



Opinion:

# ARBEIDSMILJØ OG SYKEFRAVÆR 2026

FOR ABEL HEALTH

---

Anne-Birgitte Høyeholt // [abh@opinion.no](mailto:abh@opinion.no) // Våren 2026



# RETTIGHETER OG RETNINGSLINJER FOR BRUK

Denne rapporten tilhører ABEL Health.



## INFORMASJON OM HVORDAN REFERERE TIL TALL OG INNSIKT FRA RAPPORTEN

«Arbeidsmiljø og sykefravær 2026 fra Opinion» skal oppgis som kilde dersom det refereres til innhold eller data fra denne rapporten, enten internt eller eksternt.

Opinion bistår med å kvalitetssikre data og innhold ved publisering, for eksempel til pressemeldinger eller i andre sammenhenger.

## KILDER

Dersom ikke annet er oppgitt, er alle tall, innsikt, analyser og visualiseringer i denne rapporten hentet fra den kvantitative befolkningsundersøkelsen og fra de kvalitative dybdeintervjuene gjennomført av Opinion.

Henvendelser vedrørende rapporten kan rettes til [abh@opinion.no](mailto:abh@opinion.no)



## Vi har ikke noe valg. Sykefraværet i Norge må ned. Men vi får det ikke til alene.



At du nå holder ABELs store rapport om befolkningens holdninger til egen helse og til arbeidslivet i hendene, er et godt tegn. Vi vet at det nytter å jobbe tverrfaglig for å redusere sykefraværet vesentlig. I snitt har vi, sammen med våre kunder, klart å redusere sykefraværet med 50,4 % i snitt over 6 måneder gjennom helseveiledning og lederstøtte. Bare gjennom direkte overføringer koster det norske sykefraværet oss totalt 260 milliarder kroner, og da har vi ikke tatt med de indirekte og skjulte kostnadene ved økt arbeidsbelastning og slitasje på dem som blir stående igjen og som må gjøre jobben.

Det reelle tallet er så høyt at det begynner å bli vanskelig å fatte, og det er få reelle tegn på at det er noen bedring i sikte. Av erfaring vet vi også at det finnes et skjult fravær hvor både misbruk og manglende rapportering skaper store mørketall.

Vi har satt oss som mål å redusere sykefraværet i Norge til 3 %. Dette får vi ikke til alene. Vi har derfor formidling av kunnskap som en prioritert oppgave.

Hver uke er vi på trykk i noen av landets største aviser hvor vi deler avansert kunnskap om hvordan ledere må jobbe for å få folk tilbake til jobb, i tillegg til at vi forteller om enkle grep du selv kan gjøre som sykemeldt for å få det bedre.

Samtidig bruker vi mye tid og krefter for å sette forebygging på dagsorden og jobber med beslutningstagere i det offentlige slik at de tar rette valg basert på hva vi vet gjør befolkningen sunnere.

Noen av disse menneskene som både formidler kunnskap, og som har kjent effekten av helseveiledning på kroppen, blir du kjent med på vår store fagdag. Du treffer dem også når du følger oss i sosiale medier.

Skal vi skape gode liv for de som er utenfor, må vi alle jobbe forebyggende. Vi må styrke individet, vi må endre organiseringen av arbeidsoppgavene, og vi må trene våre ledere.

Dette er ikke enkelt. Nettopp derfor er det viktig at vi gjør dette arbeidet sammen.

Jeg ønsker deg en fortsatt god dag og håper at ABEL Connect bidrar til at du blir litt bedre rustet til å gjøre det som må til for å redusere sykefraværet.

*Simon Laugsand*

Simon Laugsand  
CEO ABEL GROUP



# Fjord1 x ABEL: Friskhetsfokus hos Fjord1

I en bransje med høye helsekrav og en aldrende arbeidsstyrke har Fjord1 lyktes med å redusere sykefraværet – og samtidig skape en tydelig kulturrendring. Nøkkelen har vært et skifte fra tradisjonelle tiltak til et helhetlig friskhetsfokus.

## FRA TILTAK TIL KULTUR

I samarbeid med ABEL startet Fjord1 en frivillig pilot i 2025, presentert som et velferdsgode – ikke et sykefraværstiltak. Vi tolker det som at flere faktisk tok tak i egen helse, sier HR-rådgiver Rebecca Liset. Pilotgruppen på rundt 150 ansatte hadde et sykefravær på ca. 11 prosent. Etter en kort økning i starten, fulgte en jevn nedgang.

## FRA PILOT TIL PRAKSIS

Tiltaket er nå rullet ut bredt og tilbys hele organisasjonen. Rundt 250 ansatte har deltatt så langt, og utviklingen i sykefraværet er positiv over tid. Liset sier det skal være et velferdsgode, som både tiltrekker seg nye ansatte og ivaretar de som har vært ansatt en stund, unge som gamle. Per i dag er helseveiledning med ABEL tilgjengelig for alle ansatte hos Fjord1.

## MER ENN BARE LAVERE FRAVÆR

Effekten handler også om kultur. Ansatte er blitt mer bevisste på egen helse, og mange har gjort varige livsstilsendringer.

Noen av de beste tilbakemeldingene vi har fått er fra de eldre i arbeidsstokken, som føler seg prioritert og kjenner at de kan stå lenger i jobb. Dette styrker både kulturen og selskapet, og kompetansen til denne delen av de ansatte har en veldig høy verdi for oss, sier Liset.

En viktig suksessfaktor er tydelig skille mellom arbeidsgiver og løsning. Plattformen leveres av ABEL, noe som gir et nøytralt rom for de ansatte, som bruker tilbudet til alt fra treningstips, råd i vanskelige perioder av livet og oppfølging av kosthold eller endringer av vaner for å styrke psykisk og fysisk helse.

## HR SOM DRIVKRAFT

HR har hatt en sentral rolle i å drive initiativet frem. Dette handler om å skape et sunt og bærekraftig arbeidsliv – og samtidig styrke oss som arbeidsgiver. Skal du lykkes, må tiltakene oppleves som relevante, frivillige og trygge, sier Liset, og understreker viktigheten av at lederne også benytter seg av tilbudet.

Resultatet for samarbeidet mellom Fjord1 og ABEL er ikke bare lavere sykefravær, men en organisasjon der ansatte i større grad tar eierskap til egen helse.





---

# HOVEDFUNN





# TRE

## VIKTIGSTE INNSIKTER OG FUNN

1

### MENN, ELDRE OG LEDERE HAR DET BEST PÅ JOBB

De aller fleste (**78 prosent**) opplever å ha et **godt psykososialt arbeidsmiljø** på sin arbeidsplass, men det er noen ulikheter. Det er særlig menn, arbeidstakere over 60 år og ledere som spesielt opplever å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø på sin arbeidsplass. Gjennomgående opplever både eldre, menn og ledere å ha det «bedre» på jobb enn de som er yngre, kvinner og personer som ikke er ledere.

2

### LAVEST OPPLEVELSE AV HELSEFREMMEDE ARBEIDSMILJØ I HELSE- OG UNDERVISNINGSEKTOREN

**6 av 10** opplever at sin arbeidsplass bidrar til et **helsefremmende arbeidsmiljø**. 45 prosent opplever at sin arbeidsplass prioriterer i ganske eller svært stor grad å være en helsefremmende arbeidsplass (ledere i større grad enn ikke-ledere). Blant de som jobber innenfor helse og undervisning er dette tallet **29 prosent**, mens blant de som jobber innenfor olje, gass og industri er det **55 prosent**.

3

### LIVSSTIL OG PSYKISK HELSE PÅVIRKER ARBEIDSTAKERES ARBEIDSEVNE

En tredjedel opplever at **livsstilsvaner påvirker evnen deres til å være på jobb**, særlig hos kvinner og yngre arbeidstakere. **Halvparten** mener også at **endringer i sin egen livsstil kan redusere deres risiko for sykefravær**.





---

# BEFOLKNINGSUNDERSØKELSE



# Om utvalget i befolkningsundersøkelsen, I

## UTVALG OG VEKTING

Utvalget er trukket fra et landsrepresentativt webpanel med personer som er i arbeid eller arbeidssøkende. Utvalget er ikke vektet, men har en landsrepresentativ fordeling på kjønn, alder og geografi.

**ANTALL INTERVJU:** 1004

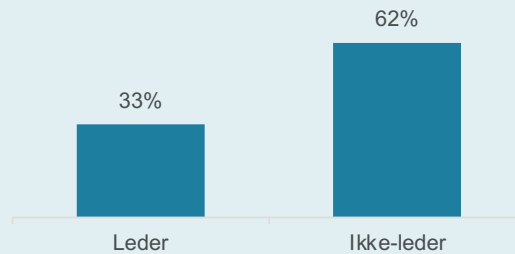
## MÅLGRUPPE:

Personer 18 år og eldre som er i arbeid eller arbeidssøkende. Både personer med lederansvar og ikke, kvoter med tilstrekkelig respondenter som jobber innenfor olje, offshore, industri og innenfor helse/omsorg, utdanning/undervisning.

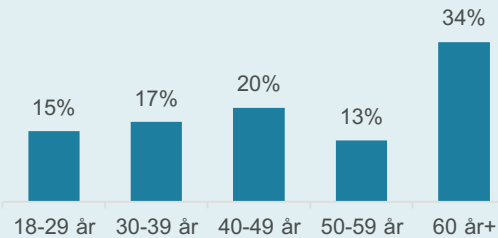
## KJØNN



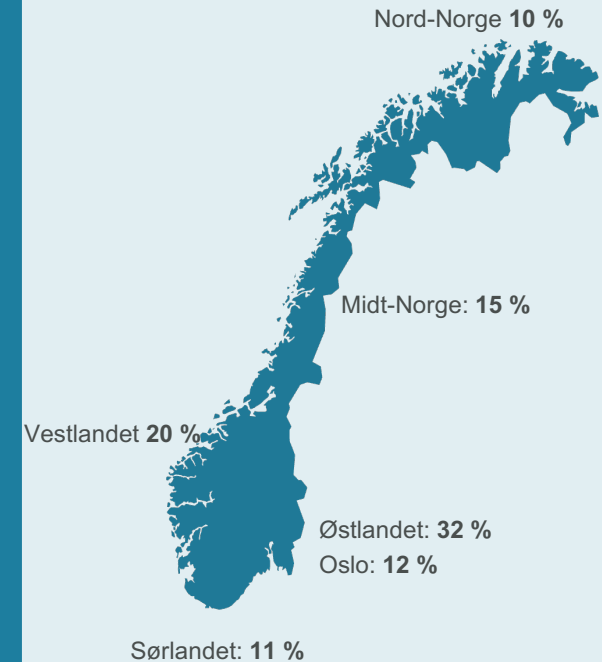
## LEDER (ARBEIDSGIVER) VERSUS IKKE LEDER (ARBEIDSTAKER)



