



ARBEIDSLIVSBAROMETER

NORSK ARBEIDSLIV 2023:
Kompetanseutvikling for nye tider?
Deltakelse, motivasjon og barrierer

Mari Holm Ingelsrud, Elin Moen Dahl og Elisabeth Nørgaard



Publisert: August 2023

Omslagsillustrasjon: Kjersti Synneva Moen

Ansvarlig utgiver:

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Lakkegata 23, 0187 Oslo

YS-leders forord

Det er med stor glede jeg innleder til den 15. utgivelsen av YS Arbeidslivsbarometer. Helt siden 2009 har Arbeidslivsbarometeret gitt oss verdifull innsikt i utviklingen av arbeidslivet og arbeidstakernes opplevelser. Arbeidslivsbarometeret er et viktig redskap når vi skal forstå og møte utfordringene i arbeidslivet.



I YS Arbeidslivsbarometer for 2023 gjør vi et dypdykk i kompetanse og etter- og videreutdanning.

Utgangspunktet for dette er den synkende trenden som har blitt observert i interessen for å delta i etter- og videreutdanning helt siden målingene startet. Det er oppmuntrende å se at de yngste arbeidstakerne viser interesse for etter- og videreutdanning, men det er likevel en utfordring at andelen som er interessert i å delta i slik utdanning er lav. Vi må øke interessen og tilgjengeligheten for kompetanseheving blant arbeidstakerne, slik at de får styrket kompetansen og mulighetene på arbeidsmarkedet. Det er nødvendig for å klare de store omstillingsprosessene som vi skal gjennom.

Arbeidstakerne føler seg fortsatt trygge i jobben, viser årets Arbeidslivsbarometer. Likevel ser vi tegn til økt bekymring, spesielt blant de yngste for hvordan egen helse kan påvirke deltakelsen i arbeidslivet. Det er positivt at færre svarer at de opplever høyt tidspress i jobben. Samtidig svarer færre at de opplever høy grad av mestring. Det samme gjelder andelen som er fornøyd med jobben. Vi må legge til rette for arbeidsforhold som fremmer trivsel, mestring og god balanse mellom arbeid og fritid for alle.

Fagforeningenes legitimitet har alltid vært høy blant norske arbeidstakere, og det er gledelig å se at det fortsatt er tilfelle. Samtidig svarer flere av de som ikke er interessert i å bli medlem at det er for dyrt. Vi må derfor fortsette å jobbe for at fagforeningsmedlemskap er tilgjengelig og attraktivt for alle. Dette gjør vi ved å engasjere oss politisk i saker som er av betydning for våre medlemmer, forhandle fram gode tariffavtaler, og sikre at alle har en lønn de kan leve av.

Vi står overfor omstillingsprosesser knyttet til digitalisering og det grønne skiftet. Flere enn før tror at maskiner vil overta flere av deres arbeidsoppgaver, og det vil være viktig at det settes trygge rammer for hvordan kunstig intelligens skal brukes i arbeidslivet. Vi ser imidlertid at en stor andel av arbeidstakere enten ikke tror den grønne omstillingen vil ha konsekvenser for deres jobb, eller at de er usikre på konsekvensene. Det er bekymringsverdig at så mange ikke har forståelse for at omstillingen vil ha konsekvenser for alle, og tyder på at vi som samfunn er dårlig forberedt.

Vi må sørge for å informere og mobilisere arbeidstakerne for å møte endringene som kommer, slik at ingen blir stående igjen. YS Arbeidslivsbarometer gir oss verdifull kunnskap som kan hjelpe oss med å forme et arbeidsliv som er bærekraftig, inkluderende og rettferdig for alle.

Med vennlig hilsen

Hans-Erik Skjæggerud

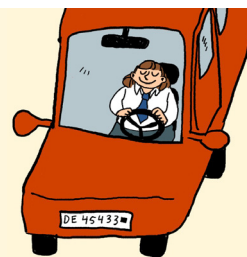
YS-leder

YS ARBEIDSLIVS- BAROMETER 2023

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

LØNNS- FORHANDLINGER

Høy oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



Forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår oppfattes av de fleste som den viktigste oppgaven for fagforeninger. Det er tydelige forskjeller mellom medlemmer av Unio og Akademikerne når det gjelder oppslutning om prestasjonsbasert lønn og andre elementer ved lønnsforhandlinger.

side 18



HOLDNING TIL FAGFORENINGER

Vil ha fagforeninger, men synes det er dyrt

Arbeidstakere i Norge er fortsatt positive til fagforeninger, men stadig flere lar vær å bli medlem på grunn av pris. Selv om mange er positive til medlemskap, er det færre som ønsker å være tillitsvalgt; mange sier at det tar for mye tid.

side 11

TRYGGHET OG TILKNYTNING

Mer bekymret for fremtidig helse

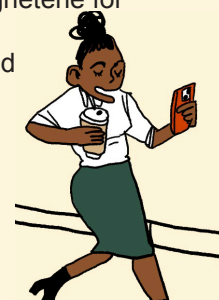
Den opplevde tryggheten i arbeidslivet er høyere enn noen gang. Arbeidstakere er mindre bekymret for å miste jobben og mener det vil være lett å finne en ny jobb som er like bra. En tredjedel av arbeidstakerne har vurdert å bytte jobb i løpet av de siste 12 månedene.

side 25

LIKESTILLING

Hjemmekontor gir mer likedelt barnepass

Hjemmekontor øker mulighetene for både mødre og fedre til å kombinere fulltidsjobb med hovedansvaret for barn, for eksempel ved å være hjemme med syke barn.



side 30

ARBEIDSVILKÅR, STRESS OG MESTRING

Tilfredshet med jobben på sitt laveste siden 2014

De med inntekt under medianen oppgir oftere hardt fysisk og risikofyllt arbeid, og også oftere mangel på en interessant, selvstendia oa meningsfull jobb.



side 39

STRESS OG PRESS

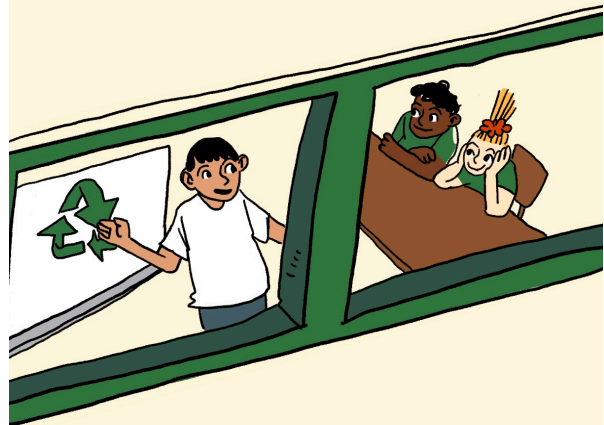
De yngre og de med høy utdanning er mer stressa

Over tid ser vi en bedring i andelen som oppgir høyt tidspress på jobb. En tendens som gir noe grunn til bekymring er at andelen med høy grad av mestring synker noe, og det samme gjelder andelen som er fornøyde i jobben.

Generelt sett oppgir de yngste arbeidstakerne dårligere arbeidsforhold enn de eldste, både når det gjelder fysiske arbeidsforhold, stress, press og innflytelse, mening og mestring.

Arbeidstakere med kort utdanning har oftere hardt fysisk eller risikofyllt arbeid, mens de med lengre utdanning oftere oppgir stress, press og dårlig jobb-hjem-balanse.

side 39



TEMA:

Etter- og videreutdanning, det grønne skiftet og automatisering

Arbeidstakere er mer interessert i å ta kurs eller opplæring gjennom jobben, enn de er i å ta formell utdanning. De som tar EVU har først og fremst et ønske om å fordype seg i et emne som interesserer dem, men flere sier at de også gjør det for å gjøre jobben sin bedre. For å ta formell utdanning er en viktig motivasjon å øke mulighetene for å få en annen jobb.

Arbeidslivet er midt i en grønn omstilling, men det er kun en fjerdedel av arbeidstakerne som tror at en slik omstilling vil få konsekvenser for egen jobb. De som forventer at det grønne skiftet vil få konsekvenser for dem er noe mer interesserte i å delta i EVU enn resten, uavhengig av om konsekvensene er positive eller negative.

Det samme gjelder automatisering: de som tror at en maskin kan ta over arbeidsoppgavene deres viser større interesse for etter- og videreutdanning.

side 49

Innholdsfortegnelse

Del 1. Barometerrapporten	7
Forskernes forord	7
Hvordan lese denne barometerrapporten	8
Ulikheter i arbeidslivet	9
1. Fagforeningenes legitimitet	11
Fagforeningene har fortsatt stor betydning	11
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	18
Organisering og lønnsforhandlinger	18
3. Trygghet og tilknytning	25
Flere unge opplever risiko for å bli uføretrygdet	25
Har andelen som ønsker forandring endret seg fra 2022 til 2023?	26
Flere tror at arbeidsoppgavene deres kan automatiseres	27
4. Likestilt deltakelse	30
Hvem tar hovedansvaret hjemme?	31
Hjemmekontor og hjemmearbeid	32
Hjemmekontor og deltid	35
Årsaker til deltid	36
5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	39
Hvem opplever de beste og dårligste arbeidsvilkårene i arbeidslivet?	39
6. Kompetanse	46
Hvordan har utviklingen vært i ulike aldersgrupper?	46
Del 2: Etter- og videreutdanning. Motivasjon og barrierer	49
Hva motiverer for deltakelse?	49
Hva begrenser deltakelse?	50
Interesse for deltagelse i etter- og videreutdanning	51
Deltagelse i etter- og videreutdanning	51
Hvem deltar i formell utdanning, hvem deltar ikke, og hvorfor?	52
Hvem deltar i jobbrelatert opplæring, hvem deltar ikke, og hvorfor?	55
Automatisering av arbeidsoppgaver og kompetanse	58
Rettferdig omstilling og kompetanseutvikling	59
Klima og grønn omstilling	62
Grønn omstilling og EVU	63
Realkompetanse. Dokumentasjon av læring i arbeidslivet	64
Oppsummering	66
Vedlegg 1. Metode	68
Vedlegg 2. Bransje, uvektet antall per år	79

Del 1. Barometerrapporten

Forskernes forord

Årets YS Arbeidslivsbarometer er det 15. i rekken. AFI og YS forvalter nå en lang tidsserie med data om arbeidslivet. I tillegg til i den årlige rapporten, benyttes dataene blant annet i offentlige utredninger, formidling om arbeidsforhold, andre forsknings- og utredningsprosjekter og som datagrunnlag for vitenskapelige artikler. Datamaterialet fra 2009 til og med 2020 ligger åpent tilgjengelig i SurveyBanken, Sikt og OsloMets database over spørreundersøkelser. Med det kan fagfolk, journalister, undervisere og andre interesserte benytte dataene fra Arbeidslivsbarometeret gratis og enkelt.

Arbeidslivsbarometeret er finansiert av YS, men AFI har det forskningsmessige ansvaret for arbeidet. Vi vil takke YS' styringsgruppe for nyttige diskusjoner og innspill i løpet av året. Styringsgruppas medlemmer fra YS er Håvard Lismoen, Linn Solberg, Jens Jahren, Dag Arne Kristensen, Linda Jæger, Tore Hansen, Hege Herø, Hilde-Marit Rysst, Eivind Haanes, Unni Sorter, Martin Finstad og Katrine Andresen Roald.

Takk til Katrine Ziesler ved AFI for hjelp til ferdigstilling av rapporten. Magne Bråthen har vært AFIs interne kvalitetssikrer. Alle tolkninger av data og eventuelle feil og mangler står likevel for forfatterens regning.

Oslo, august 2023

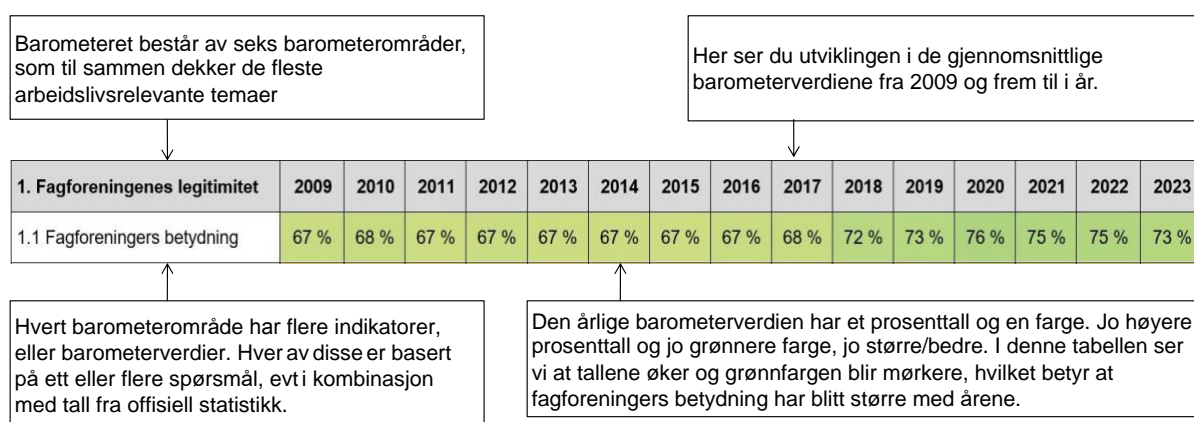
Mari Holm Ingelsrud
Prosjektleder ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet

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.



Barometerverdier: Jo grønnere farge, jo bedre

For hvert barometerområde har vi utarbeidet en tabell som viser utviklingen i de gjennomsnittlige barometerverdiene fra 2009. Barometerverdiene presenteres på en prosentkalaer, og er gjennomgående positivt ladet, slik at en økende barometerverdi tyder på en positiv utvikling i arbeidslivet, mens en synkende barometerverdi representerer en negativ utvikling. Dette er også reflektert i fargebruken i den oppsummerende tabellen for hvert barometerområde, som går fra 0= rødt, via 50=gult til 100=grønt. Barometerverdier som i 2023 skiller seg signifikant¹ fra de vi fant i 2022 er markert med en stjerne * i tabellen.

Jo høyere verdi, jo grønnere farge – altså flere ansatte opplever ønskede forhold i arbeidslivet.

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

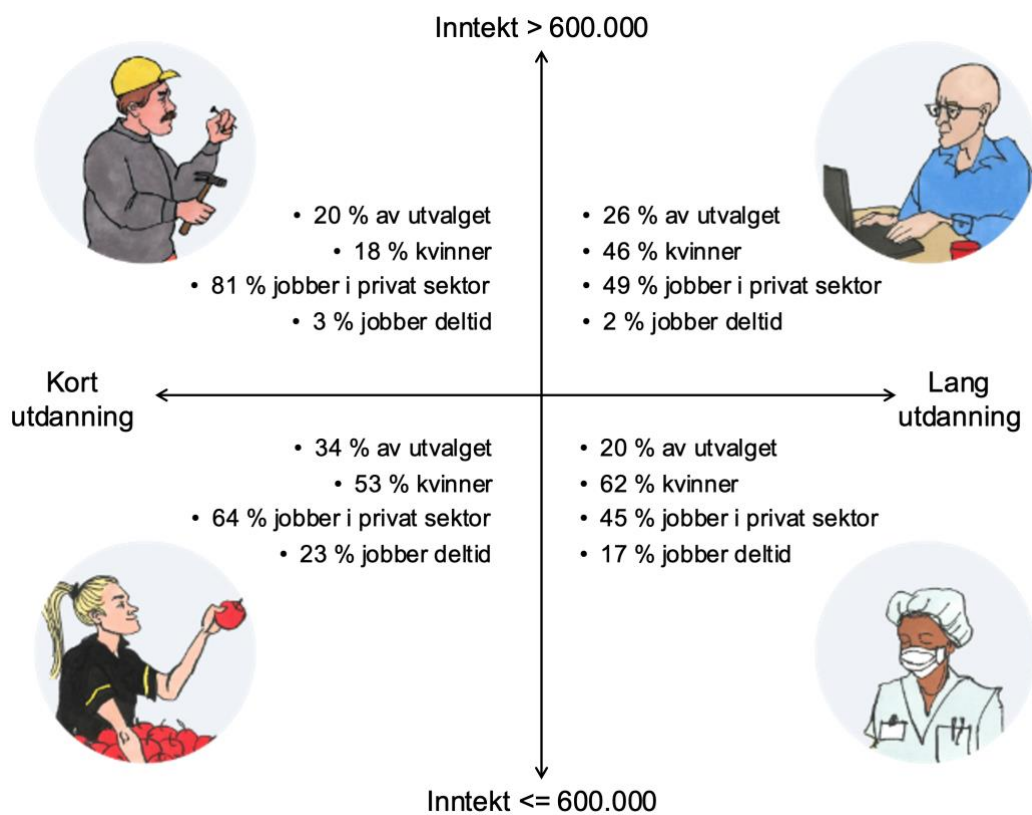
Ulikheter i arbeidslivet

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 600 000 kr.

De fire arbeidslivene illustrerer vi slik:



Figur 1: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønn, sektor og deltid. År 2023, N=2849.

Arbeidstakere med kort utdanning og lav inntekt utgjør den største gruppen i årets utvalg. Gruppen kjennetegnes av at mange jobber deltid og over halvparten er ansatt i privat sektor. Vi finner omtrent like mange menn som kvinner i denne gruppen. Blant arbeidstakerne med kort utdanning og høy lønn finner vi en overvekt av menn og ansatte i privat sektor. Det er få som jobber deltid. I arbeidslivet for dem med lang utdanning og lav inntekt finner vi flest kvinner, og andelen deltidsansatte er relativt stor. Den siste gruppen, de med lang utdanning og høy inntekt, kjennetegnes av kjønnsbalanse, relativt stor andel offentlige ansatte og svært få som jobber deltid.

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.

Barometerverdi 1. Fagforeningenes legitimitet

Barometerverdi 1: Fagforeningenes legitimitet 2009-2023. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent (rødt), via 50 prosent (gult) til 100 prosent (grønt).

1. Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.1 Fagforeningers betydning	67 %	68 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	68 %	72 %	73 %	76 %	75 %	75 %	73 %
1.2 Fagforeninger ikke problematisk	51 %	51 %	51 %	52 %	51 %	53 %	54 %	51 %	54 %	58 %	56 %	56 %	55 %	57 %	56 %
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 %
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt ^a	32 %	31 %	31 %	31 %	29 %	33 %	33 %	30 %	30 %	28 %	33 %	35 %	32 %	30 %	30 %
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 %

Ingen signifikante endringer fra 2022.

^aBlant medlemmer som ikke har hatt verv før.

1. Fagforeningenes legitimitet

- Det er fortsatt stor oppslutning om fagforeninger
- Det er få som vil ta på seg tillitsverv – lavest andel finner vi i kommunesektoren
- Betydelig økning i andelen som oppgir at det er for dyrt å være medlem i en fagforening

Barometerområdet *fagforeningenes legitimitet* har vært preget av stabilitet over flere år. Oppslutningen om fagforeninger ligger på over 70 prosent og de fleste synes ikke at fagforeninger er problematiske. Over 80 prosent er positivt innstilt til fagforeningsarbeid, men bare 30 prosent av fagforeningsmedlemmene som ikke har vært tillitsvalgt før kan tenke seg et slikt verv. Det kan se ut som de fleste tillitsvalgte føler seg respektert av ledelsen, selv om andelen i 2023 (63 prosent) er lavere enn i 2009 (70 prosent).

Fagforeningene har fortsatt stor betydning

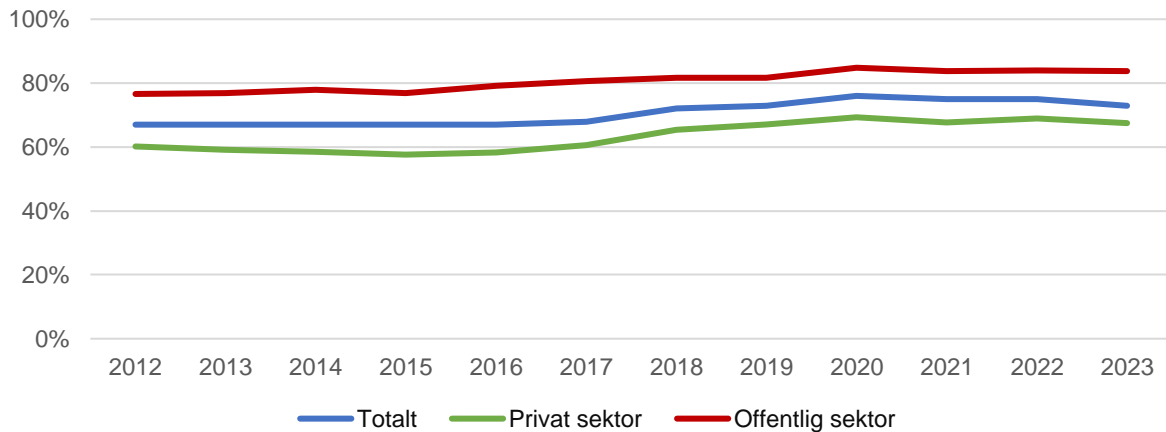
Tillitsreform var en valgkampsak foran Stortingsvalget i 2021, og regjeringen har vedtatt å innføre en tillitsreform i offentlig sektor³. Målet med reformen er ifølge regjeringen å gi mer velferd og å gi innbyggerne bedre tjenester, til rett tid. Reformen skal bygge på trepartssamarbeidet mellom staten, arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, gjennom nedendra-og-opp prosesser. Den skal samtidig gi «førstelinjen» i både stat og kommune større handlingsrom for å tilby innbyggerne bedre tjenester. Det er snart to år siden reformen ble vedtatt. Det er siden den gang blitt pekt på at det er uklart hvilket behov reformen skal løse, forventningene er ulike og uavklarte, at det er vanskelig å finne god balanse mellom tillit og kontroll, og at det er krevende å få opp initiativ nedendra⁴.

Betydningen av fagforeninger, andelen som er medlem i en fagforening, andelen organiserte som kan tenke seg å være tillitsvalgte og samarbeidet med ledelsen er viktige faktorer for gjennomføring og oppfølging av tillitsreformen i offentlig sektor. Vi vil i denne delen se nærmere på hvordan de ulike områdene under barometerområdet «fagforeningenes legitimitet» ser ut, særlig for offentlig sektor.

³ Se <https://www.regjeringen.no/no/tema/statlig-forvaltning/forvaltningsutvikling/tillitsreform/id2894124/> for mer informasjon om tillitsreformen.

⁴ DFØ-notat 2023:3 Innspill til videre arbeid med tillitsreformen

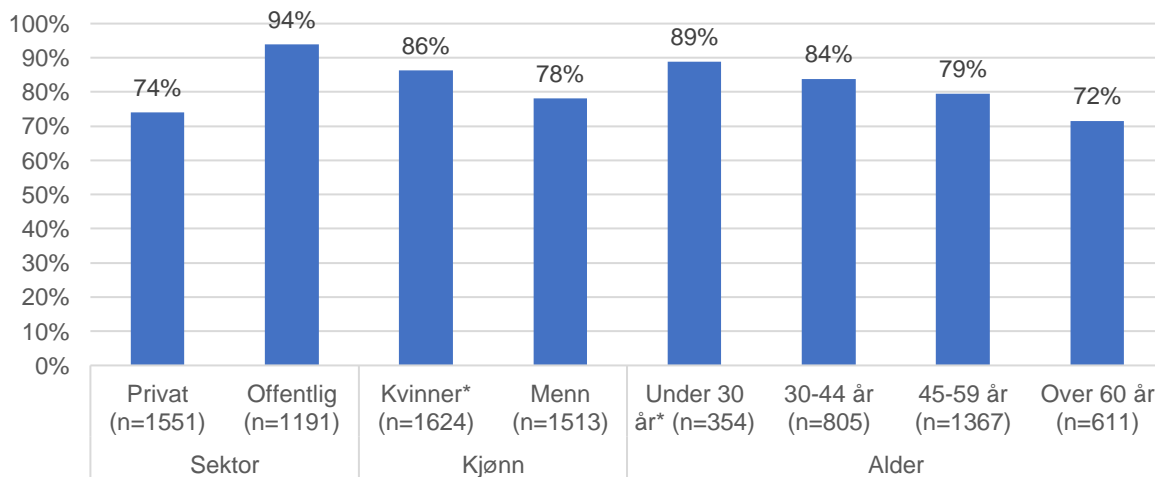
Fagforeningers betydning



Figur 2: Fagforeningers betydning. År 2012–2023. Totalt (N=2864-4692), privat sektor (n=1393-2573) og offentlig sektor (n=1114-2113).

Over tid har arbeidstakernes oppfatning av fagforeningers betydning gått i positiv retning. Fra 2009 til 2023 har andelen arbeidstakere som mener at fagforeninger er viktige økt fra 67 prosent til 73 prosent. Andel arbeidstakere som vurderer at fagforeninger er viktige er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. I offentlig sektor mener hele 84 prosent av arbeidstakere at fagforeninger er viktige, mens i privat sektor er andelen noe lavere, på 67 prosent. Dette er et godt utgangspunkt for en tillitsreform som tar utgangspunkt i at initiativ skal komme nedenfra og involvere fagforeningsansatte og ansatte.

Andel positive til å være medlem av en fagforening



Figur 3: Andel positive til å være medlem av en fagforening. Etter kjønn og alder. År 2023. *Signifikant forskjell mellom grupper.

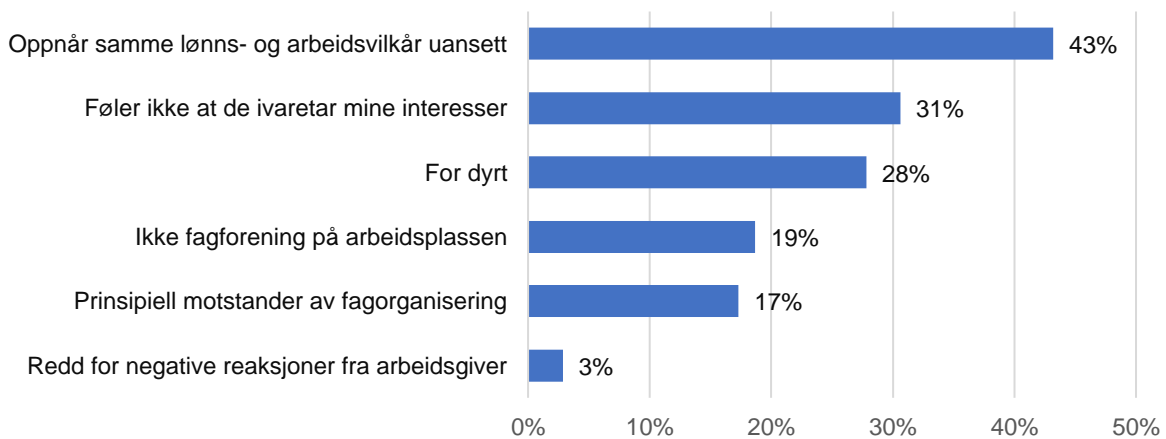
Andelen arbeidstakere som er positivt⁵ innstilt til fagforeningsmedlemskap har vært relativt stabil over tid. I 2023 var 82 prosent av arbeidstakerne positive til å være medlem av en fagforening, omtrent på samme nivå som tidligere år. Andelen som er positivt innstilt til å være medlem i en

⁵ Vi tolker det som at arbeidstakere er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap når de svarer at de er eller kan tenke seg å være fagforeningsmedlem

fagforening er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. I offentlig sektor er hele 94 prosent positivt innstilt til å være medlem i en fagforening, mens i privat sektor er andelen noe lavere, med 74 prosent. Blant arbeidstakere under 30 år er det en større andel som er positive til fagforeningsmedlemskap sammenlignet med de over 30 år. Nesten 90 prosent av de under 30 år kan tenke seg å være medlem av en fagforening. Andelen synker med alderen, og for dem over 60 år er andelen 72 prosent. Vi har ikke et stort nok utvalg til å fordele aldersgruppene på bransjer, men fagforeninger bør være oppmerksomme på potensialet for nye medlemmer blant de yngre aldersgruppene. Da vil det være viktig å ha lokale fagforeningsrepresentanter i bransjene hvor disse yngre arbeidstakerne er ansatt.

Selv om mange er positive til fagforeninger, er det færre som er organisert i en fagforening. Organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Norge ligger på om lag 50 prosent, og har endret seg lite i senere år⁶. Organisasjonsgraden er høyest i offentlig sektor der rundt 80 prosent er organisert i en fagforening, mens den er betydelig lavere i privat sektor, der den ligger på under 40 prosent.

Årsaker til at man ikke ønsker å bli medlem i en fagforening

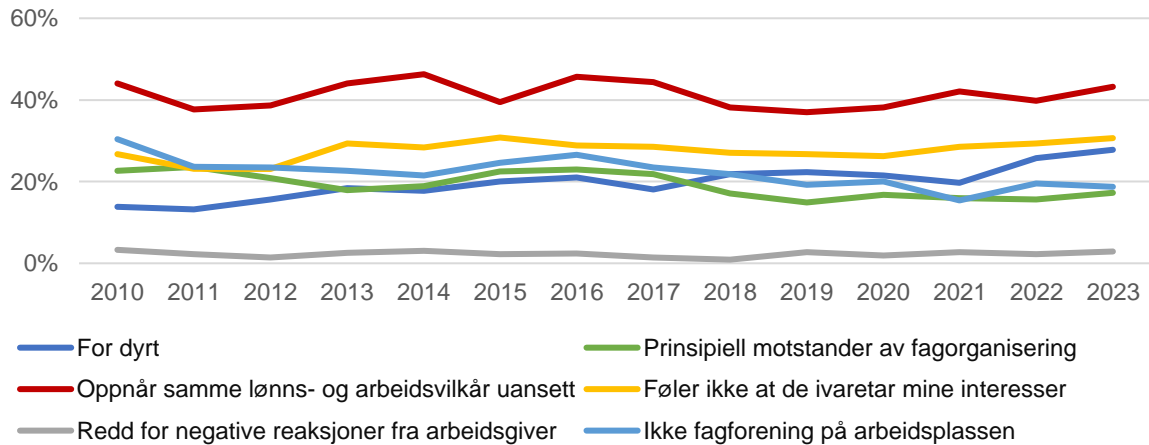


Figur 4: Hvorfor kan det ikke være aktuelt for deg å være medlem av en fagforening? Andel som krysset av for hver av påstandene. Kun stilt til de som har svart «Nei, lite aktuelt» på spørsmål om det kan være aktuelt for dem å være medlem av en fagforening. År 2023. N=543.

