



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2026:

Psykisk helse, tilrettelegging og sykenærvær

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



YS Arbeidslivsbarometer 2026

Norsk arbeidsliv 2026: Psykisk helse, tilrettelegging og sykenærvær

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

August 2026

Omslagsillustrasjon: Kjersti Synneva Moen

Ansvarlig utgiver:

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Lakkegata 23, 0187 Oslo

YS-leders forord

YS har samarbeidet med Arbeidsforskningsinstituttet AFI (OsloMet) om Arbeidslivsbarometeret helt siden 2009. Arbeidslivsbarometeret hjelper oss å forstå hvordan det står til i arbeidslivet og hva arbeidstakerne mener om viktige spørsmål. Vi er stolte av at Arbeidslivsbarometeret gir oss det viktigste kunnskapsgrunnlaget om tilstanden i arbeidslivet for 18. året på rad.



De fleste av oss har det bra på jobb, viser YS Arbeidslivsbarometer for 2026. Det er høy oppslutning om arbeidslivmodellen og de grunnleggende institusjonene. Likevel vekker flere utviklingstrekk bekymring.

Mens arbeidstakerne støtter arbeidslivmodellen og ønsker å være fagorganisert, er færre villige til å stille som tillitsvalgt. Tillitsvalgte opplever i mindre grad å bli møtt med respekt, ha innflytelse og handlingsrom.

Blant yngre arbeidstakere, og da særlig menn, er det en økning i støtten til mer individualistisk og prestasjonsbasert lønnsdannelse. Dette er utviklingstrekk fagbevegelsen må ta på alvor.

Belastningene i arbeidslivet er skjevt fordelt, viser YS Arbeidslivsbarometer for 2026. Unge, lavtlønte og ansatte i utsatte bransjer opplever større usikkerhet enn før. De rapporterer om mer risikofyllt arbeid og mener de utsettes for større, psykisk belastning sammenlignet med andre grupper arbeidstakere.

De psykososiale arbeidsmiljøutfordringene får stadig større betydning. Ansattes helse, motivasjon og tilknytning til arbeidslivet henger tett sammen med arbeidsmiljøet. Sosiale og organisatoriske faktorer på jobb har større betydning i hverdagen. Det er viktig for YS å forhindre at vi får et arbeidsliv preget av A- og B-lag.

Likestillingen mellom kvinner og menn utvikler seg i riktig retning, men har stagnert noe de siste årene. Kvinner og menn deler mer på ansvaret for familieliv og husarbeid enn før, men kvinnene tar fortsatt mest ansvar for planlegging og koordinering. Vi har fortsatt betydelige kjønnsforskjeller, både i arbeidslivet og i balansen mellom arbeid og familieliv, ifølge YS Arbeidslivsbarometer for 2026.

Fagbevegelsen må bidra til å styrke rekrutteringen av tillitsvalgte, utvikle gode, psykososiale arbeidsmiljøer, sikre kompetanseutvikling og redusere forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere.

Med vennlig hilsen

Hans-Erik Skjæggerud

YS-leder

YS ARBEIDSLIVS- BAROMETER 2026

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



FAGFORENINGENES LEGITIMITET

Færre vil bli tillitsvalgte

Andelen som er positive til fagforeningsmedlemskap er fortsatt høy.

Samtidig ønsker færre å bli tillitsvalgte, og tillitsvalgte rapporterer over tid om mindre innflytelse og respekt fra ledelsen.

side 13

TRYGGHET OG TILKNYTNING

Fortsatt bekymret for egen helse

Tryggheten i arbeidslivet er fortsatt høy, og færre frykter utenforskap.

Samtidig er bekymringen for egen helse og arbeidsevne fortsatt historisk høy, særlig blant unge arbeidstakere.

side 31

LIKESTILT DELTAKELSE

Kvinner gjør mer av det usynlige arbeidet hjemme

Kjønnslikestillingen har fortsatt å utvikle seg i retning av en mer lik fordeling av deltakelse i arbeidsliv, husarbeid og omsorgsarbeid. Likevel utfører kvinner fortsatt størstedelen av det usynlige koordineringsarbeidet i hjemmet.

Over halvparten av deltidsansatte jobbet det siste året utover avtalt arbeidstid, som oftest for å stille opp for kollegaer eller fordi de trengte pengene.

side 43

Liker kollektiv lønnsdannelse

Oppslutningen om tariffavtaler og kollektiv lønnsdannelse er fortsatt høy på tvers av politiske skillelinjer. Samtidig er yngre arbeidstakere, særlig unge menn, mest positive til prestasjonsbasert lønn.

side 23

Opplevelsen av mening og mestring faller

Arbeidsvilkårene er i stor grad stabile, og tidspresset har avtatt, men det er tydelige forskjeller mellom grupper, der unge oftere rapporterer risikofyllt arbeid og enkelte yrker og demografiske grupper opplever høyere tidspress. Samtidig har opplevelsen av mening og mestring falt til sitt laveste nivå i måleperioden.

side 51

Økt tilrettelegging men færre får brukt kompetansen sin

Flere opplever at arbeidsgiver legger til rette for kompetanseutvikling, men færre mener de har tilstrekkelig kompetanse, med klare forskjeller der eldre rapporterer bedre bruk av egen kompetanse enn yngre, og lavinntekts- og kortutdanningsgrupper rapporterer dårligere muligheter.

Samtidig har interessen for formell videreutdanning falt, mens ikke-formell opplæring øker, i et arbeidsliv preget av økte forventninger til automatisering og kunstig intelligens som stiller større krav til kontinuerlig kompetanseutvikling.

side 61



Del 2: Psykisk helse, tilrettelegging og sykenærvær

Psykiske plager, utmattelse og psykososiale belastninger er særlig utbredt blant unge arbeidstakere og varierer betydelig mellom bransjer.

Arbeidsplassene har langt større mulighet til å tilrettelegge ved kortvarige enn ved langvarige helseutfordringer, samtidig som mange ledere mangler tid og kompetanse til oppfølging.

Sykenærvær er vanlig i norsk arbeidsliv og gjenspeiler både engasjement og ansvarsfølelse, men kan også være et tegn på bemanningsutfordringer og høyt arbeidspress.

side 75

Innholdsfortegnelse

YS-leders forord	3
Hovedpunkter i årets rapport.....	4
Forskernes forord	8
Hvordan lese denne barometerrapporten	9
Ulikheter i arbeidslivet	11
1. Fagforeningenes legitimitet	13
Nedgang i andelen arbeidstakere som ønsker å bli tillitsvalgte	14
Tid, manglende interesse og ansvarsbyrde årsaker til at medlemmer ikke vil bli tillitsvalgte....	15
Fortsatt nedgang i andelen tillitsvalgte som opplever respekt og innflytelse	16
Sammenheng mellom andel medlemmer og tillitsvalgte på arbeidsplassen	19
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	23
Høyest oppslutning om prestasjonsbaserte lønnstillegg blant unge menn	24
Høyest oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger og arbeidslivet blant arbeidstakere på venstresiden	26
Mindre forskjeller i oppslutningen om koordinert, kollektiv lønnsdannelse blant LO-, YS- og Unio-medlemmer	27
3. Trygghet og tilknytning	31
Bekymringene for egen helse størst blant unge, lavtlønte og ansatte i utsatte bransjer	32
Størst jobbusikkerhet blant unge og ansatte i utsatte bransjer	38
Oppsummering	41
4. Likestilt deltakelse	43
Kvinner tar mest ansvar for kommunikasjon og planlegging	43
Mange deltidsansatte jobber utover avtalt stillingsprosent	45
Oppsummering	49
5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	51
Unge arbeidstakere rapporterer mest risikofylt arbeid	52
Tidspress er høyest midt i yrkeslivet.....	55
Fortsatt nedgang i graden av mening og positive utfordringer.....	58
Oppsummering	59
6. Kompetanse	61
Status 2026: Stabile nivåer, men tydelige utviklingstrekk.....	61
Færre opplever at innsats og kompetanse blir verdsatt på jobb	62
Eldre arbeidstakere opplever i større grad å få brukt kompetansen sin	63
Opplevelse av tilstrekkelig kompetanse har falt over tid.....	63
Økt tilrettelegging for kompetanseutvikling på arbeidsplassen	65
Under halvparten opplever å få tilstrekkelig opplæring	66
Fallende interesse for etter- og videreutdanning	67
Deltagelse i kompetanseutvikling er lavest blant arbeidstakere med kort utdanning	69

Automatisering og kunstig intelligens preger stadig flere arbeidsplasser.....	71
Oppsummering	73
Del 2 Psykisk helse, tilrettelegging og sykenærvær.....	74
Unge og arbeidstakere i midtlivsfasen er mest utsatt for psykiske plager og utmattelse.....	75
Hver fjerde arbeidstaker med sykefravær knytter det til psykososiale arbeidsforhold	79
Én av ti føler seg ofte ensom på jobb, én av tre opplever ensomhet av og til	84
Virksomhetene tilrettelegger, men mangler rammer for de som trenger det over tid	86
Kvinner jobber syke oftere enn menn, og grunnen kommer ofte utenfra	90
Oppsummering og implikasjoner for IA-arbeidet	93
Referanser.....	95
Vedlegg 1. Metode.....	98
Bakgrunn	98
Om utvalgene.....	98
Signifikanstesting av forskjeller mellom år	102
Beregning av barometerverdier	102
Vedlegg 2. Antall svar per bransje	110

Forskernes forord

Med 2026-utgaven markerer YS Arbeidslivsbarometer sitt attende år som en sentral trykkmåler for det norske arbeidslivet. Gjennom dette langvarige samarbeidet mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet, har vi bygget en unik tidsserie med data som er blitt en viktig ressurs for forskere, utredere og den offentlige samfunnsdebatten. Barometerets styrke ligger i dets tosidighet: evnen til å avdekke robuste, langsiktige trender, kombinert med ferske data som fanger opp de raske skiftningene i et arbeidsliv i kontinuerlig endring.

I årets rapport bygger vi videre på fjorårets tematikk om arbeidshelse og sykefravær, og retter blikket mot forhold som står sentralt i det pågående arbeidet med inkluderende arbeidsliv (IA). Et inkluderende arbeidsliv forutsetter at arbeidsplassene evner å ivareta ansatte også når helsen svikter. I årets undersøkelse har vi valgt å løfte frem tre sentrale temaer knyttet til dette. For det første ser vi nærmere på arbeidstakernes psykiske helse og det psykososiale arbeidsmiljøet. Psykiske plager er en av de største enkeltårsakene til sykefravær i Norge, og kunnskap om hvordan arbeidsmiljøet påvirker den mentale helsen er viktig for å kunne sette inn treffsikre tiltak. For det andre undersøker vi tilrettelegging på arbeidsplassen fra både ansattes og lederes perspektiv. I hvilken grad disse perspektivene sammenfaller, og deres opplevde mulighetsrom, er viktig for å belyse hvordan samarbeidet om forebygging og oppfølging kan styrkes. For det tredje kartlegger vi omfanget av sykenærvar, det vil si at ansatte møter på jobb til tross for sykdom, og vi spør hvorfor de velger å gjøre det. Sykenærvar har fått mindre oppmerksomhet enn sykefravær i norsk forskning, men kan ha betydelige konsekvenser både for den enkeltes helse og for arbeidsplassens kultur. Dataene er hentet fra et representativt utvalg av norske arbeidstakere og er samlet inn våren 2026.

Prosjektet er finansiert av YS, mens AFI har det fulle faglige og forskningsmessige ansvaret. En vellykket gjennomføring er avhengig av innsatsen fra mange. Vi ønsker å rette en stor takk til YS' styringsgruppe for deres engasjement og verdifulle bidrag gjennom hele prosessen. Styringsgruppen har bestått av Håvard Lismoen (YS), Mirjam Kathrin Sorge Folkvord (YS), Jens B. Jahren (YS), Hege Herø (YS), Karen Johanne Østli (YS), Heidi Amalie Bang (Negotia), Raymond Midtgård (SAFE), Unni Sorter (AVYO), Martin Finstad (Riksrevisjonen), Arve Sigmundstad (Parat), Josefine Wærstad (YTF) og Øystein Holm Hågensen (Delta).

Arbeidsgruppen ved AFI har i år bestått av Elin Moen Dahl, Karl Ingar Kittelsen Røberg, Elisabeth Nørgaard og meg, Karoline Brobakke Seglem. Vi vil også takke Katrine Ziesler, Sarah Salameh, Toril Sandnes og Kien Nguyen ved AFI for deres hjelp med å ferdigstille rapporten. Magne Bråthen og Heidi Enehaug har vært AFIs interne kvalitetssikrere.

Ansvaret for tolkningene som presenteres, og eventuelle feil eller mangler, påhviler forfatterne alene.

Oslo, juni 2026

Karoline Brobakke Seglem

Prosjektleder

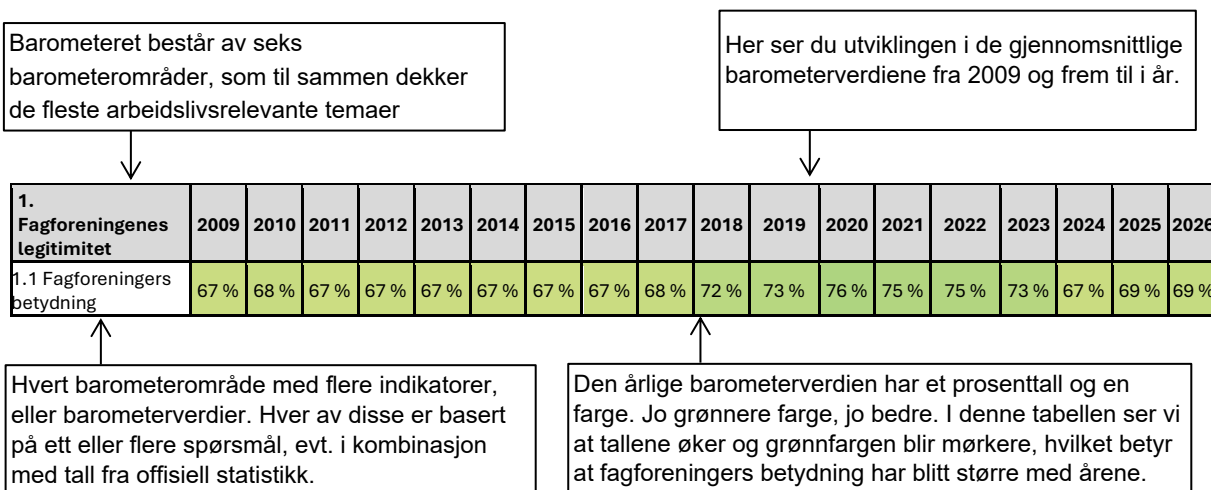
Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet

Hvordan lese denne barometerrapporten

YS Arbeidslivsbarometer er bygget opp rundt seks barometerområder:

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

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



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

Dette betyr at skalaens logikk tilpasser seg typen spørsmål:

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

Tolkning av n (antall observasjoner): I tabeller og figurer angir n antallet personer som har besvart spørsmålet eller inngår i datagrunnlaget. n er uvektet og gjenspeiler det faktiske antallet respondenter, mens resultatene er vektet for å være representative for populasjonen.

Der n oppgis som et intervall, for eksempel $n = 200\text{--}300$ for kategorien 'kvinner', betyr dette at antallet respondenter har variert innenfor dette spennet over de målepunktene som inngår i analysen.

Endringer over tid: Barometerverdier for 2026 som er statistisk signifikant¹ endret fra 2025, er markert med en stjerne (*).

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

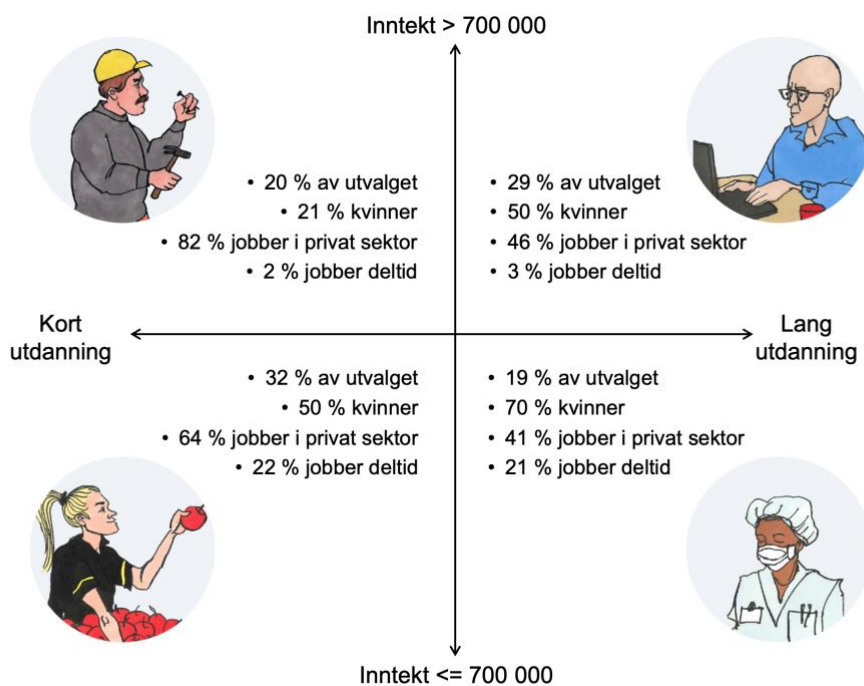
Ulikheter i arbeidslivet

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 700 000 kr.

De fire arbeidslivene illustrerer vi slik:



Figur 1 Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønn, sektor og deltid. År 2026, (n = 3665–4475).

Arbeidstakere med kort utdanning og lav inntekt, samt de med lang utdanning og høy inntekt, utgjør de største gruppene også i årets utvalg (henholdsvis 32 og 29 prosent). Begge gruppene har en balansert kjønnsfordeling, men i gruppen med kort utdanning og lav lønn jobber en større andel (64 prosent) i privat sektor, og deltid (22 prosent). Øverst på den andre diagonalen finner vi de som har kort utdanning og høy lønn. Dette er et arbeidslivssegment der menn dominerer (79 prosent) og hvor de fleste jobber i privat sektor (82 prosent) og få jobber deltid (2 prosent). I gruppen med lang utdanning og lav lønn finner vi flest kvinner (70 prosent) og flere i offentlig sektor (59 prosent). Det er også en relativt høy andel som jobber deltid (21 prosent).

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 2009–2026. 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	2024	2025	2026
1.1 Fagforeningers betydning	67 %	68 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	68 %	72 %	73 %	76 %	75 %	75 %	73 %	67 %	69 %	69 %
1.2 Fagforeninger problematisk	15 %	14 %	13 %	13 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %	11 %	13 %	11 %	12 %	13 %	13 %	11 %	14 %	13 %
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	82 %	81 %	80 %	80 %	80 %	78 %	80 %	78 %	78 %	80 %	80 %	82 %	82 %	83 %	82 %	81 %	85 %	86 %
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt** *	32 %	31 %	31 %	31 %	29 %	33 %	33 %	30 %	30 %	28 %	33 %	35 %	32 %	30 %	30 %	33 %	32 %	26 %
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	70 %	73 %	77 %	65 %	73 %	66 %	71 %	64 %	68 %	68 %	64 %	65 %	55 %	57 %	63 %	58 %	55 %	54 %

*Signifikant endring fra 2025. **Blant medlemmer som ikke har hatt verv før.

1. Fagforeningenes legitimitet

- Over to tredjedeler mener at fagforeninger har stor betydning.
- Den positive holdningen til fagforeningsmedlemskap fortsetter i 2026.
- Det har vært en nedgang i andelen fagforeningsmedlemmer som ønsker å bli tillitsvalgte fra 2025 til 2026.
- Tid, manglende interesse og ansvarsbyrde er de vanligste årsakene til at medlemmer ikke ønsker å bli tillitsvalgte.
- Den negative utviklingen i tillitsvalgtes opplevelse av respekt fra ledelsen og innflytelse fortsetter.

Fagforeninger, i samarbeid med arbeidsgiverforeninger og staten, tilskrives en sentral rolle når det gjelder å håndtere fremtidige utfordringer i arbeidslivet, slik som demografiske endringer, teknologisk utvikling, grønn omstilling og globalisering (NOU 2021:9). Både Arbeidslivsbarometeret og andre undersøkelser viser at oppslutningen om fagforeningers rolle i norsk arbeidsliv er høy (Nergaard, 2020). Samtidig viser flere undersøkelser at fagforeningenes lokale ledd, altså de tillitsvalgte på virksomhetsnivå, tilskrives en beskjeden rolle når det gjelder å løse utfordringer knyttet til blant annet reduksjon av klimautslipp og digitaliseringsprosesser (Dahl og Hagen, 2022; Røberg mfl., 2025). Andre undersøkelser viser en tendens til at tillitsvalgtes rolle som strategisk samarbeidspartner for ledelsen har blitt svekket, og at partssamarbeidet i større grad overlates til HR (Hagen og Dahl, 2024; Hagen og Dahl, 2023; Trygstad mfl., 2021). Disse funnene understreker behovet for fortsatt å følge med på utviklingen i fagforeningenes legitimitet, både på nasjonalt nivå og på virksomhetsnivå.

Barometerområdet *fagforeningenes legitimitet* handler om holdninger til fagforeninger, fagforeningsmedlemskap og tillitsverv. Vi er blant annet interessert i hvor stor betydning fagforeninger anses å ha på viktige områder som lønn, medbestemmelse og arbeidsforhold. Andelen som mener at fagforeninger har stor betydning har ligget rett under 70 prosent de siste tre årene. Dette tilsvarer nivået fra 2009 til 2017, før en periode med høyere oppslutning mellom 2018 og 2023.

Vi er også opptatt av hvor mange som anser fagforeninger som problematiske, i form av at de har for mye makt, er konfliktskapende og opptrer som bremseklosser for omstilling og modernisering på arbeidsplassen. Andelen som mener at fagforeninger er problematiske har ligget mellom 11 og 15 prosent i hele måleperioden. Endringen fra 13 til 14 prosent fra 2025 til 2026 er ikke statistisk signifikant.

Andel arbeidstakere som er medlem av en fagforening, eller som kan tenke seg å bli det, er også et sentralt mål på fagforeningers legitimitet i et land. Her har vi sett en jevn oppgang siden 2018. I 2025 var det rekordmange som var positivt innstilt til å bli medlem av en fagforening. Den positive holdningen til fagforeningsmedlemskap vedvarer i 2026 hvor andelen er 86 prosent.

For at fagforeninger skal kunne ha et ord med i laget på arbeidsplassen er det viktig at noen ønsker å være tillitsvalgt. Utviklingen i andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgte har de siste 10 årene vært preget av 3- og 2- årsperioder med oppgangstid og nedgangstid. I nedgangsperiodene 2016 til 2018 og 2022 til 2023 var andelen 30 prosent eller lavere. I oppgangsperiodene 2019 til 2021 og 2024 til 2025 lå andelen mellom 32 og 35 prosent. I 2026 er det 26 prosent av fagforeningsmedlemmene som ønsker å bli tillitsvalgt. Om dette er et enkelttilfelle eller starten på en ny trend kan vi ikke vite sikkert før om et par år.

Vi er også interessert i hvordan det oppleves å være tillitsvalgt. Andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen har hatt en nedgang fra målingen startet i 2009. Den høyeste andelen ble målt i 2011, da den var på 77 prosent. De siste fire årene har andelen sunket fra 63 prosent i 2023 til 54 prosent i 2026. Hva som kan være årsakene til nedgangen vil være et av temaene i dette kapittelet.

Nedgang i andelen arbeidstakere som ønsker å bli tillitsvalgte

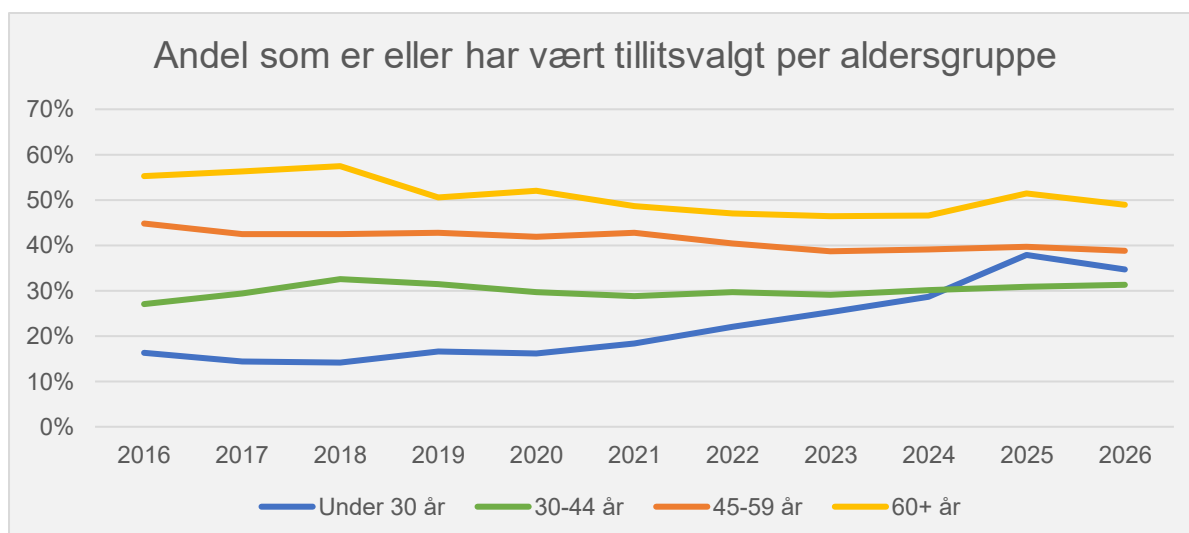
Selv om den positive holdningen til fagforeningsmedlemskap vedvarer, viser årets barometer en nedgang i andelen medlemmer som ønsker å bli tillitsvalgte fra 2025 til 2026. En av faktorene som kan spille inn på ønsket om å bli tillitsvalgt, er alder. Vi undersøker her om interessen synker i alle aldersgruppene eller om det er noen grupper som skiller seg ut.

Over flere år har andelen som ønsker et tillitsverv, og som ikke tidligere har hatt det, vært størst blant de yngste arbeidstakerne og avtatt med alder. Fra 2025 til 2026 finner vi en signifikant nedgang blant arbeidstakere under 30 år. Vi ser også en tendens til nedgang blant arbeidstakere i gruppen 30-44 år, men her er ikke endringen signifikant. Funnene kan tyde på at nedgangen drives av arbeidstakere under 45 år. Om nedgangen er et enkelttilfelle eller representerer en ny trend kan vi ikke vite sikkert før om et par år.

Det er også viktig å huske på at barometerverdi 1.4 (se Barometerverdi 1) er basert på svar fra fagforeningsmedlemmer som ikke har tillitsverv i dag og som heller ikke har hatt det tidligere. Det vil si at de mest ivrige medlemmene faller utenfor dette målet fordi de enten har eller har hatt et tillitsverv før. Hvis andelen nåværende og tidligere tillitsvalgte øker, vil dette kunne forklare hvorfor interessen synker i den gjenværende medlemsmassen. Det er derfor nyttig å se på aldersfordelingen også blant dagens og tidligere tillitsvalgte.

Når det gjelder nåværende og tidligere tillitsvalgte (heretter tillitsvalgte) har andelen vært høyest blant de eldste arbeidstakerne og lavere i yngre aldersgrupper (se figur 2). Mønsteret er altså motsatt av hva vi fant når det gjaldt interessen for å påta seg et verv. En mulig forklaring er at mange eldre arbeidstakere som ønsket å bli tillitsvalgt allerede har realisert dette ønsket, mens yngre arbeidstakere ikke har rukket å påta seg et verv ennå.

De to siste årene ser vi at andelen tillitsvalgte blant arbeidstakere under 30 år har blitt høyere enn andelen blant de mellom 30 og 44 år. Siden 2018 har andelen blant de yngste økt jevnt, fra 14 til 38 prosent. Selv om vi ser en svak nedgang fra 2025 til 2026, er ikke endringen statistisk signifikant. Ettersom vi ikke finner en økning i andelen tillitsvalgte er det vanskelig å bruke dette resultatet til å forklare nedgangen i interesse fra 2025 til 2026. Det kan likevel hende at den relativt høye andelen unge tillitsvalgte de siste årene har bidratt til å redusere rekrutteringsgrunnlaget blant de yngste medlemmene.



Figur 2 Andel som er eller har vært tillitsvalgte. År 2016-2026. Under 30 år (n = 126-324), 30-44 år (n = 606-1031), 45-59 år (n = 948-1761) og 60+ år (n = 363-867).

Tid, manglende interesse og ansvarsbyrde årsaker til at medlemmer ikke vil bli tillitsvalgte

De fagforeningsmedlemmene som oppgir at de ikke ønsker å påta seg et tillitsverv, får spørsmål om hva som er årsakene. Den vanligste begrunnelsen er at et tillitsverv tar for mye tid (se figur 3). Andelen som svarer dette, har sunket fra 50 til 46 prosent det siste året. Nedgangen skyldes i hovedsak at færre arbeidstakere over 45 år oppgir tidsbruk som hindring.

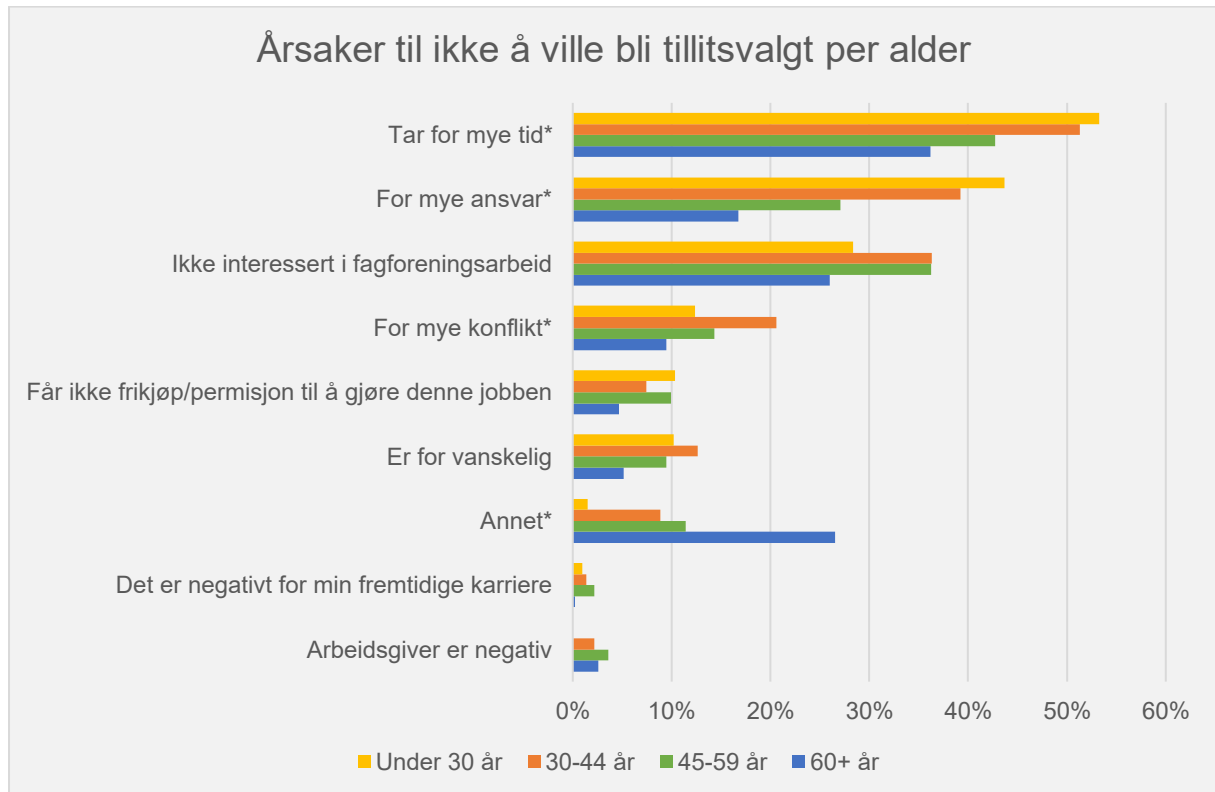
Når det gjelder de andre årsakene er det ingen signifikante endringer fra 2025 til 2026. Den årsaken nest flest arbeidstakere oppgir, er at de mangler interessen for fagforeningsarbeid. I 2026 er det 33 prosent som oppgir dette som årsak. Videre svarer 30 prosent at det å være tillitsvalgt innebærer for mye ansvar. Mellom 10 og 15 prosent svarer at de ikke ønsker et tillitsverv på grunn av for mye konflikt, at det oppleves som for vanskelig eller av andre grunner. Åtte prosent svarer at de ikke får frikjøp eller permisjon til å utføre tillitsvalgtarbeid. Bare noen få prosent svarer at årsaken er at arbeidsgiver er negativ eller at det å være tillitsvalgt er negativt for den fremtidige karrieren.



Figur 3 Årsaker til ikke å ville bli tillitsvalgt. År 2025 (n = 1394) og 2026 (n = 2260).

Hvilke årsaker som er vanligst for å ikke ønske å påta seg et tillitsverv kan variere mellom ulike aldersgrupper. Figur 4 viser tallene for 2026. Aldersgruppen 30 til 44 år skiller seg ut ved oftere å oppgi for mye konflikt som en barriere. Blant de over 60 år er det flere som svarer «andre grunner». Her oppgis alder, at man snart blir pensjonist og at det er yngre arbeidstakeres tur til å ta over.

Figur 4 viser videre at arbeidstakere under 45 år oftere enn eldre oppgir tidsbruk og ansvar som årsaker til at de ikke ønsker tillitsverv. Andelen arbeidstakere under 30 år som oppgir disse begrunnelsene ligger på samme nivå som i 2025. Økt bekymring for tidsbruk eller ansvar kan derfor ikke forklare nedgangen det siste året i ønsket om å bli tillitsvalgt.



Figur 4 Årsaker til at man ikke ønsker å bli tillitsvalgt per aldersgruppe. År 2026. Under 30 år (n = 101), 30-44 år (n = 532), 45-59 år (n = 1040) og 60+ år (n = 587).

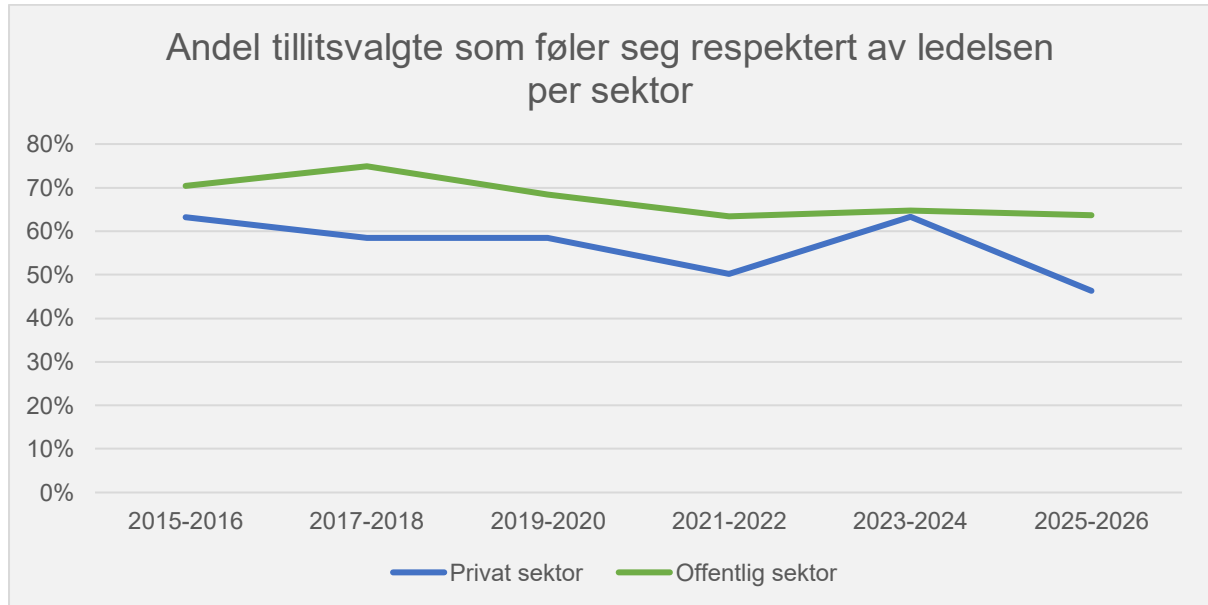
Oppsummert viser figur 3 og 4 at barrierene for å påta seg et tillitsverv hovedsakelig knytter seg til tid, manglende interesse og ansvarsbyrde. Få peker på negativ arbeidsgiverholdning, manglende permisjon/frikjøp eller karrieremessige ulemper. Dette tyder på at utfordringen ikke først og fremst skyldes konflikt mellom partene, men at tillitsvervet konkurrerer om tid og oppmerksomhet med andre arbeidsoppgaver. Det kan derfor være fornuftig å vurdere tiltak som gir bedre rom for tillitsvalgtarbeid i arbeidshverdagen, og som senker terskelen for å påta seg vervet.

Fortsatt nedgang i andelen tillitsvalgte som opplever respekt og innflytelse

Barometeret har over tid vist en nedgang i andelen tillitsvalgte som opplever å bli respektert av ledelsen. Fra 2011 til 2026 har andelen sunket fra 77 til 54 prosent. Det er bare svar fra nåværende tillitsvalgte som inngår i barometerverdien. I det følgende undersøker vi om

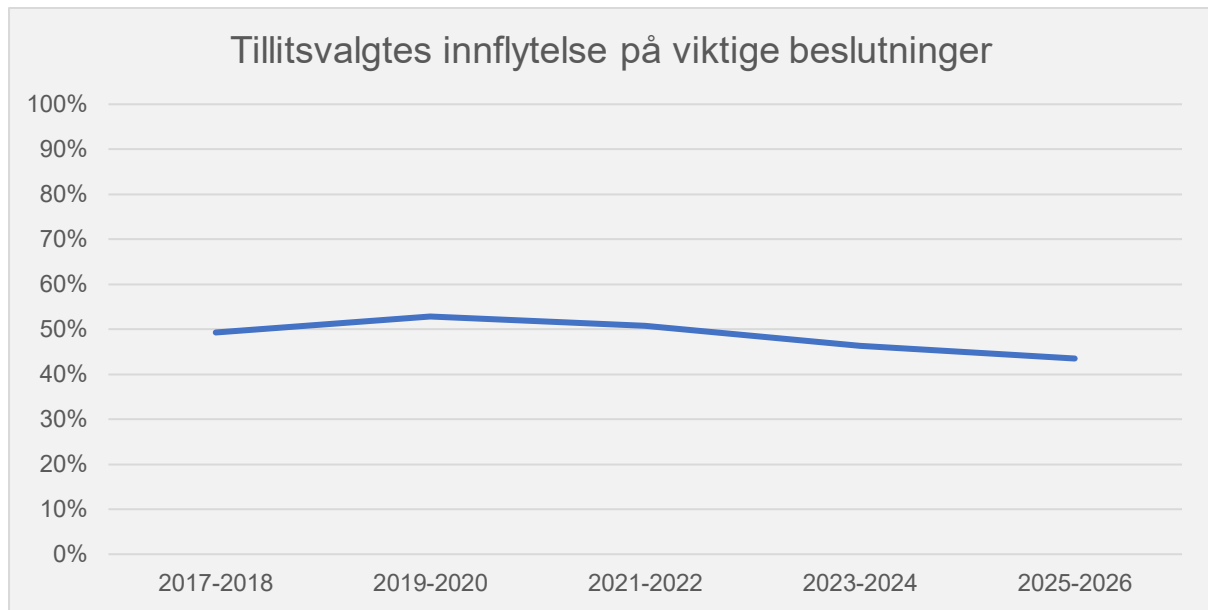
utviklingen har vært den samme i offentlig og privat sektor. Ettersom det er relativt få tillitsvalgte per år, har vi valgt å slå sammen data for to og to år.

Figur 5 viser utviklingen fra 2015 til 2026. Vi ser at andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen gjennomgående har vært høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Vi ser en gradvis nedgang fra 2015 til 2022 i begge sektorene. Fra 2022 til 2026 ligger andelen i offentlig sektor stabilt rundt 65 prosent. I privat sektor er det først en økning i andelen fra 50 prosent i 2021/2022 til 63 prosent i 2023/2024. Deretter synker andelen til 45 prosent i 2025/2026. Nedgangen de siste årene ser i hovedsak ut til å være knyttet til privat sektor.



Figur 5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. År 2015–2026. Privat sektor (n = 99–154) og offentlig sektor (n = 203–269).

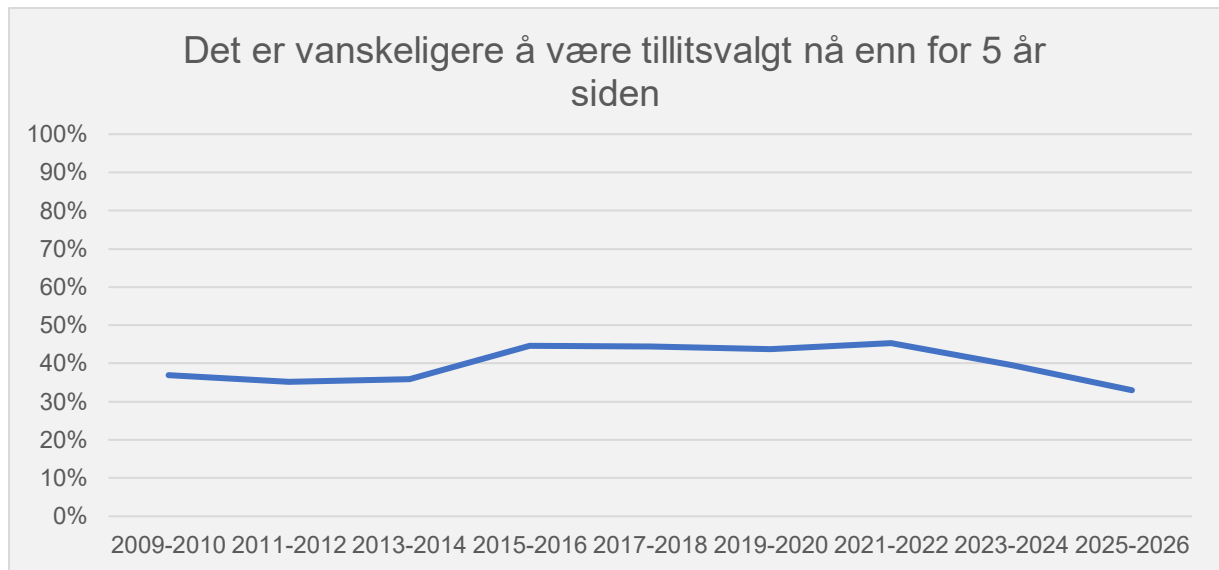
En av de tillitsvalgtes viktigste oppgaver er å representere medlemmenes interesse overfor ledelsen. I tillegg til påstanden om respekt ble nåværende tillitsvalgte bedt om å vurdere påstanden: «Som tillitsvalgt opplever jeg at jeg har innflytelse på viktige beslutninger for virksomheten». Også her har vi slått sammen svarene i toårsperioder for å sikre tilstrekkelig statistisk grunnlag. Figur 6 viser en nedgang i andelen tillitsvalgte som er enige eller sterkt enige i at de har innflytelse på viktige beslutninger. Andelen har sunket fra 53 prosent i 2019/2020 til 43 prosent i 2025/2026.



Figur 6 Andelen som er sterkt enige eller enige i at tillitsvalgte har innflytelse på viktige beslutninger i virksomheten. År 2017–2026 (n = 473–641).

Svekket innflytelse på beslutninger kan bidra til at tillitsvalgtrollen oppfattes mindre viktig og meningsfull, både for de tillitsvalgte selv og for medlemmene. Funn fra Medbestemmelsesbarometeret 2024 peker i samme retning. Her svarer 26 prosent av arbeidstakere at tillitsvalgte har fått mindre innflytelse på saker som er viktige for medlemmene, mens bare 16 prosent mener tillitsvalgte har fått mer innflytelse (Dahl og Hagen, 2024). Opplevelsen av at tillitsvalgte har mindre innflytelse kan være en medvirkende årsak til at færre ønsker å påta seg vervet.

Den tredje påstanden nåværende tillitsvalgte ble bedt om å vurdere var: «Det er vanskeligere å være tillitsvalgt nå enn for 5 år siden». Figur 7 viser utviklingen i andelen som er sterkt enige eller enige i påstanden. Mellom 2009 og 2014 lå andelen relativt stabilt rundt 35 prosent. Fra 2013 til 2016 så vi en økning til 45 prosent. Andelen holdt seg på samme nivå frem til 2022. Etter 2022 finner vi imidlertid en tydelig nedgang. I 2021/2022 var det 45 prosent av de tillitsvalgte som opplevde det som vanskeligere å være tillitsvalgte enn fem år tidligere. I 2025/2026 har andelen sunket til 33 prosent. I motsetning til de to foregående analysene tyder dette på at det oppleves lettere å være tillitsvalgt nå enn tidligere. Vi tar her forbehold om at vi ikke vet hvor lenge de tillitsvalgte har hatt vervet, eller i hvilken grad det er de samme tillitsvalgte som svarer nå som i 2021 og 2022.

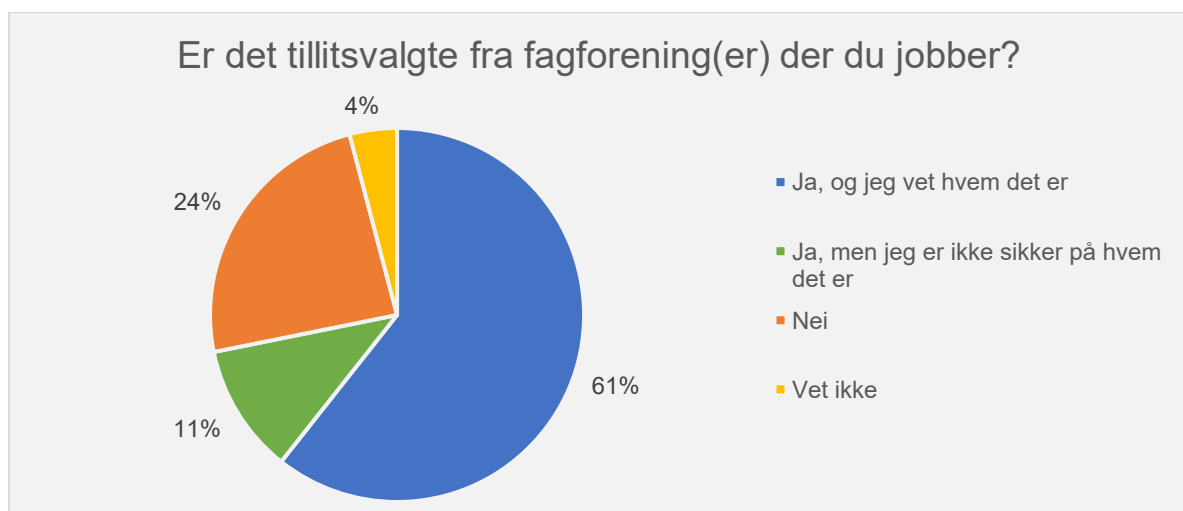


Figur 7 Andelen som er sterkt enige eller enige i at det er vanskeligere å være tillitsvalgt nå enn for 5 år siden. År 2009–2026 (n = 294–680).

Sammenheng mellom andel medlemmer og tillitsvalgte på arbeidsplassen

Hvorfor er det viktig at noen ønsker å bli tillitsvalgte? Dette er det flere grunner til. En av de tillitsvalgtes oppgaver er å bringe medlemmenes synspunkter til ledelsen på arbeidsplassen. En annen oppgave er å bringe medlemmenes synspunkter til tillitsvalgte på høyere nivåer i virksomheten, eller til fagforeningen på nasjonalt nivå. Tillitsvalgte kan også fungere som kanal for videreformidling av fagforeningens politikk til medlemmene. De tillitsvalgte blir dermed et viktig mellomledd som gjør det enklere for ledelsen og fagforeningen å få innsikt i medlemmenes synspunkter, og omvendt. Hvorvidt det er tillitsvalgte til stede på en arbeidsplass har også betydning for mulighetene til å danne et lokalt partssamarbeid mellom ledelse og fagforening.

I årets barometer har vi spurt arbeidstakerne om det finnes tillitsvalgte fra fagforening(er) der de jobber. Figur 8 viser at 72 prosent av arbeidstakerne jobber på en arbeidsplass med tillitsvalgte. Av disse oppgir 61 prosent at de vet hvem den tillitsvalgte er, mens 11 prosent er usikre. Omtrent en fjerdedel svarer at det ikke er tillitsvalgte der de jobber. I tillegg er det 4 prosent som er usikre på hvorvidt det finnes tillitsvalgte på arbeidsplassen eller ikke.



