarige eller kroniske sykdommer, som for eksempel hjerte- og karsykdommer, diabetes, kreft eller revmatiske lidelser.

Belastninger

Når det gjelder belastninger i livet som kan være både underliggende og/eller utløsende årsak til sykefravær, er det flest (23 prosent) som svarer at psykososiale forhold på arbeidsplassen har bidratt. Det kan for eksempel handle om lite støtte fra leder, høye emosjonelle krav, rollekonflikter, trusler eller mobbing.

Nesten like mange (21 prosent) opplevde at fysiske belastninger, som tungt arbeid, løfting, gjentatte bevegelser og mye ståing bidro til fraværet i noen grad eller mer.

Det var 17 prosent som oppga at private utfordringer utenfor jobb, som problemer i familien, samlivsbrudd, økonomiske vansker eller boligproblemer spilte en rolle.

Til slutt svarte 13 prosent at helseskadelige eller risikofylte arbeidsforhold, som kjemikalier, støy, vibrasjoner, fare for fall og ulykker og manglende verneutstyr, bidro til sykefraværet.

Tabell 2 viser hvordan ulike typer belastninger og helseplager, som ansatte rapporterer har ført til sykefravær det siste året, henger sammen med hverandre.

Sammenhengene er vist som korrelasjoner og visualisert med farger: Jo høyere tall, desto sterkere er koblingen mellom for eksempel belastninger på jobb eller i privatlivet og ulike helseplager. Blå farge (●) markerer en sterk positiv sammenheng (over 0,50), gul farge (●) viser en moderat positiv sammenheng (over 0,30), mens ▼ indikerer en svak negativ sammenheng.

Analysen viser at de fleste belastninger og helseplager henger moderat til sterkt sammen. Dette innebærer at ansatte som rapporterer én type belastning som medvirkende årsak til sykefravær, ofte også oppgir flere andre belastninger eller helseplager. Et unntak er «akutt fysisk sykdom eller skade», som i liten grad henger sammen med de øvrige variablene og faktisk har en svak negativ korrelasjon med dem. Dette tyder på at akutt sykdom ofte oppleves som en isolert hendelse, typisk knyttet til kortvarig fravær grunnet luftveisinfeksjoner eller lignende, og ikke nødvendigvis ledsaget av andre belastninger eller langvarige helseproblemer.

Belastninger i arbeidslivet og privat henger også nært sammen. Psykososiale arbeidsforhold har sterk sammenheng (● blå) med alle de tre øvrige belastningsområdene: fysiske arbeidsforhold, helseskadelige/risikofylte arbeidsforhold og private utfordringer. Fysiske og helseskadelige arbeidsforhold har også en tydelig sterk sammenheng. Dette støtter opp om et helhetlig og sammensatt bilde av årsakene til sykefravær: Ansatte som opplever én form for belastning, er ofte utsatt for flere – både på jobb og privat.

Videre viser resultatene at alle de fire typene belastninger har en moderat til sterk sammenheng med muskel- og skjelettplager, psykiske plager og langvarig eller kronisk sykdom. Psykososiale arbeidsforhold og private utfordringer har særlig sterk sammenheng med psykiske plager, mens fysiske arbeidsbelastninger er nært knyttet til muskel- og skjelettplager. Helseskadelige eller risikofylte arbeidsforhold har sterkest sammenheng med langvarig eller kronisk sykdom.

Disse funnene peker i retning av at sykefravær ofte er resultat av et komplekst samspill mellom ulike belastninger og helseutfordringer. Selv om vi ikke kan trekke konklusjoner om årsaksretning

ut fra korrelasjonsanalyser, samsvarer mønstrene med kjente årsakssammenhenger beskrevet i tidligere forskning.

Tabell 2: Sammenhenger mellom ansattes opplevde årsaksfaktorer til sykefravær (kort og langt) de siste 12 månedene

BELASTNINGER				
	Psykososiale arbeidsforhold	Fysisk arbeidsbelastning	Private utfordringer	Helseskadelige eller risikofylte arbeidsforhold
BELASTNINGER				
Fysisk arbeidsbelastning	,53 			
Private utfordringer	,50 	,41 		
Helseskadelige eller risikofylte arbeidsforhold	,57 	,64 	,49 	
PLAGE/SYKDOM				
Akutt fysisk sykdom eller skade	-,12 	-,15 	-,10 	-,09 
Muskel- og skjelettplager	,44 	,63 	,32 	,46 
Psykiske plager	,63 	,38 	,58 	,42 
Langvarig eller kronisk sykdom	,44 	,44 	,43 	,51 
PLAGE/SYKDOM				
PLAGE/SYKDOM	Akutt fysisk sykdom eller skade	Muskel- og skjelettplager	Psykiske plager	Langvarig eller kronisk sykdom
Muskel- og skjelettplager	-,17 			
Psykiske plager	-,15 	,34 		
Langvarig eller kronisk sykdom	-,07 	,44 	,41 	

Tall viser retning og styrken på sammenhengen (Spearman's rho) fra - 1 til + 1; Alle sammenhenger er signifikante.  = Sterk positiv sammenheng (over 0,50)  = moderat positiv sammenheng (over 0,30).

 = svak negativ sammenheng

En positiv sammenheng betyr at mer av det ene er relatert til mer av det andre, en negativ sammenheng at mer av den ene er relatert til mindre av den andre. År 2025, n = 2105–2130.

Et mer inkluderende arbeidsliv siden 2010 – men ikke for alle

Til tross for mål om å redusere sykefraværet med 10 prosent i forrige IA-avtale (2019–2024), har sykefraværet fremdeles ikke gått ned. I denne delen vil vi belyse arbeidslivets evne til å forvalte arbeidskraften på en bærekraftig måte og sørge for at de som kan arbeide noe får muligheten til det. Dette kan sies å være kjernen i det som er et inkluderende arbeidsliv, og som antas å være forebyggende for lengre sykefravær og utstøting fra arbeidslivet, samt bidra til bedre helse og livskvalitet for befolkningen.

I Arbeidslivsbarometerets rapport fra 2010 ble det kartlagt ulike kjennetegn ved det som kan karakteriseres som et inkluderende versus et ekskluderende arbeidsliv. I år, 15 år etter, har vi igjen stilt de samme spørsmålene for å undersøke om arbeidslivet har endret seg langs

dimensjoner som kan støtte folk ut eller beholde folk inne i arbeidslivet, og i hvilken grad dette har sammenheng med sykefravær. Spørsmålene er slått sammen til to underskalaer som gjenspeiler ulike dimensjoner ved et inkluderende arbeidsliv, i tillegg til at vi ser på alle spørsmålene samlet som et overordnet mål på inkludering (se tabell 3). Dimensjonene som undersøkes gjenspeiler både kulturen i virksomhetene (5 spørsmål), som måles ved normer på arbeidsplassen og ledelsens atferd, og organiseringen av arbeidet/oppgavene (3 spørsmål). Fordi de fleste opplever nyanser av inkludering og ekskludering er svarskalaen femdelt: helt enig, delvis enig, verken enig eller uenig, delvis uenig og helt uenig.

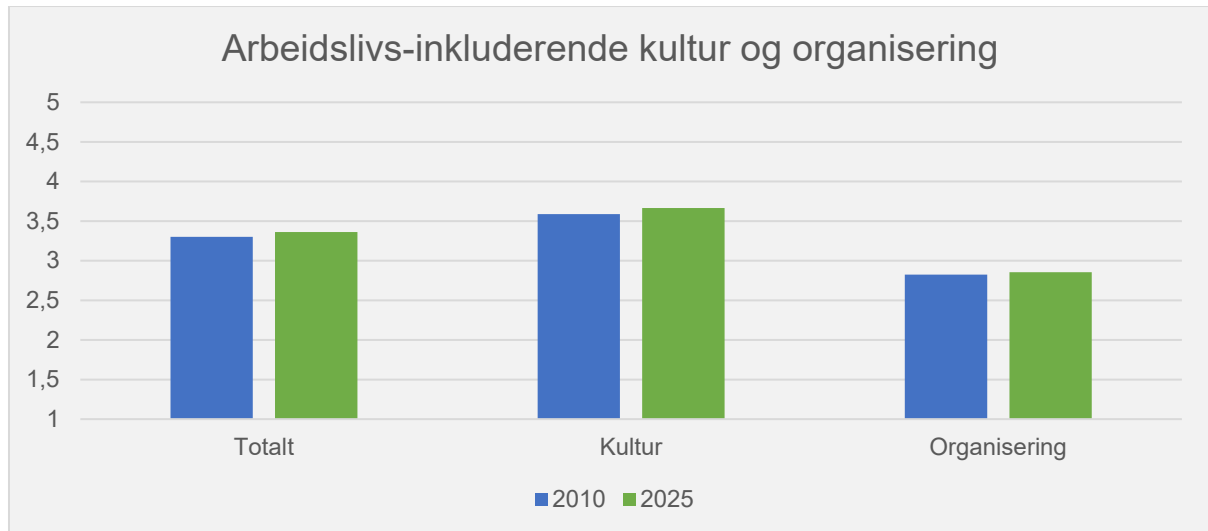
Vi vil her belyse spørsmål som:

- Har det norske arbeidslivet blitt mer inkluderende siden 2010?
- Er det forskjell i endring når vi ser på inkluderende kultur versus organisering?
- Har noen bransjer siden 2010 utviklet seg i en mer inkluderende eller mer ekskluderende retning enn andre?
- Hvilke bransjer oppleves mest inkluderende i 2025?
- Hvilken betydning har inkluderende kultur og organisering for sykefravær?

Tabell 3: Spørsmål om inkluderende og ekskluderende arbeidskultur og -organisering

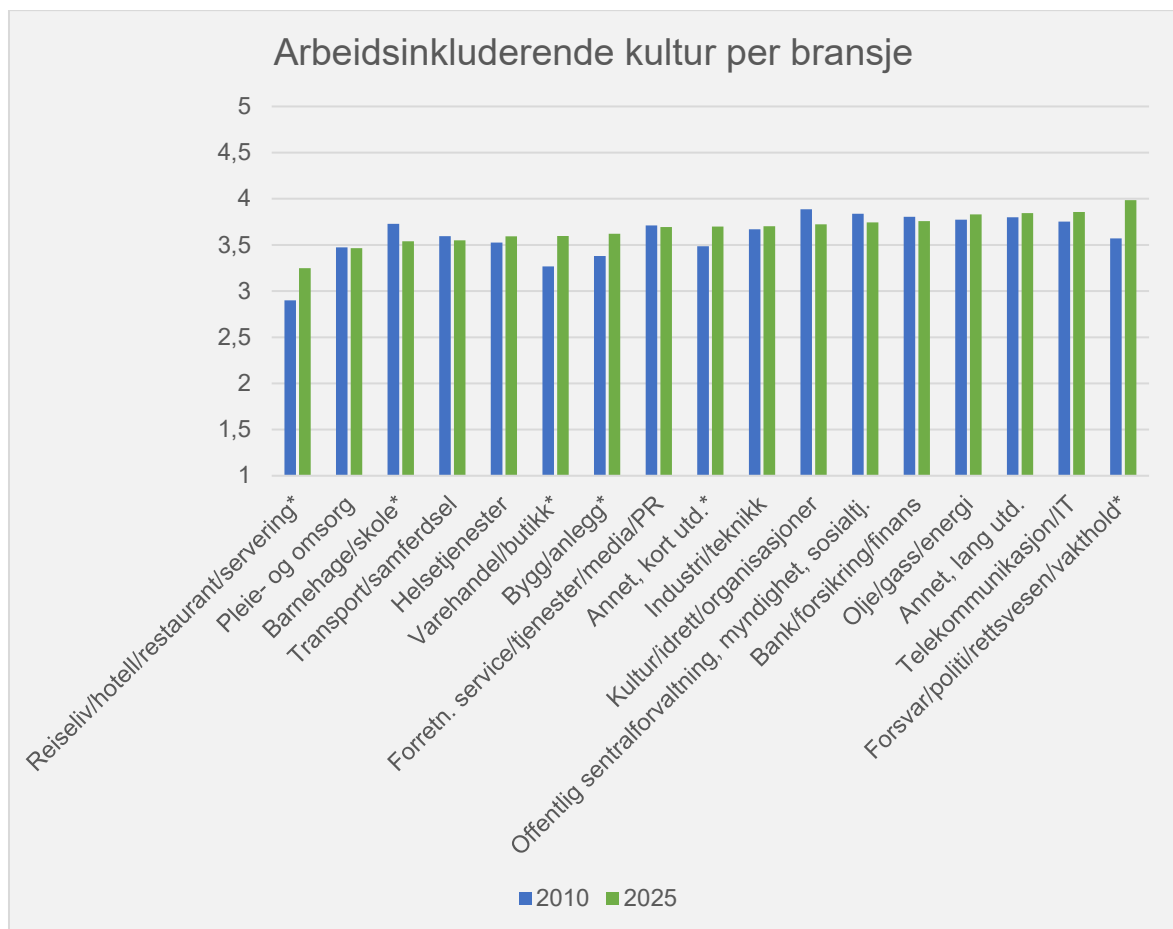
1	KULTUR	Her får folk med helseproblemer hjelp og støtte til å klare jobben
2		Her forventes det at man kommer på jobb uansett hvordan man føler seg (når det gjelder helse)*
3		Ansatte som er fraværende blir sett på som illojale*
4		Det er stor takhøyde her for de som sliter med helsa
5		Hos oss strekker ledelsen seg langt for å tilrettelegge arbeidet for sykmeldte
6	ORGANISERING	I vår virksomhet er det vanskelig å finne alternativt arbeid til de som trenger mindre belastning*
7		Tilrettelagt arbeid for enkeltpersoner medfører økt belastning for andre medarbeidere*
8		Arbeidsoppgavene og organiseringen av arbeidet gjør vår virksomhet til en lite egnet arbeidsplass for ansatte som ikke kan yte 100%*

*Påstand der svarene enig / helt enig indikerer en ekskluderende kultur eller organisering, og som i videre analyser er snudd slik at høyere skår betyr mer inkluderende.



Figur 82: Gjennomsnitt av kjennetegn på arbeidslivs-inkluderende kultur og organisering. Skala 1–5. År 2010 (n = 2538–2619), År 2025 (n = 2643–2754).

Totalt sett kan vi si at arbeidslivet har blitt noe mer inkluderende siden 2010 når vi ser på alle kjennetegnene samlet, men det er kun økningen i inkluderende kultur som er statistisk signifikant når vi ser på de to underdimensjonene for seg. Det er imidlertid små endringer. På en skala fra 1 til 5 har gjennomsnittet på inkluderende kultur økt fra 3,6 i 2010 til 3,7 i 2025, som ligger et sted mellom «verken eller» og «delvis enig» hvis vi ser det opp mot svarkategoriene.