## ALDER

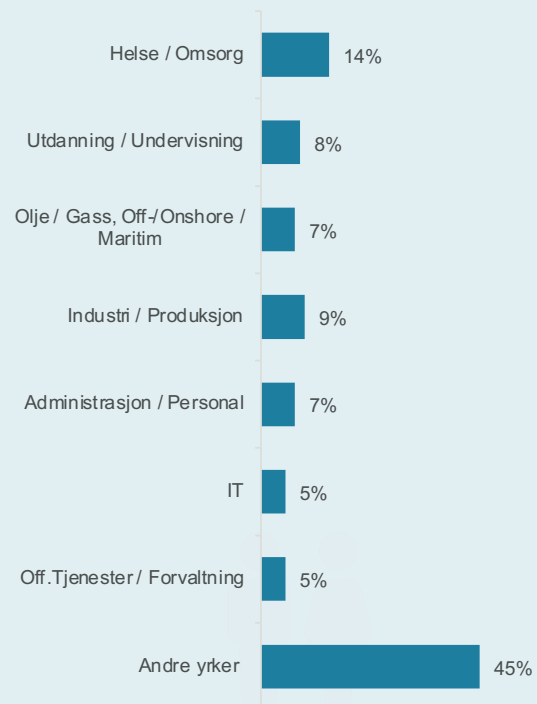


## LANDSDEL

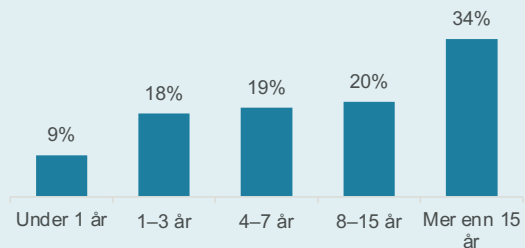


# Om utvalget i befolkningsundersøkelsen, II

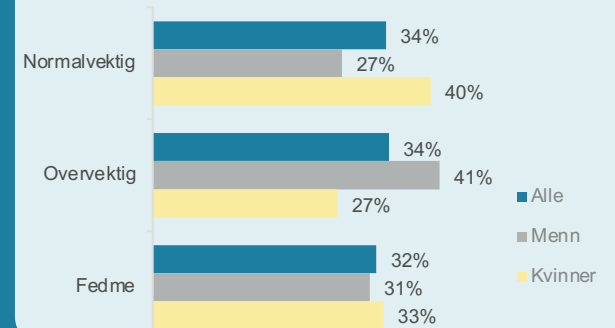
## ARBEIDSMOMRÅDE



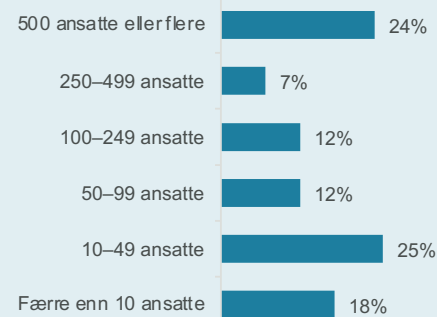
## ANTALL ÅR I NÅVÆRENDE VIRKSOMHET



## BMI



## ANTALL ANSATTE



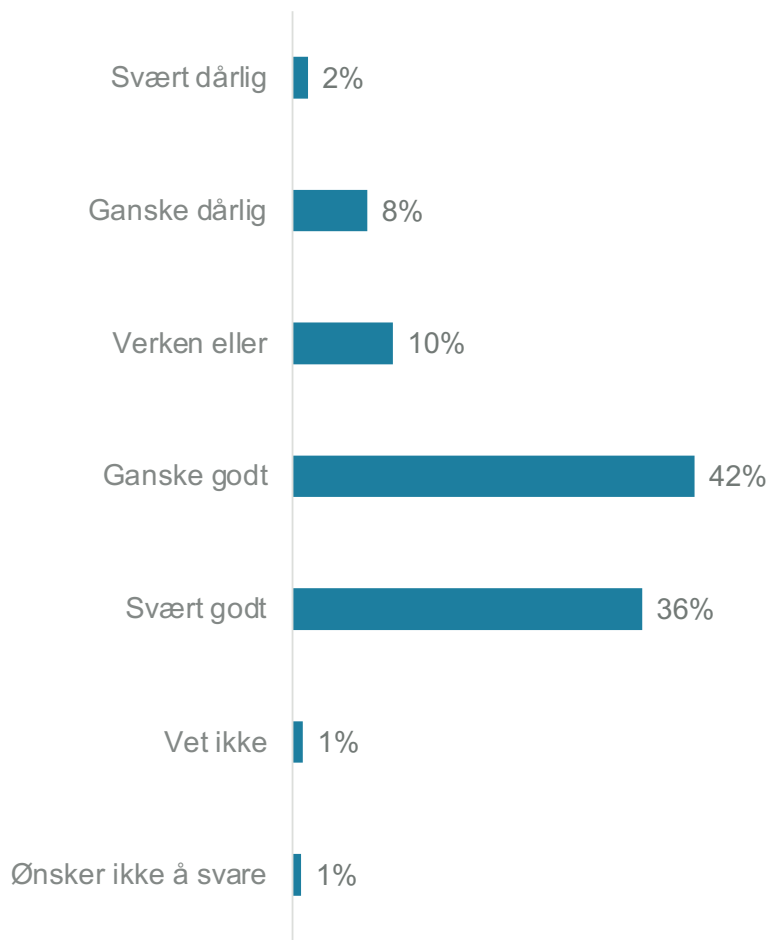
## UTDANNING



A woman with dark hair, wearing a blue blazer, is speaking and gesturing with her hands. She is looking towards two men. The man on the left is partially visible in profile, wearing a blue shirt. The man on the right is wearing a red shirt and has a beard. The background is a blurred office environment. A semi-transparent horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text.

# ARBEIDSMILJØ





n= 1004

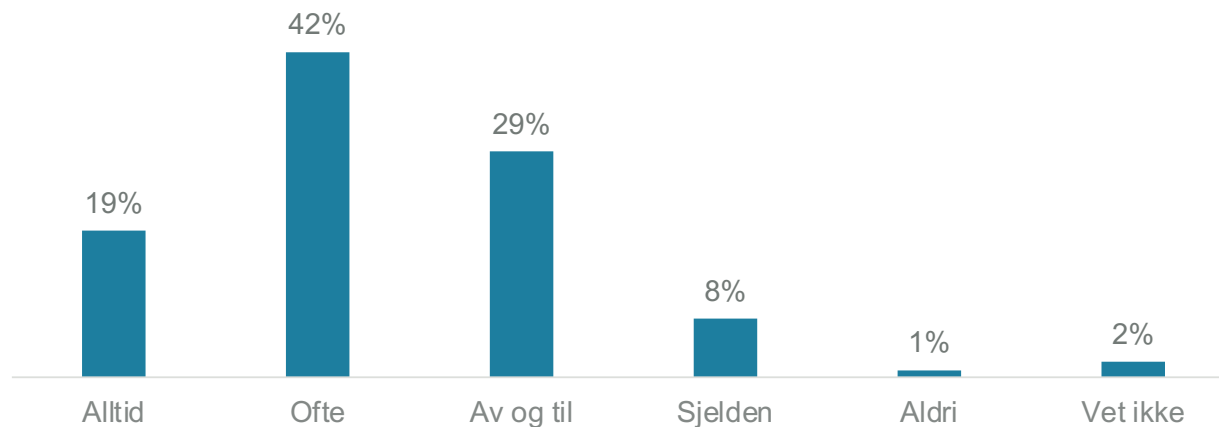
? Hvordan vil du beskrive det psykososiale arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?

**78 prosent  
beskriver det  
psykososiale  
arbeidsmiljøet på  
sin arbeidsplass  
som ganske eller  
svært godt.**

Beskriver det psykososiale arbeidsmiljøet signifikant i større grad som svært godt:

- Menn (40 %)
- 60 år+ (47 %)
- Ledere (43 %)





n= 1004    ?    Opplever du at arbeidet ditt blir verdsatt?

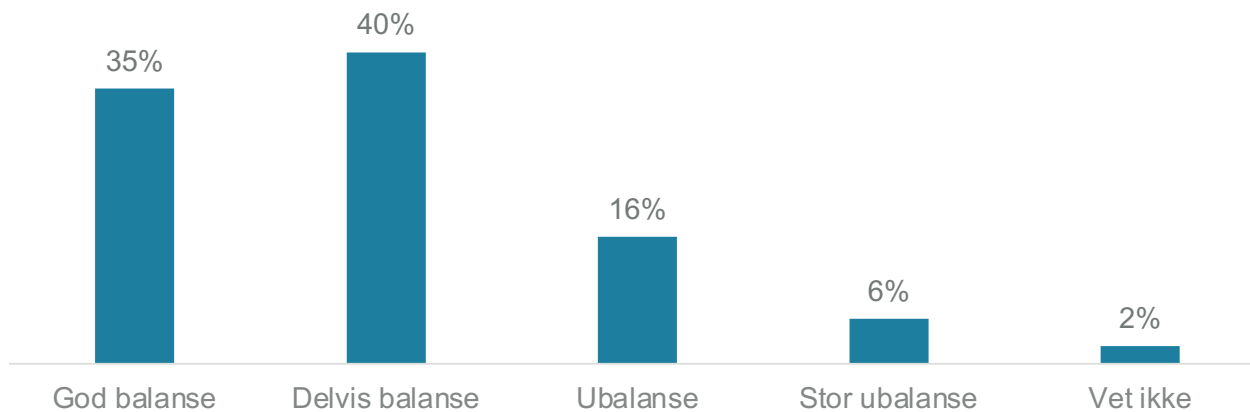
## 19 prosent opplever at arbeidet sitt alltid blir verdsatt.

De som alltid opplever at arbeidet sitt blir verdsatt, signifikant flere enn i andre grupper:

- 60 år+ (27 %)
- Ledere (23 %)

Personer under 40 år og personer som ikke har lederansvar opplever i større grad å ikke alltid oppleve at arbeidet sitt blir verdsatt.





n= 1004

? Hvordan opplever du balansen mellom krav som stilles i jobben din og hvilke ressurser som er tilgjengelig for å utføre jobben?

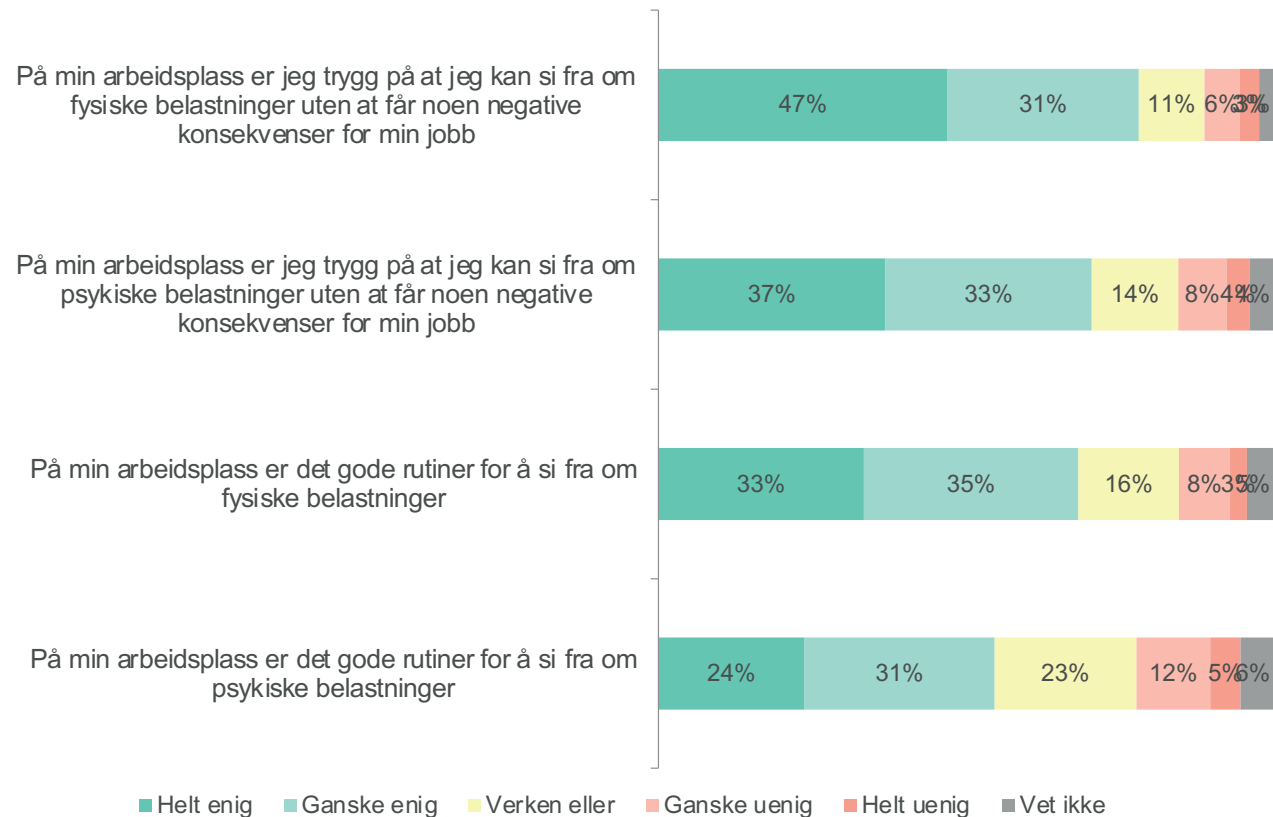
**35 prosent  
opplever god  
balanse mellom  
krav som stilles  
og hvilke  
ressurser som er  
tilgjengelig for å  
utføre jobben.**

De som i større grad opplever god balanse:

- Menn (41 %)
- 60 år+ (47 %)
- Personer som jobber innenfor andre bransjer enn helse/undervisning (39 %). Jobber innenfor helse/undervisning (24 %)



# Det er flere som er trygge på at de kan si fra om fysiske belastninger enn psykiske



Personer i alderen **18-29 år** og de **uten lederansvar** er i **mindre grad enig** i at det er gode rutiner for å si fra om både psykiske og fysiske belastninger.

Det samme gjelder å kunne si fra om psykiske belastninger uten at det får noen negative konsekvenser. Her er i tillegg kvinner og personer som jobber innenfor helse og undervisning mer enig enn menn i at det er tilfellet.