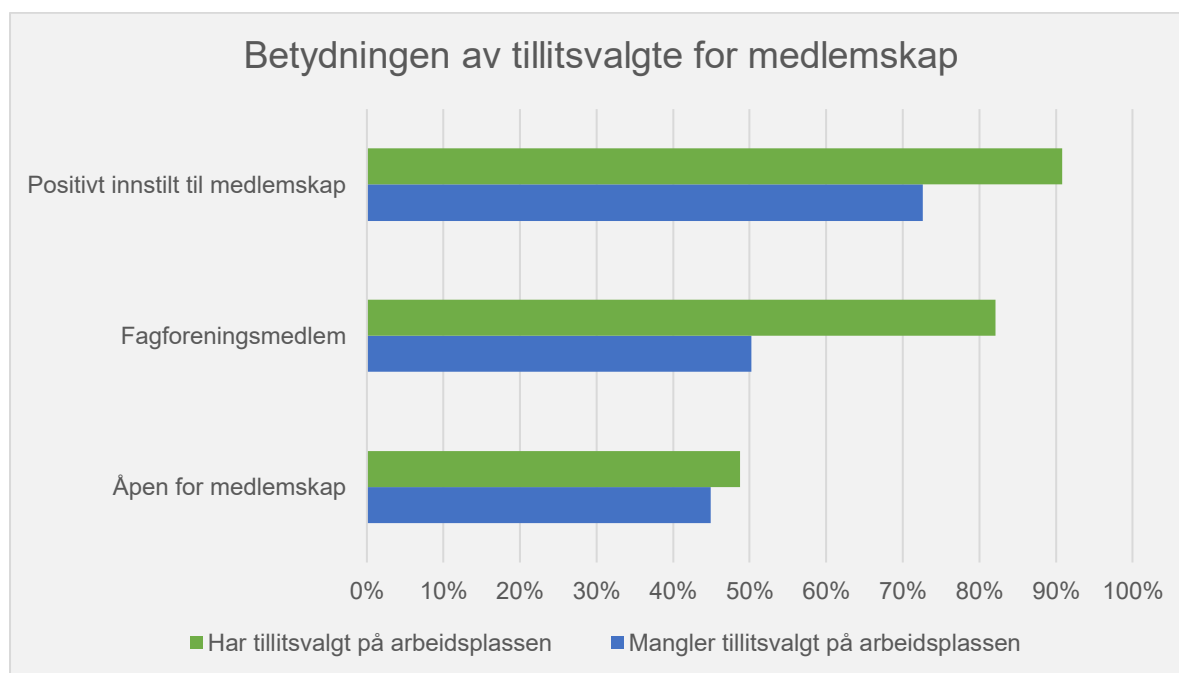
Figur 8 Er det tillitsvalgte fra fagforening(er) der du jobber? Svarfordeling. År 2026 (n = 4465).

Ettersom tillitsvalgte er fagforeningens ansikt utad på arbeidsplassen, kan deres tilstedeværelse ha betydning for arbeidstakernes innstilling til fagforeningsmedlemskap. Figur 9 viser en positiv sammenheng mellom det å ha tillitsvalgte på arbeidsplassen og innstilling til fagforeningsmedlemskap. På arbeidsplasser med tillitsvalgte er 91 prosent av arbeidstakerne positivt innstilt til medlemskap, mens andelen er 73 prosent på arbeidsplasser uten tillitsvalgte.

Barometerverdien som måler andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap er konstruert ved å slå sammen andelen arbeidstakere som er medlemmer og andelen som er åpne for å bli det³. Her er det interessant å undersøke om tillitsvalgtes tilstedeværelse påvirker begge komponentene eller bare den ene av dem.

Når det gjelder andelen fagforeningsmedlemmer, er det stor forskjell mellom arbeidsplasser med og uten tillitsvalgte. På arbeidsplasser med tillitsvalgte er 82 prosent av arbeidstakerne medlem av en fagforening, mens bare halvparten er medlem på arbeidsplasser uten tillitsvalgte. Ettersom vi bare har svar fra ett måletidspunkt, kan vi ikke si noe sikkert om årsaksretning. Sammenhengen kan gå begge veier. Der det er mange medlemmer vil det være flere kandidater som kan påta seg et tillitsverv, men arbeidstakere kan også være mer tilbøyelige til å melde seg inn i en fagforening når de vet at noen allerede representerer dem på arbeidsplassen.

Når det gjelder andelen som er åpne for å bli medlem av en fagforening, finner vi ingen signifikant forskjell mellom virksomheter med og uten tillitsvalgte. Dette tyder på at tillitsvalgte i liten grad påvirker arbeidstakernes grunnleggende holdning til medlemskap.



Figur 9 Andelen som er 1) positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap, 2) fagforeningsmedlem, og 3) åpen for medlemskap fordelt etter hvorvidt arbeidsplassen har tillitsvalgte. År 2026 (n = 1176–4462).

³ De som svarer «Ja, absolutt» eller «Ja, kanskje» på spørsmålet: «Kunne det være aktuelt for deg å bli medlem av en fagforening?».

Barometerverdi 2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Barometerverdi 2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse 2014–2026. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	77 %	71 %	66 %	70 %	76 %	75 %	71 %	75 %	75 %	70 %	71 %	69 %	68 %
2.2 Tariffavtaledekning	74 %	73 %	70 %	70 %	71 %	71 %	71 %	71 %	71 %	68 %	68 %	69 %	70 %
2.3 Ønsker prestasjonsbaserte lønnstillegg												42 %	42 %
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger**	66 %	64 %	63 %	62 %	66 %	67 %	68 %	67 %	69 %	66 %	69 %	68 %	66 %
2.5 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger*	63 %	61 %	62 %	63 %	65 %	65 %	68 %	65 %	67 %	65 %	65 %	67 %	65 %
2.6 Oppslutning om åpenhet om lønn												74 %	75 %
2.7 Oppslutning om små inntektsforskjeller	92 %	91 %	92 %	94 %	95 %	95 %	94 %	95 %	94 %	93 %	93 %	93 %	92 %

*Signifikant endring fra 2025. **Spørsmålsformuleringen ble endret i 2025. Se metodevedlegget for mer informasjon.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

- Oppslutningen om det kollektive arbeidslivet er fortsatt høy og stabil.
- Høyest oppslutning om prestasjonsbaserte lønnstillegg blant unge menn. Over halvparten av menn under 30 år ønsker denne formen for lønnstillegg.
- Høyest oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger (og i arbeidslivet generelt) blant arbeidstakere på venstresiden.
- LO-, YS- og Unio-medlemmer har over tid blitt mer samstemte når det gjelder oppslutningen om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger. Oppslutningen blant Akademikernes medlemmer ligger fortsatt på et lavere nivå.

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør utgjør det vi kaller det kollektive arbeidslivet (Nergaard mfl., 2026). Oppslutningen om disse institusjonene bidrar til å gi den norske arbeidslivsmodellen legitimitet i samfunnet (NOU, 2021:9). Organisasjonsgrad på arbeidstakersiden og tariffavtaledekning varierer imidlertid mellom bransjer og sektorer, og siden slutten av 1990-tallet har man sett en nedgang i privat sektor. I den samme perioden har arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i privat sektor økt (Nergaard, 2024).

Høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er viktige premisser for den norske modellen for lønnsdannelse, kjent som frontfagsmodellen. Frontfagsmodellen innebærer at lønnsveksten i konkurranseutsatt industri skal være normgivende for resten av arbeidslivet (Nergaard, 2023). I den siste evalueringen ga Holden IV-utvalget enstemmig støtte til modellen, men partene var uenige om praktiseringen av den (NOU 2023: 30). Representantene fra Akademikerne og Unio tok til orde for en mer fleksibel praktisering som tillater bruk av lønn som virkemiddel for å styrke rekrutteringen til offentlig sektor (NOU 2023: 30). Uenigheten mellom hovedorganisasjonene har vært særlig stor i de siste statlige tariffoppgjørene. Her har konflikten dreid seg om hvor mye av lønnspotten som skal forhandles på sentralt nivå og på virksomhetsnivå. Med dette som bakteppe er det ikke blitt mindre interessant å følge med på arbeidstakernes oppslutning om det kollektive arbeidslivet.

I barometerområdet *oppslutning om kollektiv lønnsdannelse* måler vi organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden, tariffavtaledekning og arbeidstakeres holdninger til lønnsforhandlinger, inntektsforskjeller og åpenhet om lønn. Vi er blant annet opptatt av arbeidstakeres meninger om hvem som skal forhandle lønnen for dem og hvordan forhandlingene skal foregå. Ønsker flest å forhandle lønnen selv eller at fagforeninger tar seg av det? Skal lønnstillegg gis på bakgrunn av individuelle prestasjoner eller skal alle få det samme? I tillegg ser vi på holdninger til hvor åpent tilgjengelig informasjon om hva andre tjener skal være, og til hvor store inntektsforskjeller vi skal ha i Norge.

Organisering på arbeidsgiversiden måles ved andelen ledere som svarer at virksomheten deres er medlem av en arbeidsgiverforening. Organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden oppgis vanligvis bare for privat sektor og med utgangspunkt i antall sysselsatte i medlemsbedriftene. En rapport fra Fafo viser en økning i organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i privat sektor fra 62 prosent i 2010 til 78 prosent i 2024 (Nergaard, 2025). Vår barometerverdi er konstruert på bakgrunn av svarene til ledere i privat og offentlig sektor. Barometerverdien er derfor et bedre mål på ledelsens kjennskap til medlemskapet i en arbeidsgiverforening enn på den faktiske organisasjonsgraden. Andelen har ligget stabilt på rundt 70 prosent siden 2023.

Tariffavtaledekning måles ved andelen arbeidstakere som svarer at lønnen deres reguleres helt eller delvis av en tariffavtale. Det er vanlig å sette andelen som er dekket av en tariffavtale til 100 prosent i offentlig sektor (Nergaard, 2025). Vi har valgt en annen fremgangsmåte hvor vi bruker

svar fra arbeidstakere i begge sektorene til å lage barometerverdien. Dette er for å kunne måle arbeidstakernes kjennskap til tariffavtalen. Siden 2014 har andelen som svarer at lønnen deres reguleres av en tariffavtale ligget rundt 55 prosent i privat sektor (inkl. offentlig eide virksomheter), mens den i offentlig sektor har variert mellom 90 og 96 prosent. At andelen i offentlig sektor er lavere enn 100 prosent, tyder på at ikke alle ansatte er klar over at lønnen deres reguleres av en tariffavtale.

Hvis vi ser sektorene under ett, har andelen som svarer at lønnen deres reguleres av en tariffavtale ligget på rundt 70 prosent siden 2016. Dette samsvarer med tall fra Arbeidskraftundersøkelsen og Levekårsundersøkelsen, rapportert av Fafo, som viste en tariffavtaledækning på 69 prosent i 2016 og 71 prosent i 2019 (Nergaard, 2025). Registerbaserte analyser i den samme rapporten viser en noe lavere tariffavtaledækning på rundt 65 prosent i perioden 2014 til 2024.

I 2025 startet vi en ny tidsserie for barometerverdien som måler oppslutning om prestasjonsbaserte lønnstillegg. Andelen var 42 prosent i 2025 og er uendret i 2026.

Barometerverdien oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger har vært med siden 2014, men i fjor endret vi litt på spørsmålsformuleringen⁴. Andelen i 2026 er på 66 prosent og det er ingen signifikant endring fra 2025. Nivået i 2025 og 2026 skiller seg ikke ut fra tidligere målinger. Resultatene tyder ikke på at spørsmålsendringen har ført til store forskjeller i nivået.

Når det gjelder oppslutningen om fagforeningenes rolle i lønnsforhandlinger har andelen ligget relativt stabilt i hele perioden, men har beveget seg litt opp og ned de siste årene. Fra 2025 til 2026 finner vi en signifikant nedgang fra 67 til 65 prosent. Dette betyr at andelen er tilbake på samme nivå som i 2024.

Tidslinjen for barometerverdien som måler oppslutning om åpenhet om lønn ble startet på nytt i 2025. Barometerverdien viser andelen som mener at alle bør ha informasjon om hva andre ansatte og ledere tjener (full åpenhet) og de som mener at bare tillitsvalgt(e) bør ha denne informasjonen (delvis åpenhet). I 2026 støtter 75 prosent full eller delvis åpenhet om lønn, og vi finner ingen signifikant endring fra 2025.

Den siste barometerverdien i dette området er oppslutningen om små inntektsforskjeller. Andelen har ligget relativt stabilt mellom 91 og 95 prosent i hele måleperioden. I 2026 er det 93 prosent som slutter opp om små inntektsforskjeller.

I resten av kapittelet vil vi se nærmere på oppslutningen om prestasjonsbaserte lønnstillegg, fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger og arbeidslivet, og oppslutningen om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger.

Høyest oppslutning om prestasjonsbaserte lønnstillegg blant unge menn

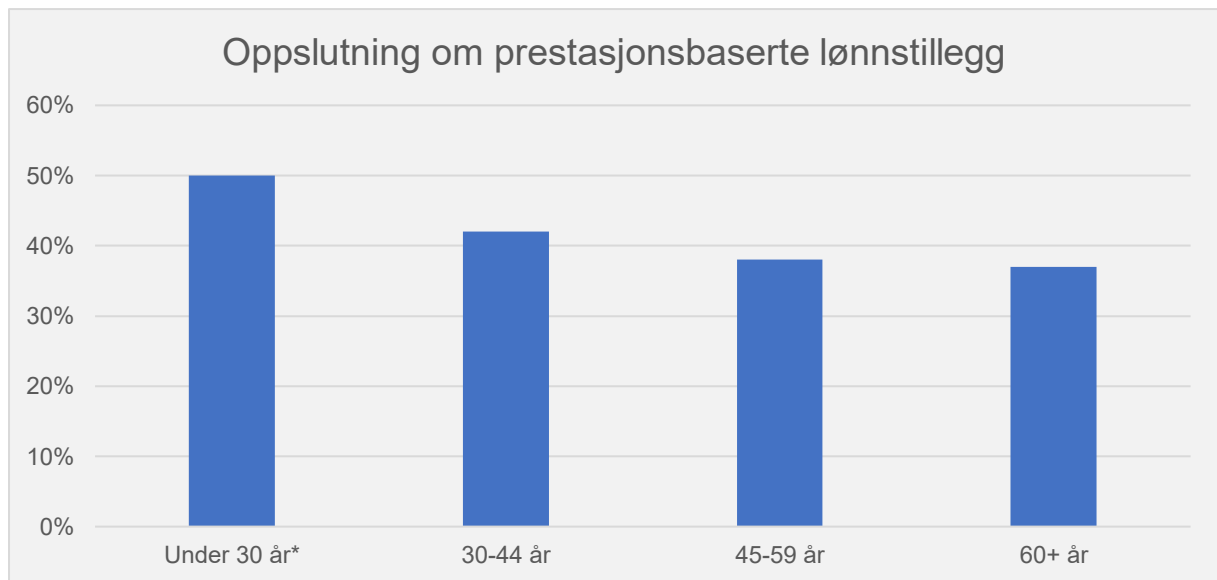
I likhet med i 2025 slutter 42 prosent av arbeidstakerne i årets barometer opp om prestasjonsbaserte lønnstillegg. Barometerverdien er beregnet ved å slå sammen de som svarer at lønnstillegg bare skal fordeles basert på den enkelte ansattes prestasjoner og halvparten av de som svarer at lønnstillegg bør fordeles som en kombinasjon av et likt tillegg til alle ansatte og på den enkelte ansattes prestasjoner. Er det slik at oppslutningen er det samme i alle aldersgrupper?

Figur 10 viser at andelen som slutter opp om prestasjonsbaserte lønnstillegg er høyest blant arbeidstakere under 30 år. I denne gruppen slutter halvparten opp om denne formen for

⁴ Se metodevedlegget for mer informasjon.

lønnstillegg. Blant arbeidstakere fra 30 til 44 år er andelen 42 prosent. Andelen blant de i alderen 45 til 59 år og de over 60 år er hhv. 38 og 37 prosent.

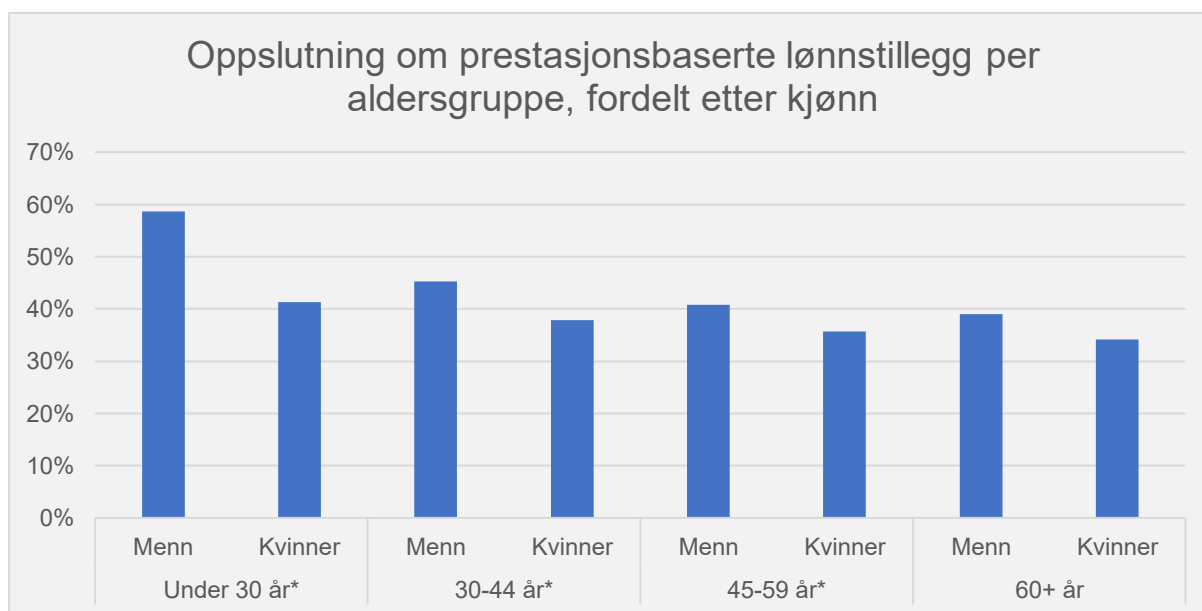
Forskjellene mellom aldersgruppene blir større hvis vi skiller ut de som ønsker at lønnstillegg bare skal fordeles basert på den enkeltes prestasjoner. 28 prosent av arbeidstakere under 30 år ønsker utelukkende prestasjonsbaserte lønnstillegg. Dette er dobbelt så mange som blant arbeidstakerne mellom 30 og 44 år (14 prosent). Forskjellen er enda større hvis man sammenlikner med de over 45 år. Der er andelen bare 11 prosent.



Figur 10 Andelen som slutter opp om prestasjonsbaserte lønnstillegg per aldersgruppe. År 2026. Under 30 år (n = 260), 30–44 år (n = 1188), 45–59 år (n = 2033) og 60+ år (n = 994).

Oppslutningen om prestasjonsbaserte lønnstillegg har også en kjønnsdimensjon. Menn støtter denne formen for lønnsdannelse i større grad enn kvinner i nesten alle aldersgrupper (se figur 11). Unntaket er blant arbeidstakere over 60 år, der forskjellen ikke er statistisk signifikant. Kjønnsforskjellen er størst blant de yngste arbeidstakerne.

Både blant menn og kvinner skiller arbeidstakere under 30 år seg ut med en høyere andel som ønsker prestasjonsbaserte lønnstillegg sammenliknet med i de andre aldersgruppene. Blant unge menn er andelen på 59 prosent mens blant unge kvinner er den på 41 prosent. Dette viser at både unge menn og kvinner er tilhengere av denne formen for lønnstillegg, men at det er flest tilhengere blant unge menn.



Figur 11 Andelen som slutter opp om prestasjonsbaserte lønnstillegg per aldersgruppe, fordelt etter kjønn. År 2026. Under 30 år (menn n = 110, kvinner n = 150), 30–44 år (menn n = 515, kvinner n = 673), 45–59 år (menn n = 1029, kvinner n = 1004) og 60+ år (menn n = 539, kvinner n = 455).

Høyest oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger og arbeidslivet blant arbeidstakere på venstresiden

En av de viktigste oppgavene for en fagforening er å forhandle lønn på vegne av medlemmene sine. Dette skjer hvert år i vekselvis hovedoppgjør og mellomoppgjør. I mellomoppgjørene forhandles det bare om lønnsjusteringer, mens det i hovedoppgjørene forhandles om alt som står i tariffavtalen (Alsos, u.å.). I hovedoppgjørsåret 2026 er det 65 prosent av arbeidstakerne som slutter opp om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger. Dette innebærer at man foretrekker at en fagforening forhandler lønn på ens vegne fremfor å gjøre det selv.

Et bredere mål på oppslutningen om fagforeninger er barometerverdien *fagforeningers betydning*, som ble presentert i forrige kapittel. I tillegg til å måle arbeidstakernes holdninger til fagforeningers betydning for lønnsutviklingen, måler barometerverdien også oppfatninger om fagforeningers rolle når det kommer til å styrke ansattes medbestemmelse og forbedre arbeidsforholdene. I det følgende skal vi se på i hvilken grad politisk orientering⁵ har betydning for arbeidstakernes oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger og i arbeidslivet mer generelt.

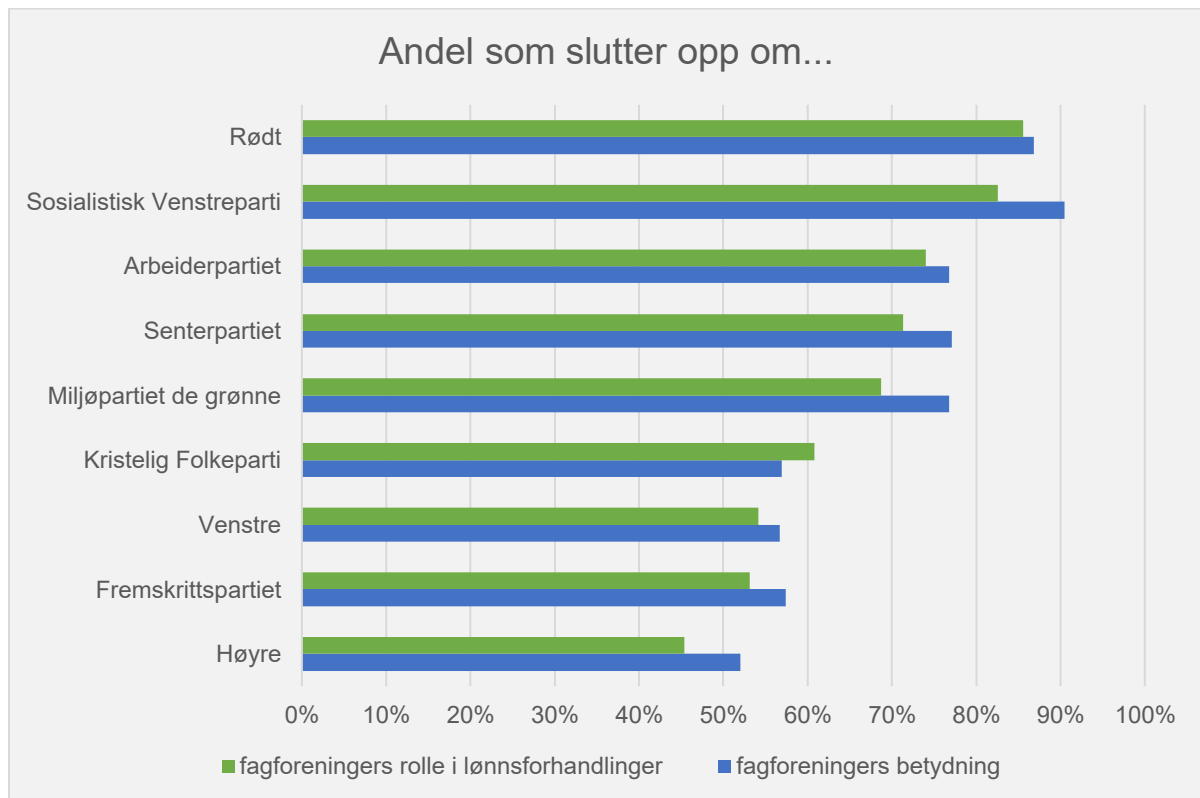
Figur 12 viser at oppslutningen er høyest blant arbeidstakere på venstresiden. Blant arbeidstakerne som stemte Rødt eller Sosialistisk Venstreparti støtter over 80 prosent fagforeningenes rolle i lønnsforhandlingene. Oppslutningen om fagforeningers betydning på generell basis er enda høyere, hhv. 87 og 90 prosent. Blant Arbeiderpartiets velgere er det 74 prosent som slutter opp om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger, mens andelen er ca. 70 prosent blant Senterpartiets og Miljøpartiet de grønnes velgere. Når det gjelder fagforeningers betydning mer generelt, er oppslutningen 77 prosent for alle disse tre partiene.

Oppslutningen er noe lavere når vi beveger oss over på høyresiden. Blant Fremskrittspartiets, Venstres og Kristelig Folkepartis velgere slutter mellom 53 og 57 prosent opp om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger. Tilsvarende andel er på 57 prosent når det gjelder rollen mer generelt.

⁵ Måles ved hvilket parti arbeidstakerne stemte på ved stortingsvalget i 2025. Arbeidstakere som stemte på andre partier, stemte blankt eller ikke stemte er ekskludert fra analysen.

Lavest er støtten blant Høyres velgere. Her støtter 45 prosent fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger, mens 52 prosent slutter opp om rollen i arbeidslivet mer generelt.

Analysen i figur 12 er ikke justert for øvrige kjennetegn ved arbeidstakerne. Tilleggsanalyser⁶ viser imidlertid at oppslutningen blant velgere på venstresiden er signifikant høyere enn på høyresiden, også når det kontrolleres for kjønn, alder, utdanning, sektor og bransje. Selv om oppslutningen om fagforeningers rolle er noe høyere på venstresiden enn på høyresiden, er det verdt å merke seg at over halvparten av alle partienes velgere slutter opp om fagforeningers betydning mer generelt. Dette vitner om en tverrpolitisk støtte til fagforeningers rolle i norsk arbeidsliv.



Figur 12 Andelen som slutter opp om 1) fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger og 2) fagforeningers betydning per politisk parti. År 2026. R (n = 283–286), SV (n = 274–275), A (n = 1143–1149), S (n = 185–188), MDG (n = 300–302), KRF (n = 150–155), V (n = 187–188), FRP (n = 673–685) og H (n = 664–673).

Mindre forskjeller i oppslutningen om koordinert, kollektiv lønnsdannelse blant LO-, YS- og Unio-medlemmer

I tillegg til å spørre arbeidstakere om de ønsker å forhandle lønnen selv eller å overlate det til en fagforening, har vi spurt *hvem* forhandlingene hovedsakelig bør foregå mellom. Svaralternativene var: 1) Den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten, 2) Tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedriften/virksomheten og 3) Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på sentralt/nasjonalt nivå. Alternativ 2 og 3 er varianter av kollektive lønnsforhandlinger ettersom representanter fra arbeidstakersiden forhandler for flere arbeidstakere samtidig. Forhandlinger på bedrifts-/virksomhetsnivå omtales gjerne som lokale forhandlinger, mens de sentrale forhandlingene foregår mellom partene på sentralt/nasjonalt nivå. Barometerverdien som måler oppslutning om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger består av de arbeidstakerne som foretrekker sentrale forhandlinger og halvparten av dem som foretrekker lokale forhandlinger.

⁶ Lineære sannsynlighetsmodeller for de to utfallsvariablene.

Årets barometer viser at 66 prosent av arbeidstakerne slutter opp om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger. Vi vet imidlertid at de ulike hovedorganisasjonene, LO, YS, Unio og Akademikerne, har ulike meninger om hvordan lønnsforhandlingene bør foregå. De tydeligste motsetningene når det gjelder sentrale og lokale forhandlinger finner vi mellom LO og Akademikerne. Mens LO i årets oppgjør krever økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg, ønsker Akademikerne en lokal og markedsbasert lønnsdannelse (Akademikerne, 2026; LO, 2026). Finner vi igjen noe av hovedorganisasjonenes lønnspolitikk i arbeidstakernes holdninger til koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger? Og har holdningene utviklet seg over tid?

Figur 13 viser at oppslutningen om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger har vært høyest blant medlemmer av Unio gjennom hele perioden. Frem til 2022 lå andelen på rundt 90 prosent, men de fem siste årene har den sunket noe. I 2026 er det 85 prosent av medlemmene som foretrekker denne modellen. Blant LO-medlemmer har oppslutningen ligget relativt stabilt rundt 80 prosent i hele måleperioden, med unntak av i 2016 og 2017 da andelen falt til 76 prosent. Fra 2025 til 2026 finner vi en nedgang i andelen som slutter opp om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger, fra 83 til 78 prosent.

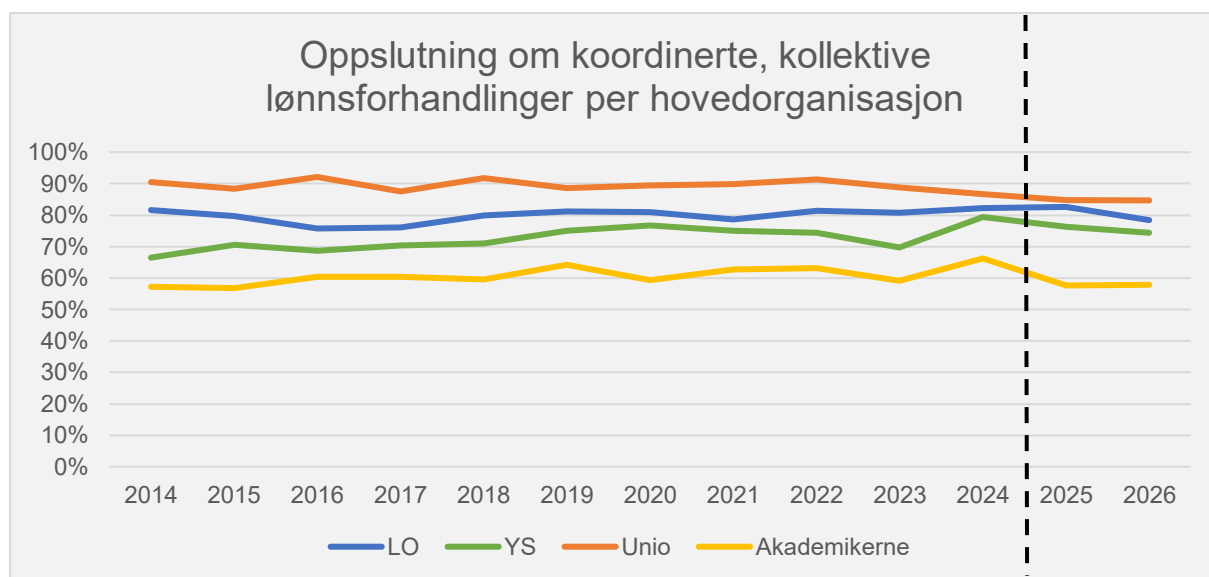
Blant medlemmene av YS økte oppslutningen om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger fra 66 prosent i 2014 til 77 prosent i 2020. Deretter sank den til 70 prosent i 2023, før den gjorde et hopp opp til 79 prosent i 2024. Nærmere analyser tyder på at økningen ble drevet av arbeidstakere i privat sektor. Fra 2024 til 2026 ser vi igjen en tendens til nedgang, men endringen er ikke statistisk signifikant. Det kan heller ikke utelukkes at endringen fra 2024 til 2025 skyldes justeringen av spørsmålsformuleringen.⁷

Akademikerne er den hovedorganisasjonen hvor færrest av medlemmene slutter opp om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger. Andelen har ligget relativt stabilt rundt 60 prosent i hele måleperioden. Unntaket er 2024 da andelen økte til 66 prosent, tilsvarende utviklingen vi fant blant YS-medlemmene. Også her var økningen størst blant arbeidstakere i privat sektor. Dette funnet bør imidlertid tolkes med forsiktighet da det er basert på relativt få svar ($n = 76\text{--}104$).

Hvis vi ser på forskjellene mellom hovedorganisasjonene i 2026, er andelen som foretrekker koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger signifikant høyere blant Unios medlemmer. Mellom YS sine medlemmer og LOs medlemmer finner vi derimot ingen signifikant forskjell i oppslutning. Blant Akademikernes medlemmer er andelen signifikant lavere enn i de tre andre hovedorganisasjonene.

Den relativt lave oppslutningen blant Akademikernes medlemmer kan knyttes til hovedorganisasjonens preferanse for lokale og markedsbaserte lønnsforhandlinger. Koblingen mellom LOs preferanse for generelle tillegg og medlemmenes holdninger til koordinerte, kollektive forhandlinger er ikke like tydelig da oppslutningen er den samme som blant YS sine medlemmer og lavere enn blant Unio sine medlemmer. Det må her nevnes at det finnes forskjeller i lønnspolitikken mellom forbund innad i hovedorganisasjonene, som vi ikke fanger opp i denne analysen.

⁷ Se metodevedlegget for mer informasjon.



Figur 13 Andelen som slutter opp om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger per hovedorganisasjon. År 2014-2026. Stiplet linje betyr brudd i tidslinjen. LO (n = 576–1113), YS (n = 211–395), Unio (n = 247–564) og Akademikerne (n = 191–495).

Oppsummert har LO-, YS- og Unio-medlemmer over tid blitt mer samstemte når det gjelder oppslutningen om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger. Oppslutningen blant Akademikernes medlemmer ligger fortsatt på et lavere nivå.

Barometerverdi 3. Trygghet og tilknytning

Barometerverdi 3: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet 2009–2026. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt.

3. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
3.1 Høy risiko for å bli uføretrygdet om 5 år*	3 %	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	3 %	5 %	4 %	4 %	5 %	7 %	6 %	7 %	5 %
3.2 Høy risiko for arbeidsledighet om 5 år	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	5 %	4 %	4 %
3.3 Høy risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år*	2 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %	6 %	4 %
3.4 Høy risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	9 %	11 %	12 %	11 %	10 %	10 %	9 %	10 %	12 %	10 %	11 %	10 %	12 %	13 %	14 %	14 %	15 %	14 %
3.5 Andel bekymret for å miste jobben	40 %	37 %	33 %	33 %	35 %	38 %	39 %	43 %	42 %	42 %	41 %	45 %	39 %	35 %	37 %	39 %	40 %	40 %
3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	28 %	30 %	31 %	32 %	30 %	24 %	22 %	22 %	21 %	24 %	23 %	21 %	24 %	28 %	30 %	30 %	28 %	26 %
3.7 Frykter mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning	14 %	14 %	13 %	13 %	13 %	16 %	17 %	18 %	16 %	16 %	15 %	16 %	13 %	12 %	12 %	12 %	16 %	16 %
3.8 Andel fast ansatte, 20-66 år, AKU (1 år forsinket)	92 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %	93 %
3.9 Sysselsettingsgrad - andel av befolkningen sysselsatt 20-66 år AKU (1 år forsinket)	80 %	79 %	78 %	78 %	78 %	78 %	78 %	78 %	77 %	77 %	78 %	78 %	78 %	79 %	79 %	79 %	79 %	78 %
3.10 Andel ikke arbeidsledig, 20-66 år, AKU (1 år forsinket)	98 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	96 %	96 %	96 %	97 %	97 %	96 %	96 %	97 %	97 %	97 %	97 %

*Signifikant endring fra 2025 til 2026.

3. Trygghet og tilknytning

- Signifikant nedgang i andelen som vurderer risikoen for uføretrygd og annet utenforskap som høy. Likevel er det for fjerde år på rad arbeidstakere under 30 år som vurderer risikoen for uføretrygd som høyest.
- Bekymringen for egen helse og arbeidskapasitet har stabilisert seg på et historisk høyt nivå. De yngste og de eldste arbeidstakerne er mest bekymret.
- Opplevd helse- og uførerisiko følger tydelige sosiale skillelinjer. Den er høyest blant arbeidstakere med kort utdanning og lav inntekt, og i bransjer som pleie og omsorg, reiseliv og transport.
- Frykten for å miste jobben avtar med alderen og er størst i utsatte bransjer som reiseliv og servering. Det er ingen forskjell mellom kvinner og menn.

Barometerområdet trygghet og tilknytning handler om hvor trygge arbeidstakerne føler seg i arbeidslivet, på kort og lang sikt. Vi ber arbeidstakerne vurdere hvor stor risiko de selv mener det er for å havne utenfor arbeidslivet i løpet av de neste fem årene som følge av uføretrygd (3.1), arbeidsledighet (3.2) eller andre grunner (3.3), og for at dårlig helse vil føre til redusert arbeidskapasitet (3.4). Området handler også om hvor mange som frykter en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon som følge av omstilling eller nedbemanning (3.7). I tillegg måler vi mer umiddelbar jobbtrygghet: hvor mange som er bekymret for å miste jobben (3.5) og hvor mange som mener det ville være lett å finne en ny og like god jobb (3.6). De tre siste indikatorene er hentet fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU), og beskriver mer overordnede trekk ved norsk arbeidsmarkedstilknytning: andelen fast ansatte (3.8), sysselsettingsgraden (3.9) og andelen som ikke er arbeidsledige (3.10).

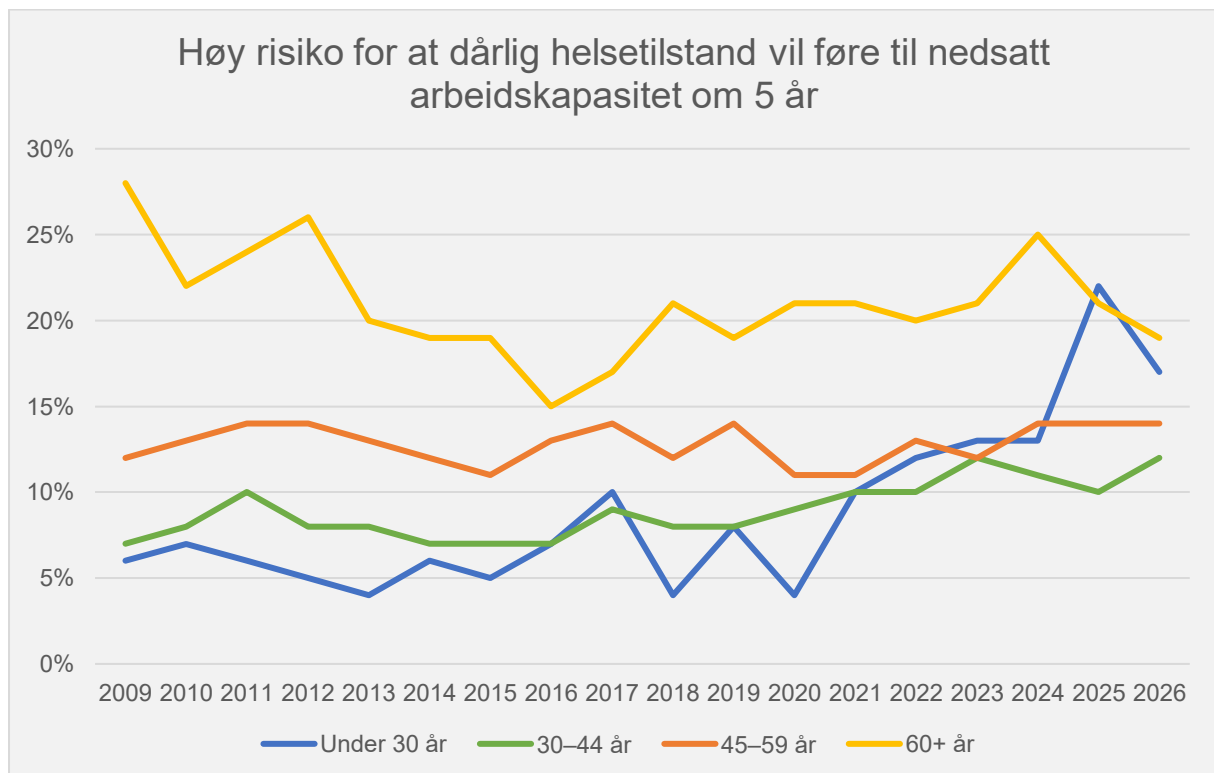
Hovedbildet er at de aller fleste arbeidstakere opplever høy grad av trygghet. Årets tydeligste endringer er positive: Andelen som vurderer risikoen for uføretrygd som høy, er signifikant redusert fra 7 prosent i 2025 til 5 prosent i 2026. Andelen som vurderer risikoen for å stå utenfor av andre grunner som høy, er signifikant redusert fra 6 til 4 prosent. Risikoen for arbeidsledighet (3.2) vurderes uendret, og ligger på 4 prosent. Den indikatoren som skiller seg ut, er andelen som mener det er høy risiko for at dårlig helse vil sette ned arbeidskapasiteten (3.4). Den ligger på 14 prosent i 2026, 1 prosentpoeng under rekordnivået på 15 prosent i 2025, men fortsatt blant de høyeste i hele måleperioden. Til sammenligning var andelen 9 prosent i 2009. Også andelen som frykter en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon som følge av omstilling eller nedbemanning (3.7) ligger forholdsvis høyt, på 16 prosent.

Jobb(u)tryggheten er stabil. Fire av ti (40 prosent) er bekymret for å miste jobben, og 26 prosent mener det ville være lett å finne en ny og like god jobb. De objektive AKU-indikatorene er praktisk talt uendret: 93 prosent er fast ansatte, sysselsettingsgraden blant 20–66-åringene er 78 prosent, og 97 prosent er ikke arbeidsledige. Til sammenligning rapporterte SSB om lag 15 000 flere arbeidsledige i 2025 enn året før, AKU-ledigheten økte fra 4,0 til 4,5 prosent, med sterkest økning blant de yngste og en viss økning også i aldersgruppen 25–39 år (SSB, 2026). Ettersom AKU-indikatorene her er ett år forsinket, vil en slik utvikling først kunne avleses i neste årgang av barometeret.

I resten av kapittelet ser vi spesielt nærmere på to forhold 1) arbeidstakernes vurdering av egen helse (risikoen for uføretrygd og for nedsatt arbeidskapasitet) og 2) frykten for å miste jobben. Begge bryter vi ned på alder, kjønn, familiesituasjon, de fire arbeidslivene og bransje. Som ellers i barometeret er flere av figurene basert på lange tidsserier vi følger over tid, og som viser utviklingen for den gitte variabelen.

Bekymringene for egen helse størst blant unge, lavtlønte og ansatte i utsatte bransjer

I 2024 og 2025 fokuserte vi mye på den negative utviklingen i arbeidstakeres forventninger til egen helse i fremtiden, og deres risiko for å falle ut av arbeidslivet på grunn av helserelaterte årsaker. Det ser ut til at denne utviklingen har stabilisert seg på et relativt høyt nivå. Det er de yngste og de eldste arbeidstakerne som er mest negative til egen helse fremover. I 2026 vurderer 17 prosent av dem under 30 år og 19 prosent av dem over 60 år risikoen for at dårlig helse vil sette ned arbeidskapasiteten som høy, mot 12–14 prosent i de midterste aldersgruppene. Selv om tallene varierer en god del innad i hver gruppe, tyder resultatene på at økningen i frykten for egen helse blant de unge representerer en reell utvikling og ikke bare en tilfeldig variasjon.

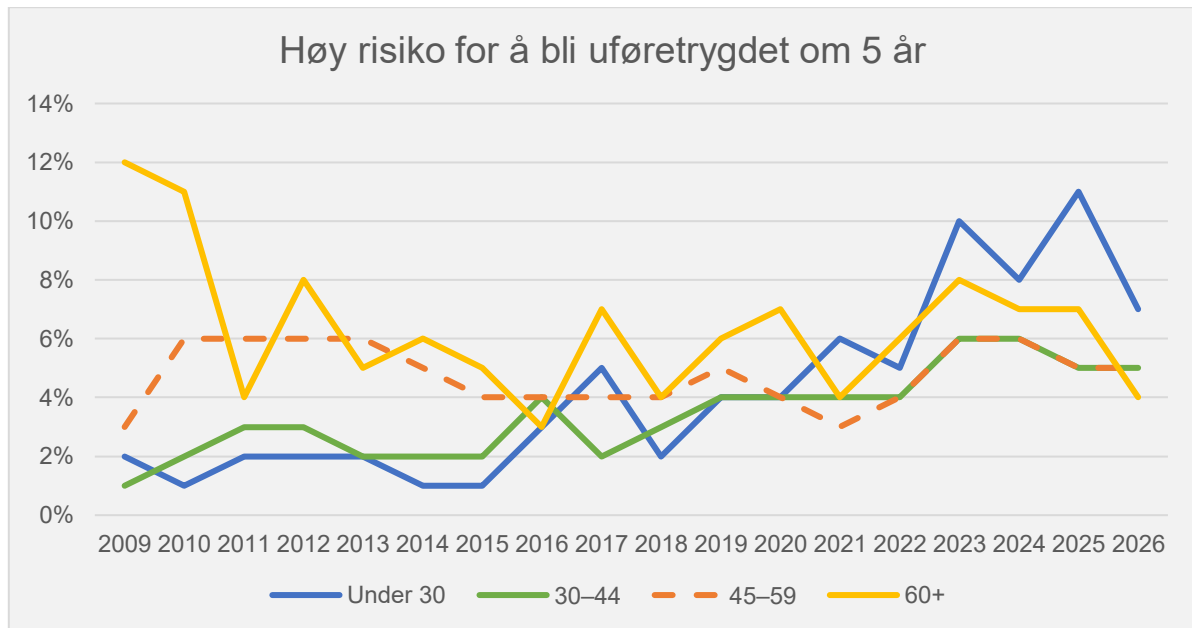


Figur 14 Andel som vurderer risikoen for at dårlig helse vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om fem år som høy, per aldersgruppe. År 2009–2026. Under 30 år (n = 145–481), 30–44 år (n = 348–1378), 45–59 år (n = 381–2004) og 60+ år (n = 69–863).

Ser vi på risikoen for uføretrygd spesielt, skiller de yngste seg negativt ut. For fjerde år på rad er det arbeidstakere under 30 år som oftest vurderer denne risikoen som høy, det er hele 7 prosent i 2026, mot 4–5 prosent i de eldre gruppene. At nettopp de yngste er bekymret, er et tankekors, ettersom tilknytningen tidlig i yrkeslivet ofte legger grunnlaget for et helt arbeidsliv. Funnet utdyper bildet fra rapportens del 2, der nettopp yngre arbeidstakeres psykiske helse og sykefravær står sentralt.

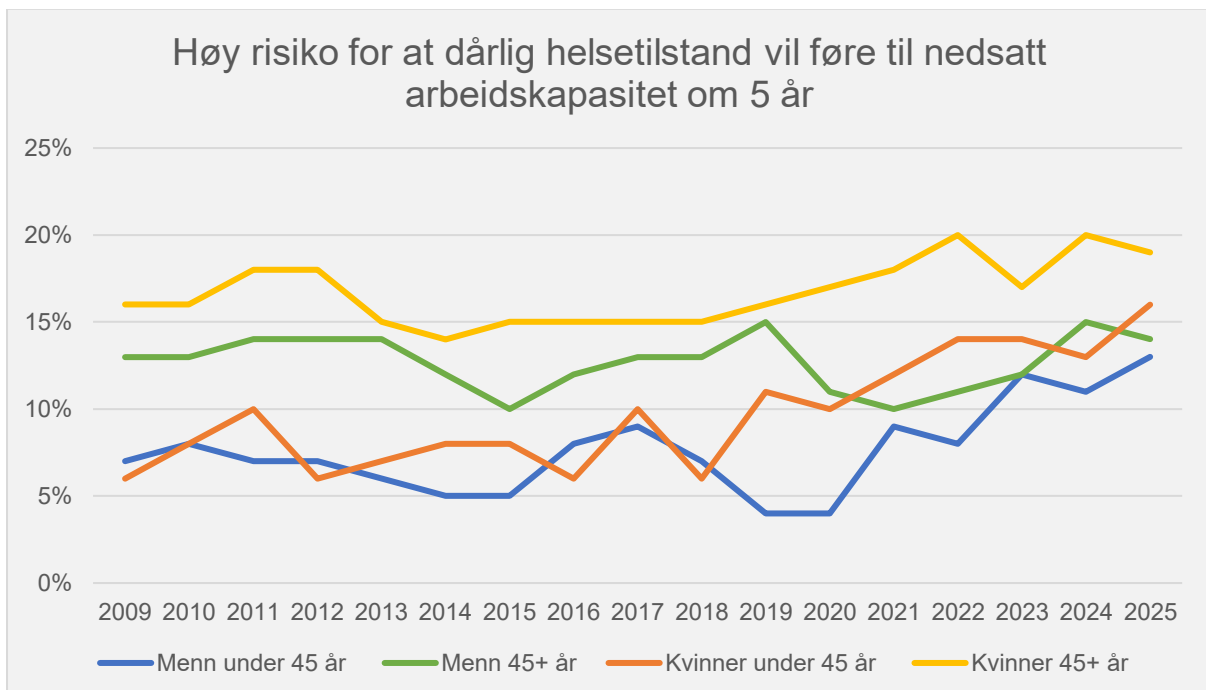
Utviklingen i forventninger knyttet til uførhet bør ses i lys av den faktiske uføreutviklingen. Antallet unge uføretrygdde økte frem mot pandemien, men veksten har siden flatet ut. Ved utgangen av 2025 mottok 2,7 prosent av befolkningen mellom 18 og 29 år uføretrygd, om lag uendret fra året før, og over et tiår har andelen økt med rundt 1 prosentpoeng (Nav, 2026). At unge arbeidstakeres helsebekymring er høy samtidig som veksten i ungt uføretall har bremset opp, er tilsynelatende motstridende. En mulig forklaring er at bekymringen er reell, men at den foreløpig

ikke har slått ut i økt uføretrygding, kanskje fordi unge i større grad står i jobb til tross for helseproblemer. Dette er et tema i denne rapportens del 2.