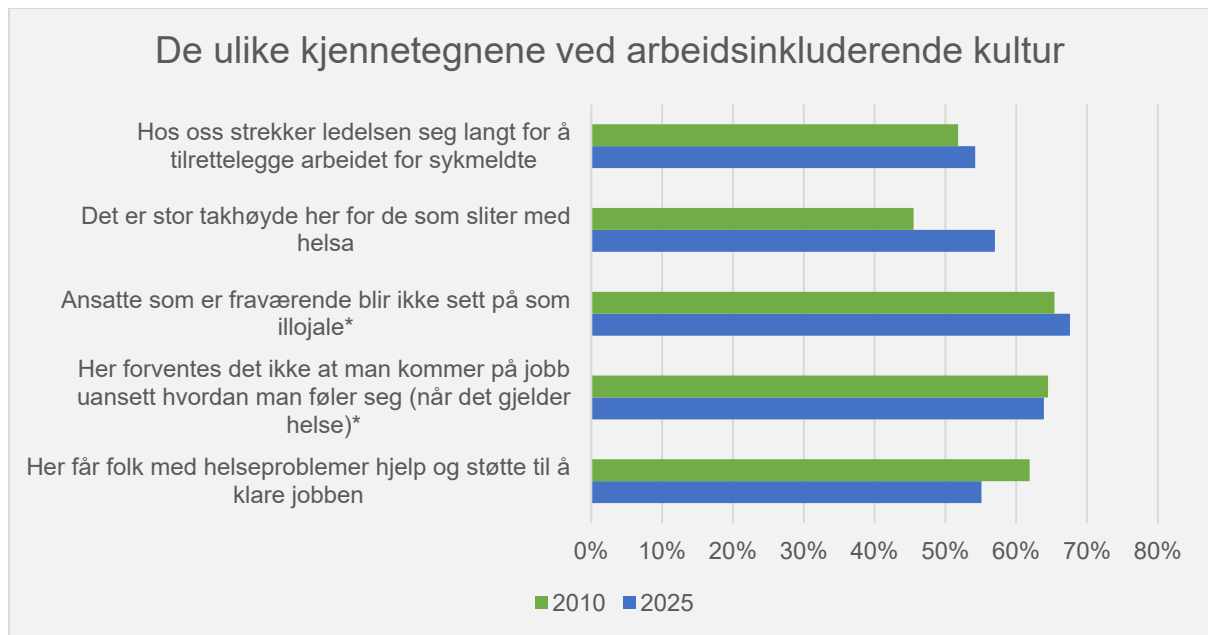
Figur 83: Gjennomsnittsskår for arbeidsinkluderende kultur sortert på 15 bransjer fra lavest til høyest skår i 2025 (grønn stolpe). *Stjerne indikerer statistisk signifikant endring fra 2010.

Vi finner variasjon i hvor arbeidsinkluderende kulturen oppleves i ulike bransjer og hvilke bransjer som har endret seg siden 2010. I figur 83 ser vi at den minst arbeidsinkluderende bransjen i 2025 er reiseliv/hotell/restaurant/servering, en status denne bransjen også hadde i 2010. Likevel har denne bransjen endret seg i en mer arbeidsinkluderende retning fra et gjennomsnitt på 2,9 i 2010 til 3,2 i 2025. Tre andre bransjer peker seg også ut når det gjelder statistisk signifikant endring av arbeidskulturen i en mer inkluderende retning: varehandel/butikk, bygg/anlegg og forsvar/politi/rettsvesen/vakthold. Sistnevnte bransje utmerker seg også som den med høyest nivå av arbeidsinkluderende kultur i 2025. Én bransje har beveget seg i en mindre inkluderende retning, nemlig barnehage/skole, der gjennomsnittet for inkluderende kultur har gått ned fra 3,7 i 2010 til 3,5 i 2025.



Figur 84: Gjennomsnittsskår for arbeidsinkluderende organisering sortert på 15 bransjer fra lavest til høyest skår i 2025 (grønn stolpe). *Stjerne indikerer signifikant endring fra 2010.

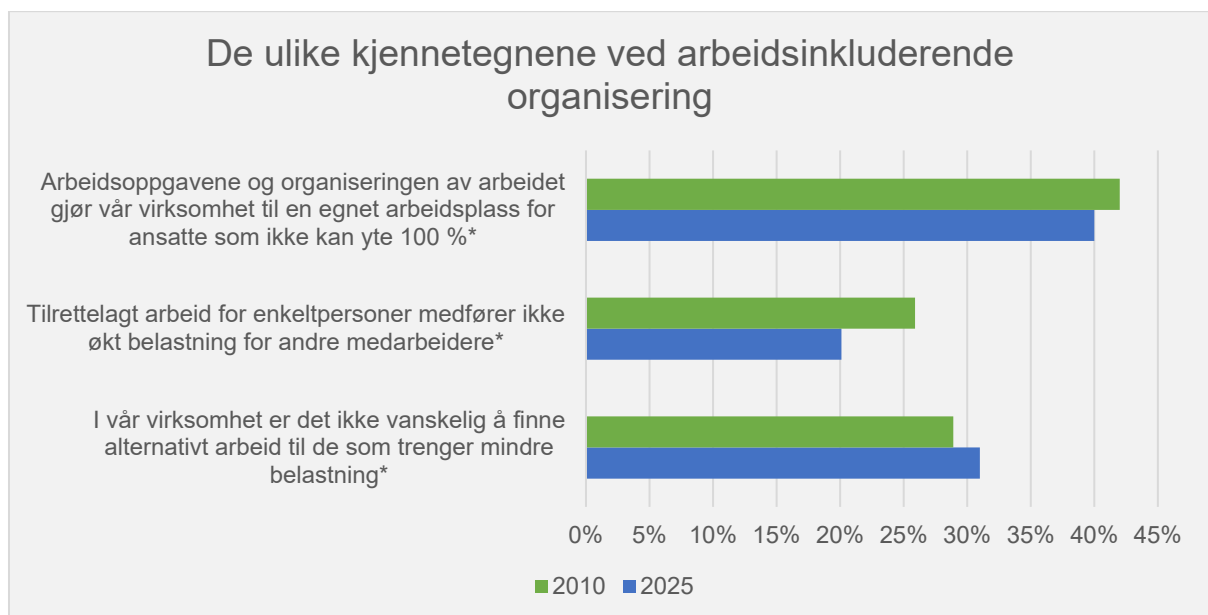
Barnehage/skole har også hatt en statistisk signifikant nedgang i arbeidsinkluderende organisering, fra et gjennomsnitt på 2,8 i 2010 til 2,7 i 2025 (se figur 84). Når det gjelder inkluderende organisering finner vi også at offentlig sentralforvaltning/myndighet/sosialtjenestene har hatt en statistisk signifikant nedgang, fra et gjennomsnitt på 3,2 i 2010 til 3,0 i 2025. I likhet med en økning i arbeidsinkluderende kultur, finner vi at ansatte i bygg- og anleggsbransjen også rapporterer en mer arbeidsinkluderende organisering i 2025 sammenlignet med i 2010, med en økning i gjennomsnitt fra 2,5 til 2,9. Bygg og anlegg er altså den bransjen som har utviklet seg i en mer inkluderende retning på begge dimensjoner. I motsatt ende, finner vi at barnehage/skole er den eneste bransjen der ansatte opplever en nedgang i arbeidsinkludering på begge dimensjoner. I tillegg befinner barnehage og skole seg blant bransjene med lavest opplevd arbeidsinkludering totalt sett, sammen med bransjer som reiseliv/hotell/restaurant/servering og pleie- og omsorg.



Figur 85: Prosentandel som svarer delvis eller helt enig på kjennetegn ved arbeidslivs-inkluderende kultur. Kjennetegn merket med * er omformulert (snudd) slik at alle tolkes likt. Se Tabell 3 for original formulering. År 2010 (n = 2394–2622), År 2025 (n = 2465–2737).

I figur 85 ser vi andel av ansatte som opplever ulike former for en inkluderende kultur der de jobber. Resultatene på spørsmål som er formulert ekskluderende er snudd, slik at alle kjennetegnene kan tolkes likt, altså andel som svarer, enten delvis eller helt, at virksomheten de jobber i har en inkluderende kultur.

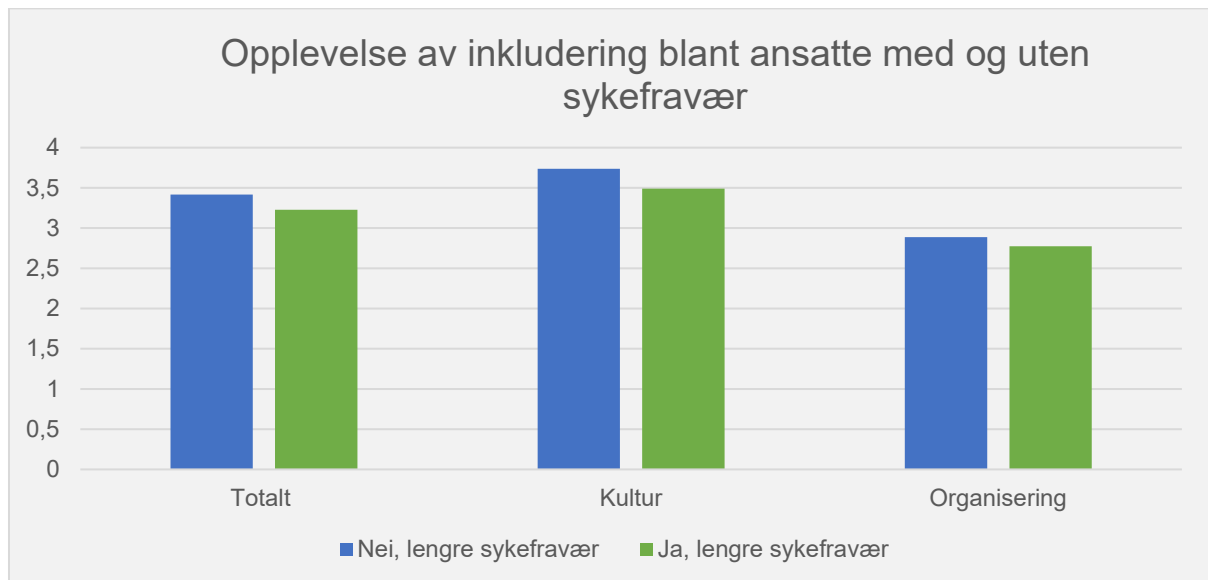
Fra 2010 til 2025 ser vi en økning i andelen som opplever at det er stor takhøyde på arbeidsplassen for de som sliter med helsa og det er flere som er enige i at ansatte som er fraværende *ikke* blir sett på som illojale. Der vi imidlertid ser en nedgang, altså færre som er enige, er hvorvidt folk med helseproblemer får hjelp og støtte til å klare jobben. Endringene i de tre nevnte kjennetegnene er statistisk signifikante.



Figur 86: Prosentandel som svarer delvis eller helt enig på kjennetegn ved arbeidslivs-inkluderende organisering. Kjennetegn merket med * er omformulert (snudd) slik at alle tolkes likt. Se Tabell 3 for original formulering. År 2010 (n = 2462–2532), År 2025 (n = 2556–2620).

Som vist tidligere (se figur 82) var det ingen endring fra 2010 når det gjaldt inkluderende organisering overordnet sett, men når vi ser på kjennetegnene finner vi en statistisk signifikant nedgang i ett av de spesifikke spørsmålene som er knyttet til organisering. Andelen som er helt eller delvis enig i at tilrettelagt arbeid for enkeltpersoner ikke medfører økt belastning for andre medarbeidere har gått ned fra 26 prosent til 20 prosent (se figur 86). Dette kan altså tyde på at ansatte opplever en større byrde enn tidligere når kollegaer trenger tilrettelegging grunnet nedsatt arbeidsevne.

Sammenheng mellom sykefravær og arbeidsinkluderende arbeidsplass

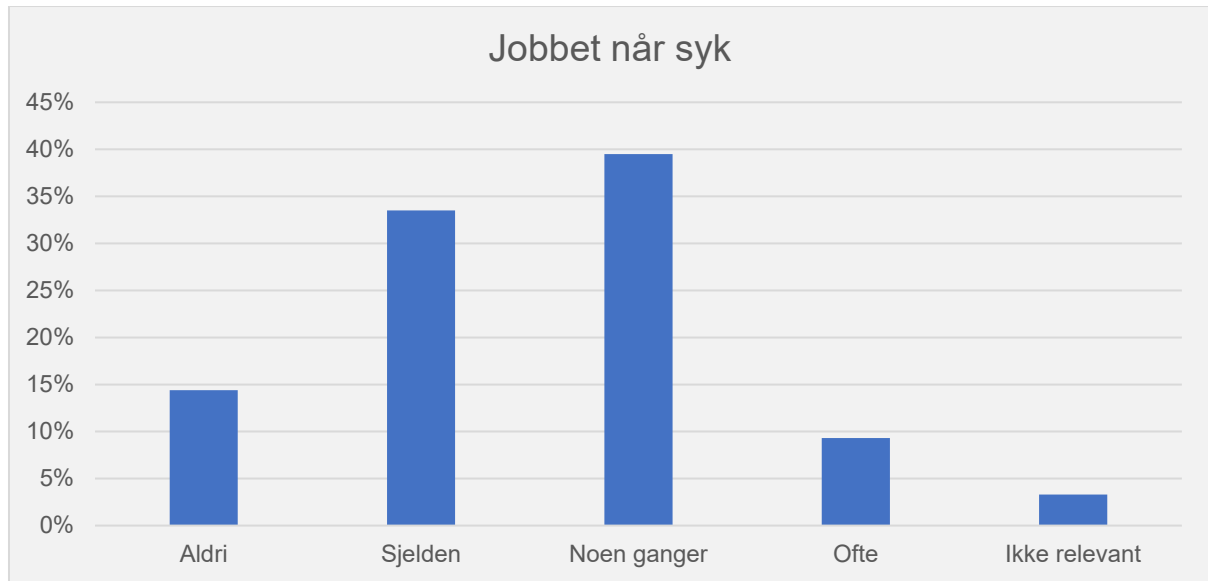


Figur 87: Gjennomsnitt av kjennetegn på arbeidslivs-inkluderende kultur og organisering etter hvorvidt ansatte har hatt lengre sykefravær (> 7 dager) eller ikke de siste 12 månedene.

Ansatte som har hatt lengre sykefravær (>7 dager) det siste året opplever arbeidsplassen som mindre inkluderende enn ansatte som ikke har hatt lengre sykefravær. Forskjellen er statistisk signifikant. Selv om forskjellene ikke er store og vi ikke kan si noe om årsaksforhold, viser det et interessant mønster som støtter antagelsen om at virksomheter med en mer arbeidsinkluderende kultur og organisering hjelper folk til å stå i arbeid og kan virke forebyggende mot lengre sykefravær.