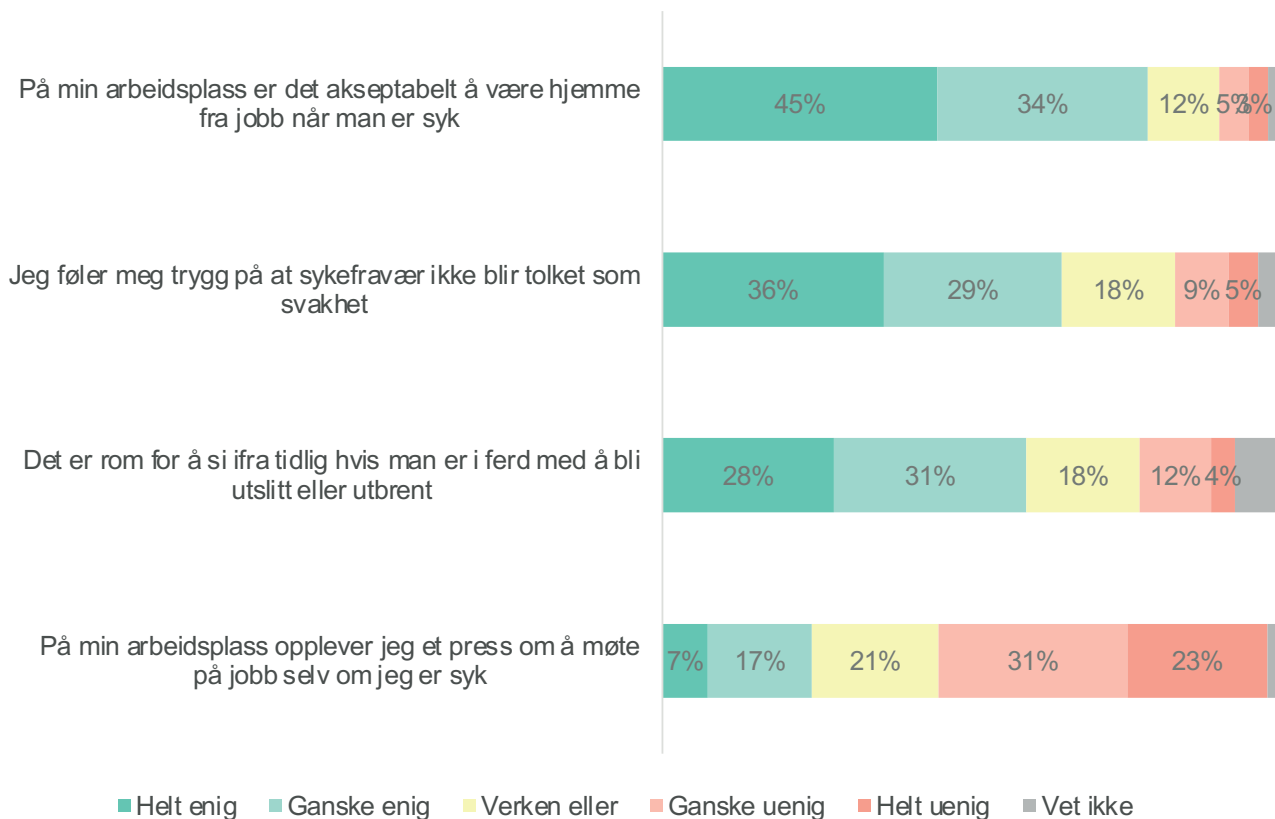


A photograph of a medical sphygmomanometer and a stethoscope resting on a wooden surface. The sphygmomanometer is a circular gauge with a white face and black markings, labeled 'SPHYGMOMANOMETER' and 'CEMPED'. It has a black cuff attached to it. The stethoscope is a classic design with a silver-colored chest piece and a black tubing. The background is a light-colored wooden surface. The text 'SYKEFRAVÆR' is overlaid in the center of the image.

# SYKEFRAVÆR



# 8 av 10 er enig i at det er akseptabelt å være hjemme fra jobb når en er syk



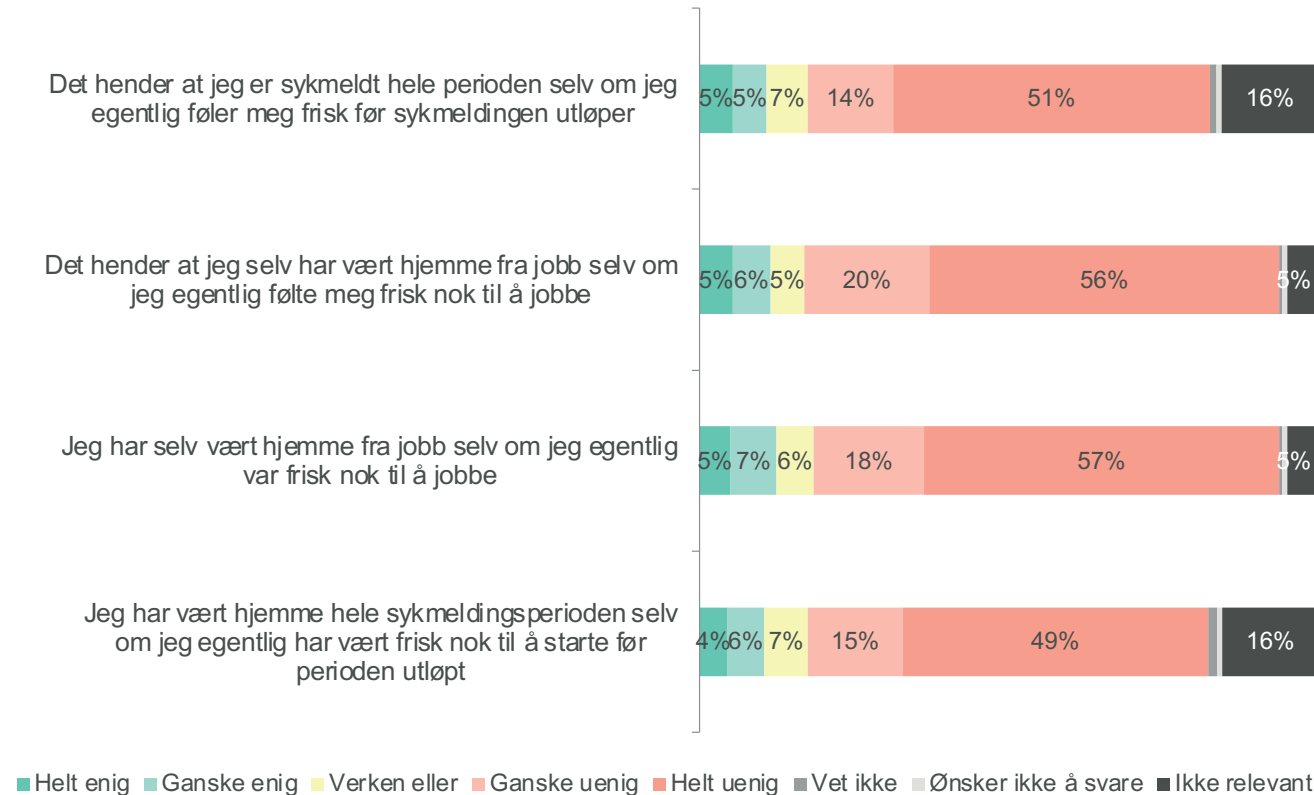
Menn og personer 60 år+ er i større grad helt enig i at det er akseptabelt å være hjemme fra jobb når man er syk. Personer som jobber innenfor helse og undervisning er i mindre grad enig i denne påstanden.

Ledere og personer som jobber innenfor helse og undervisning kjenner i større grad på et press om å møte på jobb selv om en er syk.

Personer under 30 år er mindre grad enig i at de føler seg trygg på at sykefravær ikke blir tolket som svakhet. Det samme gjelder de som jobber innenfor helse og undervisning, der oppleves det også å være mindre rom for å si fra dersom en er i ferd med å bli utslitt eller utbrent.



# Menn og personer under 30 år har i større grad vært hjemme fra jobb selv om de egentlig var friske nok til å jobbe



**14 prosent** i aldersgruppen **18-29 år** sier det hender at de selv har vært hjemme fra jobb selv om de egentlig var friske nok til å jobbe.

Gjennomgående så er personer **under 30 år** i større grad enn eldre personer enig i påstandene om at de selv har vært hjemme fra jobb selv om de egentlig følte seg friske nok til å jobbe.

n= 1004

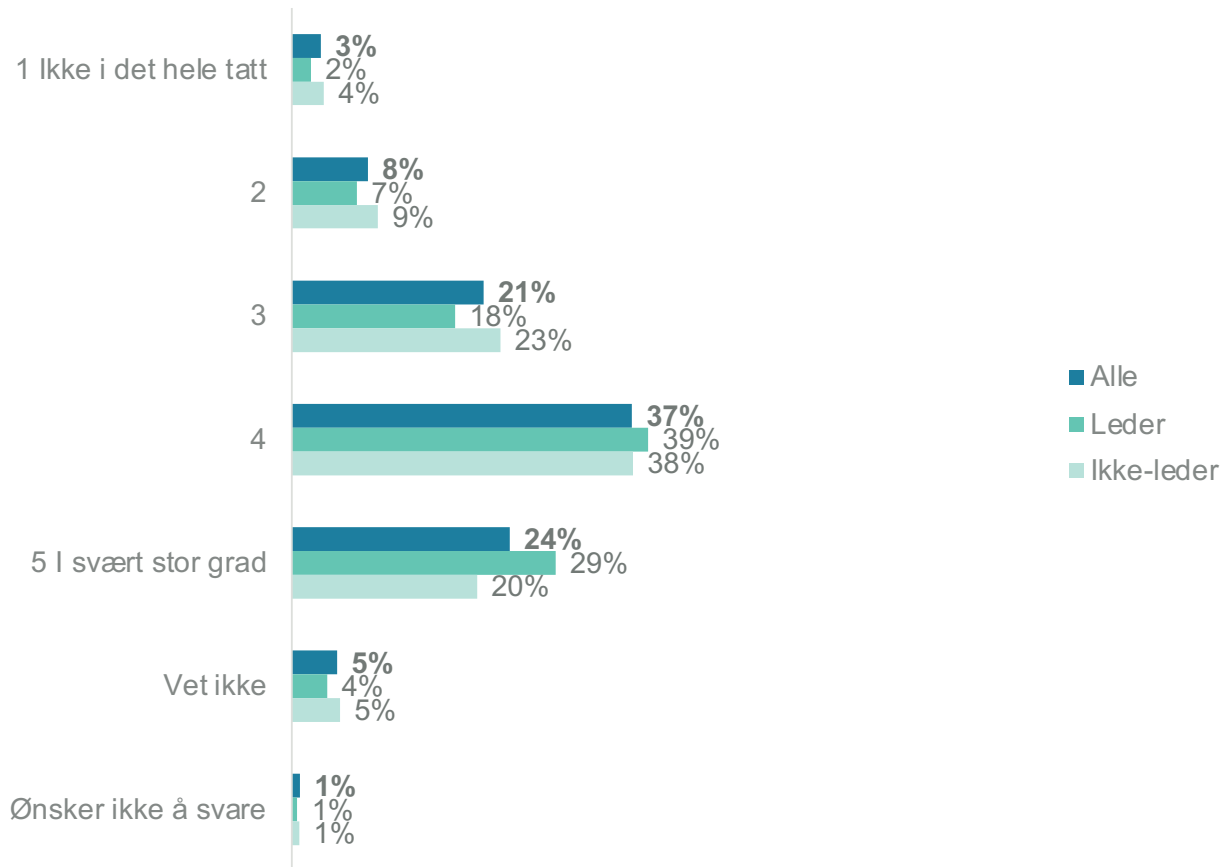
? Du får nå noen påstander om sykefravær på din arbeidsplass. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?