Figur 15 Andel som vurderer risikoen for å bli uføretrygdet om fem år som høy, per aldersgruppe. År 2009–2026. Under 30 år (n = 125–467), 30–44 år (n = 326–1330), 45–59 år (n = 366–2001) og 60+ år (n = 66–651).

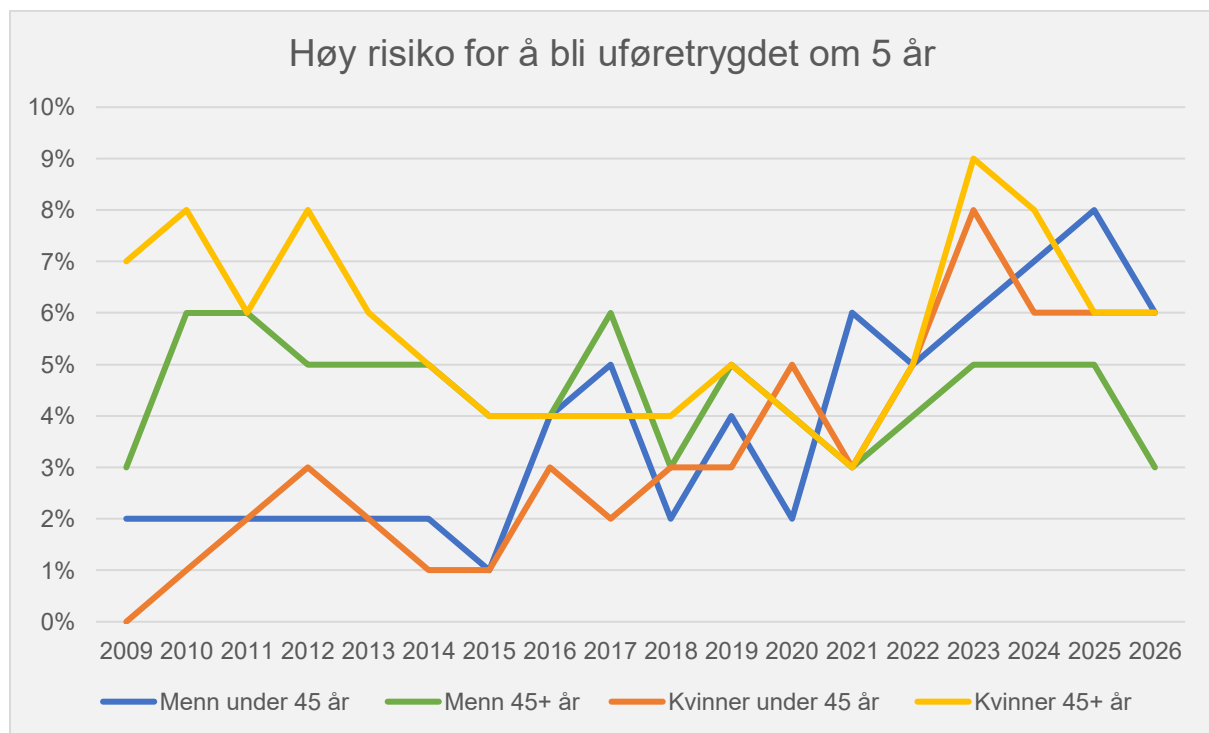
Bekymringen har også en kjønnsdimensjon. Kvinner er noe mer negative enn menn til egen helse fremover. I 2026 vurderer 15 prosent av kvinnene under 45 år og 17 prosent av kvinnene over 45 år risikoen for nedsatt arbeidskapasitet som høy, mot henholdsvis 12 og 14 prosent blant mennene.



Figur 16 Andel som vurderer risikoen for nedsatt arbeidskapasitet om fem år som høy, etter kjønn og alder. År 2009–2026. Menn under 45 år (n = 236–848), menn 45+ år (n = 233–1424), kvinner under 45 år (n = 257–1011) og kvinner 45+ år (n = 217–1293).

Når det gjelder frykten for å bli ufør, er det ingen forskjell mellom unge menn og unge kvinner (begge 6 prosent i 2026). Blant eldre arbeidstakere har derimot menn noe mindre tro på at de selv vil bli uføretrygdet (3 prosent) enn kvinner (6 prosent). Mønsteret er i tråd med at uføreandelen i befolkningen gjennomgående er høyere blant kvinner enn blant menn, og at forskjellen har økt over tid (Nav, 2026). Disse tallene må likevel tolkes med en viss forsiktighet. Utvalgene er relativt små, og antallet personer som mener risikoen er høy er relativt lavt. Dette gir større statistisk usikkerhet, og mer variasjon mellom år innenfor de enkelte gruppene.

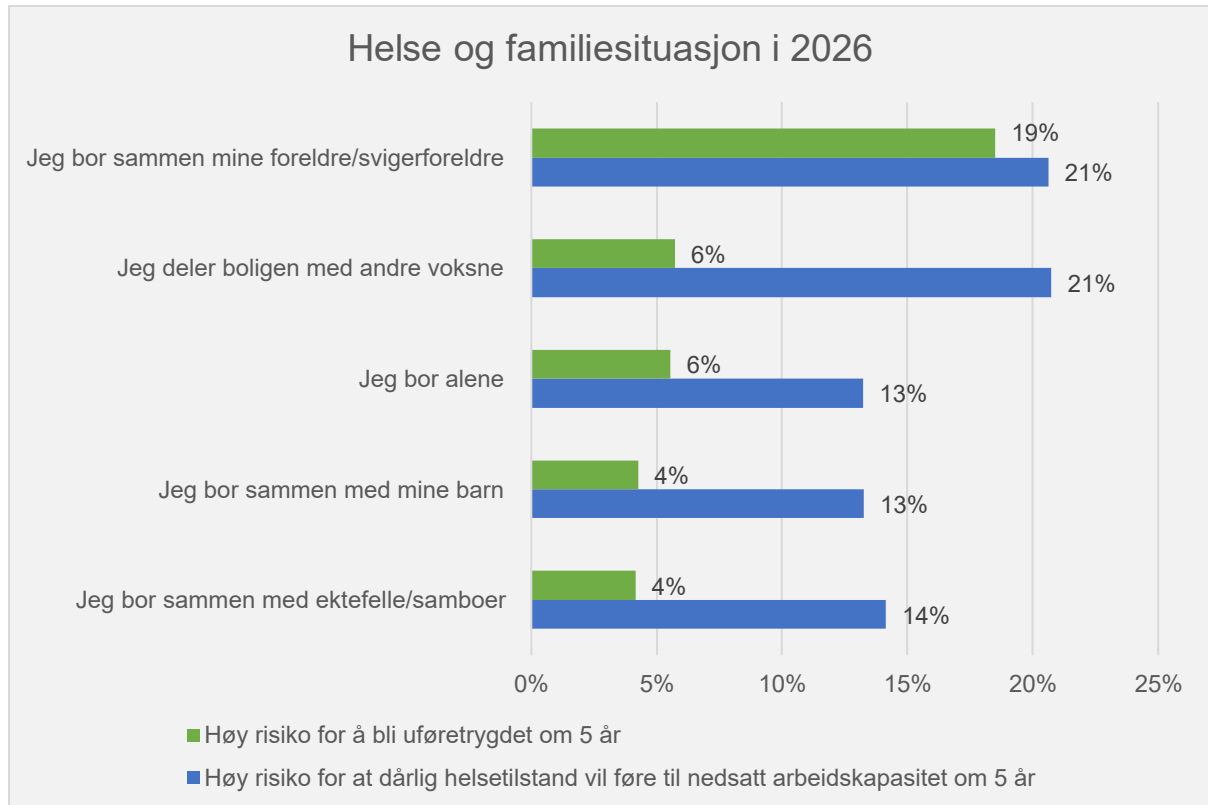
Kjønnsforskjellene vi finner, føyer seg inn i et bredere mønster knyttet til kvinners arbeidshelse. Kvinner har gjennomgående høyere sykefravær og høyere uføreandel enn menn. Kvinnearbeidshelseutvalget peker på at dette må forstås i lys av både helseforskjeller og arbeidsmiljøbelastninger i kvinnedominerte yrker, der høye emosjonelle krav, tidspress og fysisk krevende arbeid ofte opptrer samtidig (NOU 2025: 5). At kvinnene i vårt utvalg oftere enn menn vurderer risikoen for nedsatt arbeidskapasitet som høy, kan dermed gjenspeile reelle forskjeller i eksponering, ikke bare ulik vurdering av egen helse. Dette underbygges av at de samme bransjene som skiller seg ut i våre data, pleie og omsorg og reiseliv, nettopp er bransjer med høy kvinneandel (se figur 21).



Figur 17 Andel som vurderer risikoen for uføretrygd om fem år som høy, etter kjønn og alder. År 2009–2026. Menn under 45 år (n = 223–808), menn 45+ år (n = 229–1470), kvinner under 45 år (n = 228–989) og kvinner 45+ år (n = 203–1379).

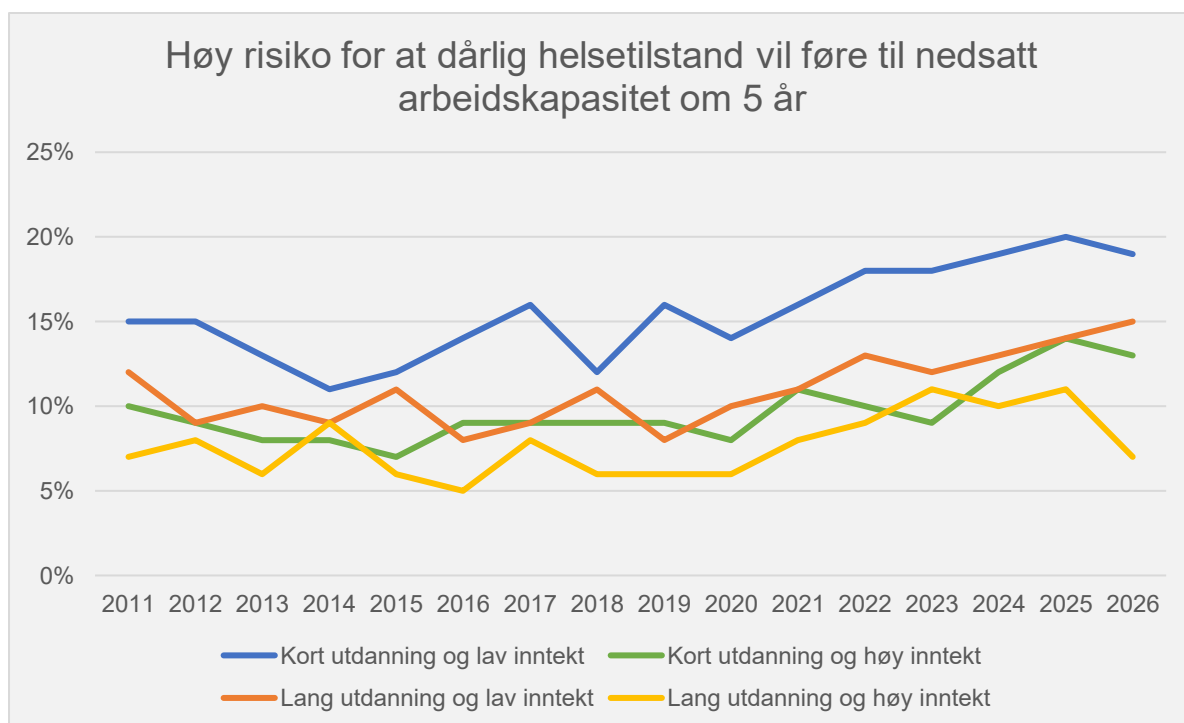
Også bosituasjon og familiesammensetning kan ha sammenheng med opplevd helserisiko. Arbeidstakere som bor sammen med foreldre eller svigerforeldre, eller som deler bolig med andre voksne, vurderer i større grad helserisikoen som høy (rundt 21 prosent) enn de som bor med ektefelle/samboer, barn eller alene (13–14 prosent). Aller tydeligst er forskjellen når det gjelder risikoen for uføretrygd. Blant dem som bor med foreldre eller svigerforeldre vurderer 19 prosent risikoen som høy, mot 4–6 prosent i de andre gruppene. Resultatene bør likevel tolkes med forsiktighet, da det kun er 72 personer som oppgir at de bor med foreldre eller svigerforeldre. Vi forventer også at seleksjonen til bosituasjon er relativt stor, noe som kan føre til at mønsteret vi

ser er en effekt av seleksjon snarere enn en effekt av bosituasjonen i seg selv. En mulig forklaring er at arbeidstakere med helseutfordringer i større grad bor sammen med en forelder eller andre voksne enn resten av den yrkesaktive befolkningen. Helsesituasjonen kan også påvirkes av omsorgsoppgaver knyttet til familie og husholdning. Spørsmålene knyttet til bo- og familiesituasjonen til individer er nye i 2026. På sikt vil disse variablene kunne gi oss muligheter til å bedre forstå individuelle forskjeller i opplevd trygghet og tilknytning til arbeidslivet.

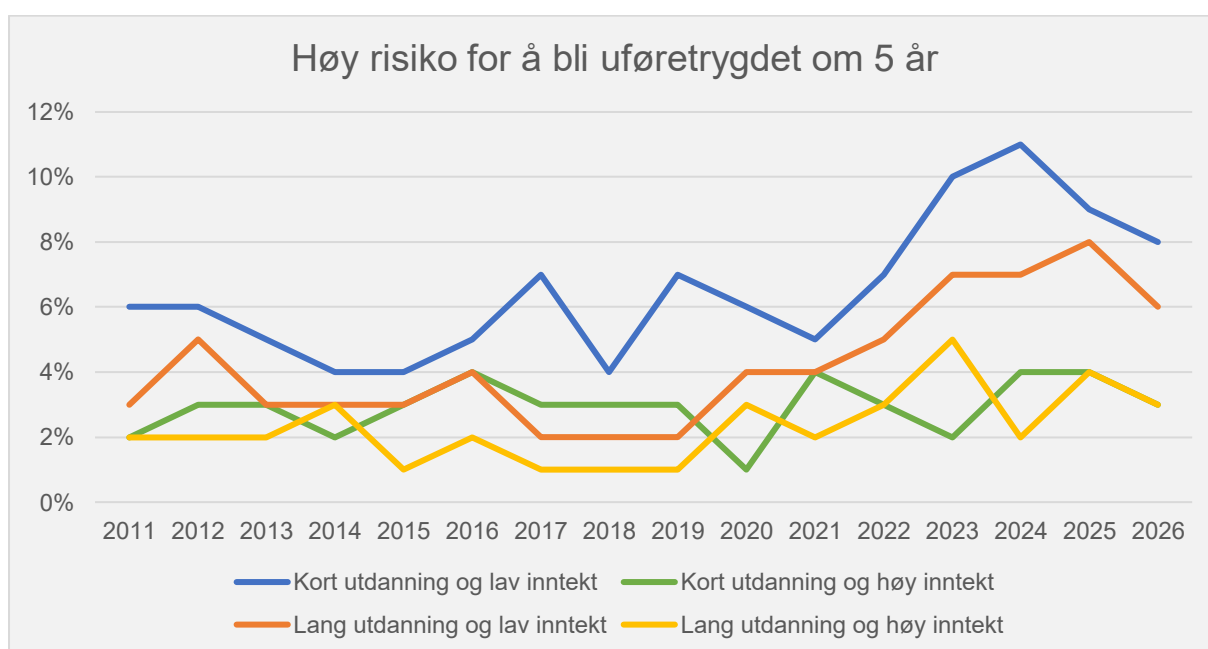


Figur 18 Andel som vurderer risikoen for nedsatt arbeidskapasitet og for uføretrygd om fem år som høy, etter bosituasjon. Flere valg mulig. År 2026 (n = 4475).

«De fire arbeidslivene», som er beskrevet tidligere i rapporten, viser et interessant mønster i hvem som er bekymret for egen helse. Det ser ut til å være en klar sammenheng med utdanning og inntekt. Helserisikoen vurderes som høy av 19 prosent blant dem med kort utdanning og lav inntekt, mot 7 prosent blant dem med lang utdanning og høy inntekt. For uføretrygd ser inntekt ut til å være viktigst: de to gruppene med høy inntekt ligger lavest (3 prosent), uavhengig av utdanning. Resultatene føyer seg inn i et gjennomgående mønster i Arbeidslivsbarometeret, der personer med lav utdanning og lav inntekt oftere rapporterer utfordringer knyttet til helse, arbeidsmiljø og arbeidstilknytning.



Figur 19 Andel som vurderer risikoen for nedsatt arbeidskapasitet om fem år som høy, etter utdanning og inntekt. År 2011–2026. Kort utdanning og lav inntekt (n = 545–1440), kort utdanning og høy inntekt (n = 331–1260), lang utdanning og lav inntekt (n = 327–923)



Figur 20 Andel som vurderer risikoen for uføretrygd om fem år som høy, etter utdanning og inntekt. År 2011–2026. Kort utdanning og lav inntekt (n = 187–533), kort utdanning og høy inntekt (n = 246–974), lang utdanning og lav inntekt (n = 77–289) og lang utdanning og høy inntekt (n = 251–893).

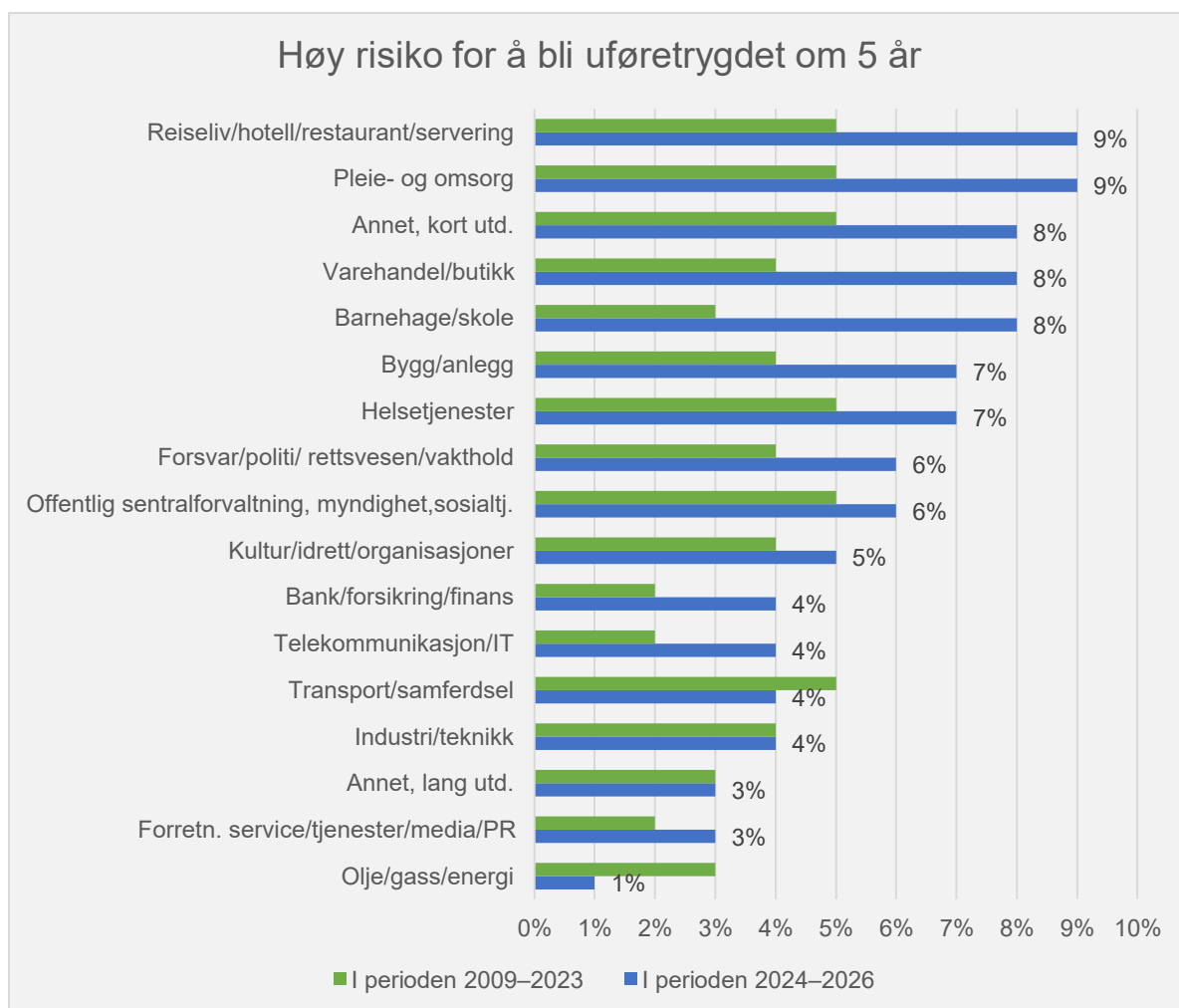
Til slutt er det klare bransjeforskjeller. I perioden 2024–2026 er det særlig innenfor pleie og omsorg (23 prosent), reiseliv, hotell og servering (22 prosent) og transport og samferdsel (20 prosent) at arbeidstakerne vurderer helserisikoen som høy. Dette er i stor grad de samme

bransjene der mange også vurderer risikoen for uføretrygd som høy (pleie og omsorg og reiseliv, begge 9 prosent). Flere av disse næringene kjennetegnes av fysisk krevende arbeid, turnus og høy deltidsandel. Få bransjer har over tid opplevd en positiv utvikling i vurderingen av framtidig arbeidsevne. Enda mer slående er det at forskjellene mellom bransjene har blitt større over tid. Denne polariseringen er interessant fordi den kan få betydning for rekruttering og stabilitet i arbeidslivet. Selv om vi ikke vet hvor mye av bransjeforskjellene som skyldes seleksjon og hvor stor andel som skyldes arbeidsmiljø, er dette en problemstilling som kan redusere rekruttering og kontinuitet i de bransjene der helseutfordringene sees på som store.

Bransjeforskjellene i opplevd risiko samsvarer godt med dokumenterte forskjeller i faktisk arbeidsmiljøeksponering. Nasjonale undersøkelser viser at mekaniske, fysiske og emosjonelle belastninger er konsentrert i bestemte yrkesgrupper og næringer, og at helsekonsekvensene av arbeidsmiljøet dermed er svært ulikt fordelt i arbeidslivet (STAMI, 2024). At nettopp pleie og omsorg kommer dårlig ut, er ekstra tankevekkende i lys av Helsepersonellkomisjonens framskrivninger, som viser at helse- og omsorgstjenestene vil trenge en stadig større andel av arbeidsstyrken i årene som kommer (NOU 2023: 4). Dersom de som allerede jobber i disse bransjene tviler på at helsen holder til et langt arbeidsliv, blir det krevende både å beholde erfarne ansatte og å rekruttere nye. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid i utsatte bransjer er dermed ikke bare et helse spørsmål, men også et spørsmål om framtidig tilgang på arbeidskraft.



Figur 21 Andel som vurderer risikoen for nedsatt arbeidskapasitet om fem år som høy, etter bransje. Periode 2024–2026 (n = 209–1271) og 2009–2023 (n = 678–4632).



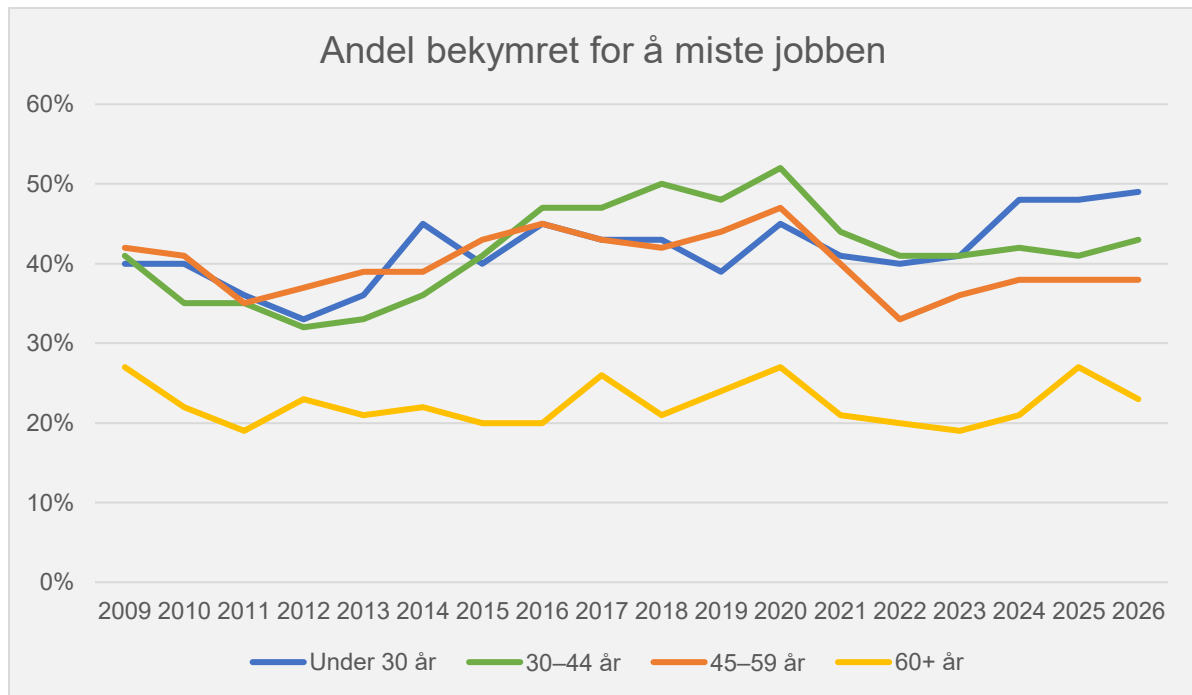
Figur 22 Andel som vurderer risikoen for uføretrygd om fem år som høy, etter bransje. Periode 2024–2026 (n = 212–1318) og 2009–2023 (n = 676–4519).

Størst jobbsikkerhet blant unge og ansatte i utsatte bransjer

Oppfatningen av egen jobbsikkerhet har vært relativt stabil over alle årene. Arbeidslivsbarometeret har målt dette, særlig sammenlignet med de helserelaterte indikatorene. Det er likevel verdt å undersøke om denne stabiliteten skjuler viktige forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere.

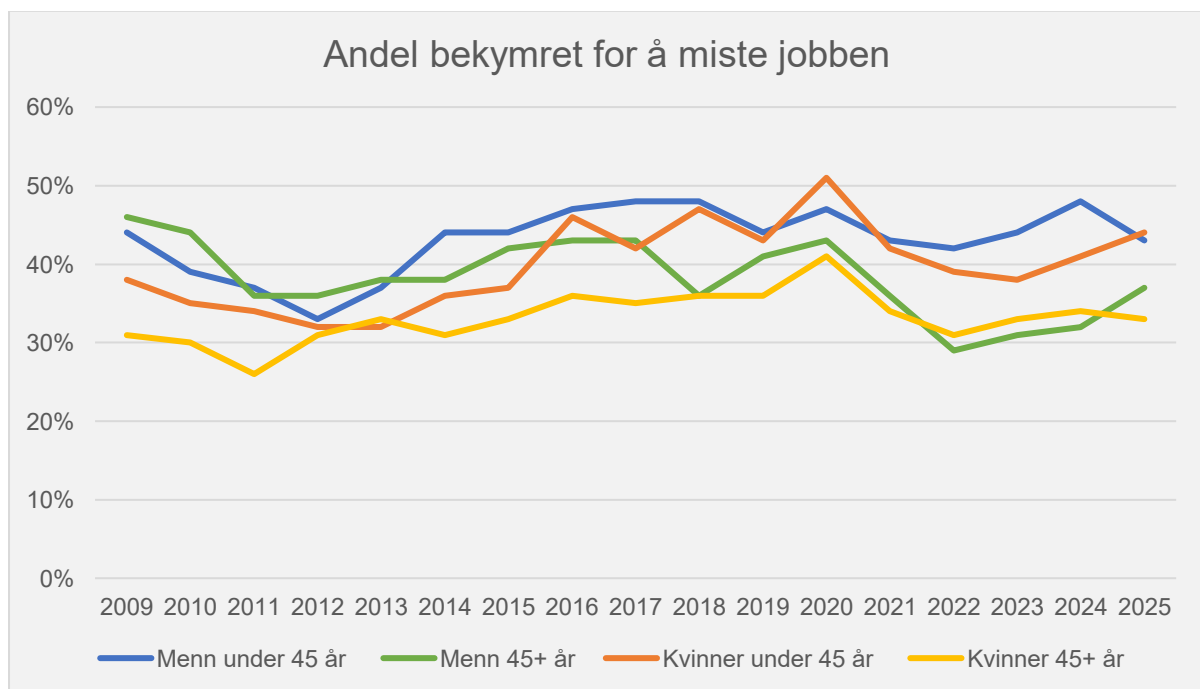
Selv om de objektive indikatorene for tilknytning er stabile, er den opplevde jobbsikkerheten viktig i seg selv. En omfattende internasjonal forskningslitteratur viser at frykt for å miste jobben har sammenheng med dårligere psykisk og fysisk helse, lavere jobbtfredshet og svakere tilknytning til virksomheten, og at disse sammenhengene gjør seg gjeldende uavhengig av om jobben faktisk går tapt (Sverke et al., 2002). Jobbsikkerhet kan med andre ord ha kostnader for både arbeidstaker og virksomhet selv i perioder uten nedbemanning. At fire av ti norske arbeidstakere oppgir en slik bekymring, samtidig som bare én av fire tror det ville være lett å finne en ny og like god jobb, er derfor verdt å følge med på.

Et gjennomgående trekk er at frykten for å miste jobben avtar med alderen. I 2026 er 49 prosent av dem under 30 år bekymret for å miste jobben, mot 43 prosent i gruppen 30–44 år, 38 prosent i gruppen 45–59 år og 23 prosent blant dem over 60 år. At de eldste er minst bekymret er ikke overraskende og henger nok sammen med lang fartstid, sterkt stillingsvern og nærhet til pensjonsalder.



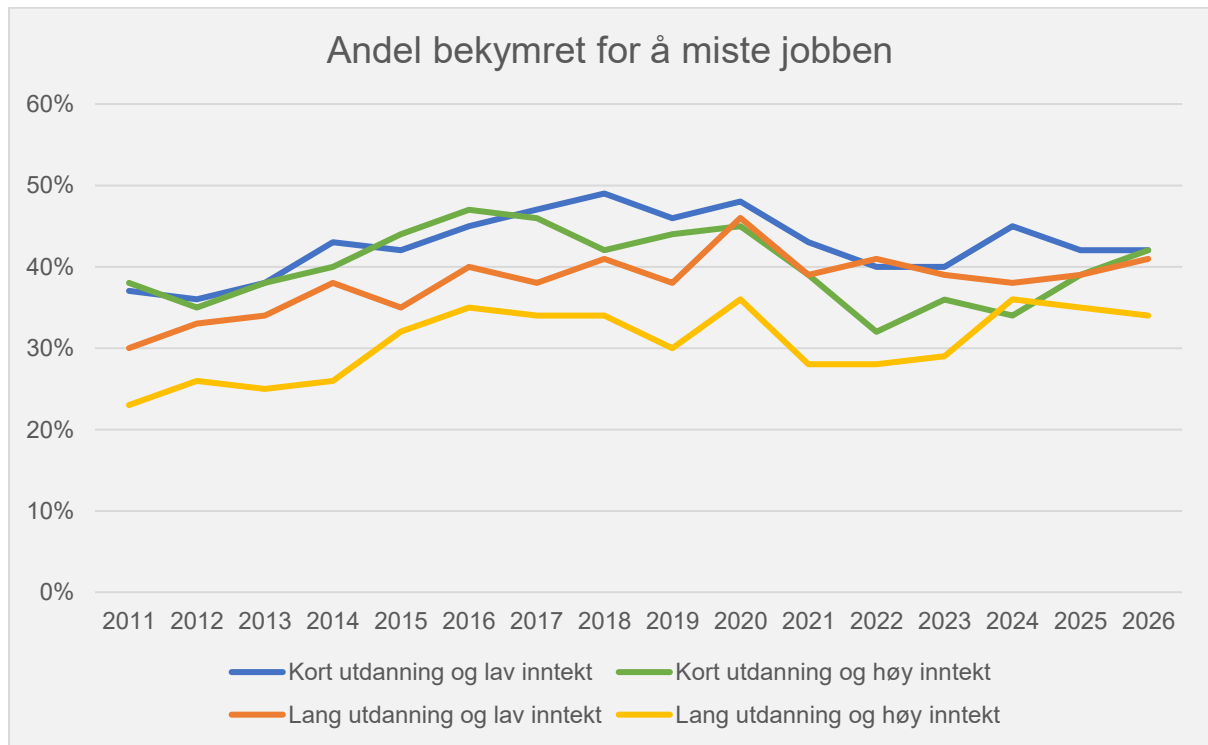
Figur 23 Andel bekymret for å miste jobben, per aldersgruppe. År 2009–2026. Under 30 år (n = 147–489), 30–44 år (n = 359–1436), 45–59 år (n = 391–2110) og 60+ år (n = 83–974).

Menn og kvinner ligger på om lag samme nivå i hvor bekymret de er for å miste jobben. I 2026 er 46 prosent av mennene under 45 år og 45 prosent av kvinnene under 45 år bekymret, og blant de eldre er andelen henholdsvis 35 og 33 prosent. Det er altså alder, ikke kjønn, som driver forskjellene. Dette er til tross for at kvinner og menn jobber i ulik grad i offentlig sektor og i forskjellige bransjer.



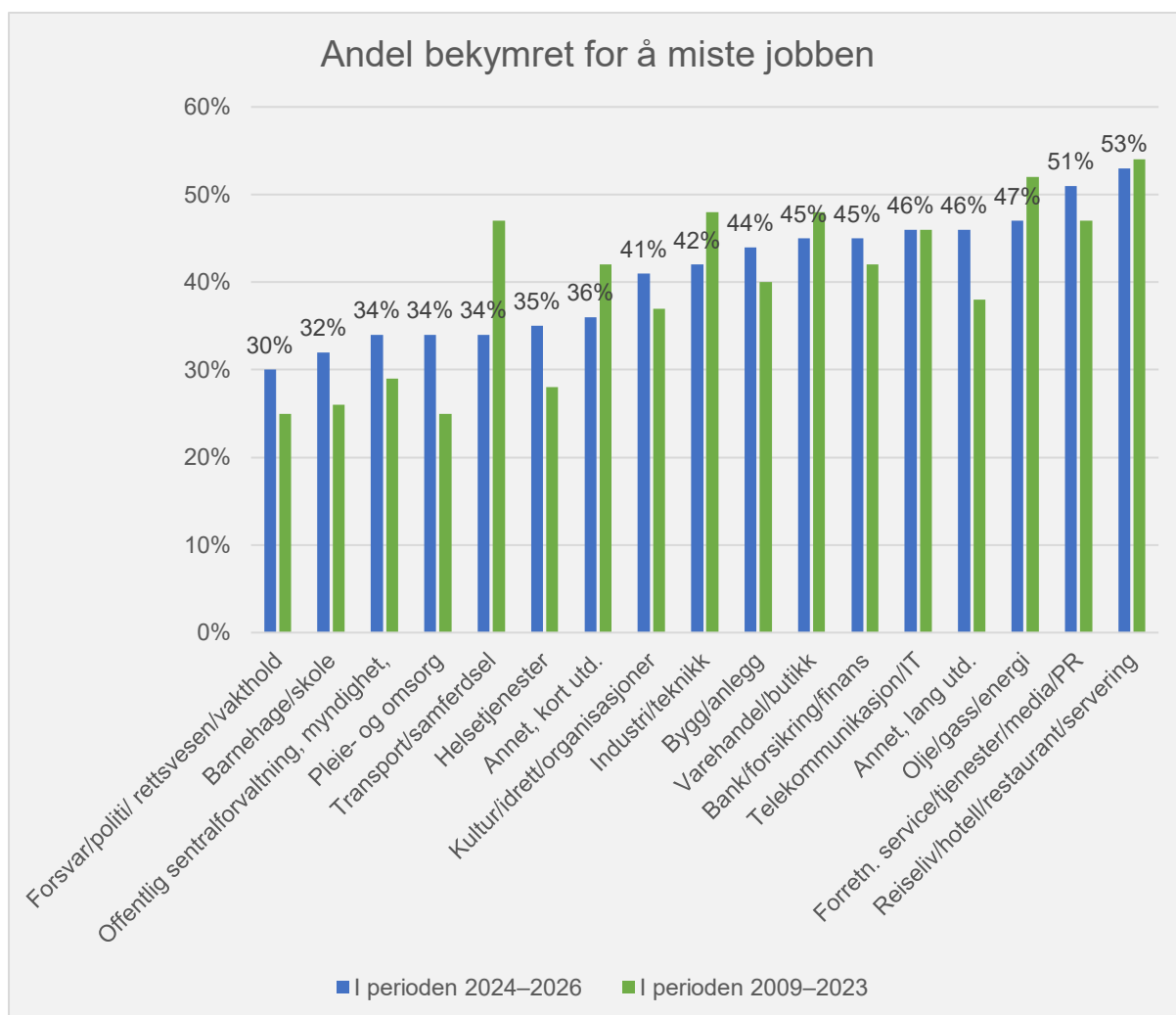
Figur 24 Andel bekymret for å miste jobben, etter kjønn og alder. År 2009–2026. Menn under 45 år (n = 243–878), menn 45+ år (n = 249–1536), kvinner under 45 år (n = 263–1047) og kvinner 45+ år (n = 225–1424).

Frykten for å miste jobben er også forholdsvis jevnt fordelt på tvers av utdanning og inntekt, tre av de fire arbeidslivskategoriene ligger rundt 41–42 prosent, mens gruppen med lang utdanning og høy inntekt ligger noe lavere (34 prosent). Det står i kontrast til helsebekymringene foran, som er klart mer ulikt fordelt. Frykten for å miste jobben fremstår dermed som en mer generell bekymring, mens helserisiko i større grad følger sosiale skillelinjer som utdanning og inntekt. En forventning da er at dette også vil fordele seg relativt likt over bransjer. Analysen nedenfor viser imidlertid at forskjellene mellom bransjer er betydelige.



Figur 25 Andel bekymret for å miste jobben, etter utdanning og inntekt. År 2011–2026. Kort utdanning og lav inntekt (n = 601–1545), kort utdanning og høy inntekt (n = 359–1333), lang utdanning og lav inntekt (n = 343–965) og lang utdanning og høy inntekt (n = 653–1796).

Mellom bransjene er forskjellene store. I perioden 2024–2026 er bekymringen for å miste jobben størst i reiseliv, hotell og servering (53 prosent) og i forretningsmessig service (51 prosent), og minst i forsvar, politi og rettsvesen (30 prosent) og barnehage og skole (32 prosent). Mønsteret følger en velkjent skillelinje mellom mer konjunkturutsatte deler av privat sektor og mer skjermede deler av offentlig sektor. Her er det også relativt stabile mønstre over tid.



Figur 26 Andel bekymret for å miste jobben, etter bransje. Periode 2024–2026 (n = 213–1358) og 2009–2023 (n = 721–4948).

Oppsummering

Trygghet og tilknytning til arbeidslivet er fortsatt høy og relativt stabil på de fleste indikatorene. Årets mest positive utvikling er at færre vurderer risikoen for uføretrygd og annet utenforskap som høy. Samtidig har helsebekymringen festet seg på et historisk høyt nivå. Det er særlig de yngste, og de med kort utdanning og lav inntekt, og ansatte i pleie og omsorg, reiseliv og transport, som er mest usikre på egen helse fremover. Frykten for å miste jobben avtar med alderen og er størst i de mest utsatte bransjene, men er ellers jevnere fordelt enn helsebekymringene.

At det er de yngste som både er mest bekymret for egen helse og oftest vurderer risikoen for uføretrygd som høy, peker direkte frem mot rapportens del 2. Der viser vi at andelen med indikasjon på psykiske plager er klart høyest blant arbeidstakere under 45 år, og aller høyest blant unge kvinner. Helseuroen vi måler i dette kapittelet ser dermed ikke ut til å være grunnløs engstelse, men henger sammen med hvordan unge arbeidstakere faktisk rapporterer at de har det.

Barometerverdi 4. Likestilt deltakelse

Barometerverdi 4: Likestilt deltakelse 2009–2026. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt.

4. Likestilt deltakelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
4.1 Andel som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt** ***				48 %	48 %	56 %	58 %	57 %	56 %	57 %	56 %	59 %	59 %	57 %	60 %	55 %	59 %	61 %
4.2 Andel som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	40 %	43 %	41 %	43 %	44 %	46 %	45 %	46 %	41 %	44 %	46 %	46 %	47 %	46 %	47 %	42 %	45 %	45 %
4.3 Andelen sysselsatte kvinner ift. sysselsatte menn AKU (1 år forsinket)	92 %	93 %	93 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	94 %	94 %	93 %	92 %	93 %	93 %	92 %	92 %	93 %	93 %
4.4 Andel kvinner heltid AKU (1 år forsinket)	58 %	58 %	59 %	59 %	60 %	60 %	61 %	61 %	62 %	63 %	63 %	63 %	65 %	63 %	65 %	65 %	66 %	67 %
4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning AKU (1 år forsinket)	23 %	22 %	23 %	24 %	23 %	23 %	23 %	24 %	24 %	23 %	24 %	24 %	24 %	24 %	24 %	24 %	25 %	25 %
4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timeantall)****	85 %	85 %	85 %	86 %	87 %	83 %	86 %	87 %	87 %	84 %	85 %	85 %	87 %	90 %	89 %	88 %	92 %	89 %

Spørsmålsformuleringen ble endret i 2022. *Bare arbeidstakere med partner. ****2009 og 2010 mangler data. Satt lik verdien i 2011

4. Likestilt deltakelse

- Kvinner gjør klart mest av den usynlige koordineringen i familien: å holde kontakt med skole og barnehage, og å planlegge familiens avtaler og aktiviteter.
- Andelen kvinner i heltidsarbeid er på et historisk høyt nivå, og blant dem som jobber deltid har kvinner gjennomgående større stillingsprosent enn menn.
- Drøyt halvparten av de deltidsansatte har det siste året jobbet mer enn avtalt stillingsprosent, oftest for å stille opp for kolleger eller fordi de trengte pengene.

Barometerområdet likestilt deltakelse handler om i hvilken grad kvinner og menn deltar på like vilkår i arbeidslivet og hjemme. Vi måler arbeidstakernes egne erfaringer med arbeidsdelingen hjemme: andelen som deler husarbeid og omsorg likt (4.1) og andelen som har en jobb med like mye status og ansvar som partneren (4.2). I tillegg inngår fire indikatorer fra offisiell statistikk (AKU og lønnsstatistikk): andelen sysselsatte kvinner sammenlignet med menn (4.3), andelen kvinner i heltid (4.4), andelen menn i helse-, omsorgs- og utdanningsyrkene (4.5) og lønnsforskjellen mellom heltidsarbeidende kvinner og menn justert for timeantall (4.6).

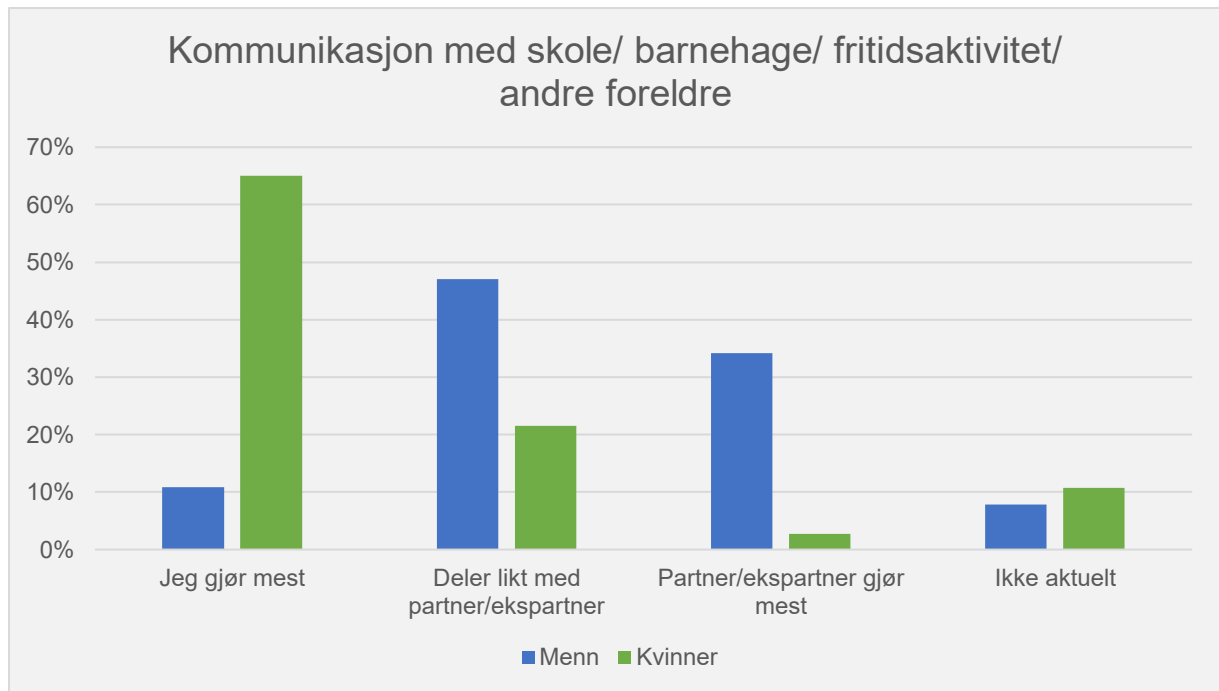
Den mest positive utviklingen finner vi i andelen som deler husarbeid og omsorg likt. I 2026 er andelen 61 prosent, det høyeste nivået i måleperioden. Andelen som mener de har en jobb med like mye status og ansvar som partneren (4.2) er stabil på 45 prosent, og andelen sysselsatte kvinner i forhold til menn (4.3) er uendret på 93 prosent. Andelen kvinner i heltid (4.4) er på 67 prosent, det høyeste nivået registrert i barometeret. Lønnsforskjellen justert for timeantall (4.6) tilsier at heltidsarbeidende kvinner tjener om lag 89 prosent av menns lønn i 2026. Dette samsvarer med SSBs lønnsstatistikk, som viser at heltidsansatte kvinner tjente 87,9 prosent av menns lønn i 2025 (SSB, 2026). At andelen menn i helse-, omsorgs- og utdanningsyrkene (4.5) fortsatt bare er 25 prosent, minner om at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet endrer seg langsomt.

I resten av kapittelet ser vi nærmere på tre forhold som belyses med egne figurer i årets undersøkelse 1) den kjønnsdelte koordineringen av familielivet 2) stillingsstørrelsen blant deltidsarbeidende 3) og det å jobbe mer enn avtalt stillingsprosent.

Kvinner tar mest ansvar for kommunikasjon og planlegging

De siste årene har det vært økende oppmerksomhet om hvordan arbeidet i hjem og familie fordeles, ikke bare når det gjelder praktiske oppgaver, men også hvem som organiserer, planlegger, kommuniserer og følger opp familiens aktiviteter. For å se nærmere på dette har vi i år tatt med to nye spørsmål knyttet til hvem som står for «kommunikasjon med skole/barnehage/fritidsaktiviteter/andre foreldre», samt hvem som står for å «holde oversikt over og planlegge familiens avtaler og aktiviteter».