Sykenærvær og arbeid når sykt barn

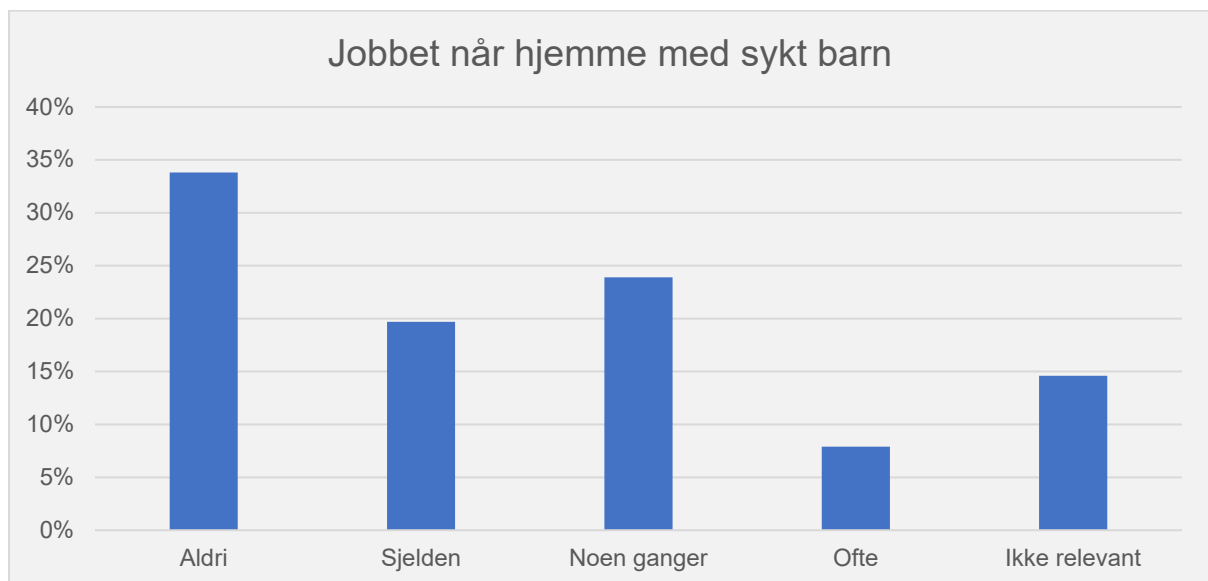
Sykenærvær, også kjent som «presenteeism», viser til det å være på jobb til tross for sykdom, fysisk eller psykisk, selv om det kunne ha berettiget sykefravær. Sykenærvær er utbredt i dagens arbeidsliv og får økende oppmerksomhet i den vitenskapelige litteraturen (Ruhle et al., 2020). En representativ studie av norske og svenske arbeidstakere fra 2011 viste at over halvparten hadde vært sykenærværende i løpet av det siste året (Johansen et al., 2014).



Figur 88: De siste 12 månedene, omtrent hvor ofte har du jobbet når du var syk? År 2025 (n = 2818).

I likhet med tidligere undersøkelser finner vi at sykenærvær er vanlig i norsk arbeidsliv, med 40 prosent som svarer noen ganger og 9 prosent som svarer ofte på spørsmål om de jobbet selv om de var syke i løpet av de siste 12 månedene.

Selv om det ikke direkte knytter seg til temaet sykefravær, spurte vi også om hvor ofte ansatte hadde jobbet mens de var hjemme med sykt barn. Vi ser her kun på de som i undersøkelsen svarer at de har omsorg for barn, omtrent halvparten av utvalget.



Figur 89: De siste 12 månedene, omtrent hvor ofte har du jobbet når du var hjemme med sykt barn? Filtrert på arbeidstakere som svarer at de har omsorg for barn. År 2025 (n = 1382).

Det virker relativt vanlig å for norske arbeidstakere å jobbe hjemmefra selv om de er hjemme for å passe sykt barn (se figur 89). En fjerdedel (24 prosent) svarer at dette har skjedd noen ganger i løpet av de siste 12 månedene, mens 8 prosent svarer at de ofte har gjort dette. En tredjedel svarer at dette aldri har skjedd, mens for 15 prosent har ikke dette vært relevant. Det er knyttet noe usikkerhet rundt hvordan arbeidstakere har svart når de har valgt aldri eller ikke relevant, da grunnene kan tenkes å være de samme. Man kan svare begge deler dersom barna ikke har vært

syke eller det kan være grunner som at man ikke har en type arbeid som kan utføres hjemmefra. Disse to kategoriene bør derfor tolkes med forsiktighet.

Arbeidsgivers tvil eller bestridelse av ansattes sykemelding

Denne våren har det vært medieoppmerksomhet rundt det som ble betegnet som en ny trend i arbeidslivet, nemlig at stadig flere arbeidstakere opplever at arbeidsgiver bestrider deres sykemelding og stiller spørsmål ved om det er snakk om reelle sykdommer (Birkelund, 2025). Erfaringen er at dette oftest forekommer i næringer der ansatte har lite makt, men det mangler mer informasjon og statistikk om dette. Vi tok derfor med et spørsmål om dette i årets barometer.



Figur 90: Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd at din arbeidsgiver har stilt spørsmål ved eller bestridt din sykemelding fra lege? År 2025 (n = 2814).

Blant alle ansatte oppgir totalt 8 prosent at arbeidsgiveren har stilt spørsmål ved eller bestridt en sykemelding fra lege, 6 prosent har opplevd dette én gang, og 2 prosent flere ganger. Noen ansatte svarer at spørsmålet ikke er relevant, trolig fordi de ikke har hatt sykemelding fra lege det siste året. Ser vi kun på dem som ikke svarer "ikke relevant", stiger andelen til 11 prosent. Blant dem som har hatt et lengre sykefravær (over 7 dager) de siste 12 månedene, rapporterer 17 prosent at arbeidsgiveren har tvilt på sykemeldingen, mens 3 prosent sier at spørsmålet ikke er relevant for dem.



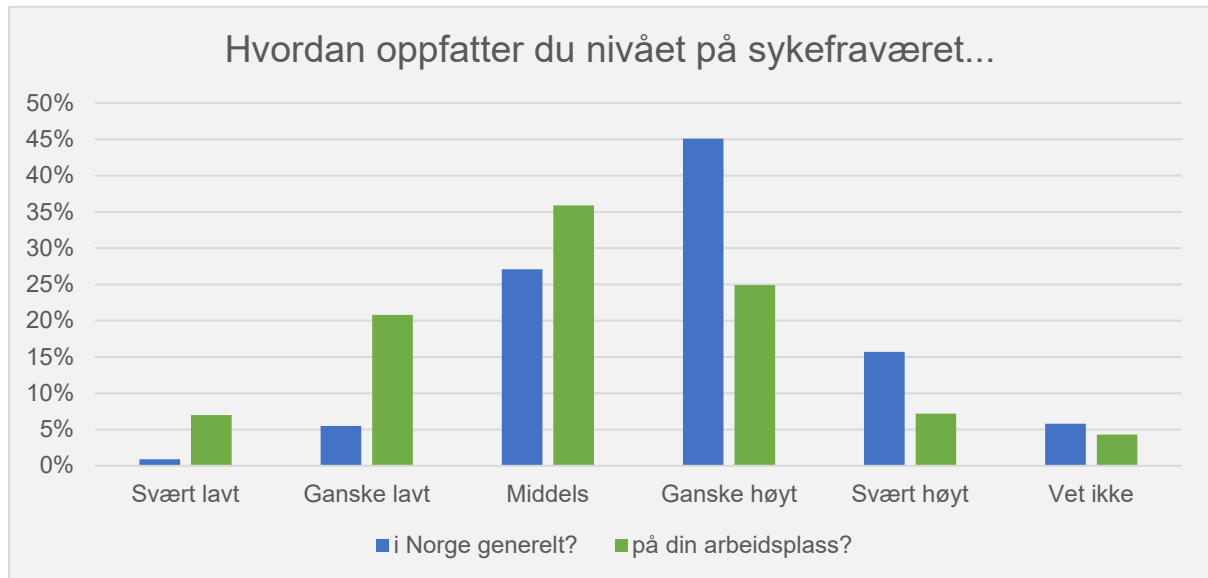
Figur 91: Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd at din arbeidsgiver har stilt spørsmål ved eller bestridt din sykemelding fra lege? Kun andel blant dem som ikke har svart at spørsmålet er irrelevant, fordelt etter bransje. År 2025 (n = 2055).

Når vi sammenligner bransjer finner vi statistisk signifikante forskjeller i andel ansatte som oppgir at arbeidsgiver har stilt spørsmål ved eller bestridt deres sykemelding fra lege. Vi finner at en signifikant større andel av ansatte i bygg og anlegg har opplevd arbeidsgivers tvil på sykemelding sammenlignet med ansatte i industri/teknikk, telekommunikasjon/IT, forsvar/politi/rettsvesen/vakthold og transport/samferdsel.

I figur 91 har vi tatt ut de som svarer at det ikke er relevant og ser kun på andelen som har opplevd dette én eller flere ganger versus aldri i løpet av det siste året. Det er viktig å påpeke at i noen bransjer er det små utvalg, noe som gjør at det knytter seg mer usikkerhet til disse resultatene. For eksempel er det i bygg og anlegg 22 prosent av 136 ansatte som svarer at de har opplevd dette, mens en nesten like høy andel (21 prosent) av ansatte i kultur, idrett og organisasjoner har opplevd dette, men her er det kun et utvalg på 55 ansatte. Bygg og anlegg har dermed en utvalgsstørrelse som gjør at vi kan undersøke om denne bransjen skiller seg ut fra andre bransjer såfremt disse også har en brukbar utvalgsstørrelse.

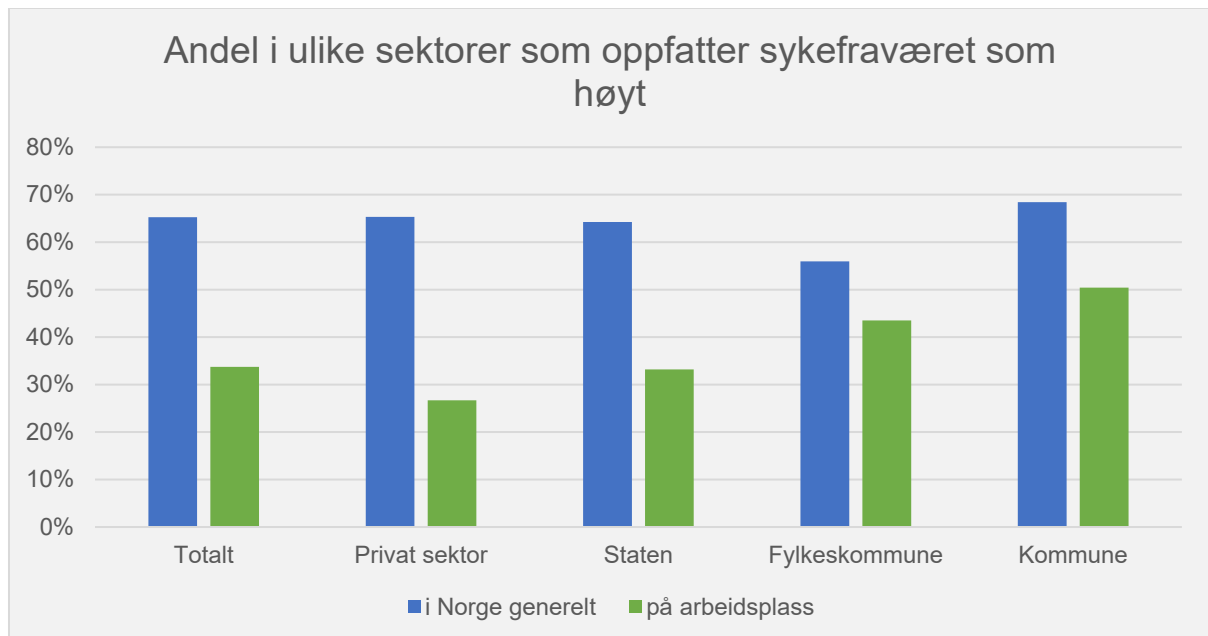
Oppfatter ansatte sykefraværet som høyt, i Norge og på egen arbeidsplass?

I årets barometer spurte vi ansatte hvordan de oppfatter nivået på sykefraværet, både i Norge generelt og på egen arbeidsplass. Her kan vi anta at mediedekningen av Norges økende sykefravær de siste årene påvirker folks oppfatning, spesielt når det gjelder spørsmålet om nivået i Norge generelt. Til tross for dette ser vi en ganske stor variasjon i ansattes oppfattelse (se figur 92).



Figur 92: Hvordan oppfatter du nivået på sykefraværet i Norge generelt? ...på din arbeidsplass? År 2025 (n = 2784–2816).

Omtrent én av fire (27 prosent) oppfatter nivået på sykefraværet i Norge som middels, mens flertallet (61 prosent) mener det er høyt, fordelt på 45 prosent som svarer «ganske høyt» og 16 prosent «svært høyt». Samtidig er det langt færre som vurderer sykefraværet som høyt på egen arbeidsplass, noe som kan tyde på at mediebildet påvirker oppfatningen av situasjonen nasjonalt. Bare 32 prosent mener sykefraværet på deres egen arbeidsplass er høyt (25 prosent ganske høyt, 7 prosent svært høyt), altså omtrent halvparten så mange som for Norge generelt. Den største gruppen (36 prosent) oppfatter nivået som «middels», mens en betydelig andel vurderer det som «ganske lavt» (21 prosent) eller «svært lavt» (7 prosent). Til sammenligning er det bare 6 prosent som vurderer sykefraværet i Norge generelt som lavt.



Figur 93: Andel som oppfatter sykefraværet som ganske høyt eller høyt i Norge generelt (blå søyler) og på sin arbeidsplass (grønne søyler) etter hvilken sektor de er ansatt i. År 2025. Total n = 2382–2389, Privat sektor (n = 1322–1333), Staten (n = 444), Fylkeskommune (n = 120–123), Kommune (n = 485–500).

Vi finner forskjeller på tvers av sektorer i andelen ansatte som oppfatter sykefraværet på egen arbeidsplass som ganske høyt eller høyt, mens vi finner ikke statistisk signifikante forskjeller når det gjelder oppfattelsen av sykefraværet i Norge generelt. Som vist i figur 93 svarer totalt 65 prosent av alle ansatte at sykefraværet i Norge generelt er ganske høyt eller høyt (ikke medregnet de som svarer «vet ikke»), mens når det kommer til egen arbeidsplass svarer kun 34 prosent det samme. Kommune er sektoren der flest ansatte (50 prosent) oppfatter sykefraværet på egen arbeidsplass som ganske høyt eller høyt. I andre enden, med færrest andel (27 prosent) som oppfatter sykefraværet på egen arbeidsplass som ganske høyt eller høyt, finner vi ansatte i privat sektor.

Ansattes syn på hva som kan redusere sykefraværet på arbeidsplassen

Vi har spurt arbeidstakere hvilke typer av tiltak de selv mener vil ha størst effekt på å redusere sykefraværet på sin arbeidsplass, og ba dem velge inntil tre. Vi har valgt ut temaer/kategorier som tidligere er forsket på i tilknytning til sykefravær, og noen kategorier er bredere enn andre. I tillegg har vi med en annet-kategori med åpent svarfelt der en selv kunne spesifisere tiltak eller tiltaksområde dersom de øvrige kategoriene ikke var dekkende.



Figur 94: Hvilke av følgende tiltak mener du vil ha størst effekt på å redusere sykefraværet på din arbeidsplass? Velg inntil tre. År 2025 (n = 2821).

Når vi ser alle arbeidstakere under ett, er det særlig tre områder eller tiltakstyper som utpeker seg som det flest mener ville ha størst effekt på å redusere sykefraværet på sin arbeidsplass (se figur 94). Flest (31 prosent) svarer at tilgang på helsefremmende tiltak, som for eksempel treningstilbud, stressmestring eller bedriftshelsetjeneste, er noe av det som ville hatt størst effekt. Omtrent like mange, 30 prosent, mener at mindre arbeidspress og mer realistiske tidsfrister er blant det som ville hatt størst effekt, og 29 prosent mener at økt fokus på arbeidsmiljø, i betydning trivsel og sosialt fellesskap, ville ha størst effekt.