# HELSEFREMMENTE TILTAK OG FORHOLD TIL NÆRMESTE LEDER





## 61 prosent opplever at sin arbeidsplass bidrar til et helsefremmende arbeidsmiljø.

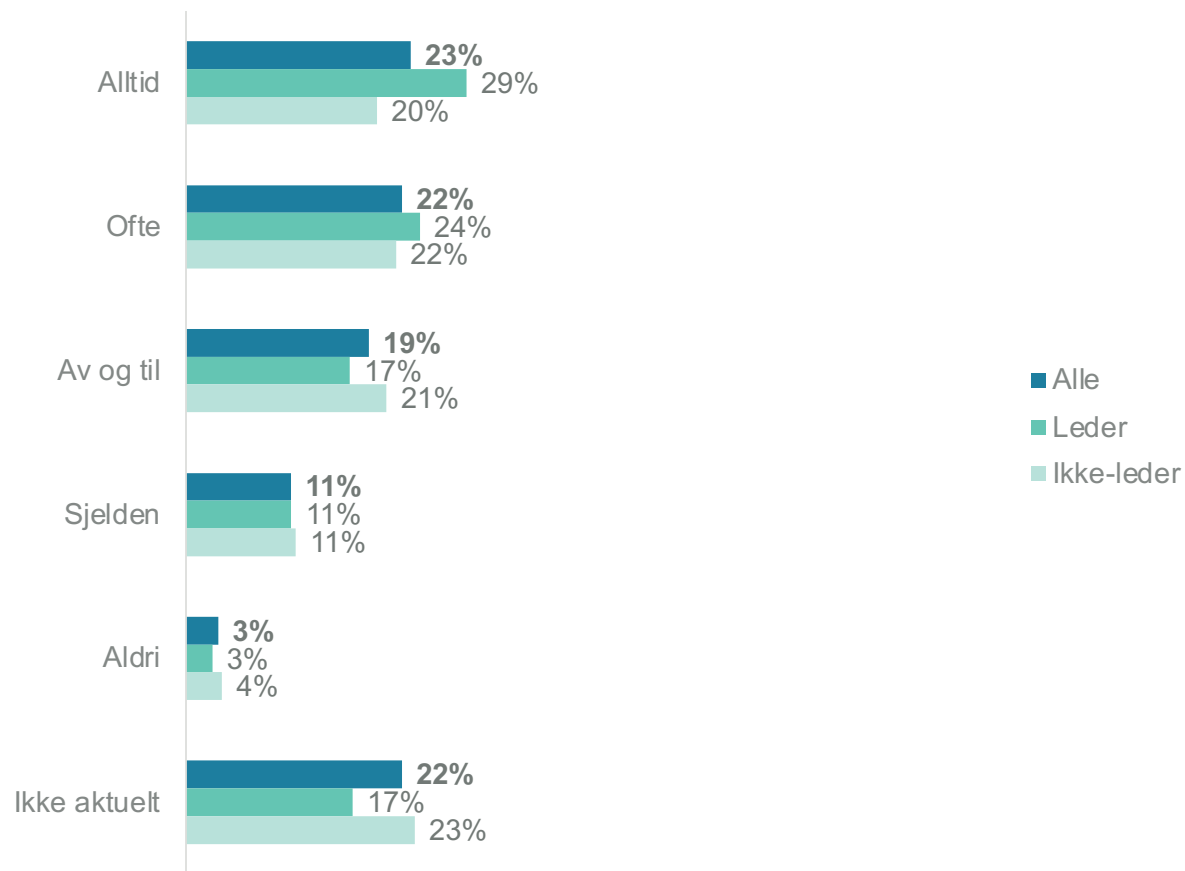
De som i større grad opplever at arbeidsplassen bidrar til et helsefremmende arbeidsmiljø:

- Menn (65 %)
- 60 år+ (68 %)
- Ledere (68 %)

n= 1004

? I hvilken grad opplever du at din arbeidsplass bidrar til et helsefremmende arbeidsmiljø?





## 23 prosent opplever alltid å få nødvendig støtte og oppfølging fra nærmeste leder ved helseutfordringer.

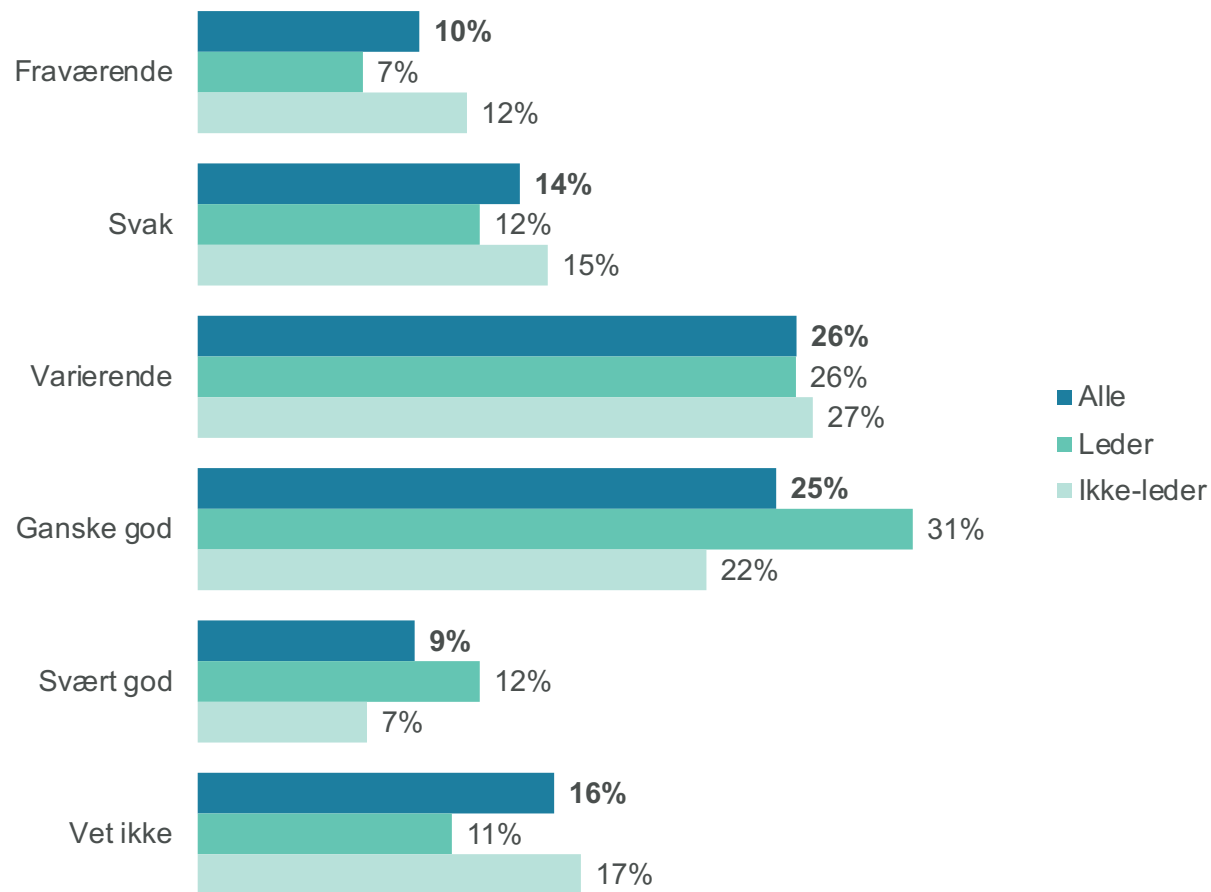
De som i større grad opplever alltid å få nødvendig støtte og oppfølging fra nærmeste leder er:

- Menn (26 %)
- 60 år+ (30 %)
- Ledere (29 %)

n= 1004

? Får du nødvendig støtte og oppfølging fra nærmeste leder ved helseutfordringer?





## Ledere opplever i større grad at sin nærmeste leders evne til å fange opp tidlige tegn på overbelastning er svært god.

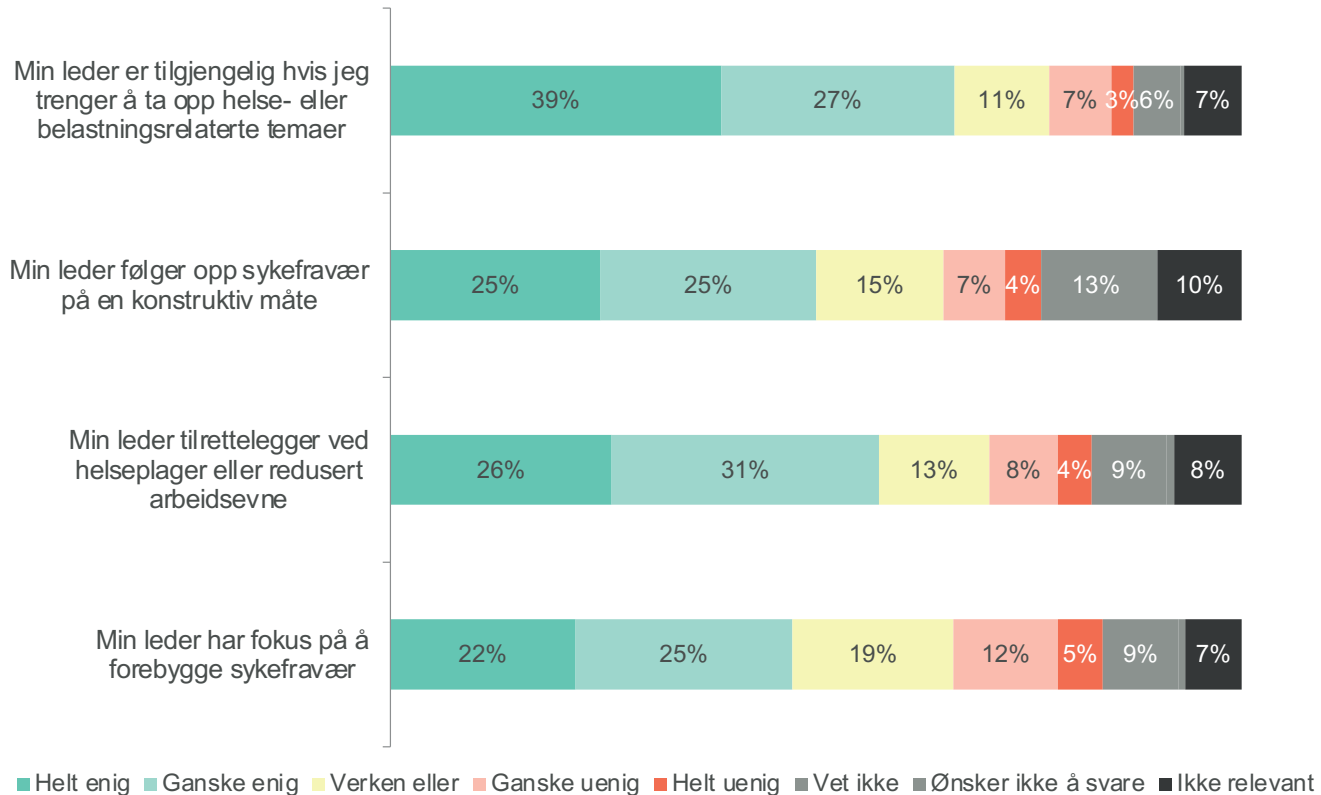
Blant de som jobber innenfor helse og undervisning er det 23 prosent som opplever at nærmeste leders evne er ganske eller svært god (blant andre yrker er det 38 prosent).

n= 1004

? Hvordan opplever du din nærmeste leders evne til å fange opp tidlige tegn på overbelastning hos medarbeidere?



# Halvparten opplever at sin leder følger opp sykefravær på en konstruktiv måte

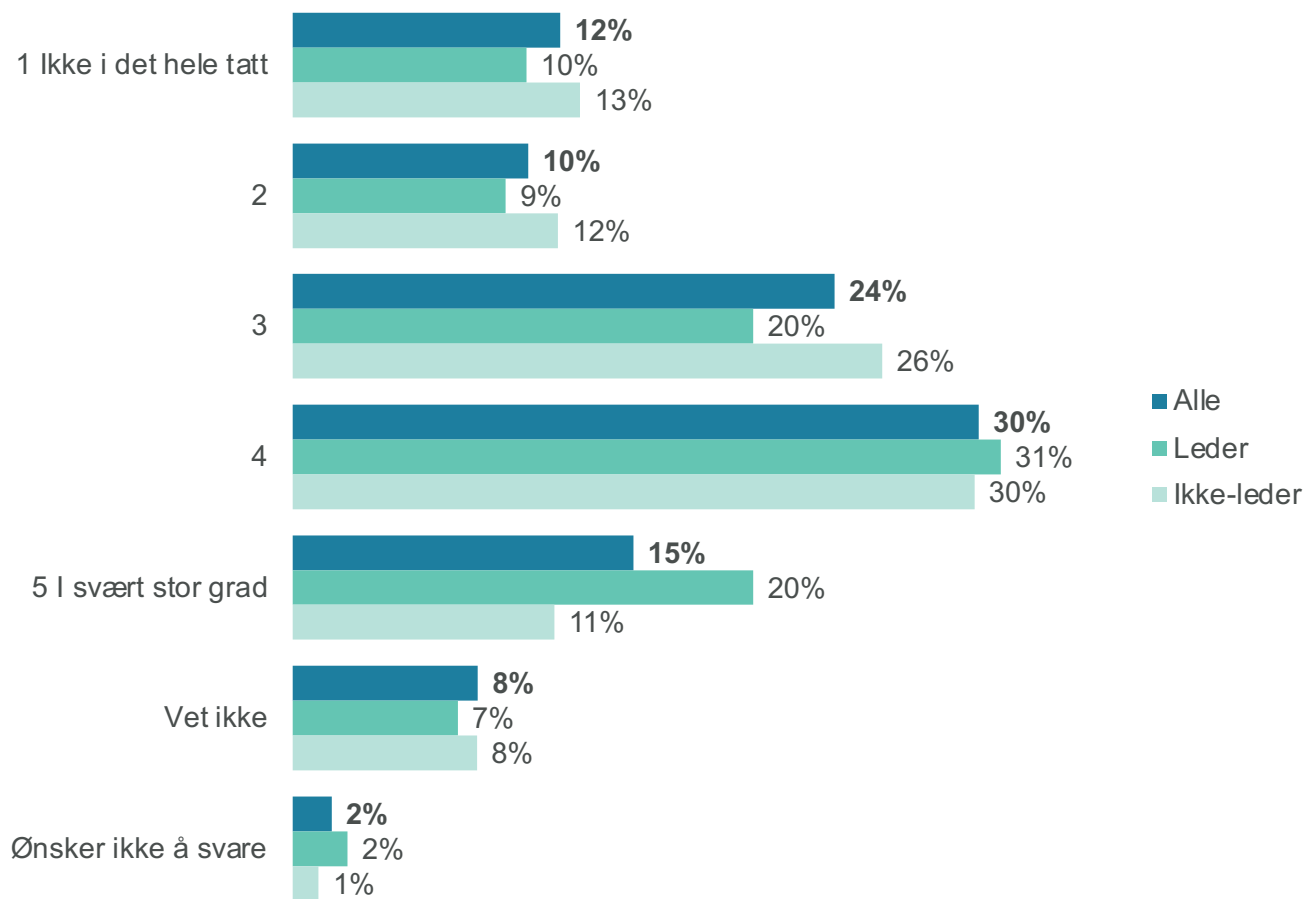


**27 prosent** av ledere er helt enig i at sin leder har fokus på å forebygge sykefravær, mens blant ikke-ledere er dette tallet **19 prosent**.