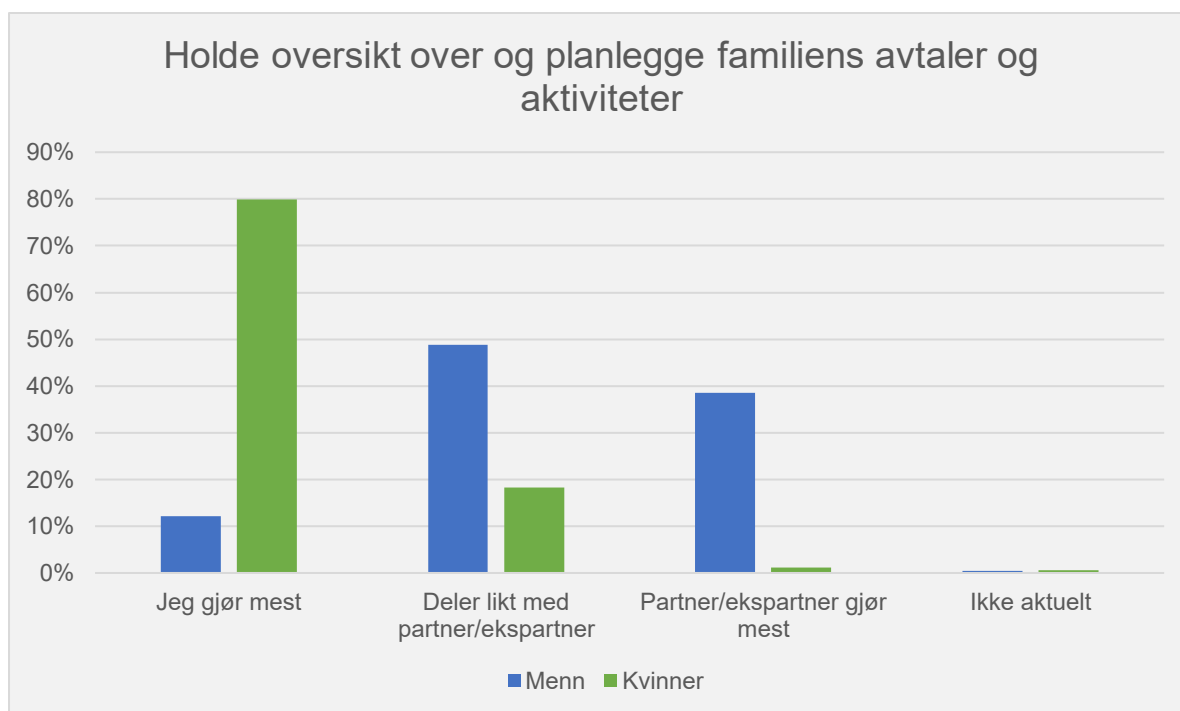
Selv om husarbeid og omsorg deles likere enn før, viser årets barometer at den mer usynlige koordineringen av familielivet fortsatt i stor grad faller på kvinner. Når det gjelder kommunikasjon med skole, barnehage, fritidsaktiviteter og andre foreldre, svarer 65 prosent av kvinnene at de gjør mesteparten av dette arbeidet, mot 11 prosent av mennene. Blant mennene svarer 47 prosent at de deler likt og 34 prosent at partneren gjør mest.



Figur 27 Hvem gjør mest av kommunikasjonen med skole, barnehage, fritidsaktiviteter og andre foreldre, etter kjønn. År 2026 (n = 1134). Inkluderer kun personer som bor med barn og partner.

Mønsteret er enda tydeligere når det gjelder det å holde oversikt over og planlegge familiens avtaler og aktiviteter, noe som ofte omtales som familiens mentale belastning. Her svarer 80 prosent av kvinnene at de gjør mest, mot 12 prosent av mennene. At kvinner bærer hovedansvaret for denne typen planlegging, kan ha betydning for både arbeidstid og karrierevalg. Resultatene er en påminnelse om at likedeling av de synlige oppgavene ikke nødvendigvis betyr likedeling av det samlede ansvaret.

Funnene samsvarer med nyere forskning på det som gjerne kalles husholdningens kognitive arbeid: å forutse behov, identifisere løsninger, ta beslutninger og følge opp at ting faktisk blir gjort. Studier viser at kvinner i særlig grad utfører foregripings- og oppfølgingsarbeidet. Dette er de delene av koordineringen som er minst synlige for andre (Damingen, 2019). Norske tidsbruksdata peker i samme retning og illustrerer samtidig et viktig metodisk poeng: I spørreundersøkelser oppgir de fleste par at de deler hjemmearbeidet omtrent likt, mens dagbokbaserte tidsbruksmålinger fortsatt viser at kvinner bruker mer tid på hus- og omsorgsarbeid enn menn (SSB, 2024; SSB, 2025). Det er derfor grunn til å tro at den selvrapporterte likedelingen i barometerverdi 4.1 kan bidra til å undervurdere skjevheten i det samlede ansvaret, og at de to nye spørsmålene fanger opp en dimensjon som tradisjonelle mål på arbeidsdeling ikke får tak i.



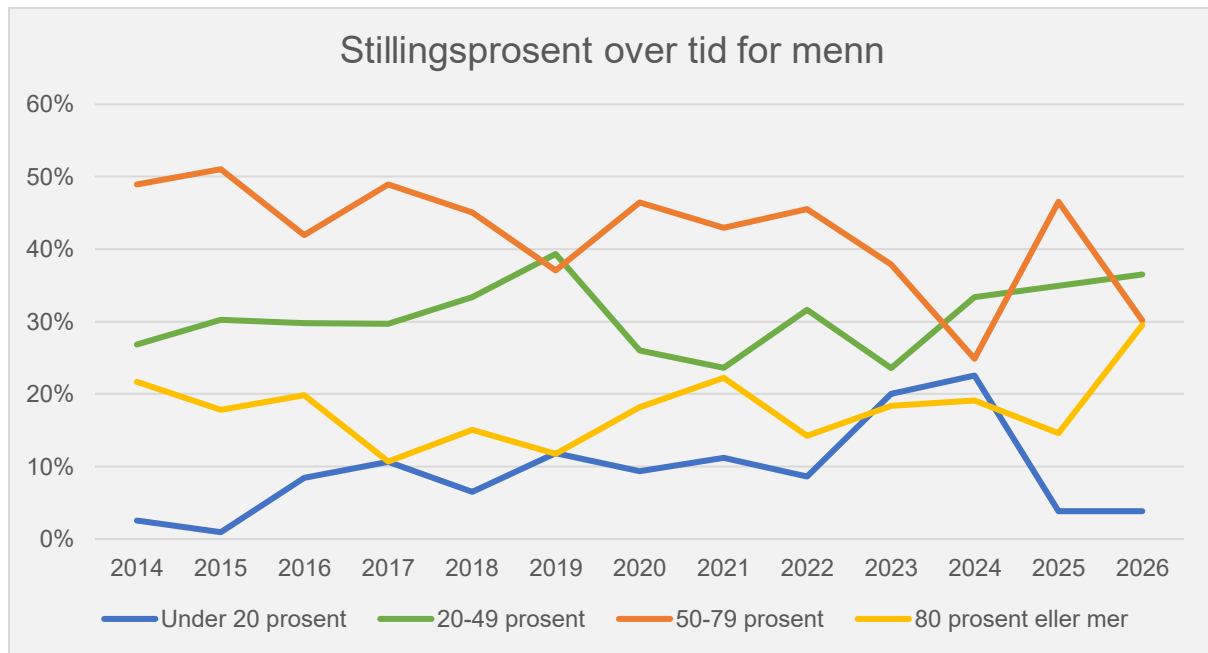
Figur 28 Hvem holder oversikt over og planlegger familiens avtaler og aktiviteter, etter kjønn. År 2026 (n = 1134). Inkluderer kun personer som bor med barn og partner.

Mange deltidsansatte jobber utover avtalt stillingsprosent

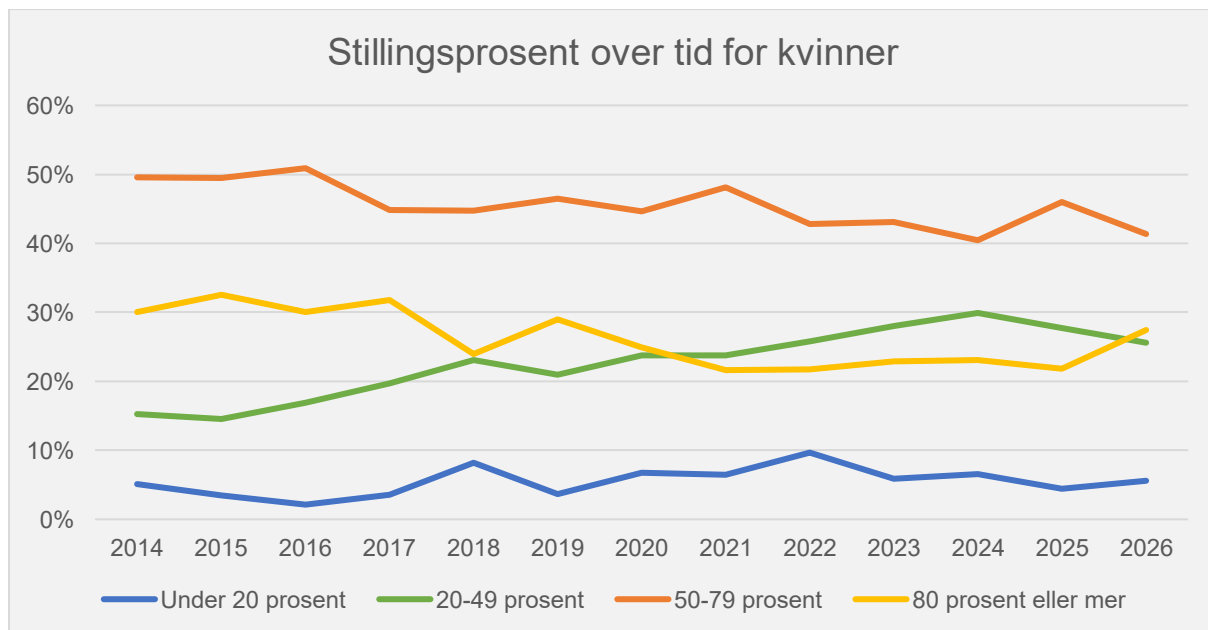
Deltid har de siste årene rykket høyt opp på den arbeidslivspolitiske dagsordenen, av flere grunner. For det første representerer deltidsstillinger en arbeidskraftreserve:

Helsepersonellkommisjonen peker på økte stillingsandeler og heltidskultur som ett av de viktigste grepene for å dekke bemanningsbehovet i helse- og omsorgstjenestene framover (NOU 2023: 4). For det andre er deltid et likestillingsspørsmål, fordi deltidarbeid fortsatt er klart vanligst blant kvinner og har konsekvenser for inntekt, pensjonsopptjening og økonomisk selvstendighet gjennom livsløpet (NOU 2025: 5). For det tredje er arbeidstakeres vern ved merarbeid styrket: Arbeidsmiljøloven gir i dag deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid de siste tolv månedene, rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Samtidig er også EU-regelverket styrket slik at merarbeid for deltidsansatte skal regnes som overtid. Dette er selvfølgelig fortsatt en meget ny tolkning og det er usikkert hvordan dette skal tolkes nøyaktig. Årets nye spørsmål om stillingsprosent og merarbeid belyser nettopp skjæringspunktet mellom disse tre debattene.

Blant dem som jobber deltid, er det forskjell på hvor store stillinger menn og kvinner har. Blant deltidsarbeidende menn er bildet mer todelt: I 2026 har 37 prosent en stilling på 20–49 prosent, mens 30 prosent har en stilling på 80 prosent eller mer. Blant deltidsarbeidende kvinner er stillingene gjennomgående større, 41 prosent har en stilling på 50–79 prosent, og færre (6 prosent) har små stillinger under 20 prosent. Dette må ses i sammenheng med at heltidsandelen blant kvinner er på sitt høyeste nivå så langt, samtidig som deltidsandelen blant kvinner er fallende, selv om den fortsatt er høyere enn blant menn (SSB, 2026; NOU 2025: 5).

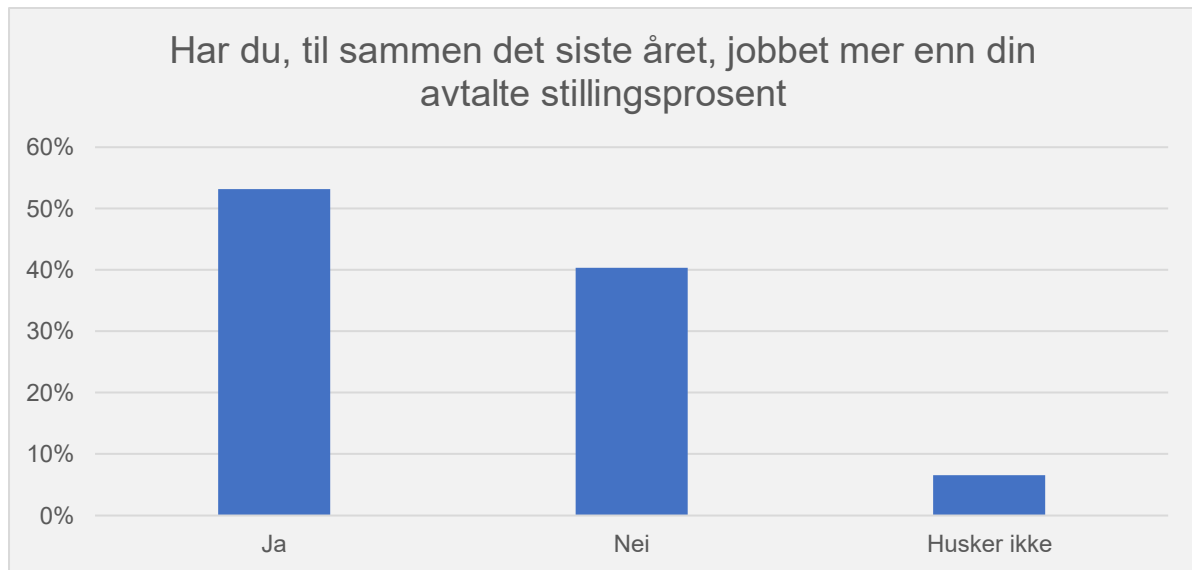


Figur 29 Stillingsprosent over tid blant deltidsarbeidende menn. År 2014–2026 (n = 85–146).



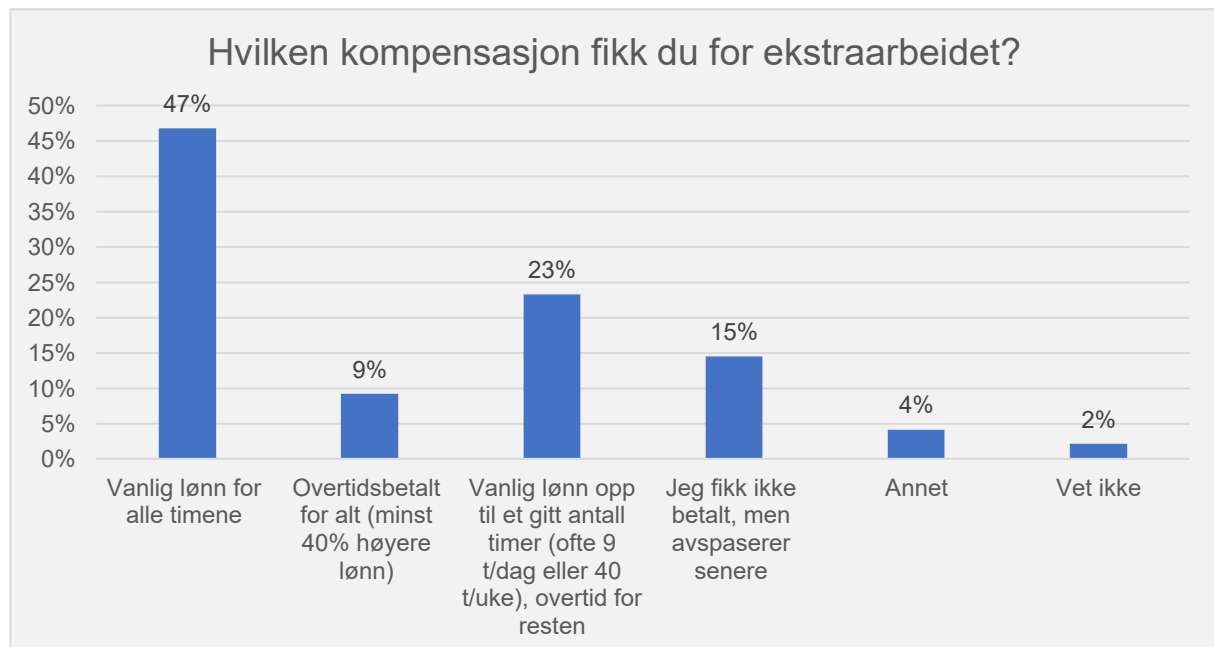
Figur 30 Stillingsprosent over tid blant deltidsarbeidende kvinner. År 2014–2026 (n = 284–406).

Årets barometer inneholder nye spørsmål om å jobbe ut over avtalt stillingsprosent. Drøyt halvparten (53 prosent) svarer at de det siste året har jobbet mer enn sin avtalte stilling, mens 40 prosent svarer nei og 7 prosent ikke husker. Dette spørsmålet er stilt til de som jobber deltid.



Figur 31 Andel som har jobbet mer enn avtalt stillingsprosent det siste året. År 2026 (n = 531).

Kompensasjonen for dette merarbeidet varierer. Nesten halvparten (47 prosent) oppgir at de fikk vanlig lønn for alle timene, altså uten overtidstillegg, mens 23 prosent fikk vanlig lønn opp til et visst antall timer og overtid for resten. 15 prosent fikk ikke betalt, men avspaserer senere, og 9 prosent fikk overtidsbetalt for alt. At under halvparten oppgir en form for overtidskompensasjon, er et funn som kan være verdt å belyse nærmere.

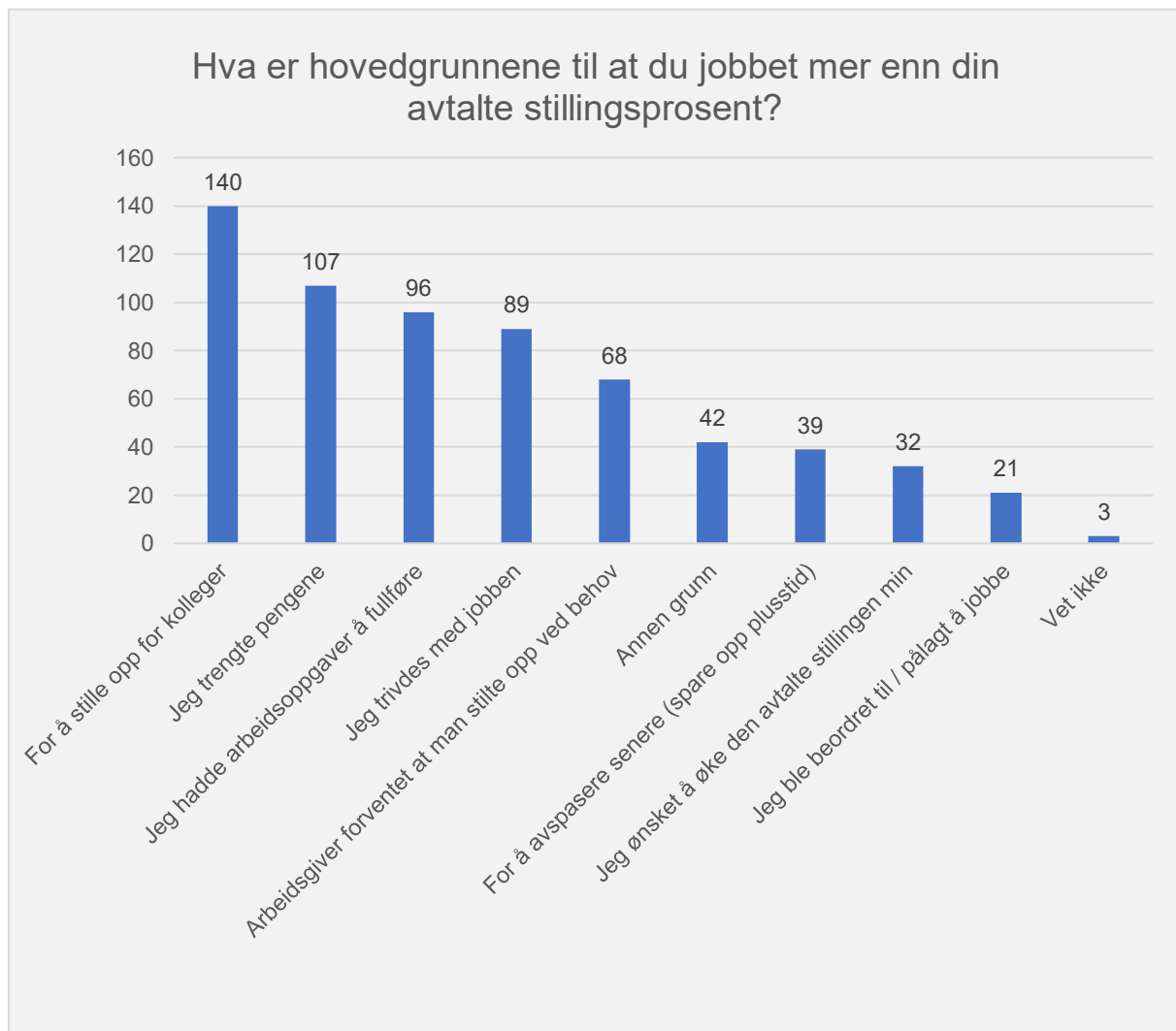


Figur 32 Kompensasjon for å ha jobbet mer enn avtalt stillingsprosent. År 2026 (n = 257).

De vanligste grunnene til å jobbe utover avtalt stillingsprosent er å stille opp for kolleger og behovet for ekstra inntekt. Deretter følger ønsket om å fullføre arbeidsoppgaver og det å trives med jobben. Færre oppgir at de ble beordret eller pålagt å jobbe. At økonomi er en så tydelig drivkraft, er interessant i lys av de siste årenes prisvekst, og kan ses i sammenheng med

diskusjonen om ufrivillig deltid. Med tanke på at en stor del av de som jobber utover sin stillingsprosent kun får vanlig lønn og gjør dette for å tjene mer, vil det muligens finnes rom for å kunne utvide stillingen til en heltidsstilling. Dette vil være spesielt nyttig for de som i dag må ta på seg ekstra timer for å få økonomien til å gå opp.

Funnene har også en fordelingsmessig dimensjon. Tidligere forskning har vist at prisvekst oftest rammer de som fra før av har hatt lav inntekt (Poppe, 2023). Dette aktualiserer også bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-4 a, som gir deltidsansatte med jevnlig merarbeid over tid rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Hvis merarbeidet er stabilt nok til at virksomhetene baserer driften på det, taler både hensynet til den enkeltes økonomi og hensynet til forutsigbar bemanning for at flere av disse timene omgjøres til faste, større stillinger.



Figur 33 Hovedgrunner til å ha jobbet mer enn avtalt stillingsprosent (antall svar, flere svar mulig). År 2026 (n = 531).

Oppsummering

Det norske arbeidslivet er blitt mer likestilt. Andelen kvinner i heltid er rekordhøy, husarbeid deles likere, og lønnsgapet blant heltidsansatte er gradvis snevret inn. Samtidig ser vi at kvinner fortsatt bærer hovedansvaret for familiens koordinering og planlegging, og at deltid og merarbeid har en tydelig kjønns- og økonomidimensjon. At så mange jobber mer enn avtalt stilling, ofte uten overtidstillegg og delvis av økonomiske grunner er et funn som er relevant for den pågående diskusjonen om hvordan merarbeid skal kompenseres for de som jobber deltid, samt hva kostnaden av en slik kompensasjon kan bli.

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring 2009–2026. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
5.a.1 Ofte hardt fysisk arbeid	38 %	38 %	39 %	39 %	40 %	37 %	34 %	37 %	39 %	35 %	38 %	38 %	35 %	37 %	37 %	41 %	40 %	40 %
5.a.2 Ofte risikofyllt arbeid	29 %	28 %	27 %	27 %	29 %	27 %	26 %	27 %	26 %	25 %	28 %	32 %	29 %	30 %	31 %	34 %	32 %	34 %
5.b.1 Tidspress noen ganger eller oftere	42 %	42 %	42 %	40 %	41 %	40 %	41 %	39 %	38 %	37 %	36 %	32 %	36 %	38 %	37 %	31 %	31 %	31 %
5.b.2 Ofte utslitt etter jobb	32 %	33 %	32 %	31 %	32 %	33 %	28 %	29 %	29 %	32 %	31 %	28 %	29 %	31 %	32 %	29 %	31 %	31 %
5.b.3 Ofte stressende arbeid	31 %	31 %	30 %	29 %	31 %	31 %	29 %	27 %	29 %	26 %	30 %	27 %	29 %	30 %	31 %	27 %	30 %	30 %
5.b.4 God jobb-hjem-balanse	62 %	60 %	60 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	65 %	64 %	63 %	70 %	68 %	64 %	64 %	57 %	61 %	60 %
5.c.1 Interessant jobb	80 %	79 %	78 %	79 %	80 %	78 %	80 %	77 %	77 %	78 %	76 %	79 %	78 %	77 %	77 %	74 %	75 %	76 %
5.c.2 Kan jobbe selvstendig	84 %	84 %	86 %	84 %	85 %	84 %	85 %	83 %	84 %	83 %	84 %	83 %	84 %	82 %	82 %	79 %	79 %	80 %
5.c.3 Høy mestring i arbeidet	86 %	84 %	85 %	82 %	84 %	87 %	87 %	84 %	84 %	85 %	83 %	84 %	82 %	81 %	81 %	80 %	74 %	74 %
5.c.4 Høy grad av mening og positive utfordringer	74 %	73 %	72 %	72 %	73 %	76 %	78 %	74 %	73 %	73 %	74 %	77 %	74 %	73 %	73 %	72 %	68 %	67 %
5.c.5 Fornøyd i jobb						80 %	82 %	79 %	77 %	77 %	78 %	79 %	78 %	75 %	75 %	73 %	74 %	75 %

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

- Unge arbeidstakere rapporterer langt oftere enn eldre om risikofylt arbeid, og andelen blant dem under 30 år har økt de siste årene.
- Risikofylt arbeid er klart vanligst i forsvar, politi og vakthold, i transport og samferdsel og i bygg og anlegg.
- Tidspress er størst blant kvinner, i aldersgruppen 30–44 år og blant dem med lang utdanning og høy inntekt.
- Opplevelsen av mening og positive utfordringer er lavere blant de yngste og blant kvinner i privat sektor, og både mening og mestring ligger på sitt laveste i hele måleperioden.

Barometerområdet arbeidsvilkår, stress og mestring er delt i tre. Først de fysiske arbeidsvilkårene: hardt fysisk arbeid (5.a.1) og risikofylt arbeid (5.a.2). Deretter arbeidspress og balanse: tidspress (5.b.1), det å være utslitt etter jobb (5.b.2), stressende arbeid (5.b.3) og balansen mellom jobb og hjem (5.b.4). Til slutt de mer motiverende sidene ved arbeidet: interessant arbeid (5.c.1), selvstendighet (5.c.2), mestring (5.c.3), mening og positive utfordringer (5.c.4) og det å være fornøyd i jobben (5.c.5).

De fleste indikatorene er stabile fra 2025 til 2026. Mestringsnivået ligger fortsatt på et historisk lavt nivå etter det markante fallet mellom 2024 og 2025. Av de fysiske vilkårene oppgir 40 prosent at de ofte har hardt fysisk arbeid og 34 prosent at de ofte har risikofylt arbeid. Blant press- og balanseindikatorene er tidspresset det som har endret seg mest over tid. Andelen som opplever tidspress noen ganger eller oftere er 31 prosent i 2026, mot 42 prosent i 2009. Andelen som ofte er utslitt etter jobb (31 prosent), andelen med ofte stressende arbeid (30 prosent) og andelen med god jobb-hjem-balanse (60 prosent) er om lag uendret. På motivasjonssiden er bildet mer blandet. Andelen med interessant arbeid (76 prosent) og som kan jobbe selvstendig (80 prosent) er stabil, men både mestringen og opplevelsen av mening har falt. Andelen som opplever høy mestring (5.c.3) falt fra 80 prosent i 2024 til 74 prosent i 2025 og ligger fremdeles på 74 prosent i 2026, det laveste i måleperioden. Andelen som opplever høy grad av mening og positive utfordringer (5.c.4) er på 67 prosent, også det laveste nivået.

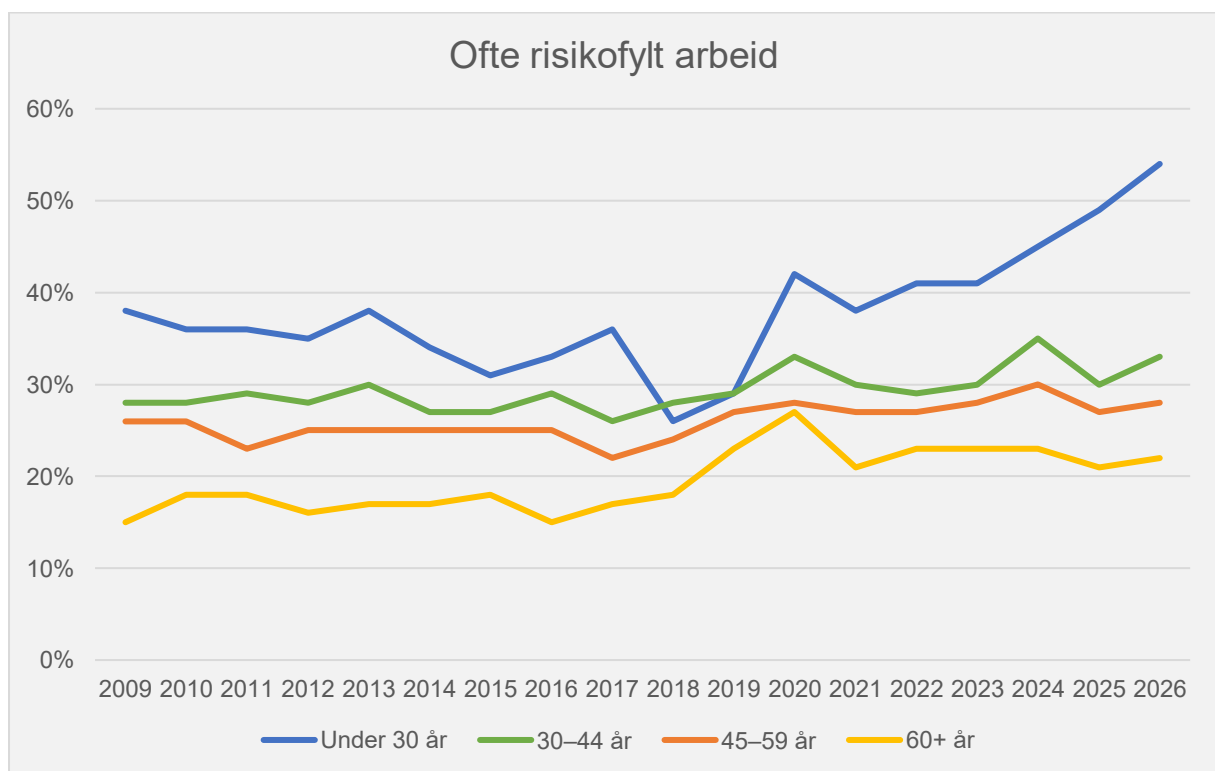
Et nyttig perspektiv på disse tallene er skillet mellom krav og ressurser i arbeidet. Arbeidsmiljøforskningen har lenge pekt på at det ikke er kravene alene som avgjør om arbeidet sliter på helsen, men balansen mellom krav på den ene siden og ressurser som kontroll, mestring og mening på den andre (Karasek, 1979; Bakker og Demerouti, 2017). Lest gjennom denne linsen er årets bilde tvetydig: kravsidene er stabile og tidspresset er til og med historisk lavt, mens det er ressursiden som svekkes, med mestring og mening på sitt laveste nivå i måleperioden. Det er nettopp disse ressursene som antas å beskytte arbeidstakere mot at krav slår ut i belastning. En utvikling der ressursene tappes selv i en periode med stabile krav, kan derfor være mer bekymringsfull enn de stabile gjennomsnittstallene alene gir inntrykk av.

I resten av kapittelet ser vi nærmere på tre tema som belyses med egne figurer: 1) risikofylt arbeid, 2) tidspress og 3) opplevelsen av mening og positive utfordringer.

Unge arbeidstakere rapporterer mest risikofylt arbeid

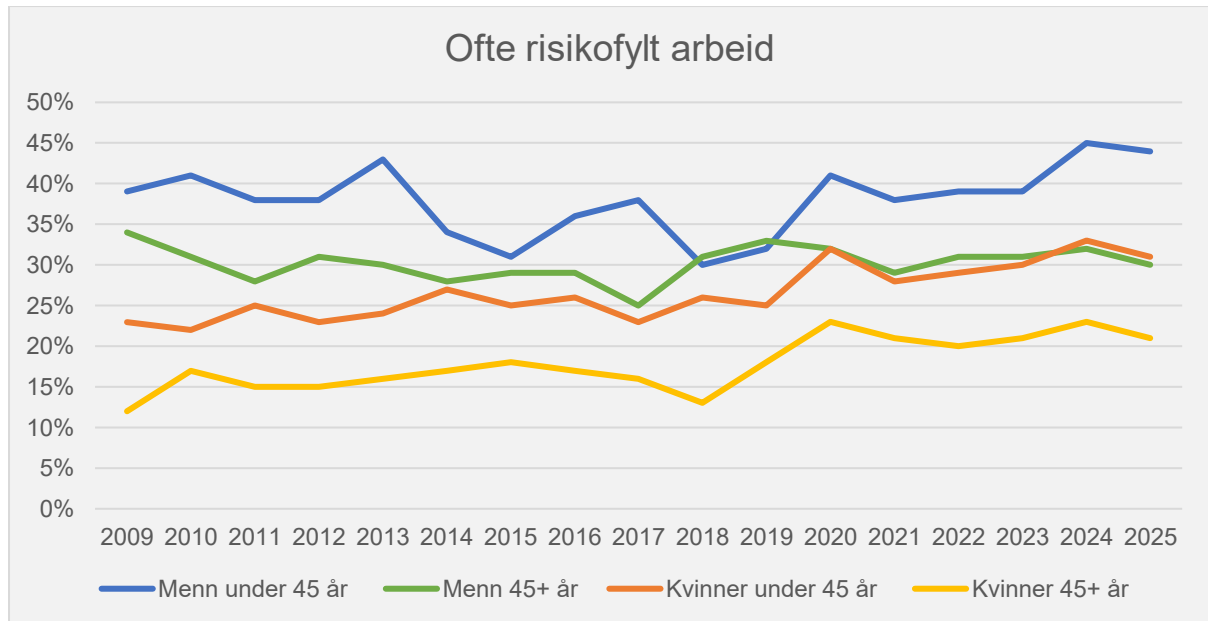
Risikofylt arbeid er sterkt knyttet til alder. I 2026 oppgir 54 prosent av arbeidstakerne under 30 år at de ofte har risikofylt arbeid, mot 33 prosent i gruppen 30–44 år og mellom 22 og 28 prosent blant de eldre arbeidstakerne. Andelen blant de yngste har dessuten økt de siste årene, fra 45 prosent i 2009 til 54 prosent i 2026. Ettersom den yngste gruppen består av forholdsvis få respondenter, bør endringer fra år til år tolkes med en viss varsomhet. Likevel peker utviklingen i en tydelig retning.

At unge rapporterer mest risikofylt arbeid, stemmer godt overens med det vi vet fra skadestatistikken. Unge arbeidstakere er overrepresentert blant dem som utsettes for arbeidsskader og arbeidsulykker (STAMI, 2024). Dette kan dels henge sammen at mange unge jobber i bransjer med høy risikoeksponering, som bygg og anlegg, transport og servering, og dels at de har kortere erfaring, mindre opplæring og løsere tilknytningsformer tidlig i yrkeskarrieren. Når andelen unge som opplever risikofylt arbeid i tillegg øker, understreker det betydningen av systematisk opplæring, introduksjonsrutiner og et velfungerende verneapparat nettopp der de yngste arbeidstakerne befinner seg. Funnet bør også ses i sammenheng med at de samme unge er mest bekymret for egen helse og arbeidsevne fremover (kapittel 3). En mulig forklaring er at yngre arbeidstakere i større grad enn tidligere generasjoner oppfatter også langsiktige helsebelastninger som en del av arbeidsrisikoen. Dette er imidlertid noe våre data ikke gir grunnlag for å undersøke nærmere.



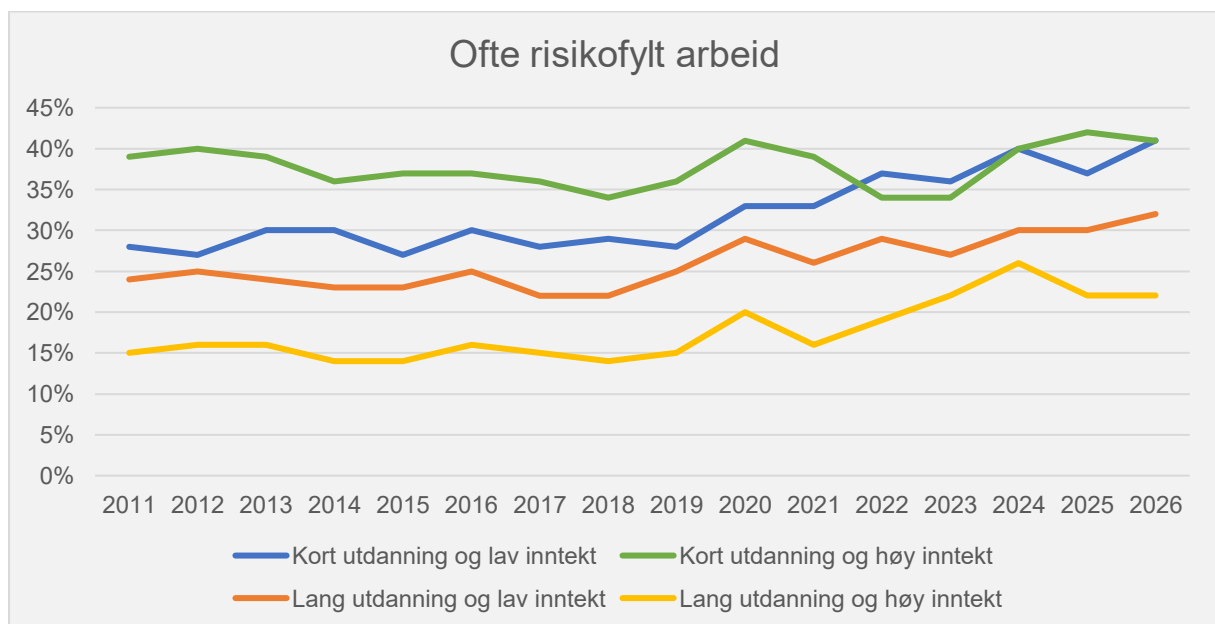
Figur 34 Andel som ofte har risikofylt arbeid, per aldersgruppe. År 2009–2026. Under 30 år (n = 150–499), 30–44 år (n = 358–1428), 45–59 år (n = 396–2121) og 60+ år (n = 84–980).

Risikofylt arbeid er vanligere blant menn enn blant kvinner, og særlig blant yngre menn. I 2026 oppgir 45 prosent av menn under 45 år at de ofte har risikofylt arbeid. Andelen er klart lavere blant kvinner, spesielt blant dem over 45 år.



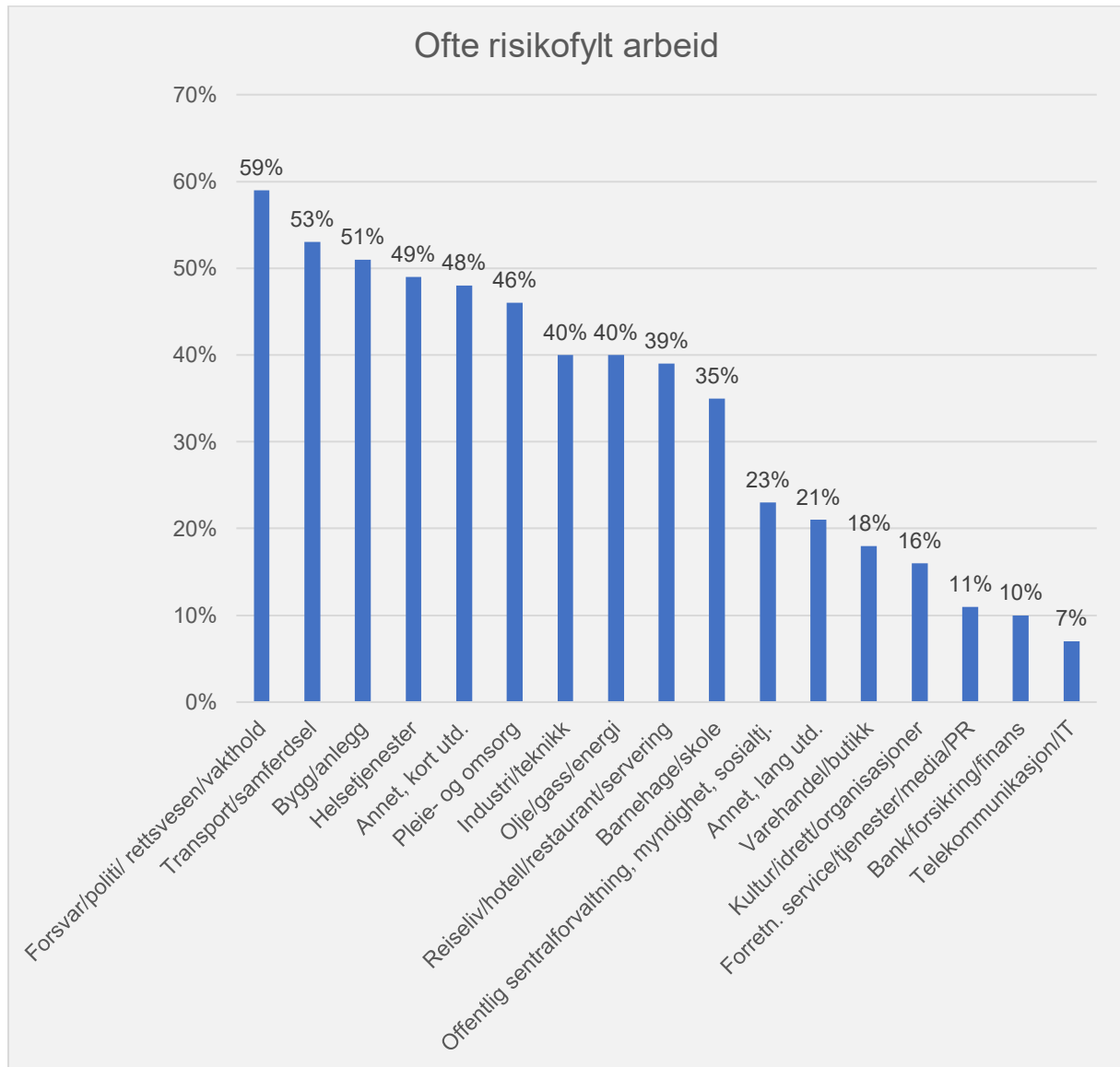
Figur 35 Andel som ofte har risikofylt arbeid, etter kjønn og alder. År 2009–2026. Menn under 45 år (n = 247–879), menn 45+ år (n = 249–1550), kvinner under 45 år (n = 263–1047) og kvinner 45+ år (n = 225–1424).

Videre fremstår utdanning som en tydeligere indikator på risikofylt arbeid enn inntekt. Andelen er høyest blant personer med kort utdanning (41 prosent i begge inntektsgrupper) og lavest blant personer med lang utdanning og høy inntekt (22 prosent). Dette skiller seg fra tidligere målinger, der høyere inntekt i større grad hang sammen med høyere risiko. En mulig forklaring er at risiko i arbeidslivet i økende grad følger forskjeller mellom yrker og arbeidsoppgaver enn lønnsnivå. Mange yrker med lang utdanning er i dag kontor- og kunnskapsbaserte med lav risikoeksponering, mens flere risikoutsatte yrker fortsatt kjennetegnes av kortere utdanning, selv når lønnsnivået er høyt.



Figur 36 Andel som ofte har risikofylt arbeid, etter utdanning og inntekt. År 2011–2026. Kort utdanning og lav inntekt (n = 601–1545), kort utdanning og høy inntekt (n = 359–1333), lang utdanning og lav inntekt (n = 343–965) og lang utdanning og høy inntekt (n = 653–1796).

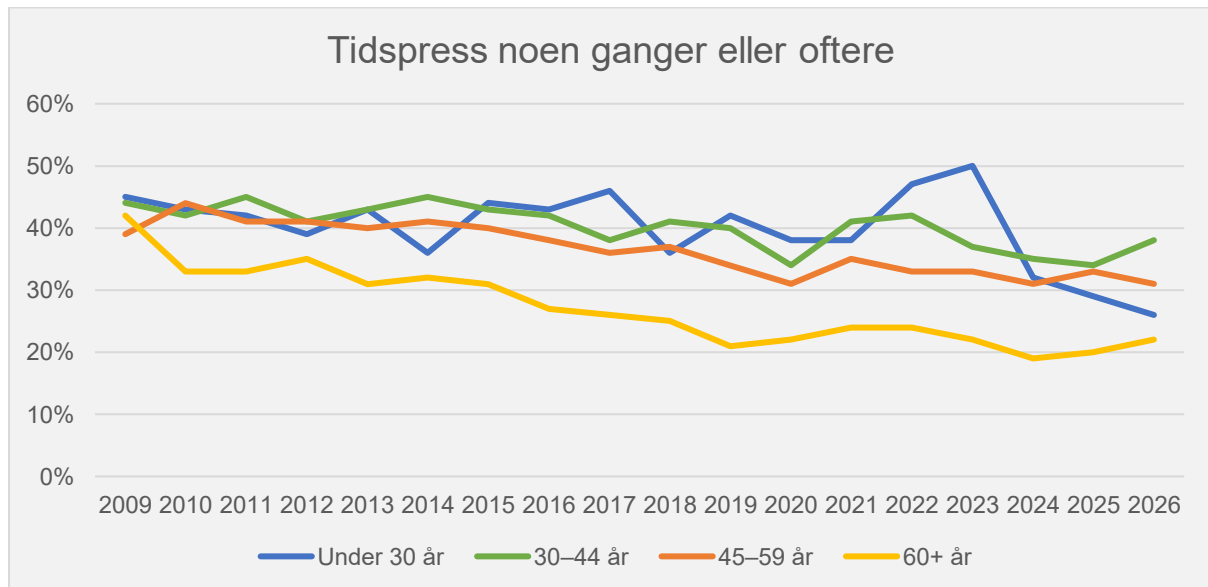
Bransjeforskjellene er store og som forventet. Risikofylt arbeid er klart mest utbredt i forsvar, politi og vakthold (59 prosent), transport og samferdsel (53 prosent) og bygg og anlegg (51 prosent). I den andre enden av skalaen finner vi kontorpregede næringer som telekommunikasjon og IT (7 prosent), bank, forsikring og finans (10 prosent) og forretningsmessig service (11 prosent). Mønsteret gjenspeiler de ulike arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøene som kjennetegner disse bransjene. Det er også sannsynlig at kjønnsforskjellene vi observerer i stor grad henger sammen med at kvinner og menn er ansatt i forskjellige deler av arbeidsmarkedet, med ulik risikoeksponering.



Figur 37 Andel som ofte har risikofylt arbeid, etter bransje. År 2026 (n = 86–644).