Vi har spurt om årsaker til at det ikke er aktuelt å være medlem i en fagforening. Grunnen de fleste oppgir (43 prosent) er at de vil oppnå samme lønn- og arbeidsvilkår uansett. Det er også ganske mange (31 prosent) som svarer at de ikke føler at fagforeninger ivaretar deres interesser, mens nesten like mange (28 prosent) svarer at det er for dyrt. Noen oppgir også at det ikke finnes fagforeninger på deres arbeidsplass (19 prosent) og 17 prosent er prinsipielle motstandere av fagorganisering. Det er svært få, bare 3 prosent, som oppgir å være redde for negative reaksjoner fra arbeidsgiver. Selv om mange under 30 år er positive til medlemskap er det særlig mange (63 prosent) i denne gruppen som mener de vil oppnå de samme vilkårene uavhengig av medlemskap (tall ikke vist).

⁶ <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/faf-notater/organisasjonsgrader-tariffavtaledekning-og-arbeidskonflikter-2020-og-2021>

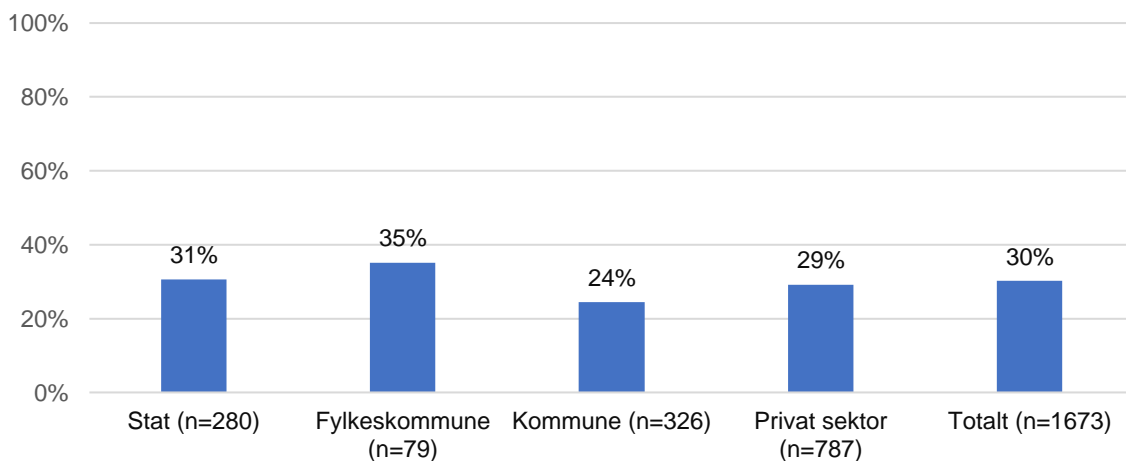
Utvikling i årsaker til at man ikke ønsker å bli medlem i en fagforening



Figur 5: Hvorfor kan det ikke være aktuelt for deg å være medlem av en fagforening? Andel som krysset av for hver av påstandene. Kun stilt til de som har svart «Nei, lite aktuelt» på spørsmål om det kan være aktuelt for dem å være medlem av en fagforening. År 2009-2023. N=151-822.

Ser vi på endringer over tid, har andelen som mener at fagforeningsmedlemskap er for dyrt økt betydelig. I 2010 svarte 14 prosent dette, mens det har økt til 28 prosent i 2023. Kostnadene for å være organisert i en fagforening varierer. Noen fagforeninger tar en andel av lønnen⁷ som kontingent, mens andre har en fast årlig pris. Skattefradrag spiller også en rolle. Det at såpass mange som 28 prosent i 2023 oppgir at medlemskap er for dyrt og at andelen er økende er en problemstilling som bør være viktig for fagforeningene å følge opp.

Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt



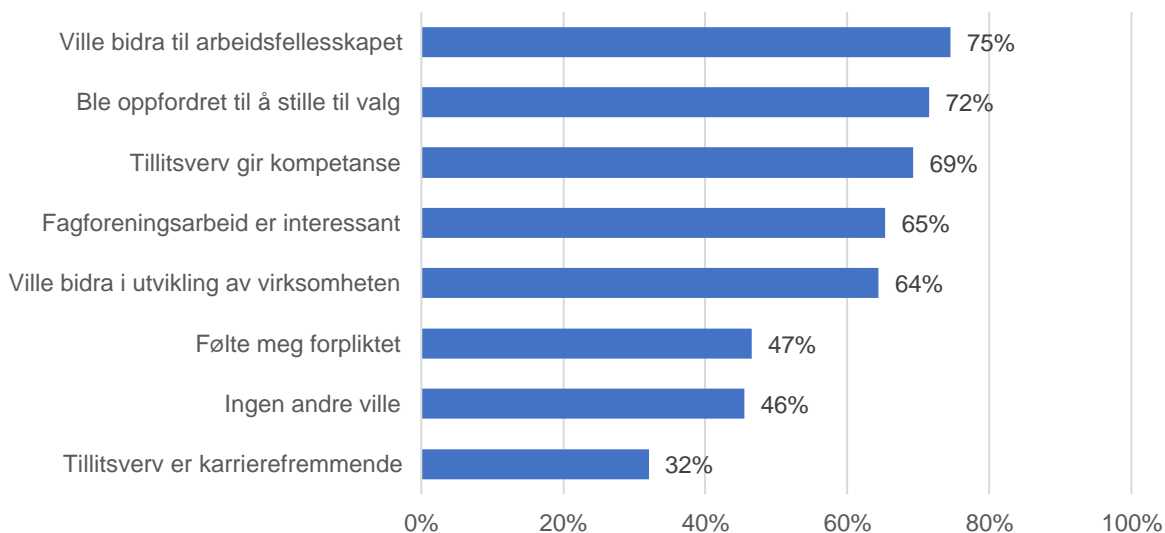
Figur 6: Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Blant medlemmer som ikke har hatt verv før. År 2023.

Mange er positive til å være medlem i en fagforening, men det er ikke like stor entusiasme for å være tillitsvalgt. Andelen som kan tenke seg å bli tillitsvalgt, blant dem som ikke har vært tillitsvalgt tidligere, har ligget relativt stabilt på rundt 30 prosent siden 2009. Andelen er den

⁷ <https://www.fagforeninger.no/>

samme både i privat og offentlig sektor. Motiverte tillitsvalgte er viktige for å gjennomføre en tillitsreform som skal bygge på et godt samarbeid mellom partene, og ser vi nærmere på offentlig sektor, er andelen lavest i kommunene, hvor 24 prosent kan tenke seg et tillitsverv. I fylkeskommunene er tallet 35 prosent, og i staten er det 31 prosent som er positive til et slikt verv. Tillitsreformen har som mål å gi bedre tjenester til innbyggerne, og mange av disse tjenestene leveres fra kommunene. Det vil derfor være viktig å få flere ansatte i kommunene til å ta på seg et tillitsverv.

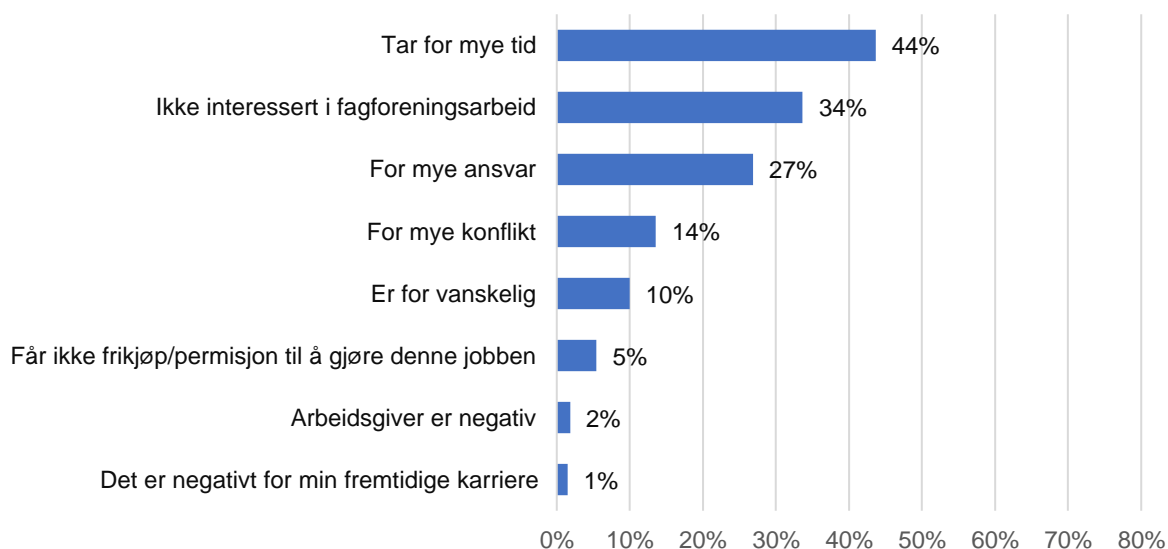
Andel som svarer at følgende var viktig for at de ble tillitsvalgte



Figur 7: Hvor viktige var følgende faktorer for at du tok på deg tillitsvervet? Andel som svarte 4 eller 5 på en skala fra 1-5 hvor 5=svært viktig. Vet ikke-svar tatt ut. Bare respondenter som har eller har hatt tillitsverv. År 2023. N=909-970.

Vi har spurt de tillitsvalgte om hvor viktige ulike faktorer var for at de påtok seg vervet. Et ønske om å bidra til forbedringer er sentralt for gjennomføringen av en tillitsreform. Hele 75 prosent svarer at de påtok seg vervet fordi de ville bidra til arbeidsfellesskapet, mens 72 prosent ble oppfordret til å ta på seg verv. Det er også mange som svarer at tillitsverv gir kompetanse (69 prosent), at det er interessant med fagforeningsarbeid (65 prosent) og at de ville bidra til utvikling av virksomheten (64 prosent). Under halvparten svarte at de følte seg forpliktet til å ta på seg vervet eller at de tok på seg et verv fordi ingen andre ville. Bare 32 prosent oppga at årsaken til at de ønsket et verv var at det er karrierefremmende. Det er små og ikke-signifikante endringer i disse årsakene fra 2022 til 2023.

Årsaker til ikke å ta på seg tillitsverv



Figur 8: Hvorfor er det ikke aktuelt for deg å påta deg et tillitsverv? Andel som har krysset av for hver av påstandene. Bare respondenter som svarte «nei, ikke aktuelt» på spørsmål om de kunne tenke seg å bli tillitsvalgt. År 2023. N=1583.

Det er mange gode grunner til å påta seg et tillitsverv, men til tross for dette ser vi at det bare er rundt 30 prosent som er villige til å ta et verv. Vi har spurt de arbeidstakerne som svarte at det ikke er aktuelt for dem å påta seg et tillitsverv, om årsakene til dette. Tillitsverv kan kreve betydelig innsats og engasjement og de fleste svarer at det tar for mye tid. 44 prosent oppgir dette som årsak. Videre svarer 34 prosent at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid, mens 27 prosent mener at fagforeningsarbeid innebærer for mye ansvar. I tillegg er det 14 prosent som oppgir konflikt som årsak. Det er få som svarer at de ikke får permisjon, at arbeidsgiver er negativ eller at fagforeningsarbeid vil være negativt for fremtidig karriere. Det er små og ikke-signifikante endringer fra 2022 til 2023 i disse svarene. Imidlertid er det verdt å merke seg at det er signifikant flere ansatte i kommunal sektor, sammenlignet med statlig og privat sektor, som svarer at det ikke er aktuelt å påta seg tillitsverv fordi det for mye ansvar. For å få engasjerte og motiverte tillitsvalgte med på en tillitsreform er det viktig å følge opp årsakene knyttet til tid og ansvar, som oppgis som viktige grunner til at mange vegrer seg for å ta på seg verv.

Barometerverdi 2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Barometerverdi 2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse 2009-2023. 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
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	60 %	62 %	57 %	56 %	67 %	61 %	63 %	66 %	67 %	61 %
2.2 Tariffavtaledekning*	70 %	70 %	67 %	68 %	66 %	67 %	67 %	66 %	67 %	64 %
2.3 Ønsker ikke prestasjonsbaserte lønnstillegg*	59 %	60 %	57 %	57 %	59 %	59 %	60 %	59 %	59 %	56 %
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger	59 %	57 %	56 %	54 %	58 %	58 %	60 %	58 %	60 %	58 %
2.5 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger*	63 %	61 %	62 %	63 %	65 %	65 %	68 %	65 %	67 %	65 %
2.6 Oppslutning om åpenhet om lønn	87 %	87 %	87 %	86 %	86 %	86 %	85 %	86 %	84 %	85 %
2.7 Oppslutning om små inntektsforskjeller*	92 %	91 %	92 %	94 %	95 %	95 %	94 %	95 %	94 %	93 %

*Signifikant endring fra 2022.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

- Det er fortsatt stabil oppslutning om koordinerte lønnsforhandlinger og om fagforeningenes rolle i lønnsforhandlinger.
- Det er tydelige forskjeller mellom medlemmer fra Unio og Akademikerne når det gjelder oppslutning om prestasjonsbasert lønn, kollektive lønnsforhandlinger og fagforeningenes rolle i lønnsforhandlingene.
- At fagforeninger forhandler lønn og arbeidsvilkår og sikrer medbestemmelse oppleves som viktigere for offentlig ansatte enn privat ansatte.

Området «kollektiv lønnsdannelse» måler oppslutningen om måten vi forhandler lønn på i Norge. Her har vi spurt om ansatte er dekket av tariffavtale, om folks holdninger til lønn, forhandling av lønn, lønnsutvikling og inntektsforskjeller, samt om fagforeningers rolle når det gjelder den enkeltes lønn. Resultatene tyder på en stabil oppslutning om koordinerte lønnsforhandlinger og et ønske om at fagforeninger skal ha en rolle i lønnsforhandlingene. Det kan se ut som noen flere ønsker seg mer prestasjonsbaserte lønnstillegg. Andelen som ikke ønsker seg dette ble redusert fra 59 prosent i 2022 til 56 prosent i 2023. Oppslutningen om et arbeidsliv med små inntektsforskjeller er høy, og har siden 2014 vært på over 90 prosent. I 2023 støtter 93 prosent at det bør være små inntektsforskjeller. Andelen som er positive til åpenhet om lønn er stor, og har ligget på over 80 prosent og nærmere 90 prosent i alle årene siden 2014. I 2023 er 85 prosent positive til åpenhet om lønn.

Organisering og lønnsforhandlinger

Både i Norge og ellers i Norden er arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i offentlig sektor nær 100 prosent. Analyser utført av Fafo viser at organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har økt over tid, fra om lag 50 prosent på 1980-tallet, til i overkant av 70 prosent i 2021⁸. Samlet gir dette en organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden på om lag 80 prosent. Organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Norge er på om lag 50 prosent, og har endret seg lite i senere år.

Arbeidslivsbarometeret måler organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden ved å spørre ledere med personalansvar om virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Tallene fra Arbeidslivsbarometeret er noe lavere enn Fafo sine, og i 2023 svarte 61 prosent av ledere med personalansvar at deres virksomhet er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon.

En tariffavtale er en avtale som regulerer lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtaler inngås mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening, og er bindende for partene og deres medlemmer i avtaleperioden. Arbeidsgivere kan være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon

⁸ Fafo-notat 2022-09 Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021

uten å ha tariffavtale. Vanligvis antar man at alle ansatte i offentlig sektor omfattes av tariffavtaler. Analyser fra Fafo viser at det samme gjelder rundt 46 prosent av ansatte i privat sektor⁹.

I Arbeidslivsbarometeret spør vi arbeidstakerne om de vet om de har lønns- og arbeidsvilkår regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller om de kun er regulert gjennom private avtaler med arbeidsgiver. I 2023 svarte 64 prosent av arbeidstakere at de er helt eller delvis dekket av en tariffavtale. Dette er en nedgang fra 67 prosent i 2022, og fra 70 prosent i 2014. Nedgangen forklares med en liten nedgang i svarene fra dem som er ansatt i offentlig sektor. Siden det er vanlig å anta at alle offentlig ansatte har en tariffavtale, reflekterer ikke svarene her det faktiske nivået eller endring i tariffavtaledekningen, men snarere hvilken kjennskap arbeidstakeren har til tariffavtaledekningen på sin arbeidsplass. Svarene fra arbeidstakere i privat sektor viser ingen endring i oppfatning av tariffavtaledekning, og litt over halvparten svarer at de har tariffavtale i 2023.

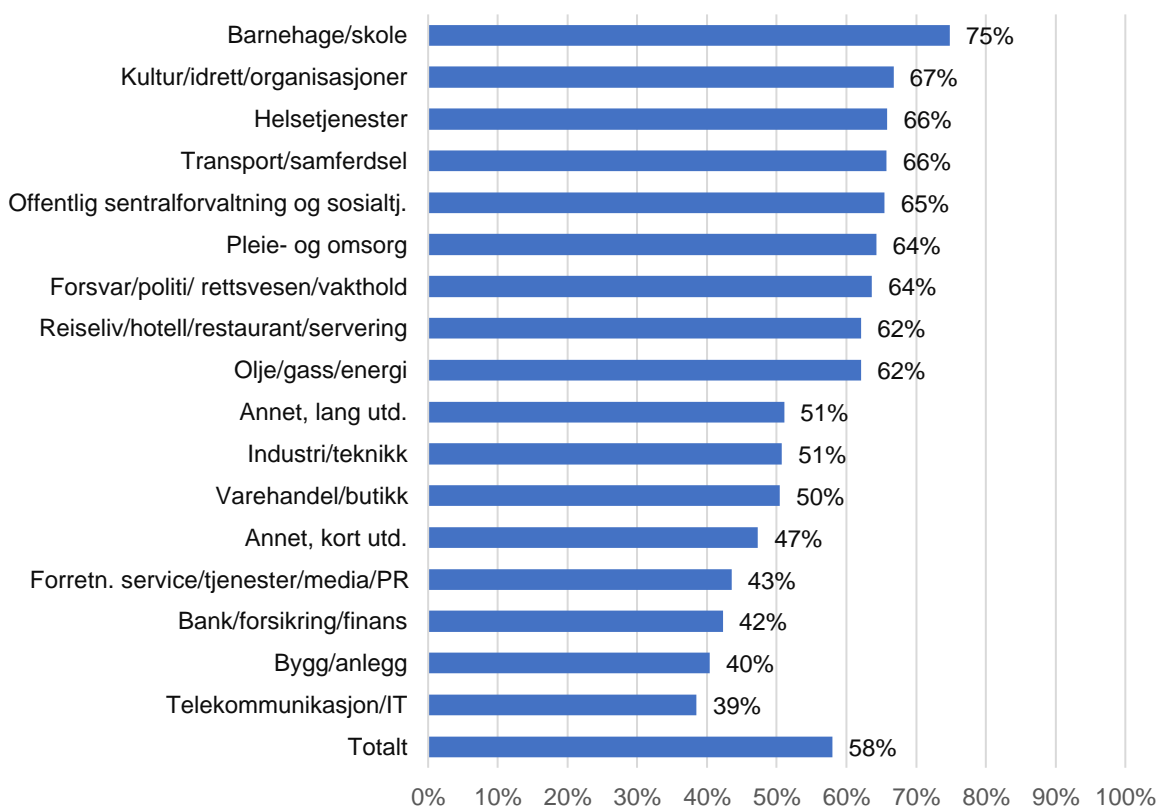
Koordinerte kollektive lønnsforhandlinger utgjør en sentral del av lønnsdannelsen i Norge. Lønnsoppgjøret i 2023 var et mellomoppgjør, og ble det første mellomoppgjøret på mange tiår med en streik som varte i fire dager¹⁰. De viktigste sentrale lønnsoppgjørene ble avsluttet i april og endte med enighet om rammer på mellom 5,2-5,4 prosent. Dette ble basert på en prisvekst på 4,8 prosent anslått av Teknisk Beregningsutvalg¹¹. Senere har det kommet anslag som tyder på høyere prisvekst, hvilket betyr at i stedet for en reallønnsvekst vil reallønnen synke. Kan dette svekke fagforeningenes rolle? I Arbeidslivsbarometeret måler vi oppslutningen om koordinerte lønnsforhandlinger, hvilken rolle fagforeningene skal ha og holdninger til prestasjonsbasert lønn.

⁹ Fafo-notat 2022-09 Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021

¹⁰ Streiken varte fra 17. til 20. april. YS Arbeidslivsbarometer datainnsamling var fra 23. mars til 24. april.

¹¹ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/grunnlaget-for-inntektsoppgjorene-2023-forelopiq-rapport/id2963856/>

Oppslutning om koordinerte lønnsforhandlinger

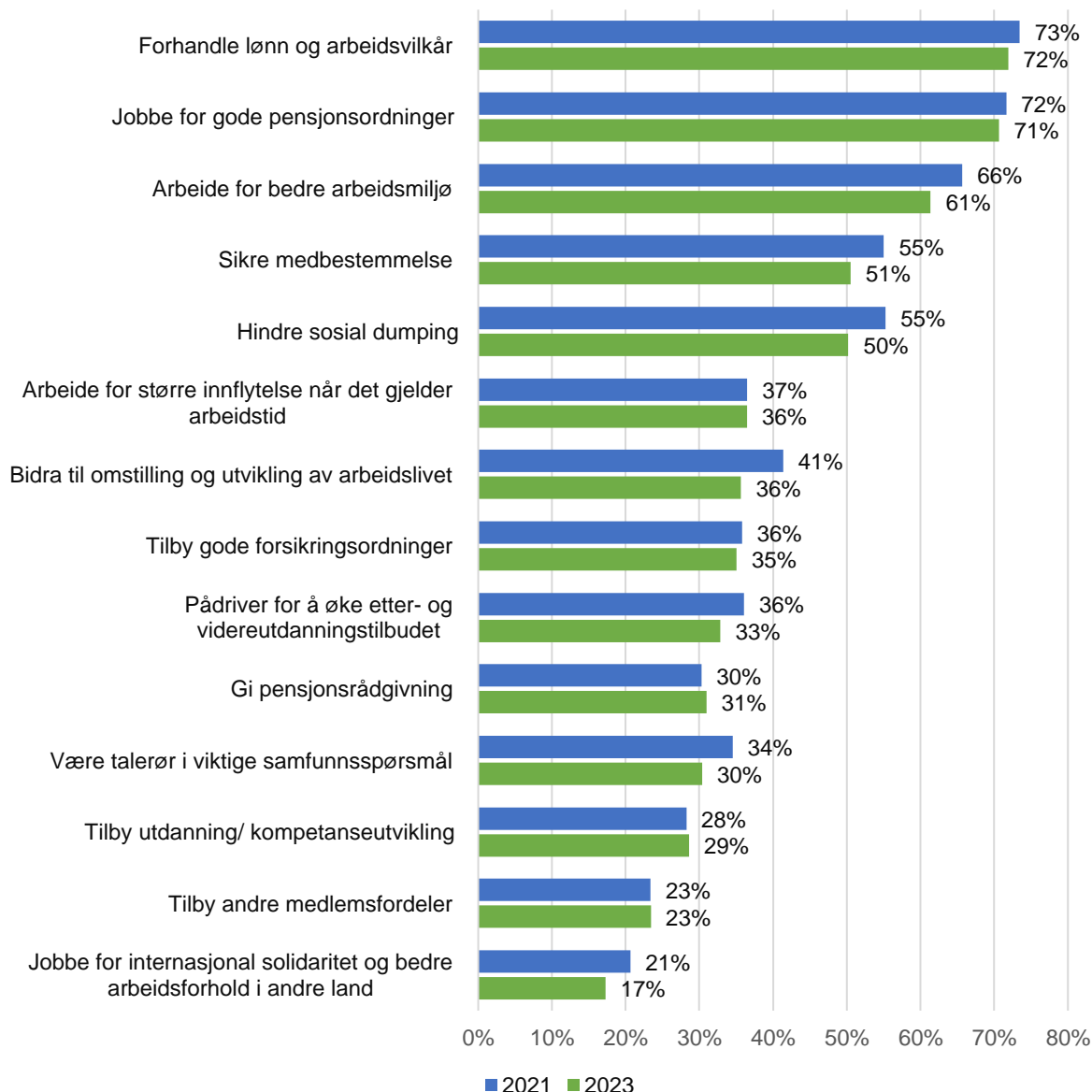


Figur 9: Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger. Se vedlegg 1 for hvordan barometerverdien er målt og vedlegg 2 for antall respondenter per bransje. År 2023.

Resultatene viser at det har vært en stabil oppslutning på litt under 60 prosent for koordinerte lønnsforhandlinger i perioden 2014 til 2023. Oppslutningen er høyest (over 60 prosent) i bransjer som typisk hører hjemme i offentlig sektor, som barnehage/skole, forsvar/politi og rettsvesen, pleie og omsorg, og helsetjenester. Også i bransjer som ofte er i privat sektor, som transport og samferdsel, reiseliv, hotell, restaurant, og olje og gass, har koordinerte lønnsforhandlinger over 60 prosent oppslutning. Oppslutningen er lavest i telekommunikasjon, bygg og anlegg, bank, forsikring og finans, og forretningsmessig tjenesteyting hvor andelen ligger på 40 prosent.

I 2023 ble noen spørsmål fra 2021 om aktuelle oppgaver for en fagforening gjentatt. Deltakerne i undersøkelsen ble bedt om å vurdere ulike oppgaver og gi svar på en prioritetskala, samt velge den aller viktigste oppgaven for fagforeningene å jobbe med.

Andel som mener følgende saker bør prioriteres høyt hos fagforeningene:



Figur 10: Nedenfor lister vi opp aktuelle oppgaver eller funksjoner for fagforeninger. Hvor høy prioritet synes du disse bør ha? Andel som svarer 4 høy prioritet på en skala fra 1-5 (5=vet ikke). År 2021 og 2023. N=3127-3146

Både i 2021 og i 2023 svarte over 70 prosent at forhandling om lønn og arbeidsvilkår har høy prioritet. I tillegg var dette den oppgaven som flest mente burde ha aller høyeste prioritet for fagforeningene. Andelen som valgte dette alternativet, økte fra 65 prosent i 2021 til 68 prosent i 2023.

Vi ser at det er flere aktuelle fagforeningsoppgaver hvor andelen som svarer høy prioritet går ned. Andelen som mener at det å sikre medbestemmelse bør ha høy prioritet gikk ned fra 55 prosent i 2021 til 51 prosent i 2023. Det er også en nedgang i andelen som mener at å arbeide for et bedre arbeidsmiljø er viktig, fra 66 prosent i 2021 til 61 prosent i 2023.

I 2023 mente 33 prosent at å være en pådriver for å øke etter- og videreutdanningstilbudet bør ha høy prioritet, en nedgang på 3 prosentpoeng fra 2021. Bare 1 prosent mente at dette burde være den viktigste oppgaven.

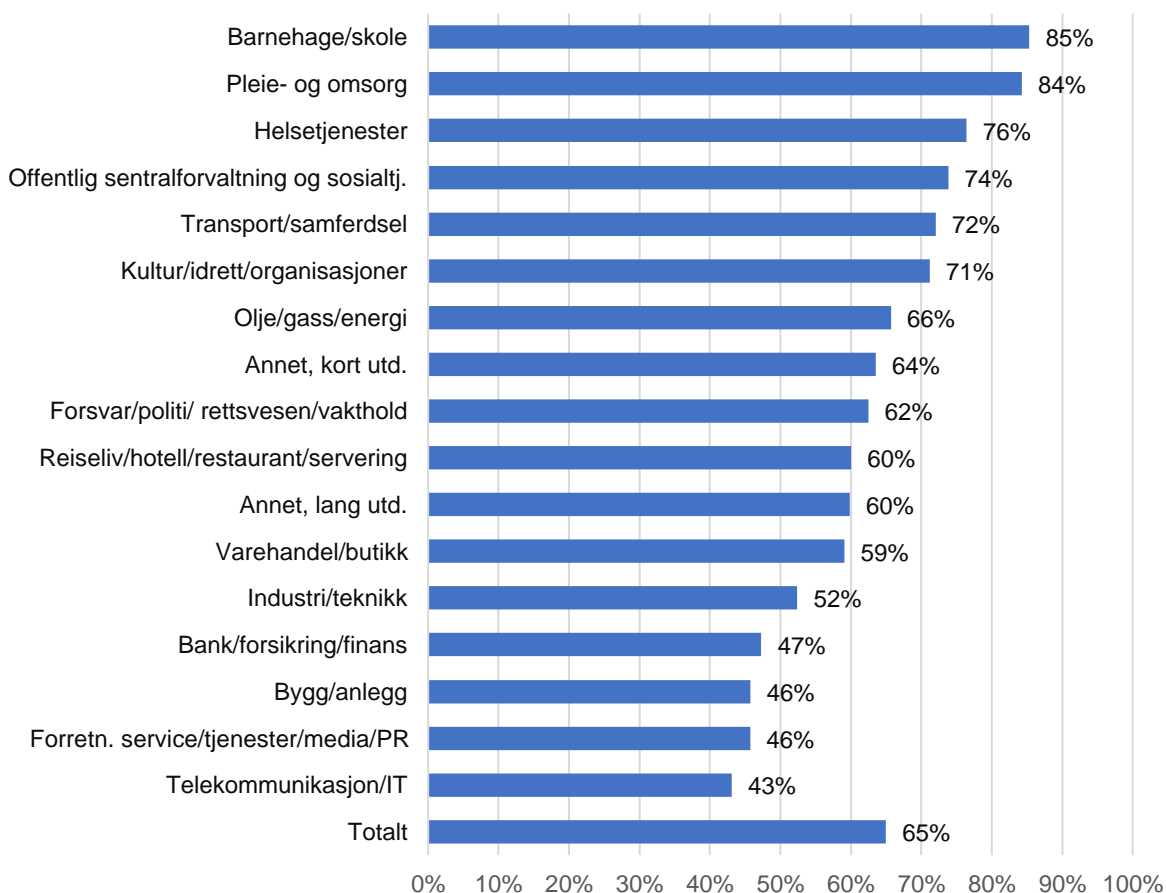
Andelen som mener at fagforeningers bidrag til omstilling og utvikling av arbeidslivet bør ha høy prioritet sank fra 41 prosent i 2021 til 36 prosent i 2023. Det er også færre som mener at det å være talerør i viktige samfunnsspørsmål bør ha prioritet, andelen falt fra 34 prosent i 2021 til 30 prosent i 2023.