Når det gjelder helsefremmende tiltak kan det tenkes at denne typen av lettere og generelle tiltak favner bredere, da det å trene mer eller mestre stress bedre er noe mange i dagens samfunn kan kjenne på. Dette er også typer av tiltak som ikke nødvendigvis gjelder forbedring av forhold på arbeidsplassen, men som kan bidra til bedre helse generelt og slik virke forebyggende på

sykefravær. De to andre typene av tiltak som flest mente ville være virkningsfulle var mer spesifikt rettet mot forhold på arbeidsplassen, nemlig mindre arbeidspress og psykososialt arbeidsmiljø som trivsel og fellesskap.



Figur 95: Blant ansatte som oppgir å ha hatt sammenhengende sykefravær lenger enn 7 dager de siste 12 månedene: Hvilke av følgende tiltak mener du vil ha størst effekt på å redusere sykefraværet på din arbeidsplass? Velg inntil tre. År 2025, (n = 775)

I figur 95 ser vi hvilke tiltak de som har hatt lengre sykefravær enn 7 dager det siste året mener er de tiltakene som ville gi størst effekt. Her ser vi at resultatene i stor grad sammenfaller med alle ansatte totalt sett, men det er likevel noen forskjeller, og kanskje er det de med lengre tids sykefravær som best vet hvor skoen trykker blant ansatte i virksomhetene? Vi ser at mindre arbeidspress og mer realistiske tidsfrister kommer høyest opp på lista, med hele 35 prosent som svarer dette. Nest høyest, med 32 prosent, kommer mer generelle helsefremmende tiltak som trening, stressmestring og bedriftshelsetjeneste, og deretter mente 30 prosent at bedre lederstøtte og -kommunikasjon var blant tiltakene som i størst grad ville bidra til å redusere sykefraværet. Blant alle ansatte totalt svarte 24 prosent at lederstøtte og -kommunikasjon var blant det som ville gi størst effekt, altså 6 prosentpoeng færre.

Blant de 58 åpne svarene hos respondentene som valgte «Annet», svarte en fjerdedel (24 prosent, n = 14) at økt bemanning var det som i størst grad ville redusert sykefraværet. Dette var den klart hyppigste og tydeligste kategorien av svar.

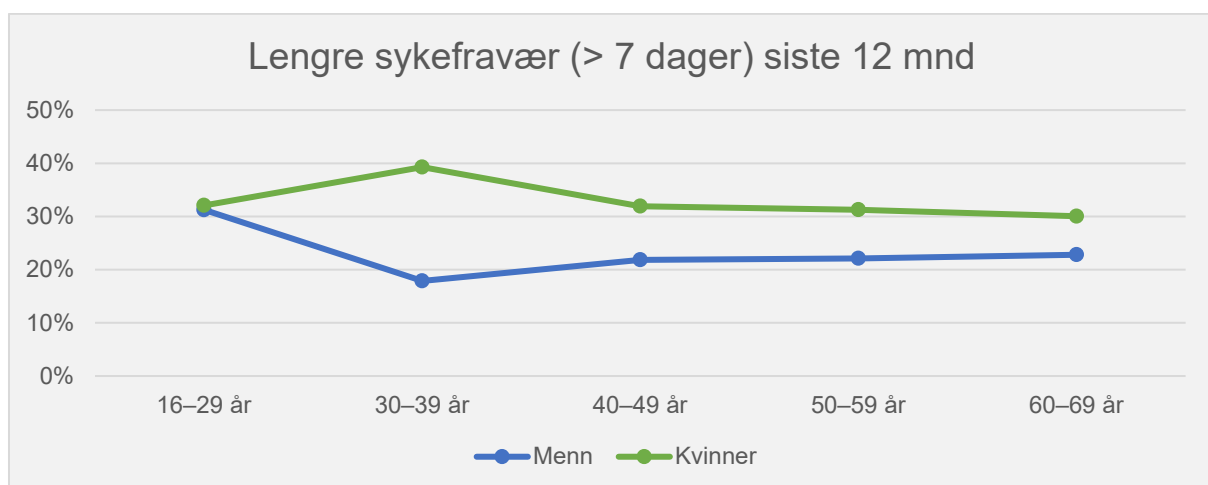


Figur 96: I hvilken grad har din nåværende arbeidsgiver innført tiltak for å forebygge sykefravær? År 2025, (n = 2813)

Nesten en fjerdedel (23 prosent) av ansatte svarer «vet ikke» på spørsmålet om nåværende arbeidsgiver har innført tiltak for å forebygge sykefravær, mens litt over en fjerdedel til sammen (26 prosent) svarer «i stor grad» eller «i svært stor grad», 28 prosent svarer til sammen «i liten grad» eller «i svært liten grad», og 23 prosent svarer i midten. Det er altså svært jevnt fordelt hvorvidt norske arbeidstakere opplever innføring av tiltak på arbeidsplassen for å forebygge sykefravær, men dette betyr kun hvorvidt dette er kjent og ikke om det faktisk er tiltak på plass eller ikke.

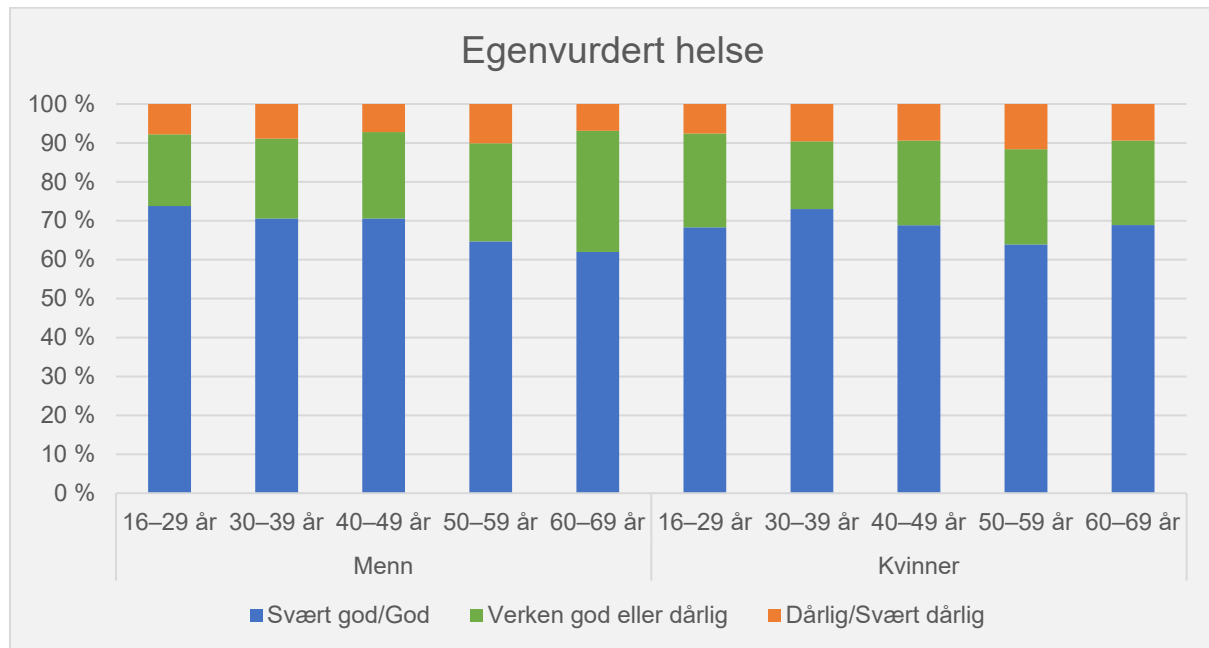
Yngre ansatte i dagens arbeidsliv – hvorfor så høyt sykefravær og hva skal til for å redusere det?

Tall fra SSB viser at det har vært en særlig økning i sykefravær blant de under 40 år de siste årene, særlig blant menn og i bransjer som bygg og anlegg. I denne delen setter vi søkelys på hvordan yngre arbeidstakere, og da særlig menn i tyveårene, skiller seg ut på noen av de områdene vi har spurt om knyttet til sykefravær.



Figur 97: Har du i løpet av de siste 12 månedene vært sykemeldt lenger enn 7 dager sammenhengende? År 2025. Menn 16–29 år (n = 306), Kvinner 16–29 år (n = 295), Menn 30–39 år (n = 292), Kvinner 30–39 år (n = 295), Menn 40–49 år (n = 385), Kvinner 40–49 år (n = 323), Menn 50–59 år (n = 304), Kvinner 50–59 år (n = 287), Menn 60–69 år (n = 176), Kvinner 60–69 år (n = 136).

I figur 97 ser vi andelen som har hatt sammenhengende sykefravær i mer enn 7 dager de siste 12 månedene på tvers av kjønn og aldersgrupper. Blant de yngste i aldersgruppen 16–29 år finner vi ingen kjønnsforskjell, med 31 prosent av yngre menn og 32 prosent av yngre kvinner som rapporterer sykefravær lengre enn 7 dager. Hvis man sammenligner innenfor kjønn finner vi at gruppen unge menn 16–29 år har en høyere andel med lengre sykefravær sammenlignet med menn i øvrige aldersgrupper, og denne forskjellen er statistisk signifikant. Det var ikke statistisk signifikante aldersgruppeskjeller blant kvinner når vi så på andelen med sykefravær i over 7 dager, selv om tendensen var høyere blant kvinner i trettiårene. Vi finner akkurat samme mønster på tvers av kjønn og alder dersom vi ser på andel med sammenhengende sykefravær lenger enn 14 dager de siste 12 månedene, men andelen i hver gruppe blir noe lavere. For eksempel blir andelen 27 prosent blant menn 16–29 år og 14 prosent blant menn 30–39 år.



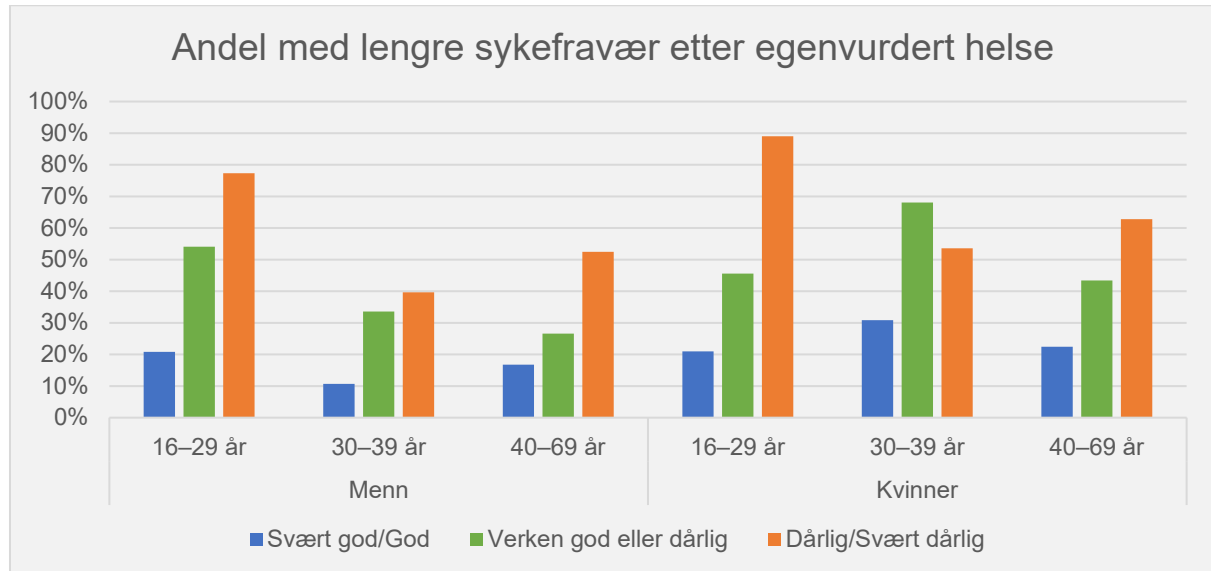
Figur 98: Alt i alt, vil du si at helsen din er ... Svarkategoriene i ytterkantene er slått sammen: Svært god og God, Dårlig og Svært dårlig. År 2025.

Vi ser et mønster blant menn der andelen som vurderer helsen sin som «svært god» eller «god» gradvis synker med alder (som forventet), samtidig som andelen som vurderer helsen som «verken eller» blir større. Menn 16–29 år rapporterer relativt god helse sammenlignet med menn i øvrige aldersgrupper, men er kun statistisk signifikant forskjellig fra menn i alderen 50–59 år. Blant de yngste mennene vurderte 74 prosent helsen sin som svært god eller god, mens blant menn 30–39 år og 40–49 år var andelen 71 prosent. Blant menn 50–59 år var det 65 prosent og blant menn 60–69 år 62 prosent. Det var relativt færre menn i den eldste aldersgruppen, som kan forklare hvorfor denne forskjellen fra de yngste ikke ble statistisk signifikant.

Blant de yngste kvinnene i arbeidslivet (16–29 år) var det 68 prosent som vurderte helsen sin som «svært god» eller «god». Blant kvinner 30–39 år vurderte 73 prosent helsen sin som «svært god» eller «god», og det samme gjorde 69 prosent av kvinner 40–49 år, 64 prosent av kvinner 50–59 år og 69 prosent blant kvinner 60–69 år. Her fant vi ingen statistisk signifikante forskjeller på tvers av alder. Likevel kan det synes urovekkende at ikke en større andel av kvinner i tyveårene oppfatter egen helse som god. En spekulasjon er at denne observerte forskjellen muligens kan forklares av noe ulik seleksjon til arbeidslivet i ung alder, der særlig kvinner som vurderer egen helse som svært god eller god muligens velger, og har i større grad kapasiteten til, å ta høyere utdanning og dermed kommer inn i arbeidslivet senere. Dette støttes blant annet av tall fra SSB som for 2024 viser at det er 46 prosent kvinner og 29 prosent menn i alderen 19–24

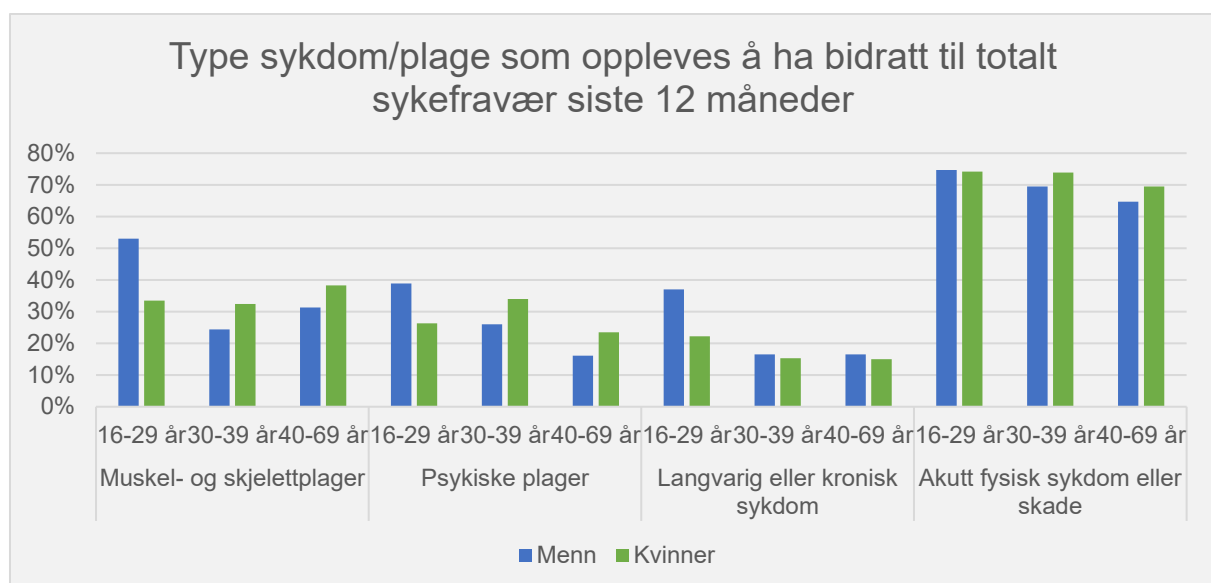
år, og 21 prosent kvinner og 15 prosent menn i alderen 25–29 år, som er i høyere utdanning (SSB, u.å.).