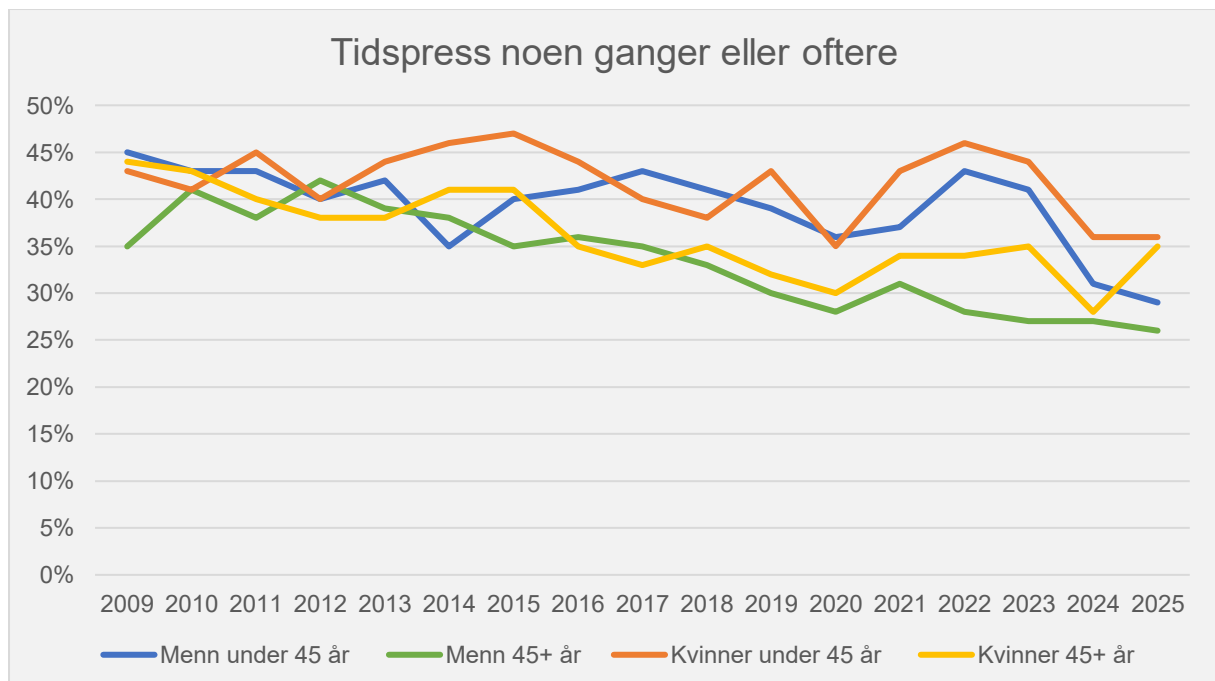
Tidspress er høyest midt i yrkeslivet

Tidspress er ikke jevnt fordelt i arbeidslivet. Høyest er det i aldersgruppen 30–44 år (38 prosent i 2026), en livsfase som ofte omtales som småbarnsfasen eller tidsklemma og forbindes med krevende balanse mellom arbeid og familieliv. Blant de yngste er andelen 26 prosent og de eldste 22 prosent. Opplevelsen av tidspress har falt over tid i alle aldersgrupper.



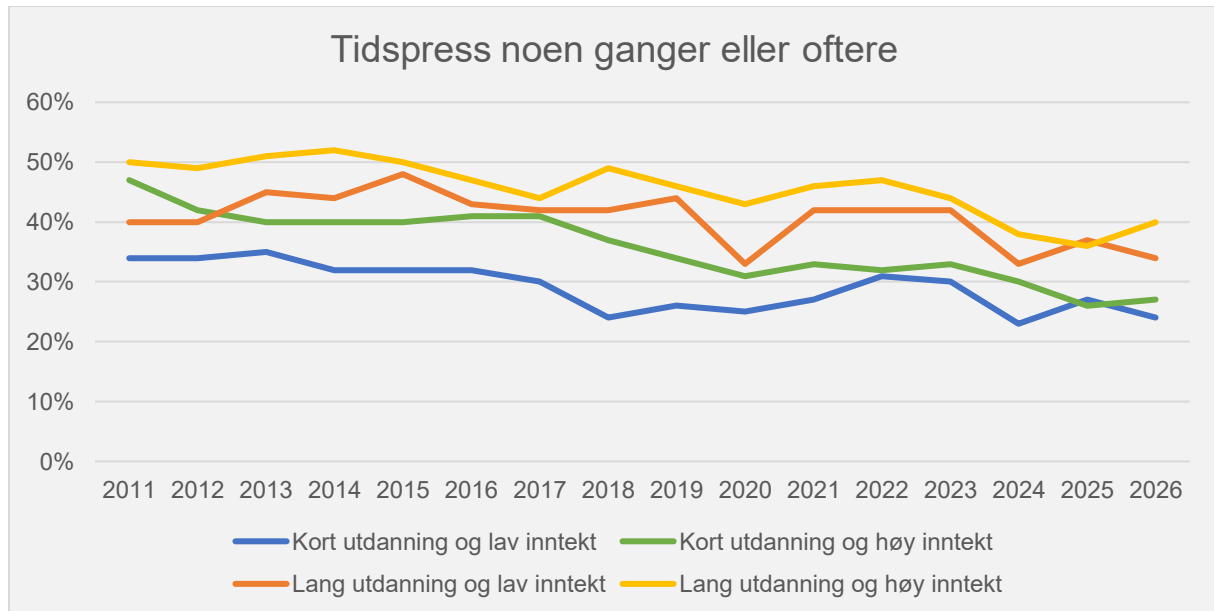
Figur 38 Andel som opplever tidspress noen ganger eller oftere, per aldersgruppe. År 2009–2026. Under 30 år ($n = 152\text{--}508$), 30–44 år ($n = 364\text{--}1450$), 45–59 år ($n = 397\text{--}2142$) og 60+ år ($n = 86\text{--}994$).

Tidspresset er også mer utbredt blant kvinner enn blant menn. I 2026 oppgir 38 prosent av kvinnene under 45 år og 33 prosent av kvinnene over 45 år tidspress noen ganger eller oftere. Tilsvarende andel blant menn er henholdsvis 28 og 25 prosent.



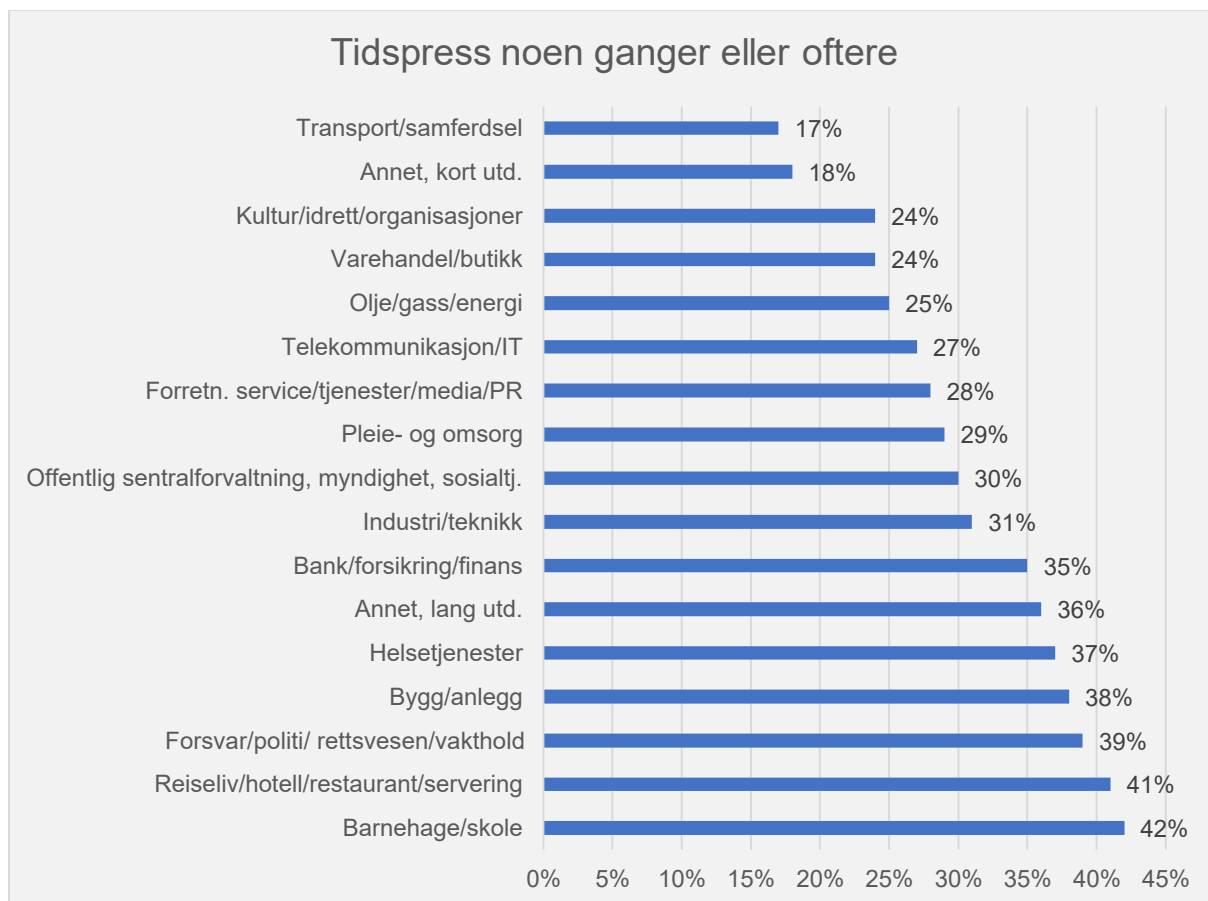
Figur 39 Andel som opplever tidspress noen ganger eller oftere, etter kjønn og alder. År 2009–2026. Menn under 45 år ($n = 248\text{--}885$), menn 45+ år ($n = 251\text{--}1564$), kvinner under 45 år ($n = 268\text{--}1073$) og kvinner 45+ år ($n = 232\text{--}1458$).

Til forskjell fra risikofyllt arbeid er tidspress mest utbredt blant personer med lang utdanning og høy inntekt (40 prosent), og minst blant dem med kort utdanning og lav inntekt (24 prosent). Tidspress fremstår dermed i stor grad som et kjennetegn ved kunnskapsarbeid, mens risikofyllt arbeid følger den motsatte gradienten. Inntekt har mindre betydning for opplevelsen av tidspress ser det ut til. Samtidig er det gruppen med kort utdanning og høy inntekt som har hatt den tydeligste nedgangen over tid.



Figur 40 Andel som opplever tidspress noen ganger eller oftere, etter utdanning og inntekt. År 2011–2026. Kort utdanning og lav inntekt (n = 623–1583), kort utdanning og høy inntekt (n = 369–1348), lang utdanning og lav inntekt (n = 348–984) og lang utdanning og høy inntekt (n = 662–1820).

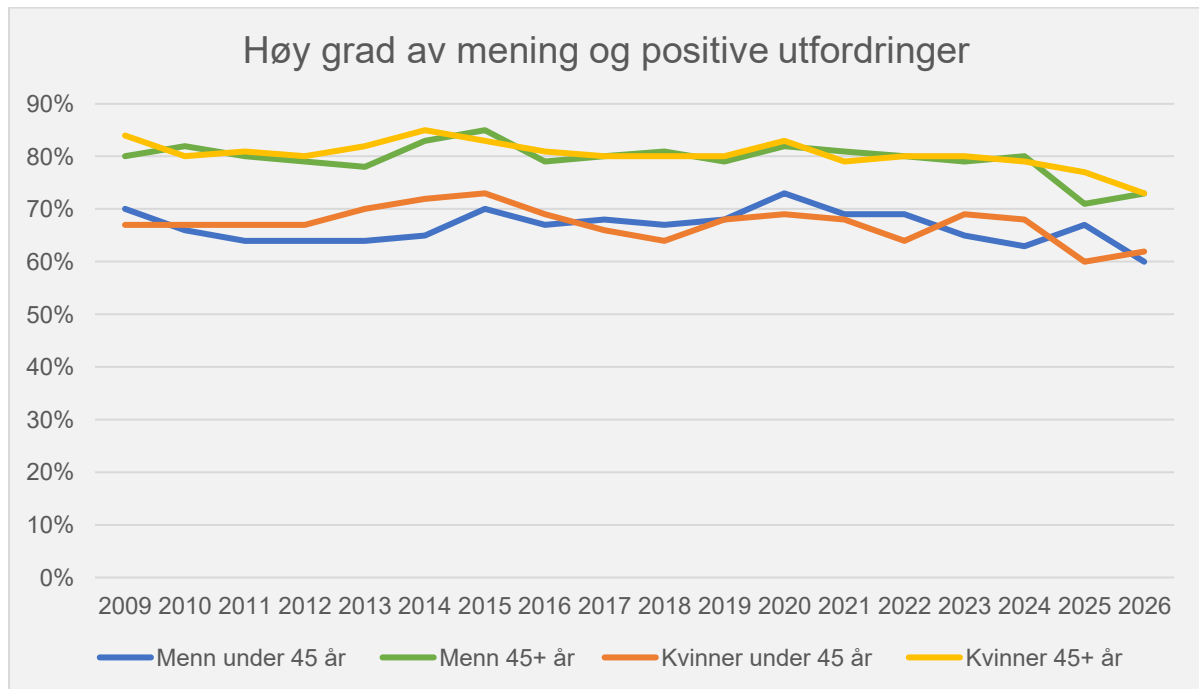
Også mellom bransjene er forskjellene betydelige. I 2026 var tidspresset størst i barnehage og skole (42 prosent), reiseliv, hotell og servering (41 prosent) og forsvar, politi og vakthold (39 prosent). Lavest er andelen innen transport og samferdsel, der 17 prosent oppgir at de opplever tidspress noen ganger eller oftere.



Figur 41 Andel som opplever tidspress noen ganger eller oftere, etter bransje. År 2026 (n = 88–654).

Fortsatt nedgang i graden av mening og positive utfordringer

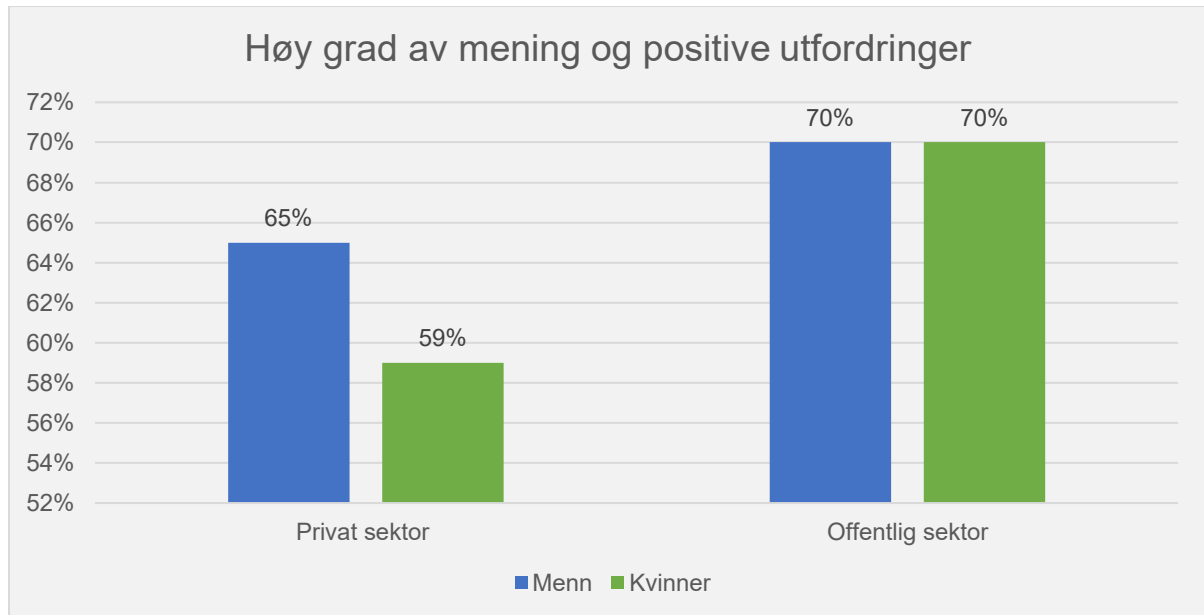
Opplevelsen av mening og positive utfordringer i arbeidet øker med alderen. I 2026 oppgir 73 prosent av både menn og kvinner over 45 år at de opplever høy grad av mening, mot 60 prosent blant menn under 45 år og 62 prosent blant kvinner under 45 år. Nedgangen fra tidligere år er tydeligst blant de yngste mennene.



Figur 42 Andel som opplever høy grad av mening og positive utfordringer, etter kjønn og alder. År 2009–2026. Menn under 45 år (n = 245–883), menn 45+ år (n = 250–1563), kvinner under 45 år (n = 268–1072) og kvinner 45+ år (n = 232–1457).

Det er også forskjeller mellom sektorene. Andelen som opplever høy grad av mening og positive utfordringer er høyere i offentlig sektor (70 prosent for både menn og kvinner) enn i privat sektor, og lavest blant kvinner i privat sektor (59 prosent). For flere analyser og andre mer detaljerte tabuleringer se Røberg (2025).

Det er gode grunner til å ta nedgangen i mening og mestring på alvor. Opplevelsen av at arbeidet er meningsfullt regnes i arbeidslivsforskningen som en av de mest sentrale kildene til motivasjon, engasjement og vilje til å bli værende i jobben (Rosso mfl., 2010). Mestring og mening er dessuten ressurser som demper de helsemessige konsekvensene av høye jobbkrav (Bakker og Demerouti, 2017). Når begge svekkes samtidig, og særlig blant de yngste, som har hele yrkeslivet foran seg, berører det både virksomhetenes evne til å holde på arbeidskraft og for den enkeltes mulighet til å stå lenge i arbeid. Om nedgangen skyldes endringer i arbeidets innhold, økt intensitet i deler av arbeidslivet eller endrede forventninger hos nye generasjoner arbeidstakere, kan ikke våre data avgjøre, men utviklingen bør følges tett i kommende utgaver av arbeidslivsbarometeret.



Figur 43 Andel som opplever høy grad av mening og positive utfordringer, etter sektor og kjønn. År 2026. Menn privat sektor (n = 1181), menn offentlig sektor (n = 753), kvinner privat sektor (n = 820) og kvinner offentlig sektor (n = 1232).

Oppsummering

Arbeidsvilkårene er stabile i årets målinger. En positiv utvikling er at tidspresset er lavere enn før. Samtidig viser figurene tydelige skillelinjer der risikofyllt arbeid rammer særlig unge, menn og de med kort utdanning, og er konsentrert i næringer som forsvar, transport og bygg, mens tidspress er mest utbredt blant kvinner og i kunnskapsarbeid. Det mest interessante funnet er likevel utviklingen i mening og mestring. Begge indikatorene er på sitt laveste nivå i måleperioden, og nedgangen er tydeligst blant de yngste arbeidstakerne. Selv om arbeidslivet ikke nødvendigvis oppleves mer belastende enn tidligere, tyder resultatene på at færre opplever arbeidet som meningsfullt og utviklende. Det bryter med en utbredt forestilling. Debatten om arbeidslivet dreier seg ofte om «stadig høyere krav og mer stress», men det er ikke det disse tallene viser: Opplevelsen av tidspress og av å være utslitt etter jobb er stabil, og på flere mål lavere enn før. Det som endrer seg, er andre indikatorer. Mens stress og belastning først og fremst handler om hvor mye man har å gjøre, handler mening og mestring mer om innholdet i arbeidet, om man opplever at det man gjør betyr noe, at man får brukt og utviklet kompetansen sin, og kanskje at innsatsen blir sett og anerkjent. De henger samtidig sammen med temaet for rapportens del 2. Belastninger og ressurser i arbeidet er nær knyttet til psykisk helse, og i del 2 går vi nærmere inn på psykiske plager, det psykososiale arbeidsmiljøet og hva som skal til for at folk kan stå i arbeid, også når helsen svikter.

Barometerverdi 6. Kompetanse

Barometerverdi 6: Kompetanse 2009–2026. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent = rødt, via 50 prosent = gult til 100 prosent = grønt. Grå linje har ikke definert toppverdi.

6. Kompetanse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
6.1 Verdsatt	44 %	39 %	41 %	43 %	44 %	44 %	48 %	48 %	52 %	49 %	50 %	48 %	50 %	50 %	48 %	45 %	44 %	43 %
6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling	54 %	50 %	52 %	52 %	54 %	55 %	58 %	59 %	58 %	58 %	60 %	62 %	61 %	63 %	62 %	64 %	64 %	64 %
6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse	32 %	33 %	32 %	33 %	33 %	32 %	35 %	34 %	35 %	34 %	34 %	33 %	35 %	35 %	33 %	34 %	34 %	35 %
6.4 Tilstrekkelig kompetanse	52 %	50 %	52 %	53 %	52 %	54 %	52 %	53 %	54 %	54 %	53 %	54 %	51 %	49 %	49 %	49 %	45 %	46 %
6.5 Sysselsatte i formell utdanning AKU (1 år forsinket)**	18 %	18 %	15 %	15 %	17 %	18 %	15 %	16 %	15 %	15 %	15 %	14 %	15 %	17 %	19 %		19 %	
6.6 Sysselsatte i ikke-formell opplæring AKU (1 år forsinket)**	54 %	50 %	46 %	47 %	50 %	51 %	47 %	50 %	49 %	47 %	48 %	47 %	49 %	42 %	48 %		53 %	
6.7 Interesse for etter- og videreutdanning*** *	64 %	64 %	60 %	59 %	58 %	57 %	55 %	56 %	53 %	53 %	51 %	50 %	49 %	44 %	48 %	45 %	46 %	43 %

*Signifikant endring fra 2025 til 2026. **Gått over til oppdatering annet hvert år. ***2009, 2012 og 2014: imputert gjennomsnittsverdi fra årene før og etter.

6. Kompetanse

- Flere opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseutvikling.
- Færre opplever at de har tilstrekkelig kompetanse.
- Interessen for etter- og videreutdanning har falt.

En rekke offentlige utredninger, stortingsmeldinger og rapporter understreker behovet for livslang læring (Kunnskapsdepartementet, 2020, 2023, 2025). Også kommunekommisjonens første delutredning (NOU 2026:1) om en bærekraftig kommunesektor vektlegger betydning av kompetanse som en grunnleggende forutsetning for at kommunene skal kunne løse sine oppgaver.

Disse utfordringene må sees i sammenheng med brede samfunnsendringer. Demografiske endringer, teknologisk utvikling, grønn omstilling og globalisering, bidrar til raske endringer i arbeidslivet. Dette stiller større krav til at både arbeidstakere og arbeidsgivere kontinuerlig utvikler og oppdaterer sin kompetanse. Kompetanseutvikling er ikke bare nødvendig for å møte nye krav i arbeidslivet, men også for å legge til rette for at flere kan stå lenger i arbeid. Det er viktig både for den enkelte og for samfunnet, blant annet fordi høy sysselsetting bidrar til å redusere sosiale og økonomiske forskjeller. Samtidig melder mange bransjer om mangel på kvalifisert arbeidskraft, noe som ytterligere understreker behovet for systematisk kompetanseutvikling i både offentlig og privat sektor.

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

Status 2026: Stabile nivåer, men tydelige utviklingstrekk

I barometerområde 6 samler vi indikatorer som belyser både den enkeltes kompetanse og muligheter for utvikling, samt arbeidsgivers tilrettelegging. Overordnet er det små endringer i indikatorene fra 2025 til 2026. Over tid ser vi likevel noen tydelige trekk:

- Flere opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseutvikling
- Færre opplever at de har tilstrekkelig kompetanse
- Interessen for etter- og videreutdanning har falt

Andelen som opplever at kompetansen blir verdsatt på arbeidsplassen er stabil. I 2026 oppgir 44 prosent dette, det samme som året før. Over tid har det vært en økning i andelen som oppgir at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling av kompetanse. Denne andelen har steget fra 50 prosent i 2010 til 64 prosent i 2024, og har holdt seg stabil i 2025 og 2026. Til tross for dette svarer fortsatt bare rundt en tredjedel at deres kompetanse blir brukt i tilstrekkelig grad.

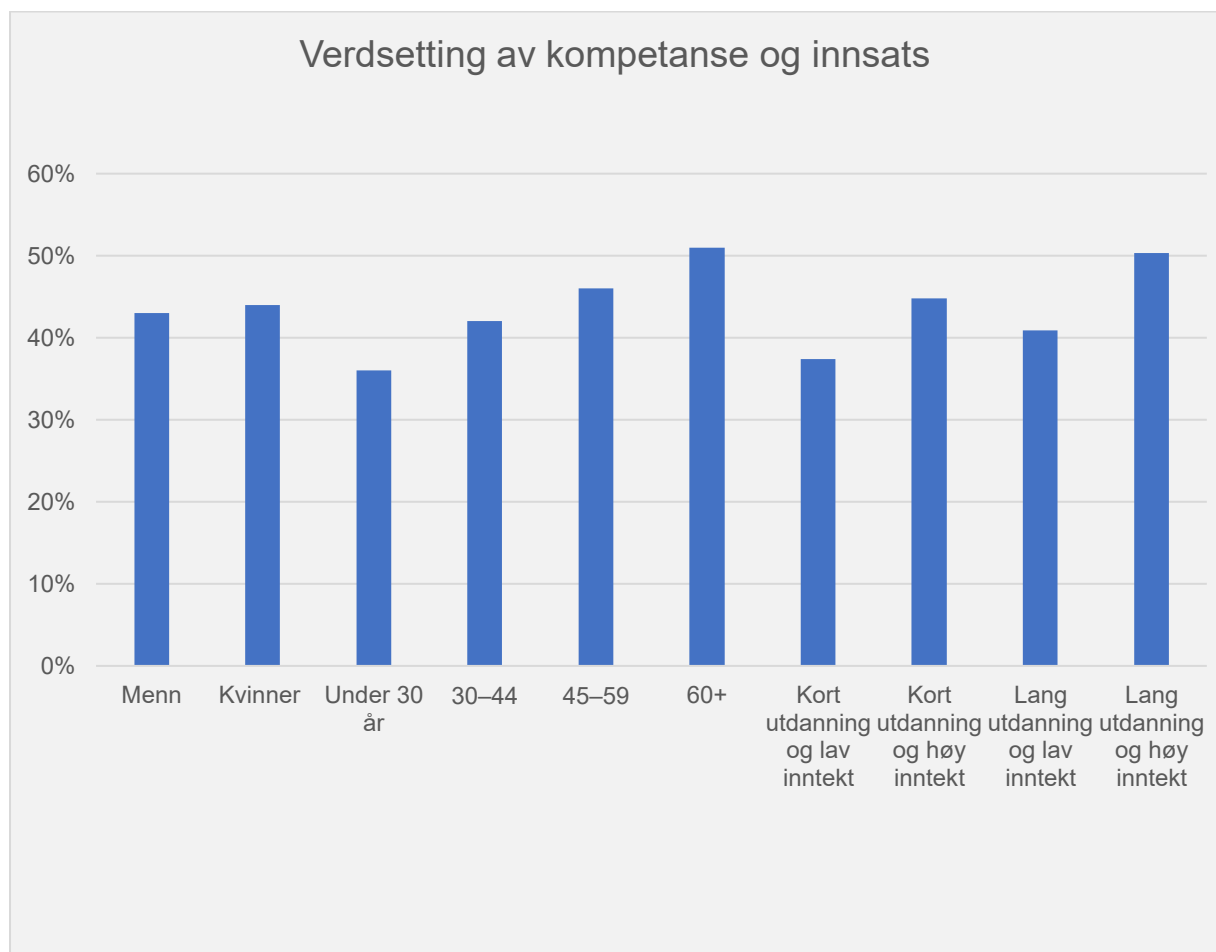
Andelen som svarer at de har nok kompetanse og kan oppfylle kravene som stilles i jobben er 46 prosent i 2026. Denne indikatoren har vist en fallende trend over flere år. Det samme har interessen for etter- og videreutdanning. I 2026 svarer 43 prosent at de er interessert i dette, en nedgang på tre prosentpoeng fra 2025. For 10 år siden (2016) oppga 56 prosent at de er interessert i etter- og videreutdanning.

Samlet tegner resultatene et litt paradoksalt bilde. Flere opplever at arbeidsgiver legger til rette for læring og kompetanseutvikling, samtidig som færre opplever at de har tilstrekkelig kompetanse, og færre uttrykker interesse for videre utdanning. Dette kan tyde på at økt tilrettelegging alene ikke er tilstrekkelig for å møte de kompetanseutfordringene arbeidstakere opplever i et arbeidsliv i rask endring.

Færre opplever at innsats og kompetanse blir verdsatt på jobb

Det å oppleve at innsatsen og kompetansen man har blir verdsatt på jobben er viktig for å gjøre en god jobb, det er viktig for arbeidsmiljøet og for at arbeidsgiver skal kunne beholde viktig kompetanse. Indikatoren er satt sammen av to spørsmål; ett om kompetansen blir verdsatt på jobb og ett om innsatsen man gjør på jobb blir verdsatt. Indikatoren har variert noe over tid. I 2010 var andelen som opplevde at innsats og kompetanse ble verdsatt på sitt laveste med 39 prosent. Deretter steg andelen jevnt til 52 prosent i 2017, før den gradvis falt til 44 prosent i 2026.

Som figur 44 viser, er det små forskjeller mellom kjønn når det gjelder opplevelsen av å bli verdsatt på jobb. Dette er et positivt trekk ved norsk arbeidsliv. Andelen som følger seg verdsatt, øker med alderen. Blant personer over 60 år svarer over halvparten av innsats og kompetanse bli verdsatt i jobben. Samtidig er det klare forskjeller etter utdanning og inntekt. Andelen som opplever å bli verdsatt er høyest blant dem med lang utdanning og høy inntekt, der halvparten svarer at kompetanse og innsats blir verdsatt. Til sammenligning gjelder dette 37 prosent blant dem med kort utdanning og lav inntekt.

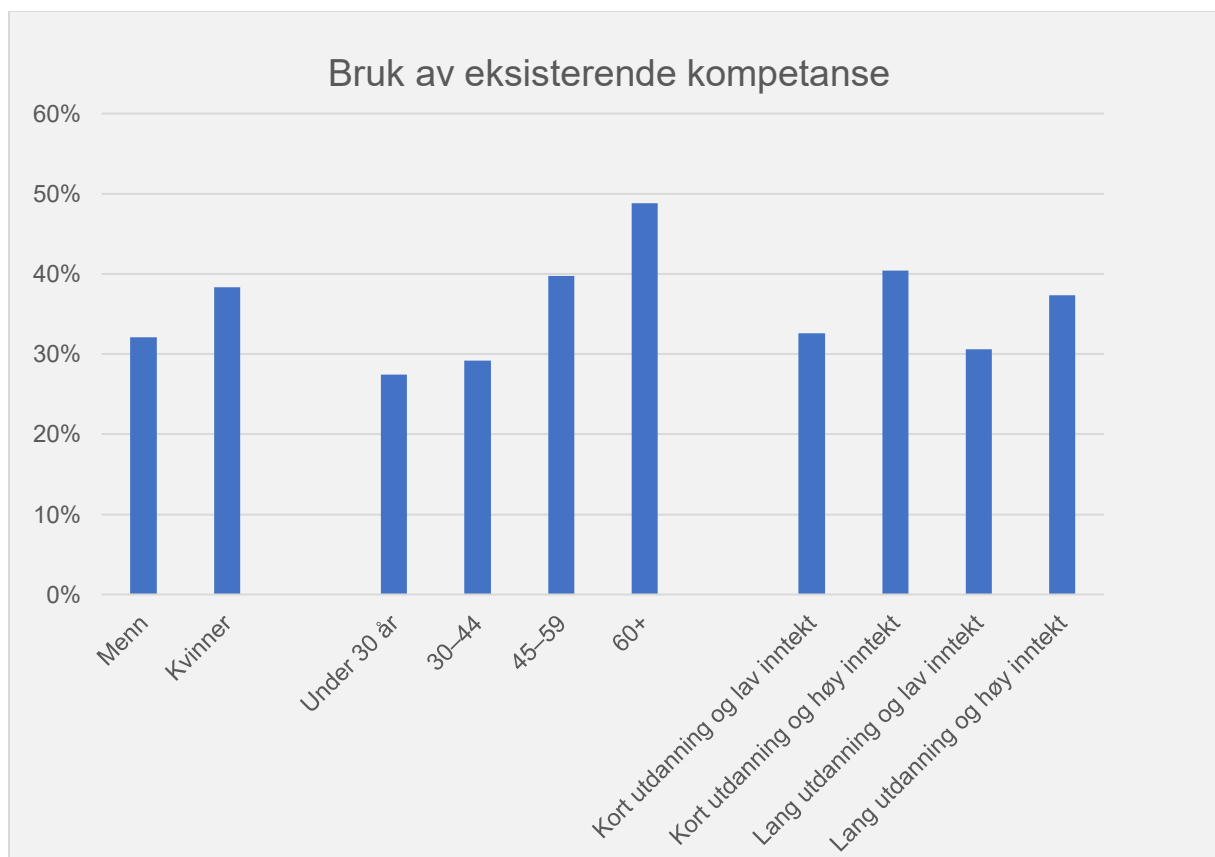


Figur 44: Andel som ofte eller alltid opplever at kompetansen og innsatsen deres blir verdsatt, etter kjønn (n = 2173–2267), alder (n = 254–2023) og fire arbeidsliv (n = 566–1821). År 2026.

Eldre arbeidstakere opplever i større grad å få brukt kompetansen sin

For at arbeidstakere skal oppleve jobben som meningsfull, er det viktig at oppgavene de utfører samsvarer med deres kompetanse. Kvinner svarer i noe større grad enn menn at de får brukt kompetansen sin på jobb (38 prosent mot 32 prosent).

Opplevelsen av å få brukt egen kompetansen øker med alderen. Blant personer under 45 år svarer under 30 prosent at de får brukt kompetansen sin, mens andelen nærmer seg 50 prosent for dem over 60 år. De med lav inntekt svarer i mindre grad at de får brukt kompetansen sin enn de med høy inntekt. Andelen er høyest blant de med kort utdanning og høy inntekt (40 prosent) og lavest blant de med lang utdanning og lav inntekt (31 prosent).



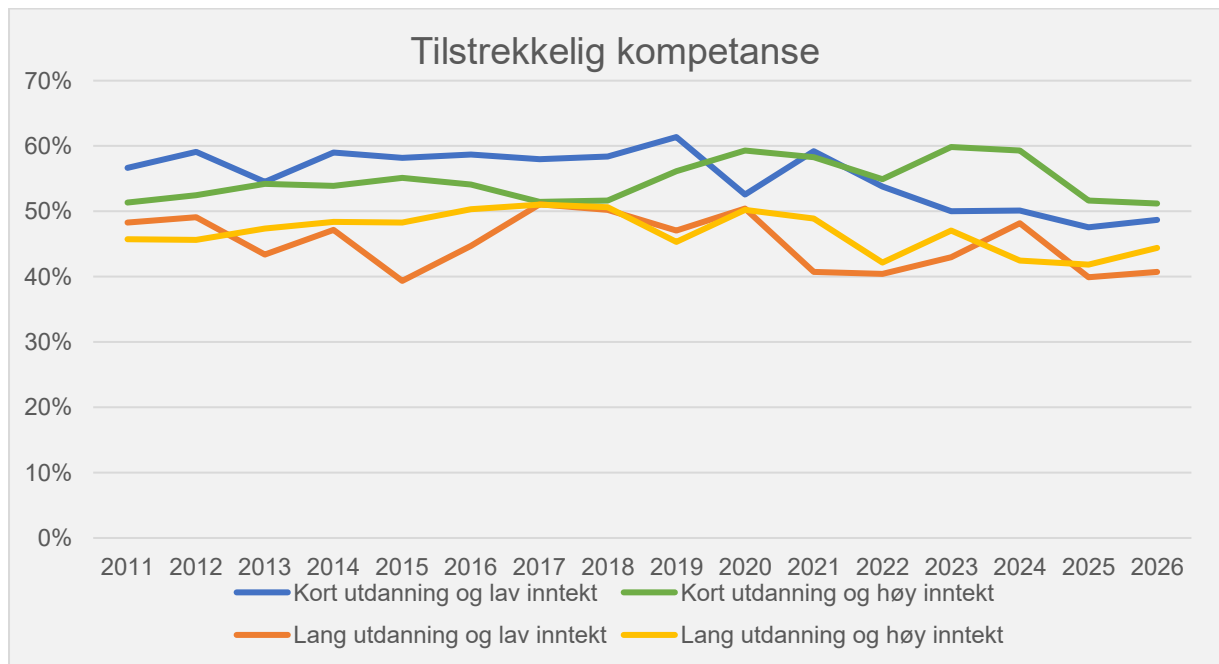
Figur 45: Andel som ofte eller alltid får brukt eksisterende kompetanse, etter kjønn (n = 2177–2267), alder (n = 255–2026) og fire arbeidsliv (n = 566–1823). År 2026.

Opplevelse av tilstrekkelig kompetanse har falt over tid

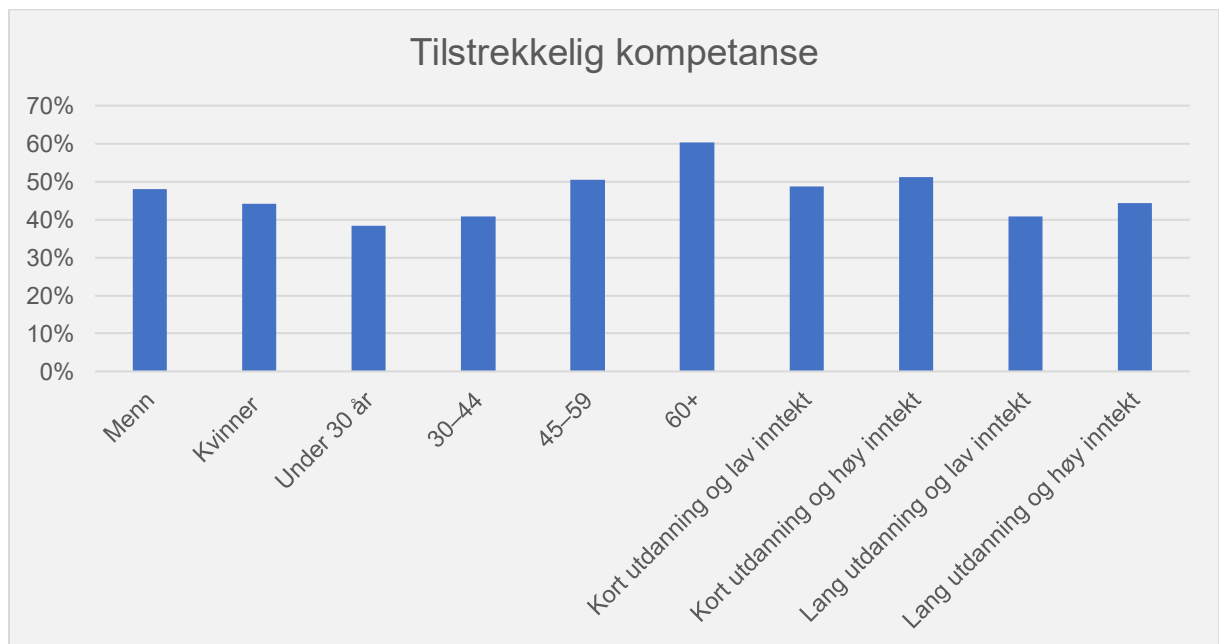
Det er også viktig at arbeidsgivere sikrer at arbeidstakere har den kompetansen som kreves for å utføre arbeidsoppgavene sine. Vi har derfor spurt om arbeidstakere opplever å ha nok og riktig kompetanse til å møte kravene i jobben.

Menn svarer i noe større grad enn kvinner at de har tilstrekkelig kompetanse (48 prosent mot 44 prosent). Med alder så øker erfaring så det er ikke overraskende at de over 60 år i større grad opplever at de har nok kompetanse enn dem som er yngre. Rundt 40 prosent av dem som er under 45 år svarer at de har tilstrekkelig kompetanse, mens andelen er 60 prosent for dem som er over 60 år.

Over tid har andelen som opplever å ha tilstrekkelig kompetanse falt, særlig blant personer med kort utdanning og lav inntekt. I denne gruppen har andelen gått ned fra 57 prosent i 2011 til 49 prosent i 2026. Samtidig er denne, sammen med gruppen med kort utdanning og høy inntekt gruppene med høyest andel i 2026. Blant personer med lang utdanning er andelen lavere. I 2026 svarer 41 prosent av de med lang utdanning og lav inntekt, og 44 prosent av de med lang utdanning og høy inntekt, at de har tilstrekkelig kompetanse. Dette kan tyde på at kravene til kompetanse oppleves som høyere i disse gruppene, men det kan også henge sammen med at arbeidstakere med høyere utdanning i større grad vurderer egen kompetanse kritisk.



Figur 46: Andel som opplever at de har tilstrekkelig kompetanse. År 2011-2026 (N = 2790–4439).

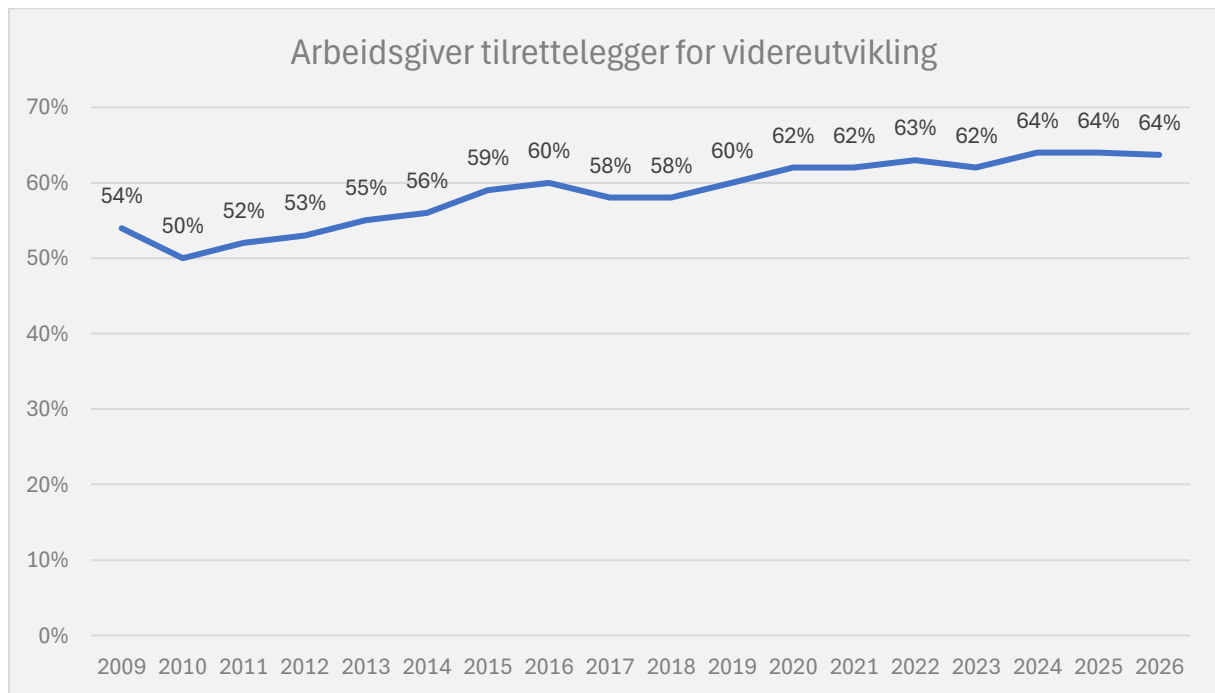


Figur 47: Andel som opplever at de har tilstrekkelig kompetanse, etter kjønn (n = 2177–2262), alder (n = 254–2026) og fire arbeidsliv (n = 567–1822).

Økt tilrettelegging for kompetanseutvikling på arbeidsplassen

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

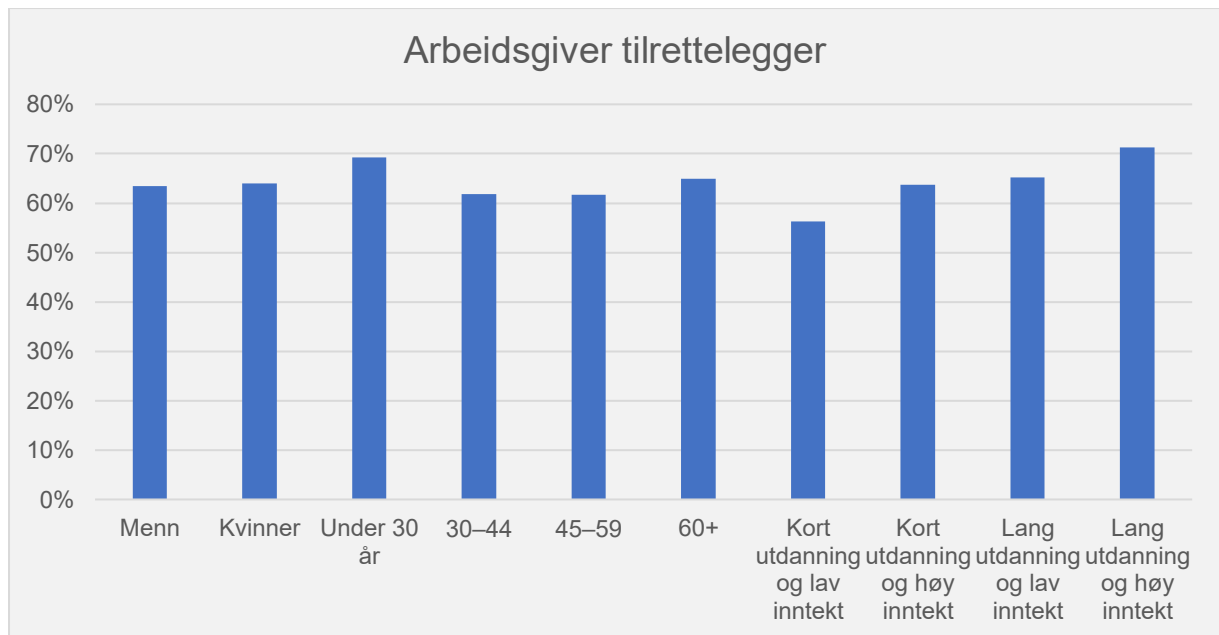
Som figur 48 viser, har andelen arbeidstakere som opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling økt over tid. I 2010 var andelen 50 prosent, mens den i 2026 er 64 prosent. Etter en periode med vekst har nivået stabilisert seg, og det har ikke vært endringer fra 2024 til 2026.



Figur 48 Andel som opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling. År 2009–2026 (n = 985–4362).

Det er ingen forskjeller mellom kjønn. Både menn og kvinner svarer i like stor grad at arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseutvikling (64 prosent). Yngre arbeidstakere (under 30 år) opplever i noe større grad enn eldre at arbeidsgiver legger til rette. Blant arbeidstakere under 30 år svarer 69 prosent at de får slik tilrettelegging, sammenlignet med 65 prosent blant dem over 60 år.

Det er imidlertid tydelige forskjeller etter utdanning og inntekt. Arbeidstakere med kort utdanning og lav inntekt opplever i minst grad at arbeidsgiver legger til rette for videreutvikling (56 prosent), mens andelen er høyest blant dem med lang utdanning og høy inntekt (71 prosent). Resultatene tyder dermed på at de som allerede har høy utdanning og en sterk posisjon i arbeidsmarkedet også har de beste mulighetene for videre kompetanseutvikling.



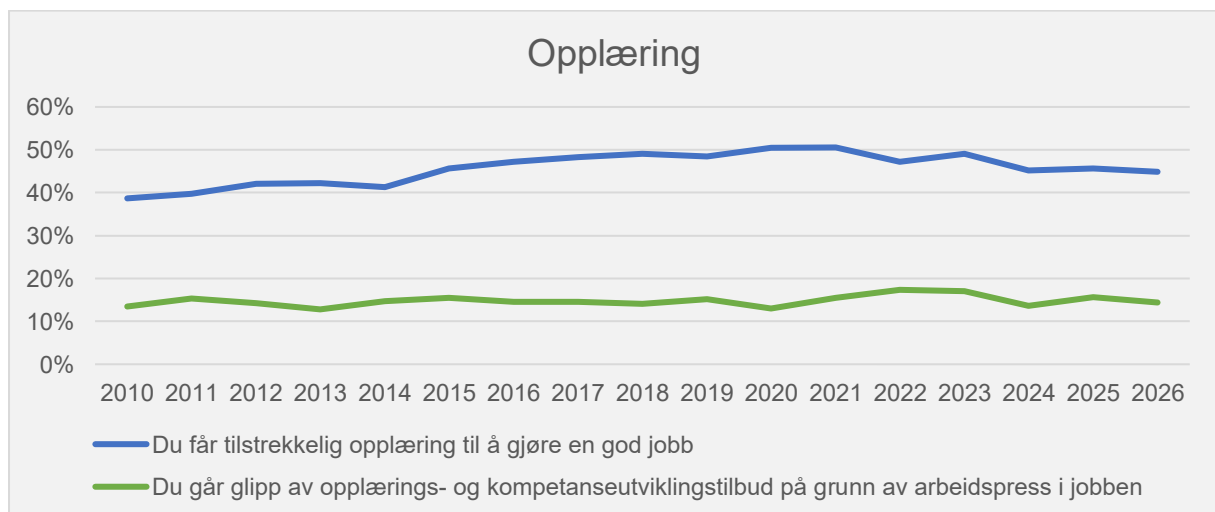
Figur 49: Andel som opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling, etter kjønn (n = 2140–2222), alder (n = 250–1991) og fire arbeidsliv (n = 557–1809).