Personer som jobber innenfor helse og undervisning er i mindre grad helt enig i at sin leder er tilgjengelig hvis de trenger å ta opp helse- eller belastningsrelaterte temaer (33 % versus 41 % i andre yrkesgrupper).

Halvparten er ganske eller helt enig i at sin leder følger opp sykefravær på en konstruktiv måte.





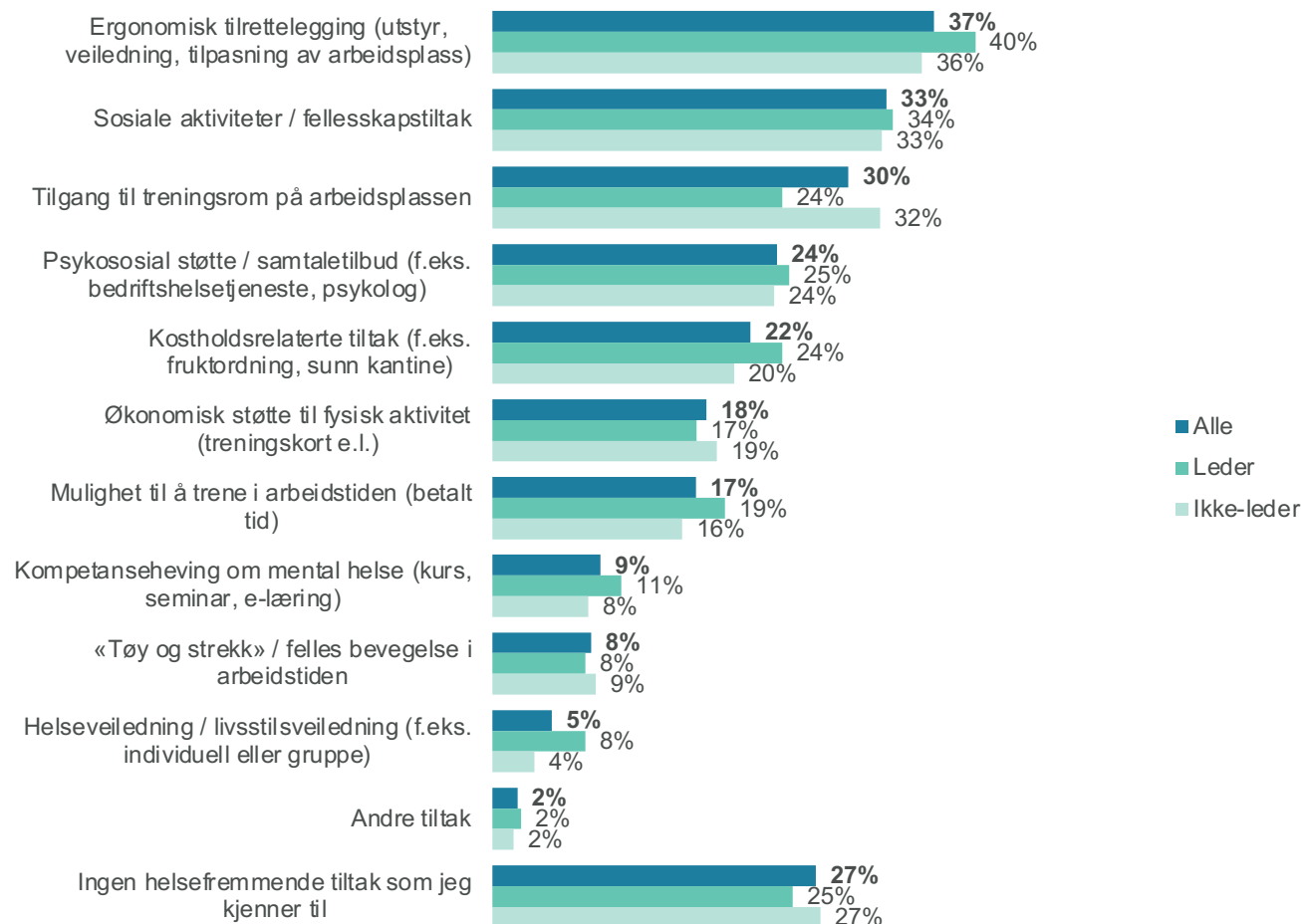
n= 1004

? I hvilken grad mener du at din arbeidsplass prioriterer å være en helsefremmende arbeidsplass?

**Ledere opplever i større grad enn ikke-ledere at sin arbeidsplass prioriterer i svært stor grad å være en helsefremmende arbeidsplass.**

Blant de som jobber innenfor helse og undervisning er dette tallet 29 prosent (i ganske eller svært stor grad), mens blant de som jobber innenfor olje, gass og industri er det 55 prosent.

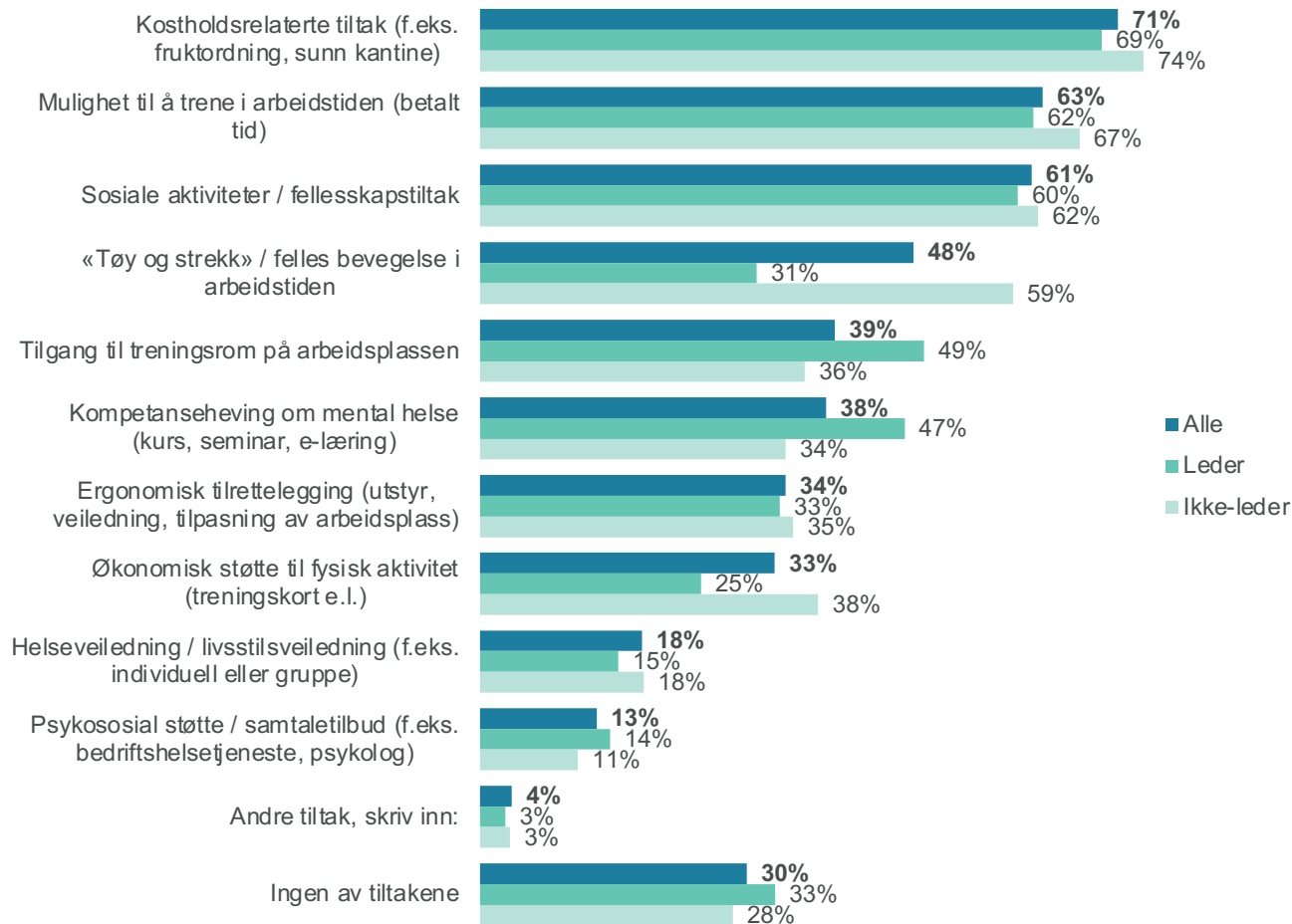




## 27 prosent sier de ikke har eller ikke kjenner til at det finnes noen helsefremmende tiltak på sin arbeidsplass

37 prosent sier de har ergonomisk tilrettelegging, 33 prosent sier de har sosiale aktiviteter og 30 prosent har tilgang til treningsrom på arbeidsplassen.





## 3 av 10 har i løpet av de siste 6 månedene ikke benyttet noen av de helsefremmende tiltakene på sin arbeidsplass

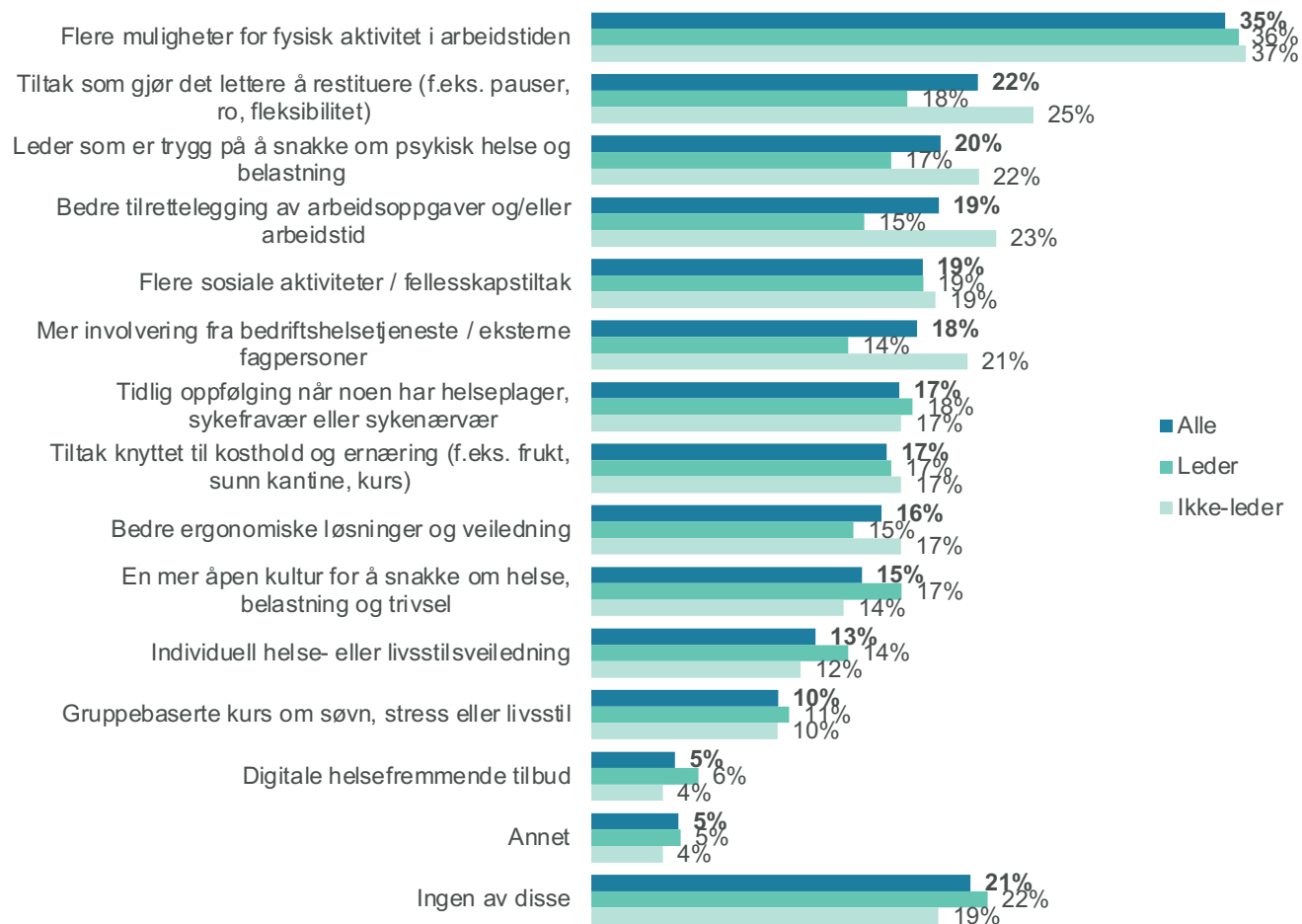
22 prosent har kostholdsrelaterte tiltak på sin arbeidsplass, og 71 prosent som har det har benyttet seg av det.