Det var ingen statistisk signifikante forskjeller når man sammenligner kvinner og menn innad i samme aldersgruppe. Det er relativt få i de ulike kjønns- og aldersgruppene, slik at forskjellene vi observerer må tolkes med forsiktighet og eventuelt undersøkes i større utvalg som kan bekrefte eller avkrefte forskjellene vi ser.



Figur 99: Prosentandel med lengre sammenhengende sykefravær (> 7 dager) siste 12 måneder innenfor hver svarkategori av egenvurdert helse, og for henholdsvis menn og kvinner i tre ulike alderskategorier.

I de ulike kjønns- og aldersgruppene ser vi hos alle, unntatt kvinner 30–39 år, en noenlunde lineær sammenheng mellom egenvurdert helse og forekomst av lengre sykefravær det siste året. Vi vet at mye av sykefraværet blant kvinner i 30-årene kan tilskrives svangerskapsrelaterte plager og sykdommer, altså helseproblemer som er naturlig begrenset i tid, og dette kan antagelig forklare at sammenhengen mellom egenvurdert helse og sykefravær hos denne gruppen er noe annerledes. Vi vil også poengtere, som tidligere, at selv om man vurderer helsen sin som god betyr ikke det at lengre sykefravær det siste året ikke er berettiget.



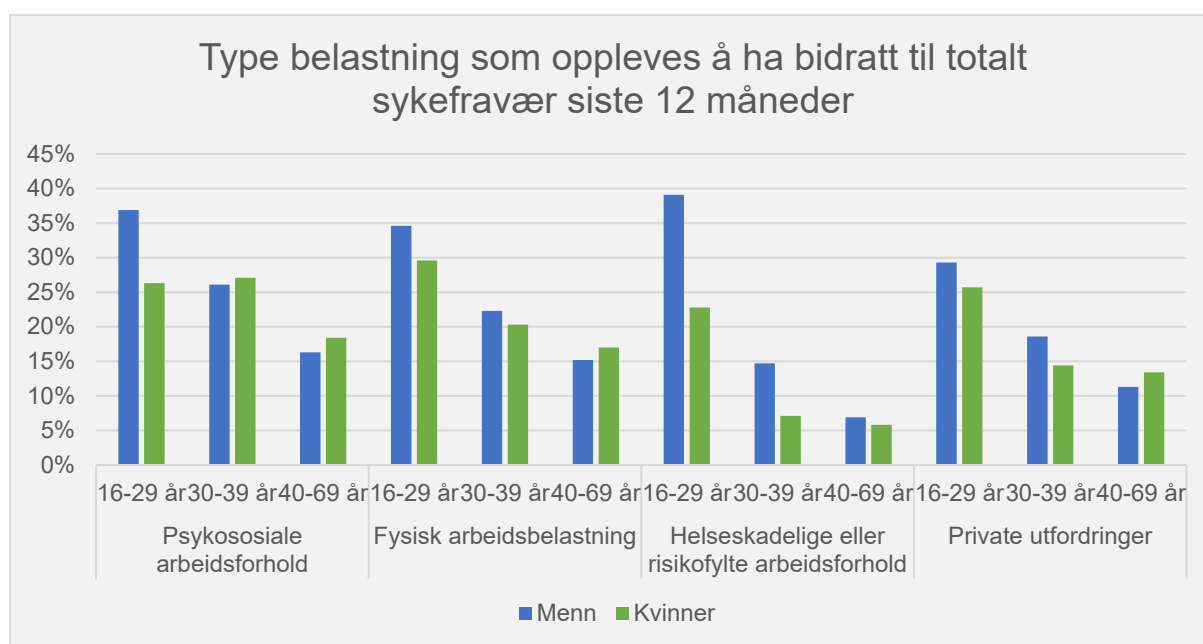
Figur 100: I hvilken grad har følgende forhold bidratt til ditt sykefravær (både kort og langt) de siste 12 mnd? Viser andel ansatte med rapportert sykefravær (kort og/eller langt) som har svart i noen til i svært stor grad. År 2025.

Over halvparten (53 prosent) av menn i alderen 16–29 år rapporterer at muskel- og skjelettplager, som for eksempel vondt i ryggen, leddplager og belastningsskader, har bidratt til deres sykefravær det siste året. Dette er den høyeste andelen av alle kjønns- og aldersgrupper, og forskjellen er statistisk signifikant.

Også en høy andel (39 prosent) av menn i den yngste aldersgruppen (16–29 år) oppgir at psykiske plager som angst, depresjon, utbrenthet og stress har bidratt til deres sykefravær. Dette er en signifikant høyere andel enn de andre kjønns- og aldersgruppene, bortsett fra kvinner i alderen 30–39 år der det også er en høy andel (34 prosent) som oppgir at psykiske plager har bidratt til sykefravær det siste året.

Når det gjelder langvarige eller kroniske sykdommer, som hjerte- og karsykdommer, diabetes, kreft eller revmatiske lidelser, rapporterer også her en signifikant høyere andel (37 prosent) av yngre menn (16–29 år) at disse tilstandene har bidratt til sykefraværet deres det siste året, sammenlignet med de andre kjønns- og aldersgruppene. Dette synes å være overraskende da dette gjerne er tilstander som forekommer hyppigere jo eldre man blir. Det var ingen andre signifikante forskjeller mellom gruppene.

Akutt fysisk sykdom eller skade, som omfatter vanlige ting som forkjølelse, influensa, beinbrudd, operasjoner og lignende, er det omtrentlig en like høy andel på tvers av kjønn og alder som oppgir at har bidratt til deres sykefravær det siste året. Andelen spenner fra 65 prosent blant menn 40–69 år til 75 prosent blant menn 16–29 år.



Figur 101: I hvilken grad har følgende forhold bidratt til ditt sykefravær (både kort og langt) de siste 12 mnd? Viser andel som har svart i noen til i svært stor grad. År 2025.

Når vi ser på hvilke belastninger i livet som kan ha vært med på å føre til sykefravær, ser vi et hovedmønster der en høyere andel av yngre menn (16–29 år) enn de andre gruppene rapporterer at forhold på arbeidsplassen har bidratt. Det er imidlertid ikke alle gruppeforskjeller som er statistisk signifikante. Vi rapporterer i det videre de forskjellene vi mener er interessante og samtidig statistisk signifikante.

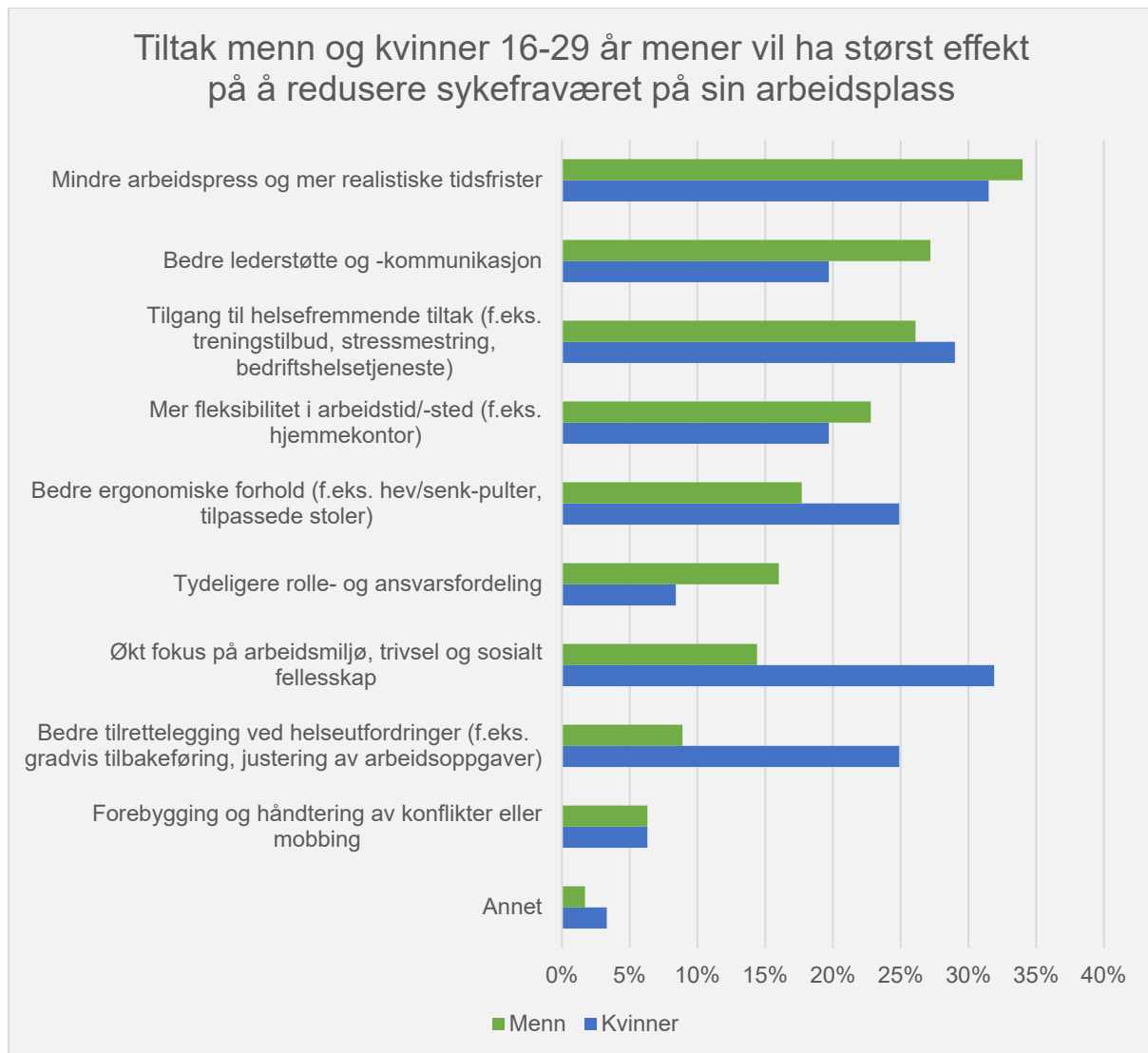
Totalt 37 prosent av menn 16–29 år oppga at psykososiale arbeidsforhold som lite støtte fra leder, høye emosjonelle krav, rollekonflikter, trusler eller mobbing, bidro til deres totale sykefravær. Dette gjaldt altså en signifikant større andel enn blant eldre arbeidstakere i alderen 40–69 år, der andelen var henholdsvis 16 prosent blant menn og 18 prosent blant kvinner.

Når det gjelder fysisk arbeidsbelastning som for eksempel tunge løft, gjentatte bevegelser og mye ståing, oppga 35 prosent av yngre menn (16–29 år) at dette bidro til sykefravær. Dette er en større andel enn blant både menn og kvinner i de eldre aldersgruppene (30–39 år og 40–69 år), der variasjonen i andelen som oppga dette spente fra 15 til 22 prosent. Blant yngre kvinner i alderen 16–29 år oppga 30 prosent fysisk arbeidsbelastning som medvirkende til sykefravær, som var flere enn blant menn og kvinner i alderen 40–69 år.

Helseskadelige eller risikofylte arbeidsforhold som kjemikalier, støy, vibrasjoner, fare for fall og ulykker eller manglende verneutstyr var det hele 39 prosent av yngre menn som mente at bidro til sykefraværet det siste året – en høyere andel enn alle andre aldersgrupper av begge kjønn. Blant menn 30–39 år var det 15 prosent som oppga at slike forhold var medvirkende til sykefravær, mens andelen var 7 prosent blant menn i alderen 40–69 år. Blant yngre kvinner (16–29 år) var andelen 23 prosent, som er signifikant flere enn blant kvinner 30–39 år og 40–69 år, der henholdsvis 7 og 6 prosent oppga helseskadelige eller risikofylte arbeidsforhold som medvirkende til sykefravær.

Tyveårene er gjerne en fase av livet der mye er usikkert, både økonomisk, karrieremessig, og når det gjelder det å finne seg en partner. Det er kanskje noe av dette som også gjenspeiler seg i tallene våre når vi spør arbeidstakere i ulike aldre og livsfaser i hvilken grad de opplever at private utfordringer har bidratt til sykefravær det siste året. 29 prosent av menn og 26 prosent av kvinner i alderen 16–29 år oppgir at private utfordringer har bidratt til deres sykefravær. For yngre menn var dette en større medvirkende årsak enn blant både menn og kvinner i de eldre aldersgruppene (30–39 år og 40–69 år), der mellom 11 og 19 prosent oppga at private forhold bidro. Andelen blant yngre kvinner var også større sammenlignet med eldre arbeidstakere, både eldre menn og kvinner, bortsett fra menn i alderen 30–39 år, der 19 prosent oppga at private utfordringer var medvirkende.

Jevnt over ser vi at en større andel yngre menn rapporterer alle typer plager og belastninger som medvirkende til deres sykefravær sammenlignet med de andre gruppene på tvers av kjønn og alder. Dette er viktige funn å se nærmere på. Vi vil likevel legge inn et lite forbehold ved om det er reelt at alle forhold vi spør om, inkludert langvarige eller kroniske sykdommer, oppleves oftere å ha bidratt til sykefravær hos yngre menn enn andre grupper arbeidstakere. Vi ser imidlertid at en større andel av de yngre svarer at langvarige eller kroniske sykdommer bidro i noen grad, mens hos de eldre svarer en større andel i stor eller i svært stor grad.



Figur 102: Hvilke av følgende tiltak mener du vil ha størst effekt på å redusere sykefraværet på din arbeidsplass? Velg inntil tre. År 2025. Blant yngre arbeidstakere (16-29 år): Menn (n = 315), Kvinner (n = 296). Visning sortert fra størst (øverst) til minst andel blant yngre menn.

I figur 102 viser vi hvilke tiltak de yngste arbeidstakerne (16–29 år) selv mener vil bidra mest til å redusere sykefraværet på arbeidsplassen. Vi ser her på alle yngre menn og kvinner, uavhengig av om de selv har hatt lengre sykefravær eller ikke.

Det som trer frem som blant de viktigste tiltaksområdene hos yngre arbeidstakere er særlig det som gjelder mindre tidspress og mer realistiske tidsfrister. En tredjedel, 34 prosent av yngre menn og 32 prosent av yngre kvinner, oppgir at tiltak rettet mot arbeidspress og tidsfrister vil ha størst effekt. Blant alle arbeidstakere som hadde hatt lengre sykefravær (over 7 dager sammenhengende) det siste året, var dette også det tiltaket flest (35 prosent) mente ville hatt størst effekt. Til sammenligning ser vi at dette tallet er 41 prosent hos yngre ansatte som hadde hatt lengre sykefravær. Dette er altså et tiltaksområde arbeidstakere i alle aldre trekker frem som viktig.