Under halvparten opplever å få tilstrekkelig opplæring

Vi har også inkludert to spørsmål som ikke inngår i selve barometerverdiene, men som gir viktig innsikt i arbeidstakeres opplevelse av opplæring og kompetanseutvikling:

1. Om arbeidstakere får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb
2. Om arbeidstakere går glipp av opplærings- og kompetanseutviklingstilbud på grunn av arbeidspress

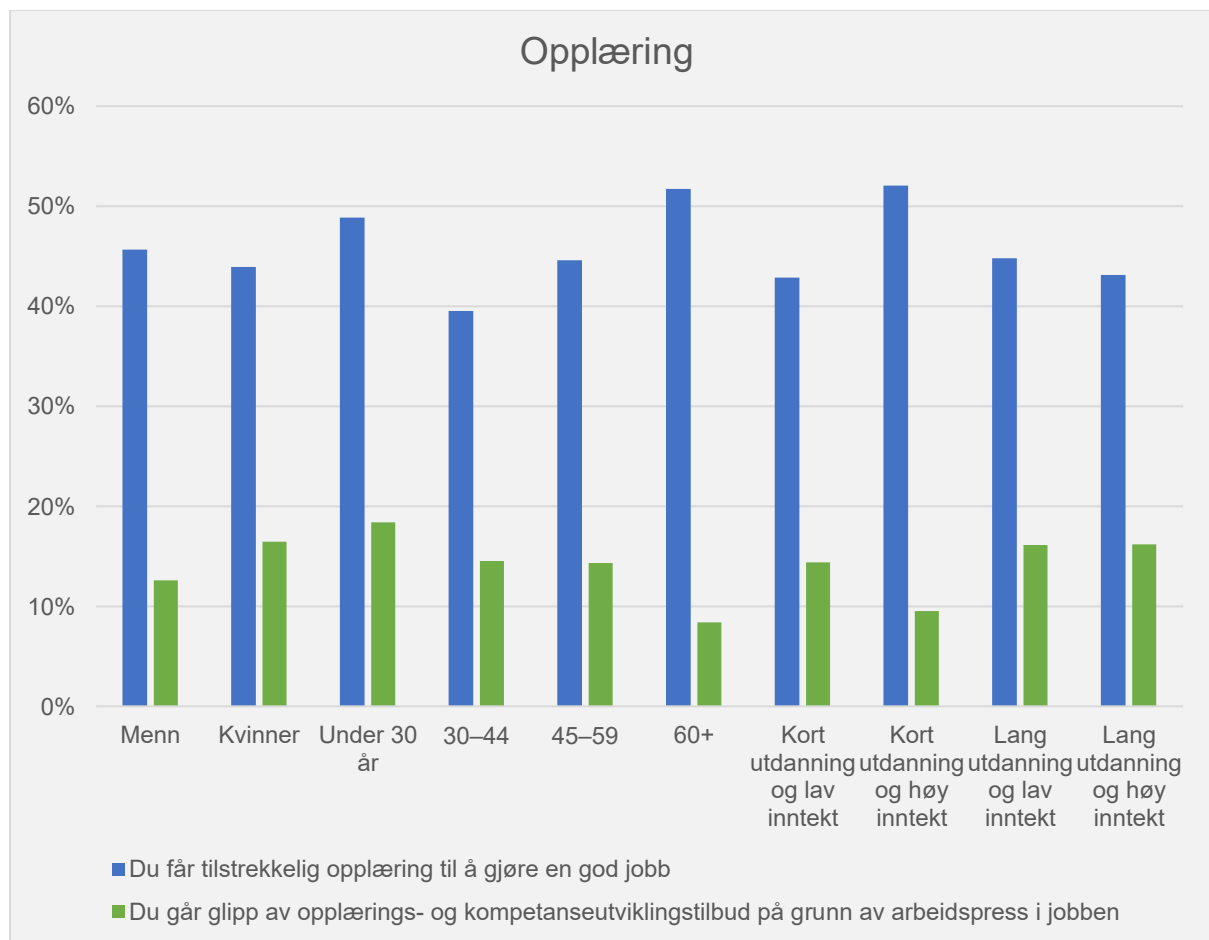
Som figur 50 viser svarer 45 prosent i 2026 at de får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb. Dette er en økning fra 2010, da andelen var 39 prosent, men nivået har variert noe de siste årene. Når det gjelder arbeidspress svarer 14 prosent i 2026 at de har gått glipp av opplæringstilbud på grunn av høyt arbeidspress. Denne andelen har vært relativt stabil over tid, med mindre variasjoner fra år til år.



Figur 50: Andelen som opplever at de ofte eller alltid får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, etter år (n = 2549–4502). Andel som opplever at de ofte eller alltid går glipp av opplæring pga. arbeidspress, etter år (n = 2443–4259). År 2010–2026.

Det er små forskjeller mellom kjønn. Blant menn oppgir 46 prosent at de får tilstrekkelig opplæring, mot 44 prosent blant kvinner. Samtidig svarer 13 prosent av mennene og 16 prosent av kvinnene at de går glipp av opplæring på grunn av arbeidspress. Aldersforskjellene er heller ikke store, men det er noen tydelige mønstre. Andelen som oppgir å få tilstrekkelig opplæring er lavest blant arbeidstakere i alderen 30-44 år (40 prosent), og høyest blant dem over 60 år (52 prosent). Samtidig er det de yngste som oftest opplever at arbeidspress hindrer deltakelse i opplæring: 18 prosent blant dem under 30 år, mot 8 prosent blant dem over 60 år.

Forskjellene etter utdanning og inntekt er moderate. Personer med kort utdanning og høy inntekt oppgir i størst grad at de får tilstrekkelig opplæring (52 prosent), mens andelen er lavere blant dem med lang utdanning. Samtidig er det noe større andeler blant personer med lang utdanning, både med lav og høy inntekt (16 prosent), som opplever å gå glipp av opplæring på grunn av arbeidspress.

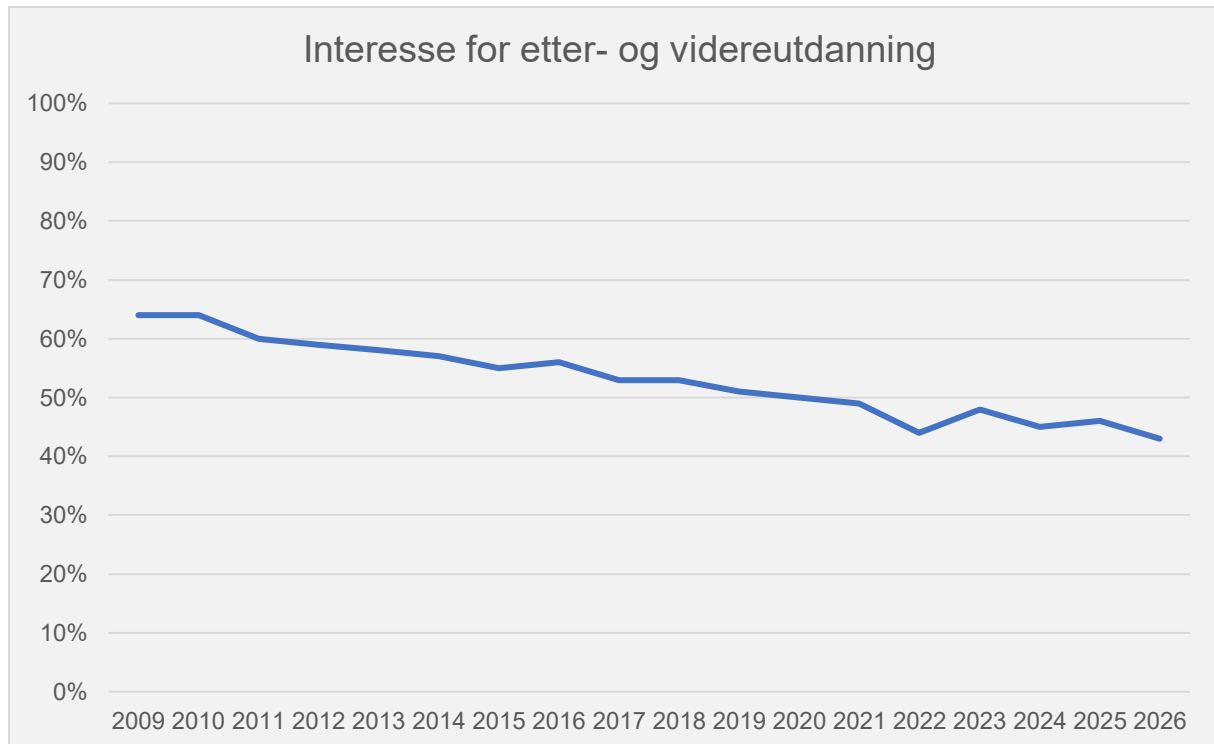


Figur 51 Andel som opplever at de ofte eller alltid får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, etter kjønn (n = 2076–2159), alder (n = 246–1929) og fire arbeidsliv (n = 541–1725). Andel som opplever at de ofte eller alltid går glipp av opplæring på grunn av arbeidspress, etter kjønn (n = 2019–2036), alder (n = 228–1845) og fire arbeidsliv (n = 523–1733). År 2026.

Fallende interesse for etter- og videreutdanning

Resultatene i Arbeidslivsbarometeret viser at mange opplever at arbeidsgivere legger til rette for faglig utvikling og at de får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb. Samtidig oppgir de fleste at arbeidspress i begrenset grad hindrer deltakelse i opplærings- og kompetanseutviklingstiltak. Samtidig ser vi en tydelig nedgang over tid i interessen for etter- og videreutdanning.

Spørsmålet som stilles til arbeidstakere er hvor sannsynlig det er at man vil ta etter- og videreutdanning dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen.

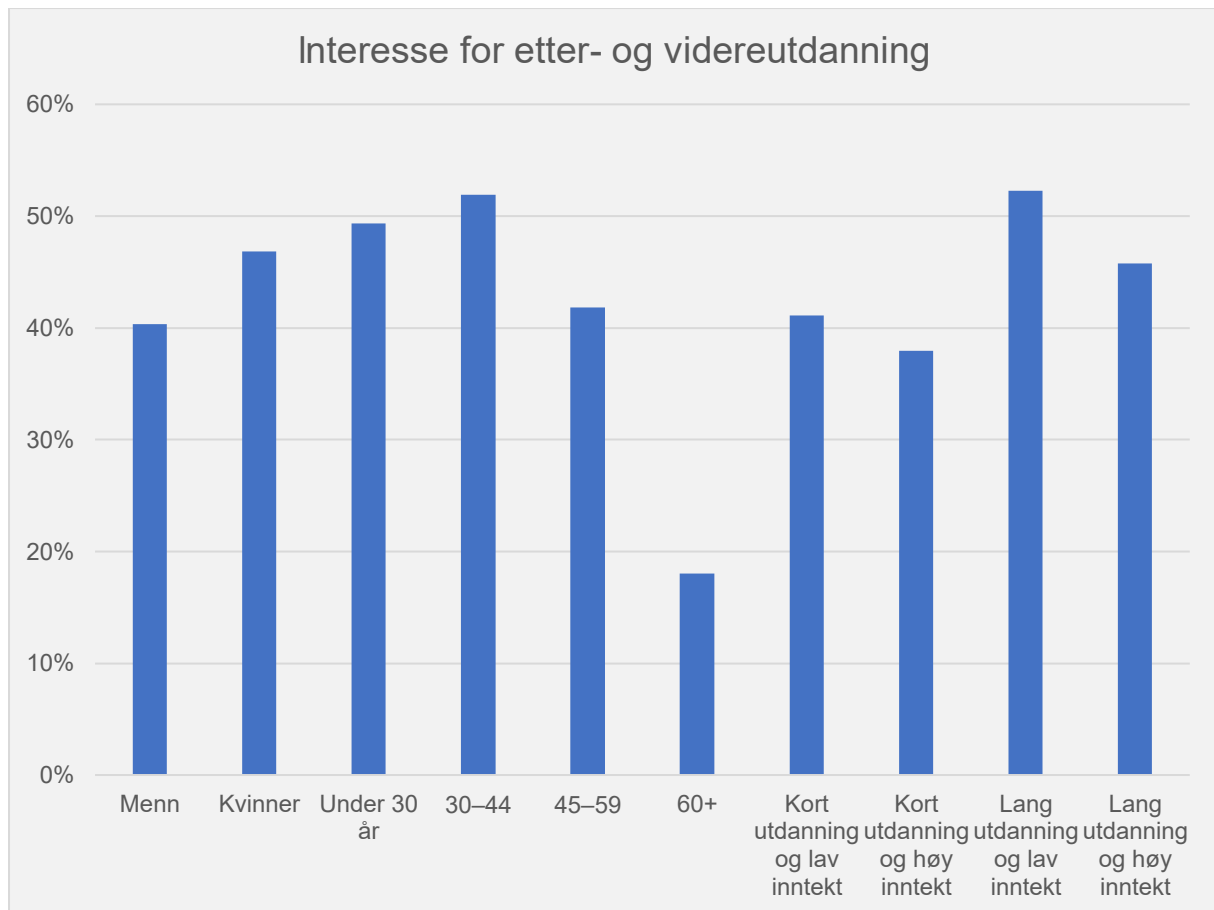


Figur 52: Andel som svarer at det er ganske eller svært sannsynlig at de vil delta i etter- og videreutdanning 2009-2026 (N = 2574 – 4600).

I 2009 vurderte 65 prosent det som sannsynlig at de ville gjennomføre etter- eller videreutdanning. I 2026 har denne andelen falt til 43 prosent. Dette kan indikere at økt tilrettelegging for kompetanseutvikling på arbeidsplassen i noen grad reduserer etterspørselen etter formell etter- og videreutdanning. Samtidig kan det også reflektere andre forhold, som endrede behov, motivasjon eller livssituasjon.

Det er klare forskjeller mellom ulike grupper. Kvinner oppgir i noe større grad enn menn at de er interessert i etter- og videreutdanning (47 mot 40 prosent). Interessen er høyest blant arbeidstakere i alderen 30-44 år, hvor 52 prosent oppgir at de sannsynligvis vil ta etter- og videreutdanning dersom forholdene legges til rette. Blant arbeidstakere under 30 år er andelen 49 prosent. Deretter faller interessen med alderen, til 42 prosent blant dem i alderen 45-59 år og 18 prosent blant dem over 60 år.

Det er også tydelige forskjeller etter utdanning og inntekt. Interessen er lavest blant personer med kort utdanning og høy inntekt (38 prosent), mens den er høyest blant personer med lang utdanning og lav inntekt (52 prosent). Blant personer med lang utdanning og høy inntekt er andelen 46 prosent.



Figur 53: Andel som svarer at det er ganske eller svært sannsynlig at de vil delta i etter- og videreutdanning, etter kjønn (n = 2124–2161), alder (n = 240–1970) og fire arbeidsliv (n = 555–1771). År 2026.

Deltagelse i kompetanseutvikling er lavest blant arbeidstakere med kort utdanning

Resultatene fra Arbeidslivsbarometeret viser at ikke-formell opplæring, som kurs, seminarer og konferanser, er den klart mest utbredte formen for kompetanseutvikling i norsk arbeidsliv. I 2026 oppgir 46 prosent at de har deltatt i slik opplæring de siste 12 månedene. Tilsvarende andeler for deltakelse i formell utdanning er betydelig lavere, og ligger på rundt 10 prosent for universitets- og høyskoleutdanning og lavere for øvrige utdanningsformer.

Dette samsvarer med funn fra Lærevilkårsmonitoren (LVM) (Kool, 2025), som viser at over halvparten av sysselsatte deltar i ikke-formell opplæring. Statistikken fra Statistisk sentralbyrå (SSB, 2026) viser samtidig at 186 000 personer deltok i formell videreutdanning i skoleåret 2023/2024, og at deltakelsen er høyest blant de yngste aldersgruppene.

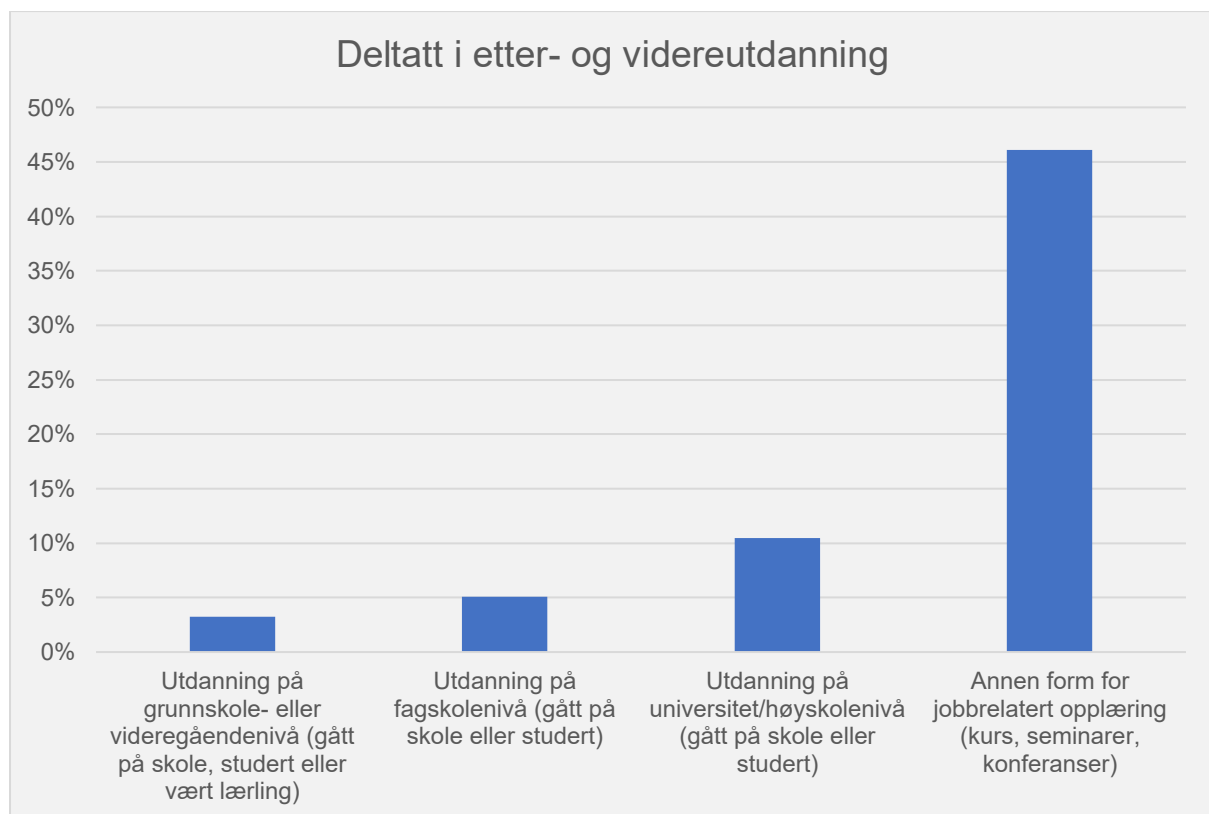
Arbeidslivsbarometeret bekrefter dette mønsteret. Deltakelse i formell utdanning er klart høyest blant de yngste, der 40 prosent av arbeidstakere under 30 år oppgir å ha deltatt i formell utdanning det siste året. Andelen faller raskt med alder, til 18 prosent blant dem mellom 30 og 44 år, 8 prosent blant dem mellom 45 og 59 år, og 4 prosent blant dem over 60 år.

For ikke-formell opplæring er forskjellene mellom aldersgruppene mindre. Andelen som deltar i kurs, seminarer og konferanser ligger mellom 39 og 50 prosent, med noe høyere deltakelse blant arbeidstakere i alderen 30–59 år.

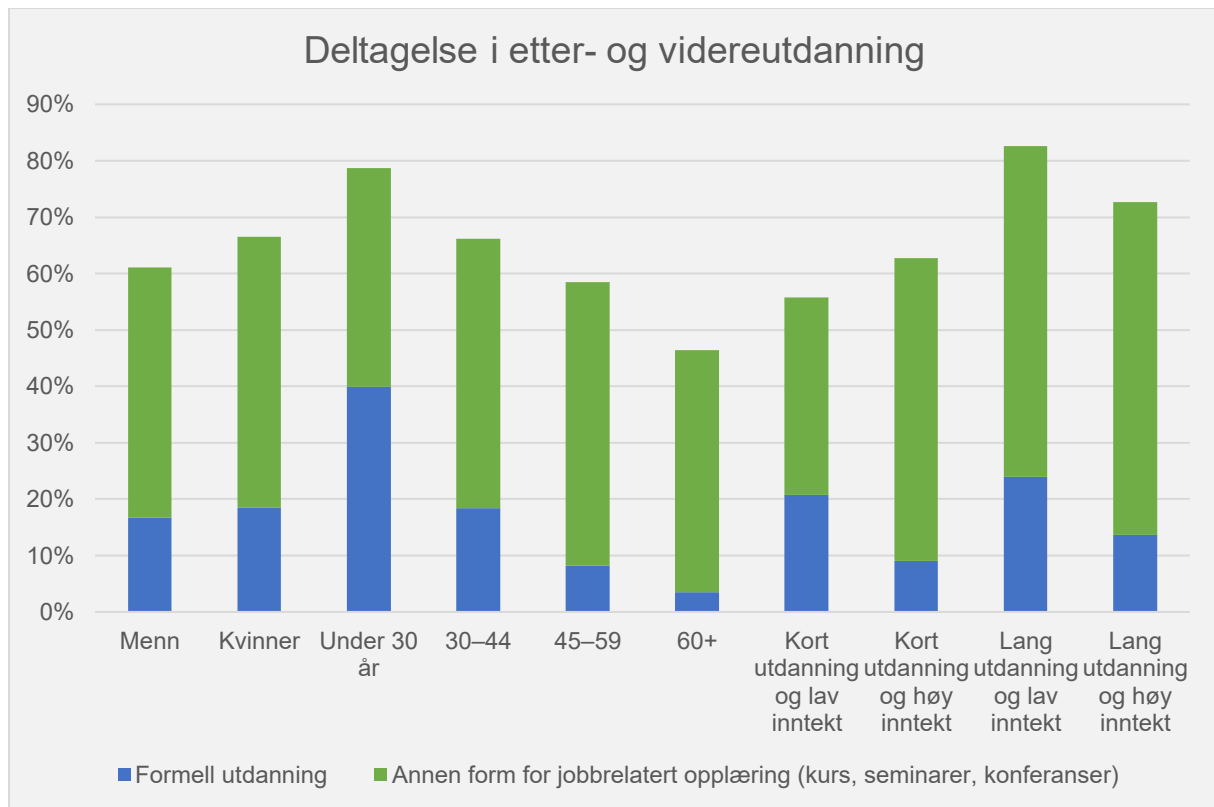
Det er små kjønnsforskjeller i deltakelse i formell utdanning, der 19 prosent av kvinner og 17 prosent av menn oppgir å ha deltatt. For annen jobbrelatert opplæring er forskjellen noe større, med 48 prosent blant kvinner og 44 prosent blant menn.

Forskjellene etter utdanning og inntekt er tydeligere. Deltakelse i formell utdanning er høyest blant personer med lang utdanning og lav inntekt (24 prosent), mens den er lavest blant personer med kort utdanning og høy inntekt (9 prosent). Når det gjelder ikke-formell opplæring, er deltakelsen lavest blant personer med kort utdanning og lav inntekt (35 prosent), mens de øvrige gruppene ligger betydelig høyere, på mellom 54 og 59 prosent.

Samlet peker resultatene på at ikke-formell opplæring spiller en sentral rolle i kompetanseutviklingen i arbeidslivet, samtidig som deltakelsen i formell utdanning i større grad er konsentrert blant yngre arbeidstakere og enkelte utdannings- og inntektsgrupper.



Figur 54: Andel som har deltatt i etter- og videreutdanning. År 2026 (N = 4475).



Figur 55: Andel som har deltatt i etter- og videreutdanning, etter kjønn (n = 2193–2282), alder (n = 260–2033) og fire arbeidsliv (n = 568–1826). År 2026.

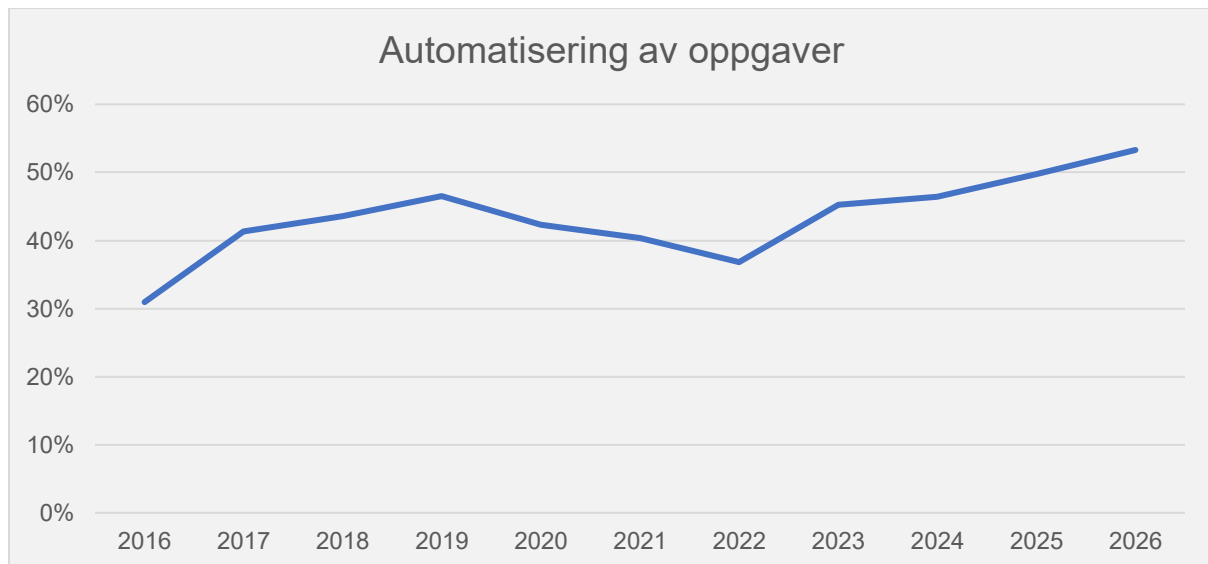
Automatisering og kunstig intelligens preger stadig flere arbeidsplasser

Kompetansebehovsutvalget (2025) beskriver hvilke kompetanser Norge trenger for å lykkes med digital omstilling og peker på tre sentrale mål: økt verdiskapning, styrket digital suverenitet og økt inkludering. Samtidig fremhever utvalget at Norge vil mangle digital kompetanse i årene som kommer.

Nye statistikk fra SSB viser at bruken kunstig intelligens øker raskt. Over halvparten av befolkningen mellom 16 og 79 år svarte at de hadde brukt generativ KI i 2025, og i næringslivet rapporterte tre av ti foretak med minst ti ansatte at de har brukt KI (SSB 2025, Walther-Zang og Rybalka).

I Arbeidslivsbarometeret har vi spurt om arbeidstakere vurderer at arbeidsoppgavene deres kan digitaliseres eller erstattes av en maskin, og om kunstig intelligens brukes i virksomheten. Dette omfatter både egen bruk, bruk i ledelsen og bruk andre steder i virksomheten.

Som figur 56 viser, har andelen som mener at arbeidsoppgaver kan automatiseres økt betydelig over tid. I 2016 oppga 31 prosent dette, mens andelen i 2026 er 53 prosent.



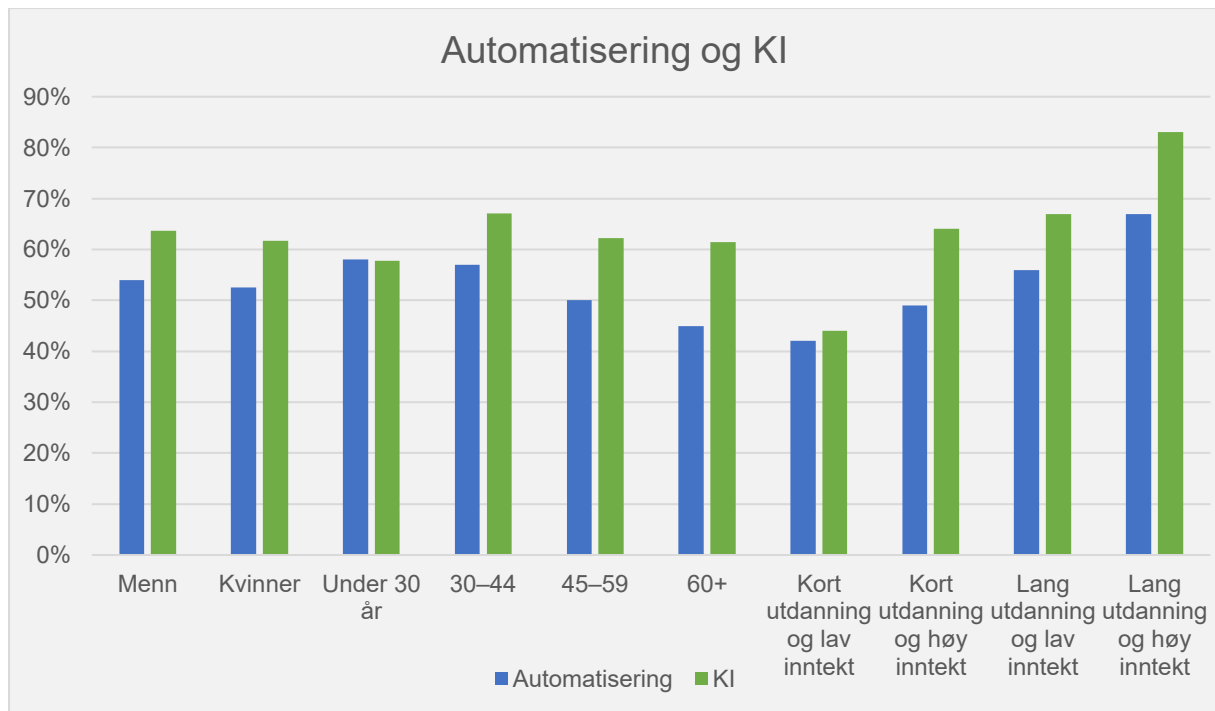
Figur 56: Andel som mener at deres arbeidsoppgaver kan automatiseres. År 2016-2026 (N = 2680–4293).

Det er små forskjeller mellom kjønn, men tydelige forskjeller mellom aldersgrupper. Andelen er høyest blant de yngste (58 prosent blant arbeidstakere under 30 år) og avtar med alder til 45 prosent blant dem over 60 år.

Når det gjelder bruk av kunstig intelligens, oppgir 63 prosent i 2026 at dette brukes i virksomheten, mens 22 prosent oppgir at det ikke brukes, og 15 prosent svarer at de ikke vet. Også her er kjønnsforskjellene små. Etter alder er andelen høyest blant arbeidstakere i alderen 30–44 år (67 prosent), mens andelen ligger rundt 60 prosent i de øvrige aldersgruppene.

Forskjellene etter utdanning og inntekt er også tydelige. Personer med lang utdanning og høy inntekt oppgir i størst grad at arbeidsoppgaver kan automatiseres (67 prosent) og at kunstig intelligens brukes på arbeidsplassen (83 prosent). Samtidig er andelen som svarer at KI brukes betydelig lavere blant personer med kort utdanning, og særlig blant dem som også har lav inntekt (44 prosent).

Vi kan ikke direkte sammenligne resultatene med tidligere bruk av KI, da spørsmållstillingen er endret. I 2025 svarte 39 prosent at bedriften bruke KI, 15 prosent oppga at de ikke visste og det var særlig personer med lang utdanning og høy inntekt som rapporterte om bruk av KI. Samlet sett indikerer resultatene at bruken av KI har økt siden 2025, selv om målingene ikke er direkte sammenlignbare. Dette samsvarer med funn fra Statistisk sentralbyrå, som også viser en tydelig økning i bruk av kunstig intelligens i både befolkningen og virksomheter.



Figur 57: Andel som mener at deres arbeidsoppgaver kan automatiseres, etter kjønn (n = 2106–2187), alder (n = 251–1953) og fire arbeidsliv (n = 542–1774). Andel som svarer at KI brukes i virksomheten, etter kjønn (n = 2184–2274), alder (n = 256–2028) og fire arbeidsliv (n=566-1821). År 2026.

Oppsummering

Det samlede bildet fra Arbeidslivsbarometeret 2026 er at indikatorene for kompetanse i stor grad er stabile, men med flere tydelige utviklingstrekk.

Flere opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseutvikling, men denne utviklingen har flatet ut de siste årene. Samtidig opplever en relativt lav andel at kompetansen deres utnyttes fullt ut, og færre oppgir at de har tilstrekkelig kompetanse til å møte kravene i jobben.

Det er klare forskjeller mellom grupper. Eldre arbeidstakere opplever i større grad at de både har og får brukt sin kompetanse, mens personer med lav inntekt og kort utdanning gjennomgående rapporterer dårligere muligheter til å bruke og utvikle kompetansen sin.

Resultatene peker samtidig på et mulig paradoks. Tilrettelegging for kompetanseutvikling har økt over tid, samtidig som færre opplever å ha tilstrekkelig kompetanse. Dette kan dels reflektere at kravene i arbeidslivet oppleves som høyere, men også at arbeidstakere i større grad vurderer egen kompetanse kritisk,

Parallelt med økt tilrettelegging har interessen for etter- og videreutdanning falt betydelig over tid. Samtidig viser resultatene at ikke-formell opplæring spiller en stadig viktigere rolle i kompetanseutviklingen i arbeidslivet. Dette kan tyde på at læring i større grad skjer på arbeidsplassen, og at formell utdanning i mindre grad oppfattes som den mest relevante formen for kompetanseutvikling.

Økte forventninger om automatisering og utbredt bruk av kunstig intelligens peker mot et arbeidsliv i rask endring og understreker behovet for kontinuerlig kompetanseutvikling og mer fleksible læringsformer.

Del 2 Psykisk helse, tilrettelegging og sykenærvær

I YS Arbeidslivsbarometer 2026 bygger vi videre på temaet fra fjorårets undersøkelse om arbeidshelse og sykefravær, og retter særlig oppmerksomhet mot forhold som er sentrale i det pågående IA-arbeidet.

Et inkluderende arbeidsliv forutsetter at arbeidsplassene evner å ivareta ansatte også når helsen svikter. I årets undersøkelse har vi valgt å løfte frem tre hovedtemaer: psykisk helse og psykososialt arbeidsmiljø, tilrettelegging i arbeidslivet fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, samt omfang og årsaker til sykenærvær. Samlet gir dette et bilde av hvordan helse, arbeidsmiljø og organisering påvirker både sykefravær og jobbnærvær.

Psykiske plager er i dag en av de viktigste årsakene til sykefravær i Norge, og utviklingen de siste årene gir grunn til bekymring. Sykefravær knyttet til psykiske lidelser økte fra 2019 til 2024, og etter en kort nedgang i 2025 økte det igjen i første kvartal 2026, til et nivå over toppen i 2024 (Nav, 2026). Økningen er bredt fordelt i befolkningen og drives i stor grad av lettere psykiske lidelser og symptombaserte diagnoser (Delalic & Lunde, 2025). Samtidig viser folkehelseundersøkelser at nær tre av ti voksne rapporterer psykiske plager, med størst økning i yrkesaktive aldersgrupper (FHI, 2026). Tilsvarende utvikling sees også i flere sammenlignbare land.

Dette sammenfaller med et sterkere regulatorisk fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet. Fra 1. januar 2026 trådte endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 i kraft, som presiserer og tydeliggjør arbeidsgivers allerede gjeldende ansvar for å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet, 2026). Som vi viste i fjorårets rapport, er det de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som har sterkest sammenheng med sykefravær grunnet psykiske plager (Røberg et al., 2025).

Samtidig er det et omfattende pågående arbeid knyttet til den nåværende Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet 2025-2028 (IA-avtalen) (Regjeringen, 2026), der forebygging av sykefravær og styrking av jobbnærvær er sentrale mål. Trepertssamarbeidet for et inkluderende arbeidsliv har pågått siden den første IA-avtalen i 2001 (Arbeids- og sosialdepartementet, 2001), men likevel har sykefraværet økt. I den offentlige debatten har spørsmål om endringer i sykelønnsordningen, fastlegenes rolle, nivået på det norske sykefraværet, holdninger til arbeid og mulighetene for tilrettelegging fått stor oppmerksomhet.

Denne delen av rapporten presenterer funn som belyser sentrale sider ved et helsefremmende og bærekraftig arbeidsliv, både på individnivå og organisasjonsnivå. På individnivå handler det om at den enkelte skal kunne stå i arbeid over tid, fysisk, psykisk og sosialt. Den enkelte arbeidstakers yrkesdeltakelse skal heller ikke gjøre helsen og livskvaliteten dårligere, men være mulig å utføres gjennom ulike livsfaser og helseutfordringer.

På organisasjons- og samfunnsnivå handler bærekraft om arbeidsplasser og strukturer som gjør det mulig å inkludere og beholde arbeidstakere med ulike forutsetninger. Dette omfatter blant annet organisering av arbeidet, ledelse, arbeidsmiljø, handlingsrom for tilrettelegging og relasjonene mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og velferdsordninger. I den gjeldende IA-avtalen for 2025-2028 står trepartssamarbeidet sentralt som virkemiddel for å lykkes med målsettingene (Regjeringen, 2025). Det viktigste arbeidet, som forventes å ha størst effekt, er det som skjer på den enkelte arbeidsplass. Derfor er det bekymringsfullt at tillitsvalgte rolle i partssamarbeidet på arbeidsplassene har svekket seg de senere årene, slik det fremgår av rapportens kapittel 1.

Arbeidslivsbarometeret gjenspeiler arbeidstakernes egne erfaringer og opplevelser. Funnene i denne delen er ment å peke på områder hvor behovet for forebyggende og helsefremmende tiltak kan være særlig stort. Vi håper funnene i årets undersøkelse gir grunnlag for en bred diskusjon om hvordan vi kan utvikle et sunnere, mer inkluderende og helsefremmende arbeidsliv.

Ung og arbeidstakere i midtlivsfasen er mest utsatt for psykiske plager og utmattelse

Psykiske plager i befolkningen har økt de siste årene, både i selvrapporterte undersøkelser og i diagnostiske registerdata (FHI, 2026). Utviklingen er ikke unik for Norge, men inngår i en bredere internasjonal trend som har bidratt til økt oppmerksomhet om psykisk helse i arbeidslivet (WHO, 2022). Økningen ser ut til å ha sammensatte årsaker: dels at unge som trer inn i arbeidslivet i dag har dårligere psykisk helse enn tidligere generasjoner, dels at det har skjedd en mer generell utvikling i hele arbeidsstokken (Ballard, 2026). Selvrapporterte psykiske plager blant barn og unge har hatt en vedvarende økning siden 1990-tallet, uten at man har klart å identifisere entydige årsaker til dette (FHI, 2026).

I tillegg til psykiske plager undersøker vi energiløshet og opplevelser av utmattelse. Slike tilstander kan forekomme uavhengig av symptomer på angst eller depresjon, og fanger dermed opp belastninger som ikke nødvendigvis fanges opp av mer tradisjonelle mål på psykisk helse. Utmattelse og utbrenthet skiller seg fra lettere psykiske plager ved at de ofte utvikles gradvis som følge av langvarig eksponering for stress, høye jobbkrev og vedvarende belastninger i arbeidssituasjonen (Schaufeli & Bakker, 2004).

I løpet av de siste femti årene har utbrenthet fått økende oppmerksomhet innen forskning og arbeidsliv. Selv om det fortsatt ikke er full enighet om hvordan fenomenet best skal defineres og avgrenses, er det bred konsensus om at utbrenthet utgjør en betydelig utfordring i moderne industrialiserte og postindustrielle samfunn. Utbrenthet regnes i dag som et av de mest sentrale negative utfallene av psykososiale belastninger i arbeidslivet, med betydelige konsekvenser både for arbeidstakere og for virksomheter.

Måling av psykisk helse og energiløshet

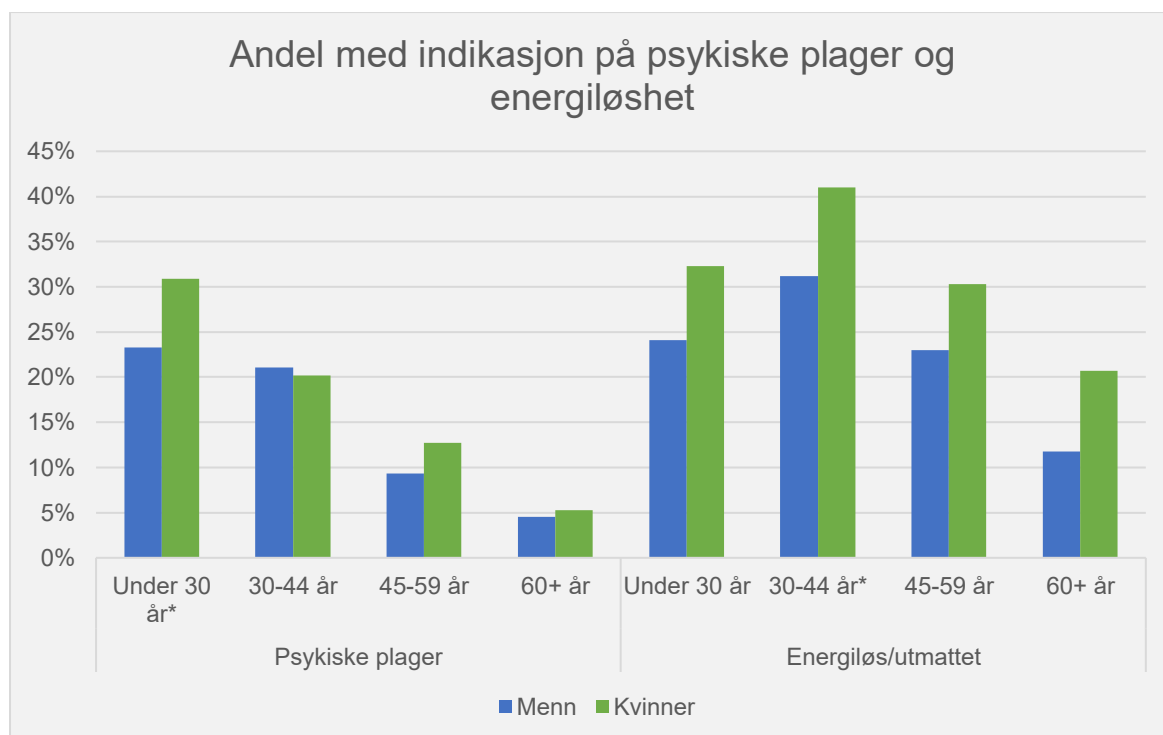
Vi har målt psykisk helse ved hjelp av ni spørsmål fra det validerte instrumentet SF-36 Health Survey, som kartlegger respondentenes opplevelser de siste fire ukene. Fem av spørsmålene inngår i delskalaen MHI-5 (Mental Health Inventory-5), et mye brukt screeningverktøy for symptomer på angst og depresjon, og som er hyppig anvendt i norske helseundersøkelser. En grenseverdi på 52 er benyttet for å anslå andelen med betydelige psykiske plager (Strand et al., 2003).

De øvrige fire spørsmålene måler vitalitet, her omtalt som livsenergi, og fanger opp ansattes opplevde energinivå, fra overskudd og vitalitet til slitenhet og utmattelse. For å identifisere andelen med betydelig energiløshet er det benyttet en grenseverdi tilsvarende en gjennomsnittlig skår på minst 4 per spørsmål, noe som indikerer at respondentene har opplevd å være slitne eller utslitte en betydelig del av tiden de siste fire ukene. Grenseverdien på 16 (skala 4-24) er tidligere brukt i forskning for å skille mellom personer med og uten utmattelse (Lindeberg et al., 2008).

Kvinner under 45 år rapporterer mest psykiske plager og utmattelse

Blant de yngste arbeidstakerne rapporterer flere kvinner (31 prosent) enn menn (23 prosent) psykiske plager (se figur 58). For begge kjønn avtar andelen med alder, og arbeidstakere under 45 år rapporterer betydelig oftere psykiske plager enn dem over 45 år. Blant eldre arbeidstakere er det ingen nevneverdige forskjeller mellom kjønnene.

Når det gjelder energiløshet og utmattelse, rapporterer kvinner høyere nivåer enn menn i alle aldersgrupper, men kjønnsforskjellen er kun statistisk signifikant i aldersgruppen 30-44 år. I denne gruppen oppgir 41 prosent av kvinnene og 31 prosent av mennene at de har vært utmattet en betydelig del av tiden de siste fire ukene. Det er også i denne aldersgruppen vi finner den høyeste samlede forekomsten av utmattelse. Dette sammenfaller med en livsfase der stadig flere, som vist i kapittel 4, kombinerer omsorg for små barn med fulltidsarbeid.



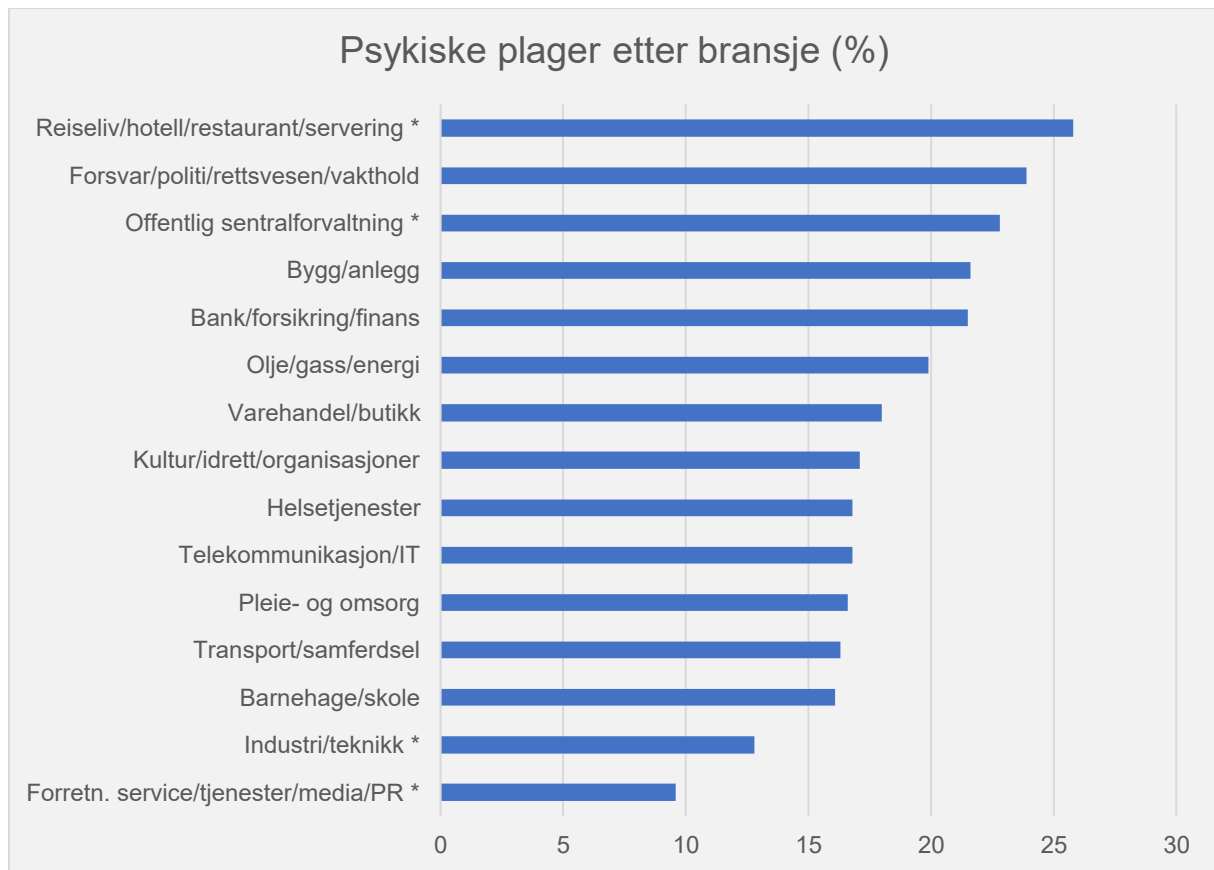
Figur 58 Andel med psykiske plager og utmattelse over grenseverdi, etter kjønn og aldersgruppe. År 2026 (N = 4430-4475).

Reiseliv/servering, forsvar/politi og offentlig forvaltning har flest ansatte med psykiske plager

Analysene viser betydelig variasjon mellom bransjer i andelen som rapporterer psykiske plager, også etter justering for alder og kjønn (se figur 59). Reiseliv, hotell, restaurant og servering skiller seg ut med høyest forekomst, der om lag én av fire ansatte (26 prosent) ligger over terskelverdien. Også forsvar, politi, rettsvesen og vakthold (24 prosent) og offentlig sentralforvaltning (23 prosent) ligger høyt, etterfulgt av bygg og anlegg (22 prosent) og bank, forsikring og finans (22 prosent). Lavest forekomst finner vi i forretningsmessige tjenester, media og PR (10 prosent), etterfulgt av industri og teknikk (13 prosent). Barnehage og skole (16 prosent) og helsetjenester (17 prosent) ligger nær gjennomsnittet (16 prosent).

Det er viktig å understreke at estimatene er justert for alder og kjønn, der alle bransjer er sammenlignet ved samme gjennomsnittsalder (41,3 år). Forskjellene gjenspeiler dermed ikke ulik demografi alene, men kan være knyttet til arbeidsmiljø, type belastninger og strukturelle forhold i bransjene. Samtidig kan seleksjon inn i yrker, der personer med helseutfordringer i større grad rekrutteres til enkelte bransjer, også bidra til mønsteret.