Når det gjelder å hindre sosial dumping, altså dårligere lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere i Norge, mente 50 prosent i 2023 at dette burde ha høy prioritet, en nedgang på 5 prosentpoeng fra 2021. Andelen som mente at det bør ha høy prioritet jobbe for internasjonal solidaritet og bedre arbeidsforhold i andre land ble også noe redusert, fra 21 prosent i 2021 til 17 prosent i 2023.

Det at færre gir oppgavene over høy prioritet, mens det fortsatt er over 70 prosent som mener at det å forhandle lønn og arbeidsvilkår bør ha høy prioritet viser at dette ses på som en kjerneoppgave som ikke bør nedprioriteres. I en periode med økende priser og renteoppgang kan det være forventet at forhandlinger om lønn og arbeidsvilkår får enda større betydning for arbeidstakere og fagforeninger.

Nesten 70 prosent mener at det å forhandle om lønn og arbeidsvilkår er den viktigste oppgaven for en fagforening. Det er derfor ikke overraskende at mange (65 prosent i 2023) ønsker at fagforeningene skal ha en aktiv rolle i lønnsforhandlingene.

Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger



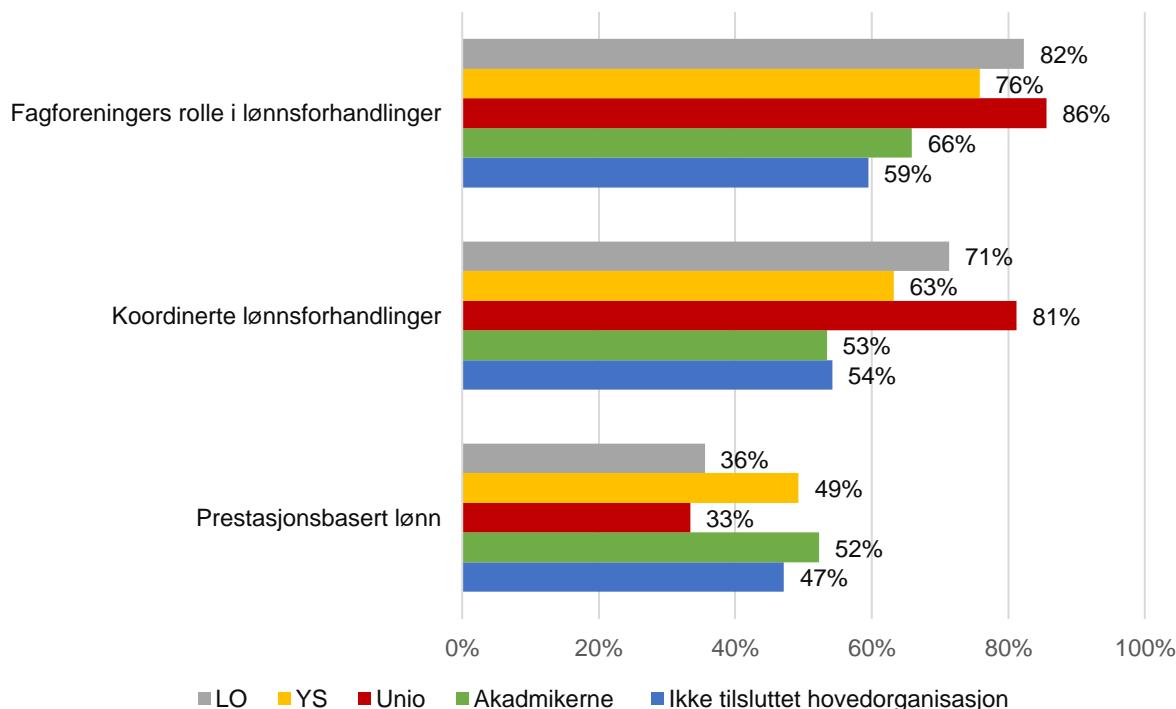
Figur 11: Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger. Se vedlegg 1 for hvordan barometerverdien er målt og vedlegg 2 for antall respondenter per bransje. År 2023.

I offentlig sektor er det en høyere andel, rundt 80 prosent, som mener at fagforeningene bør ha en stor rolle i å forhandle lønn, sammenlignet med i privat sektor der andelen er rundt 57 prosent.

Dette mønsteret finner vi også når resultatene fordeles på bransjer. I bransjer som bygg og anlegg, telekommunikasjon/ IT, bank/forsikring/finans, og forretningsmessige tjenester/media/PR er det under 50 prosent som mener at fagforeningen bør ha en stor rolle i å forhandle lønn.

Staten har hatt to hovedtariffavtaler siden 2016, da Akademikerne fikk en egen avtale. I 2022 brøt Unio ut av samarbeidet med LO og YS og sluttet seg til Akademikerne-avtalen. Det er derfor interessant at resultatene fra Arbeidslivsbarometeret viser såpass store forskjeller mellom medlemmene i Akademikerne og Unio når det gjelder oppslutning om prestasjonsbasert lønn, kollektive lønnsforhandlinger og fagforeningens rolle i lønnsforhandlingene.

Andel som er positive til...



Figur 12: Andel med oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger, oppslutning om koordinerte lønnsforhandlinger og positive til prestasjonsbasert lønn (omvendt av barometerverdi 2.3). Etter hovedorganisasjon. År 2023. LO (n=973-1010), YS (306-312), Unio (292-299), Akademikerne (258-260) og ikke tilsluttet hovedorganisasjon (n=139-142).

Når det gjelder prestasjonsbasert lønnstillegg viser tallene at Akademikerne er mest positive med 52 prosent, mens Unio-medlemmene er minst positive med 33 prosent. 49 prosent av YS' medlemmer og 36 prosent av LOs medlemmer er positive til prestasjonsbasert lønnstillegg.

Oppslutningen om koordinerte lønnsforhandlinger er høyest blant Unio sine medlemmer med 81 prosent og lavest blant Akademikerne, med 53 prosent. Blant LO-medlemmene er oppslutningen 71 prosent, og 63 prosent av YS sine medlemmer er positive til koordinerte lønnsforhandlinger.

Andelen som er positive til at fagforeningene skal ha en aktiv rolle i lønnsforhandlingene er høyest i Unio med 86 prosent og lavest blant Akademikerne med 66 prosent. 82 prosent av LO-medlemmene og 76 prosent av YS' medlemmer ønsker en aktiv rolle fra fagforeningene.

Barometerverdi 3. Trygghet og tilknytning

Barometerverdi 3: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet 2009-2023. 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
3.1 Lav risiko for å bli uføretrygdet om 5 år*	89 %	87 %	87 %	87 %	89 %	89 %	90 %	89 %	89 %	89 %	88 %	89 %	88 %	87 %	82 %
3.2 Lav risiko for arbeidsledighet om 5 år	85 %	88 %	90 %	90 %	90 %	89 %	87 %	83 %	84 %	86 %	86 %	83 %	85 %	85 %	85 %
3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	84 %	84 %	87 %	87 %	86 %	87 %	87 %	86 %	86 %	86 %	86 %	84 %	83 %	83 %	82 %
3.4 Lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	69 %	69 %	68 %	67 %	70 %	72 %	74 %	72 %	69 %	69 %	68 %	70 %	67 %	63 %	62 %
3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben	60 %	63 %	67 %	67 %	65 %	62 %	61 %	57 %	58 %	58 %	59 %	55 %	61 %	65 %	63 %
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 %
3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning	63 %	65 %	66 %	68 %	66 %	62 %	59 %	59 %	59 %	61 %	61 %	60 %	67 %	68 %	67 %
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 %
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 %
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 %

*Signifikant endring fra 2022.

3. Trygghet og tilknytning

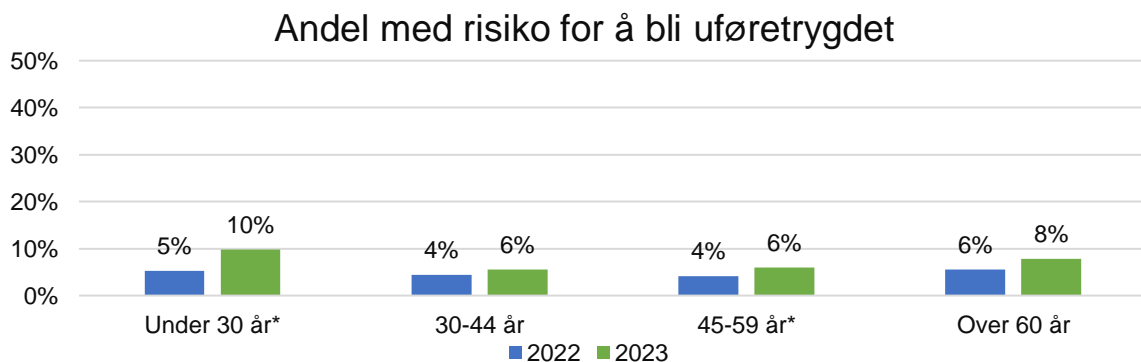
- Flere opplever risiko for å bli uføretrygdet, særlig blant de yngste arbeidstakerne.
- Flere har vurdert å bytte jobb eller yrke enn i 2022.
- Flere mener at noen av deres nåværende arbeidsoppgaver kan automatiseres.

Trygghet i arbeidslivet handler om hvor trygg man føler seg på at man også i fremtiden har en jobb å gå til. Det er flere ting som kan påvirke denne trygghetsfølelsen, blant annet hvor sikker man er på å få beholde nåværende jobb og arbeidsoppgaver, og hvor lett man tenker det er å skaffe seg en ny jobb. Tilknytningen man har til arbeidslivet kan også påvirke hvor trygg man føler seg. Med tilknytning mener vi her hvorvidt man er i arbeid eller ikke, om man er fast eller midlertidig ansatt og i hvilken grad man opplever risiko for å havne utenfor arbeidslivet, for eksempel på grunn av helseutfordringer.

Barometerområdet trygghet og tilknytning har vært preget av stabilitet siden 2022. 63 prosent er lite bekymret for å miste jobben, 30 prosent mener det vil være lett å finne en ny jobb som er like bra og 67 prosent er lite bekymret for at omstillinger og nedbemanning vil føre til at arbeidssituasjon deres blir dårligere. Alt dette tyder på at norske arbeidstakere fortsatt føler seg trygge på arbeidsmarkedet. Når det er sagt, kan det virke som om arbeidstakere har blitt mer bekymret for hvordan egen helse vil påvirke fremtidig deltagelse i arbeidslivet. Fra 2021 til 2022 så vi en nedgang i barometerverdi 3.4 (lav risiko for dårligere helsetilstand). I år er den eneste signifikante endringen vi finner at flere opplever risiko for å bli uføretrygdet enn i 2022. I det følgende vil vi se nærmere på om dette gjelder for alle aldersgrupper. Deretter undersøker vi om det har vært noen endringer i ønsket mobilitet fra 2022 til i år. Til slutt ser vi på spørsmål knyttet til automatisering av arbeidsoppgaver.

Flere unge opplever risiko for å bli uføretrygdet

Andelen som svarer at det er svært eller ganske sannsynlig at de er uføretrygdde om 5 år har økt fra 5 prosent i 2022 til 7 prosent i 2023. Hvordan forholder dette seg til utviklingen i den faktiske uføregarden i befolkningen? Og finner vi økningen i alle aldersgrupper? I figur 13 har vi sett på endring fra 2022 til 2023 per aldersgruppe.



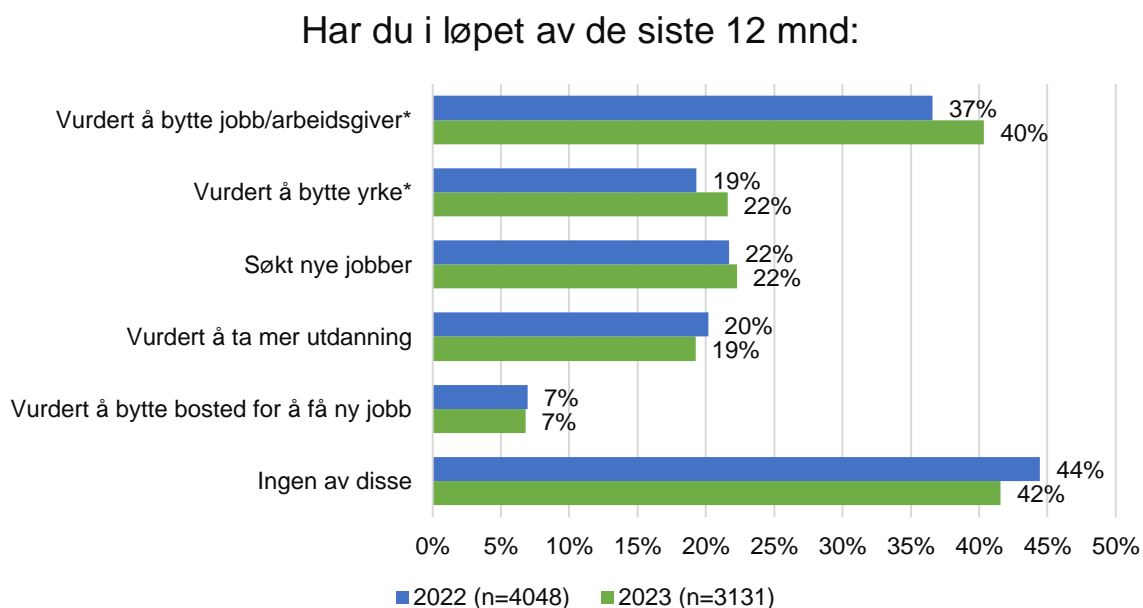
Figur 13: Andel som svarte ganske eller svært sannsynlig på spørsmål om egen helsetilstand vil føre til at de må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de nærmeste 5 årene. Skala 1-5 hvor 5=svært sannsynlig. Vet ikke-svarene er utelatt. Etter aldersgrupper. 2022 og 2023. Under 30 (n=250-335), 30-40 (n=742-1059), 45-59 (n=1259-1679) og 60+ (n=510-651). *Signifikant forskjell mellom år.

Vi finner en signifikant økning i opplevd risiko for å bli uføretrygdet i to av de fire aldersgruppene. Økningen er størst blant de yngste arbeidstakerne (under 30 år) hvor andelen har gått fra 5 prosent i 2022 til 10 prosent i 2023. Blant arbeidstakere i alderen 45–59 år har andelen gått opp fra 4 til 6 prosent. Vi finner ingen signifikante endringer mellom 2022 og 2023 for de to andre aldersgruppene.

Det at flere opplever risiko for å bli uføretrygdet stemmer overens med den faktiske utviklingen i befolkningen. Tall fra NAV viser at andelen uføretrygdede økte med én prosent fra 2021 til 2022. Ved utgangen av 2022 mottok 10,5 prosent av befolkningen mellom 18 og 67 år uføretrygd. NAV sin prognose var at andelen ville fortsette å øke i 2023 og 2024. Man har også sett en økning i unge uføre over flere år, mens andelen eldre uføre har gått ned. Økningen blir tilskrevet en kombinasjon av endringer i regelverk, helse og demografi siden 1990-tallet¹². Om de arbeidstakerne som opplever risiko for å bli uføretrygdet faktisk kommer til å bli det er uvisst, men utviklingen er uansett bekymringsverdig. Den tyder på at en del arbeidstakere opplever såpass store helseutfordringer i arbeidshverdagen at de er usikre på om de kan fortsette arbeidskarrieren frem til pensjonsalder.

Har andelen som ønsker forandring endret seg fra 2022 til 2023?

Mobilitet i arbeidslivet handler om i hvilken grad folk bytter jobb. Også i 2023 har vi målt ønsker om mobilitet ved å stille arbeidstakere spørsmål om hvilke vurderinger og tiltak de har gjort når det gjelder dette det siste året. I figur 14 sammenlikner vi årets svar med svarene fra 2022.



Figur 14: Svarfordeling mobilitetstiltak. 2022 og 2023. *Signifikant forskjell mellom år.

I 2023 har en større andel arbeidstakere vurdert å bytte jobb eller yrke enn i 2022. Begge andelenene har økt med tre prosentpoeng, fra henholdsvis 37 til 40 prosent og fra 19 til 22 prosent. Man kunne kanskje tenke seg at de høye andelenene i 2022 var et resultat av koronapandemien – at endringer i arbeidssituasjonen under og etter pandemien kan ha fått en del arbeidstakere til å revurdere jobben og yrket sitt. Man kunne i så fall forvente at andelen som har vurdert å bytte jobbe eller yrke ville gå ned i 2023, men i stedet finner vi altså en økning. En mulig forklaring på økningen kan være at lønn har blitt viktigere for folk. Det siste året har vært preget av «dyrtid»,

¹² NAV. 2023. [Flere uføretrygdede i 2022 - nav.no](https://www.nav.no)

som betegner en periode med sterk prisøkning og et betydelig misforhold mellom utgifter og inntekt¹³. I en slik situasjon kan man se for seg at arbeidstakere blir mer opptatt av hva de tjener og hvilke muligheter de har for å tjene mer. For arbeidstakere som ikke kan tjene mer i sin nåværende jobb vil disse mulighetene innebære å se seg om etter en annen jobb eller til og med et annet yrke.

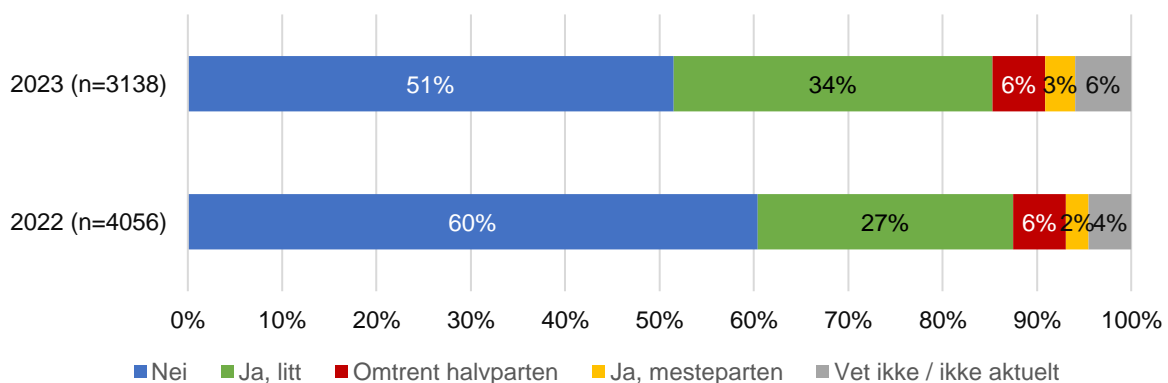
Det at mange har vurdert å bytte jobb eller yrke har imidlertid ikke gitt seg utslag i handling. Andelen som oppgir at de faktisk har søkt ny jobb ligger uendret på 22 prosent. Det har heller ikke vært noen endring i andelen arbeidstakere som har vurdert å ta mer utdanning eller å bytte bosted for å få ny jobb.

Hva er det så som kjennetegner arbeidstakerne som vurderer å bytte jobb? Nærmere analyser av svarene fra 2023 viser at menn og kvinner ønsker å bytte jobb i like stor grad. Det er oftere yngre arbeidstakere under 45 år som vurderer å bytte jobb. Andelen er lavest blant arbeidstakere over 60 år. Vi finner ingen forskjeller mellom ansatte i offentlig og privat sektor og små forskjeller mellom bransjene.

Flere tror at arbeidsoppgavene deres kan automatiseres

Automatisering og digitalisering har preget norsk arbeidsliv siden starten av 1990-tallet. Med stadig nye teknologiske verktøy kan man se for seg at arbeidstakere som før følte seg trygge, er blitt mer bekymret for å bli overflødige. Det er ikke lenger bare fysiske arbeidsoppgaver som kan settes bort til maskiner – med kunstig intelligens (AI) kan kognitive oppgaver potensielt gjøres av maskiner i større grad. Helt siden 2016 har vi stilt spørsmål om hvorvidt arbeidstakerne kan se for seg at noen av deres nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin. Figuren under sammenlikner årets svarfordeling med tilsvarende fordeling i 2022.

Ser du for deg at noen av dine nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt / av en maskin i stedet?

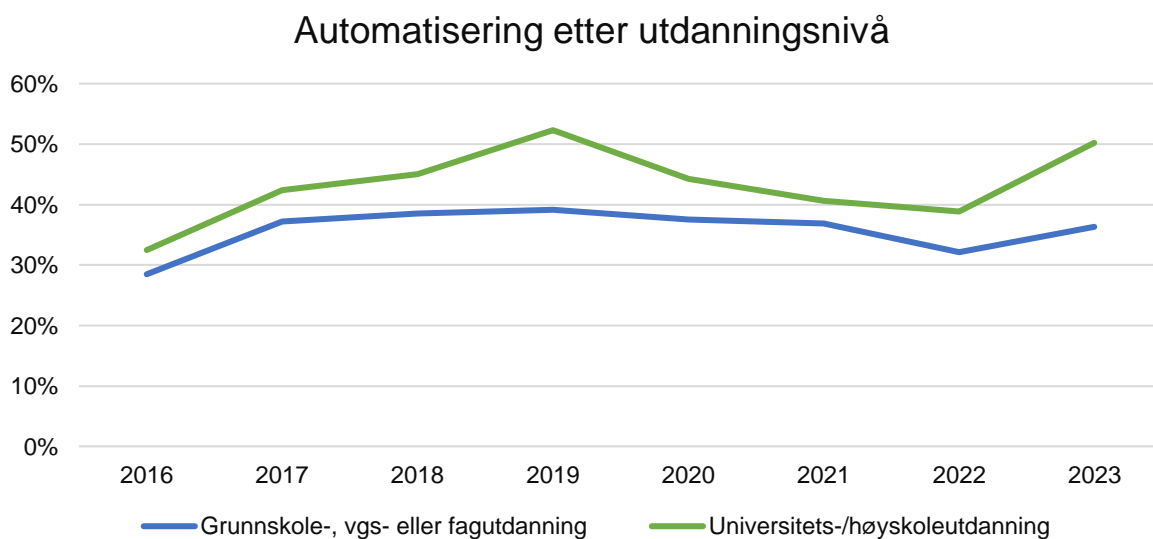


Figur 15: Svarfordeling på spørsmål om digitalisering. 2022 og 2023.

Figur 15 viser at andelen som mener at noen av deres arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin har økt fra 27 prosent i 2022 til 34 prosent i 2023. Andelen som svarer at ingen av arbeidsoppgavene deres kan utføres digitalt eller av en maskin har derimot gått ned.

¹³ Poppe, C. & Klempson, E. 2023. Dyrtid III. Husholdenes økonomiske trygghet i mars 2023. SIFO-rapport 3:2023, s. 9. <https://hdl.handle.net/11250/3072155>

Med en slik økning i andelen som mener at noen av arbeidsoppgavene deres kan automatiseres er det interessant å se om dette gjelder både for arbeidstakere med og uten høyere utdanning. Figuren under viser andelen som har svart «ja, litt», «omtrent halvparten» eller «ja, mesteparten» fra 2016 til 2023.



Figur 16: Andel som opplever mulighet for automatisering etter utdanningsnivå. 2016-2023. Grunnskole-, vgs- eller fagutdanning (n=1097-1883) og universitets-/høyskoleutdanning (n=1407-2259).

I hele perioden fra 2016 til 2023 har andelen som mener at arbeidsoppgavene deres kan automatiseres vært størst blant arbeidstakere med utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Med unntak av i 2019, hvor vi finner en topp på 52 prosent blant arbeidstakere med høyere utdanning, har utviklingsmønsteret vært det samme i de to gruppene. Fra 2022 til 2023 finner vi en større økning blant arbeidstakerne med universitets- eller høyskoleutdanning enn vi finner hos arbeidstakere med kortere utdanning. Det at flere høyt utdannede mener at arbeidsoppgavene deres kan utføres digitalt eller av en maskin kan ha sammenheng med økt bruk av informasjonsteknologi som bygger på kunstig intelligens. Et eksempel på slik teknologi er chatroboten ChatGPT som har fått mye oppmerksomhet det siste året.

Barometerverdi 4. Likestilt deltakelse

Barometerverdi 4: Likestilt deltakelse 2009-2023. 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
4.1 Andel kvinner og menn som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt ^a	45 %	44 %	43 %	44 %	44 %	48 %	46 %	46 %	46 %	45 %	45 %	48 %	47 %	46 %	46 %
4.2 Andel kvinner og menn 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 %
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 %
4.4 Andel kvinner heltid AKU (1 år forsinket)	58 %	58 %	59 %	59 %	60 %	60 %	61 %	61 %	62 %	63 %	63 %	63 %	65 %	63 %	65 %
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 %
4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timeantall) ^b	85 %	85 %	85 %	86 %	87 %	83 %	86 %	87 %	87 %	84 %	85 %	85 %	87 %	90 %	89 %

Ingen signifikante endringer fra 2022. ^a Spørsmålsformuleringen ble endret i 2022. ^b 2009 og 2010 mangler data. Satt lik verdien i 2011.

4. Likestilt deltakelse

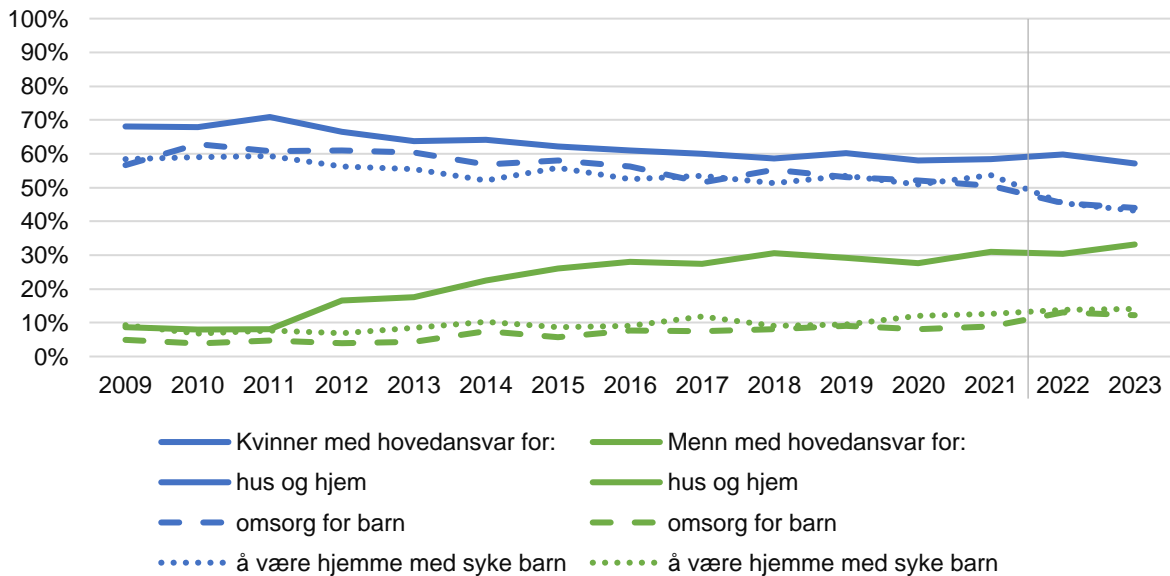
- Utviklingen fra 2022 til 2023 viser stabilitet i målene på likestilt deltakelse.
- Over lengre tid ser vi bedret likestilling: Det er flere kvinner som jobber heltid, flere kvinner og menn som har jobber med like mye status som partner og en minkende lønnsforskjell mellom kvinner og menn.
- Samtidig er det fortsatt slik at kvinner i større grad tar hovedansvar for hjem og barn, at flest kvinner jobber deltid og at kvinner i gjennomsnitt har lavere timelønn enn menn.
- Det ser ut til at hjemmekontor øker muligheten for både mødre og fedre til å ta hovedansvaret for barn, for eksempel i form av å være hjemme med syke barn.
- Få kvinner og menn med hjemmekontor jobber deltid.