Andre helsefremmende tiltak som har blitt benyttet er mulighet til å trene i arbeidstiden (63 prosent) og sosiale aktiviteter (61 prosent)

Kompetanseheving om mental helse har i størst grad blitt benyttet av de under 30 år (80 prosent) av de som har tilgang.

n= 9 til 732    ? Hva har du selv benyttet deg av i løpet av de siste 6 månedene?





## En tredjedel kunne ha tenkt seg flere muligheter for fysisk aktivitet i arbeidstiden, flere kvinner enn menn

De som ikke er ledere ønsker i større grad enn ledere helsefremmende tiltak som:

- Tiltak som gjør det lettere å restituere
- Leder som er trygg på å snakke om psykisk helse og belastning
- Bedre tilrettelegging av arbeidsoppgaver og/eller arbeidstid
- Mer involvering fra bedriftshelsetjeneste/eksterne

Kvinner, personer under 40 år og personer som jobber innenfor helse og undervisning ønsker seg jevnt over mer helsefremmende tiltak.

n= 1004

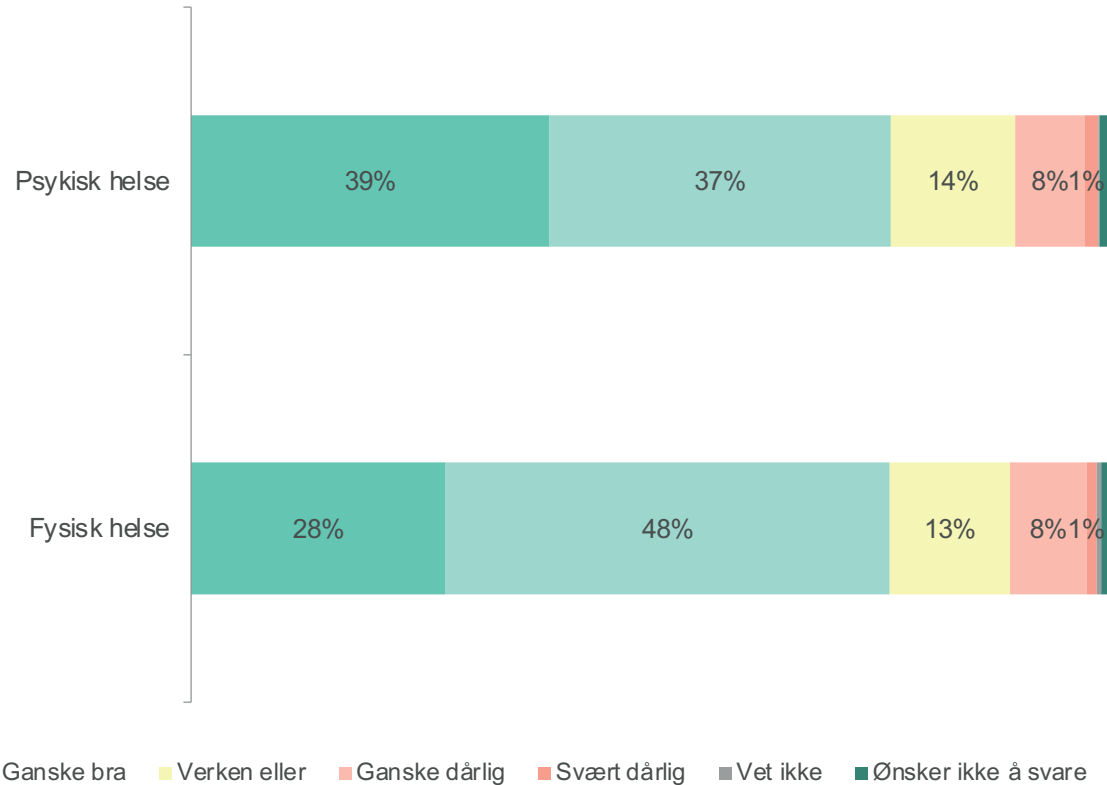
? Hvilke av følgende helsefremmende tiltak kunne du tenke deg på din arbeidsplass?



# VURDERING AV EGEN HELSE



# Egen opplevelse av sin psykiske og fysiske helse



Ledere opplever i større grad å ha både ganske eller svært bra fysisk og psykisk helse enn de som ikke er ledere.

Normalvektige opplever i større grad enn personer med fedme å ha svært bra fysisk helse. Det er også signifikant færre personer med fedme enn normalvektige som opplever å ha svært bra psykisk helse.

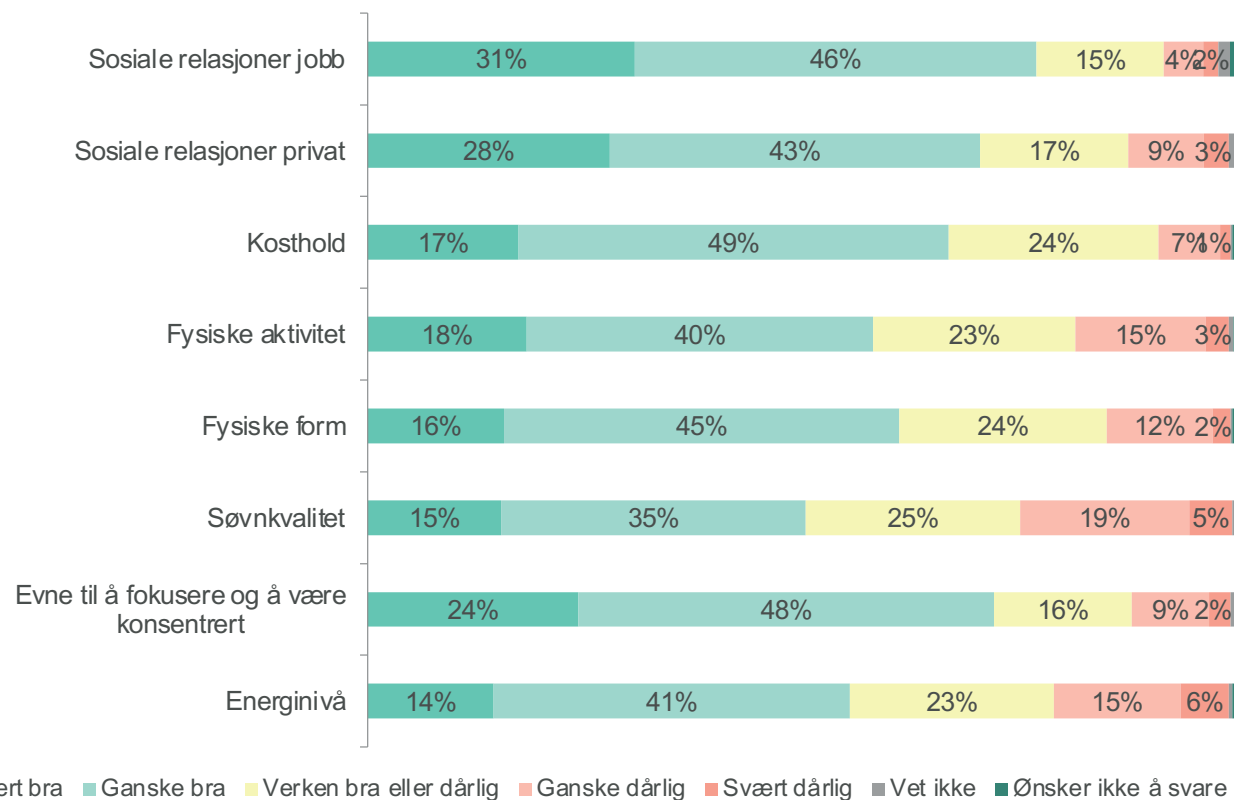
Det samme gjelder personer som jobber innenfor helse og undervisning, kvinner og personer under 40 år.

n= 1004

? Hvordan vil du vurdere din fysiske og psykiske helse nå for tiden?



# Vurdering av ulike områder hos seg selv

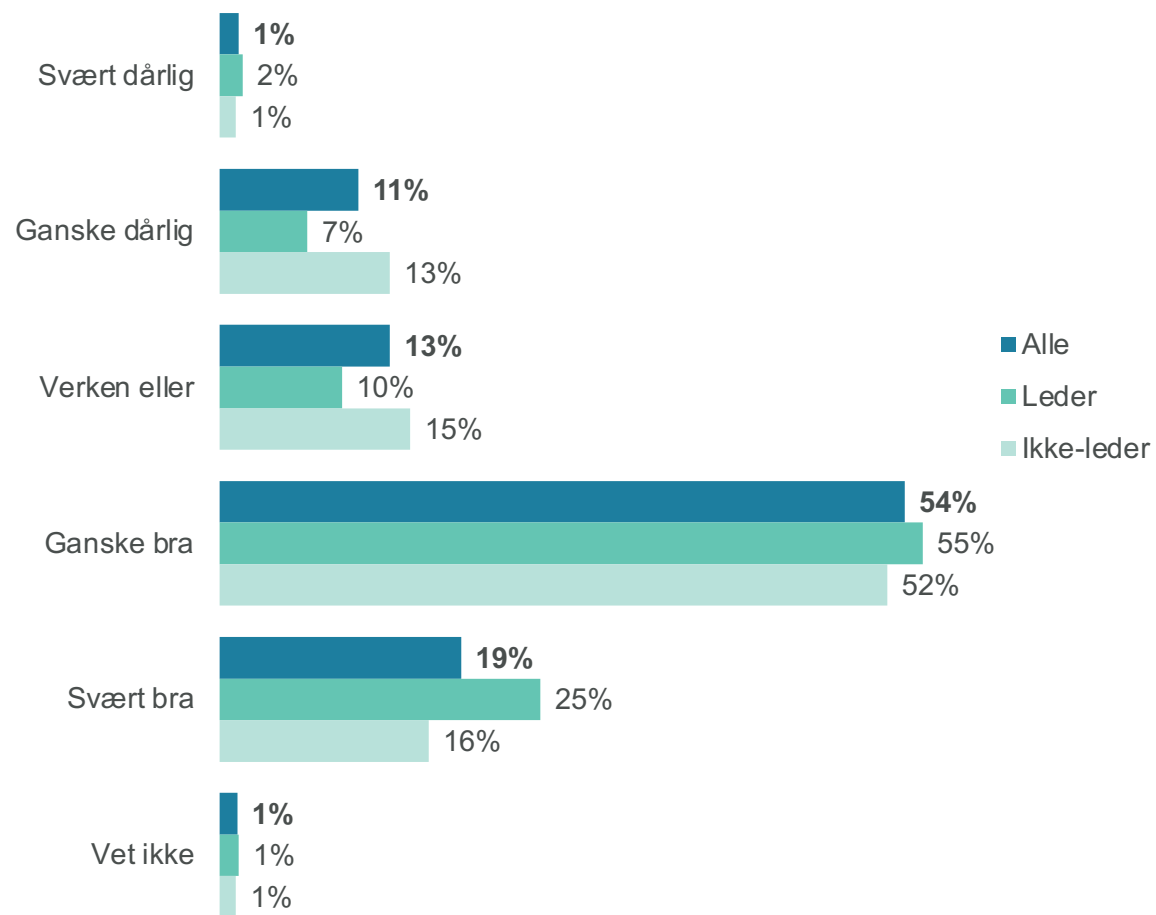


7 av 10 vurderer å ha ganske eller svært bra relasjoner på jobb. Relasjoner på jobb oppleves å være bedre enn sosiale relasjoner privat.

Flere kvinner enn menn vurderer å ha gode sosiale relasjoner privat, mens på jobb er det flere ledere enn ikke-ledere, og personer som jobber innenfor helse og undervisning som opplever å ha ganske eller svært bra relasjoner.

Normalvektige opplever i større grad å ha et bedre kosthold enn personer med fedme, det samme gjelder fysiske form og aktivitet. Energinivået oppleves å være bra hos flere ledere enn ikke-ledere.