Det neste tiltaksområdet størst andel (27 prosent) av yngre menn oppgir som blant de viktigste er støtte og bedre kommunikasjon med leder. Færre (20 prosent) yngre kvinner mente at dette var blant de viktigste, en statistisk signifikant lavere andel.

Tilgang på helsefremmende tiltak, som for eksempel treningstilbud, stressmestring eller bedriftshelsetjeneste, var det omtrent like mange yngre menn (26 prosent) og kvinner (29 prosent) som oppga som blant det viktigste.

Blant yngre kvinner ser vi at i tillegg til tiltak rettet mot tidspress og tilgang på mer generelle helsefremmende tiltak, er det en særlig høy andel (32 prosent) som oppgir økt fokus på psykososialt arbeidsmiljø som trivsel og fellesskap som noe av det viktigste som kan gjøres for å redusere sykefravær på arbeidsplassen. Dette var en statistisk signifikant høyere andel enn yngre menn der kun 14 prosent oppga dette.

Signifikant flere yngre kvinner enn menn mente også at bedre ergonomiske forhold (25 versus 18 prosent) og bedre tilrettelegging ved helseutfordringer (25 versus 9 prosent) var viktig.

Blant yngre menn var det en signifikant høyere andel (16 prosent) som mente at tydeligere rolle- og ansvarsfordeling var viktig, mot kun 8 prosent av yngre kvinner.

Det var ikke kjønnsforskjeller når det gjaldt tiltak rettet mot mer fleksibilitet i arbeidstid og/eller sted, og heller ikke når det gjaldt mobbing og konflikter på arbeidsplassen.

Konklusjon

Sykefraværet i Norge har økt etter pandemien, særlig blant yngre arbeidstakere. Selv om tallene for 2025 viser tegn til stabilisering, anses nivået fortsatt som høyt. Våre funn støtter at sykefravær sjelden skyldes én enkelt årsak, men et komplekst samspill mellom fysiske og psykiske helseplager samt belastninger både på arbeidsplassen og i privatlivet.

Vi ser et særlig høyt sykefravær blant yngre menn, sammenlignet med menn ellers. Menn under 30 år peker seg ut med en høyere andel som svarer at både muskel- og skjelettplager, psykiske plager og belastende arbeidsforhold har medvirket til deres sykefravær. Dette gjelder også opplevelse av helseskadelig eller risikofylt arbeid.

Undersøkelsen viser en positiv utvikling siden 2010 når det gjelder inkluderende arbeidskultur, der flere ansatte opplever større takhøyde og tillit knyttet til helseutfordringer og fravær. Det er likevel tydelige variasjoner mellom bransjer, og behov for forbedringer i både støtte og organisering i sektorer med høyt fravær.

Noen arbeidstakere har opplevd at arbeidsgiver bestrider eller stiller spørsmål ved sykemeldinger, særlig blant dem med lengre fravær og i enkelte bransjer. Bygg og anlegg skiller seg ut med høyest andel slike erfaringer, noe som understreker behovet for bedre innsikt og statistikk om arbeidsgivers håndtering av sykemeldinger i ulike deler av arbeidslivet.

Når ansatte selv vurderer tiltak for å redusere sykefravær, peker de særlig på redusert arbeidspress, helsefremmende tiltak, bedre psykososialt arbeidsmiljø og sterkere lederstøtte. Disse tiltakene fremheves også av yngre arbeidstakere, men med klare kjønnsforskjeller i hva som vektlegges mest.

Referanser

- Birkelund, H. R. (2025, 4. mars). *Sjefene avviser stadig flere sykmeldinger – fagforeningsveteran er sjokkert*. Dagsavisen. Hentet fra: <https://www.dagsavisen.no/nyheter/sjefene-avviser-stadig-flere-sykmeldinger-fagforeningsveteran-er-sjokkert/>
- Carvajal, D., Franco, C., & Isaksson, S. (2024). *Will Artificial Intelligence get in the way of achieving gender equality?* NHH Department of Economics Discussion Paper
- Eurostat. (u.å.) *Statistikk*. Hentet fra https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_10_custom_16885402/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=3de57017-c7b9-4c37-bed8-6d720b12e814
- Humlum, A., & Vestergaard, E. (2025). The unequal adoption of ChatGPT exacerbates existing inequalities among workers. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 122(1), e2414972121.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism*. SAGE Publications.
- International Labour Organisation. (2018). *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. Geneva: ILO.
- Johansen, V., Aronsson, G., & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BMJ open*, 4(2), e004123.
- Margheritti, S., Corthésy-Blondin, L., Vila Masse, S., & Negrini, A. (2025). Work-related psychosocial risk and protective factors influencing workplace sickness absence: a systematic literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-22.
- Kunnskapsdepartementet. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd* (NOU 2020:2). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-2/id2689744/>
- Kool, I. (2025, 12. mars). Over halvparten av sysselsatte deltok i kurs og seminarer. *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/livslang-laering/artikler/over-halvparten-av-sysselsatte-deltok-i-kurs-og-seminarer>
- Kunnskapsdepartementet. (2023). *Utsyn over kompetansebehovet i Norge* (Meld. St. 14 (2022–2023)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/d4a1053c98614420a71de98352902464/no/pdfs/stm202220230014000dddpdfs.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2025). *Felles ansvar, felles gevinst – Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet* (NOU 2025:1). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2025-1/id3083356/>
- NAV. (2025). *Økt influensafravær – men nedgang i sykefravær med psykiske lidelser*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/nyheter/okt-influensafravaer--men-nedgang-i-sykefravaer-med-psykiske-lidelser>
- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*. Fafo-notat 2018:20.
- Nergaard, K. (2020). *Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere*. Fafo-rapport 2020:33.
- Nergaard, K. (2024). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022*. Fafo-notat 2024:05.
- Nossen, H. & Delalic, A. (2024). Hvorfor er sykefraværet fortsatt høyt 3-4 år etter starten av pandemien? <https://doi.org/10.6084/NAV.4795>

Poppe, C. (2023). *Utsatte grupper i dyrtiden. Husholdenes økonomiske trygghet i august 2023*. SIFO-rapport 15-2023.

Poppe, C. og Klempson, E. (2023). *Dyrtid 4: Det er ikke over ennå. Husholdenes økonomiske trygghet i august 2023*. SIFO-rapport 11-2023.

Proba Samfunnsanalyse. (2024). *Bruk av utvidet rett til egenmeldinger – omfang og konsekvenser*. (Rapport 2024:21).

Regjeringen. (2023). *Intensjonsavtale om klimapartnerskap*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/958ee332aa5243c986f08ace2514ebfd/230112-intensjonsavtale-endelig-version.pdf>

Regjeringen. (2025). *Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025-2028*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/5d5649b228304e988a6e25a525b598fd/signert-ia-avtale-2025-2028.pdf>

Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., ... & Yang, T. (2020). "To work, or not to work, that is the question"—Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363.

Store norske leksikon (SNL). (2023). *Grønt skifte*. Hentet fra [https://snl.no/gr%C3%B8nt skifte](https://snl.no/gr%C3%B8nt_skifte)

SSB. (2025, 6. februar). *Statistikk om lønn, tabell 2: Gjennomsnittlig månedslønn for ulike næringer*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn>

SSB. (2025). *Sykefravær – fortsatt høyt, men fallende*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer/artikler/fortsatt-hoyt-sykefravaer-men-fallende>

SSB. (2025). *Tabell 09218: Bosatte studenter i høyere utdanning i Norge og i utlandet, i prosent av registrert årskull, etter kjønn, statistikkvariabel, år og alder*. Hentet 17. juni 2025 fra <https://www.ssb.no/>

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2024: Status og utviklingstrekk*. Oslo: STAMI

Vedlegg 1. Metode

Bakgrunn

Grunnkonseptet for YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder målemetodene faste. Vi har holdt en kjerne av spørsmål konstant siden 2009. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år.

Samtidig arbeider vi kontinuerlig med å utvikle nye spørsmål. Nye spørsmål legges inn når det er aktuelt, og overflødige spørsmål tas ut av spørreskjemaet. I de tilfeller hvor det gjøres endringer i barometerberegningene, beregner vi barometerverdiene på nytt for alle år tilbake i tid. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data, enten fra representative undersøkelser, som Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), eller fra administrative registre.

Om utvalgene

Barometerundersøkelsene har siden vi startet i 2009 blitt gjennomført av Kantar TNS. I 2024 ble undersøkelsen gjennomført av Verian. Dataene samles inn fra medlemmer av deres respondentpanel ved hjelp av et nettbasert spørreskjema. Respondentpanelet består til enhver tid av om lag 50 000 personer, som er rekruttert via telefonintervju. Undersøkelsene ble gjennomført i perioden juni–juli mellom 2009 og 2017. I 2018 og 2019 ble undersøkelsen gjennomført i april/mai, mens den i 2020 ble gjennomført i mars/april. Undersøkelsen i 2021 var i felt fra slutten av mars til begynnelsen av mai. Datainnsamlingen i 2022 foregikk i april/mai. I 2023 og 2024 ble dataene samlet inn i mars/april. I 2025 foregikk datainnsamlingen fra 2. april til 12. mai.

Tabell 4 viser antall respondenter i brutto- og nettoutvalget for perioden 2009–2025. Bruttoutvalget er antall personer som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen, og nettoutvalget er antall besvarelser hvert år. I perioden 2009–2025 har vi til sammen fått inn 51915 svar. Noen respondenter har imidlertid svart på undersøkelsen flere år og i 2024 var antallet unike respondenter ca. 24 440. I 2024 fikk alle respondentene i panelet til Verian nye panel-id-numre og de gamle ble faset ut. Det betyr at vi fra og med 2025 ikke lenger kan vite om respondentene har svart på tidligere undersøkelser før 2024. Det vi vet er at 35 prosent av årets utvalg også svarte på undersøkelsen i 2024.

Tabell 4: Utvalg og svarprosent. År 2009–2025.

	Bruttoutvalg	Nettutvalg	Svarprosent
2009	2062	1001	49 %
2010	5250	2675	51 %
2011	9146	3012	33 %
2012	8797	3169	36 %
2013	14869	4751	32 %
2014	6306	3015	48 %
2015	6815	3099	45 %
2016	5591	2912	52 %
2017	8982	3042	34 %
2018	10014	2928	29 %
2019	9043	3185	35 %
2020	7672	2903	38 %
2021	9546	3150	33 %
2022	14714	4066	28 %
2023	9711	3147	32 %
2024	11896	3039	26 %
2025	10432	2821	27 %
Totalt	150846	51915	34 %

Målgruppen for barometerundersøkelsen er arbeidstakere i Norge fra 18 år og oppover. Utvalget har endret seg noe over tid på grunn av varierende rutiner ved stratifisering. Fra 2009 til 2013 ble utvalget stratifisert på alder, kjønn og utdanningsnivå i befolkningen (omkring 33 prosent høyt utdannede). I 2014 og 2016 ble utvalget stratifisert på kjønn, alder og utdanning i den yrkesaktive befolkningen (omkring 42 prosent høyt utdannede). I 2016 til 2018 ble utvalget trukket basert på kjønn og alder og ikke stratifisert på utdanning. Fordi Kantar TNS' panel har en overvekt av høyt utdannede, har vi en overrepresentasjon av personer med høy utdanning i utvalgene fra 2014 til 2018. Fra 2020 er utvalget stratifisert på alder, kjønn og utdanning for å ligne så mye som mulig på den yrkesaktive befolkningen. Oppsummert er den viktigste konsekvensen av for mange høyt utdannede i utvalgene etter 2014 at fallet i interessen for fagorganisering er blitt undervurdert i foregående rapporter. Det står mer om dette i metodekapittelet i 2019-rapporten.¹⁰

For å kompensere for utvalgsskjevheten er alle univariate og bivariate fordelinger og analyser fra og med 2019 gjort på et vektet utvalg. Vekten er basert på kjønn, alder og utdanning (rim-vektning) i Arbeidskraftundersøkelsen AKU for at utvalget skal ligne fordelingen av sysselsatte i Norge.

Tabell 5 viser fordelingen for nettoutvalgene for alle år vektet, og tabell 6 viser fordelingen for nettoutvalgene uvektet.

Arbeidslivsbarometerets utvalg er trukket blant arbeidstakere som har arbeid (heltid eller deltid) som hovedaktivitet. Deltidsandelen er lavere i våre utvalg enn i for eksempel AKU, og det er spesielt de med veldig kort deltid som er underrepresentert. Dette skyldes sannsynligvis at de som anser seg for hovedsakelig å være studenter, pensjonister eller annet, ikke er inkludert i utvalget. Likeledes kan vi se at andelen midlertidige er noe lavere enn i arbeidslivet som helhet. Andelen fagorganiserte er høyere i Arbeidslivsbarometerets utvalg. Dette kan til dels forklares med en noe høyere andel ansatte i offentlig sektor, men også med at de som svarer på Arbeidslivsbarometeret antakeligvis befinner seg i den mest etablerte delen av arbeidslivet, med de mest ordnede arbeidsforholdene. Vi tilstreber å gjøre utvalget mest mulig likt arbeidstakere i Norge. Samtidig vet vi fra denne og andre undersøkelser at arbeidstakere uten norskkunnskaper og arbeidstakere med en løs tilknytning til arbeidslivet, eller i det som ofte kalles det useriøse arbeidslivet (f.eks. selvstendige tjenesteytere som egentlig skulle vært ansatt, eller arbeidstakere som lønnes svart), i liten utstrekning svarer på spørreundersøkelser. Det viktigste formålet med Arbeidslivsbarometeret er imidlertid å måle endring og stabilitet i det ordinære arbeidslivet. Derfor er det avgjørende at utvalgene er mest mulig like fra år til år. Tabellene for utvalgssammensetningen viser stabiliteten i utvalgene.

Datamaterialet i anonymisert form er tilgjengelig på nettsiden www.arbeidslivsbarometeret.no.

¹⁰ Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet. Oslo: YS/Arbeidsforskningsinstituttet AFI

Tabell 5: Utvalgets kjennetegn. År 2009–2025. Vektete data.

Vektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
I alt	1001	2675	3012	3169	4847	2985	3058	2912	3042	2928	3185	2906	3150	4066	3147	3039	2821
Menn 18–29 år	12 %	12 %	12 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	6 %	13 %	11 %	10 %	10 %	11 %	11 %	11 %
Menn 30–44 år	19 %	16 %	16 %	14 %	14 %	12 %	14 %	15 %	15 %	16 %	14 %	14 %	15 %	15 %	16 %	16 %	16 %
Menn 45–66 år	21 %	23 %	23 %	24 %	23 %	26 %	25 %	24 %	23 %	25 %	25 %	27 %	28 %	28 %	26 %	25 %	25 %
Kvinner 18–29 år	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	12 %	12 %	15 %	12 %	10 %	10 %	10 %	11 %	11 %	10 %
Kvinner 30–44 år	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	14 %	14 %	15 %	15 %	13 %	14 %	14 %	15 %	15 %	16 %	16 %	16 %
Kvinner 45–66 år	18 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	24 %	22 %	22 %	25 %	23 %	23 %	22 %	22 %	20 %	22 %	21 %
Menn	53 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %	52 %	51 %	51 %	47 %	51 %	52 %	53 %	53 %	53 %	52 %	52 %
Kvinner	47 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %	48 %	49 %	49 %	53 %	49 %	48 %	47 %	47 %	47 %	48 %	48 %
Privat sektor	61 %	58 %		59 %	58 %	57 %	55 %	59 %	61 %	59 %	59 %	59 %	58 %	56 %	60 %	58 %	57 %
Offentlig sektor	33 %	35 %		34 %	36 %	36 %	39 %	37 %	35 %	37 %	37 %	37 %	38 %	40 %	37 %	38 %	39 %
Offentlig eiet selskap	6 %	6 %		6 %	6 %	7 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Industri	20 %	19 %	19 %	17 %	22 %	23 %	21 %	24 %	25 %	24 %	22 %	21 %	20 %	19 %	20 %	20 %	20 %
Handel	15 %	12 %	13 %	13 %	8 %	9 %	9 %	8 %	13 %	13 %	8 %	9 %	8 %	7 %	7 %	8 %	7 %
Service	65 %	69 %	68 %	69 %	70 %	68 %	70 %	68 %	62 %	63 %	70 %	70 %	72 %	74 %	73 %	72 %	73 %
1–9 ansatte	15 %	11 %	14 %	14 %	11 %	11 %	8 %	11 %	11 %	11 %	11 %	13 %	9 %	10 %	10 %	11 %	9 %
10–50 ansatte	29 %	30 %	31 %	30 %	27 %	30 %	27 %	27 %	26 %	28 %	27 %	26 %	27 %	25 %	25 %	24 %	26 %
51+ ansatte	56 %	59 %	55 %	56 %	62 %	60 %	65 %	62 %	63 %	61 %	62 %	62 %	64 %	66 %	64 %	64 %	66 %
Grunn/videregående	69 %	67 %	66 %	64 %	68 %	63 %	60 %	61 %	60 %	56 %	60 %	60 %	55 %	55 %	55 %	54 %	53 %
Høyere utdanning	31 %	33 %	34 %	36 %	32 %	37 %	40 %	39 %	40 %	44 %	40 %	40 %	45 %	45 %	45 %	46 %	47 %
Heltid	81 %	76 %	77 %	74 %	81 %	84 %	86 %	86 %	84 %	83 %	85 %	85 %	86 %	85 %	87 %	86 %	88 %
Deltid	19 %	24 %	23 %	26 %	19 %	16 %	14 %	14 %	16 %	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	13 %	14 %	12 %
Midlertidig						6 %	5 %	7 %	6 %	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %
Fagorganisert	64 %	63 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	63 %	62 %	65 %	66 %	65 %	65 %	67 %	67 %	67 %	70 %

Tabell 6: Nettoutvalgets kjennetegn. År 2009–2025. Uvektede data.

Uvektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
I alt	1001	2675	3012	3169	4751	2985	3099	2912	3042	2928	3185	2903	3150	4066	3147	3039	2821
Menn 18–29 år	7 %	6 %	5 %	4 %	4 %	2 %	3 %	6 %	2 %	2 %	3 %	5 %	4 %	2 %	5 %	5 %	3 %
Menn 30–44 år	18 %	17 %	17 %	15 %	14 %	11 %	15 %	13 %	18 %	12 %	11 %	15 %	13 %	12 %	11 %	14 %	14 %
Menn 45–66 år	25 %	25 %	26 %	27 %	32 %	34 %	33 %	31 %	31 %	26 %	33 %	31 %	32 %	35 %	33 %	35 %	32 %
Kvinner 18–29 år	8 %	8 %	6 %	6 %	6 %	5 %	3 %	8 %	4 %	5 %	8 %	5 %	10 %	5 %	6 %	6 %	5 %
Kvinner 30–44 år	19 %	18 %	18 %	18 %	16 %	18 %	17 %	18 %	20 %	18 %	18 %	11 %	16 %	17 %	15 %	15 %	16 %
Kvinner 45–66 år	23 %	26 %	28 %	30 %	27 %	30 %	29 %	24 %	24 %	37 %	28 %	33 %	25 %	29 %	30 %	26 %	30 %
Menn	50 %	48 %	48 %	46 %	51 %	48 %	51 %	50 %	51 %	40 %	46 %	51 %	49 %	49 %	48 %	53 %	49 %
Kvinner	50 %	52 %	52 %	54 %	49 %	52 %	49 %	50 %	49 %	60 %	54 %	49 %	51 %	51 %	52 %	47 %	51 %
Privat sektor	57 %	55 %		57 %	55 %	51 %	52 %	54 %	54 %	51 %	56 %	55 %	56 %	53 %	57 %	55 %	55 %
Offentlig sektor	37 %	38 %		37 %	39 %	43 %	42 %	41 %	41 %	45 %	40 %	41 %	40 %	43 %	40 %	40 %	41 %
Offentlig eiet selskap	6 %	7 %		6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Industri	21 %	18 %	18 %	16 %	21 %	19 %	20 %	21 %	20 %	20 %	21 %	19 %	19 %	17 %	19 %	19 %	19 %
Handel	10 %	11 %	11 %	12 %	7 %	8 %	8 %	7 %	10 %	9 %	7 %	7 %	7 %	6 %	7 %	7 %	7 %
Service	69 %	71 %	71 %	72 %	72 %	73 %	72 %	72 %	69 %	71 %	72 %	74 %	73 %	77 %	74 %	74 %	74 %
1–9 ansatte	14 %	11 %	13 %	14 %	9 %	9 %	7 %	9 %	9 %	10 %	11 %	11 %	9 %	9 %	10 %	10 %	8 %
10–50 ansatte	28 %	30 %	31 %	29 %	26 %	27 %	25 %	25 %	23 %	27 %	25 %	24 %	25 %	23 %	24 %	21 %	23 %
51+ ansatte	58 %	60 %	56 %	57 %	61 %	60 %	66 %	62 %	66 %	63 %	60 %	61 %	63 %	64 %	62 %	64 %	65 %
Grunn/videregående	68 %	66 %	63 %	63 %	64 %	51 %	56 %	43 %	36 %	37 %	59 %	51 %	50 %	44 %	54 %	42 %	52 %
Høyere utdannelse	32 %	34 %	37 %	37 %	36 %	49 %	44 %	57 %	64 %	63 %	41 %	49 %	50 %	56 %	46 %	58 %	48 %
Heltid	81 %	74 %	75 %	73 %	81 %	84 %	85 %	87 %	87 %	83 %	85 %	85 %	86 %	86 %	86 %	87 %	87 %
Deltid	19 %	25 %	24 %	26 %	18 %	16 %	14 %	13 %	13 %	17 %	15 %	14 %	14 %	13 %	14 %	12 %	12 %
Midlertidig						4 %	4 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Fagorganisert	67 %	66 %	65 %	64 %	67 %	68 %	69 %	67 %	68 %	69 %	67 %	67 %	66 %	69 %	68 %	69 %	71 %

Signifikanstesting av forskjeller mellom år

For å avgjøre om forskjellen i barometerverdier fra ett år til det neste er stor nok til at det er sannsynlig at den skyldes en reell utvikling i arbeidslivet, eller om den kun er uttrykk for tilfeldige variasjoner, benytter vi kjikvadrattester. Barometerverdiene i 2024 testes mot 2023.

Kjikkvadrattestene er gjennomført på vektete data. Arbeidslivsbarometeret består av om lag 3000 respondenter hvert år, noe som gjør at selv små forskjeller blir signifikante.

Arbeidslivsbarometeret viser tall som gjelder for alle arbeidstakere samlet. Når hele arbeidslivet beveger seg systematisk i én retning i løpet av ett tiår, mener vi det er verdt å påpeke selv om endringen i gjennomsnittet er liten. Om ikke annet er nevnt, har vi benyttet et signifikansnivå på $p < 0,05$.

Beregning av barometerverdier

Fra og med 2021 begynte vi å vise barometerverdiene som en prosentandel av alle arbeidstakerne som har egenskapen, eller er enige i den påstanden som vi måler.¹¹ «Vet ikke»-svar og tomme svar er utelatt fra barometerberegningene

Konstruksjonen av hver barometerverdi er ytterligere beskrevet under.

Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet består av fem barometerverdier.

1.1 Fagforeningers betydning er konstruert på bakgrunn av seks positivt ladede utsagn om fagforeninger. Svorskalaen går fra 1 = «sterkt uenig», 2 = «uenig», 3 = «verken enig eller uenig», 4 = «enig» til 5 = «sterkt enig». De seks påstandene er:

1. Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling.
2. Fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen.
3. Fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling.
4. Uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold være mye verre enn de er.
5. Fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet.
6. Fagforeningen(e) på min arbeidsplass er en konstruktiv bidragsyter til forbedringer på min arbeidsplass.

Vi har først beregnet gjennomsnittlig verdi per respondent. De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 3,5 poeng, teller vi som enige. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

1.2 Fagforeninger som problem er konstruert på bakgrunn av tre negativt ladede utsagn om fagforeninger med samme svorskala som 1.1.

1. Fagforeninger har for mye makt.
2. Fagforeninger skaper konflikter på min arbeidsplass.
3. Fagforeninger er en bremsekloss i modernisering/omstilling på min arbeidsplass.

Vi har først beregnet gjennomsnittlig verdi per respondent. De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 3,5, teller vi som enige i påstandene. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

¹¹ I tidligere årganger av Arbeidslivsbarometeret har barometerverdiene vært omregnet til et tall på en skala fra 1–10. Denne omregningen har vi ikke gjort i år. Vi viser heller den prosentandelen som alltid har ligget bak den reskalerte barometerverdien

Frem til og med 2024 målte barometerverdien fagforeninger som ikke problematiske og tilsvarte andelen med gjennomsnitt under 2,5.

1.3 Arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap er konstruert på bakgrunn av andelen som er eller som kan tenke seg å være fagforeningsmedlem. Eksempel: 67 prosent oppgir å være fagforeningsmedlemmer. Av de 33 prosent som ikke er det, oppgir 40 prosent at de kan tenke seg å være det. Til sammen er rundt 80 prosent definert som positivt innstilt til fagforeninger.

1.4 Fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Vi har her begrenset utvalget til dem som ikke er eller har vært tillitsvalgt og som er eller tidligere har vært medlem av en fagforening. Blant disse har vi sett på andelen som absolutt eller kanskje kan tenke seg å påta seg et tillitsverv. Denne andelen utgjør barometerverdien.

1.5 Tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Vi har her begrenset utvalget til kun å gjelde dem som har oppgitt å ha et tillitsverv nå. Dette er et relativt begrenset utvalg, og utgjør omkring 10 prosent av det totale antallet besvarelser. Blant dem har vi sett på hvor stor andel som er enig eller sterkt enig i at de som tillitsvalgt føler at de blir respektert av ledelsen.

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av syv barometerverdier.

2.1 Organisering på arbeidsgiversiden er konstruert på bakgrunn av andelen som oppgir at virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Utvalget er begrenset til å gjelde ledere med personalansvar.

2.2 Tariffavtaledekning er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?». Andelen som har svart «Helt eller delvis regulert av tariffavtale/overenskomst» utgjør barometerverdien.

2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Hvilken av følgende tre påstander er mest dekkende for ditt syn?». Svaralternativene er 1) «Lønnstillegg bør fordeles likt til alle ansatte i bedriften/virksomheten», 2) «Lønnstillegg bør fordeles basert på den enkelte ansattes prestasjoner», og 3) «Lønnstillegg bør fordeles som en kombinasjon av et likt tillegg til alle og tillegg basert på den enkelte ansattes prestasjoner». Alternativ 1) er vektet med 1, mens alternativ 3) er vektet med 0,5. Summen utgjør basis for barometerverdien.

Frem til og med 2024 hadde spørsmålet følgende svaralternativer: 1) Jeg ønsker at mine lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av mine resultater eller prestasjoner, 2) Jeg ønsker at mine lønnstillegg i stor grad skal bestemmes av mine resultater eller prestasjoner, og 2) Jeg ønsker at mine lønnstillegg i stor grad skal bestemmes av virksomhetens resultater. Andelen som svarte alternativ 1) eller 3) ble summert og var basis for barometerverdien.

Ettersom både svaralternativene og konstruksjonen av barometerverdien er betydelig endret har vi valgt å starte en ny tidsserie fra 2025.

2.4 Oppslutning om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger er konstruert på bakgrunn av spørsmålet om hvilke parter man i hovedsak mener at lønnsforhandlinger bør foregå imellom. I dette spørsmålet kan man kun oppgi ett alternativ, enten 1) Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på sentralt/nasjonalt nivå, 2) Tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift/virksomhet, 3) Den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten, eller 4) Vet ikke. Alternativ 1) er vektet med 1, mens alternativ 2) er vektet med 0,5. Summen utgjør basis for barometerverdien.

Frem til og med 2024 hadde spørsmålet følgende introduksjonstekst:

Lønnsforhandlingene foregår på forskjellige nivåer. Nasjonale (sentrale) forhandlinger mellom arbeidslivets parter skal for eksempel ta hensyn til landets økonomi eller unngå at det oppstår store lønnsforskjeller. Forhandlinger i den enkelte bedrift/virksomhet vil for eksempel lettere kunne ta hensyn til den enkelte bedrifts/virksomhets økonomi, mens lønnsfastsettelse gjennom individuelle samtaler og avtaler lettere tar hensyn til hver enkelts innsats og kvalifikasjoner. Etter ditt syn, bør lønnsforhandlinger i hovedsak foregå mellom ...

Fra om med 2025 er spørsmålsformuleringen endret til: «Lønnsforhandlingene kan foregå på forskjellige nivåer. Etter ditt syn, bør lønnsforhandlinger i hovedsak foregå mellom ...». Endringen ble gjort både for å forkorte spørsmålsformuleringen og legge mindre føringer for svarene. Vi har valgt å fortsette på samme tidsserie med en merknad om at spørsmålsformuleringen er endret.

2.5 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger er basert på spørsmålet «Hvor vil du plassere deg på skalaen under?» Svaralternativene er på en skala fra 1 til 5, der 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» og 5 = «Jeg ønsker i størst mulig grad at fagforeninger forhandler lønn på mine vegne». I 2014 og 2015 var spørsmålet todelt, og man kunne velge enten 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» eller 2 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv». For 2014 og 2015 er barometerverdien basert på andelen som har oppgitt alternativ 1. Fra 2016 og fremover er andelen som har oppgitt alternativ 4 og 5 samt halvparten av dem som har oppgitt alternativ 3, brukt til å konstruere barometerverdien.

2.6 Oppslutning om åpenhet om lønn er basert på spørsmålet «Hva er mest dekkende for ditt syn på åpenhet om lønn på din arbeidsplass:». Svaralternativene er 1) «Alle ansatte bør ha tilgang til informasjon om hva andre ansatte og ledere tjener», 2) «Bare tillitsvalgt(e) bør ha tilgang til informasjon om hva ansatte og ledere tjener», 3) «Verken tillitsvalgt(e) eller ansatte bør ha tilgang til hva andre ansatte og ledere tjener», 4) «Vet ikke / ikke aktuelt». Andelen som enten er for at alle skal ha tilgang til informasjon (full åpenhet) eller at bare tillitsvalgte skal ha tilgang til informasjon (delvis åpenhet), er brukt til å lage barometerverdien.