Barometerområdet «Likestilt deltakelse» måler graden av likestilling mellom kvinner og menn når det gjelder hovedansvar for oppgaver knyttet til hjem og barn og forhold knyttet til yrkesdeltakelse og lønn. Barometerverdiene for likestilt deltakelse mellom menn og kvinner holder seg stabilt på samme nivå som i fjor. Barometerverdi 4.1 viser at 46 prosent deler omsorg for barn og hus likt med partner. Barometerverdi 4.2 viser at 47 prosent av de som lever i parforhold har en jobb med like mye status og ansvar som partner. Barometerverdi 4.3 viser andelen sysselsatte kvinner i forhold til sysselsatte menn. Denne verdien har sunket fra 93 til 92 prosent, noe som skyldes at sysselsettingen i fjor økte både blant menn og kvinner, men mest blant menn. Barometerverdi 4.4 viser at flere og flere kvinner jobber heltid, en tendens som har vært til stede i hele barometerets periode.

Menn og kvinner jobber fortsatt i relativt forskjellige yrker. Barometerverdi 4.6 er en indikator på det kjønnsdelte arbeidslivet. Det er fortsatt bare 24 prosent menn blant sysselsatte i helse, omsorg og undervisning, og det har ikke vært noen stor endring de senere årene.

Hvem tar hovedansvaret hjemme?

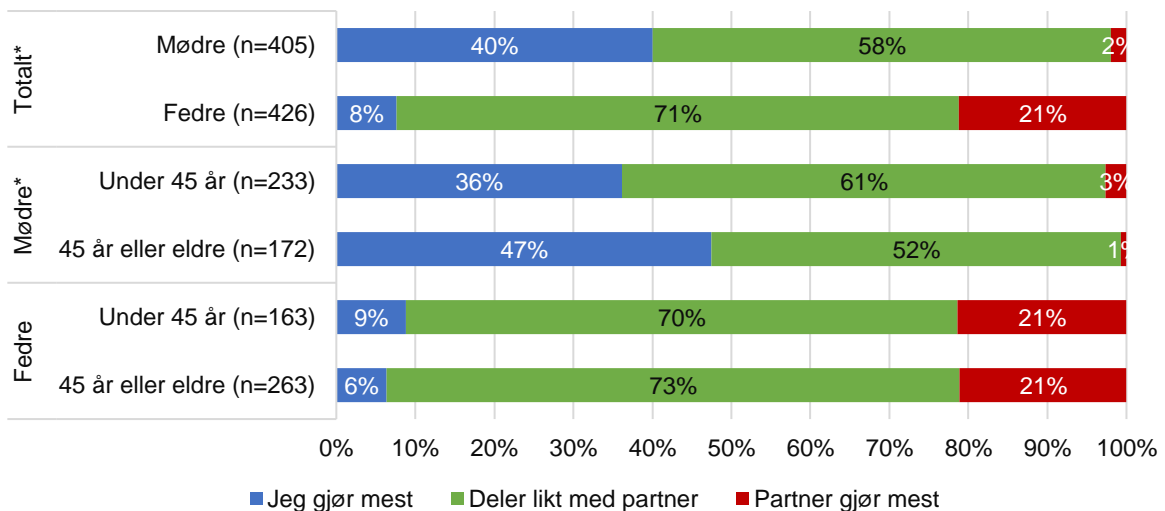
Utvikling i hovedansvar hjemme over tid



Figur 17: Hvem tar hovedansvar for hus og hjem, omsorg for barn og syke barn? Utvikling over tid fordelt på kjønn. 2009-2023. Brudd i statistikken fra 2021 til 2022 pga. endret spørsmålsformulering

Som figuren over synliggjør, har det skjedd en utvikling hvor menn i større grad gir uttrykk for at de tar hovedansvar på hjemmefronten, mens kvinner i mindre grad gjør dette. Men figuren viser også at det fortsatt er kvinner som tar hovedansvaret.

Hvem tar hovedansvar for omsorgsansvar for barn?



Figur 18: Hovedansvar for omsorg for barn. Foreldre som bor med partner. Etter kjønn og alder. År 2023. *Signifikant forskjell på underkategoriene

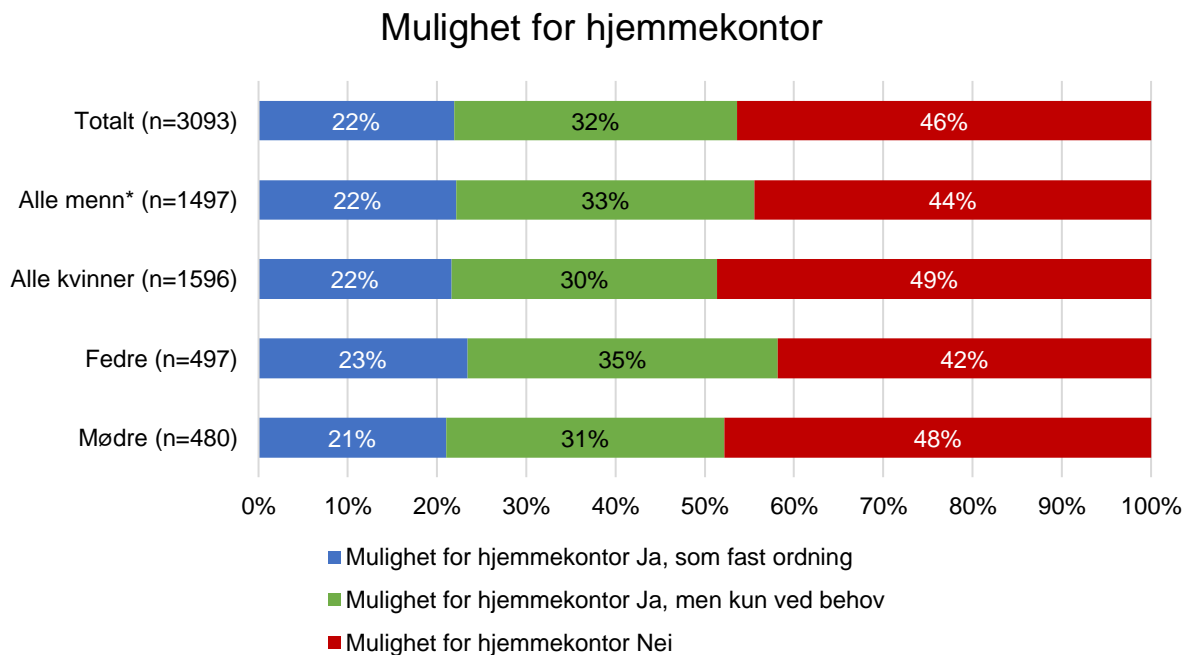
Figuren viser at det fortsatt er mødre som tar hovedansvaret for omsorgsansvar for barn. 40 prosent av mødrene sier at de selv tar hovedansvaret, mens kun 8 prosent av fedrene sier det samme. Over tid viser barometeret at det blir mer og mer likedeling. Vi ser her at det spesielt for kvinner er slik at yngre mødre sjeldnere tar hovedansvaret enn eldre mødre. Det er ikke like stor forskjell på fedrene etter alder, men hele 71 prosent av fedrene mener at de deler

omsorgsansvaret likt med sin partner. Blant kvinner er det 58 prosent som svarer at de deler likt. Det er altså flere kvinner som føler at de har hovedansvaret, selv om kanskje deres partner opplever at de deler dette ansvaret likt mellom seg.

Hjemmekontor og hjemmearbeid

I tidligere års barometer (2020 og 2021) har vi argumentert for at den plutselige økningen i bruk av hjemmekontor under pandemien bidro til en likere deling av omsorgsoppgaver hjemme, på aggregert nivå. Dette skyldtes at det var flere menn enn kvinner som hadde mulighet for hjemmekontor. Mens ansatte i de samfunnskritiske yrkene innen helse og omsorg, som stort sett er kvinner, måtte møte fysisk på jobb, falt omsorgsarbeid og tilsyn av egne barn i større grad på de arbeidstakerne som hadde mulighet for, og ble pålagt, hjemmekontor.

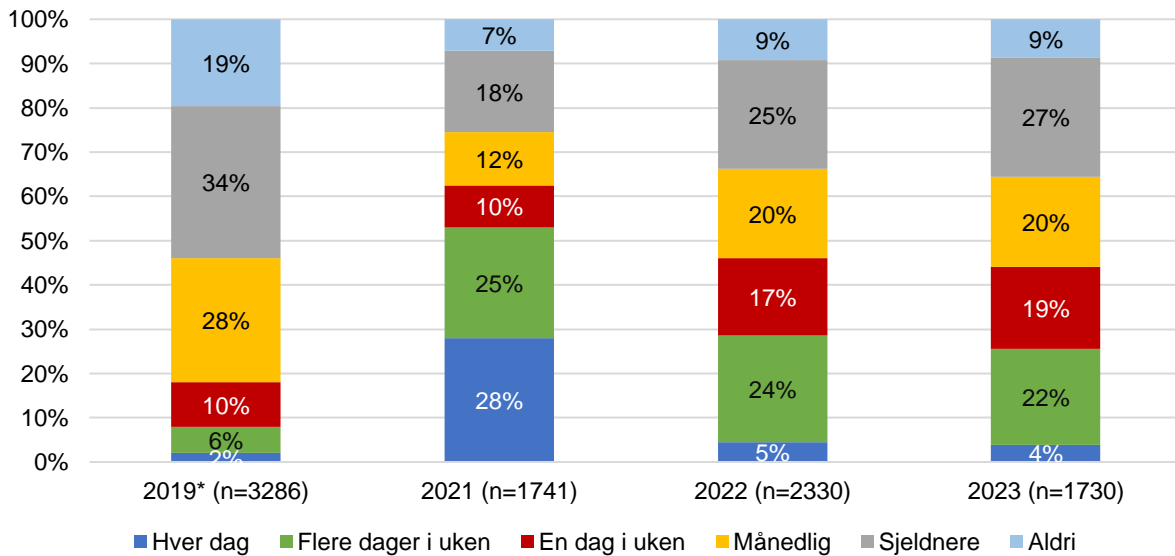
Selv om menn har tatt et større ansvar for omsorgsoppgaver hjemme enn før, er det fortsatt oftest kvinner som tar hovedansvaret for omsorgsoppgaver for barn. Det har vært en bekymring fra flere hold om at muligheten for hjemmekontor kan komme til å øke omsorgsansvaret for kvinnene, på bekostning av den tiden og innsatsen de legger i lønnet arbeid, slik at kvinner vil tape karrieremessig på hjemmekontor. Men først, hvem har mulighet for hjemmekontor?



Figur 19: Mulighet for hjemmekontor, etter kjønn og foreldrestatus. År 2023. *Signifikant forskjell på underkategoriene

Det er 52 prosent av alle arbeidstakere som oppgir at de har mulighet for å jobbe hjemmefra. Denne andelen er signifikant høyere blant menn enn kvinner. Det handler sannsynligvis om at flere kvinner jobber i yrker som krever tilstedeværelse på arbeidsplassen, for eksempel innen helse og omsorg. Ser vi kun på de med barn, er det en tilsvarende forskjell på mødre og fedre. Denne forskjellen er imidlertid ikke signifikant på 0,05-nivå.

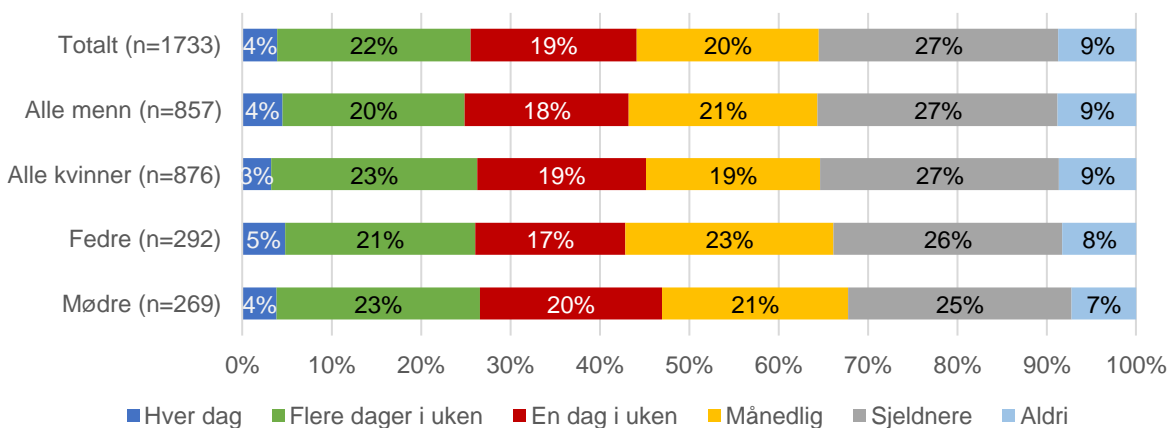
Hvor ofte har du hjemmekontor hele dagen



Figur 20: Hyppighet av hjemmekontor. Andel av de som har mulighet for hjemmekontor. År 2021-2023. *Omfanget i 2019 er målt i Levekårsundersøkelse med tema arbeid.

Blant de med mulighet for hjemmekontor, har andelen som jobber hjemmefra hele dagen holdt seg stabil siden 2022. Litt under halvparten (44 prosent) av ansatte med mulighet for hjemmekontor jobber hjemmefra hele dagen minst ukentlig. En fjerdedel jobber hjemmefra flere dager i uken eller hver dag. Dette er færre enn under pandemien i 2021, men betydelig flere enn før pandemien da kun 18 prosent av dem som hadde mulighet for hjemmekontor benyttet dette hele dagen minst ukentlig. Dette viser at pandemihåndteringen har hatt varige konsekvenser for hvordan vi organiserer arbeidet.

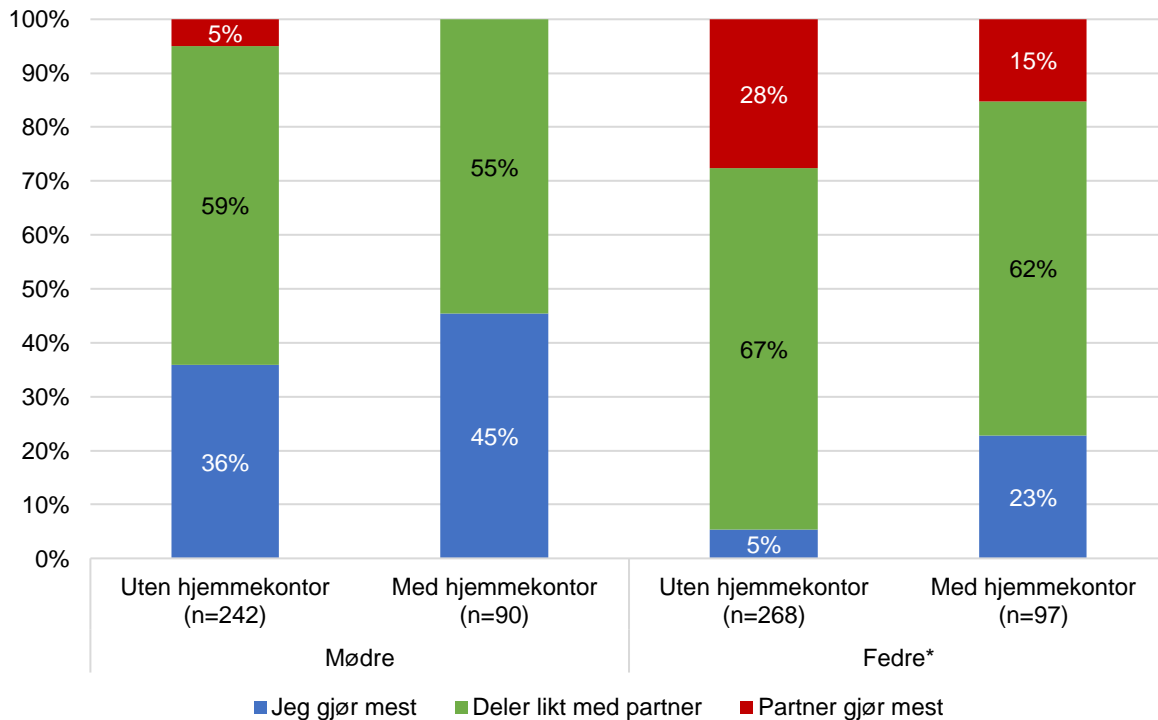
Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?



Figur 21: Hyppighet av hjemmekontor hele dagen blant de med mulighet for hjemmekontor. Etter kjønn og foreldreskap. År 2023.

Det er ingen signifikante forskjeller i hyppigheten av hjemmekontor blant kvinner og menn eller mødre og fedre. Så det ser ikke ut til at mødre bruker hjemmekontor i særlig mye større grad enn fedre gjør det. Men hvordan er sammenhengen mellom hjemmekontor og ansvar for barn blant mødre og fedre?

Hjemme med syke barn

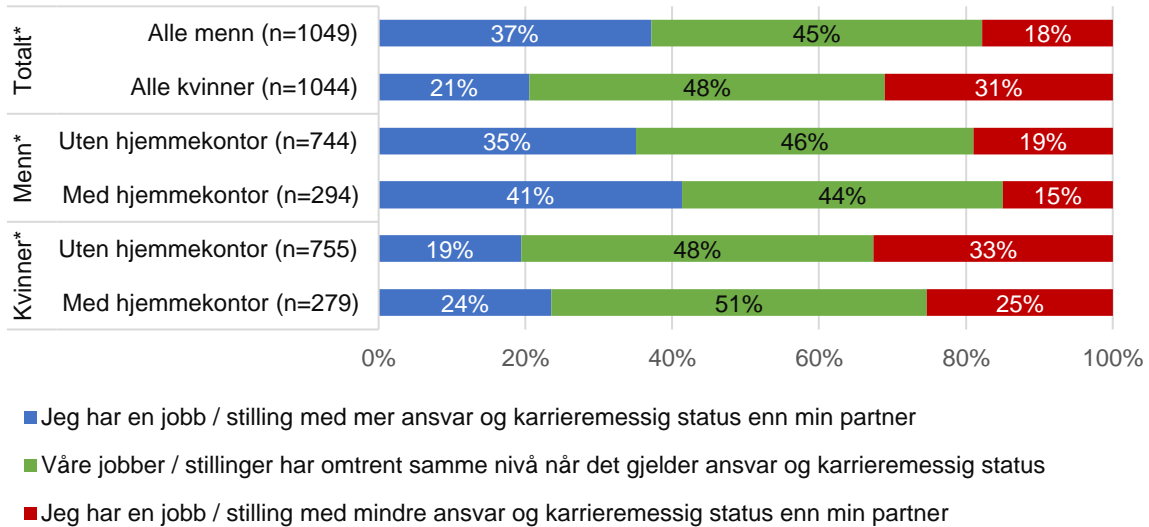


Figur 22: Hvem er mest hjemme med syke barn? Mødre og fedre med (minst ukentlig) og uten hjemmekontor. År 2023. *Signifikant forskjell på underkategoriene

Figur 22 viser hva ansatte mødre og fedre sier om fordelingen av sykt-barn-dager, etter om de har hjemmekontor minst ukentlig eller ikke. Uavhengig av hjemmekontor svarer mødre oftere enn fedre at de selv tar flest sykt-barn-dager. Flere mødre med hjemmekontor enn mødre uten hjemmekontor oppgir at de tar et hovedansvar for syke barn, men forskjellen er ikke signifikant. For fedrene er det en større forskjell mellom de med og uten hjemmekontor. Fedre med hjemmekontor tar i større grad hovedansvaret for sykt-barn-dager, mens fedre uten hjemmekontor oftere svarer at partner tar mest ansvar. Flesteparten sier likevel at de deler dette likt med partner. Når det gjelder ansvar for hus og hjem, og den generelle omsorgen for barn, ser det ut til at hjemmekontor spiller mindre rolle for dette.

Hvordan vurderer de med hjemmekontor sitt ansvar og status på jobb i forhold til partner? Er det slik at de med hjemmekontor har høyere status enn partner? Eller lavere? Og er det forskjell på kjønnene her?

Hvilket av følgende utsagn beskriver deres (du og din partner) situasjon best?

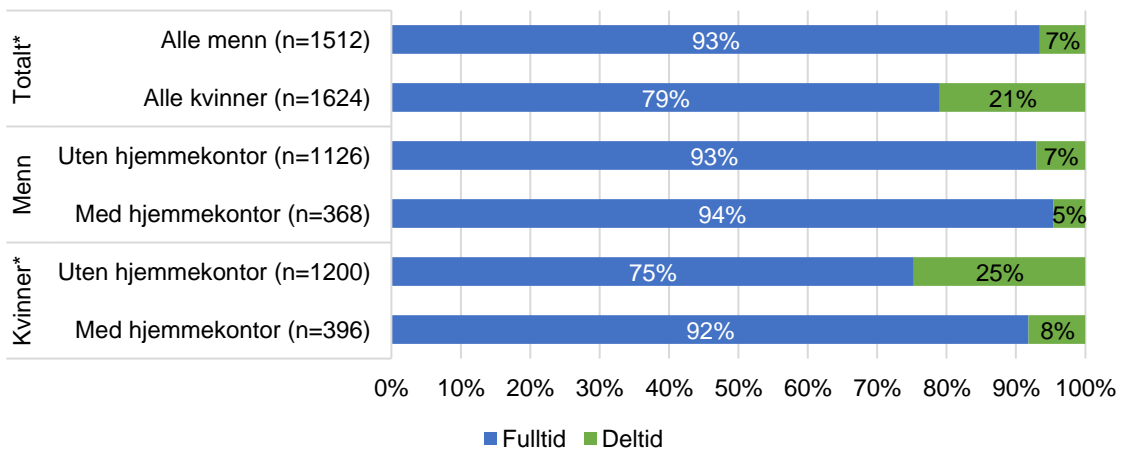


Figur 23: Status på jobb i forhold til partner. Kvinner og menn med og uten hjemmekontor. År 2023. *Signifikant forskjell på underkategoriene.

Det er flere menn enn kvinner som svarer at de har en jobb eller stilling med mer ansvar og karrieremessig status enn partner. Mens 37 prosent av alle menn sier dette, er det kun 21 prosent av kvinnene som sier det samme. Både blant kvinner og menn er det slik at de som har hjemmekontor oftere svarer at de har en jobb med høyere status enn partner. Samtidig er det fortsatt sånn at menn svarer dette oftere enn kvinner, og menn uten hjemmekontor svarer oftere enn kvinner med hjemmekontor at deres jobb har en høyere status. Vi vet ikke noe objektivt om jobben til partner, men dette sier noe om hvordan arbeidstakere av ulikt kjønn oppfatter viktigheten av egen jobb i forhold til partners jobb. Det er tydelig at menn oftere opplever at egen jobb er viktigst, mens kvinner oftere opplever at deres egen jobb har lavere status enn partners jobb.

Hjemmekontor og deltid

Jobber du ...?



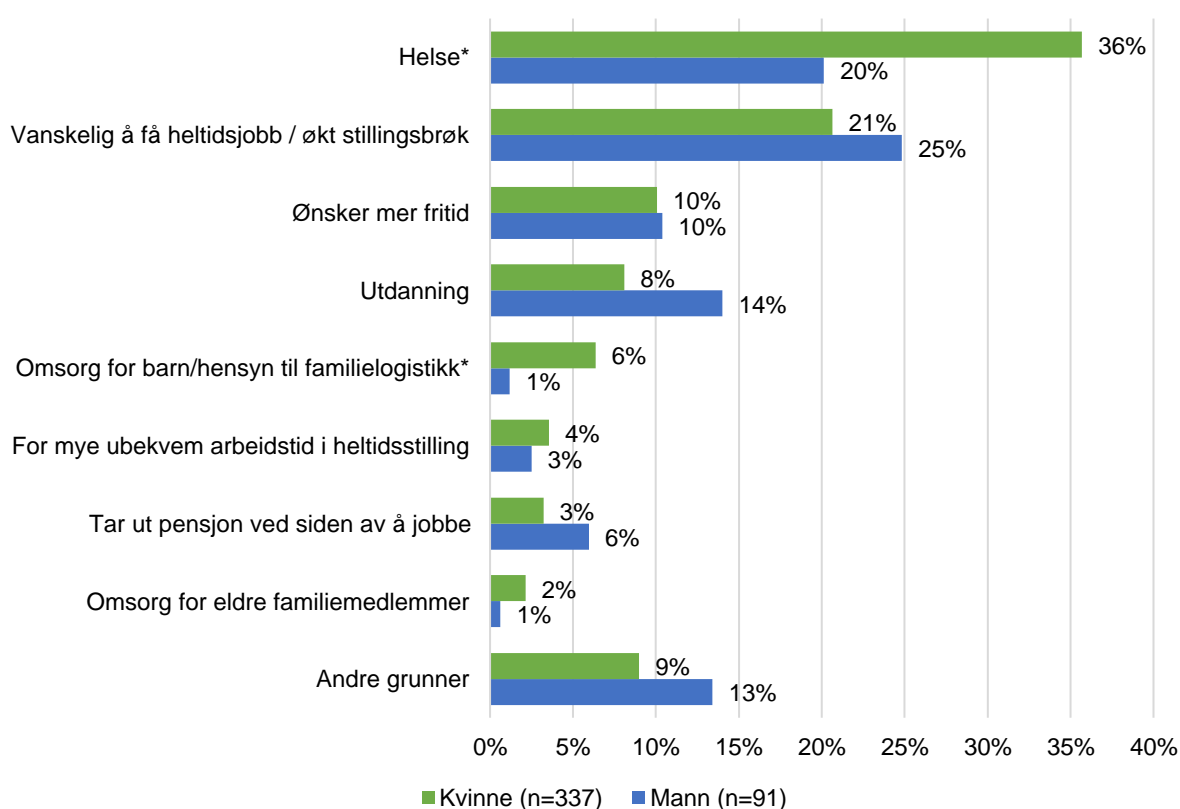
Figur 24: Fulltid og deltid etter kjønn og hjemmekontor. År 2023. *Signifikant forskjell på underkategoriene.

Selv om andelen kvinner som jobber fulltid øker, er det fortsatt slik at det er flere kvinner enn menn som jobber deltid. I Arbeidslivsbarometeret er det i 2023 21 prosent av kvinnene og 7 prosent av mennene som jobber deltid. Dette er noe lavere tall enn i offentlig statistikk fra SSB, og det skyldes hovedsakelig at studenter, pensjonister og andre med en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid ikke er inkludert i utvalget.

Det er færre som jobber deltid blant de som har hjemmekontor og som bruker det minst ukentlig enn blant de som ikke jobber fra hjemmekontor. Blant menn er ikke forskjellen signifikant, men blant kvinner er det ganske stor forskjell. 25 prosent av kvinner uten hjemmekontor jobber deltid, mens dette kun gjelder 8 prosent av kvinner med hjemmekontor. Kvinner med hjemmekontor jobber nesten like ofte fulltid som menn både med og uten hjemmekontor.

Årsaker til deltid

Viktigste årsak til deltid etter kjønn



Figur 25: Hovedårsak til deltid etter kjønn. År 2023. *Signifikant forskjell på menn og kvinner

Kvinner og menn oppgir ulike hovedårsaker til deltiden. Mens kvinner oftest svarer at det er helsen som gjør at de jobber deltid, svarer mennene oftest at det skyldes vansker med å få heltidsjobb, at de er under utdanning eller andre grunner. Det er omtrent like mange kvinner som menn som oppgir mangel på heltidsjobb som hovedårsak. Et mindretall, men likevel flere kvinner enn menn sier at de jobber deltid av hensyn til familien og familielogistikk.

Oppsummert, ser det ikke ut til at bruken av hjemmekontor blant kvinner er forbundet med mer ansvar for barn hjemme. Snarere ser det ut til at hjemmekontor muliggjør en fleksibilitet i hverdagen som lar kvinner jobbe fullt og samtidig ta ansvar for hus og hjem. På samme måte tyder resultatene på at hjemmekontor muliggjør den samme fleksibiliteten for fedre: Fedre med hjemmekontor tar også mer av ansvaret for barna. Det er ikke dermed sagt at kjønnene er

likestilte: det er fortsatt flere menn som mener at egen jobb har høyere status enn partnerens, og kvinnene tar fortsatt oftere hovedansvaret for hus og barn. Dette gjelder også blant arbeidstakere som benytter hjemmekontor. Det er fortsatt et uavklart om bruken av hjemmekontor har ulike konsekvenser for kvinner og menn, mødre og fedre.