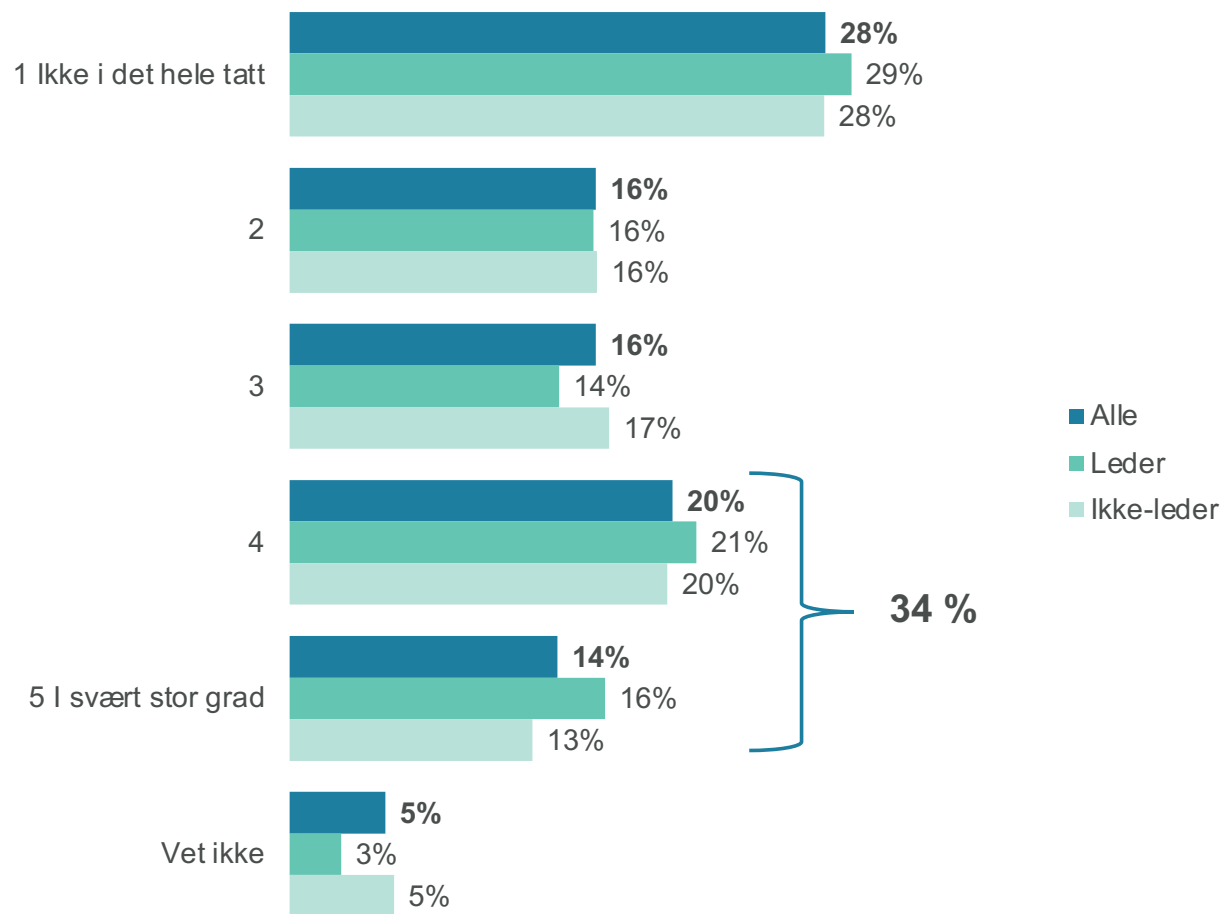
n= 1004

? Hvor godt føler du at du håndterer stress i hverdagen?

## 73 prosent føler de håndterer stress i hverdagen ganske eller svært bra

Flere ledere føler de håndtere stress i hverdagen bra enn de som ikke er ledere.



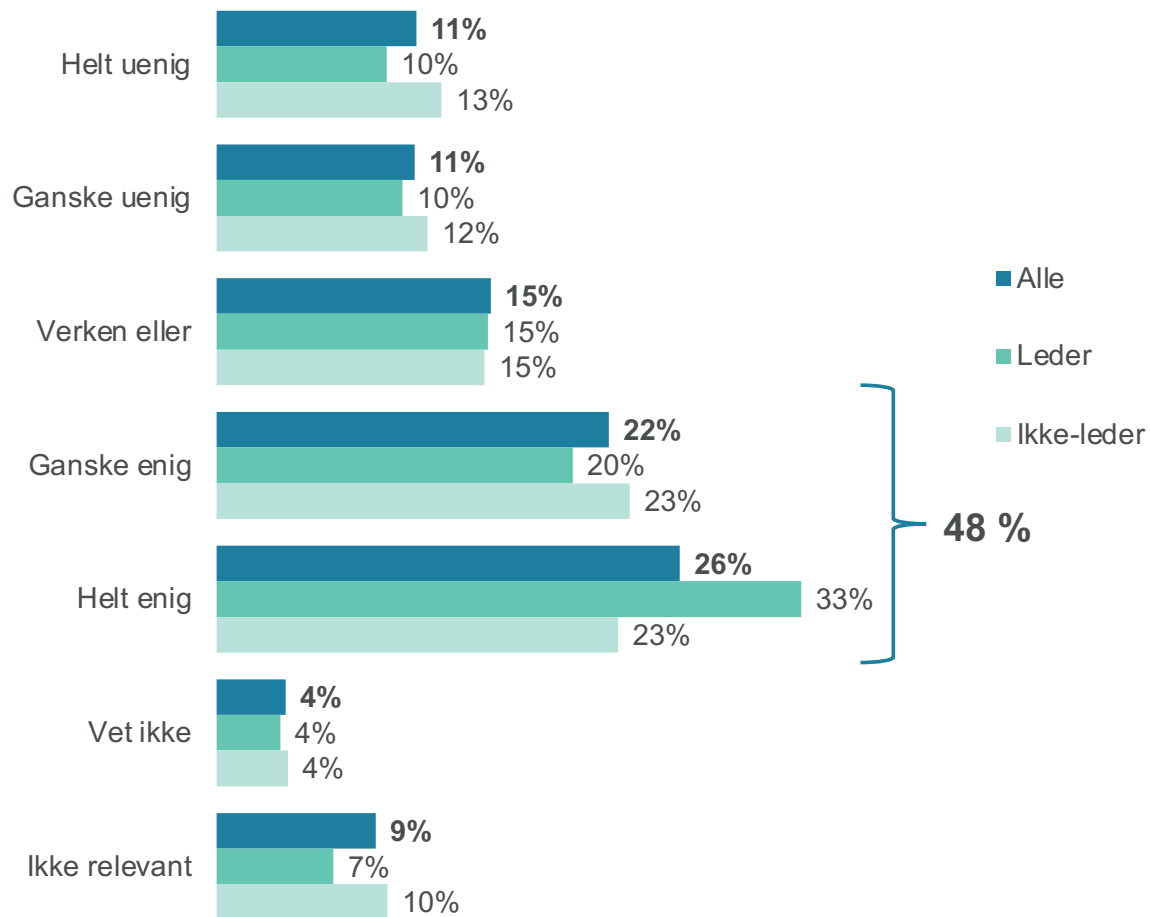


## 34 prosent opplever at sine livsstilsvaner påvirker sin evne til å være på jobb

Det er signifikant flere kvinner (38 prosent) og personer under 30 år (42 prosent) som opplever at sine livsstilsvaner påvirker deres evne til å være på jobb.

n= 1004

? I hvilken grad opplever du at dine livsstilsvaner påvirker din evne til å være på jobb?



## Halvparten er enig i at endringer i sine livsstilsvaner kan redusere deres risiko for sykefravær

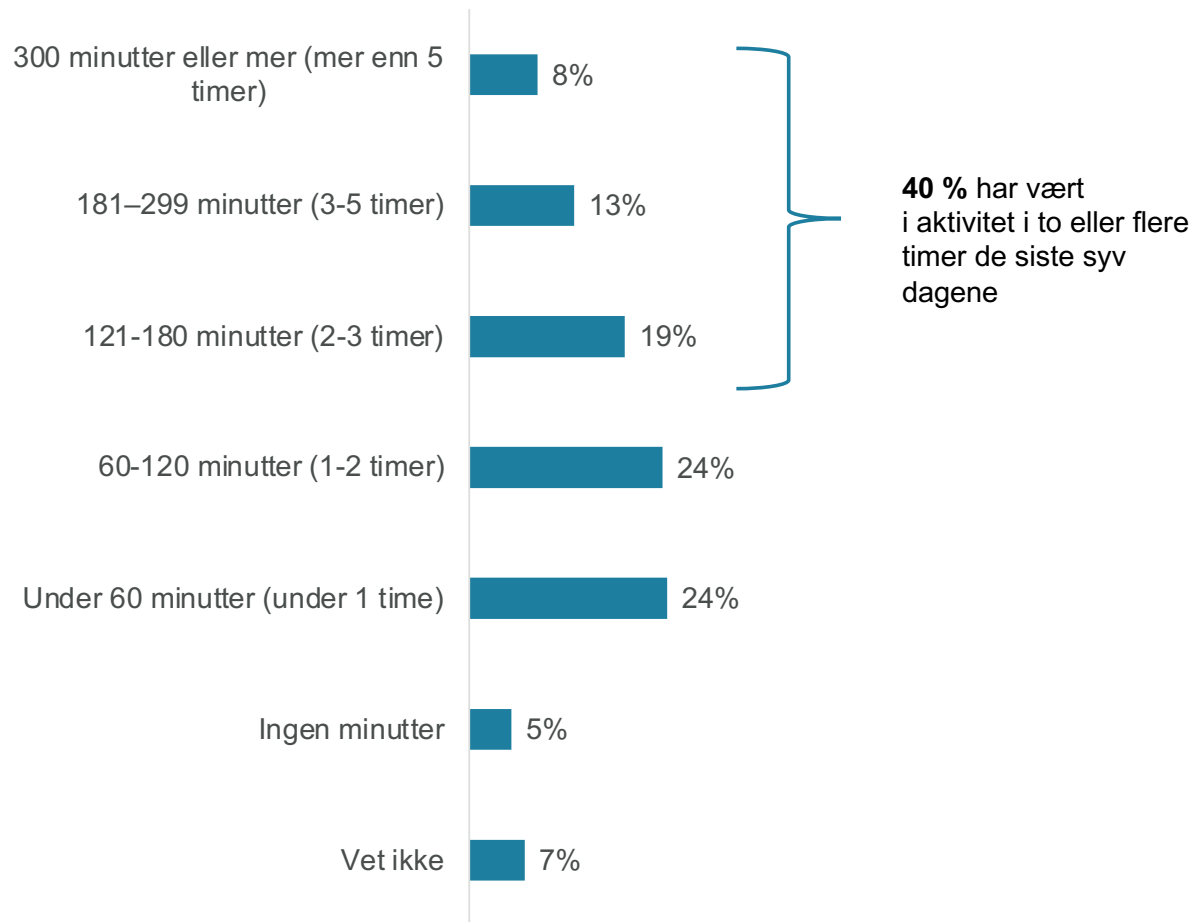
Det er signifikant flere med lederstilling (53 prosent) enn uten lederstilling (46 prosent) som er enig i at endringer i sine livsstilsvaner kan redusere deres risiko for sykefravær.

n= 1004

?

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand? Jeg tror at endringer i mine livsstilsvaner (f.eks. mer søvn, mer fysisk aktivitet, bedre kosthold, mindre alkohol / tobakk og mindre skjermtid) kan redusere min risiko for sykefravær





**4 av 10 har vært i aktivitet, der puls har økt, i to eller flere timer i løpet av de siste syv dagene.**

3 av 10 har ikke vært i aktivitet, eller vært i aktivitet under en time. Normalvektige er i mer aktivitet enn de med overvekt eller fedme.

n= 1004

? I løpet av de siste 7 dagene: Hvor mange minutter har du vært i aktivitet der puls har økt eller at du har blitt andpusten?