Barometerverdien var frem til og med 2024 basert på spørsmålet «I hvilken grad synes du det burde være åpenhet om lønn på din arbeidsplass?» med svaralternativene 1) «full åpenhet om lønn», 2) «delvis åpenhet om lønn», 3) «ingen åpenhet om lønn» og 4) «vet ikke / ikke aktuelt».

Det nye spørsmålet er ment å fungere som en konkretisering av det tidligere spørsmålet, men ettersom ordlyden i spørsmålene er betydelig endret har vi valgt å starte en ny tidslinje fra 2025.

2.7 Oppslutning om små inntektsforskjeller er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Bør det bli større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet framover eller bør de være som nå?». Svaralternativene er 1) «Mindre inntektsforskjeller», 2) «Som nå», 3) «Større inntektsforskjeller» og 4) «Vet ikke». Andelen som mener at inntektsforskjellene bør være mindre eller som nå utgjør barometerverdien.

Trygghet og tilknytning

Barometerområdet består av ti barometerverdier.

3.1 Risiko for å bli uføretrygdet om 5 år er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er uførepensjonist/uføretrygdet?» Spørsmålet har svaralternativer fra 1 til 5: 1 = «svært usannsynlig», 2 = «ganske usannsynlig», 3 = «verken sannsynlig eller usannsynlig», 4 = «ganske sannsynlig» og 5 = «svært sannsynlig». Barometerverdien er basert på andelen som anser det for å være sannsynlig (svaralternativ 4 og 5).

Frem til og med 2024 målte barometerverdien lav risiko og tilsvarte andelen som ikke anså det som sannsynlig (svaralternativ 1 og 2).

Barometerverdi **3.2 – 3.4 og 3.7** er konstruert (og endret) på tilsvarende måte.

3.2 Risiko for arbeidsledig om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er arbeidsledig».

3.3 Risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er utenfor arbeidslivet av andre grunner»

3.4 Risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at din helsetilstand vil føre til at du må redusere din arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år?»

3.5 Andel bekymret for å miste jobben: «I hvilken grad er du bekymret over muligheten til å miste jobben din?». Svaralternativer: 1 «Jeg er ikke bekymret i det hele tatt», 2 «Jeg er litt bekymret», 3 «Jeg er noe bekymret», 4 «Jeg er meget bekymret». Andel som har svart 3 eller 4 utgjør barometerverdien.

Frem til og med 2024 målte barometerverdien andel lite bekymret (de som svarte 1 eller 2).

3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra: «Hvor vanskelig eller lett mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?». 1 «Svært vanskelig», 2 «Nokså vanskelig», 3 «Verken lett eller vanskelig», 4 «Nokså lett», 5 «Svært lett». Andel som har svart 4 eller 5 utgjør barometerverdien.

3.7 Frykter mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning: «Opplever du at du står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer?».

3.8 Fast ansatte er basert på tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (SSBs tabell 05611) om andelen midlertidig ansatte i aldersgruppen 20 til 66 år. Barometerverdien viser andel fast ansatte. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2023-verdien er basert på andel i 2022).

3.9 Sysselsettingsgrad blant befolkningen 20–66 år. Barometerverdien er basert på andelen sysselsatte i befolkningen mellom 20 og 66 år hentet fra SSB (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2025-verdien er basert på data fra 2024).

3.10 Arbeidsledighet i AKU. Barometerverdien er basert på andelen som IKKE er arbeidsledige i aldersgruppen 20–66 år hentet fra SSB (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2025-verdien er basert på data fra 2024).

Likestilt deltakelse

Likestilt deltakelse består av seks barometerverdier.

4.1 Andel som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt er basert på tre spørsmål: «Hvem tar hovedansvaret for følgende arbeidsoppgaver? a) Hus og hjem, b) Omsorgs-ansvar for barn og c) Å være hjemme med syke barn». Svaralternativene til hver arbeidsoppgave er 1 = «Jeg gjør/gjorde mest», 2 = «Deler likt med partner/ekspartner» og 3 = «Partner/eks-partner gjør mest». Barometerverdien er basert på andelen som oppgir at de deler hvert av ansvarsområdene likt med partneren. Spørsmålene er stilt til alle, med mulighet til å krysse av for «ikke aktuelt». Målet er kalkulert per individ først, som et gjennomsnitt av alle spørsmål med gyldig svar.

I 2022 ble det gjort endringer i spørsmåls- og svarformuleringen. Tidligere var spørsmålet og alternativene formulert slik at de viste til både nåtid og fortid (eks. «Deler/delte liket med partner»). Formuleringene som ble benyttet frem til 2021 finnes i tidligere rapporter.

Frem til og med 2024 viste barometerverdien andelen blant alle arbeidstakere. Fra og med 2025 er utvalget begrenset til arbeidstaker som har oppgitt at de bor sammen med ektefelle eller samboer. Endringen får virkning tilbake i tid, men ettersom vi ikke har data om bosituasjon før 2012 er tidsserien blitt forkortet.

4.2 Andel som har en jobb med like mye status og ansvar som partner er konstruert på samme måte som 4.1. Andelen som oppgir å ha en jobb/stilling med omtrent samme nivå når det gjelder ansvar og karrieremessig status er basis for konstruksjonen av barometerverdien.

4.3 Andel sysselsatte kvinner i forhold til sysselsatte menn 15-74 år (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2025-verdien er basert på data fra 2024).

4.4 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2025-verdien er basert på data fra 2024).

4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning (AKU). Andelen av de sysselsatte innen helse- og sosialtjenester og undervisning som er menn. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2025-verdien er basert på data fra 2024).

4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall) er laget på bakgrunn av data fra Arbeidslivsbarometeret. Vi har bedt respondentene om å oppgi både hvor mange timer de normalt jobber per uke, og hvor mye de tjener per år. Noen har ikke svart, og noen har oppgitt summer som vi ikke anser for å være realistiske. Vi har derfor fjernet ekstremverdier fra beregningsgrunnlaget. Vi har deretter delt inntekt på antall timer man jobber per uke. Vi har så sett på hva kvinners årsinntekt per time utgjør av menns årsinntekt per time. Vi er innforstått med at kvinners inntekt relativ til menns også burde kontrolleres for andre faktorer, for eksempel stillingskode, ansiennitet, bransje, ansvar osv. Det har vi ikke gjort her. Men vi har altså justert den skjeve inntektsfordelingen for én viktig faktor, nemlig timeantall. Tidligere har vi brukt data fra SSB om heltidsekvivalenter. Tidsserien fra SSB ble avsluttet i 2015. Vi bestemte oss derfor for å bruke egne data fra Arbeidslivsbarometeret. Våre data gir resultater som tilsvarer resultater fra annen offentlig, tilgjengelig statistikk.

Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerområdet består av 11 barometerverdier fordelt på tre områder:

a) Fysiske arbeidsforhold

a.1 Ofte hardt fysisk arbeid er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte må du utføre hardt fysisk arbeid?» med svaralternativer 1 «Aldri», 2 «sjelden», 3 «noen ganger», 4 «ofte», 5 «alltid» og «vet ikke». «Vet ikke» er utelatt fra prosenteringen. Barometerverdien er andelen som svarer 4 eller 5.

Frem til og med 2024 målte barometerverdien sjelden hardt fysisk arbeid ved andelen som svarte 1 eller 2. Fra og med 2025 måler barometerverdien ofte hardt fysisk arbeid (4 eller 5). Tilsvarende endringer er gjort for barometerverdiene a.2–b.3.

a.2 Arbeidsforhold med lav risiko er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte arbeider du under risikofylte forhold?». Svaralternativer og fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i 5a.1.

b) Arbeidspress

b.1 Tidspress noen ganger eller oftere er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om kvantitative arbeidskrav, med samme svaralternativer som 5a.1. Variablenes verdier reverseres før gjennomsnittet beregnes for hver respondent. De fire spørsmålene er:

Hvor ofte ...

1. Er arbeidsbelastningen ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?
2. Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?
3. Har du for mye å gjøre?
4. Må du arbeide overtid?

Vi har først beregnet gjennomsnittlig verdi per respondent. De som har et gjennomsnitt som er lik eller høyere enn 3,5 teller vi som at de opplever tidspress noen ganger eller oftere.

Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

b.2 Ofte utslitt etter jobb er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte er du utslitt når du kommer hjem fra jobben?», med samme svaralternativer som 5a.1. Barometerverdien er andelen som svarer 1, 2 eller 3.

b.3 Ofte stressende arbeid er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte kjennes arbeidet stressende?», med samme svaralternativer som 5a.1. Barometerverdien er andelen som svarer 1, 2 eller 3.

b.4 God jobb–hjem-balanse er basert på syv spørsmål om forholdet mellom jobb og fritid. Spørsmålene er negativt ladet, med samme svaralternativer som 5a.1. Spørsmålene er:

Hvor ofte opplever du:

1. At kravene på jobben går utover familielivet?
2. At familielivets krav går utover jobben?
3. At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med et aktivt sosialt liv?
4. At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med de fritidsaktivitetene du ønsker å drive med?
5. Tidspress for å rekke jobben og/eller for å rekke andre forpliktelser etter jobb?
6. At det er vanskelig å kombinere jobb med omsorgsansvar for eldre familiemedlemmer?
7. At du møter liten forståelse hos arbeidsgiver når familie og omsorgsoppgaver krever sitt?

Vi har laget en variabel som er gjennomsnittsbesvarelsen på de syv spørsmålene. De som har et gjennomsnitt som er lavere enn 2,5 teller vi som at de ofte eller alltid har god jobb–hjem-balanse. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 2,5. Før 2022 var også spørsmålet «... at det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå, med de fritidsaktivitetene du ønsker å drive med?» med i barometerverdien.

c) Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver

c.1 Interessant jobb er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad passer følgende beskrivelser på din jobbsituasjon? Min jobb er interessant.» Skalaen går fra 1 = «Sterkt uenig» til 5 = «Sterkt enig». Barometerverdien er andelen som svarer 4 eller 5.

c.2 Kan jobbe selvstendig er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad passer følgende beskrivelser på din jobbsituasjon? Jeg kan arbeide selvstendig i min jobb.» Barometerverdien er laget på samme måte som i 5c.1.

c.3 Høy mestring i arbeidet er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om mestring som er positivt ladet og samme svaralternativer som 5a.1. De fire spørsmålene er:

Hvor ofte:

1. Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?
2. Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?
3. Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?
4. Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?

Vi har konstruert en variabel som er gjennomsnittsbesvarelsen på de fire spørsmålene. De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 3,5 teller vi som at de ofte eller alltid opplever mestring. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

c.4 Høy grad av mening og positive utfordringer er konstruert på bakgrunn av tre spørsmål som er positivt ladet. Spørsmålene er:

Hvor ofte:

1. Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet?
2. Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?
3. Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?

Barometerverdien er konstruert på samme måte som 5.c.3.

c.5 Fornøyd i jobb er laget på bakgrunn av ett spørsmål: «Hvor fornøyd er du i jobben din?». Fra 2014 har spørsmålet hatt fem svaralternativer 1 «Svært fornøyd» til 5 «Svært misfornøyd». Barometerverdien er andelen som svarer 1 eller 2.

Kompetanse

Spørsmålene som danner grunnlaget for barometerverdiene for kompetanse har inngått i spørreskjemaet siden 2009, og ble før 2019 inkludert i barometerområdet for Arbeidsvilkår, stress og mestring. Kompetanse ble skilt ut som eget barometerområde fra 2019.

6.1 Verdssetting av kompetanse er laget på bakgrunn av to spørsmål med samme svaralternativer som 5.a.1. Barometerverdien er konstruert på samme måte som 5.c.3:

Hvor ofte opplever du at:

1. Innsatsen du gjør på jobben blir verdsatt?
2. Kompetansen din blir verdsatt på jobben?

De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 3,5 teller vi som at de ofte eller alltid opplever verdssetting. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling er laget på bakgrunn av to spørsmål og barometerverdien er konstruert på samme måte som 5.c.3:

Hvor ofte opplever du at:

1. Arbeidsgiver legger til rette for at du skal utvikle deg faglig?
2. Arbeidsgiver legger forholdene til rette for etter-/ videreutdanning?

De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 2,5 teller vi som at arbeidsgiver noen ganger, ofte eller alltid tilrettelegger for videreutvikling. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 2,5.

6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse er konstruert på bakgrunn av tre spørsmål, hvorav ett er positivt og to er negativt ladet. Svaralternativene på de negativt ladede spørsmålene er snudd. Barometerverdien er konstruert på samme måte som 5.c.3:

Hvor ofte opplever du at:

1. Det er samsvar mellom jobben / stillingen du har og ambisjonene dine?
2. Du har kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt? (Svaralternativer er snudd)
3. Du ønsker deg større utfordringer? (Svaralternativer er snudd)

De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 3,5 teller vi som at de ofte eller alltid opplever at kompetansen deres blir brukt. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

6.4 Tilstrekkelig kompetanse er konstruert på bakgrunn av to negativt ladede spørsmål med samme svarskala som spørsmålene i 5.c.3:

Hvor ofte opplever du at:

1. Du ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?
2. Det er vanskelig å oppfylle kravene som du stilles overfor på jobben?

De som har et gjennomsnitt som er lavere enn 2,5 teller vi som at de sjelden eller aldri opplever at kompetansen ikke strekker til. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 2,5.

6.5 Sysselsatte i formell utdanning (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2025-verdien er basert på data fra 2024). Andel av sysselsatte i alderen 15 til 59 år.

6.6 Sysselsatte i ikke-formell opplæring (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2025-verdien er basert på data fra 2024). Andel av sysselsatte i alderen 15 til 59 år.

6.7 Interesse for etter- og videreutdanning. Spørsmål: «Dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen, hvor sannsynlig er det at du vil ta etter- eller videreutdanning?». Svaralternativer: 1 «Svært sannsynlig» 2 «ganske sannsynlig» 3 «verken sannsynlig eller usannsynlig», 4 «ganske usannsynlig», 5 «ganske sannsynlig». Barometerverdien er andelen som svarer 1 eller 2.

Vedlegg 2. Antall svar per bransje

Tabell 7: Uvektet antall respondenter per bransje. År 2009–2012 og 2023–2025.

	2009	2010	2011	2012	2023	2024	2025
Offentlig sentralforvaltning, myndighet, sosialtj.	84	211	260	247	392	379	347
Barnehage/skole	150	372	401	404	392	383	352
Helsetjenester	87	248	256	305	360	305	298
Pleie- og omsorg	41	126	89	121	108	98	106
Forsvar/politi/ rettsvesen/vakthold	31	71	68	70	67	70	66
Industri/teknikk	80	187	202	183	224	199	188
Bygg/anlegg	57	134	136	146	186	176	165
Varehandel/butikk	97	297	335	345	221	196	189
Transport/samferdsel	60	154	171	146	187	162	154
Kultur/idrett/organisasjoner	20	66	72	73	73	90	74
Reiseliv/hotell/restaurant/servering	30	55	58	58	62	63	71
Telekommunikasjon/IT	61	121	123	156	148	153	139
Bank/forsikring/finans	37	85	123	110	110	131	110
Forretn. service/tjenester/media/PR	80	134	162	172	140	122	105
Olje/gass/energi	52	127	142	115	155	156	164
Annet, kort utd.	22	192	223	204	168	142	133
Annet, lang utd.	12	95	129	117	141	186	148
Totalt	1001	2675	2950	2972	3134	3011	2809