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring 2009-2023. 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
5.a.1 Sjelden hardt fysisk arbeid	62 %	62 %	61 %	61 %	60 %	63 %	66 %	63 %	61 %	65 %	62 %	62 %	65 %	63 %	63 %
5.a.2 Sjelden risikofyllt arbeid	71 %	72 %	73 %	73 %	71 %	73 %	74 %	73 %	74 %	75 %	72 %	68 %	71 %	70 %	69 %
5.b.1 Tidspress noen ganger eller sjeldnere	58 %	58 %	58 %	60 %	59 %	60 %	59 %	61 %	62 %	63 %	64 %	68 %	64 %	62 %	63 %
5.b.2 Utslitt etter jobb noen ganger eller sjeldnere	68 %	67 %	68 %	69 %	68 %	67 %	72 %	71 %	71 %	68 %	69 %	72 %	71 %	69 %	68 %
5.b.3 Stressende arbeid noen ganger eller sjeldnere	69 %	69 %	70 %	71 %	69 %	69 %	71 %	73 %	71 %	74 %	70 %	73 %	71 %	70 %	69 %
5.b.4 God jobb-hjem-balanse	63 %	63 %	61 %	63 %	64 %	65 %	65 %	68 %	65 %	65 %	64 %	70 %	69 %	64 %	64 %
5.c.1 Interessant jobb	80 %	79 %	78 %	79 %	80 %	78 %	80 %	77 %	77 %	78 %	76 %	79 %	78 %	77 %	77 %
5.c.2 Kan jobbe selvstendig	84 %	84 %	86 %	84 %	85 %	84 %	85 %	83 %	84 %	83 %	84 %	83 %	84 %	82 %	82 %
5.c.3 Høy mestring i arbeidet	86 %	84 %	85 %	82 %	84 %	87 %	87 %	84 %	84 %	85 %	83 %	84 %	82 %	81 %	81 %
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 %
5.c.5 Fornøyd i jobb ^a						80 %	82 %	79 %	77 %	77 %	78 %	79 %	78 %	75 %	75 %

Ingen signifikante endringer fra 2022. ^a Brudd i tidsrekken. Endret fra 7-punkts til 5-punkts skala fra 2014.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

- Det er høy stabilitet i indikatorene for arbeidsvilkår, stress og mestring fra i fjor til i år.
- Over tid ser vi en bedring i andelen som oppgir høyt tidspress på jobb.
- En tendens som gir noe grunn til bekymring er at andelen som opplever høy grad av mestring synker noe, og det samme gjelder andelen som er fornøyd i jobben.
- Generelt sett oppgir de yngste arbeidstakerne dårligere arbeidsforhold enn de eldste, både når det gjelder fysiske arbeidsforhold, stress, press og innflytelse, mening og mestring.
- Arbeidstakere med kort utdanning har oftere hardt fysisk eller risikofyllt arbeid, mens de med lengre utdanning oftere oppgir stress, press og dårlig jobb-hjem-balanse.
- De med inntekt under medianen oppgir oftere hardt fysisk og risikofyllt arbeid, og også oftere mangel på en interessant, selvstendig og meningsfull jobb.

Barometerområdet for arbeidsvilkår, stress og mestring inkluderer indikatorer som måler fysiske arbeidsmiljøfaktorer som hardt fysisk og risikofyllt arbeid, psykososiale arbeidsmiljøforhold som kvantitative krav, stress og press, selvstendighet i jobben, mening, mestring og tilfredshet med jobben. Barometerområdet viser høy stabilitet fra 2022 til 2023. Indikatorene for hardt fysisk arbeid er på nivå med tidligere år. Andelen som opplever arbeidet som risikofyllt er fortsatt høyere enn før pandemien. Under pandemien så vi at stress og press var lavere enn før. Dette har nå vendt tilbake til slik det var før pandemien, og barometernivåene for tidspress, stress og jobb-hjem-balanse ligger stabilt på fjorårets nivå. Andelen med interessant jobb og en høy grad av mening og positive utfordringer er omtrent som før pandemien.

På lang sikt ser vi en bedring i andelen som oppgir høyt tidspress på jobb. Andelen med høy grad av mestring synker noe, og det samme gjelder andelen som er fornøyd i jobben. Dette er tendenser som vi bør følge med på fremover.

Hvem opplever de beste og dårligste arbeidsvilkårene i arbeidslivet?

Barometerverdiene viser at de fleste i norsk arbeidsliv har gode arbeidsforhold. Samtidig er det noen arbeidstakere som har dårligere arbeidsforhold enn andre. I det følgende vil vi vise hvordan arbeidsforholdene varierer etter kjennetegn ved arbeidstakerne og kjennetegn ved jobbene deres. Vi har tatt utgangspunkt i barometerindikatorene og sett nærmere på de arbeidstakerne som mener de ikke har gode arbeidsvilkår.

Hardt fysisk og risikofyllt arbeid

Vi ser nærmere på de arbeidstakerne som sier at de noen ganger, ofte eller alltid har hardt fysisk arbeid eller risikofyllt arbeid. Tabellen under viser hvilke kategorier av arbeidstakere som opplever dette oftere enn andre. Tabellen viser kun de kategoriene hvor flere arbeidstakere enn gjennomsnittlig – og signifikant flere enn i andre kategorier – opplever henholdsvis hardt fysisk og risikofyllt arbeid.

Tabell 1: Hardt fysisk og risikofylt arbeid. Oversikt over andeler i utsatte kategorier av arbeidstakere.

		Hardt fysisk arbeid	Risikofylt arbeid
	Totalt	37 %	31 %
Demografi og inntekt	Mann		35 %
	Under 30 år	47 %	41 %
	Grunnskole	55 %	36 %
	Videregående yrkesfag	53 %	40 %
	Fagskole	49 %	40 %
	Inntekt under medianen	45 %	33 %
Bransje	Industri/teknikk	71 %	42 %
	Pleie- og omsorg	67 %	58 %
	Varehandel/butikk	55 %	
	Reiseliv/hotell/restaurant/servering	54 %	
	Bygg/anlegg	50 %	39 %
	Helsetjenester	44 %	44 %
	Forsvar/politi/ rettsvesen/vakthold		54 %
	Transport/samferdsel		45 %
	Under 50 ansatte	42 %	
	Offentlig sektor		33 %
Arbeidsforhold	Deltid	50 %	37 %
	Midlertidig ansatt	48 %	
	Ikke hjemmekontor	58 %	43 %

Sammenlignet med snittet for alle arbeidstakere, opplever flere av de yngste, her de under 30 år, arbeidet som hardt fysisk eller risikofylt. Det samme gjør arbeidstakere som har grunnskole, videregående yrkesfag eller fagskole som høyeste fullførte utdanning. Menn opplever noe oftere risikofylt arbeid enn kvinner.

Det er selvfølgelig også store bransjemessige variasjoner. Spesielt mange i bransjene industri/teknikk og i pleie og omsorg har tungt fysisk arbeid. Videre oppgir over halvparten av de som jobber i varehandel, reiseliv, hotell og restaurant, og i bygg og anlegg at de har hardt fysisk arbeid. Også blant ansatte innen helsetjenester er denne andelen høyere enn gjennomsnittet.

Risikofylt arbeid er også mer vanlig blant ansatte i pleie og omsorg og i forsvar, politi og rettsvesen, der over halvparten av de ansatte sier de arbeider under risikofylte forhold «noen ganger eller oftere». Andre bransjer hvor flere enn gjennomsnittet av de ansatte oppgir at de har risikofylt arbeid, er transport og samferdsel, helsetjenester, industri og teknikk og bygg og anlegg.

De nevnte bransjene kjennetegnes av arbeidsoppgaver som krever fysisk oppmøte, og det er følgelig få av de som har mulighet for hjemmekontor som opplever hardt fysisk eller risikofylt arbeid. Videre er det flere deltidsansatte enn fulltidsansatte som opplever disse fysiske utfordringene. Det er flere midlertidig ansatte enn faste som opplever hardt fysisk arbeid.

Arbeidspress, stress og balanse

Tabellen under viser i hvilke kategorier av ansatte det er flere enn vanlig som ofte eller alltid opplever tidspress, er utslitte etter jobb, opplever stressende arbeid og som sjelden eller aldri opplever en god balanse mellom jobb og fritid. Tabellen viser kun tall for de kategoriene av

ansatte hvor det er over gjennomsnittet og signifikant flere enn i andre kategorier som opplever disse arbeidsforholdene.

Tabell 2: Arbeidspress, stress og balanse. Oversikt over andeler i utsatte kategorier av arbeidstakere.

		Tidspress	Utslitt etter jobb	Stressende arbeid	Jobb-hjemubalanse
	Totalt	37 %	32 %	31 %	36 %
Demografi og inntekt	Kvinne	40 %	39 %	36 %	38 %
	Under 30 år	50 %	41 %	41 %	45 %
	30-44 år		33 %	34 %	41 %
	Fagskole				39 %
	Universitets-/høyskoleutdanning, inntil 4 år	42 %	35 %	34 %	37 %
	Universitets-/høyskoleutdanning, mer enn 4 år	46 %	32 %	36 %	45 %
	Inntekt under medianen		36 %	34 %	
	Inntekt over medianen	39 %			37 %
	Bor med ektefelle/samboer og barn				41 %
Bransje	Offentlig sektor		37 %	34 %	
	Barnehage/skole	47 %	48 %	48 %	
	Helsetjenester		40 %	40 %	
	Pleie- og omsorg		44 %	38 %	
	Forsvar/politi/ rettsvesen/vakthold	49 %		43 %	
	Transport/samferdsel			37 %	
	Annet, lang utd.	43 %		32 %	
Arbeidsforhold	Fulltid	38 %			
	Deltid		41 %		
	Midlertidig ansatt				47 %
	Hjemmekontor	39 %			
	Ikke hjemmekontor		38 %	33 %	

Flere kvinner rapporterer om arbeidsvilkår preget av stress og tidspress enn menn. Det samme gjør flere av de under 45 år, enn arbeidstakere som er eldre. Arbeidstakere som har fullført en utdanning på universitets- eller høyskolenivå svarer oftere at de opplever tidspress, stress og utslitthet enn de med kortere utdanning.

Særlig mange i forsvar, politi og rettsvesen rapporterer om tidspress og stressende arbeid. Videre er det mange i barnehagesektoren som oppgir at de opplever tidspress, stress og at de er utslitt etter jobb. Stressende arbeid og det å være utslitt etter jobb oppleves også av forholdsvis mange innen pleie og omsorg og helsetjenester.

Mens høyt tidspress oftere rapporteres av ansatte som jobber fulltid og ansatte med mulighet for hjemmekontor, er det oftere de som jobber deltid og som ikke har mulighet for hjemmekontor som rapportere om at de ofte er utslitt etter jobb.

Når det gjelder dårlig balanse mellom jobb og fritid, er det ikke noen spesielle bransjemessige forskjeller. Denne indikatoren har heller demografiske kjennetegn. Arbeidstakere som bor sammen med partner og barn opplever oftere enn andre dårlig jobb-hjem-balanse. Det er også oftere arbeidstakere under 45 år som opplever dårlig balanse, enn de eldre. Videre er det oftere kvinner enn menn som opplever dårlig balanse mellom jobb og hjem. Dette har nok en sammenheng med at kvinner oftere tar hovedansvaret for hjem og barn (jfr. forrige kapittel). Midlertidig ansatte opplever en dårligere balanse mellom jobb og hjem enn fast ansatte.

Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver

Tabellen under viser en oversikt over i hvilke undergrupper av arbeidstakere som i større grad gir en negativ vurdering av jobb og arbeidsoppgaver enn andre. Det vil si ansatte som ikke er enige i at de har en interessant jobb, som ikke kan arbeide selvstendig i jobben, som ikke ofte opplever mestring i arbeidet sitt, som ikke som oftest opplever mening og positive utfordringer og som ikke er fornøyde i jobben.

Tabell 3: Opplevelse av jobb og arbeidsoppgaver. Oversikt over andeler i utsatte kategorier av arbeidstakere.

		Ikke interes- sant jobb	Kan ikke jobbe selv- stendig	Dårlig mestring	Lite mening og positive utford- ringer	Mis- fornøyd i jobben
	Totalt	23 %	18 %	17 %	27 %	25 %
Demografi og inntekt	Mann	26 %				
	Kvinne		19 %			
	Under 30 år		22 %	27 %	36 %	33 %
	30-44 år		21 %	23 %	32 %	28 %
	Grunnskoleutdanning	39 %			44 %	
	Videregående allmennfaglig utdanning	33 %		22 %	36 %	
	Videregående yrkesfaglig utdanning	27 %				
	Universitets-/høgskoleutdanning			22 %	29 %	
	Inntekt under medianen	27 %	23 %	19 %	32 %	27 %
Bransje	Privat sektor	26 %			30 %	
	Barnehage/skole		27 %			
	Helsetjenester		24 %			
	Pleie- og omsorg		24 %			
	Varehandel/butikk	31 %	21 %			
	Transport/samferdsel	35 %				
	Reiseliv/hotell/restaurant/servering	34 %				
	Annet, kort utd.	38 %				
Arbeids- forhold	Deltid	31 %	25 %		34 %	35 %
	Midlertidig ansatt		32 %	27 %		
	Hjemmekontor			21 %		
	Ikke hjemmekontor	27 %	25 %		31 %	27 %

Det som kjennetegner de som oppgir at de ikke har en interessant jobb er kort utdanning, lav inntekt, og større grad av deltidsarbeid. Det er flere menn enn kvinner som oppgir mangel på interessant jobb. Disse er gjerne ansatt i bransjer som varehandel, transport, reiseliv, hotell, restaurant og servering. Andelen som oppgir at de ikke har en interessant jobb er høyere for de som ikke jobber fra hjemmekontor.

Det å kunne jobbe selvstendig, eller ha autonomi i jobben ansees som viktig for menneskers følelse av kontroll over eget liv. Det er noe flere kvinner enn menn som ikke kan jobbe selvstendig, selv om forskjellen er liten. De yngste arbeidstakerne svarer oftere enn de eldste at de ikke kan jobbe selvstendig. Videre er det også her flere av de med inntekt under medianen, med deltidsjobb og uten mulighet for hjemmekontor som svarer at de ikke kan jobbe selvstendig. Det er også flere midlertidig ansatte som svarer dette. Bransjene med flest arbeidstakere som ikke kan jobbe selvstendig er barnehage og skole, helsetjenester, pleie og omsorg og varehandel.

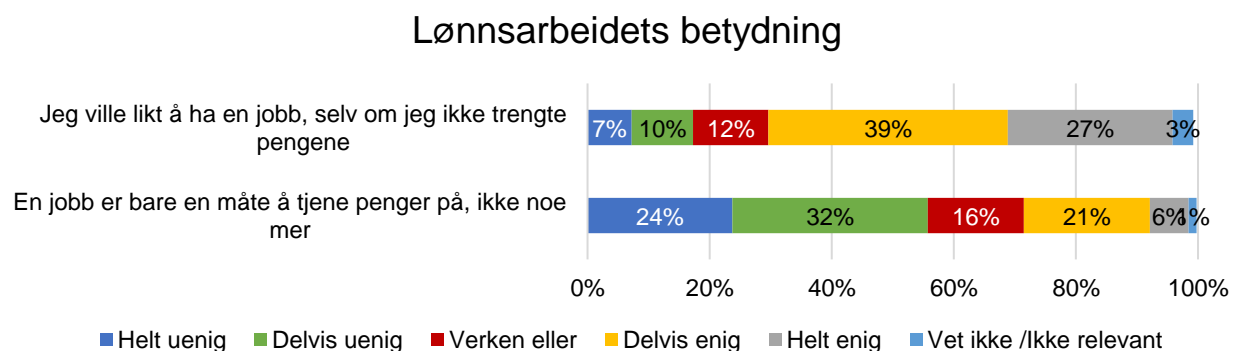
De yngste arbeidstakerne svarer oftere enn de eldste at de opplever dårlig mestring i jobben. Dette er mest utbredt blant ansatte med videregående allmennfag eller en universitets- eller høyskoleutdanning. Det er ingen forskjeller mellom sektorer eller bransjer, men det er mer utbredt blant ansatte med inntekt under medianen, midlertidig ansatte og ansatte som har mulighet for hjemmekontor.

Et lignende mønster ser vi for de som ikke opplever en høy grad av mening og positive utfordringer i jobben. Dette gjelder flere yngre enn eldre og er mer utbredt blant de med grunnskole, videregående allmennfag eller universitets- og høyskoleutdanning. Motsatt, ansatte med yrkesfag eller fagskole som høyeste fullførte utdanning sliter sjeldnere med mangel på mening, mestring og positive utfordringer i jobben. Det er oftere ansatte i privat sektor som opplever en mangel på mening og positive utfordringer, oftere de som jobber deltid og som ikke kan ha hjemmekontor.

Når det gjelder tilfredshet i jobben er det færre forskjeller mellom de ulike kategoriene av ansatte. Det er en aldersdimensjon: de eldste er mer fornøyd enn de yngste. Det kan være fordi at det skjer en seleksjon gjennom yrkeslivet slik at de som er mest misfornøyd forlater arbeidslivet eller bytter jobb til en de liker bedre, men det kan også henge sammen med at de eldste arbeidstakerne opplever bedre arbeidsforhold på mange av de områdene vi har sett på. Ansatte med inntekt under medianen, de som jobber deltid og de som ikke har hjemmekontor er mindre tilfreds enn andre.

Jobbens rolle i livet

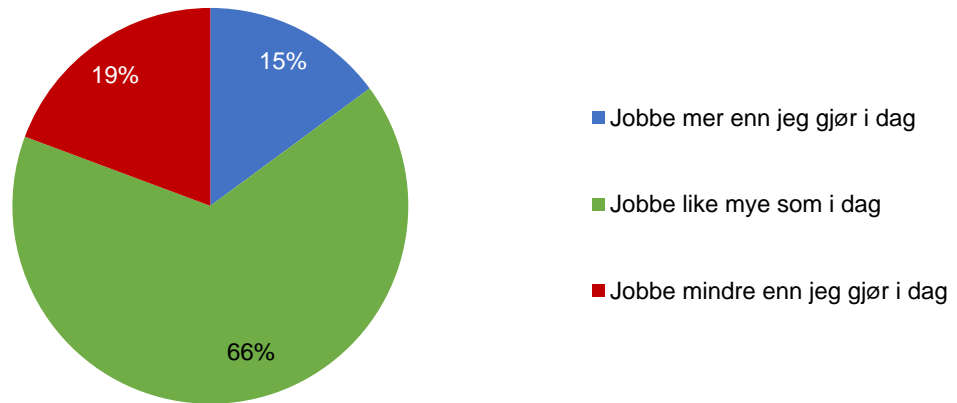
Hvor viktig er egentlig jobben for arbeidstakere i Norge? Er det bare en kilde til inntekt, eller betyr jobben mer for folk?



Figur 26: Arbeidets betydning. År 2023. n=3125-3141

Det er nesten to tredjedeler av arbeidstakerne (66%) som svarer at de ville likt å ha en jobb, selv om de ikke trengte pengene. Tilsvarende er over halvparten (56%) uenige i påstanden om at en jobb bare er en kilde til penger, ikke noe mer. Det er ingen endringer fra i fjor til i år.

Under forutsetning av at din inntekt endres tilsvarende,
ønsker du å:



Figur 27: Ønsker om arbeidstid. År 2023. n=3137

Det er heller ingen ending i hvordan ansatte vurderer sin arbeidstid. Som i fjor, oppgir 20 prosent at de kunne tenke seg å jobbe mindre, selv om det innebærer et tilsvarende fall i inntekten. 15 prosent kunne tenke seg å jobbe mer enn de gjør i dag, mens 66 prosent ønsker å jobbe like mye som de gjør i dag.

Barometerverdi 6. Kompetanse

Barometerverdi 6: Kompetanse 2009-2023. 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
6.1 Verdsatt	44 %	39 %	41 %	43 %	44 %	44 %	48 %	48 %	52 %	49 %	50 %	48 %	50 %	50 %	48 %
6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling	54 %	50 %	52 %	52 %	54 %	55 %	58 %	59 %	58 %	58 %	60 %	62 %	61 %	63 %	62 %
6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse	32 %	33 %	32 %	33 %	33 %	32 %	35 %	34 %	35 %	34 %	34 %	33 %	35 %	35 %	33 %
6.4 Tilstrekkelig kompetanse	52 %	50 %	52 %	53 %	52 %	54 %	52 %	53 %	54 %	54 %	53 %	54 %	51 %	49 %	49 %
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 %
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 %
6.7 Interesse for etter- og videreutdanning* ^a	64 %	64 %	60 %	59 %	58 %	57 %	55 %	56 %	53 %	53 %	51 %	50 %	49 %	44 %	48 %

*Signifikant endring fra 2022. ^a I 2009, 2012 og 2014 ble ikke spørsmålet stilt. Tallene disse årene viser imputerte gjennomsnittsverdier fra årene før og etter.

6. Kompetanse

- Interessen for å delta i etter- og videreutdanning er fortsatt lav, men høyere enn i 2022.
- Over tid finner vi størst endring i interessen for etter- og videreutdanning blant arbeidstakere under 30 år.
- Det er store forskjeller mellom aldersgruppene når det gjelder opplevelsen av å ha tilstrekkelig kompetanse.

Kompetanse viser til kunnskaper og ferdigheter man tilegner seg gjennom både formell utdanning og ikke-formell opplæring på arbeidsplassen. På dette barometerområdet er vi blant annet opptatt av hva slags kompetanseheving arbeidstakerne har deltatt i, hvorvidt arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling og hva arbeidstakerne tenker om egen kompetanse. Vi har lenge sett en nedadgående trend når det gjelder interessen for å delta i etter- og videreutdanning (EVU). I 2022 lå andelen på 44 prosent, som er det laveste i barometerets historie. Det er derfor gledelig å se at andelen i 2023 har økt til 48 prosent. Interessen for etter- og videreutdanning ligger nå på omtrent samme nivå som i 2021.

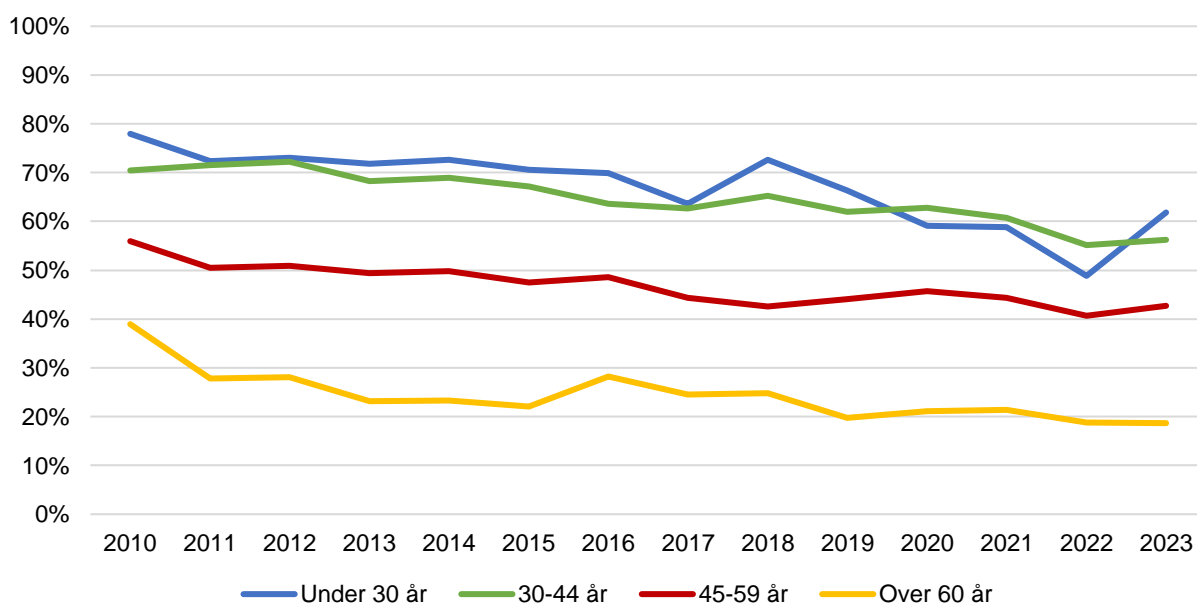
Tallene fra AKU viser at også andelen sysselsatte i formell utdanning var rekordlav i 2022. Målingene i AKU ligger ett år bak barometerets. I 2023 ser vi i barometeret både en økning i andelen sysselsatte som deltok i formell utdanning og uformell opplæring sammenliknet med i 2022. Økningen er størst når det gjelder deltagelse i formell utdanning.

Barometeret viser stabilitet i andelen arbeidstakere som opplever at deres kompetanse blir verdsatt, at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling, at de får brukt den kompetansen de har og at de har tilstrekkelig kompetanse til å utføre jobben sin.

Hvordan har utviklingen vært i ulike aldersgrupper?

Andelen interesserte i EVU har som nevnt vært jevnt synkende siden målingene startet i 2010. De tre siste årene har vi imidlertid sett at interessen har gått fra 49 prosent i 2021 til rekordlave 44 prosent i 2022 for deretter å øke til 48 prosent i 2023. Hva kan denne utviklingen skyldes? For å undersøke dette har vi sett nærmere på utviklingen over tid for ulike aldersgrupper.

Utvikling i interesse for EVU per aldersgruppe

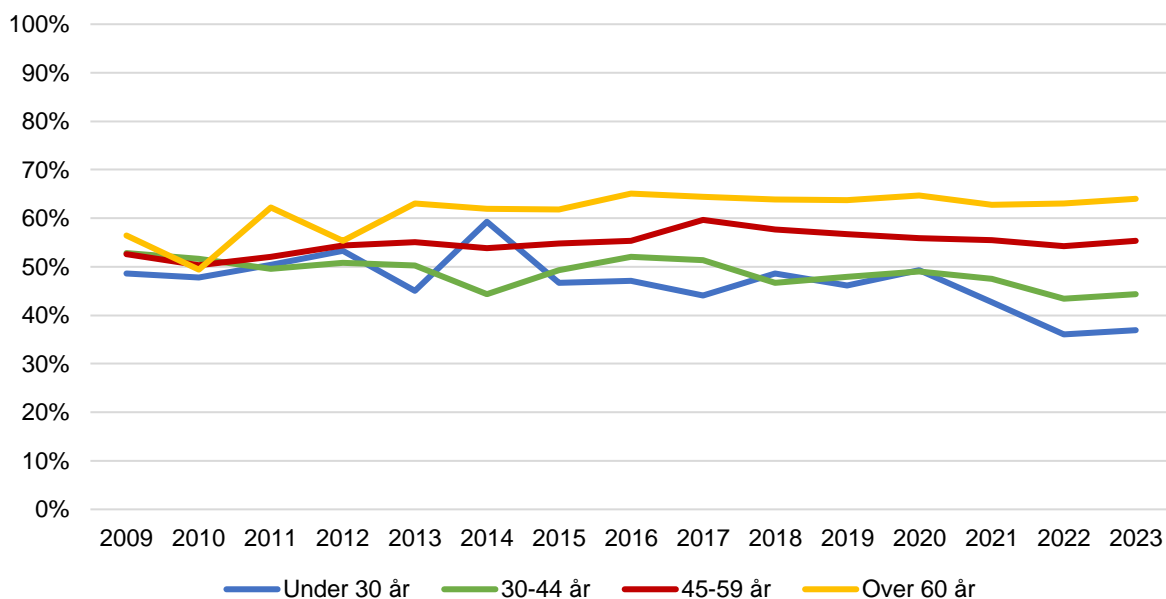


Figur 28: Andel interesserte i EVU etter alder. År 2010-2023. Imputerte gjennomsnittsverdier i 2012 og 2014. Under 30 (n=203-481), 30-44 (n=721-1416), 45-59 (n=1051-2099) og over 60 (n=267-757).

Over tid finner vi størst endringer i interessen for EVU blant arbeidstakere under 30 år. Figuren viser at interessen har gått mer opp og ned enn i de andre aldersgruppene. Andelen som oppgir å være interesserte i EVU blant arbeidstakere under 30 år nådde en topp på 73 prosent i 2018 for deretter å synke gradvis til bunnpunktet på 49 prosent i 2022. Fra 2022 til 2023 øker andelen interesserte igjen til 62 prosent. Vi finner altså det samme bunnpunktet i interesse i 2022 som vi fant da vi så på tallene for alle arbeidstakere. Et tilsvarende bunnpunkt er ikke til stede i de andre aldersgruppene. Dette kan tyde på at det er de yngste arbeidstakerne som har drevet den ujevne utviklingen i barometerverdien de siste tre årene.

En av grunnene til at man kan være interessert i å delta i EVU er at man opplever å mangle tilstrekkelig kompetanse for å utføre arbeidsoppgavene sine. I 2023 opplever ca. halvparten av arbeidstakerne at de har tilstrekkelig kompetanse i jobben. Vi finner imidlertid betydelige forskjeller når vi ser på ulike aldersgrupper.

Utvikling i andel med tilstrekkelig kompetanse per aldersgruppe



Figur 29: Andel med tilstrekkelig kompetanse etter alder. År 2009-2023. Under 30 (n=151-504), 30-44 (n=361-1441), 45-59 (n=396-2130) og over 60 (n=85-615).

Blant arbeidstakere over 60 år opplever 64 prosent at de har tilstrekkelig kompetanse for å utføre jobben. Andelen synker deretter med 7–11 prosentpoeng for hver aldersgruppe nedover. Dette kan skyldes at eldre arbeidstakere sannsynligvis har jobbet i flere år enn de yngre og dermed har hatt mer tid til å opparbeide seg kompetanse. Når vi ser på utviklingen over tid, finner vi at forskjellene mellom aldersgruppene har økt. I 2012 lå andelen på 51 til 55 prosent i alle aldersgrupper. Siden den gang har andelen vært ganske stabil blant arbeidstakere over 30 år. Det vil si at vi også for denne barometerverdien finner størst endringer blant de yngste arbeidstakerne. Andelen arbeidstakere under 30 med tilstrekkelig kompetanse gjorde et hopp fra 45 til 59 prosent fra 2013 til 2014 for deretter å gå ned igjen til 47 prosent i 2015. Mellom 2015 og 2020 lå andelen stabilt også for denne aldersgruppen, mellom 47 og 49 prosent. Fra 2020 til 2022 sank andelen fra 49 til 36 prosent – den laveste andelen siden målingen startet. I 2023 ligger andelen fortsatt lavt, på 37 prosent. Vi finner altså ikke en tilsvarende økning fra 2022 til 2023, slik som vi gjorde for interesse for EVU. Dette kan tyde på at det ikke nødvendigvis er en sammenheng mellom interesse for EVU og opplevelsen av å mangle tilstrekkelig kompetanse for de yngste arbeidstakerne.