Funnene er stort sett i tråd med andre norske undersøkelser. Statens arbeidsmiljøinstitutt peker på at helse og omsorg, undervisning samt overnatting og servering er næringer der mange oppgir at arbeidet har bidratt til psykiske plager, ofte knyttet til høy emosjonell og relasjonell belastning (STAMI, 2024a). I bransjeanalysen av overnatting og servering finner STAMI at 45 prosent av dem med psykiske plager rapporterer at plagene er knyttet til jobben (STAMI, 2023), noe som peker på at psykiske plager i denne bransjen i stor grad er arbeidsrelaterte. At forsvar, politi og rettsvesen også ligger høyt, samsvarer med tidligere funn om høye nivåer av arbeidsrelaterte søvnproblemer i disse yrkene (STAMI, 2024a). I vår undersøkelse spør vi ikke om de psykiske plagene er forårsaket av jobben, men viser senere i rapporten hvorvidt psykiske plager oppleves å være medvirkende årsak til sykefravær.



Figur 59 Andel med psykiske plager over grenseverdi etter bransje, justert for alder og kjønn. * Signifikant forskjellig fra minst én annen bransje. År 2026 (n = 3719).

Psykiske plager bidrar til sykefravær for over én av fire arbeidstakere

I likhet med i fjor spurte vi om i hvilken grad psykiske plager har bidratt til sykefravær (både egenmeldt og legemeldt) de siste 12 månedene. Ved å slå sammen data fra 2025 og 2026 har vi et tilstrekkelig datagrunnlag for bransjeanalyser. Funnene bør derfor leses som et samlet bilde for perioden, ikke som utvikling fra 2025 til 2026.

Totalt oppgir 27 prosent av arbeidstakerne at psykiske plager i noen til svært stor grad har bidratt til sykefraværet deres.

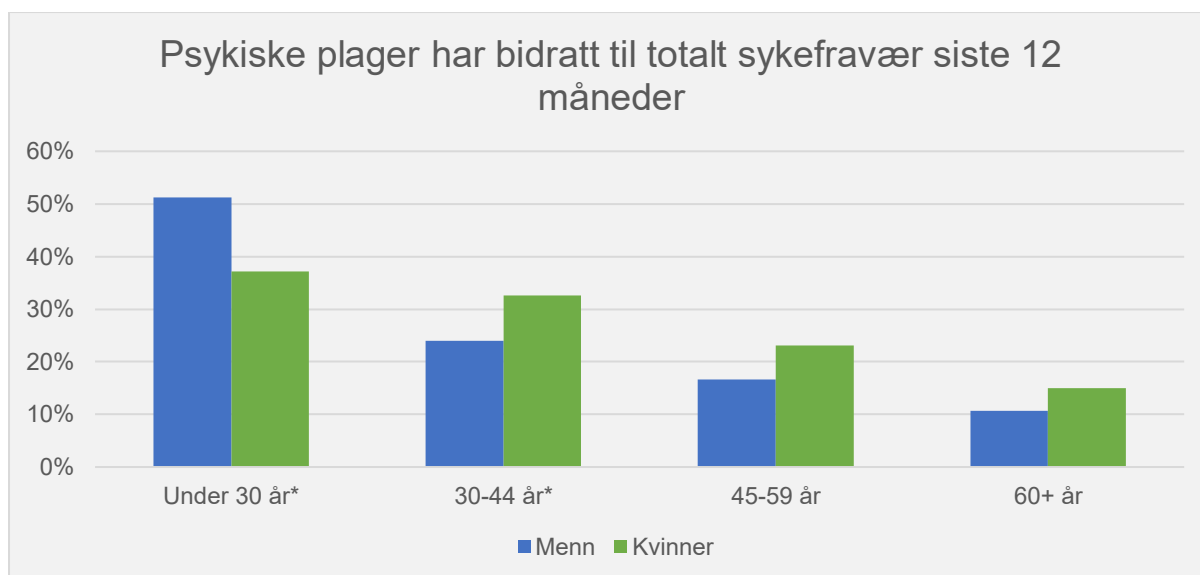
Det er statistisk signifikante forskjeller mellom bransjer (se figur 60). Sammenfallende med funnene om høy forekomst av psykiske plager, ligger reiseliv, hotell, restaurant og servering høyest også her, med 36 prosent. Deretter følger kultur, idrett og organisasjoner (34 prosent), bank, forsikring og finans (33 prosent), pleie og omsorg (32 prosent) og industri og teknikk (31 prosent). Et interessant funn er at industri og teknikk, til tross for relativt lav forekomst av psykiske plager (13 prosent), likevel har en høy andel som oppgir psykiske plager som årsak til sykefravær. Hvorfor forholdet mellom psykiske plager og sykefravær skiller seg mer ut her enn i andre bransjer har vi ikke grunnlag for å stadfeste, men det kan blant annet reflektere forskjeller i arbeidsoppgaver, fraværsterskler eller rapporteringsmønstre. Lavest andeler finner vi i olje, gass og energi (17 prosent) og bygg og anlegg (18 prosent).



Figur 60 Andel ansatte med sykefravær (egenmeldt og/eller legemeldt) de siste 12 måneder som oppgir at psykiske plager bidro til fraværet i noen, stor eller svært stor grad, etter bransje. Estimer er justert for alder og kjønn. År 2025 og 2026 (n = 5091).

Figur 61 viser at andelen som oppgir psykiske plager som årsak til sykefravær, avtar med alder for begge kjønn. Blant de yngste arbeidstakerne (under 30 år) er det en tydelig kjønnsforskjell, der 51 prosent av menn og 37 prosent av kvinner rapporterer dette. I aldersgruppen 30-44 år er mønsteret motsatt, med høyere andel blant kvinner (33 prosent) enn menn (24 prosent). Blant eldre arbeidstakere er nivåene lavere og kjønnsforskjellene mindre.

Disse funnene samsvarer med det vi fant i fjorårets barometer og peker på at selvrapporterte psykiske plager som årsak til sykefravær er særlig utbredt blant yngre arbeidstakere, samtidig som kjønnsforskjellene varierer mellom livsfaser.



Figur 61 Andel ansatte med sykefravær (egenmeldt og/eller legemeldt) de siste 12 måneder som oppgir at psykiske plager bidro til fraværet i noen, stor eller svært stor grad, etter kjønn og aldersgruppe. *Statistisk signifikant kjønnsforskjell. År 2026 (n = 3169)

Hver fjerde arbeidstaker med sykefravær knytter det til psykososiale arbeidsforhold

1. januar 2026 trådte nye presiseringer i Arbeidsmiljøloven § 4-3 i kraft, hvor det tydeliggjøres at kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet. Med dette har arbeidsgivere fått et tydeligere ansvar for å sikre arbeidstakernes psykiske og sosiale arbeidsforhold, utover tradisjonelle krav knyttet til fysisk sikkerhet og høyrisikofylte arbeidsmiljøer.

Lovendringen fremhever flere psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som er utbredte i arbeidslivet og dokumentert å ha betydning for helse, trivsel og sykefravær. Samtidig er bestemmelsen ikke uttømmende. Enkelte yrker og bransjer kan være preget av særskilte psykososiale belastninger eller krav som generelle kartlegginger og standardiserte undersøkelser ikke nødvendigvis fanger opp. Dette understreker behovet for yrkes- og kontekstsensitive vurderinger av psykososiale arbeidsmiljøforhold.

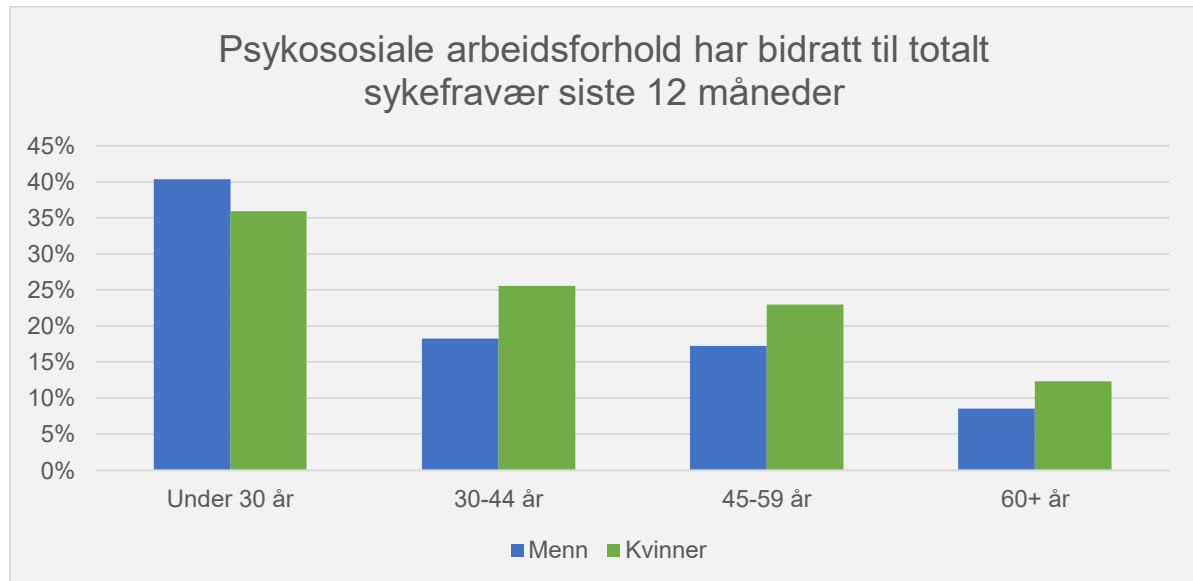
I fjorårets rapport svarte arbeidstakere at psykososiale arbeidsforhold hadde bidratt til deres sykefravær (23 prosent). En like høy andel ser vi i 2026, med 24 prosent som svarer at psykososiale forhold knyttet til arbeidet i noen grad eller mer har bidratt. Siden ikke alle som svarer på undersøkelsen nødvendigvis er kjent med begrepet psykososialt arbeidsmiljø, valgte vi både i årets og fjorårets undersøkelse å inkludere eksempler i spørsmålsformuleringene. Eksempelene omfattet «lav lederstøtte, emosjonelle krav, rollekonflikter, trusler og mobbing». Selv om eksemplene representerer et bredt spekter av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, kan de ha påvirket hvordan respondentene tolket spørsmålene og dermed også deres svar.

Funnene viser at andelen som oppgir at psykososiale arbeidsforhold har bidratt til sykefraværet i noen til stor grad, avtar med alder for begge kjønn (se figur 62). Blant arbeidstakere under 30 år rapporterer 40 prosent av menn og 36 prosent av kvinner at psykososiale arbeidsforhold har bidratt til sykefraværet.

I aldersgruppen 30-44 år er bildet annerledes: her er andelen høyere blant kvinner (26 prosent) enn blant menn (18 prosent), et mønster som også gjentar seg i aldersgruppen 45-59 år (23

prosent kvinner mot 17 prosent menn). Blant arbeidstakere over 60 år er andelen lavest for begge kjønn, med 12 prosent blant kvinner og 9 prosent blant menn.

Samlet tyder funnene på at unge arbeidstakere, og særlig unge menn, i størst grad knytter sykefraværet sitt til psykososiale forhold på arbeidsplassen. Fra 30-årsalderen og oppover er det isteden kvinner som i noe høyere grad enn menn rapporterer at slike forhold har bidratt til fraværet, selv om forskjellene er mindre markante enn i den yngste aldersgruppen. Dette mønsteret er sammenfallende med det vi tidligere har vist for psykiske plager som årsak til sykefravær, der unge arbeidstakere og kvinner i aldersgruppen 30-44 år også skiller seg ut med høyere andeler.



Figur 62 Andel ansatte med sykefravær (egenmeldt og/eller legemeldt) de siste 12 måneder som oppgir at psykososiale arbeidsforhold bidro til fraværet i noen, stor eller svært stor grad, etter kjønn og aldersgruppe. År 2026 (n = 3175).

Helsetjenester og industri har høyest andel arbeidstakere som rapporterer at psykososiale forhold bidrar til sykefravær

I denne delen undersøker vi nærmere i hvilke bransjer psykososiale arbeidsforhold som årsak til sykefravær ser ut til å være mest utbredt, og om det finnes forskjeller mellom grupper innenfor de ulike bransjene når det gjelder belastningsnivå. For å sikre et tilstrekkelig datagrunnlag innen hver bransje, og fordi analysene viser tilsvarende mønstre som i fjorårets undersøkelse, er data fra undersøkelsene gjennomført i 2025 og 2026 slått sammen i analysene av bransjeforskjeller.

Helsetjenester og industri/teknikk har de høyeste andelen: i begge bransjer oppgir 30 prosent av ansatte med sykefravær at psykososiale arbeidsforhold har bidratt til fraværet i noen til svært stor grad. Tett etter følger pleie og omsorg (29 prosent) og reiseliv, hotell, restaurant og servering (28 prosent), samt barnehage/skole og kultur/idrett/organisasjoner (begge 26 prosent). Lavest andeler finner vi i telekommunikasjon/IT (15 prosent), olje/gass/energi (16 prosent) samt transport/samferdsel og bygg/anlegg (begge 17 prosent).

Sammenligner vi dette med funnene for psykiske plager som årsak til sykefravær, ser vi at rangeringen av bransjer ikke er identisk. Reiseliv, hotell, restaurant og servering har den høyeste andelen som knytter sykefraværet til psykiske plager (36 prosent), men ligger lavere på psykososiale arbeidsforhold (28 prosent). Industri/teknikk ligger derimot relativt likt på begge mål

(31 og 30 prosent), og det samme gjelder helsetjenester (30 og 30 prosent). Bygg/anlegg og olje/gass/energi har gjennomgående lave andeler på begge mål.

Blant ansatte i bank, forsikring og finans finner vi den største diskrepansen, med en av de høyeste andelenene for psykiske plager som årsak til sykefraværet (33 prosent), men betydelig lavere når det gjelder psykososiale arbeidsforhold (19 prosent). Dette kan indikere at psykiske plager i denne bransjen i mindre grad oppleves som arbeidsrelaterte eller at psykiske plager gjør det vanskelig å utføre jobben.

Samlet sett peker funnene på at selv om psykiske plager og psykososiale arbeidsforhold som fraværsårsaker langt på vei følger samme overordnede mønster på tvers av bransjer, kan forholdet mellom dem variere, noe som kan ha betydning for hvilke typer tiltak som er mest treffsikre i ulike bransjer.



Figur 63 Andel ansatte med sykefravær (egenmeldt og/eller legemeldt) de siste 12 måneder som oppgir at psykososiale arbeidsforhold bidro til fraværet i noen, stor eller svært stor grad, etter bransje. År 2025 og 2026 (N = 5091).

Nær halvparten i barnehage, skole, pleie og helse opplever arbeidet som følelsesmessig krevende

I årets barometer undersøker vi hvilke grupper og bransjer som i størst grad rapporterer høye emosjonelle krav og belastninger knyttet til arbeid med mennesker, en av de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som er spesifisert i arbeidsmiljøloven § 4-3. Vi har målt emosjonelle krav ved bruk av validerte spørsmål (Ose et al., 2023).

Emosjonelle krav i arbeidet handler om den følelsesmessige innsatsen som kreves i møte med kunder, klienter, pasienter, elever eller andre brukere. En ny rapport fra Frischsenteret viser at yrker med høy grad av relasjonell eksponering, det vil si yrker med mye og emosjonelt krevende

kontakt med mennesker, gjennomgående har høyere sykepengemottak og en større andel mottakere av helserelaterte trygdeytelser enn andre yrker, også etter kontroll for kjønn, utdanning og inntekt (Hernæs & Hernæs, 2026). Forskerne finner videre at forskjellene i sykefravær og trygdemottak mellom relasjonelt eksponerte og andre yrker har økt over tid.

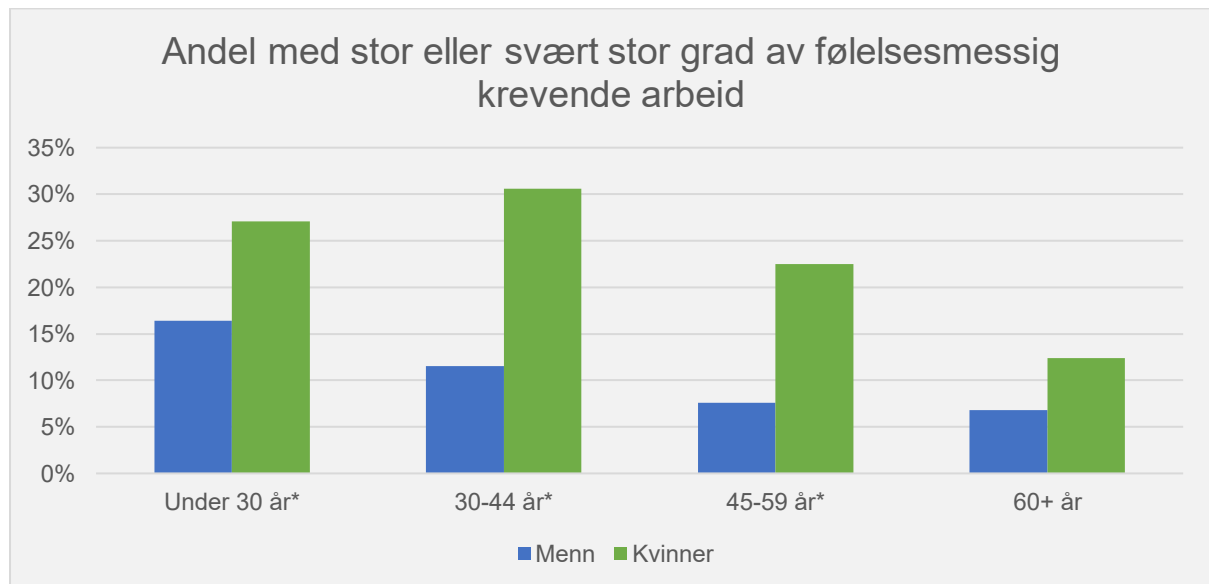
I vårt eget materiale opplever totalt 19 prosent at jobben deres er følelsesmessig krevende i stor eller svært stor grad, og ytterligere en fjerdedel i noen grad.

Kvinner i 30-årene bærer den største følelsesmessige byrden i arbeidslivet

Funnene viser en markant kjønnsforskjell i opplevelsen av følelsesmessig krevende arbeid, og at forskjellen er størst blant yngre arbeidstakere (se figur 64). Blant arbeidstakere under 30 år oppgir 27 prosent av kvinnene at jobben er følelsesmessig krevende i stor eller svært stor grad, mot 16 prosent av mennene. I aldersgruppen 30-44 år er forskjellen enda tydeligere: 31 prosent av kvinnene mot 12 prosent av mennene rapporterer høye emosjonelle krav.

Forskjellen mellom kjønnene avtar noe med alder, men forblir betydelig. I aldersgruppen 45-59 år oppgir 23 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene at jobben er følelsesmessig krevende, mens andelen blant arbeidstakere over 60 år er 12 prosent for kvinner og 7 prosent for menn.

Samlet viser funnene at kvinner gjennom hele arbeidslivet rapporterer betydelig høyere emosjonelle krav enn menn, med den klart største kjønnsforskjellen i aldersgruppen 30-44 år. Dette mønsteret må ses i lys av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, at kvinner er overrepresentert i yrker med høy grad av relasjonell og emosjonell kontakt med brukere, som helse- og omsorgsyrker, undervisning og barnehage, yrker som er knyttet til høyere sykefravær og trygdemottak over tid (Hernæs & Hernæs, 2026).

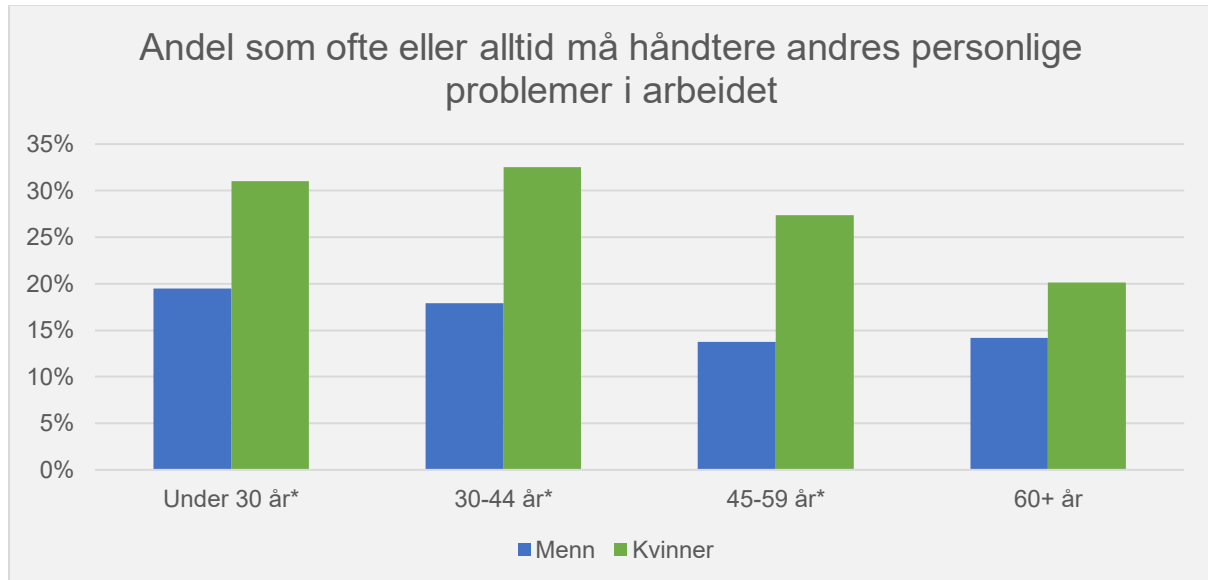


Figur 64 Andel ansatte som opplever arbeidet sitt som følelsesmessig krevende i stor grad eller i svært stor grad, etter kjønn og aldersgruppe. *Statistisk signifikant kjønnsforskjell. År 2026 (N = 4072).

Et beslektet mønster finner vi når vi ser på andelen som ofte eller alltid må håndtere andres personlige problemer i arbeidet (se figur 65). Også her rapporterer kvinner gjennomgående høyere andeler enn menn, i alle aldersgrupper. Forskjellen er størst i aldersgruppen 30-44 år, der 33 prosent av kvinnene oppgir dette ofte eller alltid, mot 18 prosent av mennene. Tilsvarende mønster ses blant de under 30 år (31 prosent kvinner mot 19 prosent menn) og i aldersgruppen

45–59 år (27 prosent mot 14 prosent). Blant arbeidstakere over 60 år er forskjellen noe mindre, men fortsatt tydelig (20 mot 14 prosent).

Samlet viser analysene at kvinner i større grad enn menn er eksponert for emosjonelt og relasjonelt krevende arbeid gjennom yrkeslivet.



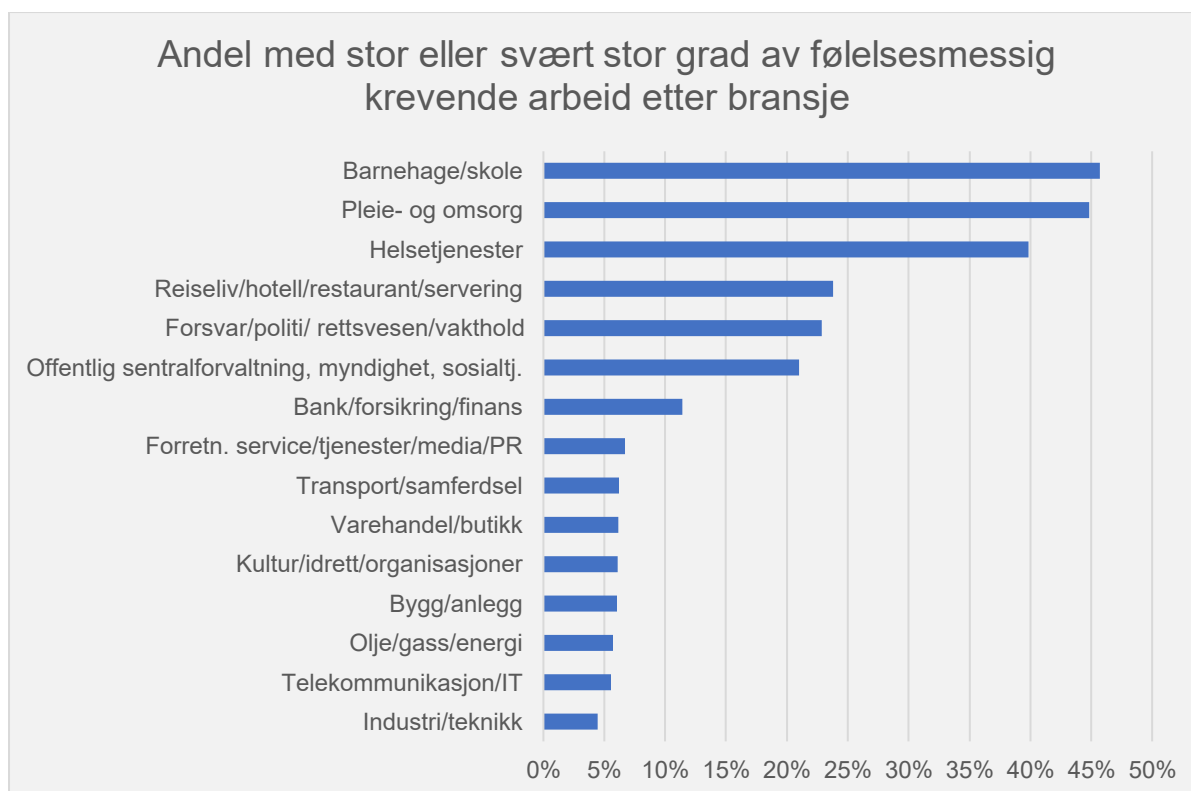
Figur 65 Andel ansatte som må håndtere andre folks personlige problemer som del av jobben ofte eller alltid, etter kjønn og aldersgruppe. *Statistisk signifikant kjønnsforskjell. År 2026 (N = 4071).

Relasjonsintensive bransjer skiller seg klart ut med høyest emosjonelle krav

Andelen som opplever arbeidet som følelsesmessig krevende i stor eller svært stor grad, varierer betydelig mellom bransjer (se figur 66). Barnehage/skole (46 prosent), pleie og omsorg (45 prosent) og helsetjenester (40 prosent) skiller seg klart ut med de høyeste andelenene, med nær halvparten av de ansatte i disse bransjene som rapporterer høye emosjonelle krav.

Et tydelig gap skiller disse tre bransjene fra resten: reiseliv, hotell, restaurant og servering (24 prosent), forsvar/politi/rettsvesen/vakthold (23 prosent) og offentlig sentralforvaltning (21 prosent) utgjør en mellomgruppe, mens samtlige øvrige bransjer ligger på 11 prosent eller lavere. Lavest ligger industri/teknikk (4 prosent), sammen med en rekke bransjer på rundt 6 prosent (transport, varehandel, kultur/idrett, bygg/anlegg, olje/gass/energi og telekommunikasjon/IT).

Mønsteret er forenlig med Frischsenterets yrkesbaserte kategori «Dybde», som omfatter yrker preget av mye og emosjonelt krevende kontakt med mennesker. Dette gjelder blant annet arbeid i barnehage, skole, pleie og omsorg og helsetjenester. Selv om Frischsenterets analyser er basert på yrker, mens våre analyser er basert på bransjer, peker resultatene i samme retning: De bransjene der relasjonelt arbeid står sentralt, har klart høyest andel ansatte som opplever arbeidet som følelsesmessig krevende. Dette understreker at emosjonelle krav ikke bør forstås som et individuelt problem alene, men som en sentral del av arbeidsmiljøet i disse delene av arbeidslivet. Forebyggende tiltak bør derfor rettes mot hvordan arbeidet organiseres, bemannes og støttes, ikke bare mot den enkelte arbeidstakers mestring.



Figur 66 Andel ansatte som opplever arbeidet sitt som følelsesmessig krevende i stor grad eller i svært stor grad, etter bransje. År 2026 (N = 4055).

Én av ti føler seg ofte ensom på jobb, én av tre opplever ensomhet av og til

I årets undersøkelse finner vi at 9 prosent av norske arbeidstakere ofte eller alltid føler seg ensomme på jobb, og at ytterligere 22 prosent føler dette av og til. Samlet betyr dette at omtrent én av tre arbeidstakere kjenner på ensomhet i jobbsammenheng i større eller mindre grad.

Arbeidsplassen er for mange en av de viktigste arenaene for sosial tilhørighet og fellesskap i hverdagen. De nye presiseringene i arbeidsmiljøloven § 4-3 tydeliggjør også betydningen av sosialt fellesskap i arbeidslivet, blant annet gjennom krav om støtte og hjelp i arbeidet samt mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Dette understreker at sosial tilhørighet og forebygging av ensomhet ikke bare er viktig for trivsel, men også er en del av arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

Tilhørighet og fellesskap er et grunnleggende menneskelig behov, og mye i dagens samfunn gir oss mindre av dette. Det mest opplagte er den økende digitaliseringen, der det i mange jobber i mindre grad er nødvendig å oppholde seg på samme fysiske sted eller kommunisere ansikt til ansikt med kollegaer. Å oppleve at man hører til et fellesskap er viktig for vår psykiske helse, enten dette skjer på jobb, hjemme eller andre steder. I Norge, der heltidsnormen er sentral, tilbringer de som er i arbeidslivet mye av sin tid på jobb.

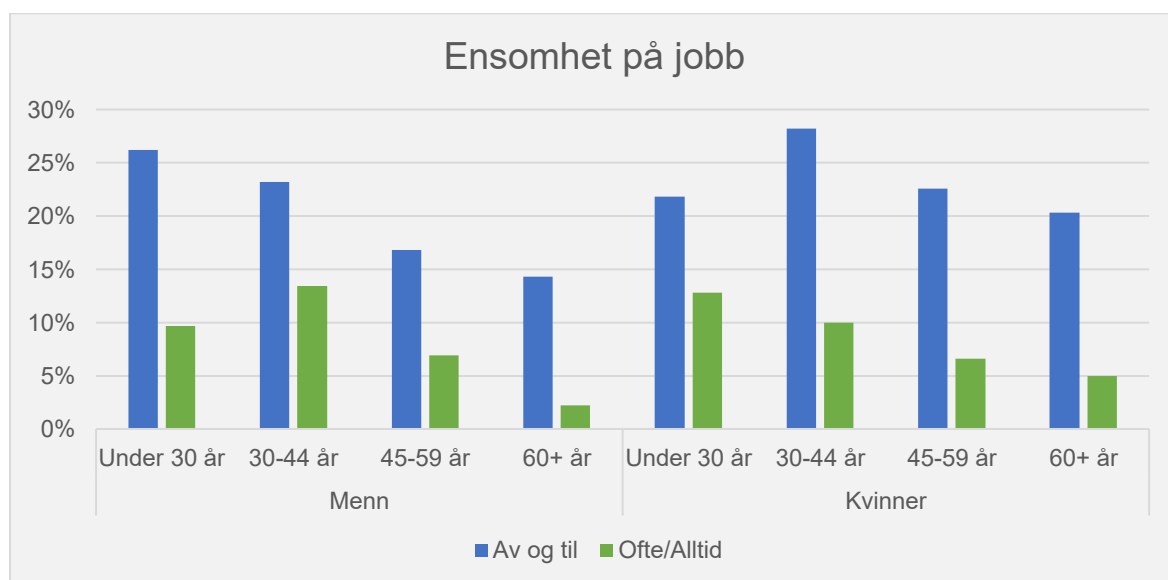
En enkel indikasjon på om man opplever sosialt fellesskap som beskyttende faktor er hvorvidt man kjenner seg ensom på jobb. Ensomhet regnes i dag som et betydelig folkehelseproblem og er forbundet med en rekke negative helseutfall. Forskning viser blant annet at ensomhet har sammenheng med redusert trivsel, fysiske og psykiske helseplager og svakere tilknytning til arbeidslivet m.m. (Bryan et al., 2023; McCarthy et al., 2026). Arbeid med å forebygge ensomhet på arbeidsplassen kan derfor også forstås som arbeid for bedre arbeidshelse, økt trivsel og redusert risiko for frafall fra arbeidslivet.

Ensomhet på jobb er mest utbredt blant unge og kvinner i 30-årene

Når vi ser nærmere på fordelingen etter kjønn og alder (se figur 67), finner vi at andelen som av og til føler seg ensomme på jobb, er høyest blant de yngste arbeidstakerne og blant kvinner i aldersgruppen 30-44 år. Her oppgir 28 prosent av kvinnene at de av og til føler seg ensomme, den høyeste andelen i noen gruppe, mot 26 prosent av mennene under 30 år. Andelen avtar gradvis med alder for begge kjønn, og er lavest blant arbeidstakere over 60 år (14 prosent for menn og 20 prosent for kvinner).

For den mer alvorlige kategorien «å ofte eller alltid føle seg ensom» er mønsteret noe annerledes. Her er andelen generelt lavere og jevnere fordelt mellom kjønnene, men også her ser vi en klar nedgang med alder. Blant arbeidstakere under 30 år oppgir 10 prosent av mennene og 13 prosent av kvinnene at de ofte eller alltid føler seg ensomme, mens andelen blant de over 60 år er betydelig lavere (2 prosent for menn og 5 prosent for kvinner).

Samlet tyder funnene på at ensomhet på jobb er mest utbredt blant yngre arbeidstakere, og at dette gjelder for begge kjønn. Dette kan ha sammenheng med at yngre i mindre grad har etablert seg i et stabilt sosialt nettverk på arbeidsplassen, og understreker betydningen av å legge til rette for sosial inkludering og fellesskap særlig tidlig i arbeidskarrieren.



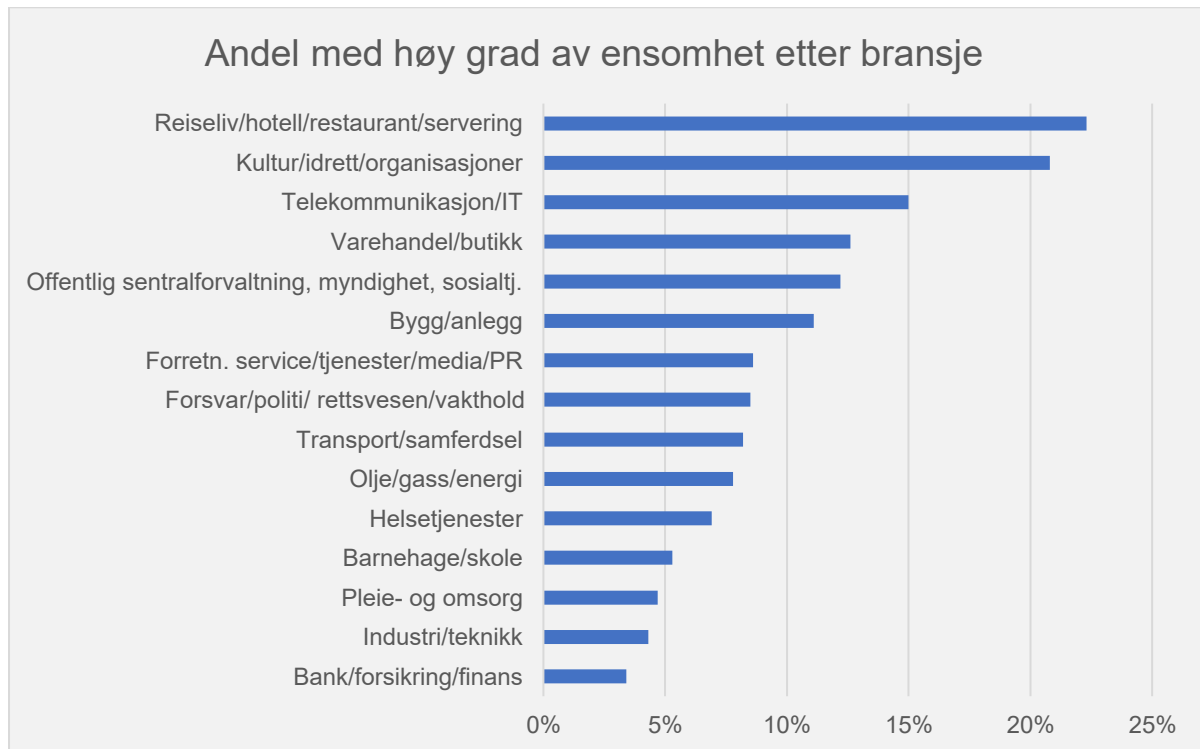
Figur 67 Andel ansatte som av og til eller oftere føler seg ensom på jobb, etter kjønn og aldersgruppe. År 2026 (N = 4453).

Reise/servering og kultur/organisasjoner er mest ensomme, mens pleie/omsorg og skole skiller seg positivt ut

Andelen som ofte eller alltid føler seg ensomme på jobb varierer betydelig mellom bransjer (se figur 68). Reiseliv, hotell, restaurant og servering (22 prosent) og kultur, idrett og organisasjoner (21 prosent) har de klart høyeste andelen, over én av fem ansatte i disse bransjene opplever stor grad av ensomhet på jobb. Telekommunikasjon/IT (15 prosent) og varehandel/butikk (13 prosent) følger etter, mens offentlig sentralforvaltning (12 prosent) og bygg/anlegg (11 prosent) ligger nær gjennomsnittet på 9 prosent.

I den andre enden finner vi bank, forsikring og finans (3 prosent), industri/teknikk (4 prosent), samt barnehage/skole og pleie og omsorg (begge 5 prosent) med de laveste andelen.

Et interessant funn er at mønsteret her delvis avviker fra det vi har sett for følelsesmessige krav i arbeidet. Barnehage/skole og pleie og omsorg, som hadde de høyeste andelene som opplever arbeidet som følelsesmessig krevende, har samtidig blant de laveste andelene som føler seg ensomme på jobb. Dette kan tyde på at disse yrkene, selv om de er emosjonelt belastende, samtidig kjennetegnes av tett kollegialt samarbeid og fellesskap som beskytter mot ensomhet. Omvendt finner vi reiseliv/hotell/restaurant/servering og kultur/idrett/organisasjoner i toppen av ensomhetsmålingen, men i en mellomposisjon når det gjelder følelsesmessige krav, noe som kan reflektere mer fragmenterte arbeidsforhold, skift- og deltidsarbeid, eller mindre stabile arbeidsmiljøer i disse bransjene.



Figur 68 Andel ansatte som av og til eller oftere føler seg ensom på jobb, etter bransje. År 2026 (N = 4058).

Virksomhetene tilrettelegger, men mangler rammer for de som trenger det over tid

Tilrettelegging er et sentralt virkemiddel i IA-arbeidet fordi det kan gjøre det mulig å opprettholde arbeidstilknytning ved redusert helse eller funksjonsevne. Dette kan innebære både fysiske tilpasninger, som ergonomisk utstyr eller justering av arbeidsplassen, og organisatoriske tiltak, som fleksible arbeidstider, hjemmekontor eller tilpasning av arbeidsoppgaver.

God tilrettelegging kan bidra til inkludering, økt trivsel og redusert sykefravær, samtidig som det styrker arbeidsmiljøet og produktiviteten. Arbeidsgivere har ansvar for å vurdere og gjennomføre rimelige tilpasninger, slik at ansatte får mulighet til å stå i arbeid over tid. Målet er å finne løsninger som ivaretar både den enkelte medarbeider og virksomhetens behov.

I denne delen av årets rapport handler tilrettelegging på arbeidsplassen om hvordan arbeid organiseres og justeres når ansatte opplever helseplager som gjør det vanskelig å utføre arbeidet som normalt. I noen yrker har arbeidstakere stor fleksibilitet til å tilpasse arbeidshverdagen selv, mens andre er mer avhengige av tett dialog og samarbeid med arbeidsgiver for å få til nødvendige endringer. Vi har ikke nok data til å sammenligne yrker, men vil se på forskjeller i

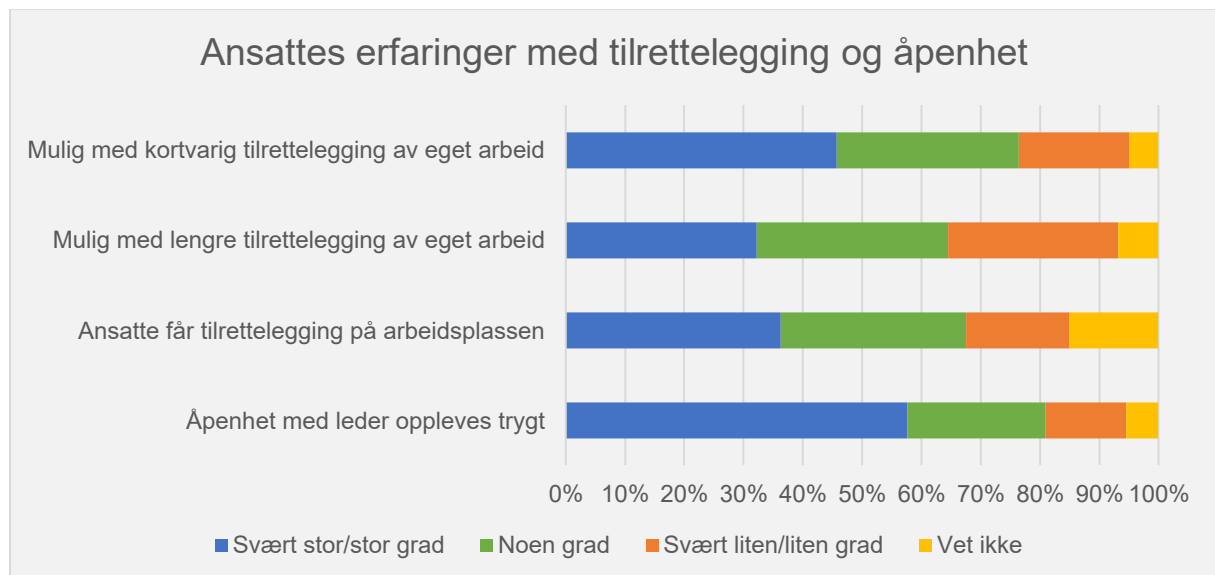
muligheter for tilrettelegging mellom bransjer, både fra arbeidstakeres og arbeidsgiveres eller lederes perspektiv.

Funn fra fjorårets arbeidslivsbarometer peker på at ansatte ofte etterspør tiltak som redusert tidspress, bedre lederkommunikasjon og sterkere sosial støtte. Samtidig fant vi en svakere utvikling, sammenlignet med 2010, når det gjelder faktisk gjennomføring av tilrettelegging ved helseutfordringer, sammenlignet med intensjon og holdninger (Røberg m. fl., 2025). Dette kan henge sammen med hvorvidt virksomhetene har handlingsrom til å gjennomføre nødvendig tilrettelegging, og om arbeidets art eller strukturelle rammer legger begrensninger. Det er grunn til å forvente forskjeller mellom bransjer, sektorer og virksomhetsstørrelse når det gjelder hvor lett det er å tilrettelegge i praksis.

Vi belyser dette gjennom to typer spørsmål: hva som oftest skjer der du jobber når ansatte får helseplager, og hvilket handlingsrom ansatte og ledere opplever å ha for tilrettelegging på den enkelte arbeidsplass.

Kortvarig tilrettelegging er langt mer tilgjengelig enn langvarig

Nesten halvparten (46 prosent) av ansatte i norsk arbeidsliv mener at det i svært stor eller stor grad er mulig å tilrettelegge arbeidet deres for en kortere periode, mens kun en tredjedel (32 prosent) mener det er mulig for en lengre periode som måneder, år eller arbeidslivet ut (se figur 69). Når det gjelder ansatte generelt på ens egen arbeidsplass svarer 36 prosent at dette skjer i svært stor eller stor grad. Tilrettelegging skjer i samarbeid mellom leder og ansatt, og krever at man har en god dialog om muligheter og begrensninger. Det er derfor positivt at hele 58 prosent av ansatte svarer at de i svært stor eller stor grad opplever det som trygt å være åpen med lederen sin om helseplager og tilretteleggingsbehov.

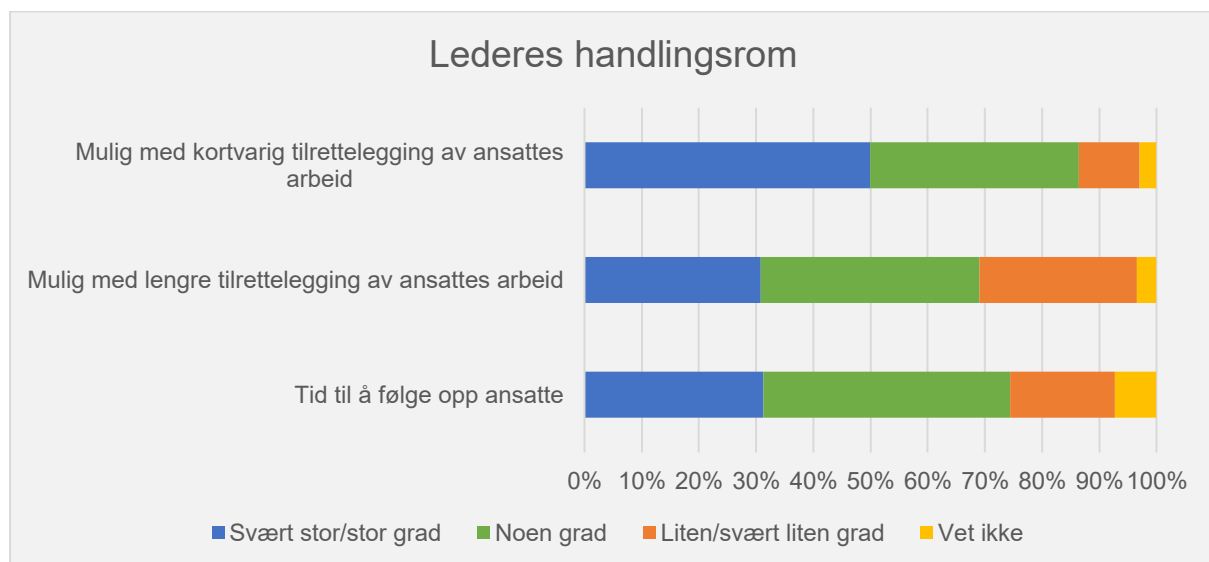


Figur 69 Andel ansatte (uten lederansvar) som svarer i hvilken grad de 1) tror det er mulig for arbeidsgiver å tilrettelegge arbeidet deres for en kortere periode (for eksempel noen dager, uker eller få måneder) dersom de har helseplager, 2) tror det er mulig for arbeidsgiver å tilrettelegge arbeidet deres over en lengre periode (for eksempel flere måneder, år, eller ut karrieren) dersom de har helseplager, 3) opplever at ansatte med helseplager faktisk får tilrettelagt arbeidet der de jobber, og 4) opplever det som trygt å være åpen om sine helseplager overfor nærmeste leder. År 2026 (n = 3149-3164).

Ledere har handlingsrom for kortvarig tilrettelegging, men opplever barrierer på sikt

Figur 70 viser hvordan norske ledere med personalansvar svarer om tilrettelegging og opplevd handlingsrom. Funnene viser at ledernes handlingsrom for tilrettelegging varierer betydelig avhengig av tidshorisont. Halvparten av lederne (50 prosent) opplever i svært stor eller stor grad å ha mulighet til kortvarig tilrettelegging av ansattes arbeid, mens 36 prosent opplever dette i noen grad. Bildet er betydelig mer utfordrende for lengre tilrettelegging: kun 31 prosent opplever stort handlingsrom, mens 28 prosent rapporterer at mulighetene er små. Dette tyder på at strukturelle eller organisatoriske barrierer øker jo lenger tilretteleggingsbehovet varer.

Tilsvarende 31 prosent opplever å ha tilstrekkelig tid til å følge opp ansatte med helseplager eller sykmelding i svært stor eller stor grad, mens 43 prosent kun har dette i noen grad. Til sammen indikerer funnene at tidspress er en reell utfordring for en betydelig andel ledere i sykefraværssarbeidet. Dette kan også tyde på at for mange ledere vil det kunne være utfordrende å følge lovkravene og de nye presiseringene i arbeidsmiljøloven knyttet til forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.