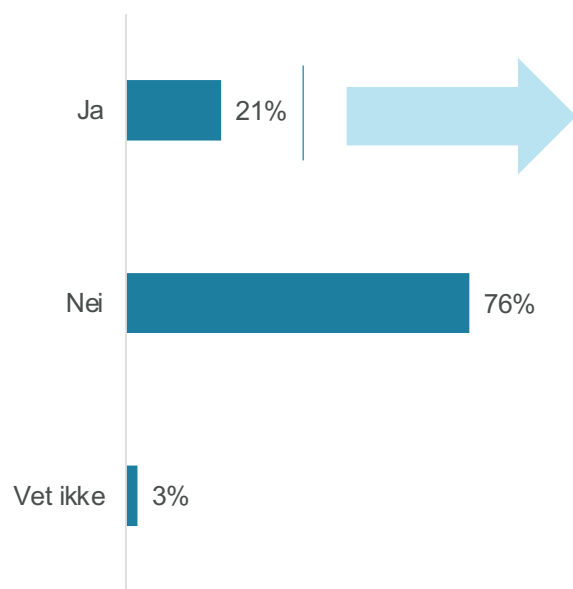


# REDUSERT ARBEIDSKAPASITET



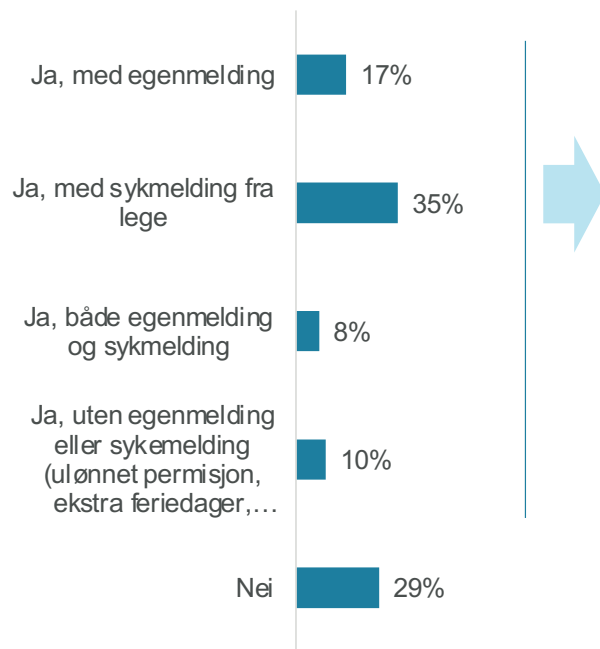
## 2 av 10 har hatt redusert arbeidskapasitet siste 12 måneder

### HATT REDUSERT ARBEIDSKAPASITET SISTE 12 MÅNEDER



Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt redusert arbeidskapasitet på grunn av helseplager eller belastning som ikke fanges opp av egen sykdom (f.eks. sorg, utfordringer med eller syke barn / partner, eldre foreldre, samlivsbrudd, etc.)?  
(n = 1004)

### FØRT TIL FRAVÆR



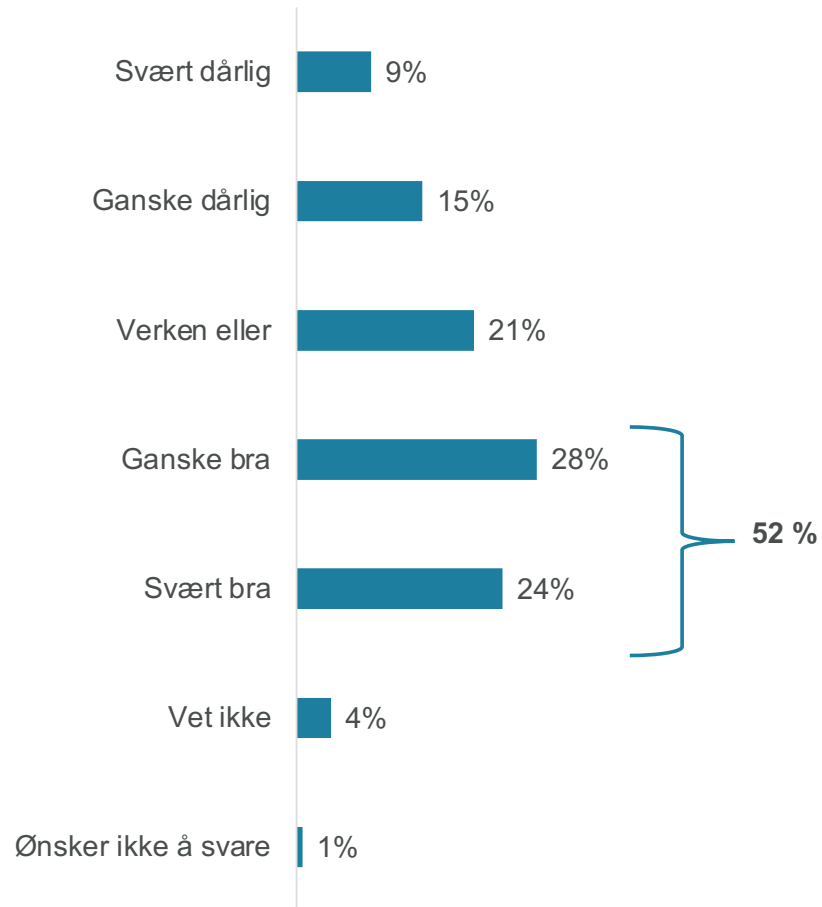
Har reduksjon av arbeidskapasitet eller belastning ført til fravær fra jobb? (n = 212)

### FRAVÆRET KNYTTET TIL FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN



I hvilken grad har fraværet ditt vært knyttet til forhold på arbeidsplassen? (n = 151)





**Halvparten (av dem som har hatt fravær knyttet til helseplager eller belastning som ikke fanges opp av egen sykdom) opplevde at arbeidsgiver fulgte opp ganske eller svært bra da de var borte fra jobb.**

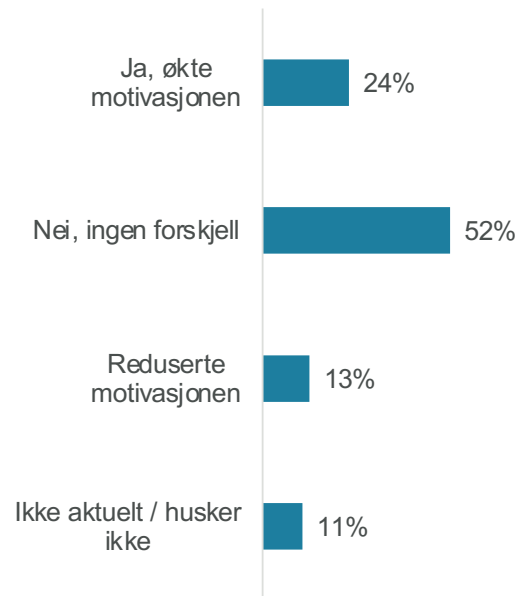
n= 151

? Hvordan opplevde du at arbeidsgiver fulgte deg opp da du var borte fra jobb?



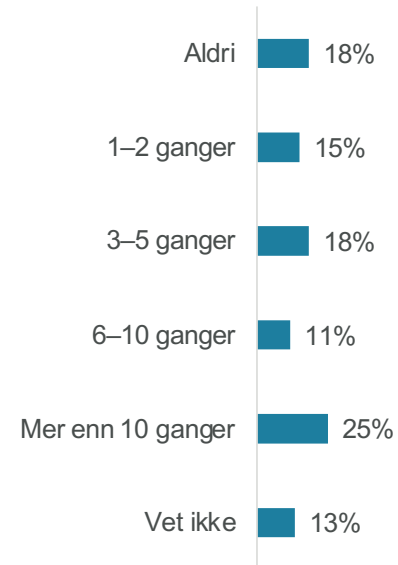
# 3 av 10 med redusert arbeidskapasitet har ikke ført til fravær

## OPPFØLGINGEN EFFEKT PÅ MOTIVASJONEN



Hadde oppfølgingen effekt på motivasjonen din for å komme tilbake i jobb? (n = 144)

## HATT REDUSERT ARBEIDSKAPASITET, MEN IKKE FØRT TIL FRAVÆR



Hvor ofte har du i løpet av de siste 12 månedene gått på jobb med en så redusert helse at du har opplevd nedsatt arbeidsevne og dårligere jobbprestasjon? (n = 61)

## ÅRSAKER TIL GÅR PÅ JOBB MED REDUSERT HELSE



Hva er de viktigste årsakene til at du går på jobb selv om du har redusert helse og arbeidskapasitet? (n = 42)





# SEGMENTER



**14 %**

*«Ung og mindre arbeidserfaring»*

**19 %**

*«Mindre robust fysisk og psykisk helse»*

**67 %**

*«Trofaste slitere på helsefremmende arbeidsplasser»*



## SEGMENT 1: 14 %

### «Ung og mindre arbeidserfaring»

- Har vært hjemme fra jobb selv om en egentlig har vært frisk
- Har brukt hele sykemeldingsperioden selv om en ble frisk før den utløp
- Hatt redusert arbeidskapasitet på grunn av helseplager eller belastning som ikke fanges opp av egen sykdom
- Arbeidet i nåværende virksomhet i 1-3 år
- Håndterer stress i hverdagen dårligere enn de andre
- Opplever at det i mindre grad er akseptabelt å være hjemme fra jobb når man er syk, og er trygg på at sykefravær ikke blir tolket som svakhet
- Benyttet seg av helsefremmende tiltak som kompetanseheving om mental helse
- Overvekt av menn
- Større andel som er under 30 år

## SEGMENT 2: 19 %

### «Mindre robust fysisk og psykisk helse»

- Hatt redusert arbeidskapasitet på grunn av helseplager eller belastning som ikke fanges opp av egen sykdom
- Mindre bra fysisk og psykisk helse
- Mindre energinivå
- Opplever dårlig oppfølging av arbeidsgiver hvis borte fra jobb med helseplager eller belastning som ikke fanges opp av egen sykdom
- Opplever at sin arbeidsplass i mindre grad prioriterer å være en helsefremmende arbeidsplass
- Ønsker seg i større grad helsefremmende tiltak som gjør det lettere å restituere i arbeidstiden
- Opplever at det i mindre grad er akseptabelt å være hjemme fra jobb når man er syk, og er trygg på at sykefravær ikke blir tolket som svakhet
- Overvekt av kvinner
- Mer jevn fordeling på alder

## SEGMENT 3: 67 %

### «Trofaste slitere på helsefremmende arbeidsplassen»

- Opplever at sin arbeidsplass har et helsefremmende arbeidsmiljø
- Opplever i større grad å alltid bli verdsatt på jobb
- Får støtte fra nærmeste leder ved helseutfordringer
- Nærmeste leder har fokus på å forebygge sykefravær
- God fysisk og psykisk helse
- Større andel som har arbeidet i nåværende virksomhet i mer enn 15 år
- Opplever at det er akseptabelt å være hjemme fra jobb når man er syk, og er trygg på at sykefravær ikke blir tolket som svakhet
- 50/50 kvinner/menn
- Større andel som er 60 år og eldre
- Er mer aktive enn de andre to segmentene





**Opinion:**

## OM OPINION

Opinion er Norges største byrå innen samfunns- og markedsanalyse. De siste årene har vi vært bransjens vekstvinner, takket være krevende og fornøyde kunder, og høyt kvalifiserte og motiverte ansatte. Flere av våre største kunder har vært med oss lenge, noen over 25 år. Det gir solid bransjekunnskap som gjør oss til konstruktive analytikere og rådgivere.

Styrken vår ligger i å være tett på norske forbrukere, tett på kundene våre og tett på våre ansatte. Vi tror oppriktig at en sunn og god kultur er grunnlaget for å lykkes.

Aller viktigst for oss er at kundene våre kan bruke innsikten vi leverer til å forstå og utvikle sin virksomhet og marked.





**ANNE-BIRGITTE HØYERRHOLT**

**Rolle:** Prosjektleder

**Anne-Birgitte** er direktør for kunde, drift og HR (COO) i Opinion.

Hun er ansvarlig for driften av alle prosjekter på tvers av bransjer og temaer, og jobber bredt med både kvantitative og kvalitative problemstillinger. I tillegg har hun ansvar for fire avdelinger i Opinion, og er ansvarlig for de ansatte hos oss.

Med mer enn 25 års erfaring fra analyse, innsikt og markedsføring har Anne-Birgitte opparbeid seg god erfaring fra de aller fleste bransjer som er opptatt av innsikt.

Anne-Birgitte har en Master of Science i internasjonal markedsføring og strategi fra Handelshøyskolen BI samt en rekke kurs og erfaring fra styrearbeid.



**LENE DIESERUD**

**Rolle:** Senioranalytiker og moderator

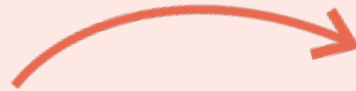
**Lene** har spesialisering i kvalitative metoder og arbeid særlig med sårbare grupper og sensitive temaer.

Hun har en unik hybrid bakgrunn som kombinerer praktisk erfaring fra helsesektoren med solid kompetanse i markeds- og samfunnsanalyse og kvalitativ metodikk. Dette gir henne en særlig evne til å etablere tillit og få innpass hos ulike målgrupper gjennom personsentrert kommunikasjon og støttende intervjueteknikker.

Lene er utdannet sivilmarkedsfører fra BI med spesialisering i tjenestemarkedsføring, og har grunnfag i sosiologi fra Universitetet i Oslo.



LYST PÅ MER INNSIKT?  
Meld deg på Opinions nyhetsbrev  
ved å scanne QR-koden







Opinion:

**INNSIKT SOM BRINGER DEG VIDERE**



[www.opinion.no](http://www.opinion.no)



[hei@opinion.no](mailto:hei@opinion.no)



[@opinion-as](https://www.linkedin.com/company/opinion-as)