Del 2: Etter- og videreutdanning. Motivasjon og barrierer

Livslang læring har vært en tverrpolitisk målsetning i flere tiår, både i Norge og internasjonalt. OECD¹⁴ og EU¹⁵ peker begge på nødvendigheten av kontinuerlig kompetanseutvikling i hele befolkningen for å håndtere utfordringer knyttet til globalisering, klimaendringer, digitalisering og automatisering, og en aldrende befolkning. Norge har hatt flere kompetansereformer de siste tre tiårene. Formålet har vært å legge til rette for at de som deltar i arbeidslivet skal ha mulighet til å ta opplæring eller videreutdanning slik at ingen «går ut på dato» som følge av manglende kompetanse. Det ansees som viktig for den enkeltes mulighet til å stå lenge i jobb, for å møte arbeidslivets behov for arbeidskraft og for velferdsstaten¹⁶.

Utgangspunktet for denne delen av rapporten er den synkende trenden vi har sett i interessen for å delta i etter- og videreutdanning helt siden Arbeidslivsbarometerets første måling av dette i 2010. Selv om vi ser en økt interesse for EVU det siste året, er nivået betydelig lavere enn i 2010. I årets barometer har vi valgt å undersøke nærmere hvordan arbeidstakere stiller seg til det å delta i etter- og videreutdanning (EVU). Hvilke arbeidstakere er det som deltar i EVU, og hvilke gjør det ikke? Hvem er interesserte i å delta, og hvem er uinteresserte? Og hva er begrunnelsene de gir for hvorfor de deltar eller ikke deltar i slik kompetanseheving?

I denne rapporten skiller vi mellom formell utdanning og jobbrelatert opplæring. Formell utdanning omfatter ordinære utdanningsløp på skoler, høyskoler og universiteter samt yrkesfaglig utdanning og lærlingeløp. Jobbrelatert opplæring, som i faglitteraturen benevnes som «ikke-formell opplæring», består av deltakelse på kurs, seminarer og konferanser¹⁷.

Hva motiverer for deltakelse?

For å få flere til å delta i formell utdanning og jobbrelatert opplæring er det viktig å finne ut hvorfor arbeidstakere deltar i disse aktivitetene. Hva er det som motiverer dem? Vi har tatt utgangspunkt i inndelingen i Eurostats Adult Education Survey og grupperer motivasjonsfaktorene på følgende måte¹⁸:

Jobbrelaterte forklaringer knyttet til det å *beholde* den jobben man har:

- For å minske sannsynligheten for at jeg mister jobben
- Fordi jeg ble pålagt å delta

Jobbrelaterte forklaringer knyttet å *forbedre* karriereutsiktene i eksisterende jobb:

- For å gjøre jobben bedre og/eller forbedre karriereutsiktene mine
- For å få høyere lønn

¹⁴ OECD. (2022). Education at a glance 2022: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing

¹⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>.

¹⁶ Meld. St. 14 (2019-2020). Kompetansereformen – Lære hele livet. Kunnskapsdepartementet

¹⁷ NOU 2019:12. Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-12/id2653116/>

¹⁸ Inspirert av inndelingen på s. 23 i Eurostat (2007) Adult Education Survey (2005-2007) Manual.

Forklaringer knyttet til å kunne *bytte* jobb/yrke:

- For å øke mulighetene mine for få en jobb, eller for å bytte jobb eller yrke
- For å starte egen bedrift

Instrumentelle forklaringer:

- For å få en sertifisering eller et sertifikat

Intellektuelle forklaringer:

- For å øke kunnskaper eller ferdigheter innen et emne som interesserer meg

Hva begrenser deltakelse?

Om man ønsker at flere skal delta i utdanning og opplæring er det også viktig å se på hvorfor arbeidstakere *ikke* deltar i utdanning og opplæring. Det er vanlig å skille mellom tre typer barrierer for deltagelse i læringsaktiviteter: *situasjonelle barrierer*, *institusjonelle barrierer* og *disposisjonsbarrierer*¹⁹. Institusjonelle barrierer innebærer overordnede institusjonelle praksiser eller prosedyrer som ekskluderer eller på andre måter hindrer arbeidstakerne i å delta, som for eksempel mangel på tilbud, begrensninger i tilbudet som pris eller kvalifikasjonskrav. De situasjonelle barrierene er de hindringene som kan knyttes til personens livssituasjon på et bestemt tidspunkt, som familie- og jobb-situasjon. Til slutt viser disposisjonsbarrierene til personenes egne holdninger til og oppfatninger om seg selv som deltager i læringsaktiviteter. Denne inndelingen er ikke gjensidig utelukkende. Enkelte av barrierene kan ligge på flere nivåer, og det er også et gjensidig samspill mellom dem; for eksempel kan situasjonsbarrierer (at man ikke får støtte fra arbeidsgiver) påvirke den enkeltes oppfatninger om seg selv som deltager (at man ikke har noe personlig behov for å delta).

Med utgangspunkt i definisjonene over grupperes påstandene som inngår i barometeret i tråd med Roosmaa og Saar (2017) sin inndeling:

Institusjonelle barrierer:

- Jeg hadde ikke nødvendige forkunnskaper eller kvalifikasjoner
- Jeg hadde ikke råd til utdanning eller opplæring
- Opplæringen eller utdanningen foregikk på tider eller steder som ikke passet

Situasjonelle barrierer:

- Jeg manglet støtte fra arbeidsgiver
- Jeg hadde ikke tid på grunn av jobbforpliktelser
- Jeg hadde ikke tid på grunn av familieforpliktelser

Disposisjonsbarrierer:

- Jeg ønsket ikke å gå på skole eller studere igjen
- Min helse eller alder
- Jeg trengte det ikke for å utføre jobben min
- Jeg hadde ikke noe personlig behov for å delta

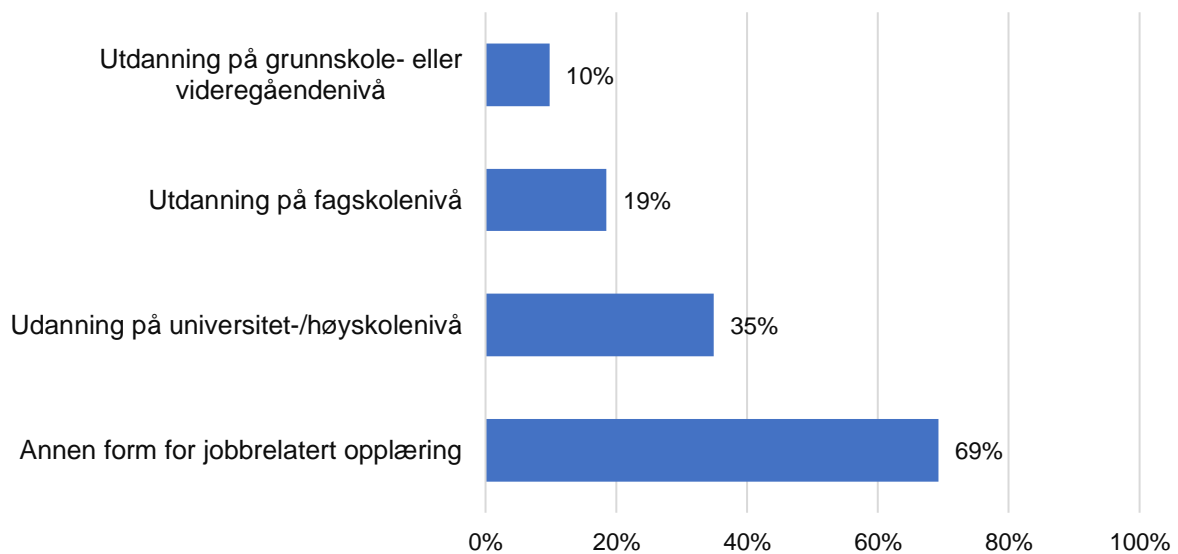
¹⁹ Opr. Cross, K. P. (1981). Adults as learners. San Francisco, CA: Jossey-Bass, referert av Roosama og Saar (2017). Adults who do not want to participate in learning: a cross-national European analysis of their perceived barriers. International Journal of Lifelong Education, 36:3, 254-277, DOI: 10.1080/02601370.2016.1246485

Før vi ser nærmere på hvilke faktorer som motiverer og begrenser deltagelsen skal vi undersøke hvor mange som er interessert i formell utdanning og annen jobbrelatert opplæring, og hvor mange som faktisk deltar.

Interesse for deltagelse i etter- og videreutdanning

I tillegg til å måle den generelle interessen for etter- og videreutdanning slik vi gjør hvert år i Arbeidslivsbarometeret, har vi i 2023 stilt spørsmål om hvor sannsynlig det er at arbeidstakeren vil delta i spesifikke former for utdanning og opplæring. Nytt av året er at vi også stiller spørsmål om deltagelse i utdanning på fagskolenivå.

Andel som sannsynlig vil delta i:



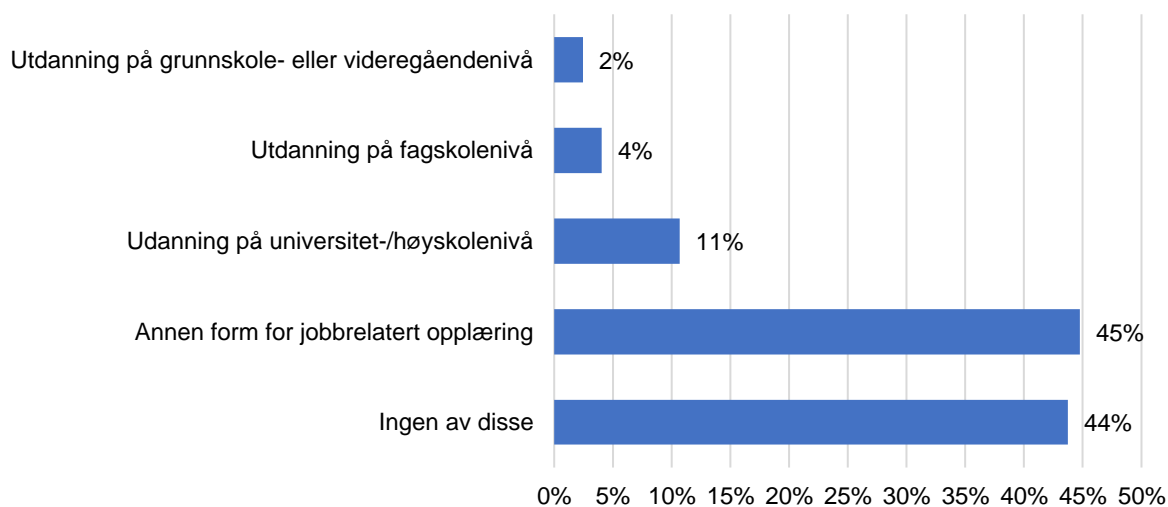
Figur 30: Dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen, hvor sannsynlig er det at du vil delta på følgende? Andel som svarte 1 "svært sannsynlig" eller 2 "ganske sannsynlig" på en skala fra 1-6, hvor 6=vet ikke. År 2023. N=3119-3137.

Figuren over viser at flest arbeidstakere er interessert i å delta i «annen form for jobbrelatert opplæring». Hele 69 prosent svarer at det er ganske eller svært sannsynlig at de kommer til å delta i dette. Det er en god del færre, 35 prosent, som svarer at deltagelse i utdanning på universitet- eller høyskolenivå er av interesse. Dette er likevel den mest populære formen for formell utdanning. Videre svarer 19 prosent at deltagelse i utdanning på fagskolenivå er ganske eller svært sannsynlig. Færrest arbeidstakere er interessert i å delta i utdanning på grunnskole- eller videregående nivå. Dette er nok fordi mange allerede har utdanning på dette nivået. Vi ser at det er arbeidstakere som ikke har fullført høyere utdanning som er mest interessert i å delta i utdanning på grunnskole-, videregående- og fagskolenivå.

Deltagelse i etter- og videreutdanning

I tillegg til å spørre om sannsynligheten for deltagelse har vi også spurt arbeidstakerne om de faktisk har deltatt i formell utdanning og/eller annen jobbrelatert opplæring i løpet av de siste 12 månedene. Respondentene kunne krysse av for flere alternativer eller svare «ingen av disse».

Deltatt i de 12 siste månedene:



Figur 31: Svarfordeling på spørsmål om deltagelse i ulike former for EVU i løpet av de siste 12 månedene. År 2023. N=3134.

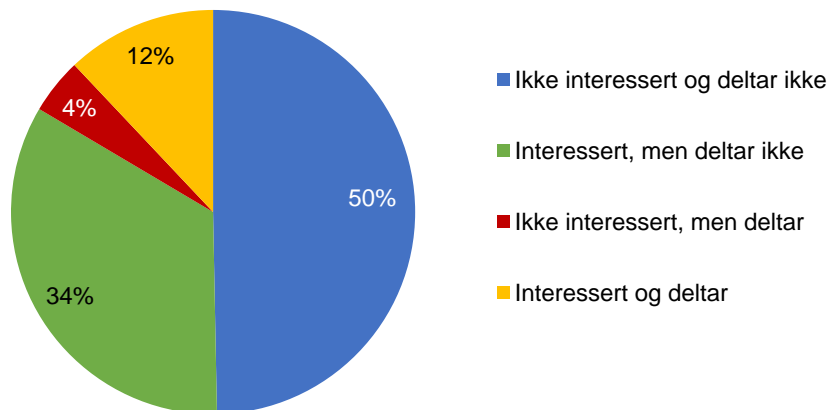
Figuren viser at av de som har deltatt i utdanning eller opplæring, oppgir langt de fleste at dette har vært innen «annen jobbrelatert opplæring». Dette samsvarer med at dette var den formen flest var interessert i å delta i (jfr. figur 30). Mens 69 prosent svarte at de var interesserte i å delta i annen jobbrelatert opplæring er det bare 45 prosent som har deltatt. Vi finner det samme når det gjelder formell utdanning: Andelen interesserte er større en andelen deltagere. Rangeringen av andelen som har deltatt i de ulike formene for formell utdanning er også den samme som i figuren for interesse. Det er flest som har deltatt i utdanning på universitets- og høyskolenivå, mens færrest har deltatt i utdanning på grunnskole- og videregående nivå. Dette gjenspeiler igjen at de fleste arbeidstakerne allerede har fullført videregående opplæring. Andelen som har deltatt i utdanning på fagskolenivå er også relativt liten.

Det er 44 prosent av arbeidstakerne som ikke har deltatt i noen form for EVU det siste året. Videre skal vi se på hva som kjennetegner de som deltar og ikke deltar i henholdsvis formell utdanning og jobbrelatert opplæring og hvilke grunner de oppgir for hvorfor og hvorfor ikke de deltok.

Hvem deltar i formell utdanning, hvem deltar ikke, og hvorfor?

Figuren under viser en krysning mellom interesse og deltagelse i formell utdanning. Vi har her slått sammen svarene for henholdsvis interesse for og deltagelse i alle de fire nivåene av formell utdanning: grunnskole, videregående, fagskole og universitet- og høyskole.

Formell utdanning - deltagelse og interesse



Figur 32: Kryss mellom interesse for og deltagelse i formell utdanning. Vet ikke-svarene er utelatt. År 2023. N=2934.

Figuren over viser at halvparten av arbeidstakerne verken er interesserte i eller har deltatt i formell utdanning de siste 12 månedene. De utgjør den største kategorien av arbeidstakere. 34 prosent svarer at de ønsker å delta, men at de ikke har gjort det det siste året. Det er videre 12 prosent som svarer at de både er interesserte i å delta og *har* deltatt det siste året. 4 prosent svarer at de ikke er interesserte, men at de likevel har deltatt i formell utdanning. Denne siste kategorien er såpass liten at vi ser bort fra den i videre analyser. Vi ser her nærmere på hva som kjennetegner de tre største kategoriene.

De to kanskje mest interessante kategoriene er den som består av arbeidstakere som er interesserte i og som deltar i formell utdanning, og den med arbeidstakere som er interesserte, men som ikke deltar i formell utdanning. Hva var det som motiverte de som tok formell utdanning til å gjøre det, og hva var det som hindret de som ikke deltok?

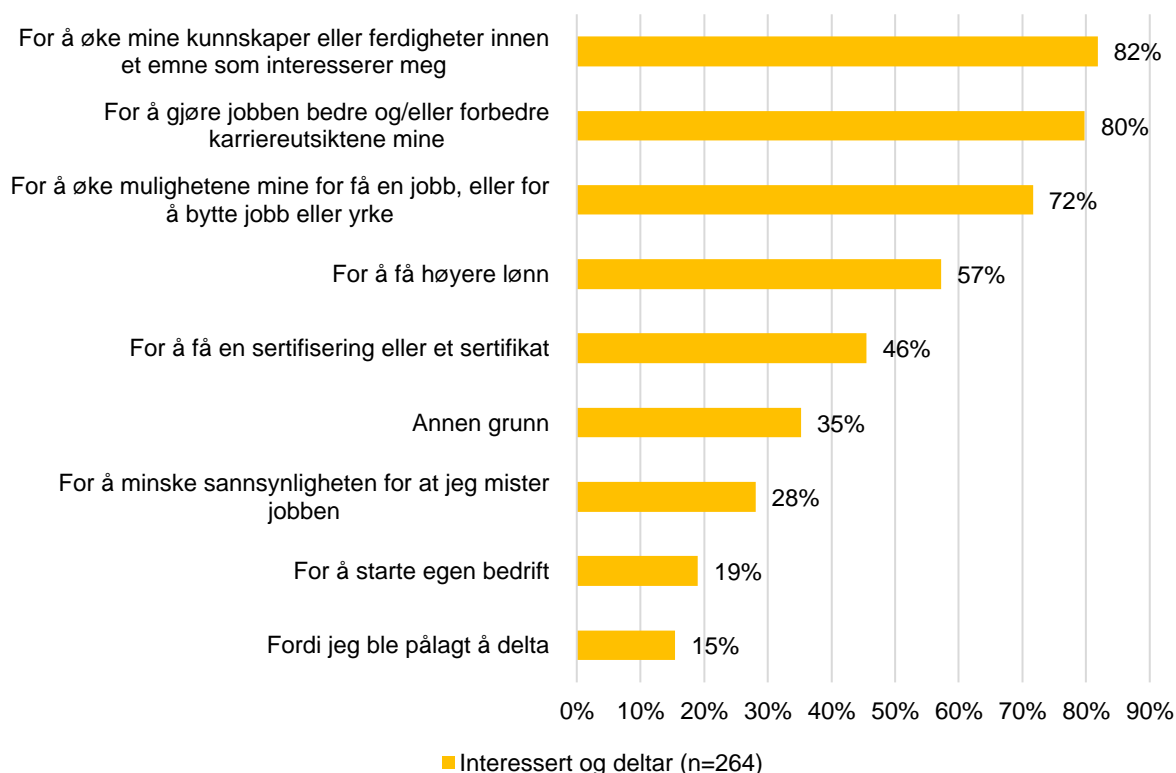
De som er interesserte og deltar i formell utdanning

De som er interesserte i og deltar i formell utdanning er oftere enn andre under 45 år (81%). De har dessuten ofte fullført noe utdanning på universitet- eller høyskolenivå fra før (60%). Disse arbeidstakerne har oftere inntekt under medianen (68%), og de jobber oftere i offentlig sektor (48%). Den største bransjen er barnehage og skole (19%), men også de som jobber innen forsvar, politi og rettsvesen er overrepresentert (4%). Det er også flere som jobber deltid (18%) i denne kategorien, og flere midlertidig ansatte (9%). Dette tyder på at en del av disse er arbeidstakere som kombinerer jobb og studier.

Når vi videre ser på hva som motiverte disse arbeidstakerne til å delta i formell utdanning, svarer de fleste at de ønsket å tilegne seg økte kunnskaper og ferdigheter innen et emne som interesserer dem (82%). 80 prosent svarte at det å gjøre jobben bedre og/eller forbedre karriereutsiktene var en motivasjon for å delta. Videre svarte 72 prosent at de deltok for å øke mulighetene for å få en ny jobb, eller for å bytte jobb eller yrke. De som er interessert og deltar oppgir altså oftest grunner knyttet til egen interesse eller å forbedre egne karriereutsikter, enten på nåværende arbeidsplass eller i arbeidsmarkedet.

Videre er det også en del som svarer at de deltok for å få høyere lønn (57%), en sertifisering eller et sertifikat (46%). Få svarer at de deltok fordi de vil minske sannsynligheten for å miste jobben (28%), at de vil starte egen bedrift (19%) eller at de ble pålagt å delta (15%).

Motivasjon for deltakelse i formell utdanning



Figur 33: Kan følgende faktorer forklare hvorfor du deltok i formell utdanning? Fordelt på de som er og ikke er interessert i å ta formell utdanning. År 2023

De som ikke er interessert i formell utdanning og heller ikke deltar

De som ikke er interessert i formell utdanning og heller ikke deltok i slik utdanning forrige år utgjør halvparten av arbeidstakerne. Det er altså en ganske vanlig kategori å befinne seg i. Ser man på hva som kjennetegner disse sammenlignet med de andre kategoriene, er de noe eldre enn de andre kategoriene, har oftere grunnskole, videregående eller fagskole som høyeste fullførte utdanning og jobber oftere i privat sektor.

De fleste i denne kategorien sier at de ikke deltok i formell utdanning fordi de ikke trengte det for å gjøre jobben (66%). Videre er det mange som sier at de ikke hadde noe personlig behov for å delta (61%), at de ikke ønsker å gå på skole eller studere igjen (49%) eller at deres helse eller alder hindrer dem (28%). Dette er det vi kaller disposisjonsbarrierer, altså at den ansatte tenker at formell utdanning ikke er noe for dem.

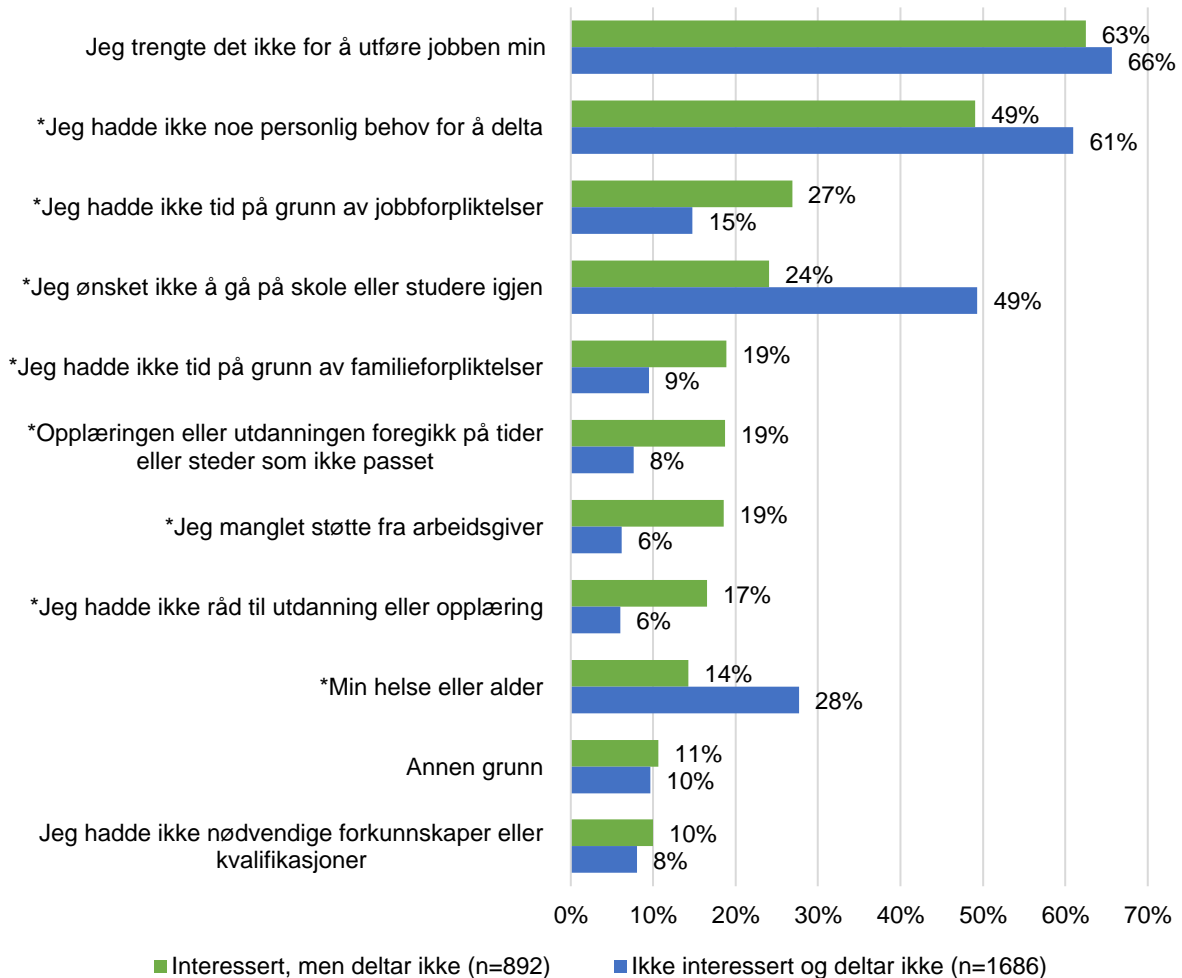
De som er interesserte i formell utdanning, men som ikke deltar

De som er interesserte, men ikke deltar i formell utdanning er noe eldre enn de interesserte som deltar, men yngre enn de som ikke er interesserte og ikke deltar. Det er mange i denne kategorien som har fullført en grad på høyere nivå (50%), men også flere med videregående yrkesfag eller fagskole. Blant de interesserte arbeidstakerne som ikke deltar har også over halvparten (55%) en inntekt under medianen, men det er færre enn blant de interesserte som deltar. Disse arbeidstakerne har oftere partner og barn, de jobber oftere fulltid og er oftere fast ansatt enn de som deltar i formell utdanning.

Hovedgrunnene til at disse ansatte ikke deltok i formell utdanning var at de ikke trengte det for å gjøre jobben sin (63%). Det var også 49 prosent som svarte at de ikke hadde noe personlig behov for å delta, men dette er færre enn andelen som sier det samme blant de som ikke er

interessert i formell utdanning. Det er flere av de interesserte som svarer at de ikke har tid på grunn av jobb (27%), familie (19%), at utdanningen var på en tid eller sted som ikke passer (19%), at de mangler støtte fra arbeidsgiver (17%) eller at de ikke har råd (17%), enn blant de som ikke er interesserte i å delta. Disse situasjonelle barrierene hindrer dermed en relativt stor andel interesserte arbeidstakere fra å delta i formell utdanning.

Barrierer mot deltakelse i formell utdanning

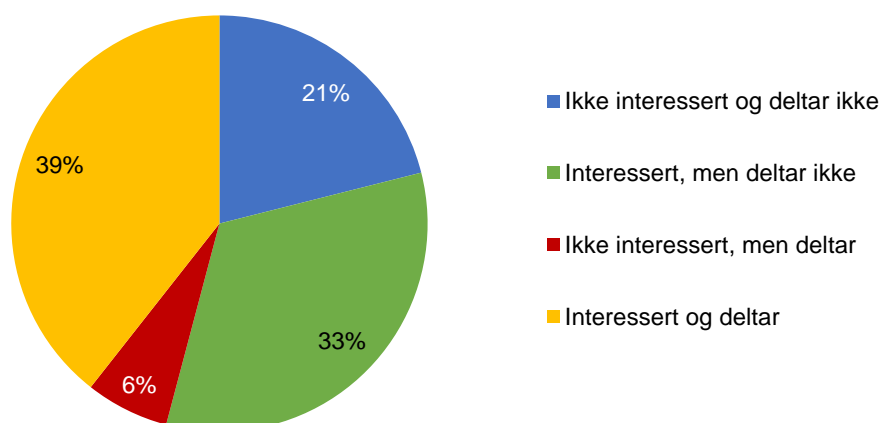


Figur 34: Kan følgende faktorer forklare hvorfor du ikke deltok i formell utdanning? Fordelt på de som er og ikke er interessert i formell utdanning. År 2023. * Signifikant forskjell mellom interesserte og ikke-interesserte.

Hvem deltar i jobberelatert opplæring, hvem deltar ikke, og hvorfor?

Figuren under viser en firedeling av arbeidstakerne etter hvorvidt de er interesserte i å delta i jobberelatert opplæring, som kurs, konferanser og seminarer, fordelt på om de har deltatt på slik opplæring de siste 12 månedene eller ikke.

Jobbrelatert opplæring - deltagelse og interesse



Figur 35: Kryss mellom interesse for og deltagelse i jobbrelatert opplæring. År 2023. N=3019.

Firedelingen for jobbrelatert opplæring preges av mye større deltagelse og interesse enn firedelingen for formell utdanning. Her er det bare 21 prosent som svarer at de verken er interesserte i å delta eller har deltatt i jobbrelatert opplæring de siste 12 månedene. Den største andelen, 39 prosent, svarer at de både er interesserte og har deltatt i annen jobbrelatert opplæring. 33 prosent svarer at de ønsker å delta, men ikke har gjort det. I likhet med figuren for formell utdanning utgjør de som svarer at de ikke er interesserte og som likevel har deltatt, den minste gruppa på 6 prosent. Dette kan være arbeidstakere som har deltatt på obligatoriske jobbkurs eller -seminarer, men som ellers ikke er interessert i denne formen for kompetanseutvikling.

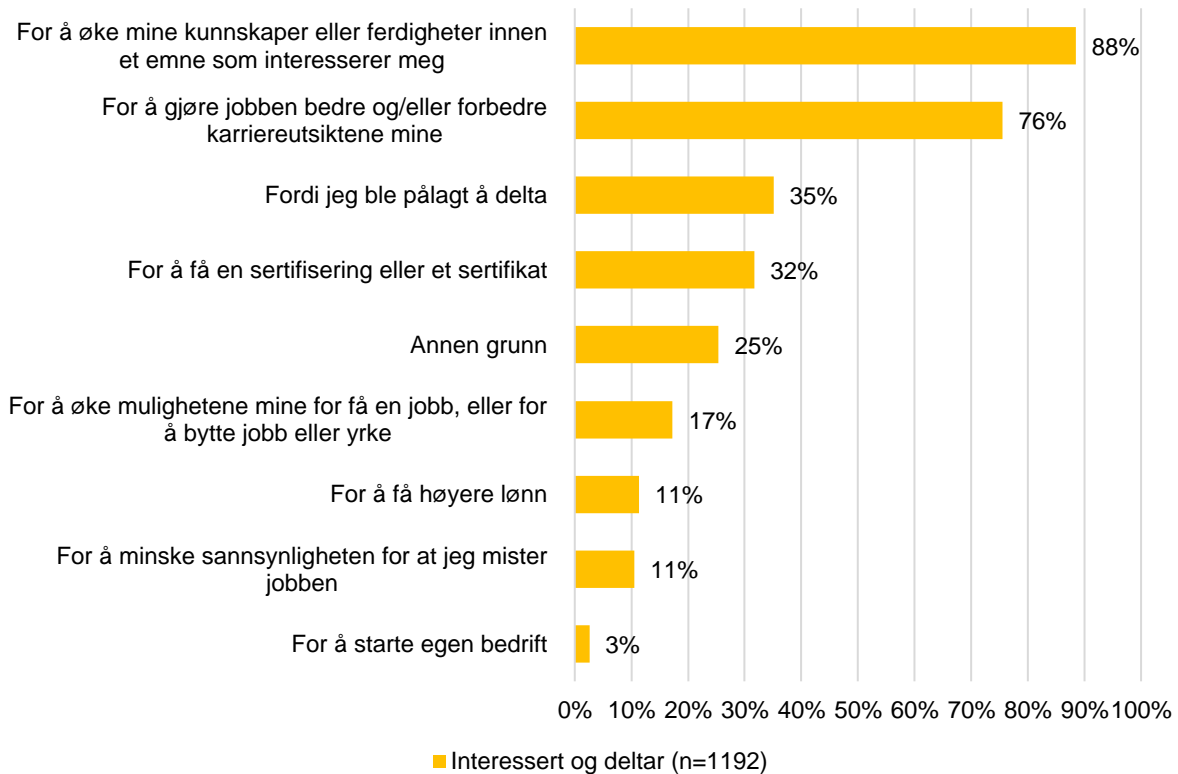
Vi ser her nærmere på hva som kjennetegner de som er interesserte i å delta i jobbrelatert opplæring og gjør det; de som er interesserte i jobbrelatert opplæring, men ikke deltar og de som verken er interesserte eller deltar.

De som er interesserte i og deltar i jobbrelatert opplæring

De som både er interesserte i å delta i jobbrelatert opplæring og som deltok det siste året har oftere fullført utdanning på universitet eller høyskole (56%). De har også oftere en inntekt over medianen (55%). De jobber oftere i offentlig sektor (42%) enn de andre kategoriene, og offentlig sentralforvaltning (15%) er den største bransjen. De arbeidstakerne som både vil og som deltar i jobbrelatert opplæring jobber som oftest på fulltid (91%) og i fast stilling (96%).

De fleste av arbeidstakerne som både er interesserte i og deltar i annen jobbrelatert opplæring sier at de gjorde det for å øke egne kunnskaper og ferdigheter innen et emne som interesserer dem (88%). Det er også mange som sier at de deltar for å gjøre jobben bedre eller forbedre karriereutsikter (76%). Det er altså ofte intellektuelle grunner eller det å kunne forbedre egne karriereutsikter som er drivende for deltagelsen. De interesserte oppgir mye sjeldnere at de ble pålagt å delta (35%), at de gjør det for å øke mulighetene for å bytte jobb eller yrke (17%), for å minske sannsynligheten for å miste jobben (11%) eller for å starte egen bedrift (3%).

Motivasjon for deltakelse i annen jobbrelatert opplæring



Figur 36: Kan følgende faktorer forklare hvorfor du deltok i jobbrelatert opplæring? Fordelt på de som er og ikke er interessert i jobbrelatert opplæring. År 2023

De som ikke er interesserte og ikke deltar i jobbrelatert opplæring

Arbeidstakere som ikke deltar i jobbrelatert opplæring og som heller ikke er interesserte i å gjøre det, er oftere menn, og de er oftere eldre enn andre arbeidstakere. De fleste har høyeste fullførte utdanning på grunnskole- (8%) eller videregående nivå (44%). De har oftere en inntekt under medianen (60%) og jobber oftere deltid (16%) og i midlertidig stilling (7%). Flere av arbeidstakerne som ikke er interessert i og heller ikke deltar i jobbrelatert opplæring jobber i privat sektor (69%). De er oftere ansatt i bransjene varehandel (11%) og transport og samferdsel (8%) enn de andre kategoriene.

De fleste av arbeidstakerne som sier de ikke er interesserte i jobbrelatert opplæring og som heller ikke deltok oppgir årsaker av typen «disposisjonsgrunner», altså grunner knyttet til deres eget manglende ønske om å delta. De fleste svarer at det er på grunn av at de ikke trengte det for å utføre jobben sin (55%). Det er også mange som sier at de ikke hadde noe personlig behov for å delta (52%). Videre er det mange som sier at de ikke ønsker å gå på skole eller studere igjen (36%), og at deres helse eller alder hindrer dem (28%).

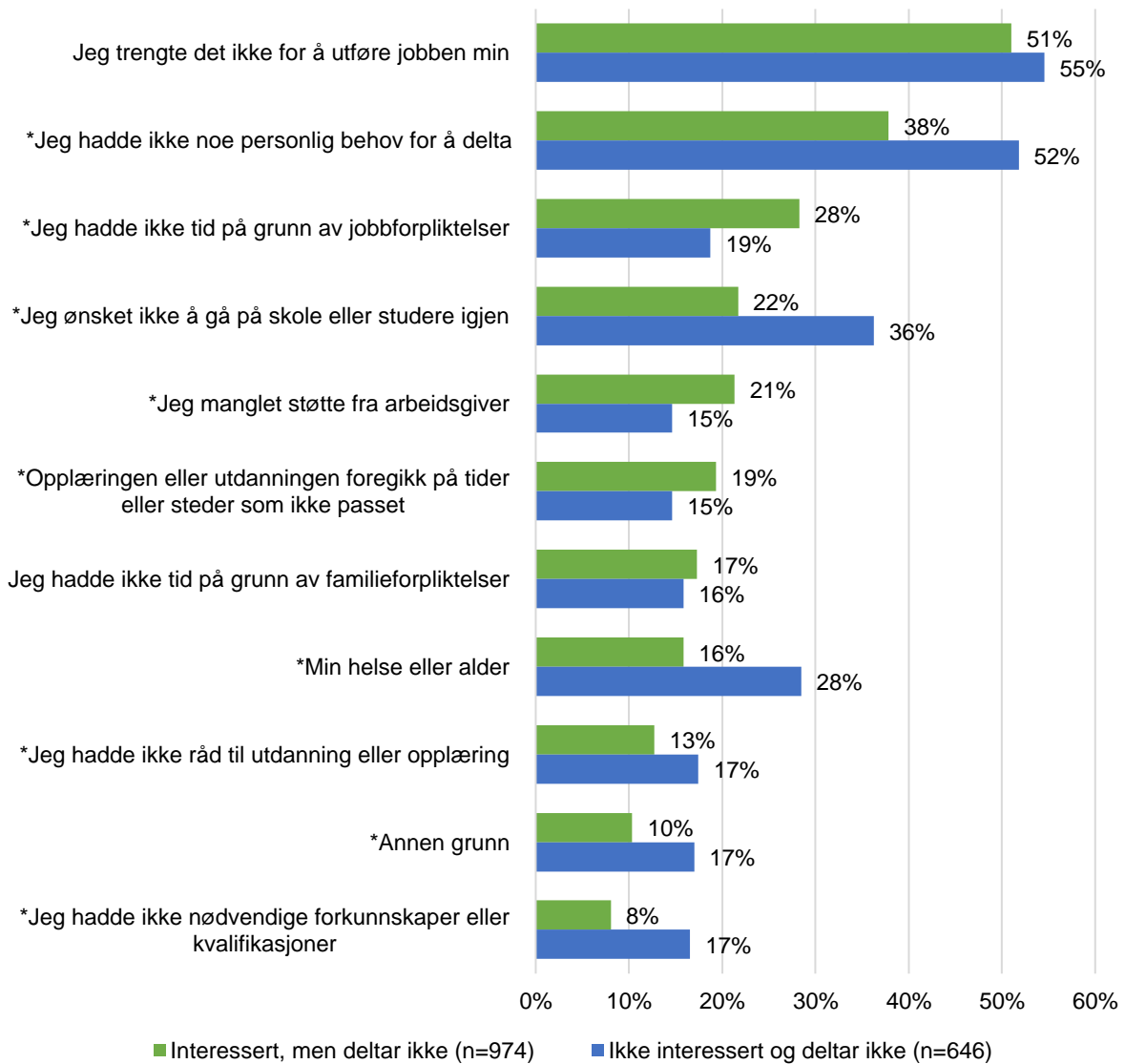
De som er interesserte, men som ikke deltar i jobbrelatert opplæring

De arbeidstakerne som er interesserte i jobbrelatert opplæring, men som ikke deltok i noe det siste året, er noe oftere kvinner (52%). De er noe oftere mellom 30 og 44 år, og de har noe lavere fullført utdanningsnivå enn de interesserte som deltar. Flere har videregående som høyeste fullførte utdanningsnivå (38%). Flere har en inntekt under medianen (60%). Det er flere av arbeidstakerne i denne kategorien som jobber deltid (16%).

Av grunner til at de ikke deltar i jobbrelatert opplæring svarer også de interesserte arbeidstakerne oftest at det er fordi de ikke trengte det for å utføre jobben sin (51%). Nest flest svarer at det er

fordi de ikke hadde noe personlig behov for å delta (38%), men dette er mye lavere enn blant de uinteresserte. De interesserte som ikke deltar, oppgir oftere enn de ikke-interesserte at det er situasjonelle barrierer for hvorfor de ikke deltok i jobbrelatert opplæring. De hadde ikke tid på grunn av jobbforpliktelser (28%), de manglet støtte fra arbeidsgiver (21%) eller opplæringen foregikk på tider og steder som ikke passet (19%).

Barrierer mot deltakelse i jobbrelatert opplæring

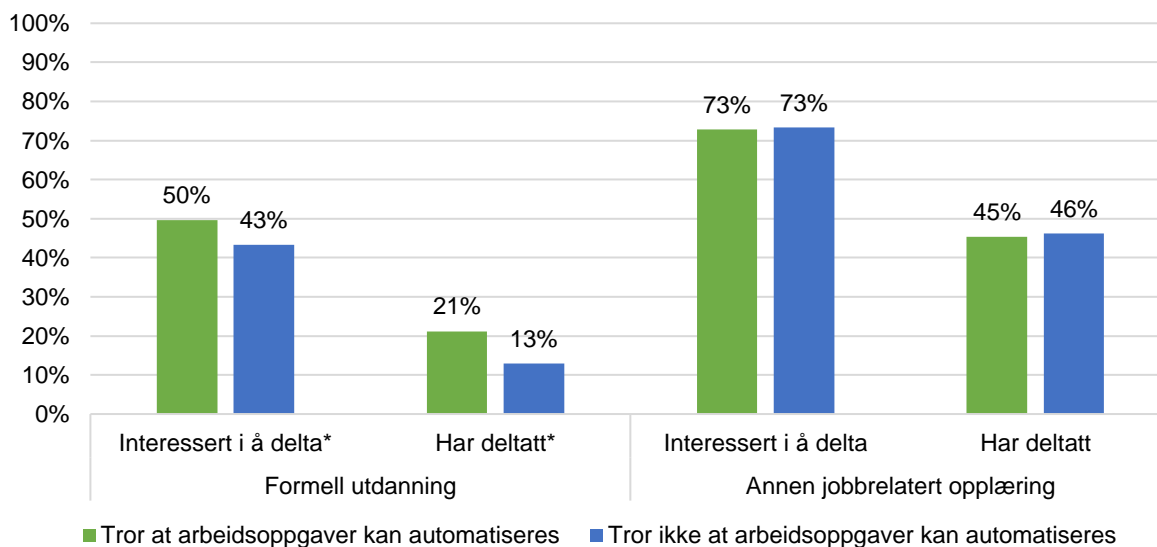


Figur 37: Kan følgende faktorer forklare hvorfor du ikke deltok i jobbrelatert opplæring? Fordelt på de som er interessert og ikke interessert i jobbrelatert opplæring. År 2023.

Automatisering av arbeidsoppgaver og kompetanse

I 2023 er det 34 prosent som mener at noen av deres nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin, mens 51 prosent mener at dette ikke er tilfellet. Er den noen forskjell mellom disse to gruppene når det kommer til interesse for og faktisk deltagelse i formell utdanning og annen jobbrelatert opplæring?

Automatisering og kompetanse



Figur 38: Andel som er interesserte eller har deltatt i formell utdanning og annen jobbrelatert utdanning. Fordeling etter automatisering av arbeidsoppgaver. År 2023. De som tror på automatisering (n=1199-1252), de som ikke tror på automatisering (n=1599-1688). *Signifikant forskjell mellom de som tror og ikke tror at arbeidsoppgavene deres kan automatiseres.

Figuren over viser at arbeidstakere som tror at noen av arbeidsoppgavene deres kan automatiseres i større grad deltar og viser interesse for formell utdanning enn arbeidstakere som ikke tror at arbeidsoppgavene deres kan automatiseres. En forklaring på dette kan være at arbeidstakerne i den førstnevnte gruppen er mer bekymret for å bli overflødige og dermed ønsker å bygge på sin formelle kompetanse. I figuren over motivasjonsfaktorer for å delta i formell utdanning kom det å øke muligheten for å få en jobb, eller for å bytte jobb eller yrke høyt opp på listen. Når det gjelder interesse for og deltagelse i annen jobbrelatert opplæring finner vi ingen forskjell mellom de som tror at arbeidsoppgavene deres kan automatiseres og de som ikke tror det.

Rettferdig omstilling og kompetanseutvikling

Kompetansebehovsutvalget (KBU) lanserte nylig sin siste rapport om klima, og konkluderer med at Norge mangler den kompetansen vi trenger for kunne gjennomføre det grønne skiftet. Mangelen på kompetanse vil kunne bremse en grønn omstilling, og for berørte arbeidstakere vil mangelen på kompetanse kunne føre til en økende ulikhet²⁰. Nasjonal og internasjonal fagbevegelse fremholder rettferdig omstilling som et viktig premiss i arbeidet med grønn omstilling. Det innebærer at den grønne omstillingen må gjennomføres på en rettferdig og inkluderende måte slik at nye jobber som skapes er anstendige og slik at ingen etterlates eller presses ut av arbeidslivet²¹. I denne sammenheng undersøker vi om det er sosiale forskjeller i hvordan arbeidstakere oppfatter konsekvensene av grønn omstilling for eget yrkesliv.

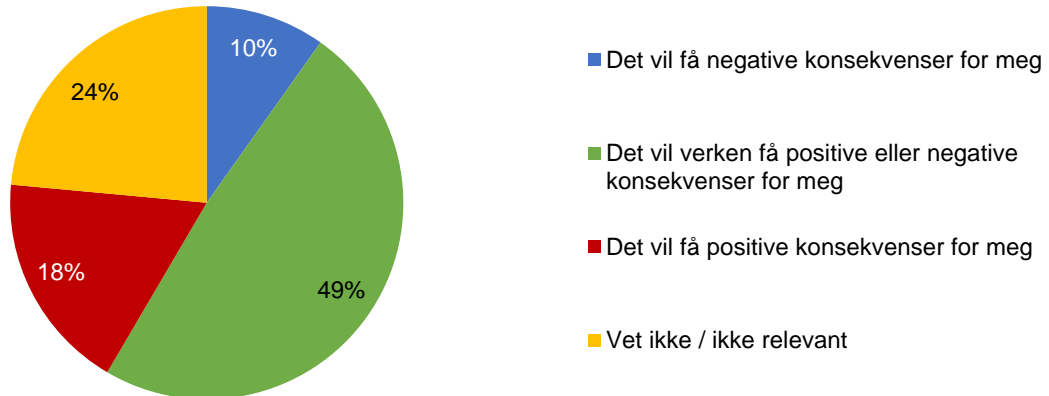
I årets Arbeidslivsbarometer har vi stilt spørsmål om hvordan arbeidstakerne tror at omstillinger i forbindelse med det grønne skiftet vil påvirke deres jobb. Som innledning til spørsmålet ble respondentene presentert for følgende tekst: «Det grønne skiftet innebærer en overgang til

²⁰ <https://kompetansebehovsutvalget.no/wp-content/uploads/2023/06/KBU-temarapport-2023.pdf>

²¹ https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824102/lang--en/index.htm

produkter og tjenester som gir betydelig mindre negative konsekvenser for klima og miljø enn i dag»²².

Hvordan tror du at omstillinger i forbindelse med det grønne skiftet vil påvirke din jobb?



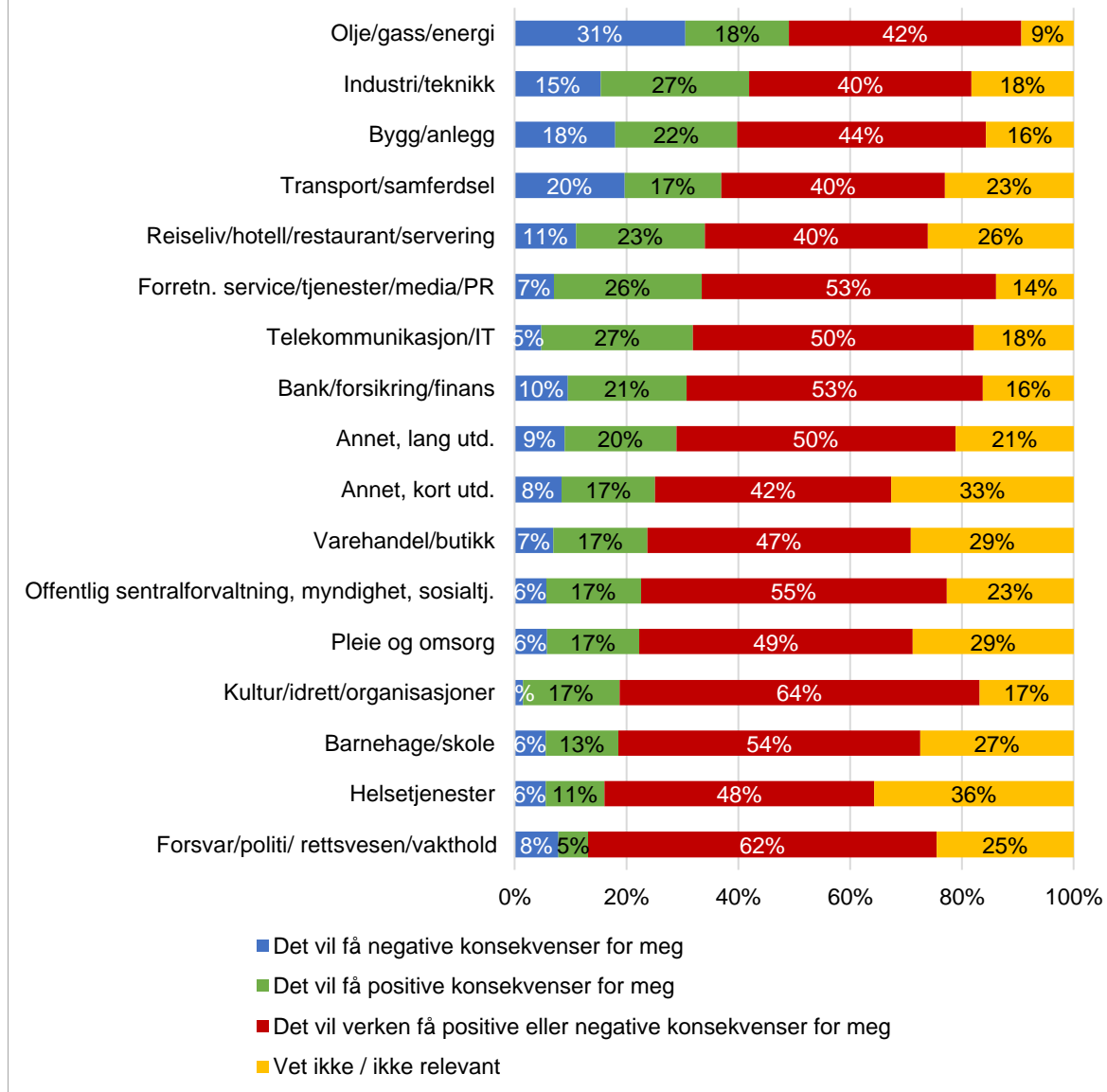
Figur 39: Svarfordeling på spørsmålet: Hvordan tror du at omstillinger i forbindelse med det grønne skiftet vil påvirke din jobb? År 2023. N=3119.

Omtrent halvparten (49%) mener at det grønne skiftet verken vil få positive eller negative konsekvenser for deres jobb. I tillegg er nesten en fjerdedel usikre på hvilke konsekvenser det grønne skiftet vil få for dem, eller de mener at omstillingen ikke er relevant for deres jobb. Det er bare 10 prosent som ser for seg at det grønne skiftet vil få en negativ innvirkning på deres jobb og 24 prosent som tror at det grønne skiftet vil få positive konsekvenser for deres jobb. Langt de fleste arbeidstakere klarer altså ikke å se for seg hvordan det grønne skiftet vil påvirke deres arbeidssituasjon.

Hvem tror så at det grønne skiftet vil påvirke jobben deres negativt og hvem tror at konsekvensene vil være positive? Nærmere analyser viser at menn er overrepresentert i begge kategoriene. Når det gjelder alder, svarer arbeidstakere under 45 år oftere at konsekvensene vil være positive, enn eldre arbeidstakere. Arbeidstakere mellom 30 og 59 år svarer oftere at det grønne skiftet vil påvirke jobben deres negativt sammenliknet med arbeidstakere under 30 og over 60 år. Ansatte i privat sektor er overrepresentert både når det kommer til forventningen om negative og positive konsekvenser, mens ansatte i offentlig sektor oftere er indifferente. Figuren under viser svarfordelingen på spørsmålet etter bransje.

²² Definisjonen er hentet fra [Det grønne skiftet - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no).

Konsekvenser av grønn omstilling etter bransje



Figur 40: Svarfordeling på spørsmålet: Hvordan tror du at omstillinger i forbindelse med det grønne skiftet vil påvirke din jobb? År 2023. Se vedlegg 2 for antall respondenter per bransje.

Sammenliknet med de andre bransjene svarer ansatte innen industri/teknikk, bygg/anlegg, transport/samferdsel og olje/gass/energi oftere at det grønne skiftet vil ha en negativ innvirkning på jobbene deres. Dette er bransjer hvor det i dag er vanlig å bruke fossilt brennstoff. Når det er sagt, skiller industri og teknikk seg også ut ved at over en fjerdedel tror at det grønne skiftet vil få positive konsekvenser for jobbene deres. Flere industribedrifter er i gang med å effektivisere og utvikle teknologi og produkter for en grønn omstilling²³.

Blant ansatte innen helsetjenester finner vi den største andelen som svarer at de ikke vet eller at spørsmålet ikke er relevant for dem. Det er også over en fjerdedel som svarer dette blant ansatte

²³ [Det grønne skiftet - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

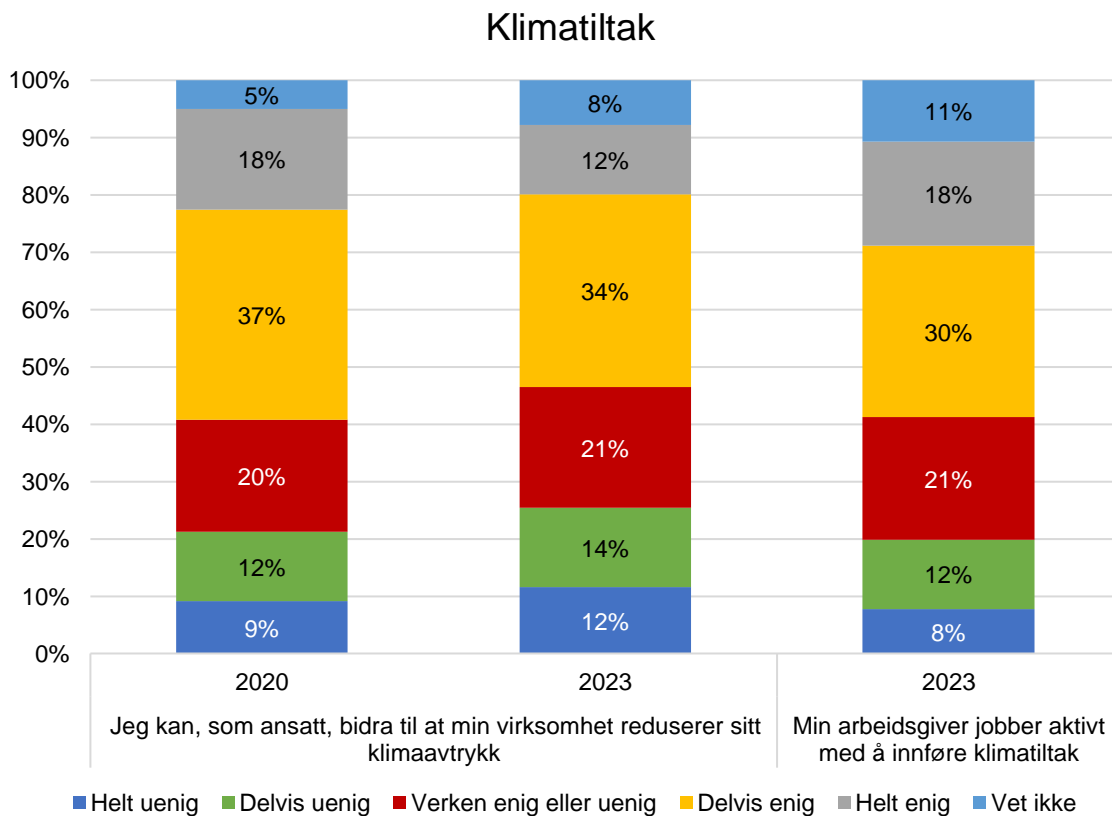
innen barnehage/skole, pleie og omsorg og blant andre yrkesgrupper med kort utdanning²⁴. I disse bransjene, hvor man hovedsakelig jobber med mennesker, kan det være vanskelig å se for seg hvilke konsekvenser det grønne skiftet vil få for jobbene deres, eller å se for seg at det vil ha noen konsekvenser i det hele tatt.

Videre skal vi undersøke om opplevde konsekvenser av det grønne skiftet har noen sammenheng med deres interesse for og deltakelse i EVU.

Klima og grønn omstilling

Klima og grønn omstilling står høyt på den politiske agendaen. Det å stoppe klimaendringene og å beskytte, gjenopprette og fremme bærekraftig bruk av økosystemer er en del av FNs bærekraftsmål²⁵. Miljødirektoratet understreker behovet for umiddelbare og store utslippskutt i alle sektorer for å begrense skadene fra global oppvarming²⁶. Hvilken rolle opplever arbeidstakere at de og deres virksomhet har i dette arbeidet?

Vi spurte arbeidstakerne om egen rolle både i 2020 og i år, og kan dermed si noe om hvordan dette har utviklet seg. I år har vi i tillegg spurt arbeidstakerne om de mener at arbeidsgiver aktivt jobber med klimatiltak.



Figur 41: Arbeidstakeres mulighet til og arbeidstakers innsats for å redusere klimaavtrykk. N=2885 (2020), 3112-3134 (2023)

²⁴ Bransjekategorien «Annet, kort utd.» består av arbeidstakere med utdanning til og med fagskolenivå som har svart at de jobber innen «landbruk, skog og fiske», «forskning og analyse» og «annet» på spørsmål om hvilken bransje de jobber i.

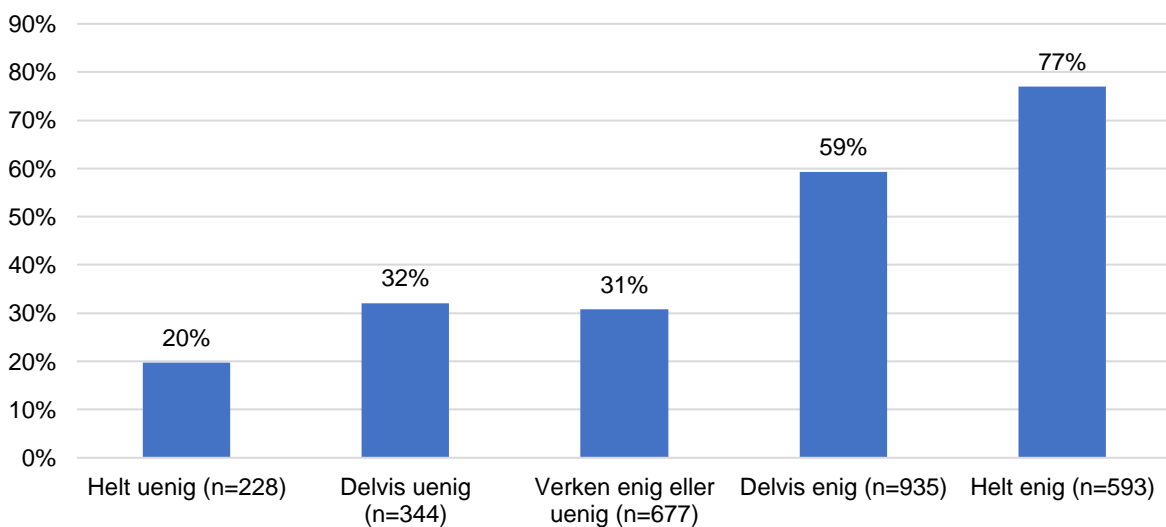
²⁵ <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal>

²⁶ <https://www.miljodirektoratet.no/publikasjoner/2023/juni-2023/klimatiltak-i-norge-mot-2030/>

Det kommuniseres tydeligere enn noen gang at det er behov for umiddelbare og omfattende tiltak for å bremse skadene fra global oppvarming. Til tross for dette svarer under halvparten av arbeidstakerne (46 %) at de som ansatte kan bidra til at virksomheten reduserer sitt klimaavtrykk i 2023. Dette er en nedgang på 9 prosentpoeng sammenlignet med tilsvarende tall fra 2020.

Vi har i år også bedt arbeidstakerne om å vurdere hvorvidt deres arbeidsgiver jobber aktivt med å innføre klimatiltak. Under halvparten (48%) er enige i at deres arbeidsgiver jobber aktivt med å innføre klimatiltak. Samtidig er det kun 20 prosent som er uenige i påstanden. Dette spørsmålet har vi ikke stilt tidligere.

Andel ansatte som kan bidra til at virksomheten reduserer sitt klimautslipp (helt eller delvis enig). Etter grad av enighet i om arbeidsgiver jobber aktivt med klimatiltak



Figur 42: Andel ansatte som mener de kan bidra til å redusere virksomhetens klimautslipp fordelt etter om arbeidsgiver jobber aktivt med klimatiltak. År 2023

Det er en sterk sammenheng mellom ansattes opplevelse av hva arbeidstaker gjør og om de selv mener at de kan bidra. Blant arbeidstakere som er enige i at arbeidsgiver jobber aktivt med å innføre klimatiltak er det mange flere som mener at de selv kan bidra som ansatte. Det er spesielt mange arbeidstakere innen bransjene bank, forsikring og finans (68%) og olje, gass og energi (67%) som er helt eller delvis enige i at arbeidsgiver jobber aktivt med å innføre klimatiltak. Også innen transport og samferdsel (56%), telekom og IT (55%), Industri og teknikk (54%), bygg og anlegg (53%) og varehandel (52%) er det mange som mener at arbeidsgiver jobber aktivt med klimatiltak. Mange av disse bransjene er energikrevende, og det er kanskje også i disse bransjene at potensialet for reduksjon av klimautslipp er størst.

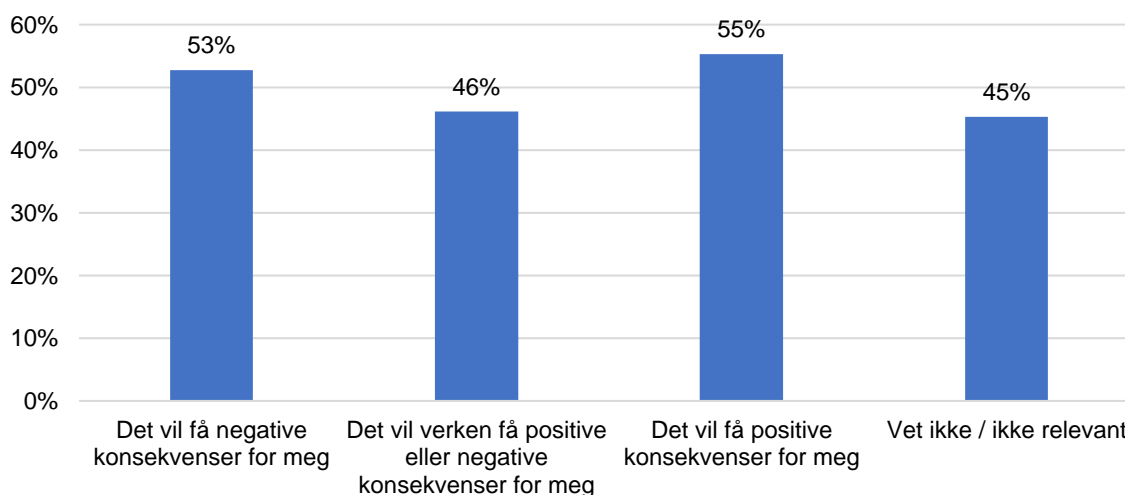
Det er færrest av de ansatte som mener at arbeidsgiver jobber aktivt med klimatiltak i bransjene forsvar, politi, rettsvesen (28%), helsetjenester (32%), pleie og omsorg (34%) og barnehage og skole (37%).

Grønn omstilling og EVU

En av utfordringene Kompetansebehovsutvalget løftet i sin klimarapport, var at grønn omstilling ville føre til at noen arbeidstakere står i fare for å falle ut av arbeidslivet om de ikke har den kompetansen som trengs etter en eventuell grønn omstilling.

Er det noen forskjeller i interessen for og deltakelsen i EVU etter hvordan arbeidstakerne oppfatter konsekvensene av det grønne skiftet for egen jobb? Man kunne tro at de som tenker at det grønne skiftet negativt, vil være mer interessert i å delta i EVU for å kunne holde seg oppdaterte.

Andel interesserte i EVU etter konsekvens av grønn omstilling



Figur 43: Andel som svarer 1 «svært sannsynlig» eller 2 «ganske sannsynlig» på spørsmål om deltagelse i etter- og videreutdanning. Fordeling etter oppfatning om hvilke konsekvenser grønn omstilling vil ha for jobben deres. År 2023. Negative (n=267), verken positive eller negative (n=1521), positive (n=509) og vet ikke / ikke relevant (n=669).

Figuren over viser ingen forskjell mellom de som tror at det grønne skiftet vil være negativt for jobben deres og de som tror at konsekvensene vil være positive når det kommer til interesse for deltagelse i EVU. Sammenliknet med de som tror at grønn omstilling vil være positivt for jobben deres er interessant for å delta i EVU noe lavere blant de som mener at konsekvensene av det grønne skiftet verken kommer til å være positive eller negative, og blant de som svarer at de ikke vet.

Det kan altså synes som at de som forventer at det grønne skiftet vil få konsekvenser for egen jobb også er noe mer interesserte i å delta i EVU, uavhengig av om konsekvensene er positive eller negative. Derimot er interessen for EVU lavere blant de som ikke vet, eller ikke tror at det grønne skiftet vil få konsekvenser for deres jobb. Teorier om interesse for EVU antar at motivasjonen for deltagelse er forankret i et behov for endring²⁷. Uten dette behovet, vil ikke interessen for EVU være til stede, mener disse forskerne.

Realkompetanse. Dokumentasjon av læring i arbeidslivet

Som vi har sett tydelig i dette kapittelet er det langt fra alle arbeidstakere som er interesserte i å delta i formell utdanning. En betydelig del er heller ikke interesserte i å delta i jobberelatert opplæring. Dagens kvalifikasjonssystem, måten ansatte dokumenterer og får vurdert sin kompetanse, vektlegger i stor grad formell kompetanse, som gjennomført formell utdanning eller annen ikke-formell kompetanseheving, som kanskje dokumenteres i form av kursbevis eller sertifiseringer. Dette systemet overser all den læringen som skjer som følge av at arbeidstakerne

²⁷ F.eks. Baert m.fl. (2006). Towards the conceptualization of "Learning climate". In R. V. De Castro, A. V. Sancho, & P. Guimarães (Eds.), *Adult Education: New routes in a new landscape* (pp. 87-111). University of Minho Press.

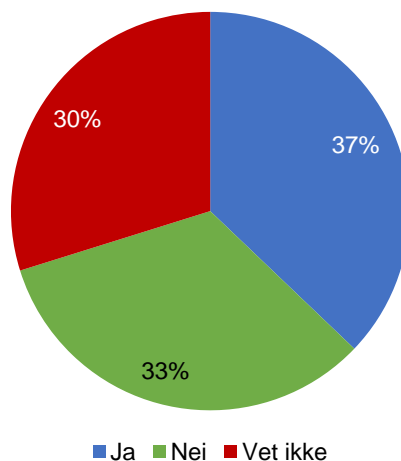
utfører jobben sin. Denne realkompetansen kunne blitt dokumentert og systematisert, for å synliggjøre hvilke arbeidslivsrelevante kunnskaper og ferdigheter arbeidstakere som ikke nødvendigvis har formelle kvalifikasjoner har.

I årets Arbeidslivsbarometer har vi stilt to spørsmål som omhandler dokumentasjon av annen læring i arbeidslivet. Det første er om arbeidstakerne i dag har mulighet til å få beskrevet og dokumentert det de lærer i arbeidslivet. Det andre er om de ønsker at egen læring i arbeidslivet skal beskrives og dokumenteres. Før spørsmålene ble følgende tekst presentert for respondentene:

«Man lærer mye av å jobbe, ikke bare ved å delta på kurs og sertifiseringsordninger, men også ved å utføre jobben sin over tid. Erfaringsbasert læring er derfor blitt viktigere å synliggjøre i arbeidslivet. I utdanningssystemet finnes det etablerte beskrivelser av hva man kan når man er ferdig utdannet. Man kunne tenke seg at det også i arbeidslivet ble lettere å få beskrevet og dokumentert hva den enkelte kan og har erfart etter å ha jobbet en stund».

Figurene under viser svarfordelingen på de to spørsmålene.

Har du i dag mulighet til å få beskrevet og dokumentert det du lærer i arbeidslivet?

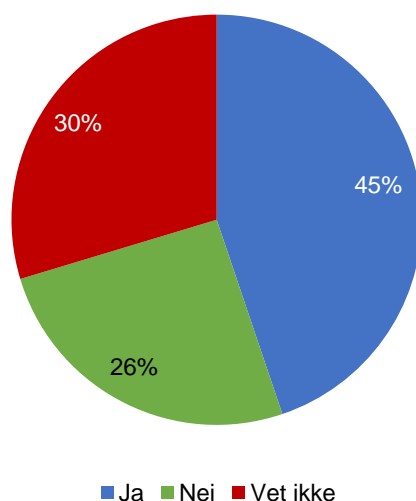


Figur 44: Svarfordeling på spørsmålet: Har du i dag mulighet til å få beskrevet og dokumentert det du lærer i arbeidslivet? År 2023. N=3138.

Det er 37 prosent som svarer at de i dag har mulighet til å få beskrevet og dokumentert det de lærer i arbeidslivet, mens 33 prosent svarer avkreftende på dette. Det er også en betydelig andel på 30 prosent som er usikre på hvilke muligheter de har for å få slike beskrivelser og dokumentasjon. Med tanke på at arbeid med realkompetansekartlegginger ikke er spesielt utbredt, er det overraskende mange som svarer at de har muligheten til å få beskrevet og dokumentert det de lærer i arbeidslivet. Det kan være at ansatte her tenker på sertifikater og andre nødvendige kurs de tar gjennom jobben, men det kan også hende de har i tankene muligheten for å få attester eller referanser når de skal søke nye jobber.

Det er flere menn og flere under 30 år som svarer at de har mulighet til å få dokumentert det de lærer i arbeidslivet i dag, enn kvinner og eldre arbeidstakere. Det er ingen forskjeller mellom sektorene og vi finner få forskjeller når det kommer til utdanningslengde og mellom bransjene.

Ønsker du at din læring i arbeidslivet skal beskrives og dokumenteres?



Figur 45: Svarfordeling på spørsmålet: Ønsker du at din læring i arbeidslivet skal beskrives og dokumenteres? År 2023. N=3134.

Også når det gjelder ønsket om å få dokumentert læring i arbeidslivet er det 30 prosent som svarer at de ikke vet. Andelen som ønsker slike beskrivelser er 45 prosent, altså høyere enn andelen som svarer at de har mulighet for å få sin læring dokumentert. Tilsvarende er andelen som svarer avkrefteende på spørsmålet mindre enn i forrige figur. Det er fortsatt omtrent en fjerdedel som ikke ønsker at læring i arbeidslivet skal kunne beskrives eller dokumenteres. Dette trenger ikke nødvendigvis handle om motvilje, men at man ikke ser poenget med det. Igjen kan dette henge sammen med at det råder usikkerhet rundt hva som egentlig ligger i konseptet.

Oppsummering

I denne delen av årets barometer har vi sett nærmere på hvilke arbeidstakere som deltar i formell utdanning og annen jobbrelatert opplæring, og hvem som tror det er sannsynlig eller usannsynlig at de deltar på slik EVU i fremtiden. Vi har også sett på hvilke årsaker de oppgir for å delta eller ikke delta i formell og ikke-formell kompetanseheving.

Vi ser at det er store forskjeller på hvem som deltar og hvem som ønsker å delta både i formell utdanning og annen jobbrelatert opplæring. De som er interessert i å delta er oftere ansatte som har fullført noe utdanning på høyere nivå fra før, mens både interessen og deltakelsen er lavere blant ansatte som har høyeste fullførte utdanning på grunnskole- eller videregående nivå. Med andre ord, mye vil ha mer. Det at de som har mye fra før også er de som mottar mest kalles ofte for Matteus-effekten, og gjelder også når det er snakk om etter- og videreutdanning.

Den tverrpolitiske enigheten om å satse på etter- og videreutdanning legger stor vekt på at enkeltindivider skal utvikle sin kompetanse. I årets barometer har vi sett at de viktigste årsakene til at ansatte deltar i etter- og videreutdanning er at de ønsker å øke egne kunnskaper innen et felt som interesserer dem, eller at de vil gjøre jobben bedre. Tilsvarende er den viktigste årsaken til at ansatte ikke deltar at de ikke opplever at de trenger det for å gjøre jobben, eller at de ikke føler noe personlig behov for å delta. Når det gjelder formell utdanning, er også mange som sier at de ikke ønsker å gå på skole eller studere igjen.

Digitalisering og grønn omstilling er to av utviklingstrekkene som skal møtes med kompetansehevingen. Vi ser at det kun er en liten del av arbeidstakerne i Norge som tror at

grønn omstilling vil få negative eller positive konsekvenser for egen jobb. Tre av fire arbeidstakere tror ikke det vil få så store konsekvenser, eller vet ikke. Det samme gjelder automatisering: En tredjedel av alle tror at litt av deres arbeidsoppgaver kan automatiseres, men bare 9 prosent tror at halvparten eller mer kan gjøres av en maskin i stedet. Halvparten tror ikke at noen av arbeidsoppgavene deres kan automatiseres. Vi ser at de som tror at automatisering og grønn omstilling angår dem, er noe mer interessert i å delta i EVU, men forskjellen er ikke så veldig stor.

Det er gledelig å se at det i liten grad er institusjonelle barrierer, som mangel på studieplasser eller kvalifikasjoner, eller kostnader som holder ansatte borte fra kompetanseheving. Det er heller ikke så mange som nevner manglende støtte fra arbeidsgiver som hovedårsak. Likevel vil det være vanskeligere å jobbe politisk og institusjonelt for å øke deltakelsen i EVU når begrunnelsene primært er knyttet til den enkeltes personlige ønsker og behov. Samtidig henger sannsynligvis ansattes opplevde behov for, og mulighet til å delta i formell utdanning og annen jobbrelatert opplæring sammen med hvordan etter- og videreutdanning er lagt opp. Det at mye formell kompetanseheving foregår utenfor arbeidslivet og vil kreve et jobb-avbrekk eller i det minste redusert arbeidstid eller investering av mye fritid, kan påvirke ansattes opplevde behov for og mulighet til å delta.

Vedlegg 1. Metode

Bakgrunn

Grunnkonseptet for YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder måle metodene 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 f.eks. Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), eller fra administrative registre.

Om utvalgene

Barometerundersøkelsene har siden vi startet i 2009 blitt gjennomført av Kantar TNS. 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 ute fra slutten av mars til begynnelsen av mai. Datainnsamlingen i 2022 foregikk fra 4. april til 9. mai. Dataene fra 2023 ble samlet inn i perioden 23. mars til 24. april.

Tabell 1 viser antall respondenter i brutto- og nettoutvalget for perioden 2009–2023. Bruttoutvalget er antall personer som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen og nettoutvalget er antall besvarelser hvert år. I perioden 2009–2023 har vi til sammen fått 46055 besvarelser. Noen respondenter har imidlertid svart på spørreskjemaet flere år, slik at antallet unike respondenter er lavere, ca. 23 450.

Tabell 4: Utvalg og svarprosent. År 2009–2023.

	Bruttoutvalg	Nettutvalg	Svarprosent
2023	9711	3147	32 %
2022	14714	4066	28 %
2021	9546	3150	33 %
2020	7672	2903	38 %
2019	9043	3185	35 %
2018	10014	2928	29 %
2017	8982	3042	34 %
2016	5591	2912	52 %
2015	6815	3099	45 %
2014	6306	3015	48 %
2013	14869	4751	32 %
2012	8797	3169	36 %
2011	9146	3012	33 %
2010	5250	2675	51 %
2009	2062	1001	49 %
Totalt	128518	46055	36 %

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 trukket 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-rapporten²⁸.

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 2 og 3 viser fordelingen til nettoutvalgene for alle år, både uvektet og vektet.

Arbeidslivsbarometerets utvalg er trukket blant arbeidstakere som har arbeid (heltid eller deltid) som hovedaktivitet. Deltidsandelen er lavere i våre utvalg enn i f.eks. 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 av en noe høyere andel ansatte i offentlig sektor, men også 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

²⁸ Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet. Oslo: YS/Arbeidsforskningsinstituttet AFI

Tabell 5: Utvalgets kjennetegn. År 2009-2023. Vektete data.

Vektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
I alt	1001	2675	3012	3169	4847	2985	3058	2912	3042	2928	3185	2906	3150	4066	3147
Menn 18-29 år	12 %	12 %	12 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	6 %	13 %	11 %	10 %	10 %	11 %
Menn 30-44 år	19 %	16 %	16 %	14 %	14 %	12 %	14 %	15 %	15 %	16 %	14 %	14 %	15 %	15 %	16 %
Menn 45-66 år	21 %	23 %	23 %	24 %	23 %	26 %	25 %	24 %	23 %	25 %	25 %	27 %	28 %	28 %	26 %
Kvinner 18-29 år	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	12 %	12 %	15 %	12 %	10 %	10 %	10 %	11 %
Kvinner 30-44 år	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	14 %	14 %	15 %	15 %	13 %	14 %	14 %	15 %	15 %	16 %
Kvinner 45-66 år	18 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	24 %	22 %	22 %	25 %	23 %	23 %	22 %	22 %	20 %
Menn	53 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %	52 %	51 %	51 %	47 %	51 %	52 %	53 %	53 %	53 %
Kvinner	47 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %	48 %	49 %	49 %	53 %	49 %	48 %	47 %	47 %	47 %
Privat sektor	61 %	58 %	0 %		58 %	57 %	55 %	59 %	61 %	59 %	59 %	59 %	58 %	56 %	60 %
Offentlig sektor	33 %	35 %	0 %		36 %	36 %	39 %	37 %	35 %	37 %	37 %	37 %	38 %	40 %	37 %
Offentlig eiet selskap	6 %	6 %	0 %		6 %	7 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Industri	20 %	19 %	19 %	17 %	22 %	23 %	21 %	24 %	25 %	24 %	22 %	21 %	20 %	19 %	20 %
Handel	15 %	12 %	13 %	13 %	8 %	9 %	9 %	8 %	13 %	13 %	8 %	9 %	8 %	7 %	7 %
Service	65 %	69 %	68 %	69 %	70 %	68 %	70 %	68 %	62 %	63 %	70 %	70 %	72 %	74 %	73 %
1-9 ansatte	15 %	11 %	14 %	14 %	11 %	11 %	8 %	11 %	11 %	11 %	11 %	13 %	9 %	10 %	10 %
10-50 ansatte	29 %	30 %	31 %	30 %	27 %	30 %	27 %	27 %	26 %	28 %	27 %	26 %	27 %	25 %	25 %
51+ ansatte	56 %	59 %	55 %	56 %	62 %	60 %	65 %	62 %	63 %	61 %	62 %	62 %	64 %	66 %	64 %
Grunn/videregående	69 %	67 %	66 %	64 %	68 %	63 %	60 %	61 %	60 %	56 %	60 %	60 %	55 %	55 %	55 %
Høyere utdanning	31 %	33 %	34 %	36 %	32 %	37 %	40 %	39 %	40 %	44 %	40 %	40 %	45 %	45 %	45 %
Heltid	81 %	76 %	77 %	74 %	81 %	84 %	86 %	86 %	84 %	83 %	85 %	85 %	86 %	85 %	87 %
Deltid	19 %	24 %	23 %	26 %	19 %	16 %	14 %	14 %	16 %	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	13 %
Midlertidig							5 %	7 %	6 %	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %	5 %
Fagorganisert	64 %	63 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	63 %	62 %	65 %	66 %	65 %	65 %	68 %	67 %

Tabell 6: Nettoutvalgets kjennetegn. År 2009-2023. Uvektede data.

Uvektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
I alt	1001	2675	3012	3169	4751	2985	3099	2912	3042	2928	3185	2903	3150	4066	3147
Menn 18-29 år	7 %	6 %	5 %	4 %	4 %	2 %	3 %	6 %	2 %	2 %	3 %	5 %	4 %	2 %	5 %
Menn 30-44 år	18 %	17 %	17 %	15 %	14 %	11 %	15 %	13 %	18 %	12 %	11 %	15 %	13 %	12 %	11 %
Menn 45-66 år	25 %	25 %	26 %	27 %	32 %	34 %	33 %	31 %	31 %	26 %	33 %	31 %	32 %	35 %	33 %
Kvinner 18-29 år	8 %	8 %	6 %	6 %	6 %	5 %	3 %	8 %	4 %	5 %	8 %	5 %	10 %	5 %	6 %
Kvinner 30-44 år	19 %	18 %	18 %	18 %	16 %	18 %	17 %	18 %	20 %	18 %	18 %	11 %	16 %	17 %	15 %
Kvinner 45-66 år	23 %	26 %	28 %	30 %	27 %	30 %	29 %	24 %	24 %	37 %	28 %	33 %	25 %	29 %	30 %
Menn	50 %	48 %	48 %	46 %	51 %	48 %	51 %	50 %	51 %	40 %	46 %	51 %	49 %	49 %	48 %
Kvinner	50 %	52 %	52 %	54 %	49 %	52 %	49 %	50 %	49 %	60 %	54 %	49 %	51 %	51 %	52 %
Privat sektor	57 %	55 %		57 %	55 %	51 %	52 %	54 %	54 %	51 %	56 %	55 %	56 %	53 %	57 %
Offentlig sektor	37 %	38 %		37 %	39 %	43 %	42 %	41 %	41 %	45 %	40 %	41 %	40 %	43 %	40 %
Offentlig eiet selskap	6 %	7 %		6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Industri	21 %	18 %	18 %	16 %	21 %	19 %	20 %	21 %	20 %	20 %	21 %	19 %	19 %	17 %	19 %
Handel	10 %	11 %	11 %	12 %	7 %	8 %	8 %	7 %	10 %	9 %	7 %	7 %	7 %	6 %	7 %
Service	69 %	71 %	71 %	72 %	72 %	73 %	72 %	72 %	69 %	71 %	72 %	74 %	73 %	77 %	74 %
1-9 ansatte	14 %	11 %	13 %	14 %	10 %	10 %	7 %	9 %	9 %	10 %	11 %	11 %	9 %	9 %	10 %
10-50 ansatte	28 %	30 %	31 %	29 %	27 %	28 %	25 %	26 %	24 %	27 %	26 %	25 %	26 %	24 %	25 %
51+ ansatte	58 %	60 %	56 %	57 %	64 %	62 %	67 %	65 %	68 %	63 %	63 %	63 %	65 %	67 %	65 %
Grunn/videregående	68 %	66 %	63 %	63 %	64 %	51 %	56 %	43 %	36 %	37 %	59 %	51 %	50 %	44 %	54 %
Høyere utdanning	32 %	34 %	37 %	37 %	36 %	49 %	44 %	57 %	64 %	63 %	41 %	49 %	50 %	56 %	46 %
Heltid	81 %	75 %	76 %	74 %	82 %	84 %	86 %	87 %	87 %	83 %	85 %	86 %	86 %	87 %	86 %
Deltid	19 %	25 %	24 %	26 %	18 %	16 %	14 %	13 %	13 %	17 %	15 %	14 %	14 %	13 %	14 %
Midlertidig						4 %	4 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %	4 %	4 %
Fagorganisert	67 %	66 %	65 %	64 %	67 %	68 %	69 %	67 %	68 %	69 %	67 %	68 %	67 %	70 %	68 %

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 kjiqvadrat-tester. Barometerverdiene i 2023 testes mot 2022. Kjiqvadrat-testene 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 enig i den påstanden som vi måler.²⁹ «Vet ikke»-svar og tomme svar er som oftest utelatt fra barometerberegningene.

Konstruksjonen av hver barometerverdi er ytterligere beskrevet under. «Delindikator» og «barometerverdi» er brukt om hverandre.

1. Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet består av fem delindikatorer.

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 ikke problematisk 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 lavere enn 2,5 teller vi som uenige i påstandene. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 2,5.

²⁹ 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.

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. For 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.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av syv delindikatorer.

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 et spørsmål om hvilke påstander som er mest dekkende for ditt syn: i) At man ønsker at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner, ii) at man ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av ens egne prestasjoner, iii) at man ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av virksomhetens resultater. Andelen som har svart alternativ i) eller iii) er summert og er basis for delindikatoren.

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 i) Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt (sentralt) nivå, ii) Tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet, iii) Den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten, eller iv) Vet ikke. Alternativ i) er vektet med 1, mens alternativ ii) er vektet med 0,5. Summen utgjør basis for barometerverdien.

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 «I hvilken grad synes du det burde være åpenhet om lønn på din arbeidsplass?». Svaralternativene er 1) Full åpenhet om

lønn, 2) Delvis åpenhet om lønn, 3) Ingen åpenhet om lønn, 4) Vet ikke / ikke aktuelt. Andelen som enten er for full eller delvis åpenhet er brukt til å lage barometerverdien.

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. De som har svart «vet ikke» er tatt ut av beregningsgrunnlaget. Andelen som mener at inntektsforskjellene bør være mindre eller som nå utgjør barometerverdien.

3. Trygghet og tilknytning

Barometerområdet består av ti delindikatorer.

Delindikatoren **3.1 Lav 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». 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 ikke anser det for å være sannsynlig (svaralternativ 1 og 2).

Delindikator **3.2 – 3.4 og 3.7** er konstruert på tilsvarende måter:

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

3.3 Lav 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 Lav 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 lite 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 1 eller 2 utgjør barometerverdien.

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 ikke 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?».

Delindikator **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 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2023-verdien er basert på andel i 2022).

Delindikatoren **3.10 Arbeidsledighet i AKU.** Barometerverdien er basert på andelen som IKKE er arbeidsledige i aldersgruppen mellom 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2023-verdien er basert på andel i 2022).

4. Likestilt deltakelse

Likestilt deltakelse består av seks delindikatorer.

Delindikator **4.1** er basert på tre spørsmål: «Hvem tar hovedansvaret for følgende arbeidsoppgaver? a) Hus og hjem, b) Omsorgsansvar 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/ekspartner 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». De som svarer «ikke aktuelt» er utelatt fra prosenteringen. 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.

Delindikator **4.2** 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. 2023-verdien er basert på andel i 2022).

4.4 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2023-verdien er basert på andel i 2022).

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. 2023-verdien er basert på andel i 2022).

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, f.eks. 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 tilsvarende resultater fra annen offentlig, tilgjengelig statistikk.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerområdet består av 11 delindikatorer fordelt på tre områder:

a) Fysiske arbeidsforhold

a.1 Sjelden 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 1 eller 2.

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 sjeldnere 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 lavere enn 3,5 teller vi som at de opplever tidspress noen ganger eller sjeldnere. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 3,5.

b.2 Utslitt etter jobb noen ganger eller sjeldnere 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 Stressende arbeid noen ganger eller sjeldnere 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.

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 Selvstendig jobb 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 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 gjennomsnittsbetvarelsen 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 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?*

Delindikatoren 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.

6. Kompetanse

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

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

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. Delindikatoren 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. 2023-verdien er basert på andel i 2022). 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. 2023-verdien er basert på andel i 2022). 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. Bransje, uvektet antall per år

Tabell 7: Uvektet N per bransje per år. År 2022 og 2023.

Bransje	Uvektet N	
	2022	2023
Offentlig sentralforvaltning og sosialtj.	569	392
Barnehage/skole	531	392
Helsetjenester	474	360
Pleie og omsorg	119	108
Forsvar/politi/ rettsvesen/vakthold	93	67
Industri/teknikk	266	224
Bygg/anlegg	198	186
Varehandel/butikk	249	221
Transport/samferdsel	222	187
Kultur/idrett/organisasjoner	110	73
Reiseliv/hotell/restaurant/servering	77	62
Telekommunikasjon/IT	195	148
Bank/forsikring/finans	152	110
Forretn. service/tjenester/media/PR	186	140
Olje/gass/energi	192	155
Annet, kort utd.	182	168
Annet, lang utd.	234	141
Totalt	4049	3134