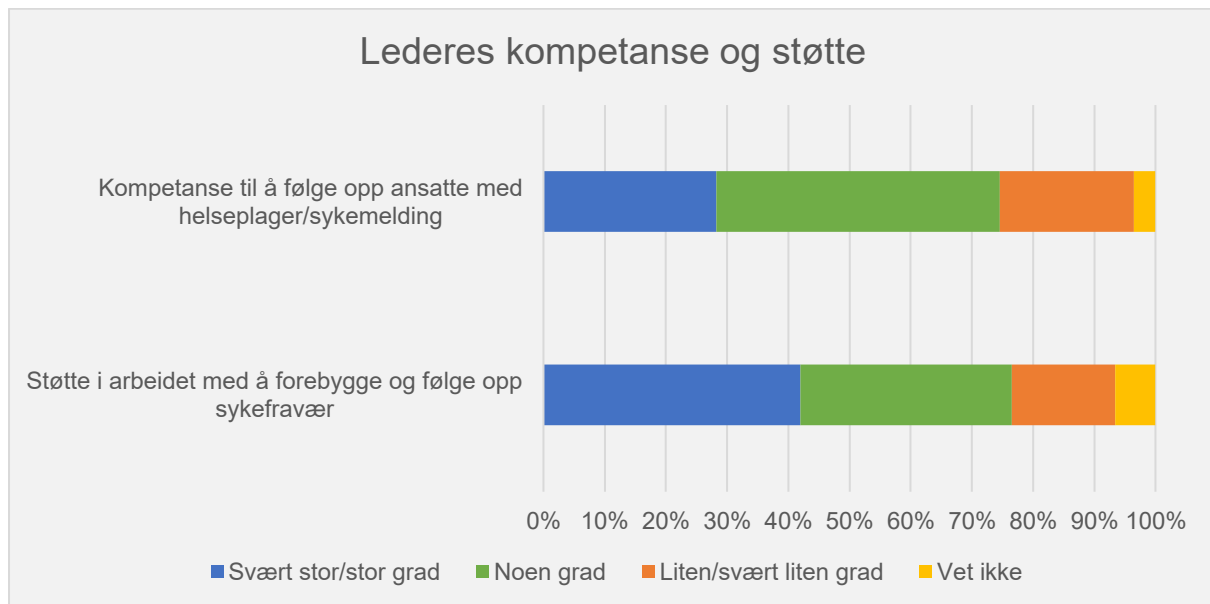
Figur 70 Andel ledere med personalansvar som svarer i hvilken grad de som ledere opplever at de 1) kan tilrettelegge arbeidet for ansatte med helseplager som ikke kan utføre sine vanlige oppgaver for en kortere periode (for eksempel noen dager, uker eller få måneder), 2) kan tilrettelegge arbeidet for ansatte med helseplager som ikke kan utføre sine vanlige oppgaver over en lengre periode (for eksempel flere måneder, år, eller ut karrieren), og 3) har tilstrekkelig tid til å følge opp ansatte som har helseplager eller er sykmeldt. År 2026 (n = 579).

Mange ledere mangler kompetanse til god sykefraværsoppfølging

I figur 71 viser vi ledernes svar knyttet til deres kompetanse og støtte i sykefraværssarbeidet. Funnene viser at mange ledere opplever at de bare delvis har kompetansen som kreves for å følge opp ansatte med helseproblemer. Kun 28 prosent av lederne opplever i svært stor eller stor grad å ha kompetanse til å følge opp ansatte med helseplager eller sykmelding, mens 46 prosent mener de bare i noen grad har tilstrekkelig kompetanse. En av fem ledere (22 prosent) rapporterer at kompetansen er liten eller svært liten.

Når det gjelder hvorvidt ledere opplever støtte fra virksomheten i arbeidet med å forebygge og følge opp sykefravær, er bildet noe mer positivt: 42 prosent rapporterer god støtte, mens 35 prosent rapporterer at de får støtte i noen grad. Likevel rapporterer 17 prosent at støtten er liten eller svært liten.

Samlet sett indikerer funnene at selv om mange ledere mottar en viss grad av støtte i sykefraværsarbeidet, er det et klart forbedringspotensial, særlig når det gjelder å styrke ledernes faktiske kompetanse til å håndtere ansatte som er sykemeldt eller har helseplager.



Figur 71 Andel ledere med personalansvar som svarer i hvilken grad de som ledere 1) har tilstrekkelig kompetanse til å følge opp ansatte med helseplager eller som er sykemeldt, og 2) får støtte fra virksomheten i arbeidet med å forebygge og følge opp sykefravær. År 2026 (n = 578-579).

Når ansatte får helseplager er tilrettelegging og omfordeling til sammen det vanligste, mens sykmelding er den vanligste enkeltresponsen

Funnene viser at det ikke finnes én dominerende praksis for hva som skjer når ansatte får helseplager som gjør det vanskelig å utføre arbeidet som vanlig (se figur 72). Den vanligste enkeltresponsen er sykmelding, som oppgis av 26 prosent av de ansatte. Omfordeling av arbeidsoppgaver i teamet er nesten like utbredt (22 prosent), mens midlertidig tilrettelegging av arbeidet forekommer i 19 prosent av tilfellene.

Kun 7 prosent oppgir at den ansatte jobber videre som før, mens 15 prosent svarer at det varierer, og 12 prosent oppgir at de ikke vet hva som skjer.

Det er viktig å understreke at tilrettelegging av arbeidet er nesten like vanlig som sykmelding, og legger man til andelen som svarer at arbeidsoppgaver blir omfordelt i teamet, utgjør aktive tilpasninger til sammen 41 prosent. Dette gir et bilde av at mye godt inkluderingsarbeid allerede skjer i norske virksomheter, selv om sykmelding fortsatt er det hyppigste enkeltutfallet.



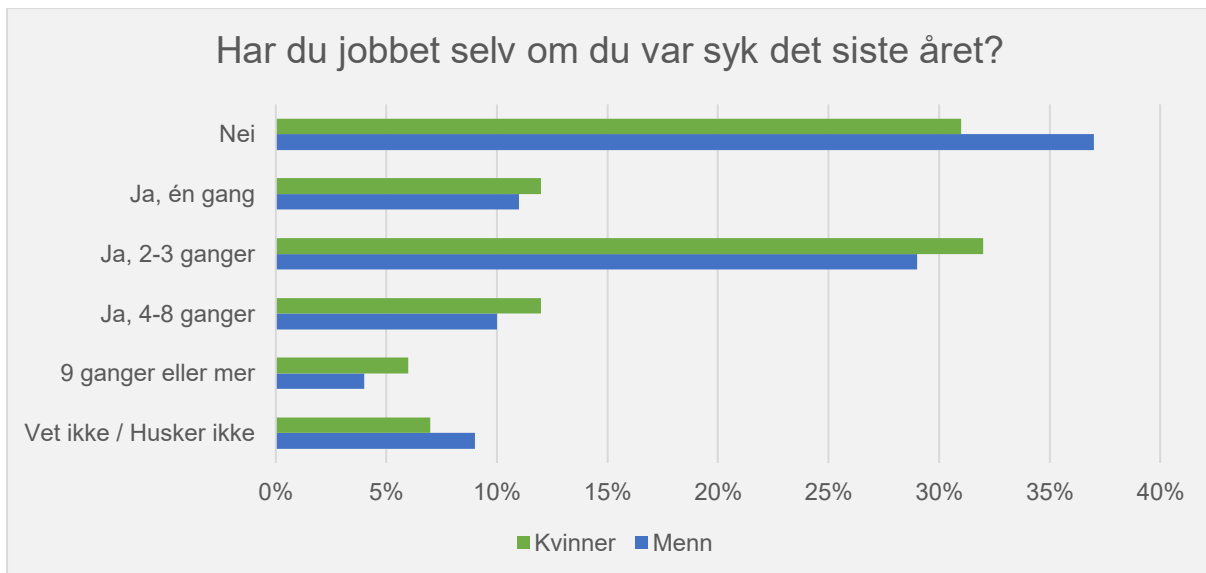
Figur 72 Andel ansatte om hva som oftest skjer der de jobber når ansatte får helseplager som gjør det vanskelig å utføre arbeidet som vanlig. År 2026 (N = 4445).

Kvinner jobber syke oftere enn menn, og grunnen kommer ofte utenfra

Sykenærvær refererer til det å være på jobb til tross for sykdom eller helseplager og er et sammensatt fenomen. Årsakene til at ansatte velger å arbeide når helsen tilsier at de kunne vært sykmeldt, varierer mellom personer, yrker og arbeidsplasser. For noen handler det om motivasjon, arbeidsglede eller et ønske om å opprettholde normal aktivitet, mens andre opplever forventninger eller press knyttet til arbeidsoppgaver, kollegaer eller brukere av tjenestene de leverer.

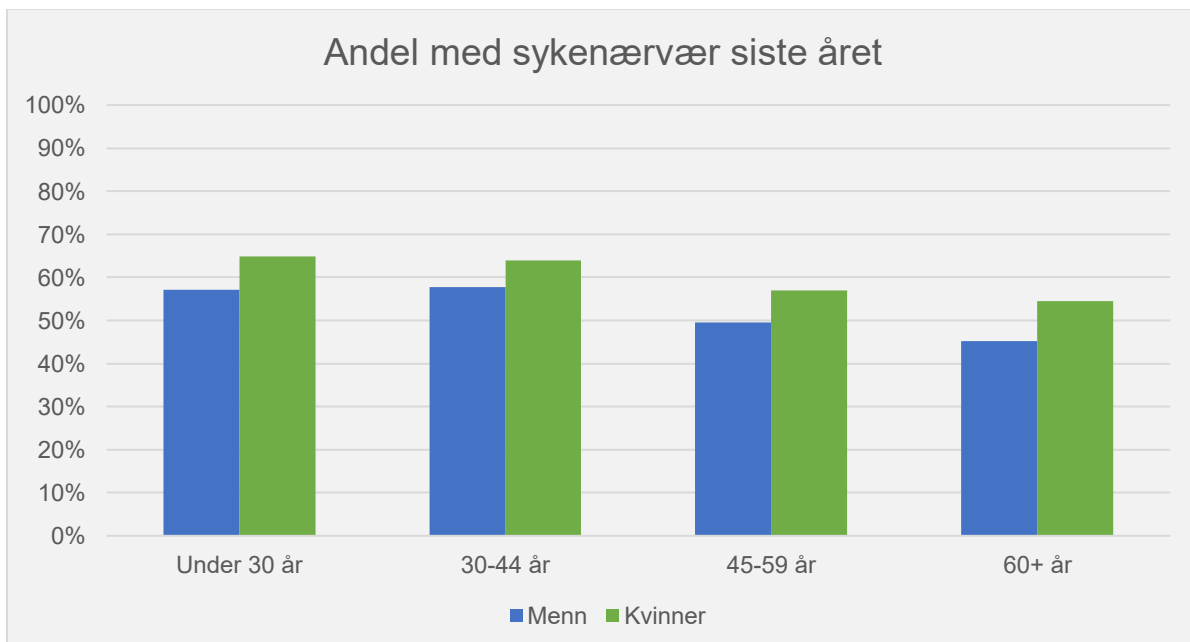
Sykenærvær kan ha både positive og negative konsekvenser. På den ene siden kan det være et uttrykk for at arbeidet er godt organisert og tilrettelagt, slik at ansatte kan fortsette å bidra selv om arbeidsevnen er redusert i en periode. I slike tilfeller kan sykenærvær være positivt både for den enkelte, arbeidsplassen og samfunnet. På den andre siden kan sykenærvær også skyldes forhold som høyt arbeidspress, vanskeligheter med å bli erstattet ved fravær eller opplevelse av ytre og indre forventninger om å møte på jobb. Forskning har vist at sykenærvær i enkelte tilfeller kan ha betydelige menneskelige og økonomiske kostnader, og på sikt bidra til forverret helse og økt risiko for sykefravær.

Vi finner at flere kvinner (62 prosent) enn menn (54 prosent) rapporterer at de har vært på jobb eller jobbet hjemmefra selv om de var syke og kunne ha brukt egenmelding eller fått sykmelding fra lege i løpet av det siste året. Blant både kvinner og menn med sykenærvær oppgir de fleste at dette har skjedd 2-3 ganger det siste året (se figur 73).



Figur 73 Andel som siste 12 måneder har vært på jobb eller jobbet hjemmefra selv om de var syke og kunne ha brukt egenmelding eller fått sykmelding fra lege, etter kjønn. År 2026 (N = 4475).

Totalt sett finner vi altså signifikante kjønnsforskjeller i sykenærvær, hvor kvinner rapporterer høyere nivåer enn menn. Når vi analyserer aldersgruppene separat, finner vi imidlertid ingen statistisk signifikante forskjeller verken mellom aldersgruppene eller mellom kvinner og menn innenfor de enkelte aldersgruppene. Som figur 74 viser, ligger kvinner likevel gjennomgående noe høyere enn menn i alle aldersgrupper. Dette tyder på et relativt stabilt kjønnsmonster på tvers av alder, selv om forskjellene innen hver aldersgruppe ikke er store nok til å være statistisk signifikante.



Figur 74 Andel som én gang eller mer siste 12 måneder har vært på jobb eller jobbet hjemmefra selv om de var syke og kunne ha brukt egenmelding eller fått sykmelding fra lege, etter kjønn og aldersgruppe. År 2026 (N = 4475).

Det er betydelige forskjeller i sykenærvær mellom bransjer. Tre bransjer skiller seg ut med særlig høye nivåer av sykenærvær (65 prosent av arbeidstakerne), og ligger signifikant høyere enn flere andre bransjer. Samtidig peker to bransjer seg ut med de laveste nivåene (44 og 42 prosent), signifikant lavere enn enkelte andre. Figur 75 viser fordelingen mellom alle de 15 bransjene.



Figur 75 Andel som én gang eller mer siste 12 måneder har vært på jobb eller jobbet hjemmefra selv om de var syke og kunne ha brukt egenmelding eller fått sykmelding fra lege, etter bransje. År 2026 (n = 4113).

Både individuelle forhold og arbeidsmiljøforhold har betydning for sykenærvær. Type helseplager, livssituasjon og personlig motivasjon spiller inn, samtidig som faktorer som organisering av arbeidet, lederstøtte, tidspress og bemanning kan påvirke hvorvidt ansatte velger å være på jobb ved sykdom. Tidligere forskning peker blant annet på at såkalt «uunnværlighetspress», det vil si opplevelsen av høyt arbeidspress eller at det er vanskelig å bli erstattet, henger sammen med økt sykenærvær. Samtidig kan jobbengasjement og tilhørighet til arbeidet bidra til at ansatte opplever det som meningsfullt og håndterbart å arbeide til tross for helseplager.

Hvorvidt sykenærvær får positive eller negative konsekvenser, ser i stor grad ut til å henge sammen med årsakene bak valget om å gå på jobb. Et sentralt skille går mellom sykenærvær som er frivillig og oppleves håndterbart, og sykenærvær som er drevet av press, manglende handlingsrom eller organisatoriske forhold.

Kjønnsforskjellene tyder på at kvinners sykenærvær i større grad er knyttet til relasjonelt ansvar og organisatoriske avhengigheter, mens menns i større grad begrunnes med egen vurdering av arbeidsevne og ønske om å arbeide.

Tabell: Andel ansatte som oppgir ulike grunner til sykenærvær

Svaralternativ	Alle (%)	Menn (%)	Kvinner (%)	Sig.
Jeg ønsket ikke å belaste kolleger	40%	34%	44%	*
Arbeidsoppgaver eller ansvar kunne ikke utsettes	32%	32%	32%	
Jeg var bekymret for at arbeidet skulle hope seg opp	26%	26%	26%	
Jeg opplevde at det var en forventning fra min leder eller arbeidsgiver	15%	12%	17%	*
Egenmeldingen ble ikke godkjent av leder	3%	4%	2%	*
Jeg hadde ikke flere egenmeldingsdager	3%	3%	2%	
Det var vanskelig å få tak i vikar	9%	7%	11%	*
Jeg følte et ansvar for brukere, pasienter, kunder eller elever	28%	25%	30%	*
Økonomiske hensyn	4%	6%	3%	*
Jeg følte meg frisk nok til å arbeide	40%	49%	32%	*
Jeg ønsket å jobbe	27%	32%	22%	*
Annet	4%	4%	5%	
Antall (n)	2559	1243	1317	

Prosentene summerer til mer enn 100 fordi respondentene kunne krysse av flere alternativ. * Statistisk signifikant kjønnsforskjell ($p < 0,05$). År 2026 (n = 2559).

Oppsummering og implikasjoner for IA-arbeidet

Arbeidslivsbarometeret 2026 indikerer at psykisk helse, psykososialt arbeidsmiljø og sykenærvær i arbeidslivet må forstås som deler av samme utvikling. Funnene peker mot at utfordringene ikke kan forstås isolert som enkeltpersoners helseproblemer, men også må ses i sammenheng med hvordan arbeid organiseres, ledes og oppleves. Dette er et viktig utgangspunkt for den pågående IA-avtalen og for den politiske debatten om sykefravær: tiltak som utelukkende retter seg mot den sykmeldtes atferd eller mot fastlegens praksis, treffer ikke de forholdene som disse funnene peker mot.

Særlig unge arbeidstakere og kvinner i midtlivsfasen rapporterer høye nivåer av psykiske plager og utmattelse. Samtidig finner vi store forskjeller mellom bransjer når det gjelder psykiske plager, emosjonelle krav, ensomhet på jobb og hvor stor betydning psykososiale arbeidsforhold har for sykefravær. Belastningene er systematisk skjevt fordelt, på tvers av kjønn, alder og bransje, og dette må gjenspeiles i hvordan forebyggende tiltak prioriteres og innrettes. En politikk som behandler sykefravær som ett samlet fenomen, risikerer å overse at utfordringene er svært ulike i ulike deler av arbeidslivet.

Arbeidsplassen er også en av de viktigste arenaene for sosial tilhørighet i voksenlivet. At én av tre arbeidstakere opplever ensomhet på jobb i større eller mindre grad, peker på at sosial tilhørighet bør vies større oppmerksomhet i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø, og at de nye presiseringene i arbeidsmiljøloven § 4-3 er et skritt i riktig retning. Ensomheten er særlig utbredt

blant yngre arbeidstakere og varierer betydelig mellom bransjer. Samtidig ser vi at relasjonsintensive bransjer som barnehage, skole og pleie og omsorg, til tross for høye emosjonelle krav, har blant de laveste nivåene av ensomhet. Dette peker på at sterke kollegiale fellesskap kan være en viktig beskyttelsesfaktor, også i krevende arbeidsmiljøer.

Funnene bør også ses i sammenheng med resultatene tidligere i rapporten, som viser at særlig unge arbeidstakere opplever mindre mening og mestring i arbeidet enn tidligere. Selv om vi ikke kan fastslå årsakssammenhenger, peker resultatene samlet mot at arbeidslivets helsefremmende ressurser ser ut til å være under press i de gruppene som samtidig rapporterer høyere psykiske belastninger. Dette er bekymringsfullt fordi opplevelsen av mening og mestring er blant de viktigste ressursene for motivasjon, jobbgasjement og evnen til å håndtere høye jobbkraav.

Analysene viser videre at mange virksomheter lykkes med kortvarig tilrettelegging, men at handlingsrommet blir betydelig mindre når ansatte har langvarige helseutfordringer. Mange ledere opplever dessuten at de mangler tid, kompetanse og organisatorisk støtte til å følge opp sykefravær og tilrettelegging godt nok. Funnene tyder på et gap mellom ambisjonene om et inkluderende arbeidsliv og arbeidsplassenes faktiske handlingsrom, noe som antagelig ikke er et godt utgangspunkt for å nå IA-avtalens mål om redusert frafall.

Et annet sentralt funn er det høye nivået av sykenærvær. Mange arbeidstakere går på jobb selv om de kunne vært sykmeldt. For noen er dette et uttrykk for engasjement, mestring og god tilrettelegging. For andre skyldes det ansvar overfor kolleger, brukere eller kunder, eller at bemanningen er for sårbar til at fravær oppleves som et reelt alternativ. Sykenærvær bør derfor ikke forstås som entydig positivt eller negativt. I den offentlige debatten fremstilles det tidvis som et tegn på god arbeidskultur og høy arbeidsmoral, men funnene minner om at det like gjerne kan være en indikator på underliggende kapasitets- og arbeidsmiljøutfordringer. Å ensidig søke å redusere sykefravær uten å adressere disse forholdene, risikerer å forsterke sykenærvær på en måte som i ytterste konsekvens kan bidra til økt frafall.

Samlet peker resultatene mot at framtidens IA-arbeid i større grad må rette oppmerksomheten mot de forholdene som skaper et bærekraftig arbeidsliv. Å redusere sykefravær er viktig, men vil trolig ha begrenset og kortvarig effekt dersom arbeidsplassene samtidig preges av høye psykososiale belastninger, svakere opplevelse av mening og mestring, utilstrekkelig tilrettelegging og manglende kapasitet til oppfølging. Det viktigste IA-arbeidet antas å skje på den enkelte arbeidsplass, i møtet mellom leder og ansatt, og i partssamarbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Samtidig viser analyser tidligere i rapporten tendenser til en svekkelse av tillitsvalgtrollen. Færre tillitsvalgte opplever å ha innflytelse på viktige beslutninger og færre fagforeningsmedlemmer ønsker å bli tillitsvalgte. For at IA-avtalens ambisjoner skal kunne realiseres, vil det trolig være avgjørende både hvilke rammer virksomhetene har for det forebyggende arbeidet, og hvilken rolle tillitsvalgte gis i dette arbeidet. Skal flere kunne stå lenger i arbeid, bør arbeidsmiljøet forstås som en investering i helse, produktivitet og langsiktig arbeidsdeltakelse, ikke som en utfordring som kan løses gjennom individuelle tilpasninger alene.

Referanser

- Akademikerne. (2026, 16. april). *Hovedoppgjøret Statens tariffområde*. Hentet 22. mai 2026 fra https://akademikerne.s3.amazonaws.com/tariffkravProtokoller/Akademikernes-krav-1-endelig_2026-04-22-101540_rub.pdf
- Alsos, K. (u.å.). Tariffoppgjør. *Store norske leksikon*. Hentet 21. mai 2026 fra <https://snl.no/tariffoppgj%C3%B8r>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2026). *Arbeidet med inkluderende arbeidsliv i perioden 2025–2028*. Regjeringen.no. https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/innsikt/arbeidet-med-inkluderende-arbeidsliv-i-perioden-20252028/id3092676/
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2001). *Avtale om et mer inkluderende arbeidsliv*. Regjeringen.no. https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/id947/
- Arbeidstilsynet. (2026). *Tydeligere regelverk om psykososialt arbeidsmiljø fra 1. januar 2026*. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/psykososialt-arbeidsmiljo/>
- Bakker, A. B. og Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Ballard, T. (2026, 23. januar). *What's driving the decline in mental health among workers?* tjballard.com. <https://tjballard.com/blog/whats-driving-mental-health-decline.html>
- Bryan, B. T., Andrews, G., Thompson, K. N., Qualter, P., Matthews, T., & Arseneault, L. (2023). Loneliness in the workplace: a mixed-method systematic review and meta-analysis. *Occupational Medicine*, 73(9), 557–567.
- Dahl, E. M., & Hagen, I. M. (2024). *Medbestemmelsesbarometeret 2024: Ledelse, demokrati og jobbtillfredshet* (AFI-rapport 2024:14). <https://hdl.handle.net/11250/3165283>
- Daminger, A. (2019). The cognitive dimension of household labor. *American Sociological Review*, 84(4), 609–633.
- Delalic, L., & Lunde, T. (2025). Stadig flere blir sykmeldt med en psykisk diagnose – hvem er de? *Arbeid og velferd*, 3. <https://doi.org/10.60847/NAV.5788>
- Folkehelseinstituttet. (2025). *Livskvalitet i Norge*. Folkehelse rapporten. <https://www.fhi.no/he/fr/folkehelse rapporten/samfunn/livskvalitet-i-norge/>
- Folkehelseinstituttet. (2026). *Den nasjonale folkehelseundersøkelsen 2025: Fremgangsmåte og utvalgte resultater*. <https://www.fhi.no/publ/2026/den-nasjonale-folkehelseundersokelsen-2025-fremgangsmate-og-utvalgte-resultater/>
- Hagen, I. M., & Dahl, E. M. (2023). – *Det kan slå begge veier. Bedriftsdemokrati i NAFs område* (AFI-rapport 2023:14). <https://hdl.handle.net/11250/3066314>
- Hagen, I. M., & Dahl, E. M. (2024). *Medbestemmelsesbarometeret 2023: Organisering av arbeidsgiveriet* (AFI-rapport 2024:08). <https://hdl.handle.net/11250/3125166>
- Hernæs, E., & Hernæs, Ø. M. (2026). *Yrkeskarrierer og relasjonelle belastninger* (Frischsenterets rapportserie 1/2026). Frischsenteret. https://www.unio.no/wp-content/uploads/2026/04/rapport_1_26.pdf
- Ilsøe, A., & Söderqvist, C. F. (2022). Will there be a Nordic model in the platform economy? Evasive and integrative platform strategies in Denmark and Sweden. *Regulation & Governance*, 17, 608–626. <https://doi.org/10.1111/rego.12465>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Kompetanseutvalget. (2025). *Framtidig kompetansebehov: Hvilken kompetanse trenger Norge for å lykkes med digital omstilling*.
https://www.kompetansebehovsutvalget.no/uploads/ryOX1yAG/Kompetansebehovsutvalget_rapport_digitalversion.pdf

Kool, I. (2025, 12. mars). Over halvparten av sysselsatte deltok i kurs og seminarer. *Statistisk sentralbyrå*. <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/livslang-laering/artikler/over-halvparten-av-sysselsatte-deltok-i-kurs-og-seminarer>

Kunnskapsdepartementet. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd* (NOU 2020:2). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-2/id2689744/>

Kunnskapsdepartementet. (2023). *Utsyn over kompetansebehovet i Norge* (Meld. St. 14 (2022–2023)).
<https://www.regjeringen.no/contentassets/d4a1053c98614420a71de98352902464/no/pdfs/stm202220230014000dddpdfs.pdf>

Kunnskapsdepartementet. (2025). *Felles ansvar, felles gevinst – Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet* (NOU 2025:1). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2025-1/id3083356/>

Lindeberg, S. I., Eek, F., Lindbladh, E., Östergren, P. O., Hansen, Å. M., & Karlson, B. (2008). Exhaustion measured by the SF-36 vitality scale is associated with a flattened diurnal cortisol profile. *Psychoneuroendocrinology*, 33(4), 471-477.

LO. (2026, 19. mars). *Tariffpolitisk uttalelse – hovedoppgjøret 2026*. Hentet 22. mai 2026 fra <https://www.lo.no/hva-vi-mener/lonn/nyheter-om-lonnsoppgjoret/tariffpolitisk-uttalelse-repskap-v2026/>

McCarthy, J. M., Erdogan, B., Bauer, T. N., Kudret, S., & Campion, E. (2026). All the lonely people: an integrated review and research agenda on work and loneliness. *Journal of Management*, 52(1), 283-330.

Nav. (2026, 12. februar). *Lav vekst i antall uføretrygdde i 2025*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nyheter/lav-vekst-i-antall-uforetrygdde-i-2025>

Nav. (2026, 28. mai). *Sykefraværet økte i 1. kvartal*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/nyheter/sykefravaeret-okte-i-1.kvartal>

Nergaard, K. (2023). *Frontfagsmodellen og anbefalingene fra Holden III-utvalget* (Fafo-notat 2023:15). <https://www.fafo.no/images/pub/2023/10393.pdf>

Nergaard, K. (2024). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022* (Fafo-notat 2024:05). <https://www.fafo.no/images/pub/10405.pdf>

Nergaard, K. (2025). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2023 og 2024* (Fafo-notat 2025:15). <https://www.fafo.no/images/pub/2025/10432.pdf>

Nergaard, K., Alsos, K., Evju, S. og Stokke, T. A. (2026). *Det kollektive arbeidslivet: organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør* (3. utg.). Gyldendal

NOU 2021: 9. *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/3d0a31c22f1446b1a414cc767ff8f74b/nou202120210009000dddpdfs.pdf>

NOU 2023: 4. *Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*. Helse- og omsorgsdepartementet.

NOU 2023: 30. *Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/02368170f2014a059aadd27225f1f54a/no/pdfs/nou202320230030000dddpdfs.pdf>

NOU 2025: 5. *Kvinnens arbeidshelse*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2025-5/id3094205/>

- NOU 2026:1. *En bærekraftig kommunesektor. Kommunekommisjonens første delutredning.* <https://www.regjeringen.no/contentassets/edf80b0fe8604da4baf52a06d4093851/no/pdfs/nou202620260001000dddpdfs.pdf>
- Ose, S. O., Lohmann-Lafrenz, S., Bernstrøm, V. H., Berthelsen, H., & Marchand, G. H. (2023). The Norwegian version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III): Initial validation study using a national sample of registered nurses. *PLoS One*, 18(8), e0289739.
- Poppe, C. (2023). *Utsatte grupper i dyrtiden. Husholdenes økonomiske trygghet i august 2023.* SIFO-rapport 15-2023. Regjeringen. (2025). *Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025-2028.* Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/5d5649b228304e988a6e25a525b598fd/signert-ia-avtale-2025-2028.pdf>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. og Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Røberg, K. I. K., Seglem, K. B., Dahl, E. M., & Nørgaard, E. (2025). *YS Arbeidslivsbarometer 2025: Når helse møter arbeidsliv. Norsk arbeidsliv 2025.*
- STAMI. (2023). *Overnattings- og serveringsbransjen kan forebygge mye av sykefraværet.* Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.no/overnattings-og-serveringsbransjen-kan-forebygge-mykje-av-sjukefravaeret/>
- STAMI (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse.* STAMI-rapport, årgang 25., nr. 7, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt
- SSB. (2024, 5. september). *Hva bruker vi tiden vår på? Resultater fra Tidsbruksundersøkelsen 2022.* Hentet fra <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/tids-og-mediebruk/statistikk/tidsbruksundersokelsen/artikler/hva-bruker-vi-tiden-var-pa>
- SSB. (2025, 8. august). *Fremdeles kjønnsforskjeller i tidsbruken til kvinner og menn i par.* Hentet fra <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/tids-og-mediebruk/statistikk/tidsbruksundersokelsen/artikler/fremdeles-kjonnsforskjeller-i-tidsbruken-til-kvinner-og-menn-i-par>
- Statistisk sentralbyrå. (2025). *Bruken av KI har skutt fart det siste året.* [Bruken av KI har skutt fart det siste året – SSB](#)
- Statistisk sentralbyrå. (2026). *186 000 personer tar videreutdanning.* <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/formell-videreutdanning/artikler/186-000-personer-tar-videreutdanning>
- Statistisk sentralbyrå. (2026). *15 000 flere arbeidsledige i 2025.* Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/15-000-flere-arbeidsledige-i-2025>
- Statistisk sentralbyrå. (2026). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn – dette sier statistikken.* Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnsforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares>
- Strand, B. H., Dalgard, O. S., Tambs, K., & Rognerud, M. (2003). Measuring the mental health status of the Norwegian population: a comparison of the instruments SCL-25, SCL-10, SCL-5 and MHI-5 (SF-36). *Nordic journal of psychiatry*, 57(2), 113-118.
- Sverke, M., Hellgren, J. og Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Andersen, R. K., Bråten, M., Hagen, I. M., & Jensen, R. S. (2021). *Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning* (Fafo-rapport 2021:10). <https://www.fafo.no/images/pub/2021/20778.pdf>
- World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work.* World Health Organization.

Vedlegg 1. Metode

Bakgrunn

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

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

Om utvalgene

Barometerundersøkelsene ble gjennomført av Kantar TNS fra 2009 til 2023. Siden 2024 har Verian gjennomført undersøkelsen. Dataene samles inn ved hjelp av et nettbasert spørreskjema fra registrerte medlemmer av GallupPanelet, som består av omtrent 40 000 personer. Invitasjon til undersøkelsen ble sendt ut på e-post, der mottakerne klikker på lenken i e-posten for å delta. 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. I 2021 ble dataene samlet inn fra slutten av mars til begynnelsen av mai. I 2022 og 2025 ble de samlet inn i april/mai. I 2023 og 2024 ble dataene samlet inn i mars/april. I 2026 ble datainnsamlingen gjennomført fra 23. mars til 6. mai.

Tabell 1 viser antall respondenter i brutto- og nettoutvalget for perioden 2009–2025. Bruttoutvalget er antall personer som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen, og nettoutvalget er antall besvarelser hvert år. I perioden 2009–2026 har vi til sammen fått inn 56390 svar. Noen respondenter har imidlertid svart på undersøkelsen flere år og i 2024 var antallet unike respondenter ca. 24 440. I 2024 fikk alle respondentene i panelet til Verian nye panel-id-numre og de gamle numrene ble faset ut. Det betyr at vi fra og med 2025 ikke lenger kan vite om respondentene har svart på undersøkelser før 2024. Det vi vet er at 35 prosent av årets utvalg svarte på undersøkelsen i 2025, 15 prosent svarte for tredje gang og 50 prosent svarte for første gang.

Tabell 1: Utvalg og svarprosent. År 2009–2026.

	Bruttoutvalg	Nettutvalg	Svarprosent
2009	2 062	1 001	49 %
2010	5 250	2 675	51 %
2011	9 146	3 012	33 %
2012	8 797	3 169	36 %
2013	14 869	4 751	32 %
2014	6 306	3 015	48 %
2015	6 815	3 099	45 %
2016	5 591	2 912	52 %
2017	8 982	3 042	34 %
2018	10 014	2 928	29 %
2019	9 043	3 185	35 %
2020	7 672	2 903	38 %

2021	9 546	3 150	33 %
2022	14 714	4 066	28 %
2023	9 711	3 147	32 %
2024	11 896	3 039	26 %
2025	10 432	2 821	27 %
2026	15 693	4 475	29 %
Totalt	166 539	56 390	34 %

Målgruppen for barometerundersøkelsen er arbeidstakere i Norge fra 18 år og oppover. Utvalget har endret seg noe over tid på grunn av varierende rutiner ved stratifisering. Fra 2009 til 2013 ble utvalget stratifisert på alder, kjønn og utdanningsnivå i befolkningen (omkring 33 prosent høyt utdannede). I 2014 og 2016 ble utvalget stratifisert på kjønn, alder og utdanning i den yrkesaktive befolkningen (omkring 42 prosent høyt utdannede). Fra 2016 til 2018 ble utvalget trukket basert på kjønn og alder og ikke stratifisert på utdanning. Fordi Kantar TNS' panel har en overvekt av høyt utdannede, har vi en overrepresentasjon av personer med høy utdanning i utvalgene fra 2014 til 2018. Fra 2020 er utvalget stratifisert på alder, kjønn og utdanning for å ligne så mye som mulig på den yrkesaktive befolkningen. Oppsummert er den viktigste konsekvensen av at det er for mange høyt utdannede i utvalgene etter 2014 at fallet i interessen for fagorganisering er blitt undervurdert i foregående rapporter. Det står mer om dette i metodekapittelet i 2019-rapporten.⁸

For å kompensere for utvalgsskjevhet er alle univariate og bivariate fordelinger og analyser fra og med 2019 gjennomført på et vektet utvalg, slik at utvalget gjenspeiler den faktiske fordelingen av kjønn, alder og utdanning blant sysselsatte i Norge.

Frem til og med 2024 ble vektingen gjort ved iterativ RIM-vekting, først på en kombinasjon av kjønn og tredelt alder (18-29, 30-49, 50-66), deretter på todelt utdanningsnivå. Fra og med 2025 benyttes cellevekter basert på oppdaterte tall fra AKU. For 2026-dataene ble vektetallene oppdatert av SSB 7. mai 2026.

Tabell 2 viser fordelingen for nettoutvalgene for alle år vektet, og tabell 3 viser fordelingen for nettoutvalgene uvektet.

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

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

⁸ Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet. Oslo: YS/Arbeidsforskningsinstituttet AFI

Tabell 2: Utvalgets kjennetegn. År 2009–2026. Vektete data.

Vektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
I alt	1001	2675	3012	3169	4847	2985	3058	2912	3042	2928	3185	2906	3150	4066	3147	3039	2821	4475
Menn 18-29 år	12 %	12 %	12 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	6 %	13 %	11 %	10 %	10 %	11 %	11 %	11 %	11 %
Menn 30-44 år	19 %	16 %	16 %	14 %	14 %	12 %	14 %	15 %	15 %	16 %	14 %	14 %	15 %	15 %	16 %	16 %	16 %	16 %
Menn 45-66 år	21 %	23 %	23 %	24 %	23 %	26 %	25 %	24 %	23 %	25 %	25 %	27 %	28 %	28 %	26 %	25 %	25 %	26 %
Kvinner 18-29 år	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	12 %	12 %	15 %	12 %	10 %	10 %	10 %	11 %	11 %	10 %	10 %
Kvinner 30-44 år	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	14 %	14 %	15 %	15 %	13 %	14 %	14 %	15 %	15 %	16 %	16 %	16 %	16 %
Kvinner 45-66 år	18 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	24 %	22 %	22 %	25 %	23 %	23 %	22 %	22 %	20 %	22 %	21 %	21 %
Menn	53 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %	52 %	51 %	51 %	47 %	51 %	52 %	53 %	53 %	53 %	52 %	52 %	52 %
Kvinner	47 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %	48 %	49 %	49 %	53 %	49 %	48 %	47 %	47 %	47 %	48 %	48 %	48 %
Privat sektor	61 %	58 %		59 %	58 %	57 %	55 %	59 %	61 %	59 %	59 %	59 %	58 %	56 %	60 %	58 %	57 %	56 %
Offentlig sektor	33 %	35 %		34 %	36 %	36 %	39 %	37 %	35 %	37 %	37 %	37 %	38 %	40 %	37 %	38 %	39 %	40 %
Offentlig eiet selskap	6 %	6 %		6 %	6 %	7 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %
Industri	20 %	19 %	19 %	17 %	22 %	23 %	21 %	24 %	25 %	24 %	22 %	21 %	20 %	19 %	20 %	20 %	20 %	21 %
Handel	15 %	12 %	13 %	13 %	8 %	9 %	9 %	8 %	13 %	13 %	8 %	9 %	8 %	7 %	7 %	8 %	7 %	7 %
Service	65 %	69 %	68 %	69 %	70 %	68 %	70 %	68 %	62 %	63 %	70 %	70 %	72 %	74 %	73 %	72 %	73 %	72 %
1-9 ansatte	15 %	11 %	14 %	14 %	11 %	11 %	8 %	11 %	11 %	11 %	11 %	13 %	9 %	10 %	10 %	11 %	9 %	8 %
10-50 ansatte	29 %	30 %	31 %	30 %	27 %	30 %	27 %	27 %	26 %	28 %	27 %	26 %	27 %	25 %	25 %	24 %	26 %	26 %
51+ ansatte	56 %	59 %	55 %	56 %	62 %	60 %	65 %	62 %	63 %	61 %	62 %	62 %	64 %	66 %	64 %	64 %	66 %	66 %
Grunn/videregående	69 %	67 %	66 %	64 %	68 %	63 %	60 %	61 %	60 %	56 %	60 %	60 %	55 %	55 %	55 %	54 %	53 %	53 %
Høyere utdanning	31 %	33 %	34 %	36 %	32 %	37 %	40 %	39 %	40 %	44 %	40 %	40 %	45 %	45 %	45 %	46 %	47 %	47 %
Heltid	81 %	76 %	77 %	74 %	81 %	84 %	86 %	86 %	84 %	83 %	85 %	85 %	86 %	85 %	87 %	86 %	88 %	87 %
Deltid	19 %	24 %	23 %	26 %	19 %	16 %	14 %	14 %	16 %	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	13 %	14 %	12 %	13 %
Midlertidig						6 %	5 %	7 %	6 %	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %
Fagorganisert	64 %	63 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	63 %	62 %	65 %	66 %	65 %	65 %	67 %	67 %	67 %	70 %	72 %

Tabell 3: Nettoutvalgets kjennetegn. År 2009–2026. Uvektede data.

Uvektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
I alt	1001	2675	3012	3169	4751	2985	3099	2912	3042	2928	3185	2903	3150	4066	3147	3039	2821	4475
Menn 18-29 år	7 %	6 %	5 %	4 %	4 %	2 %	3 %	6 %	2 %	2 %	3 %	5 %	4 %	2 %	5 %	5 %	3 %	2 %
Menn 30-44 år	18 %	17 %	17 %	15 %	14 %	11 %	15 %	13 %	18 %	12 %	11 %	15 %	13 %	12 %	11 %	14 %	14 %	12 %
Menn 45-66 år	25 %	25 %	26 %	27 %	32 %	34 %	33 %	31 %	31 %	26 %	33 %	31 %	32 %	35 %	33 %	35 %	32 %	35 %
Kvinner 18-29 år	8 %	8 %	6 %	6 %	6 %	5 %	3 %	8 %	4 %	5 %	8 %	5 %	10 %	5 %	6 %	6 %	5 %	3 %
Kvinner 30-44 år	19 %	18 %	18 %	18 %	16 %	18 %	17 %	18 %	20 %	18 %	18 %	11 %	16 %	17 %	15 %	15 %	16 %	15 %
Kvinner 45-66 år	23 %	26 %	28 %	30 %	27 %	30 %	29 %	24 %	24 %	37 %	28 %	33 %	25 %	29 %	30 %	26 %	30 %	33 %
Menn	50 %	48 %	48 %	46 %	51 %	48 %	51 %	50 %	51 %	40 %	46 %	51 %	49 %	49 %	48 %	53 %	49 %	49 %
Kvinner	50 %	52 %	52 %	54 %	49 %	52 %	49 %	50 %	49 %	60 %	54 %	49 %	51 %	51 %	52 %	47 %	51 %	51 %
Privat sektor	57 %	55 %		57 %	55 %	51 %	52 %	54 %	54 %	51 %	56 %	55 %	56 %	53 %	57 %	55 %	55 %	50 %
Offentlig sektor	37 %	38 %		37 %	39 %	43 %	42 %	41 %	41 %	45 %	40 %	41 %	40 %	43 %	40 %	40 %	41 %	46 %
Offentlig eiet selskap	6 %	7 %		6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Industri	21 %	18 %	18 %	16 %	21 %	19 %	20 %	21 %	20 %	20 %	21 %	19 %	19 %	17 %	19 %	19 %	19 %	18 %
Handel	10 %	11 %	11 %	12 %	7 %	8 %	8 %	7 %	10 %	9 %	7 %	7 %	7 %	6 %	7 %	7 %	7 %	5 %
Service	69 %	71 %	71 %	72 %	72 %	73 %	72 %	72 %	69 %	71 %	72 %	74 %	73 %	77 %	74 %	74 %	74 %	77 %
1-9 ansatte	14 %	11 %	13 %	14 %	9 %	9 %	7 %	9 %	9 %	10 %	11 %	11 %	9 %	9 %	10 %	10 %	8 %	8 %
10-50 ansatte	28 %	30 %	31 %	29 %	26 %	27 %	25 %	25 %	23 %	27 %	25 %	24 %	25 %	23 %	24 %	21 %	23 %	22 %
51+ ansatte	58 %	60 %	56 %	57 %	61 %	60 %	66 %	62 %	66 %	63 %	60 %	61 %	63 %	64 %	62 %	64 %	65 %	67 %
Grunn/videregående	68 %	66 %	63 %	63 %	64 %	51 %	56 %	43 %	36 %	37 %	59 %	51 %	50 %	44 %	54 %	42 %	52 %	33 %
Høyere utdanning	32 %	34 %	37 %	37 %	36 %	49 %	44 %	57 %	64 %	63 %	41 %	49 %	50 %	56 %	46 %	58 %	48 %	67 %
Heltid	81 %	75 %	76 %	74 %	82 %	84 %	86 %	87 %	87 %	83 %	85 %	86 %	86 %	87 %	86 %	88 %	88 %	88 %
Deltid	19 %	25 %	24 %	26 %	18 %	16 %	14 %	13 %	13 %	17 %	15 %	14 %	14 %	13 %	14 %	12 %	12 %	12 %
Midlertidig						4 %	4 %	6 %	5 %	5 %	6 %	5 %	6 %	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %
Fagorganisert	67 %	66 %	65 %	64 %	67 %	69 %	69 %	68 %	69 %	70 %	68 %	68 %	67 %	70 %	69 %	70 %	71 %	74 %

Signifikanstesting av forskjeller mellom år

For å vurdere om endringer i barometerverdiene fra ett år til det neste reflekterer reelle utviklingstrekk i arbeidslivet, eller kun skyldes tilfeldige variasjoner, benytter vi kjikvadrattester. Barometerverdiene i 2026 testes mot 2025, og testene er gjennomført på vektete data. Arbeidslivsbarometeret består av om lag 3000 respondenter hvert år, noe som gjør at selv små forskjeller kan bli statistisk signifikante.

Barometerverdiene beskriver norske arbeidstakere samlet. Når hele arbeidslivet beveger seg systematisk i én retning over et tiår, anser vi det som rapporteringsverdig selv om den årlige endringen i gjennomsnittet er liten. Med mindre annet er oppgitt, har vi benyttet et signifikansnivå på $p < 0,05$.

Beregning av barometerverdier

Fra og med 2021 begynte vi å vise barometerverdiene som en prosentandel av alle arbeidstakerne som har egenskapen eller er enige i den påstanden som vi måler.⁹ «Vet ikke»-svar og tomme svar er utelatt fra barometerberegningene.

Konstruksjonen av hver barometerverdi er ytterligere beskrevet under.

Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet består av fem barometerverdier.

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

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

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

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

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

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

⁹ I tidligere årganger av Arbeidslivsbarometeret har barometerverdiene vært omregnet til et tall på en skala fra 1–10. Denne omregningen har vi ikke gjort i år. Vi viser heller den prosentandelen som alltid har ligget bak den reskalerte barometerverdien.

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

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

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

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

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av syv barometerverdier.

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

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

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

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

Frem til og med 2024 hadde spørsmålet følgende introduksjonstekst:

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

enkeltes innsats og kvalifikasjoner. Etter ditt syn, bør lønnsforhandlinger i hovedsak foregå mellom ...

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

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

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

Frem til og med 2024 ble barometerverdien målt med spørsmålet «I hvilken grad synes du det burde være åpenhet om lønn på din arbeidsplass?» Fra og med 2025 er spørsmålsformuleringen betydelig endret, og vi har derfor startet en ny tidslinje. Det nye spørsmålet er ment som en konkretisering av det tidligere, men endringen i ordlyd gjør at de to målene ikke er direkte sammenlignbare. For resultater basert på det tidligere målet henvises det til tidligere utgaver av Arbeidslivsbarometeret.

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

Trygghet og tilknytning

Barometerområdet består av ti barometerverdier.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Likestilt deltakelse

Likestilt deltakelse består av seks barometerverdier.

4.1 Andel som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt er basert på tre spørsmål: «Hvem tar hovedansvaret for følgende arbeidsoppgaver? a) Hus og hjem, b) 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/eks-partner gjør mest». Barometerverdien er basert på andelen som oppgir at de deler hvert av ansvarsområdene likt med partneren. Spørsmålene er stilt til alle, med mulighet til å krysse av for «ikke aktuelt». Målet er kalkulert per individ først, som et gjennomsnitt av alle spørsmål med gyldig svar.

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

Frem til og med 2024 viste barometerverdien andelen blant alle arbeidstakere. Fra og med 2025 er utvalget begrenset til arbeidstakere som har oppgitt at de bor sammen med ektefelle eller

samboer. Endringen får virkning tilbake i tid, men ettersom vi ikke har data om bosituasjon før 2012 er tidsserien blitt forkortet.

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

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

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

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

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

Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerområdet består av 11 barometerverdier fordelt på tre områder:

a) Fysiske arbeidsforhold

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

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

5.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

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

Hvor ofte ...

1. Er arbeidsbelastningen ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?

2. Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?
3. Har du for mye å gjøre?
4. Må du arbeide overtid?

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

Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

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

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

5.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 5.a.1. Spørsmålene er:

Hvor ofte opplever du:

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

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

c) Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver

5.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.

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

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

Hvor ofte:

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

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

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

Hvor ofte:

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

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

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

Kompetanse

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

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

Hvor ofte opplever du at:

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

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

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

Hvor ofte opplever du at:

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

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

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

Hvor ofte opplever du at:

1. Det er samsvar mellom jobben/stillingen du har og ambisjonene dine?
2. Du har kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt? (Svaralternativene er snudd)
3. Du ønsker deg større utfordringer? (Svaralternativene 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. 2026-verdien er basert på data fra 2025). 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. 2026-verdien er basert på data fra 2025). 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 «svært usannsynlig». Barometerverdien er andelen som svarer 1 eller 2.

Vedlegg 2. Antall svar per bransje

Tabell 4: Uvektet antall respondenter per bransje. År 2025–2026.

	2025	2026
Offentlig sentralforvaltning, myndighet, sosialtj.	347	653
Barnehage/skole	352	655
Helsetjenester	298	487
Pleie- og omsorg	106	154
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	66	112
Industri/teknikk	188	292
Bygg/anlegg	165	215
Varehandel/butikk	189	228
Transport/samferdsel	154	195
Kultur/idrett/organisasjoner	74	134
Reiseliv/hotell/restaurant/servering	71	89
Telekommunikasjon/IT	139	242
Bank/forsikring/finans	110	162
Forretn. service/tjenester/media/PR	105	203
Olje/gass/energi	164	247
Annet, kort utd.	133	124
Annet, lang utd.	148	275
Totalt	2809	4467



OSLOMET

STORBYUNIVERSITETET
ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI