



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2024: Kontroll og tillit på jobb

Karl Ingar Kittelsen Røberg, Helge Svare, Elin Moen Dahl
og Elisabeth Nørgaard



YS Arbeidslivsbarometer 2024: Kontroll og tillit på jobb
Norsk arbeidsliv 2024

Forfattere: Karl Ingar Kittelsen Røberg, Helge Svare, Elin Moen Dahl og Elisabeth Nørgaard

August 2024

Omslagsillustrasjon: Kjersti Synneva Moen

Ansvarlig utgiver:

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Lakkegata 23, 0187 Oslo

YS-leders forord

Dyrtiden presser mange arbeidstakere økonomisk. En del unge sliter med mistriivsel i arbeidslivet, og færre enn før mener fagforeninger er viktige. Det er noen av hovedfunnene i den 16. utgaven av YS Arbeidslivsbarometer.



YS Arbeidslivsbarometer er det viktigste verktøyet vi har for å måle statusen og utviklingstrekkene i arbeidslivet fra år til år. Arbeidslivsbarometeret gir oss verdifull innsikt i flere viktige arbeidslivspolitiske områder. Hvert år utforsker vi et nytt, aktuelt tema - i tillegg til de faste områdene. I 2024 er dette målstyring, kontroll og tillit.

YS Arbeidslivsbarometer måler tilstanden i arbeidslivet på målstyring, kontroll, tillit og tillitsledelse. Ifølge arbeidstakernes tilbakemeldinger på deres situasjon fra 2009 og frem til i dag, beveger arbeidslivet seg i riktig retning på flere av disse områdene. Det er gledelig. Graden av tillitsbasert styring og ledelse er svært høy. Flere har større innflytelse på målene som blir satt for arbeidet deres. Det er også en nedgang i kameraovervåkning og kontroll av hvilke nettsider de ansatte besøker.

Dyrtiden fortsetter å påvirke husholdningene. Mange sliter økonomisk. Bare 45 prosent av de som har deltatt i undersøkelsen vurderer egen økonomi som god. Det er et bekymringsfullt lavt tall. Mange har gjort endringer både hjemme og på jobb for å håndtere de økte levekostnadene. Flere har kuttet i husholdningsutgiftene, mens andre jobber mer. Å sikre våre medlemmer en lønn å leve av, er førsteprioritet for YS i årene som kommer.

Arbeidslivsbarometeret viser også at mange unge sliter i arbeidslivet. Færre trives i jobben og føler i mindre grad enn før at de har en interessant jobb. Sammenlignet med tiden før koronapandemien, frykter flere unge i dag at helsa deres vil føre til redusert arbeidskapasitet om fem år. Det er en stor utfordring for både arbeidslivet og velferdsstaten. Derfor må vi rette oppmerksomheten mot de som risikerer å falle ut av arbeidslivet, og intensivere den forebyggende innsatsen.

Færre arbeidstakere enn før mener fagforeninger er viktige, og flere enn før synes det er for dyrt å være medlem. Selv om mange er positive til fagforeningsarbeid, er færre enn før interessert i å være tillitsvalgt. Det er bekymringsfullt. For å motvirke denne utviklingen må vi gjøre det mer attraktivt og enklere å melde seg inn i en fagforening. Det oppnår vi gjennom politisk engasjement i saker som er viktige for medlemmene, ved å forhandle frem gode tariffavtaler og sikre at alle har en lønn de kan leve av.

God lesning!

Med vennlig hilsen
Hans-Erik Skjæggerud
YS-leder

YS ARBEIDSLIVS- BAROMETER 2024

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

HOLDNING TIL FAGFORENINGER

Færre synes at fagforeningens arbeid er viktig

Mange er positivt innstilt til medlemskap, men flere synes at det er for dyrt. Det er få som er prinsipiell motstander av fagorganisering, men mange mener at de vil oppnå samme lønns- og arbeidsvilkår uansett.

Over tid føler færre tillitsvalgte seg respektert av ledelsen, og resultatene antyder en fallende motivasjon blant de tillitsvalgte.

side 15



LØNSFORHANDLINGER

Høy oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Det er økt oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger. Oppslutningen er lavest for dem med kort utdanning og høy inntekt.

Færre med kort utdanning (t.o.m. videregående) og høy utdanning (universitet eller høyskole) ønsker åpenhet om lønn, men i alle grupper er det fortsatt stor oppslutning om små inntektsforskjeller.

side 25



LIKESTILLING

Likestilling i parforhold

Arbeidsdelingen innad i parforhold har endret seg over de 16 årene vi har data for. Det er spesielt en tendens til at partnere deler ansvaret for hjemmet og barna. Det er også slik at flere menn kombinerer et stort ansvar for hjemmet med et stort ansvar på jobb. Dette har tradisjonelt vært en rolle kvinner i barometeret har hatt.

side 39

TRYGGHET OG TILKNYTNING

Arbeidslivet oppleves ikke lenger like trygt

Arbeidstakerne opplever høyere risiko for uførhet, arbeidsledighet og utenforskap av andre grunner enn i 2023. De er også mer bekymret for å miste jobben. De siste fem årene har det vært en nedgang i andelen med lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet. Vi ser også at flere ønsker endringer i arbeidssituasjonen enn tidligere.

side 31

ARBEIDSVILKÅR,
STRESS OG MESTRING

Sårbare arbeidstakere under 30

Det er markant dårligere resultat på flere av barometerverdiene som omhandler arbeidsvilkår, stress og mestring i 2024 sammenlignet med 2023 og tidligere år. Mange av målingene er de laveste vi har hatt i barometerets 16 år lange historie. Dette gjelder spesielt for dem under 30 år, hvor mange sier de ikke føler at jobben er interessant, og at de ikke er fornøyde i jobben.

side 46



KOMPETANSE

Færre opplever at kompetansen deres verdsettes

Færre arbeidstakere opplever at kompetansen deres verdsettes på arbeidsplassen. Den største nedgangen finner vi blant de yngste arbeidstakerne. Arbeidstakernes interesse for å delta i ulike typer opplæring har ligget stabilt siden i fjor, men vi finner at deltakelsen har økt for fire av fem typer opplæring. Ved nyansettelser er det lite endring over tid i hva arbeidsgivere vektlegger, men det er store forskjeller mellom ulike bransjer.

side 53

TEMA: MÅLSTYRING

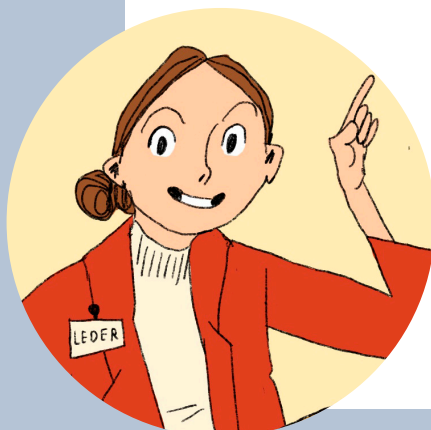
Mindre kontroll og mer tillit enn for ti år siden

Vi har vurdert tilstanden i norsk arbeidsliv når det gjelder målstyring, kontroll, tillit og tillitsledelse, og sammenlignet noen av funnene med arbeidslivsbarometeret fra 2014. For dem som er opptatt av tillitsbasert styring og ledelse, eller eventuelle skadevirkninger av overdreven målstyring, synes det å være liten grunn til bekymring. Årets barometer viser en nedgang i anvendelsen av kvantifiserbare mål- og resultatkrav i alle sektorer – privat, offentlig eide selskaper og offentlig sektor. Flere rapporterer også at de har innflytelse på målene som settes for deres arbeid.

For elektronisk registrering av produktivitet er det liten endring i privat sektor fra 2014, mens det er en liten nedgang i offentlig eide selskaper. Andre former for kontroll og overvåkning, som kameraovervåkning og kontroll av nettsider, har også gått ned. Dette kan ses som indikasjoner på at norsk arbeidsliv utvikler seg i retning av mindre kontroll og mer tillit.

På den negative siden finner vi en nedgang i andelen som forstår hvordan målene for deres arbeid settes opp, eller som opplever målene som rettferdige. De under 30 år skiller seg negativt ut her. De som opplever mest nytte av målingene som gjøres, for eksempel av tidsbruk og produktivitet, er de som kan påvirke målsettingen og derfor forstår og opplever målingene som rettferdige. Ønsker man at målstyring skal gi merverdi, synes det derfor viktig å involvere de ansatte i prosessen.

side 59



Innholdsfortegnelse

YS-leders forord	3
Hovedpunkter i årets rapport.....	4
Innholdsfortegnelse	6
Forskernes forord	8
Slik leser du denne barometerrapporten	9
Ulikheter i arbeidslivet.....	9
2024 – Dyrtiden har ført til at enkelte jobber mer.....	11
Økonomisk press tvinger frem tilpasninger.....	11
Kanskje lysning i horisonten, men fortsatt usikkerhet.....	13
1. Fagforeningenes legitimitet	15
Fagforeningers betydning	15
Fagforeninger oppleves ikke som problematiske på arbeidsplassen	17
De fleste er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	19
Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt	20
Fallende motivasjon hos tillitsvalgte?	21
Over tid føler færre tillitsvalgte seg respektert av ledelsen.....	22
Tillitsverv er tidkrevende	23
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	25
Organisering og lønnsforhandlinger	25
Stabil oppslutning	26
Inntektsforskjeller og åpenhet.....	27
3. Trygghet og tilknytning	31
Økende bekymring for egen helsetilstand	32
De som har vært arbeidsledige rapporterer om høyere risiko for utenforskap	33
Arbeidstakere med dårlig økonomi er mer bekymret for å miste jobben	34
Flere ønsker endringer i arbeidssituasjonen i 2024 enn i 2023.....	35
4. Likestilt deltakelse.....	39
Likestilt ansvar for hjem og barn har økt over tid innad i parforhold	39
Likestilt jobbstatus har økt over tid	41
Flest kvinner tar både hovedansvaret hjemme og i arbeidslivet.....	42
Flere har problemer med å kombinere familieliv med jobben.....	43
5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	46
Færre fornøyde i jobben sin.....	46
Færre føler de kan jobbe selvstendig	47
Færre føler de har en interessant jobb	47
Færre føler de har en god balanse mellom jobb og familieliv	48
Mindre stress og tidspress på jobb	48
Risikofyllt og fysisk arbeid	49
Økonomisk tilpasning og arbeidsforhold	50

6. Kompetanse	53
Stabil interesse for deltakelse i ulike typer opplæring fra 2023 til 2024.....	53
Økt deltakelse i fire av fem typer opplæring fra 2023 til 2024.....	54
Nedgang i unge arbeidstakere som opplever at deres kompetanse blir verdsatt.....	55
Formidlingsevne og kommunikasjon viktigere enn praktisk erfaring i 2024.....	56
De minst viktige ferdighetene ved nyansettelser	57
Del 2 Målstyring, kontroll, tillit og tillitsledelse	59
Mål- og resultatstyring	59
Målstyring	59
Kontroll og overvåkning	65
Tillitsbasert styring og ledelse.....	70
Tillitsbasert styring og ledelse i arbeidslivet som helhet	72
Tillit	75
Konklusjon	77
Referanser.....	79
Vedlegg 1 Metode.....	81
Bakgrunn	81
Om utvalgene	81
Signifikanstesting av forskjeller mellom år.....	85
Beregning av barometerverdier	85
1 Fagforeningenes legitimitet.....	85
2 Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	86
3 Trygghet og tilknytning.....	87
4 Likestilt deltakelse.....	88
5 Arbeidsvilkår, stress og mestring.....	88
6 Kompetanse.....	90
Vedlegg 2 Bransje, uvektet antall per år	92

Forskernes forord

YS Arbeidslivsbarometer 2024 markerer det 16. året med verdifull innsikt i det norske arbeidslivet. Denne unike tidsserien med data, forvaltet av AFI og YS, er en resurs for forskning, utredning og offentlig debatt. Et spesielt nyttig trekk ved arbeidslivsbarometeret er at dataene alltid er relativt ferske og toppen noen måneder gamle. Det betyr at i tillegg til å kunne vise lange trender gir barometeret mulighet til å plukke opp endringer i et arbeidsliv som er i stadig forandring.

Arbeidslivsbarometeret er finansiert av YS, men AFI har det fulle forskningsmessige ansvaret for prosjektet. Vi vil rette en stor takk til YS' styringsgruppe for deres verdifulle bidrag og engasjement gjennom hele prosessen. Medlemmene av styringsgruppen fra YS er Håvard Lismoen, Linn Solberg, Jens Jahren, Tore Hansen, Hege Herø, Raymond Midtgård, Eivind Haanes, Unni Sorter, Martin Finstad, Katrine Andresen Roald og Josefine Wærstad.

Arbeidsgruppen ved AFI har i år bestått av Helge Svare, Elin Moen Dahl, Elisabeth Nørgaard og meg, Karl Ingar Kittelsen Røberg, som har overtatt ansvaret for arbeidslivsbarometeret.

Vi vil også takke Katrine Ziesler ved AFI for hennes hjelp med å ferdigstille rapporten. Magne Bråthen har vært AFIs interne kvalitetssikrer, men alle tolkninger av dataene og eventuelle feil eller mangler er forfatterens ansvar.

Oslo, august 2024

Karl Ingar Kittelsen Røberg

Prosjektleder

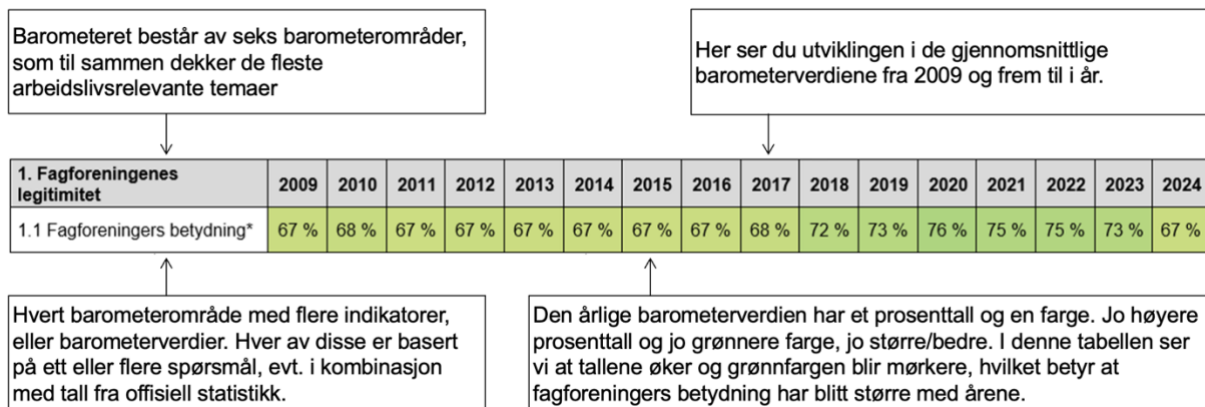
Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet

Slik leser du 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

Basert på en årlig spørreundersøkelse rettet mot et utvalg arbeidstakere belyser vi tilstanden i hvert barometerområde 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.



Figur 1 Barometerverdier: Jo grønnere farge, jo bedre.

For hvert barometerområde har vi utarbeidet en tabell som viser utviklingen i de gjennomsnittlige barometerverdiene fra 2009. Barometerverdiene presenteres på prosentkalaer og er gjennomgående positivt ladet, slik at en økende barometerverdi tyder på en positiv utvikling i arbeidslivet, mens en synkende barometerverdi representerer en negativ utvikling. Dette er også reflektert i fargebruken i den oppsummerende tabellen for hvert barometerområde, som går fra 0 = rødt, via 50 = gult til 100 = grønt. Barometerverdier som i 2024 skiller seg signifikant¹ fra dem vi fant i 2023, er markert med en stjerne (*) i tabellen.

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

Ulikheter i arbeidslivet

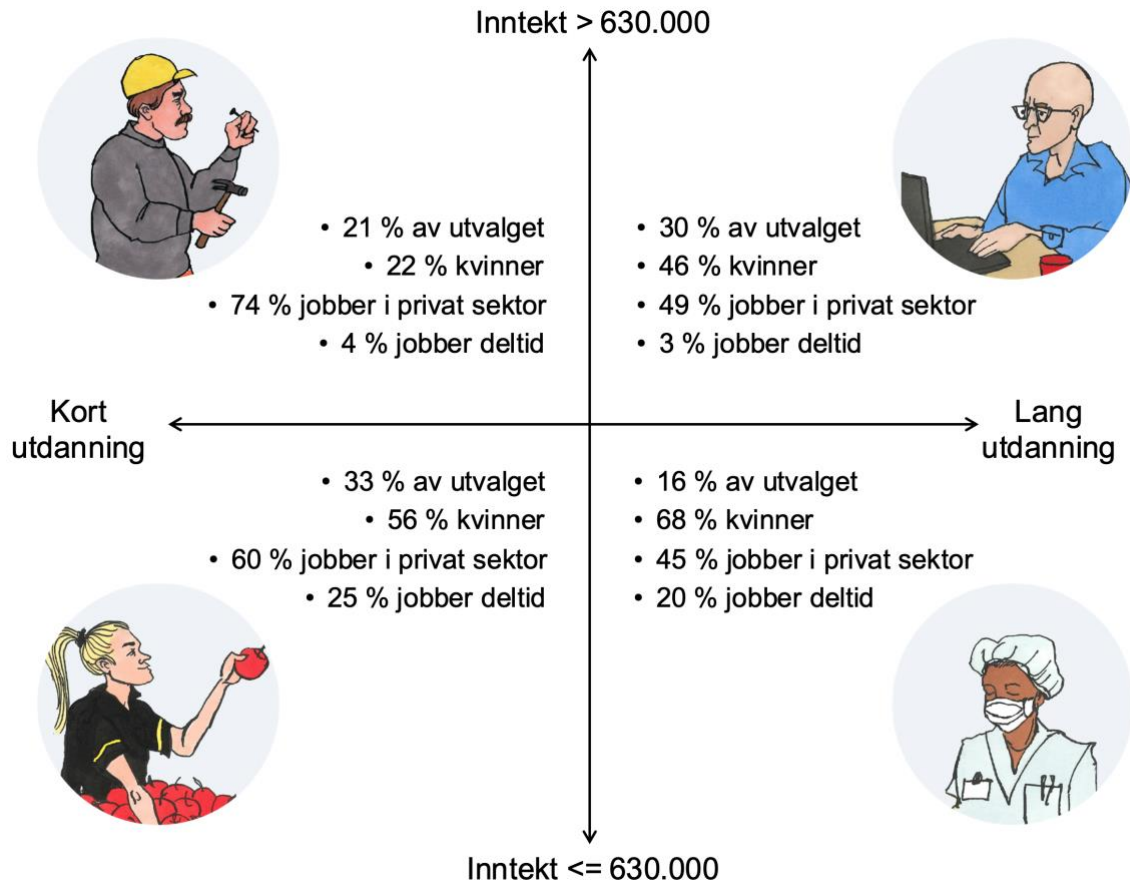
I arbeidslivsbarometeret beregner vi barometerverdier basert på andeler av alle norske ansatte, og det kan synes som at vi snakker om ett enhetlig norsk arbeidsliv. Likevel vil vi anerkjenne at det er store forskjeller innad i det norske arbeidslivet. Her har vi illustrert dette ved å fordele arbeidstakerne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

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

- 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 630 000 kr.

De fire arbeidslivene illustrerer vi slik:



Figur 2 Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønn, sektor og deltid. År 2024, N = 2890.

I årets utvalg utgjør arbeidstakere med lav utdanning og inntekt den største gruppen. Blant disse arbeidstakerne jobber en fjerdedel deltid, og over halvparten er ansatt i privat sektor. Man finner omtrent like mange kvinner som menn i denne gruppen. Når det gjelder arbeidstakerne med kort utdanning og høy lønn, er det en overvekt av menn og ansatte i privat sektor. Andelen som jobber deltid, er liten. I gruppen for arbeidstakere med lang utdanning og lav inntekt er kvinner i flertall, og en femtedel av arbeidstakerne jobber deltid. Den siste gruppen, bestående av arbeidstakere med lang utdanning og høy inntekt, er kjennetegnet av kjønnsbalanse, relativt mange ansatte og svært få som jobber deltid.

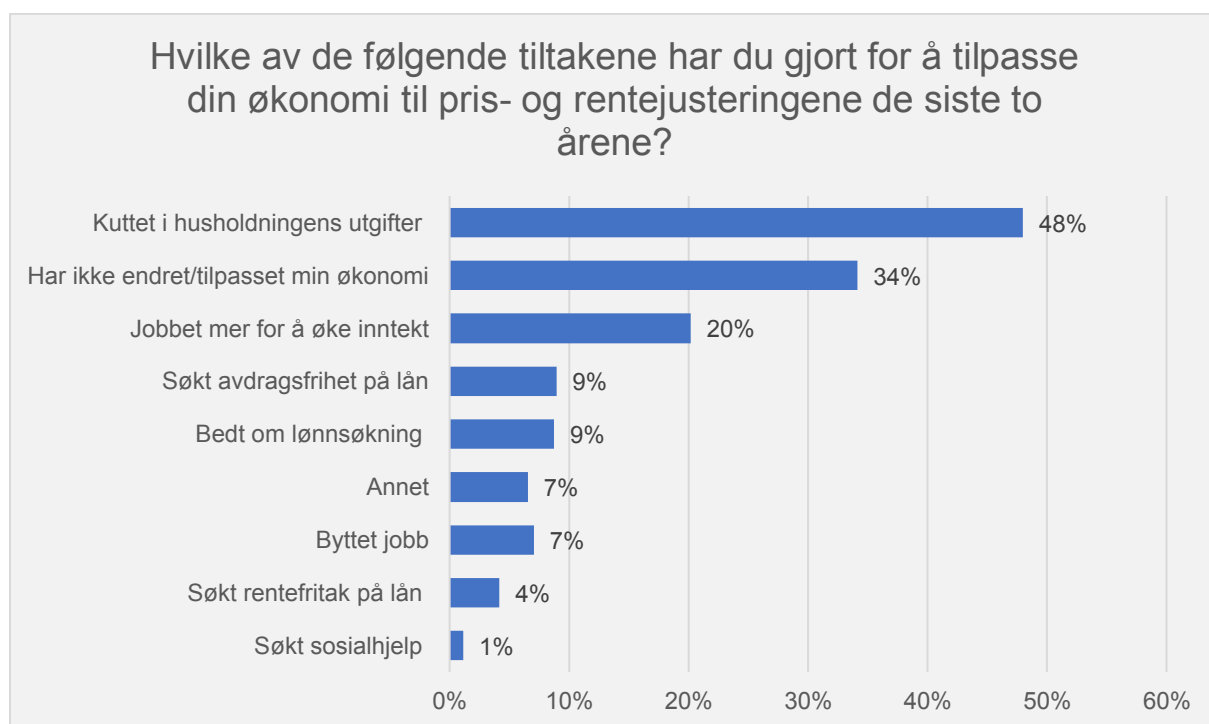
² Medianen er den verdien av en variabel som ligger midt i utvalget. Det vil si at like mange av arbeidstakerne i utvalget har inntekt over medianen som under den.

2024 – Dyrtiden har ført til at enkelte jobber mer

Økonomisk press tvinger frem tilpasninger

Den årlige prisveksten økte kraftig fra 2021 til 2023. Dyrtiden fortsetter å prege norske husholdninger i 2024. Hele 16 prosent av de spurte i YS Arbeidslivsbarometer 2024 oppgir at de sliter økonomisk, en økning på 3 prosentpoeng fra fjorårets SIFO-rapport³. Dette kan skyldes enten forskjeller i utvalgene, vår rapport baserer seg kun på arbeidstakere, eller en reell økning i økonomisk sårbarhet blant nordmenn. Kun 45 prosent beskriver sin økonomiske situasjon som god eller svært god, et urovekkende lavt tall.

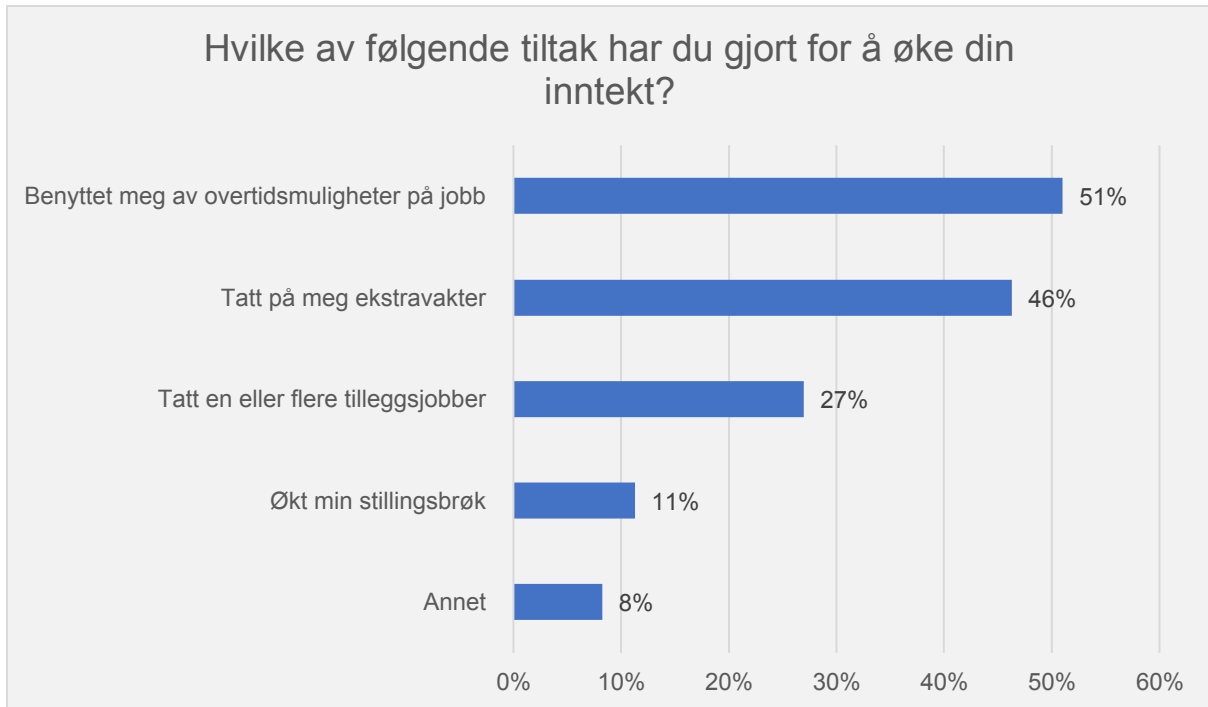
For å møte de økte levekostnadene har mange arbeidstakere måttet tilpasse seg, både hjemme og på jobb. Nesten seks av ti spurte har gjort endringer for å håndtere denne utfordringen. Det vanligste tiltaket er å kutte i husholdningsutgiftene (48 prosent), mens 20 prosent har valgt å jobbe mer. Få har søkt økonomisk støtte som sosialhjelp (1 prosent) eller rentefritak/avdragsfrihet (4 prosent og 9 prosent respektivt), og endring av jobb har heller ikke vært en vanlig strategi (7 prosent).



Figur 3: Økonomiske tilpasninger. År 2024. N = 3039.

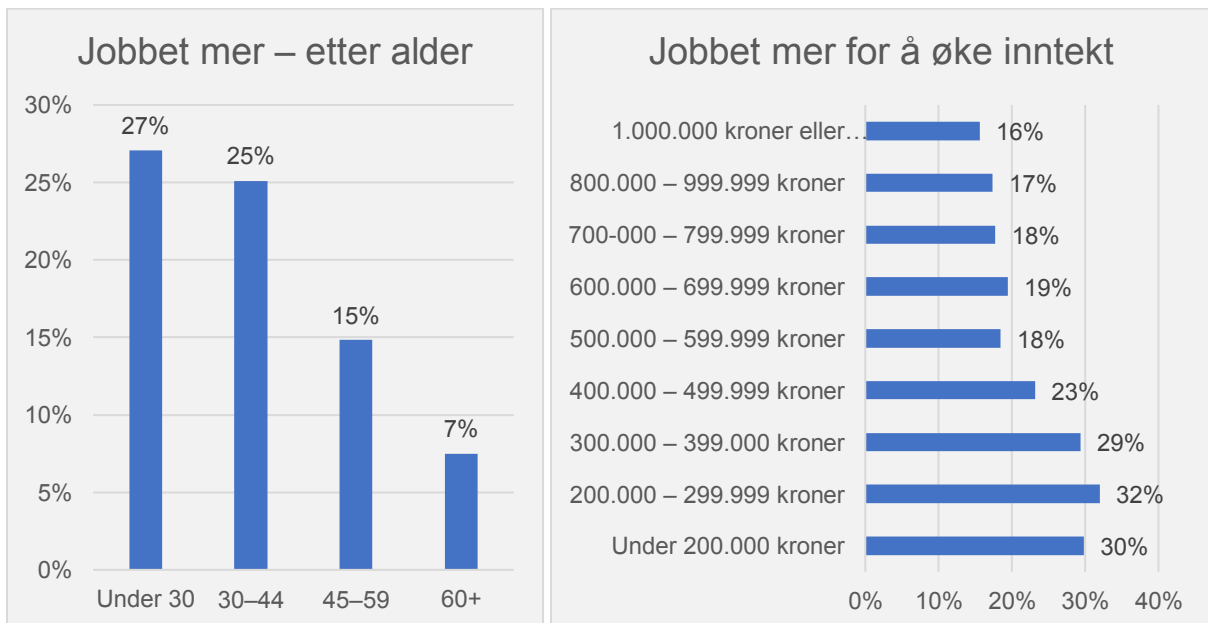
Blant dem som jobber mer for å øke inntekten, er det mest vanlige tiltaket å jobbe overtid (51 prosent), etterfulgt av ekstravakter (46 prosent). Å ta en eller flere tilleggsjobber er også vanlig (27 prosent), mens det er mindre vanlig å øke stillingsbrøken (11 prosent). Dette indikerer at arbeidstakere har en viss fleksibilitet til å justere arbeidsmengden, muligens på grunn av fortsatt høy etterspørsel etter arbeidskraft.

³ Poppe, C. & Kempson, E. (2023). Dyrtid 4. Det er ikke over ennå. Husholdenes økonomiske trygghet i mars 2023 (SIFO-rapport 11/2023). OsloMet/SIFO.

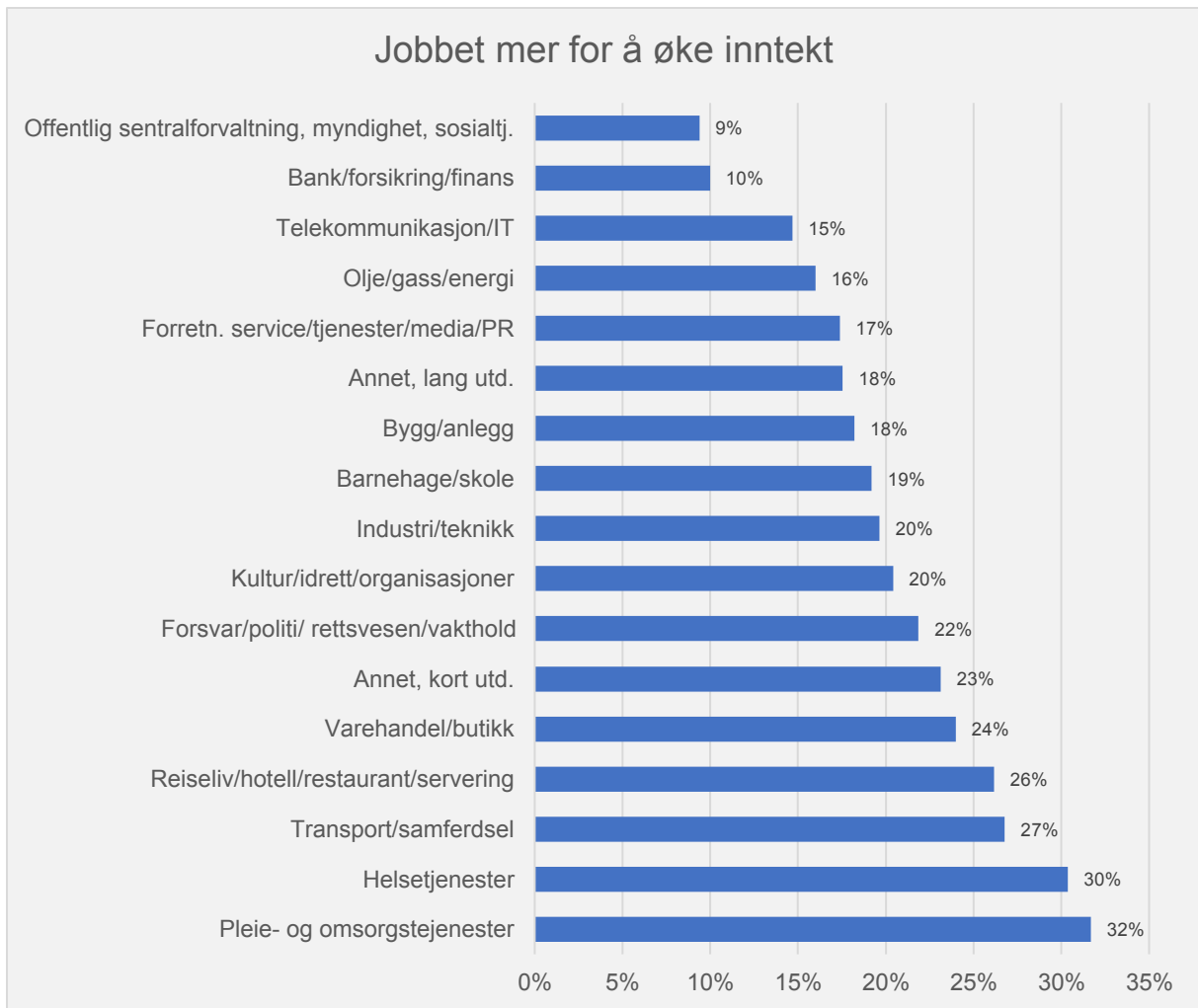


Figur 4: Tiltak for å øke inntekten i dyrtiden. År 2024. N = 511.

Det er selvfølgelig stor forskjell på hvem som påvirkes mest av dyrtiden. To dimensjoner som bør være spesielt viktig, er hvor mye en person tjener og en persons alder. I figur 5 ser vi på disse sammenhengene. Her ser vi at de med høy inntekt i mindre grad har måtte jobbe mer, og at det er et distinkt skille mellom dem som tjener over 500 000, og dem som tjener under. Det er også store forskjeller mellom de som er under 45 år og de som er over 45 år. I figur 6 ser vi også veldig store forskjeller mellom bransjer. Det er spesielt innen helsetjenester og pleie- og omsorgstjenester at personer har jobbet mer.



Figur 5 Hvem jobber mer for å øke inntekt i dyrtiden, etter alder og etter inntekt. År 2024. N = 3039.



Figur 6 I hvilken bransje jobber folk mer i møte med økende priser og høyere rente? År 2024. N = 3011.

Kanskje lysning i horisonten, men fortsatt usikkerhet

Selv om dyrtiden har vært utfordrende, er det grunn til optimisme. Inflasjonen avtar, og lønningene stiger, noe som kan lette presset på mange husholdninger. Situasjonen er imidlertid fortsatt usikker, og en ny inflasjonsbølge kan raskt snu den positive trenden. Da vil også mulighetene for å jobbe mer være begrenset for dem som allerede jobber overtid og ekstravakter.

Barometerverdi 1 Fagforeningenes legitimitet

Barometerverdi 1 Fagforeningenes legitimitet 2009–2024. 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
1.1 Fagforeningers betydning*	67 %	68 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	68 %	72 %	73 %	76 %	75 %	75 %	73 %	67 %
1.2 Fagforeninger ikke problematisk	51 %	51 %	51 %	52 %	51 %	53 %	54 %	51 %	54 %	58 %	56 %	56 %	55 %	57 %	56 %	57 %
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 %
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 %
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 %

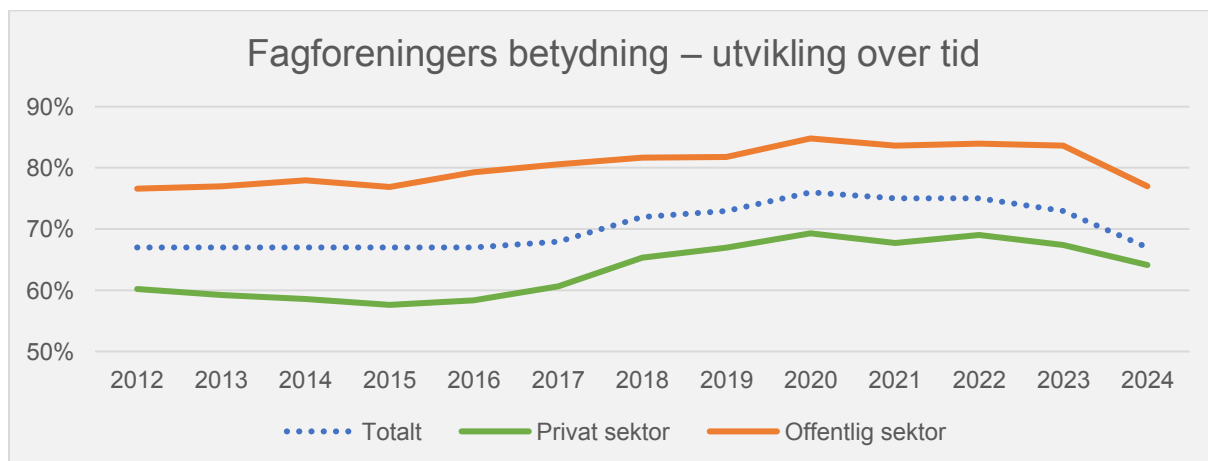
*Signifikant endring fra 2023 til 2024. **Blant medlemmer som ikke har hatt verv før.

1. Fagforeningenes legitimitet

- Færre mener at fagforeninger er viktige.
- Flere synes det er for dyrt å være medlem i en fagforening.
- Mange er positive til fagforeningsarbeid, men færre er medlem, og enda færre vil være tillitsvalgt.

Barometerområdet *fagforeningenes legitimitet* har vært preget av stabilitet over flere år. Oppslutningen om fagforeninger har ligget på over 70 prosent frem til 2024 hvor andelen har sunket til 67 prosent. De fleste synes ikke at fagforeninger er problematiske, det vil si har for mye makt, skaper konflikter eller bremser omstilling på arbeidsplassen. Over 80 prosent er positivt innstilt til fagforeningenes arbeid, men bare noe over 30 prosent av fagforeningsmedlemmene som ikke har vært tillitsvalgt før, kan tenke seg et slikt verv. Andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen, er lavere i 2024 (58 prosent) enn i 2009 (70 prosent), endringen er ikke statistisk signifikant.

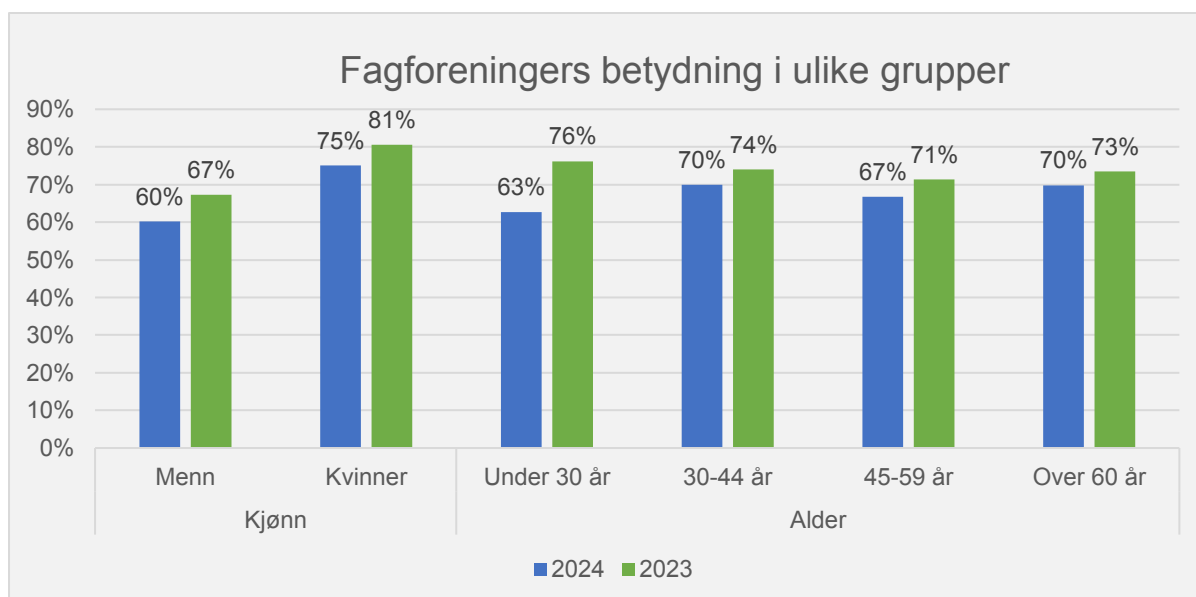
Fagforeningers betydning



Figur 7 Fagforeningers betydning. År 2012–2024. Totalt (N = 995–4692), privat sektor (n = 569–2573) og offentlig sektor (n = 426–1278).

Over tid har arbeidstakernes oppfatning av fagforeningers betydning gått i positiv retning. Fra 2009 til 2023 har andelen arbeidstakere som mener at fagforeninger er viktige, økt fra 67 prosent til 73 prosent. Vi ser imidlertid nå en signifikant nedgang fra 2023 til 2024, hvor andelen er tilbake på 2009-nivå – 67 prosent. Utviklingen omfatter både privat og offentlig sektor, hvor nedgangen er henholdsvis 3 og 7 prosentpoeng sammenlignet med 2023. Det er fortsatt flere av de ansatte i offentlig sektor som mener at fagforeningene er viktige, men forskjellen er ikke like stor som før.

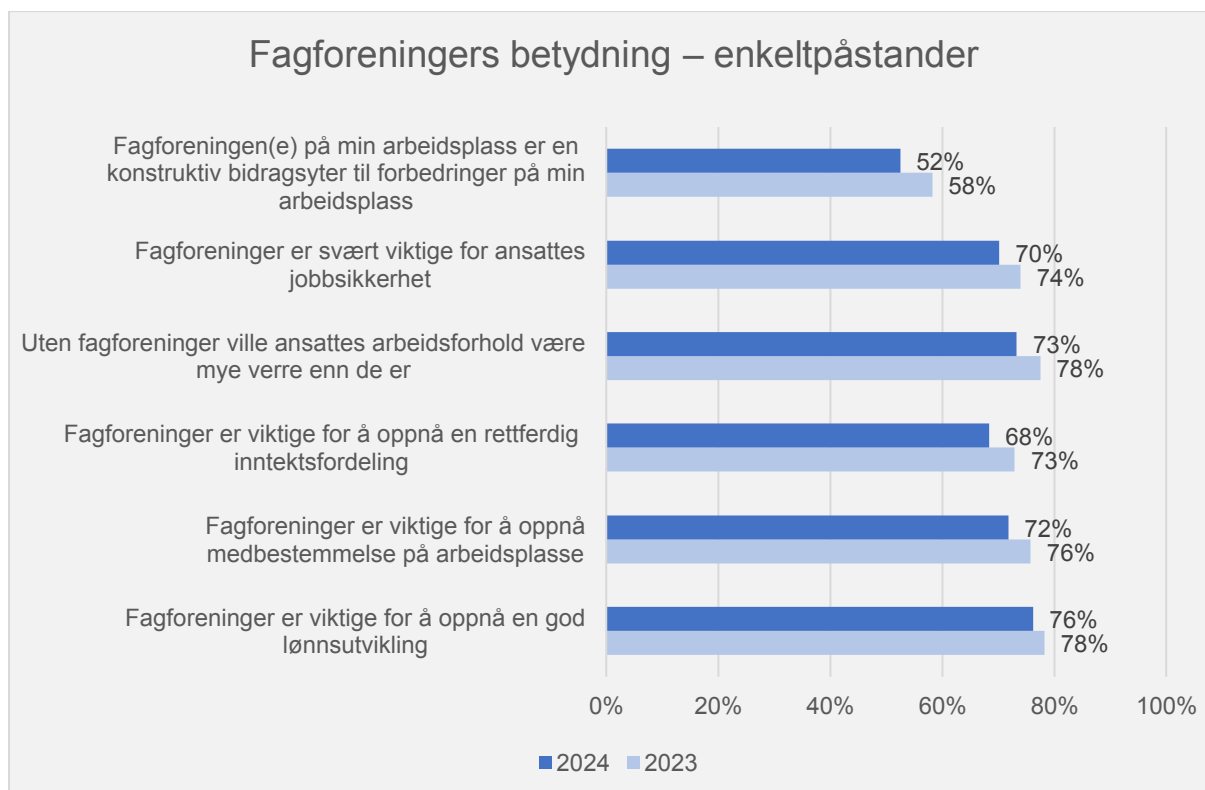
I offentlig sektor er den observerte nedgangen i betydningen av fagforeninger særlig stor i kommunal sektor, hvor andelen som anser dem som viktige, har falt fra 84 prosent i 2023 til 74 prosent i 2024. I staten er de tilsvarende tallene henholdsvis 83 prosent i 2023 og 78 prosent i 2024. Ser vi nærmere på ulike bransjer, er det tjenester som barnehager og skole, helsetjenester og pleie og omsorg som typisk er offentlige og ofte kommunale, som har en nedgang. Det er også en signifikant endring for mer typiske private bransjer som transport og samferdsel, bank og finans og kultur og idrett (tall ikke vist).



Figur 8 Fagforeningers betydning fordelt etter kjønn og alder. Mann (n = 1503–1596), kvinner (n = 1420–1602), under 30 år (n = 328–344), 30–44 år (n = 791–852), 45–59 år (n = 1201–1358) og over 60 år (n = 612–635).

Kvinner (75 prosent) vurderer fagforeninger som viktigere enn menn (60 prosent) gjør. Og de under 30 år synes fagforeninger er mindre viktige enn de over 30 år. Vi ser særlig en nedgang i andelen som mener at fagforeninger er viktige, for dem under 30 år. I denne aldersgruppen gikk andelen ned fra 76 prosent i 2023 til 63 prosent i 2024.

Barometerområdet «Fagforeningers betydning» er laget ut fra seks positivt ladede utsagn om fagforeninger (se figur 9 og vedlegg 1 om metode).



Figur 9 Fagforeningers betydning – enkeltpåstander. 2023 (N = 2649–3070) og 2024 (N = 2689–2976).

Når vi ser nærmere på endringen i svarene på disse utsagnene som utgjør barometerverdien, finner vi en nedgang i alle variablene. Bare 52 prosent mener nå at fagforeningene bidrar konstruktivt på arbeidsplassen, en nedgang på 6 prosentpoeng fra 2023. Flest, 76 prosent, mener at fagforeninger er viktige for god lønnsutvikling, en liten nedgang fra 78 prosent i 2023. Andre variabler som også viser en nedgang på 4 prosentpoeng, inkluderer betydningen av fagforeninger for ansattes arbeidsforhold, medbestemmelse på arbeidsplassen og jobbsikkerhet. I 2024 var 68 prosent enige i at fagforeninger er viktige for rettferdig inntektsfordeling, en nedgang fra 73 prosent i 2023. Det er vanskelig å vite om dette er en tilfeldig nedgang, eller om dette skyldes endringer som arbeidslivet i Norge har opplevd de siste årene. For fagforeninger er det sentralt å ha høy legitimitet, og det er derfor viktig å følge med på denne indikatoren fremover.

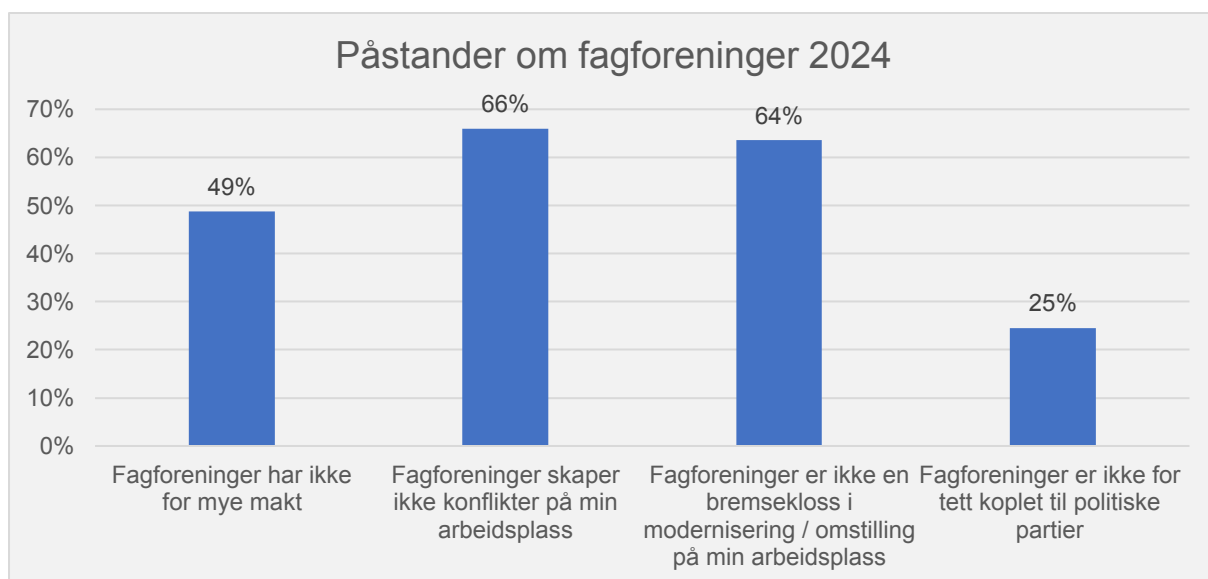
Fagforeninger oppleves ikke som problematiske på arbeidsplassen

Denne barometerverdien baserer seg på i hvilken grad respondentene er enige/uenige i følgende tre negativt ladede utsagn om fagforeninger: 1 «Fagforeninger har for mye makt», 2 «Fagforeninger skaper konflikter på min arbeidsplass», og 3 «Fagforeninger er en bremsekloss i modernisering/omstilling på min arbeidsplass».



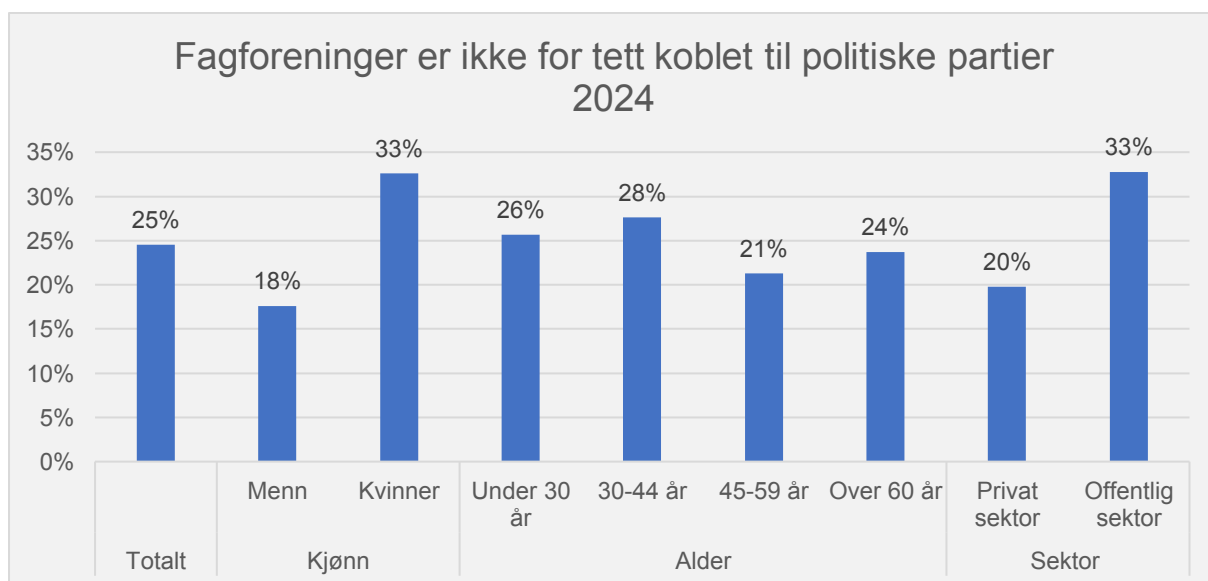
Figur 10 Fagforeninger er ikke problematisk. N = 988–4664.

Nedgangen i andelen som mener at fagforeninger er viktige, gjenspeiles i vurderingen om fagforeninger utgjør et problem på arbeidsplassen. Fra 2009 til 2024 har utviklingen gått i en positiv retning. I 2009 var det 51 prosent som mente at det ikke var problematisk med fagforeningene, i 2024 mente 57 prosent det samme. I offentlig sektor er man mer positivt innstilt enn i privat sektor. I 2024 svarte 69 prosent i offentlig sektor at fagforeningene ikke utgjør et problem, mens det samme var tilfelle for 51 prosent i privat sektor (tall ikke vist).



Figur 11 Påstander om fagforeninger 2024. N = 2700–2950.

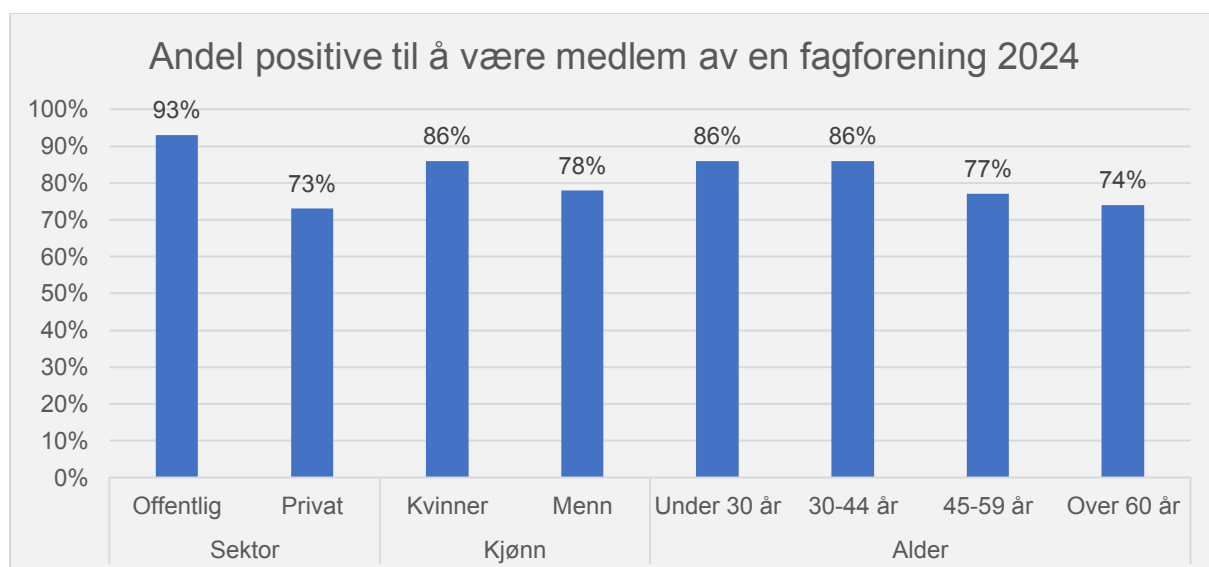
Ser vi nærmere hver enkelt påstand for seg, finner vi at omtrent halvparten av dem som svarte, mener at fagforeningene ikke har for mye makt, mens 66 prosent er enige i at fagforeningene ikke skaper konflikt på arbeidsplassen, og 64 prosent synes ikke at fagforeningene er en bremsekloss. Det er ingen endring i disse svarene sammenlignet med 2023. Gjennom perioden fra 2009 ser vi imidlertid en økning i andelen som har svart at fagforeningene ikke har for mye makt, i 2009 svarte 38 prosent dette (tall ikke vist).



Figur 12 Andel som mener at fagforeninger ikke er for tett koblet til politiske partier. 2024. Totalt (N = 2859), menn (n = 1550), kvinner (n = 1309), under 30 år (n = 287), 30–44 år (n = 785), 45–59 år (n = 1159), over 60 år (n = 628), privat sektor (n = 1367) og offentlig sektor (n = 1119).

I tillegg til spørsmålene som inngår i barometerverdien, har vi spurt panelet om de synes at fagforeninger er for tett koblet til politiske partier. 25 prosent synes ikke dette er tilfelle, og det er flere kvinner (33 prosent) enn menn (18 prosent) som ikke synes det er for tett koblet. Det er flere i offentlig sektor (33 prosent) enn i privat sektor (20 prosent) som synes at det ikke er for tett kobling mellom fagforeninger og politiske partier.

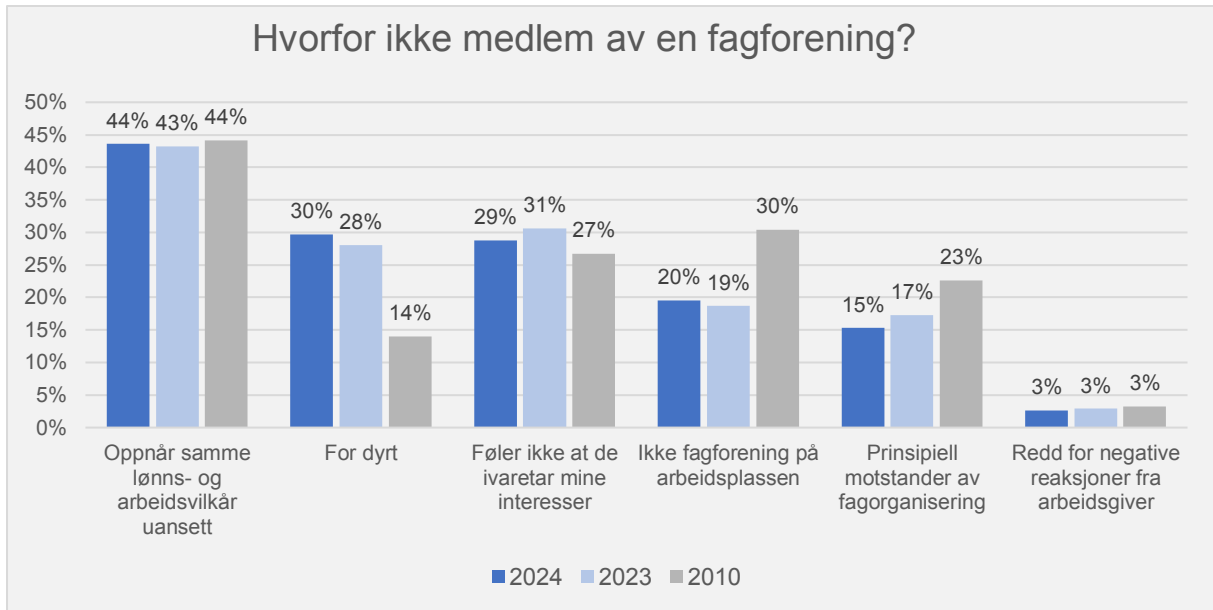
De fleste er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap



Figur 13 Andel positive til å være medlem av en fagforening 2024. Offentlig sektor (n = 1175), privat sektor (1454), mann (n = 1602), kvinne (n = 1425), under 30 år (n = 329), 30–44 år (n = 858), 45–59 år (n = 1199) og over 60 år (n = 641).

Andelen som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap, er stabil. Indikatoren er basert på spørsmål om man er eller kan tenke seg å være fagforeningsmedlem. Både i 2009 og i 2024 er andelen som er positive til et fagforeningsmedlemskap, litt over 80 prosent. De som er ansatt i offentlig sektor, er mer positive enn de ansatte i privat sektor. I offentlig sektor er hele 93 prosent positive til fagforeningsmedlemskap, mens det samme gjelder for 73 prosent i privat sektor. Kvinner er mer positive enn menn (86 prosent og 78 prosent), og de under 45 år er mer positive enn de over 45 år. Selv om mange er positive til fagforeninger, er det færre som er organisert i en fagforening. Organisasjonsgraden⁴ blant arbeidstakere i Norge ligger på om lag 50 prosent og har endret seg lite i senere år. Organisasjonsgraden er høyest i offentlig sektor der rundt 80 prosent er organisert i en fagforening, mens den er betydelig lavere i privat sektor, der den ligger på rundt 40 prosent.

⁴ 2022 Nergaard, K. (2024). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022.

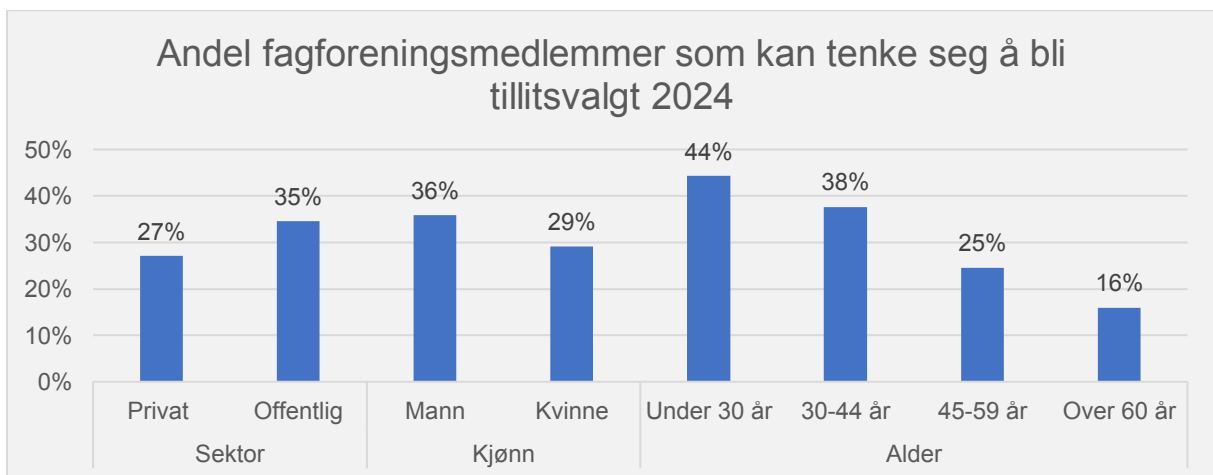


Figur 14 Hvorfor ikke medlem av en fagforening? 2024 (N = 498), 2023 (N = 541), 2010 (N = 420).

Vi har spurt om årsaker til at det ikke er aktuelt å være medlem i en fagforening. Grunnen de fleste oppgir (44 prosent), er at de vil oppnå samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Dette er omtrent det samme som i 2023 (43 prosent). Økningen i andelen som svarer at det for dyrt, som vi så fra 2014 (14 prosent) til 2023 (28 prosent), ser ut til å fortsette i 2024 hvor 30 prosent nå svarer at det er for dyrt å være medlem av en fagforening. Andelen er omtrent lik for kvinner og menn, og andelen er høyest (46 prosent) blant dem som er mellom 30 og 44 år. Dette er til tross for at fradraget fra fagforeningskontingenten økte fra 5800 kroner til 7700 kroner for 2023.

Omtrent samme andel som synes at det er for dyrt, svarer at de føler at fagforeningene ikke ivaretar deres interesser. Sammenlignet med 2010 er det en signifikant reduksjon i andelen som svarer at det ikke er fagforeninger på arbeidsplassen. I 2010 oppga 30 prosent dette, mens i 2024 svarte 20 prosent det samme. Andelen som har svart at de er prinsipielle motstandere av fagorganisering, har blitt noe redusert fra 23 prosent i 2010 til 15 prosent i 2024. Det er svært få, bare 3 prosent, som oppgir å være redde for negative reaksjoner fra arbeidsgiver.

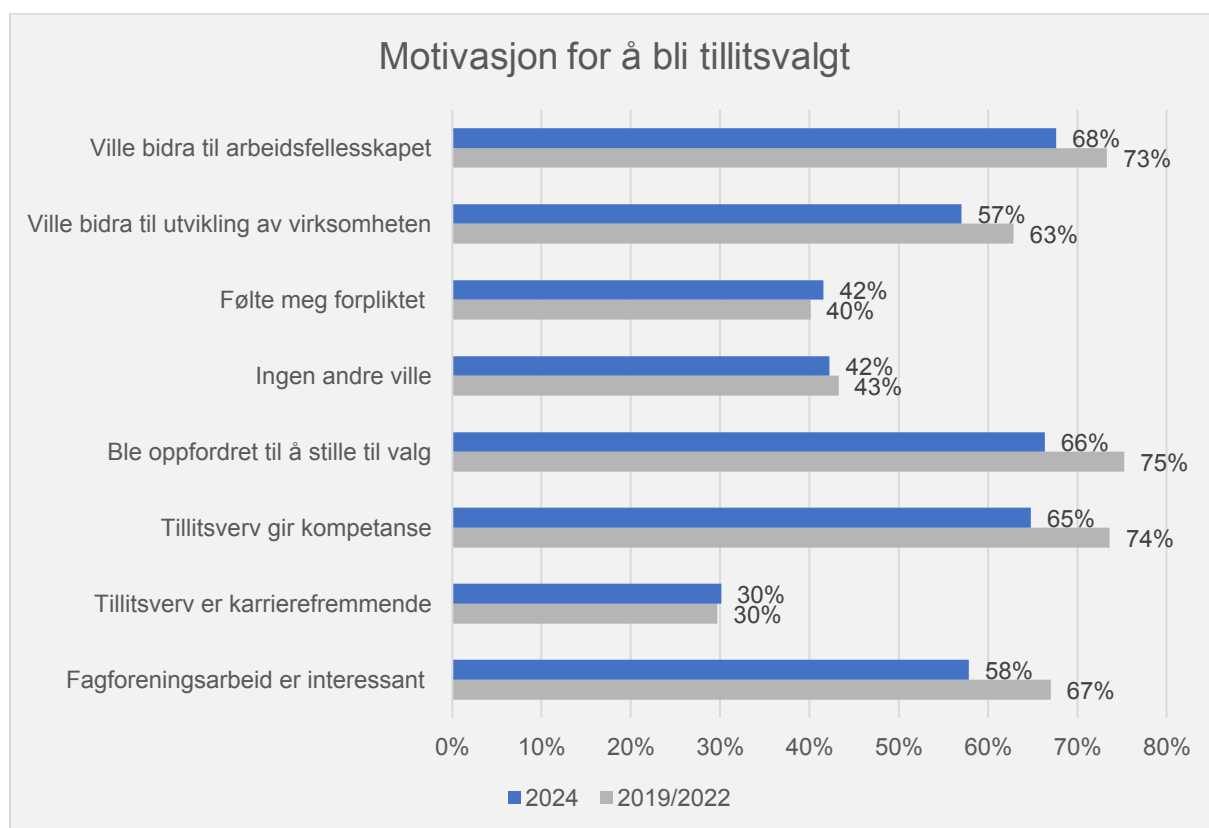
Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt



Figur 15 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt 2024. Privat sektor (n = 670), offentlig sektor (n = 621), mann (n = 748), kvinne (n = 732), under 30 år (n = 169), 30-44 år (n = 482), 45-59 år (n = 558) og over 60 år (n = 271).

Mange er positive til å være medlem i en fagforening, men det er ikke like stor entusiasme for å være tillitsvalgt. Andelen som kan tenke seg å bli tillitsvalgt blant dem som ikke har vært tillitsvalgt tidligere, har ligget relativt stabilt på rundt 30 prosent siden 2009. I 2024 ser vi en liten, men ikke signifikant økning i andelen fra 30 prosent i 2023 til 33 prosent i 2024. Når vi bryter tallene ned på privat og offentlig sektor, ser vi at økningen gjelder offentlig sektor, og her er det en signifikant endring fra 28 prosent i 2023 til 35 prosent i 2024. Det er flere menn (36 prosent) enn kvinner som kan tenke seg å bli tillitsvalgt (29 prosent). Og interessen er størst blant dem under 30 år hvor 44 prosent ser positivt på å være tillitsvalgt. Andelen faller til 38 prosent for dem mellom 30 og 44 år og videre til 25 prosent for dem mellom 45 og 59 år, og for dem som er over 60 år, er det bare 16 prosent som kan tenke seg å ta på seg vervet som tillitsvalgt.

Fallende motivasjon hos tillitsvalgte?



Figur 16 Hvor viktige var følgende faktorer for at du tok på deg tillitsvervet? Andel viktig / svært viktig. 2019 (n = 931–1035), 2022 (n = 1220–1305) og 2024 (n = 897–932).

Vi har spurt de tillitsvalgte om hvor viktige ulike faktorer var for at de påtok seg vervet. I 2019, som var første gang vi spurte om dette, svarte 67 prosent at fagforeningsarbeid er interessant, dette har falt til 58 prosent i 2024. Det er også færre som mener at tillitsverv gir kompetanse, i 2019 svarte 74 prosent positivt på dette, mens fem år senere synes 65 prosent at det gir kompetanse. I 2022 spurte vi om en grunn til å være tillitsvalgt var et ønske om å bidra i utviklingen av virksomheten, og om det var et ønske om å bidra til arbeidsfellesskapet. Også her ser vi en nedgang i andelen som oppgir dette som motivasjon, fra 63 prosent i 2022 til 57 prosent i 2024 for dem som oppgir et ønske om å bidra til virksomhetens utvikling, og fra 73 prosent i 2022 til 68 prosent i 2024 for et ønske om å bidra til arbeidsfellesskapet. Det er også færre som oppgir at de ble oppfordret til å stille til valg, fra 74 prosent i 2019 til 66 prosent i 2024.

Over tid føler færre tillitsvalgte seg respektert av ledelsen



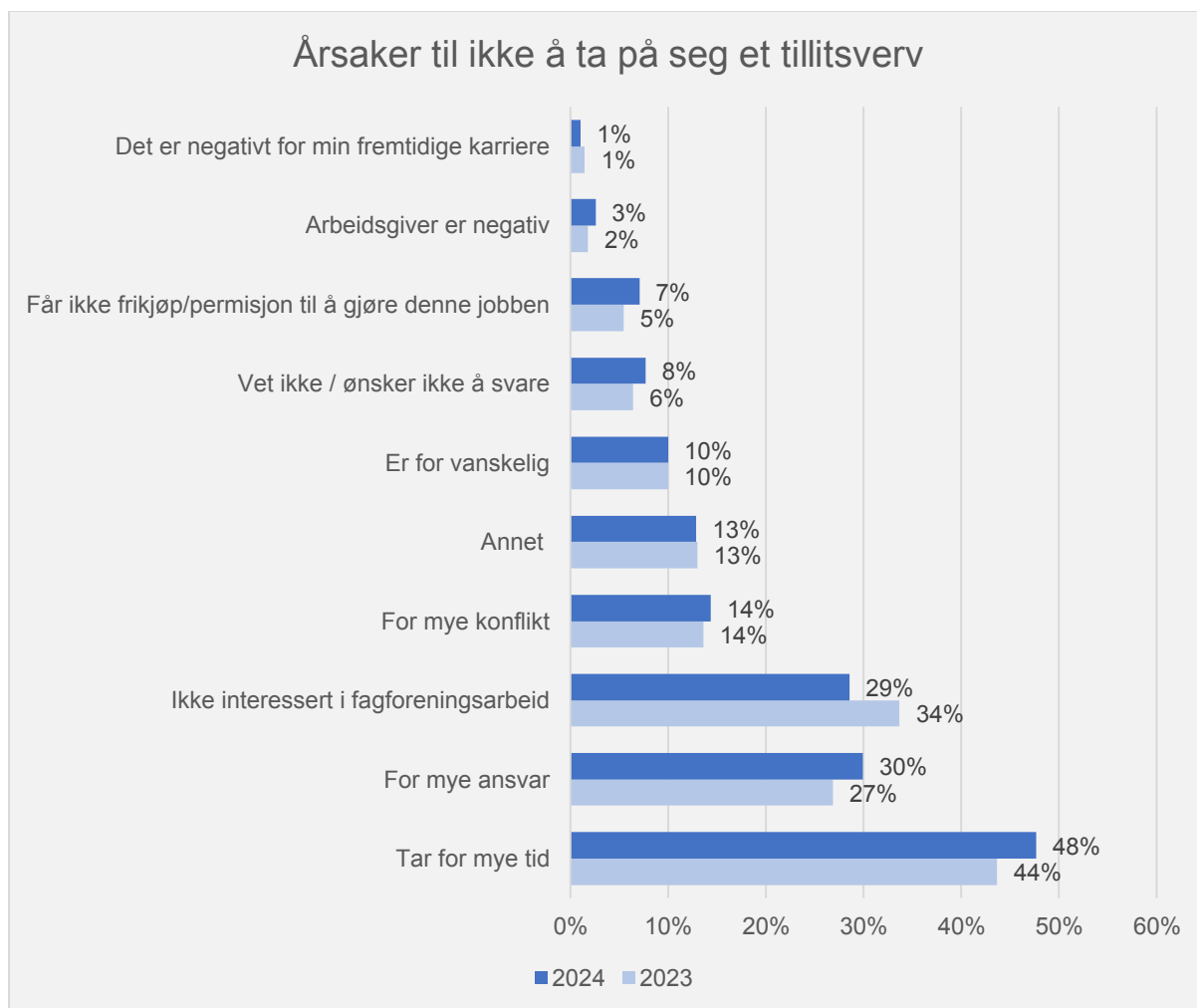
Figur 17 I hvilken grad er du enig i følgende påstand: Som tillitsvalgt blir jeg respektert av ledelsen. Andel enig / sterkt enig. N = 100–374.

Vi har spurt dem som har oppgitt å ha tillitsverv, om de føler seg respektert av ledelsen. Dette utvalget er lite og utgjør bare omkring 10 prosent av dem som har svart på undersøkelsen. Endringene i tallene kan derfor være usikre. Vi observerer en fallende trend over tid, i 2009 svarte 70 prosent at de føler seg respektert av ledelsen, i 2024 svarte 58 prosent det samme. Vi har også spurt de tillitsvalgte om det er vanskeligere å være tillitsvalgt nå enn for fem år siden, og i 2024 syntes 34 prosent at det er vanskeligere nå enn for fem år siden. Dette er omtrent det samme som i 2009, men færre enn i 2023 (46 prosent), men her er endringene i tallene usikre. I 2024 svarte 41 prosent av de tillitsvalgte at de opplever at de har innflytelse på viktige beslutninger i virksomheten, 52 prosent svarte det samme i 2023, men dette er heller ikke en signifikant endring.



Figur 18 I hvilken grad er du enig i følgende påstander? Andel enig / sterkt enig. 2024 (n = 286–327).

Tillitsverv er tidkrevende



Figur 19 Årsaker til ikke å ta på seg et tillitsverv. 2024 (n = 1309) og 2023 (n = 1581).

Selv om det er flere gode grunner til å ta på seg et tillitsverv, er det bare noe over 30 prosent som er villige til å ta på seg en slik oppgave. Vi har spurt de arbeidstakerne som svarte at det ikke var aktuelt å ta på seg et tillitsverv, om årsakene til dette. Tillitsverv kan kreve betydelig innsats og engasjement, og både i 2023 og i 2024 er det flest som oppgir dette som årsak. Her er det også en økning i andelen fra 44 prosent i 2023 til 48 prosent i 2024. Flere oppgir også at det er for mye ansvar med et verv, 30 prosent svarer dette i 2024. Det er noen færre som i 2024 (29 prosent) svarer at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid, enn i 2023 (34 prosent). Både i 2023 og i 2024 er det 10 prosent som oppgir for mye konflikt om årsak. Det er få som svarer at de ikke får permisjon, at arbeidsgiver er negativ, eller at fagforeningsarbeid vil være negativt for fremtidig karriere. Fagforeningsarbeid er viktig, og for å få engasjerte og motiverte tillitsvalgte er det sentralt å følge opp årsakene knyttet til tid og ansvar, som oppgis som grunner til at mange vegrer seg for å ta på seg verv.

Barometerverdi 2 Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Barometerverdi 2 Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse 2014–2024. 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
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	60 %	62 %	57 %	56 %	67 %	61 %	63 %	66 %	67 %	61 %	62 %
2.2 Tariffavtaledekning	70 %	70 %	67 %	68 %	66 %	67 %	67 %	66 %	67 %	64 %	64 %
2.3 Ønsker ikke prestasjonsbaserte lønnstillegg** *	59 %	60 %	57 %	57 %	59 %	59 %	60 %	59 %	59 %	56 %	52 %
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger*	59 %	57 %	56 %	54 %	58 %	58 %	60 %	58 %	60 %	58 %	61 %
2.5 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger	63 %	61 %	62 %	63 %	65 %	65 %	68 %	65 %	67 %	65 %	65 %
2.6 Oppslutning om åpenhet om lønn	87 %	87 %	87 %	86 %	86 %	86 %	85 %	86 %	84 %	85 %	84 %
2.7 Oppslutning om små inntektsforskjeller	92 %	91 %	92 %	94 %	95 %	95 %	94 %	95 %	94 %	93 %	93 %

*Signifikant endring fra 2023 til 2024. **Endring i spørsmålsformulering fra 2024.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

- Oppslutningen om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger har økt fra 2023 til 2024.
- Det er lavest oppslutning om kollektive lønnsforhandlinger for dem med kort utdanning og høy inntekt.
- Det er nedgang i andelen som ønsker åpenhet om lønn for dem med lang utdanning og høy inntekt fra 90 prosent i 2023 til 82 prosent i 2024.
- Det er stor oppslutning om små inntektsforskjeller i alle grupper.

Området «kollektiv lønnsdannelse» måler oppslutningen om måten vi forhandler lønn på i Norge, og er målt i perioden 2014 til 2024. Her har vi spurt om ansatte er dekket av tariffavtale, om folks holdninger til lønn, forhandling av lønn, lønnsutvikling og inntektsforskjeller samt om fagforeningers rolle når det gjelder den enkeltes lønn. Det kan se ut som noen flere ønsker seg mer prestasjonsbaserte lønnstillegg. Andelen som ikke ønsker seg dette, ble redusert fra 59 prosent i 2014 til 52 prosent i 2024, dette kan imidlertid skyldes en endring i svaralternativene. Samtidig ser det ut til at oppslutningen om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger øker. I 2024 var 61 prosent positive til dette sammenlignet med 58 prosent i 2023. Over tid ser vi en stabilitet i andelen som ønsker koordinerte kollektive lønnsforhandlinger på rundt 60 prosent.

Oppslutningen om et arbeidsliv med små inntektsforskjeller er høy og har siden 2014 vært på over 90 prosent. I 2024 støtter 93 prosent at det bør være små inntektsforskjeller. Andelen som er positive til åpenhet om lønn, er stor og har ligget på over 80 prosent og nærmere 90 prosent i alle årene siden 2014. I 2024 er 84 prosent positive til åpenhet om lønn.

Organisering og lønnsforhandlinger

Både i Norge og ellers i Norden er arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i offentlig sektor nær 100 prosent. Analyser utført av Fafo viser at organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har økt over tid, fra om lag 50 prosent på 1980-tallet til i overkant av 74 prosent i 2022.⁵ Samlet gir dette en organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden på om lag 80 prosent. Organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Norge er på om lag 50 prosent og har endret seg lite i senere år.

Arbeidslivsbarometeret måler organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden ved å spørre ledere med personalansvar om virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Tallene fra arbeidslivsbarometeret er noe lavere enn Fafo sine, og i 2024 svarte 62 prosent av ledere med personalansvar at deres virksomhet er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon.

En tariffavtale er en avtale som regulerer lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtaler inngås mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og er bindende for partene og deres medlemmer i avtaleperioden. Arbeidsgivere kan være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon uten å ha tariffavtale. Vanligvis antar man at alle ansatte i offentlig sektor omfattes av tariffavtaler.

I arbeidslivsbarometeret spør vi arbeidstakerne om de vet om de har lønns- og arbeidsvilkår regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller om de kun er regulert gjennom private avtaler med arbeidsgiver. I 2024 svarte 64 prosent av arbeidstakere at de er helt eller delvis dekket av en tariffavtale. Dette er det samme som i 2023, men en nedgang fra 70 prosent i 2014.

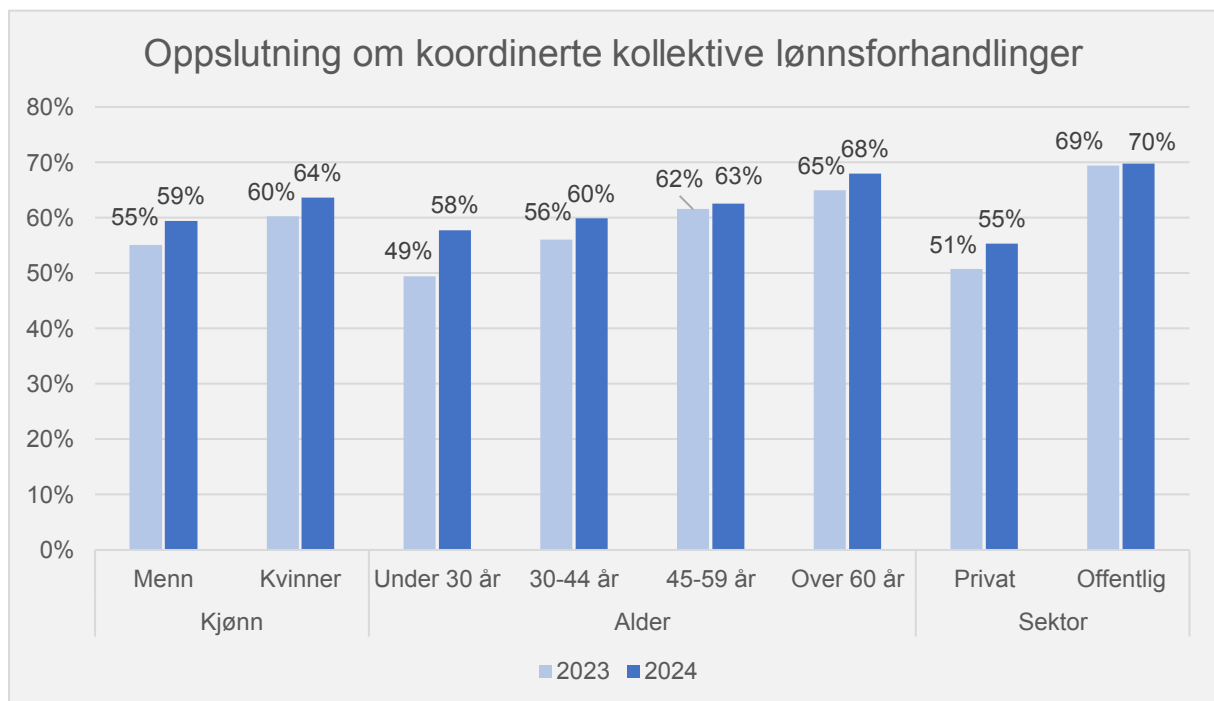
Koordinerte kollektive lønnsforhandlinger utgjør en sentral del av lønnsdannelsen i Norge. Lønnsoppgjøret i 2024 er et hovedoppgjør, og alle tariffavtaler er oppe til forhandling. I

⁵ Fafo-notat 2024:05 *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022*

arbeidslivsbarometeret måler vi oppslutningen om koordinerte lønnsforhandlinger med spørsmålet om hvilke parter man i hovedsak mener at lønnsforhandlinger bør foregå imellom (se vedlegg 1).

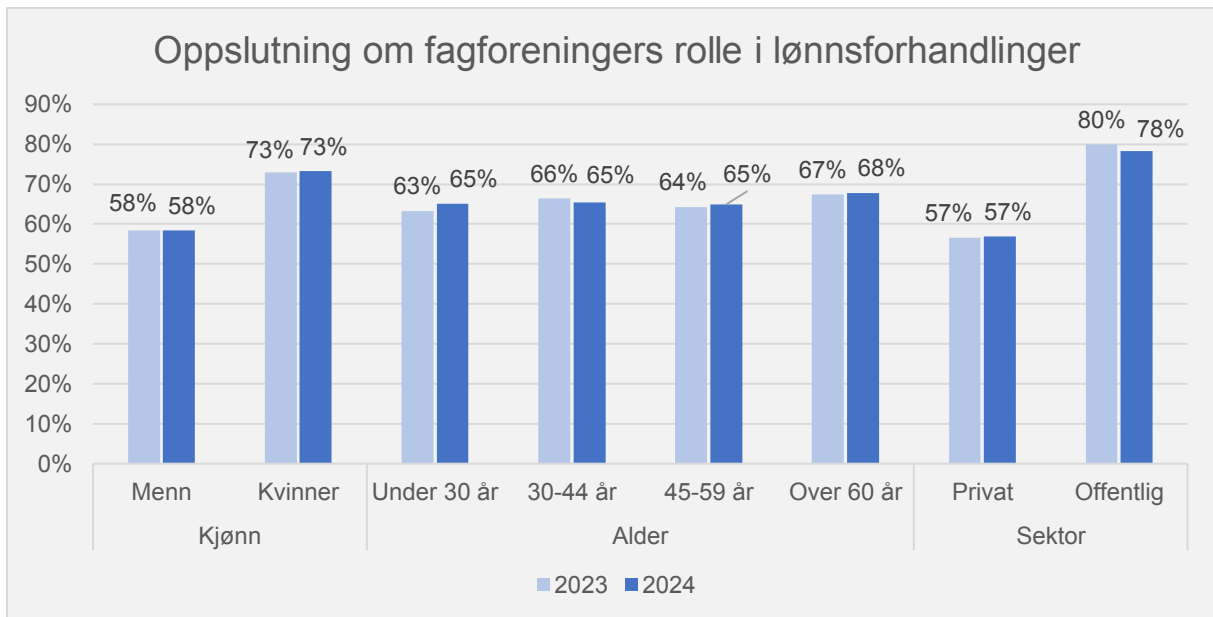
Stabil oppslutning

Resultatene viser at det har vært en stabil oppslutning på rundt 60 prosent for koordinerte lønnsforhandlinger i perioden 2014 til 2024. Oppslutningen er høyest (over 65 prosent) i bransjer som typisk hører hjemme i offentlig sektor, som barnehage og skole, forsvar, politi og rettsvesen, pleie og omsorg og helsetjenester. Også i bransjer som ofte er i privat sektor, som transport og samferdsel og olje og gass, har koordinerte lønnsforhandlinger over 60 prosent oppslutning. Oppslutningen er lavest i telekommunikasjon, hvor andelen ligger på 41 prosent. Når vi ser på de fire arbeidslivene, ser vi at oppslutningen om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger er lavest for dem med kort utdanning og høy inntekt (58 prosent) og høyest for dem med lang utdanning og lav inntekt.



Figur 20 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger. 2023 og 2024. Menn (n = 1519/1607), kvinner (n = 1432/1628), under 30 år (n = 331/354), 30-44 år (n = 808/859), 45-59 år (n = 1207/1372), over 60 år (n = 613/642), privat sektor (n = 1460/1556) og offentlig sektor (n = 1179/1195).

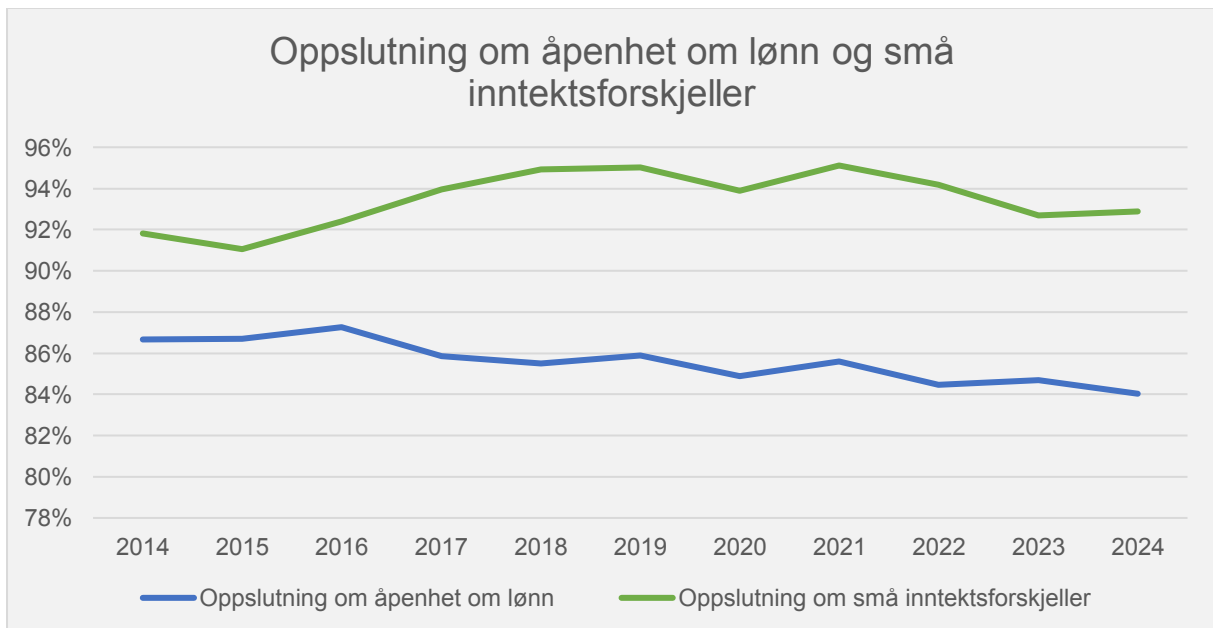
Vi ser en økning i oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger fra 58 prosent i 2023 til 61 prosent i 2024. Det er en økning både for kvinner og menn med 4 prosentpoeng til 59 prosent for menn og 64 prosent for kvinner. Det er også en økning i alle aldersgrupper, men sterkest for dem under 30 år, der øker oppslutningen om kollektive lønnsforhandlinger fra 49 prosent i 2023 til 58 prosent i 2024. I offentlig sektor er det en oppslutning på rundt 70 prosent både i 2023 og 2024, mens det er en økning fra 51 prosent til 55 prosent i privat sektor.



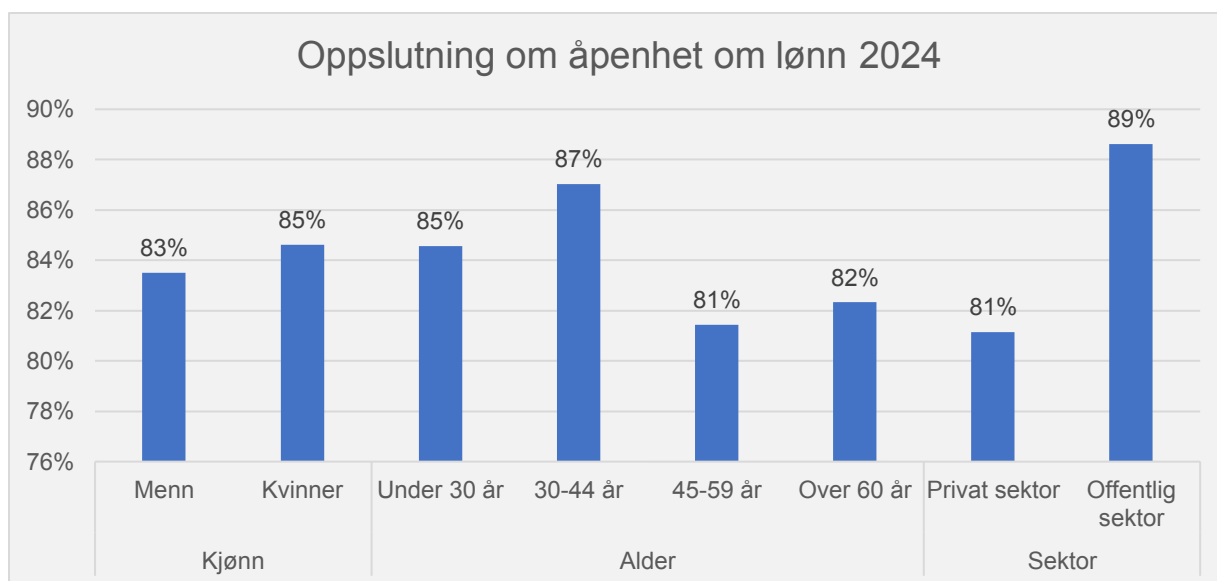
Figur 21 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger. 2023 og 2024. Menn (n = 1519/1607), kvinner (n = 1432/1628), under 30 år (n = 331/354), 30-44 år (n = 808/859), 45-59 år (n = 1207/1372), over 60 år (n = 613/642), privat sektor (n = 1460/1556) og offentlig sektor (n = 1179/1195).

65 prosent av dem som svarte i 2024, ønsker at fagforeningene skal ha en rolle i lønnsforhandlingene. Denne andelen har vært stabil i årene fra 2009. Oppslutningen er størst for dem med lav inntekt og enten kort utdanning (70 prosent) eller lang utdanning (75 prosent). Lavest andel er det for dem med kort utdanning og høy inntekt (57 prosent). Det er flere kvinner (73 prosent) enn menn (58 prosent) som synes at fagforeninger skal spille en rolle i lønnsforhandlingene, og oppslutningen om fagforeningens rolle er også høyere i offentlig sektor (78 prosent) enn i privat sektor (57 prosent).

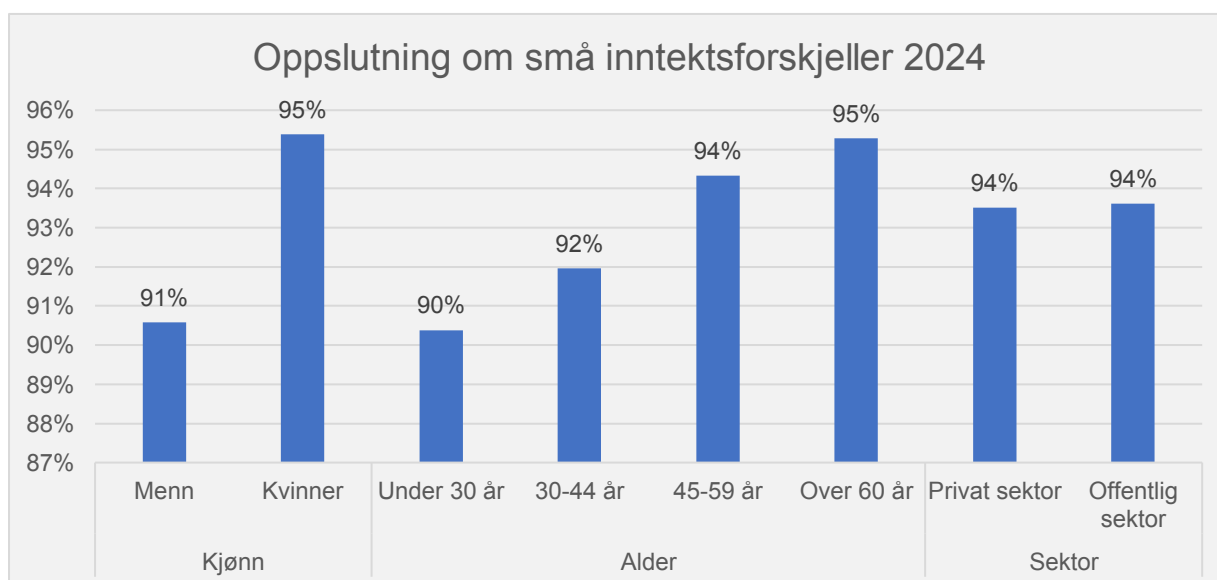
Inntektsforskjeller og åpenhet



Figur 22 Oppslutning om åpenhet om lønn (n = 3012-3765) og små inntektsforskjeller (n = 2726-3765). 2014-2024.



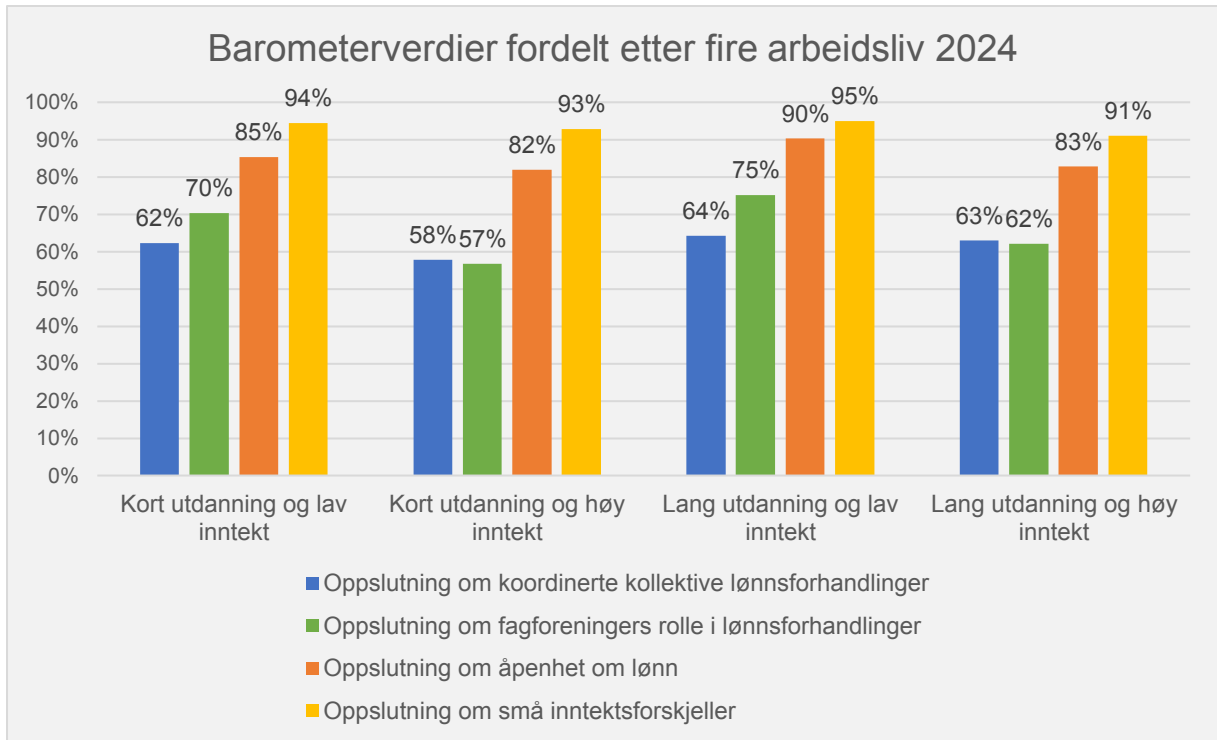
Figur 23 Oppslutning om åpenhet om lønn. 2024. Menn (n = 1596), kvinner (n = 1424), under 30 år (n = 330), 30–44 år (n = 854), 45–59 år (n = 1200), over 60 år (n = 636), privat sektor (n = 1443) og offentlig sektor (n = 1178).



Figur 24 Oppslutning om små inntektsforskjeller. 2024. Menn (n = 1495), kvinner (n = 1424), under 30 år (n = 294), 30–44 år (n = 787), 45–59 år (n = 1120), over 60 år (n = 603), privat sektor (n = 1344) og offentlig sektor (n = 1093).

Det er mange som ønsker åpenhet om lønn, men vi ser en liten nedgang i perioden fra 2009 til 2023. 84 prosent av dem som har svart i 2024, støtter åpenhet om lønn, mens for ti år siden var andelen 87 prosent. De i offentlig sektor (89 prosent) er noe mer positive til åpenhet om lønn enn de i privat sektor (81 prosent), 90 prosent av dem med lang utdanning og lav inntekt mener at det bør være åpenhet om lønn, for de andre gruppene er andelen mellom 82 prosent og 85 prosent. Det er små endringer fra 2023, men vi har registrert en signifikant nedgang i andelen som ønsker åpenhet om lønn for dem med lang utdanning og høy inntekt, fra 90 prosent i 2023 til 82 prosent i 2024.

Oppslutning om små inntektsforskjeller har vært over 90 prosent i hele tidsperioden vi ser på. Den er også over 90 prosent i alle gruppene av arbeidsliv som vi ser på.



Figur 25 Barometerverdier fordelt etter fire arbeidsliv. Kort utd. og lav inntekt (n = 689), kort utd. og høy inntekt (n = 535), lang utd. og lav inntekt (n = 528) og lang utd. og høy inntekt (n = 1138).

Barometerverdi 3 Trygghet og tilknytning

Barometerverdi 3 Trygghet og tilknytning til arbeidslivet 2009–2024. 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
3.1 Lav risiko for å bli uføretrygdet om 5 år*	89 %	87 %	87 %	87 %	89 %	89 %	90 %	89 %	89 %	89 %	88 %	89 %	88 %	87 %	82 %	79 %
3.2 Lav risiko for arbeidsledighet om 5 år*	85 %	88 %	90 %	90 %	90 %	89 %	87 %	83 %	84 %	86 %	86 %	83 %	85 %	85 %	85 %	81 %
3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år*	84 %	84 %	87 %	87 %	86 %	87 %	87 %	86 %	86 %	86 %	86 %	84 %	83 %	83 %	82 %	79 %
3.4 Lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	69 %	69 %	68 %	67 %	70 %	72 %	74 %	72 %	69 %	69 %	68 %	70 %	67 %	63 %	62 %	61 %
3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben*	60 %	63 %	67 %	67 %	65 %	62 %	61 %	57 %	58 %	58 %	59 %	55 %	61 %	65 %	63 %	61 %
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 %
3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning	63 %	65 %	66 %	68 %	66 %	62 %	59 %	59 %	59 %	61 %	61 %	60 %	67 %	68 %	67 %	67 %
3.8 Andel fast ansatte, 20–66 år, AKU (1 år forsinket)	92 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	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 %
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 %

*Signifikant endring fra 2023 til 2024.

3. Trygghet og tilknytning

- Færre opplever lav risiko for uførhet, arbeidsledighet og utenforskap, og de føler seg utsatt av andre grunner i 2024 enn de gjorde i 2023. Vi ser med andre ord en økt bekymring for å stå på utsiden av arbeidslivet.
- Arbeidstakere blir stadig mer bekymret for helse. De siste fem årene har det vært en nedgang i andelen som oppgir at de har lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet.
- Flere er bekymret for å miste jobben enn i 2023.
- Flere ønsker endringer i arbeidssituasjonen i år enn i 2023 og 2022.

Barometerområdet trygghet og tilknytning i arbeidslivet handler om arbeidstakernes faktiske og opplevde posisjon på arbeidsmarkedet. Hvor bekymret man er for å miste nåværende jobb eller falle utenfor arbeidslivet er mål som sier noe om hvor trygg man føler seg som arbeidstaker. Trygghet henger ofte sammen med arbeidsmarkedstilknytning. Når det gjelder tilknytning, er sysselsettingsgrad, arbeidsledighet og andel fast ansatte sentrale mål.

Fra 2009 og frem til i dag har utviklingen i de fleste barometerverdiene på dette området vært preget av stabilitet. Det er likevel noen utviklingstrekk som det er verdt å kommentere. Gjennom måleperioden finner vi en nedgang i andelen arbeidstakere som rapporterer lav risiko for nedsatt arbeidsevne på grunn av dårligere helsetilstand. Det vil si at de melder om høyere risiko for nedsatt arbeidsevne på grunn av dårligere helse. Denne endringen har særlig vært fremtredende etter 2020, og det er derfor nærliggende å se den i sammenheng med senvirkninger av korona. NAV finner en jevn økning i sykefraværet gjennom hele perioden fra 2019 til 2023. NAV rapporterer at det er tre hovedårsaker til at sykefraværet er såpass høyt flere år etter pandemien: psykiske lidelser, luftveislidelser og trøtthet/slapphet. De sistnevnte kan være symptomer på diagnosen ved «long covid»⁶. Om man sliter med slike plager, er det naturlig å tenke at plagene på sikt vil kunne medføre nedsatt arbeidskapasitet.

En mer oppløftende utvikling er at andelen som ikke frykter en dårligere arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning, har økt siden 2020. Barometerverdien lå rundt 60 prosent fra 2014 til 2020, men er nå oppe på nærmere 70 igjen, som i perioden fra 2010 til 2013. Tilsvarende utvikling finner vi for andelen som er lite bekymret for å miste jobben, og andelen som mener det vil være enkelt å finne en ny jobb. Begge barometerverdiene nådde et bunnivå rundt 2016/2017 etter flere års nedgang, men økte igjen etter dette. Andelen som er lite bekymret for å miste jobben har imidlertid gått noe ned igjen de siste to årene.

Fra 2023 til 2024 finner vi signifikante endringer for fire av barometerverdiene. Andelene som rapporterer om lav risiko for å bli uføretrygdet, arbeidsledig og bli stående utenfor arbeidslivet av andre grunner har sunket med 3 til 4 prosentpoeng fra i fjor. I tillegg finner vi en signifikant nedgang i andelen som er lite bekymret for å miste jobben. Oppsummert finner vi altså at flere opplever en viss risiko for å bli stående utenfor arbeidslivet i fremtiden, og at de er blitt mer bekymret for å miste sin nåværende jobb. Det at flere opplever en viss risiko for arbeidsledighet i fremtiden, passer med den faktiske økningen i arbeidsledighet vi finner i AKU fra 2022 (3,2 prosent) til 2023 (3,4 prosent)⁷. Når det gjelder uføretrygdede har andelen, ifølge NAV sin

⁶ Nossen, Jon Petter og Lamija Delalic (2024). «Hvorfor er sykefraværet fortsatt høyt 3–4 år etter starten av pandemien?». Arbeid og velferd, 2/2024.

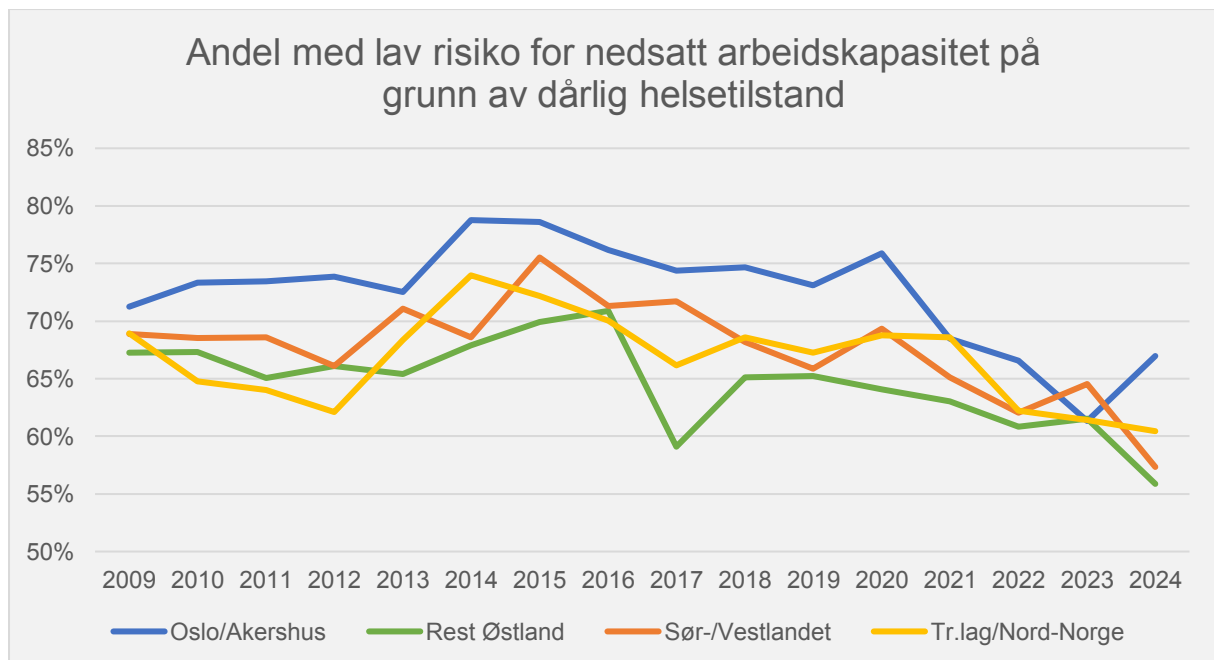
⁷ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/flere-unge-arbeidsledige-i-2023>

statistikk, gått ned med 0,1 prosentpoeng i den samme perioden.⁸ Om det at arbeidstakere sjeldnere opplever lav risiko for uførhet får utslag i statistikken de neste fem årene, gjenstår å se.

Videre i dette kapitlet ser vi først på hvordan utviklingen i bekymring for egen helse varierer på tvers av landsdeler. Deretter ser vi nærmere på hvordan risiko for utenforskap varierer med tidligere arbeidsledighetserfaring og opplevd økonomisk situasjon. Til slutt ser vi på arbeidstakernes vurderinger rundt endringer i egen arbeidssituasjon. Er det slik at mobiliteten i arbeidslivet har økt de senere årene?

Økende bekymring for egen helsetilstand

Det er en økende bekymring for nedsatt arbeidskapasitet som følge av helsen. Etter 2020 finner vi en nedadgående trend i andelen som rapporterer om lav risiko for nedsatt arbeidskapasitet på grunn av dårlig helsetilstand i alle deler av landet. En nedadgående trend her betyr altså at stadig færre føler seg trygge på god helse og arbeidskapasitet fremover. Den nedadgående trenden begynte på forskjellige tidspunkter i ulike deler av landet. For Trøndelag og Nord-Norge startet den i 2014, på Sør- og Vestlandet i 2015, på resten av Østlandet i 2018 og i Oslo og Akershus i 2020.



Figur 26 Andel med lav risiko for nedsatt arbeidskapasitet på grunn av helsetilstand. 2009–2024. Oslo/Akershus (n = 220–1101), rest Østlandet (n = 250–1012), Sør-/Vestlandet (n = 291–1408) og Tr.lag/Nord-Norge (n = 182–860).

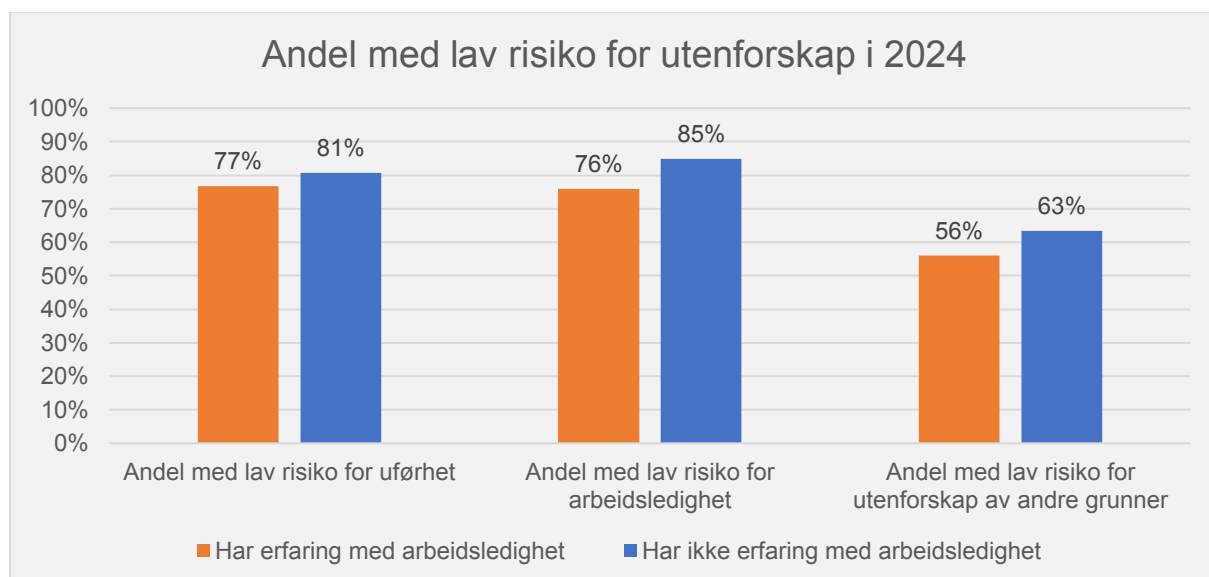
Mellom 2009 og 2020 var Oslo og Akershus den delen av landet hvor arbeidstakerne var minst bekymret for egen helse. I 2020 svarte 76 prosent av Oslo-arbeidstakerne at risikoen var lav for at dårligere helse ville føre til nedsatt arbeidskapasitet. Andelen nådde et bunnpunkt på 61 prosent i 2023. I de andre delene av landet har den nedadgående trenden vært svakere. I 2020 lå andelen med lav risiko for nedsatt arbeidskapasitet på grunn av dårlig helse på 64 prosent for resten av Østlandet og 69 prosent i Sør- og Vestlandet og Trøndelag og Nord-Norge. I 2024 lå andelen på 56 prosent for resten av Østlandet, 57 prosent på Sør- og Vestlandet og 60 prosent i Trøndelag og Nord-Norge. Oslo og Akershus skiller seg fra de andre delene av

⁸ <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/uforetrygd/statistikknotis-uforetrygd-utviklingen-per-mars-2023>

landet med en økning på 5 prosentpoeng fra 2023 til 2024. Om dette er starten på en positiv trend med mindre bekymring for egen helsetilstand i hovedstadsområdet, vil tiden vise.

De som har vært arbeidsledige rapporterer om høyere risiko for utenforskap

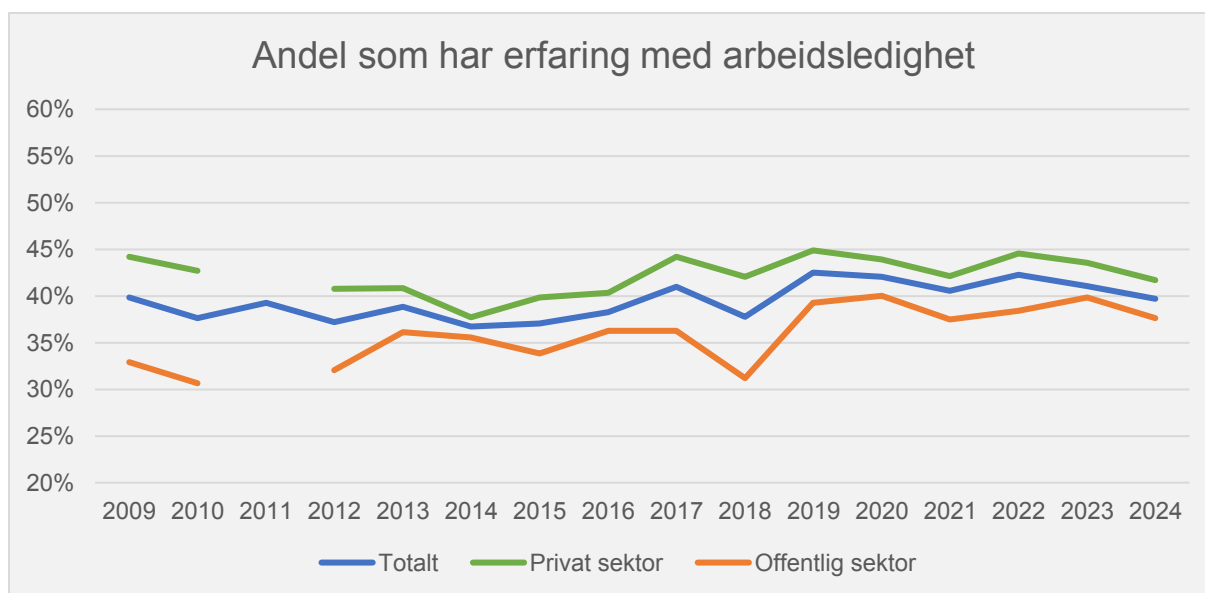
Tidligere erfaring med arbeidsledighet kan påvirke hvor bekymret du er for å havne utenfor arbeidslivet. Figur 27 viser andelen som oppgir at de har lav risiko for uførhet, arbeidsledighet og utenforskap av andre grunner fordelt etter erfaring med arbeidsledighet.



Figur 27 Andel med lav risiko for uførhet, arbeidsledighet og utenforskap av andre grunner fordelt etter erfaring med arbeidsledighet. 2024. Har erfaring med arbeidsledighet (n = 1072–1099) og har ikke erfaring med arbeidsledighet (n = 1716–1776).

Barometeret viser at de som tidligere har vært arbeidsledige, opplever høyere risiko for uførhet, arbeidsledighet og andre former for utenforskap. Den største forskjellen finner vi når det gjelder risikoen for arbeidsledighet. Blant dem som tidligere har vært arbeidsledige, opplever 76 prosent lav risiko, mens andelen er 85 prosent blant dem som aldri har vært arbeidsledige. At man sjeldnere er bekymret for arbeidsledighet når man aldri har opplevd det, kan knyttes til hvilken posisjon man har i arbeidsmarkedet. Om man har fast jobb i en bransje som er relativt skjermet for svingninger i markedet, vil sannsynligheten for arbeidsledighet ha vært mindre i fortiden og være mindre i fremtiden. For eksempel er det i 2024 færre fast ansatte som har opplevd arbeidsledighet enn midlertidig ansatte (henholdsvis 39 og 56 prosent), og andelen er litt større i privat sektor enn i offentlig sektor (se figur 28).

Nå som vi har stadfestet en sammenheng mellom tidligere erfaring med arbeidsledighet og oppfatning av risiko for arbeidsledighet, uførhet og utenforskap, er det interessant å undersøke om andelen som har opplevd arbeidsledighet har økt over tid. En økning i andelen arbeidsledige kan være en forklaring på hvorfor færre opplever lav risiko for utenforskap nå enn tidligere. Figur 28 viser utviklingen over tid i andelen som har oppgitt erfaring med arbeidsledighet totalt og fordelt på sektor.



Figur 28 Har du noen gang opplevd å være arbeidsledig? Andel som svarer ja. 2009–2024. Totalt (n = 1001–4052), privat sektor (n = 574–2590) og offentlig sektor (n = 427–2106).

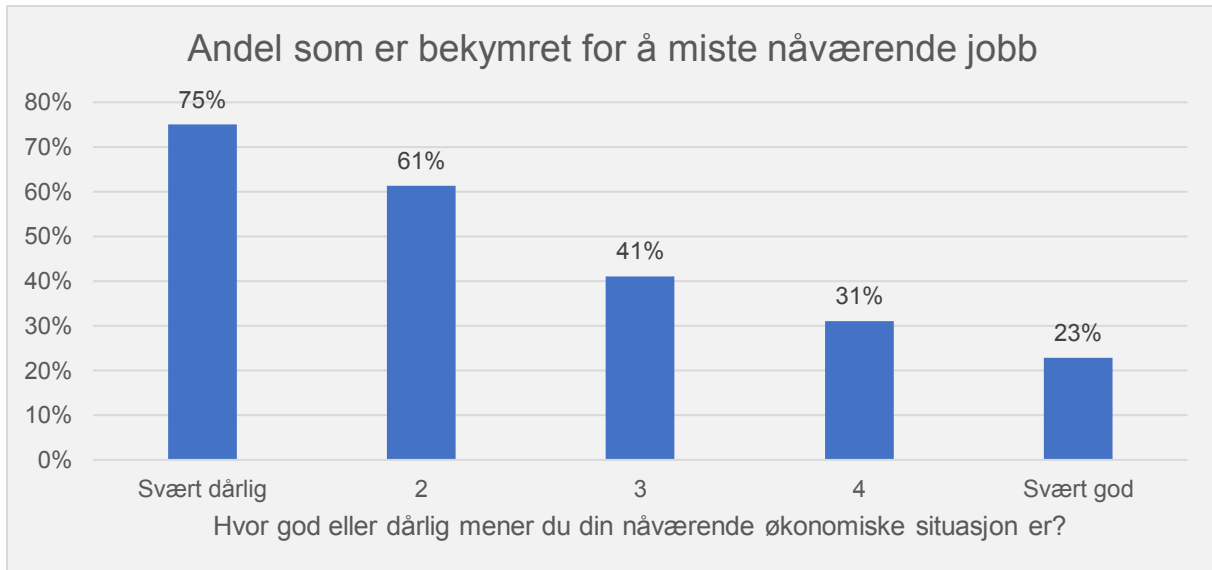
Ser man alle arbeidstakere under ett, har andelen med arbeidsledighetserfaring ligget relativt stabilt i hele måleperioden. Dette samsvarer med andelen ikke arbeidsledige hentet fra AKU, som har ligget på over 95 prosent (se barometerverdi 3 i starten av kapittelet). Når vi ser på utviklingen delt på offentlig og privat sektor, finner vi at forskjellen mellom sektorene har blitt mindre over tid. I 2009 svarte 33 prosent av ansatte i offentlig sektor at de hadde opplevd arbeidsledighet, mens andelen blant ansatte i privat sektor var 44 prosent. I 2024 var andelen henholdsvis 38 og 42 prosent, noe som betyr at forskjellen er redusert med 7 prosentpoeng. Tradisjonelt har ofte jobbene i offentlig sektor blitt ansett som tryggere og mer forutsigbare. Selv om andelen med erfaring som arbeidsledig fortsatt er signifikant høyere i privat sektor enn i offentlig sektor i 2024, er det likevel verdt å spørre seg om utviklingen er et tegn på at skillet mellom sektorene begynner å viskes ut.

For å oppsummere finner vi altså ingen økning over tid i andelen som oppgir erfaring med arbeidsledighet. Dette betyr at man må se etter andre utviklingstrekk i samfunnet som kan forklare den økte bekymringen for utenforskap. Vi kommer imidlertid ikke til å se mer på dette i årets rapport, men går i stedet over til å se på sammenheng mellom økonomisk situasjon og frykt for å miste jobben.

Arbeidstakere med dårlig økonomi er mer bekymret for å miste jobben

Andelen arbeidstakere som oppgir at de er lite bekymret for å miste jobben, har sunket fra 2023 til 2024. Litt forenklet kan vi si at det nå er flere som er bekymret for å miste jobben. En mulig forklaring er dyrtiden som har preget Norge i den samme perioden.⁹ Spørsmålet om opplevd økonomisk situasjon er nytt av året, og vi kan derfor ikke undersøke om flere arbeidstakere faktisk opplever at økonomien er blitt dårligere. Det vi imidlertid kan undersøke, er sammenhengen mellom økonomisk situasjon og bekymring for å miste jobben. Figur 29 viser andelen som er bekymret for å miste sin nåværende jobb, fordelt etter opplevelse av egen økonomisk situasjon.

⁹ Poppe, C. & Kempson, E. (2023). *Dyrtid 4: Det er ikke over ennå. Husholdenes økonomiske trygghet i august 2023* (SIFO-rapport 11-2023). SIFO. [Dyrtid 4 - Det er ikke over ennå. Husholdenes økonomiske trygghet i august 2023 \(oslomet.no\)](https://www.oslomet.no/dyrtid-4-det-er-ikke-over-enna-husholdenes-ekonomiske-trygghet-i-august-2023)



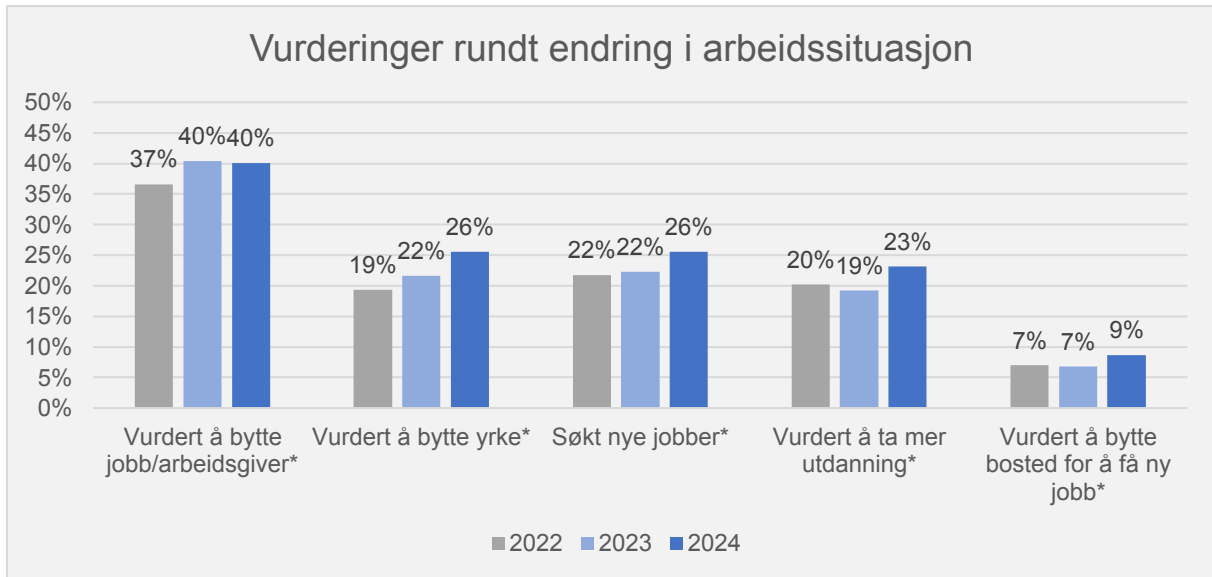
Figur 29 Andel som er bekymret for å miste nåværende jobb fordelt etter opplevd økonomisk situasjon. 2024. Svært dårlig (n = 69), 2 (n = 290), 3 (n = 1102), 4 (n = 1017) og svært god (n = 433).

Figuren viser en tydelig sammenheng mellom opplevd økonomisk situasjon og bekymring for å miste jobben. Jo dårligere den økonomiske situasjonen er, jo flere er det som er bekymret for å miste jobben. For eksempel ser vi at 75 prosent av arbeidstakerne som opplever egen økonomiske situasjon som svært dårlig, er bekymret for å miste jobben, mot bare 23 prosent blant dem som opplever egen økonomiske situasjon som svært god. Om man har dårlig økonomi, vil det å miste jobben sannsynligvis få større konsekvenser enn om man har god økonomi og oppsparte midler. Det å vite dette kan gjøre at man blir mer bekymret for å miste jobben.

Et annet viktig poeng er at både økonomisk situasjon og bekymring for å miste jobben kan henge sammen med andre trekk ved arbeidssituasjonen, for eksempel bransje og tilknytningsform. I en regresjonsanalyse kan vi teste effekten av én faktor av gangen mens man holder effekten av de andre faktorene konstant (kontrollerer for). Analysen vi gjorde på dette området viser at opplevelsen av god økonomi reduserer bekymringen for jobbtap selv når man kontrollerer for tilknytningsform og bransje. Når det gjelder tilknytningsform, er de midlertidig ansatte mer bekymret for å miste jobben enn de med fast stilling, uavhengig av økonomi og bransje. Vi finner de mest bekymrede arbeidstakerne innen bransjene forretningsmessige tjenester, media og PR og reiseliv, hotell, restaurant og servering.

Flere ønsker endringer i arbeidssituasjonen i 2024 enn i 2023

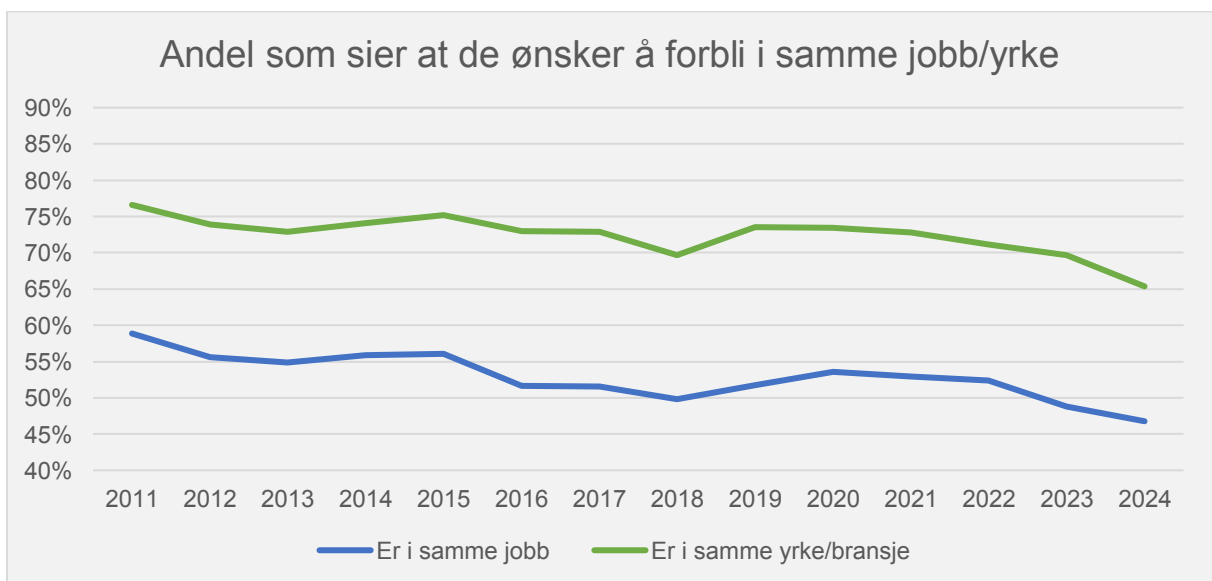
Bekymring for å miste jobben kan få arbeidstakere til å vurdere endringer i arbeidssituasjonen. I arbeidslivsbarometeret har vi siden 2022 spurt om hvilke vurderinger arbeidstakerne har gjort rundt forskjellige tiltak knyttet til endring i arbeidssituasjon. Figur 30 viser utviklingen i andelen som har svart bekreftende på at de har vurdert å bytte jobb, yrke, bosted, å ta mer utdanning eller å søke nye jobber i løpet av de siste tolv månedene. Det var her mulig å krysse av for at man hadde gjort flere av tingene.



Figur 30 Vurderinger rundt endring i arbeidssituasjon. 2022 (N = 4048), 2023 (N = 3131) og 2024 (N = 3021).

Andelen som har vurdert å bytte jobb økte fra 2022 til 2023, men har siden 2023 holdt seg på 40 prosent. Når det gjelder andelen som har vurdert å bytte yrke, finner vi en gradvis økning de siste tre årene. Andelen har det siste året økt fra 22 til 26 prosent. Vi finner en tilsvarende økning mellom 2023 og 2024 i andelen som svarer at de har søkt ny jobb. Flere arbeidstakere enn de to foregående årene har dessuten vurdert å ta mer utdanning. Andelen har økt fra ca. 20 til 23 prosent. Vi finner også at litt flere er villige til å flytte for å få seg ny jobb. Både i 2022 og 2023 lå andelen på 7 prosent, mens den i år har økt til 9 prosent. Oppsummert tyder tallene på at flere arbeidstakere ønsker å gjøre endringer i sin nåværende arbeidssituasjon enn tidligere. Alle endringene er mer utbredt blant arbeidstakere som er bekymret for å miste sin nåværende jobb (tall ikke vist).

Selv om disse spørsmålene bare er stilt de siste tre årene, har vi lengre tidsserier på to lignende spørsmål. I stedet for å spørre om hva arbeidstakerne har vurdert eller gjort de siste tolv månedene, spør vi her om hvor sannsynlig det er at de om fem år i) er i samme jobb og ii) er i samme yrke eller bransje. Figur 31 viser andelen som har svart «svært sannsynlig» eller «ganske sannsynlig» på disse to spørsmålene.



Figur 31 Andel svært eller ganske stor sannsynlighet for å være i samme jobb/yrke. N = 2745–4603.

Fra starten av målingene i 2011 og frem til i dag finner vi en jevn nedgang i andelen som ser det som sannsynlig at de vil være i samme jobb eller yrke/bransje. Grafene følger det samme utviklingsmønsteret i hele målingsperioden. Begge andelene nådde et bunnpunkt i 2024. Dette viser at resultatene fra den forrige figuren er del av en lengre trend. Det er færre arbeidstakere som ser for seg å stå i den samme jobben eller yrket i årene fremover, nå enn det var tidligere. Det er altså flere som ønsker seg endringer i sin nåværende arbeidssituasjon. Dette kan ses i sammenheng med en utvikling i arbeidslivet hvor det har blitt vanligere å skifte jobb oftere. Vi finner i tillegg at andelen som sier at de ønsker å forbli i samme jobb eller yrke/bransje, er størst blant dem som er lite bekymret for å miste jobben. Dette kan både skyldes at man i større grad ønsker å beholde en jobb som oppleves som trygg, og at disse arbeidstakerne sannsynligvis tilhører et tryggere og mer stabilt segment av arbeidsmarkedet.

Barometerverdi 4 Likestilt deltakelse i arbeidslivet og i hjemmet

Barometerverdi 4 Likestilt deltakelse 2009–2024. 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
4.1 Andel kvinner og menn som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt**	45 %	44 %	43 %	44 %	44 %	48 %	46 %	46 %	46 %	45 %	45 %	48 %	47 %	46 %	46 %	45 %
4.2 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner*	40 %	43 %	41 %	43 %	44 %	46 %	45 %	46 %	41 %	44 %	46 %	46 %	47 %	46 %	47 %	42 %
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 %
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 %
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 %
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 %

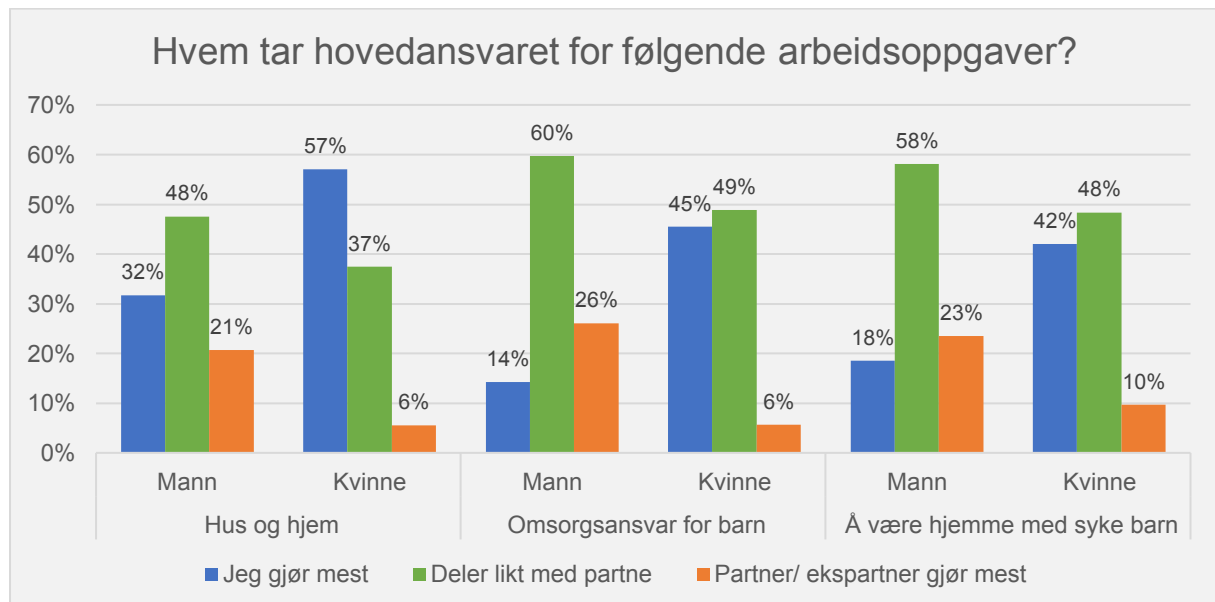
*Signifikant endring fra 2023 til 2024. **Spørsmålsformuleringen ble endret i 2022. ***2009 og 2010 mangler data. Satt lik verdien i 2011.

4. Likestilt deltakelse

- I 2024 er det et fall i andelen personer som svarer at de har like ansvarsfulle jobber.
- Gjennom barometerets 16 år har det vært en tendens mot bedre arbeidsdeling i hjemmet.
- Gjennom barometerets 16 år har det vært en tendens mot likere jobbstatus mellom kjønnene i parforhold.
- Kvinner har opplevd en økning i problemer med å kombinere familieliv med jobb.

Arbeidslivsbarometerets fjerde barometerområde er knyttet til likestilt deltakelse i arbeidslivet og arbeid i hjemmet. Vi fokuserer på lønnsforskjeller, statusforskjeller, valg av bransje og forskjeller i grad av heltid og deltid, som alle kan knyttes direkte til likestilt deltakelse i arbeidslivet. Likestilling i fordelingen av arbeidsoppgaver i hjemmet er også viktig for å forstå hvordan arbeidsoppgaver generelt fordeles mellom menn og kvinner. Funnene som trekkes frem, kommer i stor grad til å være overlappende med funn fra tidligere år, men ved å studere svarene fordelt på menn og kvinner, og fokusere på dem som er i parforhold, får vi frem noen nye, spennende mønstre.

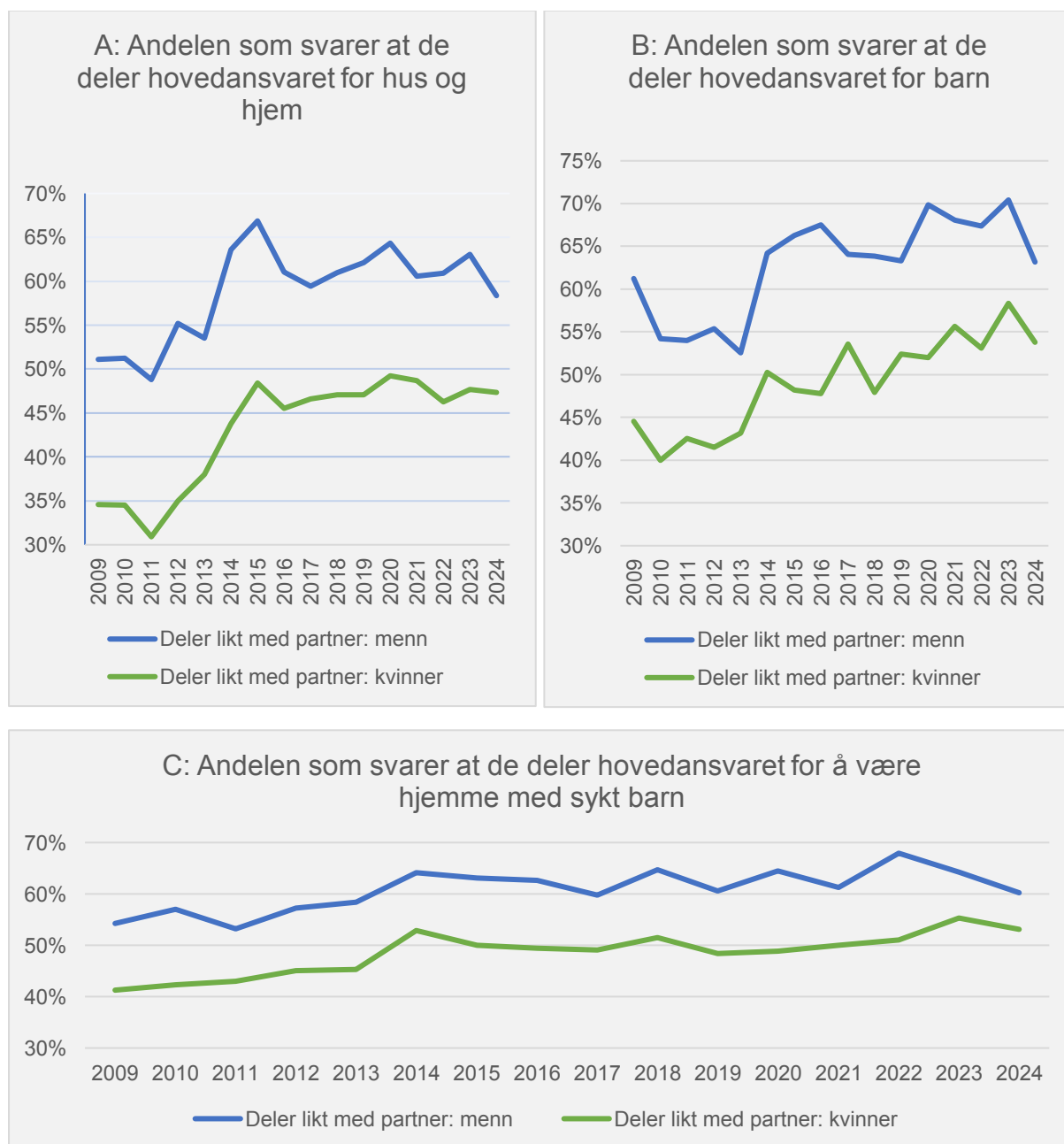
Likestilt ansvar for hjem og barn har økt over tid innad i parforhold



Figur 32 Delspørsmål for barometerverdi 4.1. År = 2024. Hus og hjem N = 2748, Omsorg for barn N = 1348, Å være hjemme med sykt barn N = 1099.

Svarene fra 2024 om hvem som tar hovedansvar på ulike områder i hjemmet, viser at 60 prosent av menn og 49 prosent av kvinner svarer at de deler ansvar for barn likt med partneren sin. Tilsvarende svarer 58 prosent av menn og 48 prosent av kvinner at de deler ansvaret likt når det kommer til hvem som er hjemme med syke barn. Det er med andre ord ganske vanlig å dele ansvaret for barn likt innad i forholdene og kvinner og menn er relativt enige om hvordan ansvaret fordeles i forholdet. I den tredje kategorien om hus og hjem er det utrolig sprikende svar når kvinner og menn blir spurt om hvem som tar hovedansvaret. 57 prosent av kvinnene svarer at de gjør mest, mens 48 prosent av menn svarer at de deler ansvaret likt med partneren sin. Denne

forskjellen kan skyldes at menn og/eller kvinner overvurderer sitt bidrag, eller at de fokuserer på ulike oppgaver i hjemmet¹⁰. Det er sannsynligvis en kombinasjon av disse faktorene.



Figur 33 Hovedansvar for hjem og barn. År 2009-2024. A: N = 575-2723, B: N = 576-2720, C: 576-2727.

Barometerverdi 4.1 er relativt flat over tid, noe som indikerer at lik deling av ansvar i hjemmet og for barna ikke har endret seg mye de 16 årene vi har tall for. Dette handler i noen grad om at kjønnene behandles samlet og i hvilken grad personene er i et forhold. I figur 33 viser vi de samme tallene som i barometeret, men vi har brutt det ned på kjønn og de tre indikatorene i indeksen. I tillegg tar vi bare med personer som vi oppfatter at befinner seg i et forhold når de svarer. Dette forandrer sammenhengene drastisk, og vi ser at det særlig for kvinner har skjedd en tydelig forbedring i arbeidsfordelingen innad i parforholdet. I 2009 var det bare 35 prosent av kvinner i forhold som rapporterte at de delte ansvar for hus og hjem likt med partneren sin. I 2024

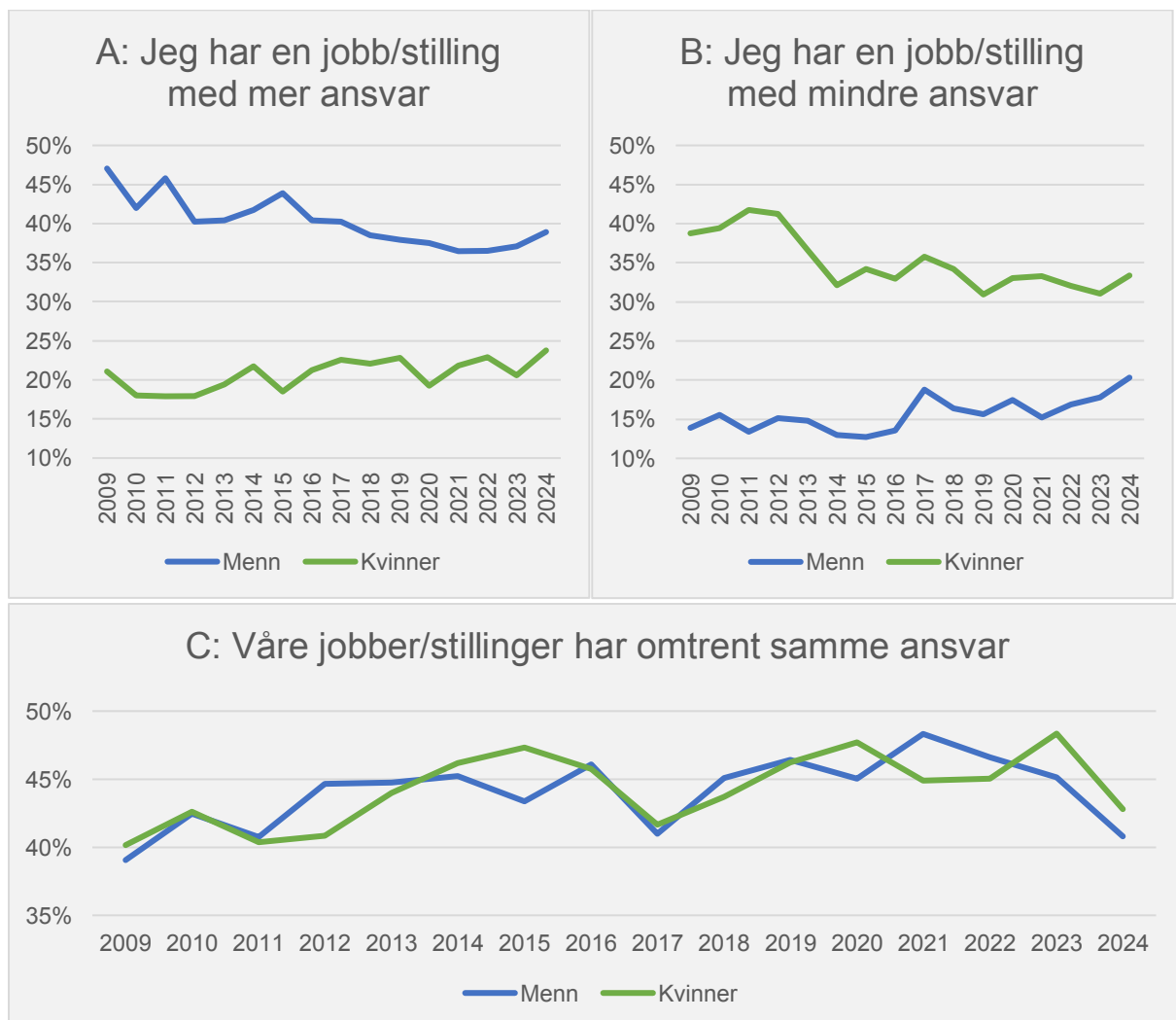
¹⁰ Kitterød, R. H. (2004). Hvem gjør mest hjemme? Hva sier mor og hva sier far? *Samfunnsspeilet*, 18, 39–48.

har dette tallet vokst til 47 prosent. En lignende økning finner vi for kvinner når det gjelder hovedansvar for barn. I 2009 var det 45 prosent som mente at denne oppgaven var likt fordelt innad i forholdet, i 2024 hadde dette økt til 54 prosent. En lignende trend finner vi også for menn, men endringene er mindre.

Likestilt jobbstatus har økt over tid

Frem til 2024 så vi en trend i retning av mer likestilt fordeling av stillinger med stort ansvar, men i år har denne trenden snudd noe (menn 41 prosent / kvinner 43 prosent). Dette kan skyldes statistisk tilfeldighet, men det er også mulig at samfunnet opplever en sterkere polarisering mellom ulike typer jobber eller en holdningsendring innad i parforhold.

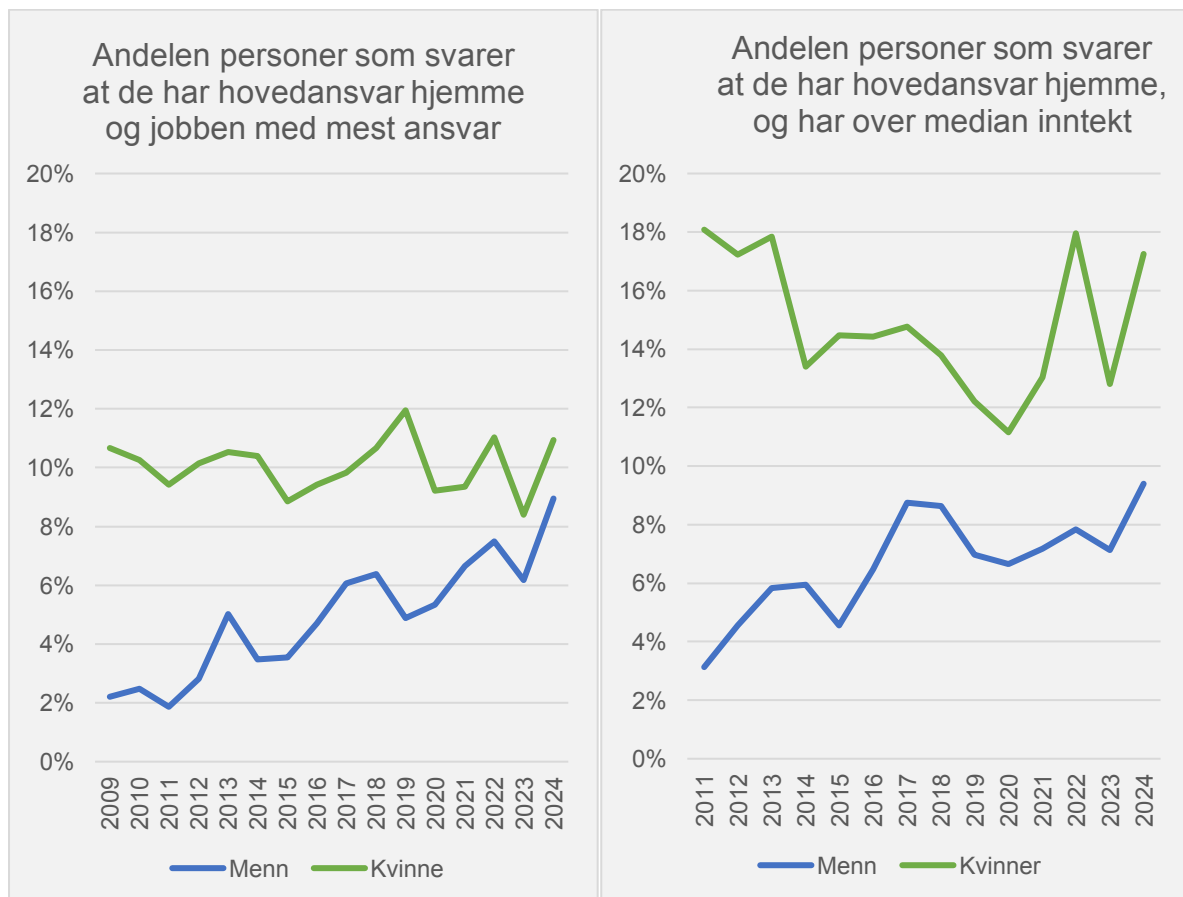
Paradoksalt nok, til tross for at likestilling med hensyn til jobbinsvar innad i parforhold ser ut til å synke noe, fortsetter kvinner å øke sin andel av forhold der de rapporterer at deres jobb har mest ansvar (24 prosent i 2024). Dette reflekteres også i menns svar, som i økende grad rapporterer at partneren har mer ansvar i jobben sin (20 prosent). Dette er også en form for likestilling som bør fremheves. Likestilling innad i parforhold og likestilling på samfunnsnivå kan på grunn av hvordan statistikken genereres, vise noe motstridende tendenser.



Figur 34 Hvem som har jobben med mest ansvar i forholdet. År 2009-2024. N = 768-3501.

Flest kvinner tar både hovedansvaret hjemme og i arbeidslivet

Likestilling handler i stor grad om fordelingen av arbeidsoppgaver og muligheter i samfunnet. I barometeret legger vi også sterk vekt på fordelingen innad i forhold. En interessant måte å få frem forskjeller i arbeidsdelingen innad i forhold over tid på, er å se på individer som rapporterer at de både har mest ansvar hjemme og har jobben med mest ansvar. Denne gruppen besto i 2009 nesten utelukkende av kvinner (11 prosent), mens menn relativt sjelden følte de tok mest ansvar for både hjem og jobb (2 prosent). Over tid har stadig flere menn rapportert at de har hovedansvar hjemme og på jobb. I 2024 svarte hele 9 prosent av alle menn at de både tok hovedansvaret hjemme og på jobb. Det er bare 2 prosentpoeng forskjell fra størrelsen på denne gruppen for kvinner (11 prosent) i 2024. På samme måte ser det ut til at gruppen med menn som både har en godt betalt jobb og mest ansvar hjemme, har økt betydelig over tid fra 3 prosent i 2009 til 9 prosent i 2024. Ettersom denne gruppen er ganske stor for kvinner i 2024 (17 prosent), er det fortsatt langt igjen for menn, men trenden er at disse to gruppene blir likere i størrelse over tid. At menn med stort ansvar på jobben har sett en dreining mot at de også må ta et stort ansvar hjemme, kan tyde på at det er mindre aksept for tradisjonelle kjønnsroller. Denne endringen vises tydelig i dataene og har skjedd over en relativt kort tidsperiode på 15 år.



Figur 35 Personer som føler de har mest ansvar på jobb og mest ansvar hjemme i parforholdet. Jobben med mest ansvar: År = 2009-2024, N = 626-3445. Median inntekt: År = 2011-2024, N = 1697-3445.

I barometeret bruker vi en god del AKU-verdier, men forholdet kan også beskrives av beslektede variabler vi finner i barometeret. I tabell 1, kan man lett lese at kvinnene som er spurt i spørreundersøkelsene, har nærmet seg menn med hensyn til alle de relevante utfallene med unntak av ledende stilling. Her er det fortsatt lite endring, og kvinner har betydelig lavere andel som rapporterer å ha en slik stilling.

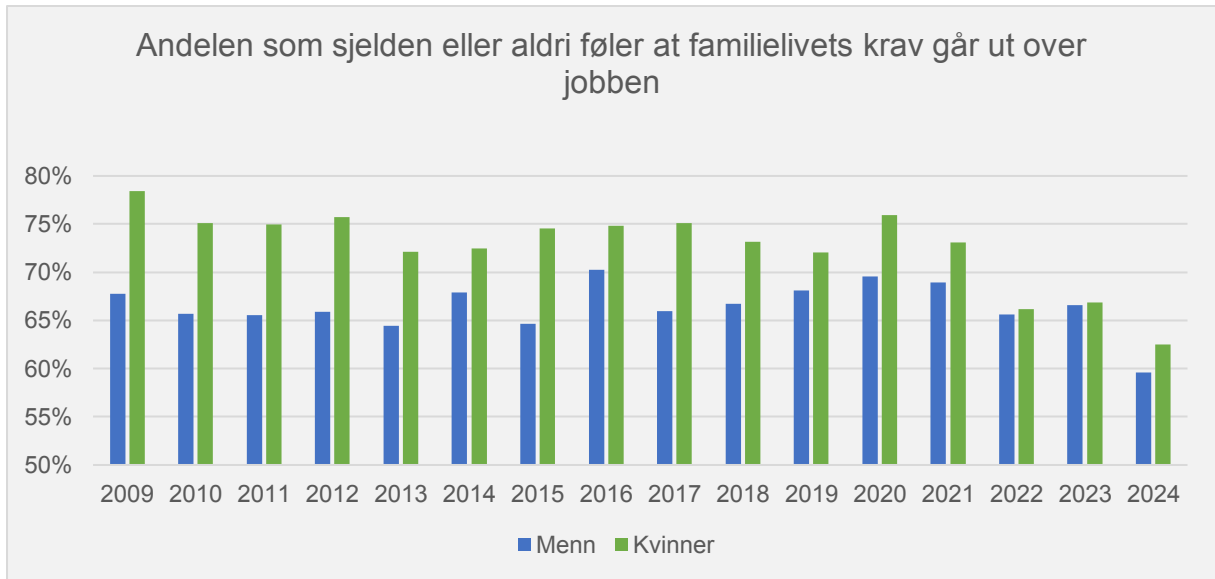
Tabell 1 Inntekt, ledelse og heltid for menn og kvinner. Ledende stilling: År 2010-2024, N = 2520-4261. Inntekt: År 2011-2024, N = 2375-4643. Heltid: År 2009-2024, N = 995-4704.

År	Ledende stilling	Inntekt over gjennomsnittet	Heltidsstilling	Ledende stilling	Inntekt over gjennomsnittet	Heltidsstilling
	Menn	Menn	Menn	Kvinner	Kvinner	Kvinner
2009	.	.	92 %	.	.	70 %
2010	33 %	.	91 %	19 %	.	61 %
2011	32 %	64 %	90 %	19 %	30 %	63 %
2012	28 %	64 %	89 %	18 %	32 %	59 %
2013	27 %	64 %	93 %	14 %	34 %	68 %
2014	32 %	59 %	92 %	18 %	31 %	75 %
2015	33 %	64 %	95 %	16 %	34 %	77 %
2016	30 %	61 %	93 %	16 %	35 %	79 %
2017	31 %	56 %	93 %	17 %	31 %	75 %
2018	29 %	62 %	93 %	17 %	33 %	74 %
2019	27 %	63 %	93 %	14 %	36 %	77 %
2020	33 %	64 %	93 %	17 %	32 %	76 %
2021	28 %	60 %	93 %	16 %	37 %	77 %
2022	28 %	59 %	93 %	16 %	38 %	77 %
2023	25 %	56 %	93 %	17 %	34 %	79 %
2024	31 %	63 %	91 %	17 %	38 %	80 %

Flere har problemer med å kombinere familieliv med jobben

Ettersom det har vært en så stor endring både i ansvar for familien og hvem som har mest ansvar i arbeidslivet, er det naturlig å spørre om dette fører til endringer i balansen mellom arbeid og familieliv.

Det er særlig to ting å legge merke til i figur 36. Det første er at kvinner generelt har funnet det lettere å kombinere familieliv med jobb enn menn har. Samtidig ser vi at denne forskjellen nesten har forsvunnet over tid. Det fører kanskje til likere premisser for deltakelse i arbeidslivet, samtidig fremgår det tydelig at jobb-familie-balanse samlet sett nå oppleves vanskeligere for begge kjønn. Samtidig er det klart fra grafen at også menn sliter med å kombinere familieliv og jobb, og at de har hatt en negativ utvikling. Kombinert med en forverret økonomisk situasjon for mange personer de siste årene er det klart at mange vil føle at de er i en vanskelig situasjon. For mange vil det ikke være en mulighet å ta seg ekstra tid til familien når økonomien krever at mange må jobbe lengre vakter og kanskje finne seg en jobb nummer to.



Figur 36 Familieliv og jobb. År 2009-2024. N = 768-3501.

Barometerverdi 5 Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerverdi 5 Arbeidsvilkår, stress og mestring 2009–2024. 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
5.a.1 Sjelden hardt fysisk arbeid*	62 %	62 %	61 %	61 %	60 %	63 %	66 %	63 %	61 %	65 %	62 %	62 %	65 %	63 %	63 %	59 %
5.a.2 Sjelden risikofyllt arbeid*	71 %	72 %	73 %	73 %	71 %	73 %	74 %	73 %	74 %	75 %	72 %	68 %	71 %	70 %	69 %	66 %
5.b.1 Tidspress noen ganger eller sjeldnere*	58 %	58 %	58 %	60 %	59 %	60 %	59 %	61 %	62 %	63 %	64 %	68 %	64 %	62 %	63 %	69 %
5.b.2 Utslitt etter jobb noen ganger eller sjeldnere	68 %	67 %	68 %	69 %	68 %	67 %	72 %	71 %	71 %	68 %	69 %	72 %	71 %	69 %	68 %	71 %
5.b.3 Stressende arbeid noen ganger eller sjeldnere*	69 %	69 %	70 %	71 %	69 %	69 %	71 %	73 %	71 %	74 %	70 %	73 %	71 %	70 %	69 %	73 %
5.b.4 God jobb-hjem-balanse*	63 %	63 %	61 %	63 %	64 %	65 %	65 %	68 %	65 %	65 %	64 %	70 %	69 %	64 %	64 %	57 %
5.c.1 Interessant jobb*	80 %	79 %	78 %	79 %	80 %	78 %	80 %	77 %	77 %	78 %	76 %	79 %	78 %	77 %	77 %	74 %
5.c.2 Kan jobbe selvstendig*	84 %	84 %	86 %	84 %	85 %	84 %	85 %	83 %	84 %	83 %	84 %	83 %	84 %	82 %	82 %	79 %
5.c.3 Høy mestring i arbeidet	86 %	84 %	85 %	82 %	84 %	87 %	87 %	84 %	84 %	85 %	83 %	84 %	82 %	81 %	81 %	80 %
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 %
5.c.5 Fornøyd i jobb						80 %	82 %	79 %	77 %	77 %	78 %	79 %	78 %	75 %	75 %	73 %

*Signifikant endring fra 2023 til 2024.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

- Færre er fornøyde med jobben sin i 2024.
- Bare 59 prosent av de under 30 sier at de er fornøyde med jobben sin, og dette ser ut til å være en nedadgående trend.
- Bare 64 prosent av de under 30 sier at de har en interessant jobb.
- Opplevelsen av tidspress på jobben har falt, spesielt blant de unge under 30 år.

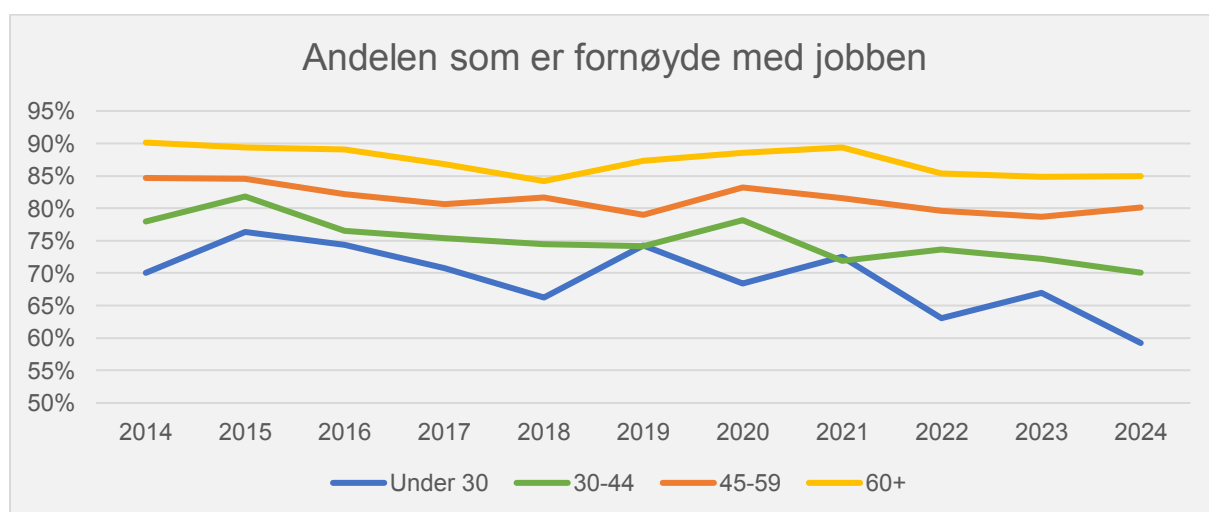
Arbeidslivsbarometerets femte barometerområde, som omfatter elleve barometerverdier knyttet til selvrapporterte sider ved arbeidsplassen og forhold til egen jobb, viser dramatiske endringer i 2024. Hele åtte verdier har nådd rekordlave nivåer eller tangert rekordlave nivåer, inkludert økning i fysisk arbeid, mer risikofylt arbeid, mindre fornøydhets i jobben og dårligere balanse mellom hjem og jobb.

Samtidig er det verdt å merke seg at noen negative trender fra 2023 har blitt reversert, med toppverdi for lavt tidspress og gode verdier for utslitthet på jobb og stressende arbeid. Disse motstridende resultatene gjør det utfordrende å tolke årets funn. Mens andre barometerområder har vist relativ stabilitet, er det betydelige endringer innen arbeidsvilkår, stress og mestring.

Det er viktig å huske at utvalget vårt er begrenset, og statistisk usikkerhet kan påvirke resultatene. Et spesielt utvalg kan føre til endringer i flere variabler samtidig, noe som gjør at det som fremstår som endringer over mange variabler, i stedet er endringer i utvalget. Det er allikevel grunn til å ta endringene seriøst og til å se på hva de potensielt kan bety for norsk arbeidsliv, og hvem som påvirkes mest av disse endringene.

Færre fornøyde i jobben sin

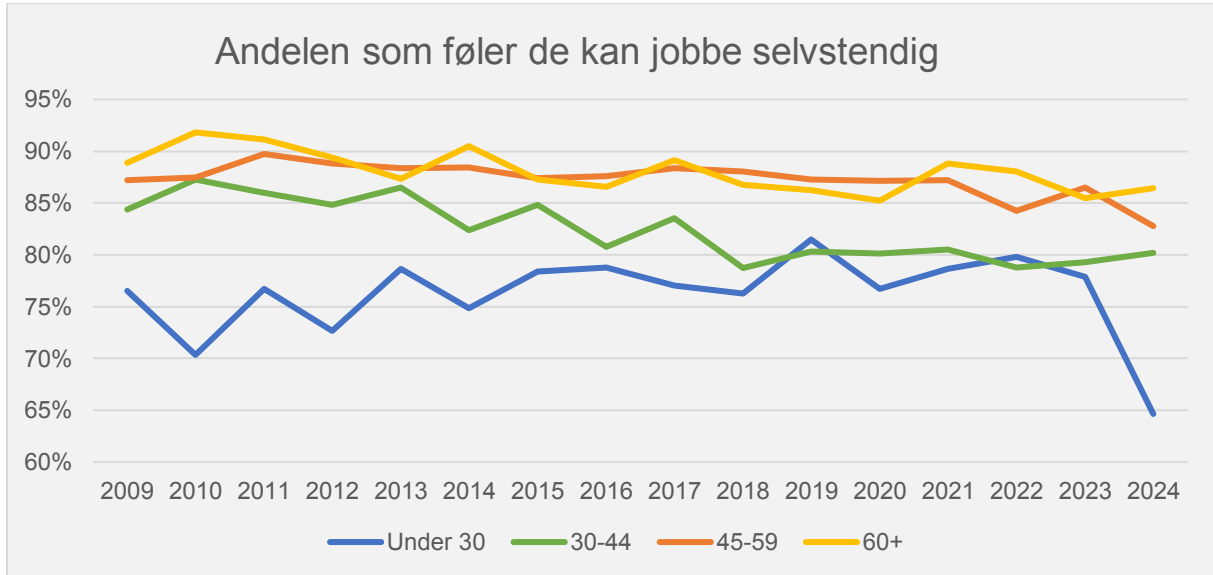
Den kanskje viktigste indikatoren for trivsel på jobb er hvorvidt man er fornøyd. Selv om det ikke har vært noen signifikant endring fra 2023, er andelen fornøyde arbeidstakere på et rekordlavt nivå på 73 prosent. En nærmere undersøkelse viser at unge arbeidstakere, spesielt de under 30 år, er minst fornøyde, med bare 59 prosent som sier de er fornøyde. Dette kan være en konsekvens av pandemien, enten gjennom tapt skolegang og sosial isolasjon eller på grunn av den nye økonomiske virkeligheten. Dette er også i tråd med en utvikling som er funnet i andre rapporter der unge arbeidstakere i mindre grad er fornøyde med jobben nå enn før (Ødegård & Andresen, 2022).



Figur 37 Fornøyd med jobben. År 2009-2024. N = 999-4728.

Færre føler de kan jobbe selvstendig

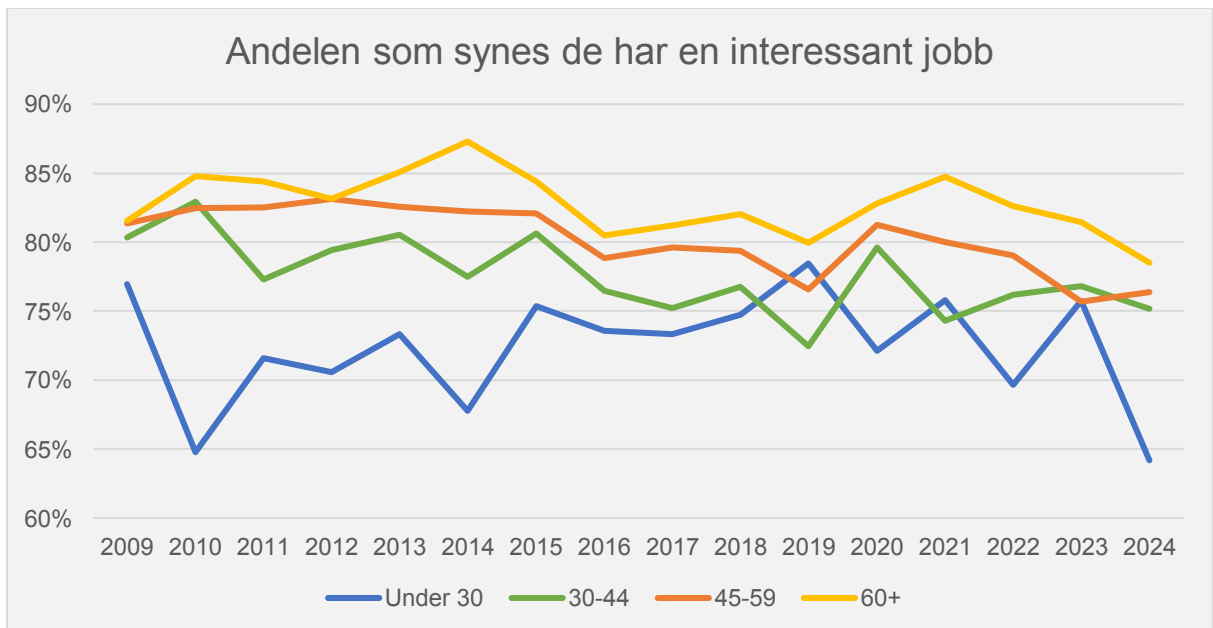
Andelen arbeidstakere som føler de kan jobbe selvstendig, har falt til en bunnverdi på 79 prosent i 2024. Igjen er det unge arbeidstakere som opplever den største nedgangen, fra 78 prosent i 2023 til 65 prosent i 2024. Denne endringen kan skyldes flere faktorer, som økt kontroll og overvåkning, endringer i arbeidsmarkedet, generasjonsforskjeller, økonomisk usikkerhet eller et dårlig psykososialt arbeidsmiljø.



Figur 38 Jobbe selvstendig. År 2009-2024. N = 997-4718.

Færre føler de har en interessant jobb

Andelen som synes at de har en interessant jobb, er også på et rekordlavt nivå med 74 prosent. Igjen er det de under 30 år som er mest misfornøyde og opplever den største forandringen med en nedgang fra 76 prosent i 2023 til 64 prosent i 2024. Dette kan henge sammen med den generelle misnøyen med jobben og manglende opplevelse av selvstendighet.

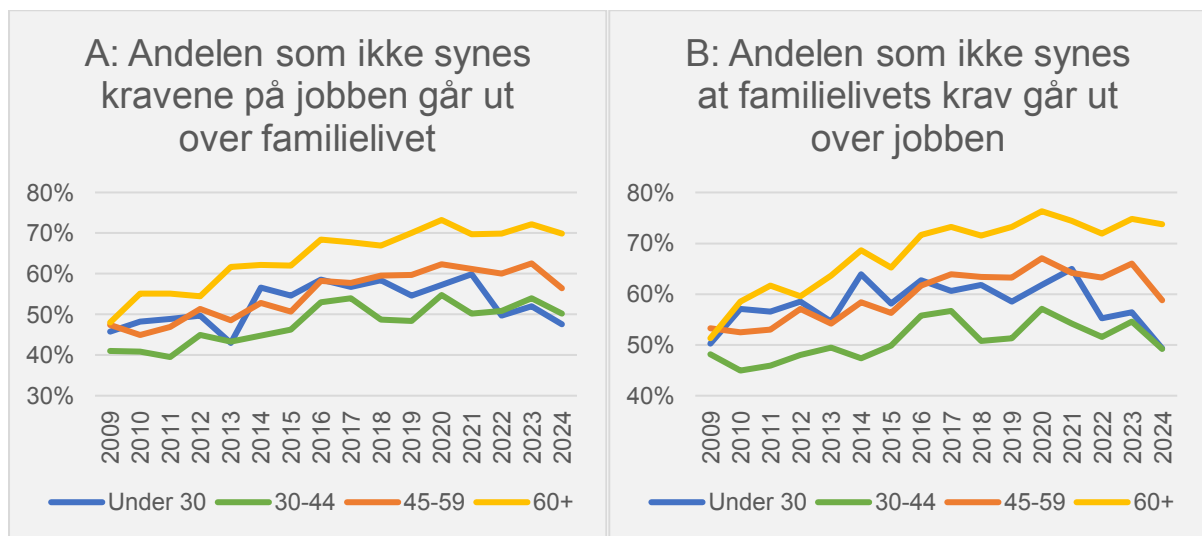


Figur 39 Interessant jobb. År 2009-2024. N = 998-4723.

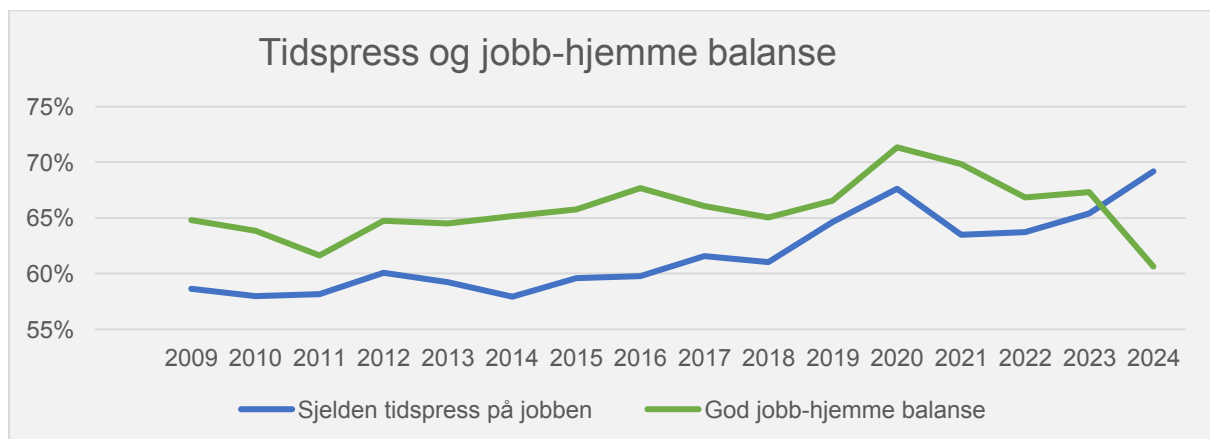
Færre føler de har en god balanse mellom jobb og familieliv

Andelen som føler en god balanse mellom hjem og jobb, har nådd en bunnverdi på 57 prosent i 2024, ned fra 64 prosent i 2023. Spesielt unge mennesker sliter med å kombinere jobb og familieliv. Eldre arbeidstakere, spesielt de over 60 år, rapporterer derimot om en bedre balanse.

Overraskende nok ser det ut til at tidspress på jobb ikke lenger er den viktigste faktoren som påvirker balansen mellom jobb og hjem. Dette tyder på at andre faktorer, som kanskje er relatert til endringer i arbeidslivet eller samfunnet generelt, spiller en større rolle. Hvis denne frakoblingen forsetter, vil det være spesielt viktig å finne ut hvilke nye utfordringer individer har med å balansere hjem og jobb. En mulighet er at forventningene til å stille opp i hjemmet har økt, og at selv om det gis god tid til å fullføre oppgaver innen ordinær arbeidstid, så har arbeidsoppgavene i hjemmet blitt flere og krever tid utover det som før ble regnet som privattid.



Figur 40 Jobb-hjem balanse. A: År 2009-2024, N = 973-4520. B: År 2009-2024, N = 969-4498.



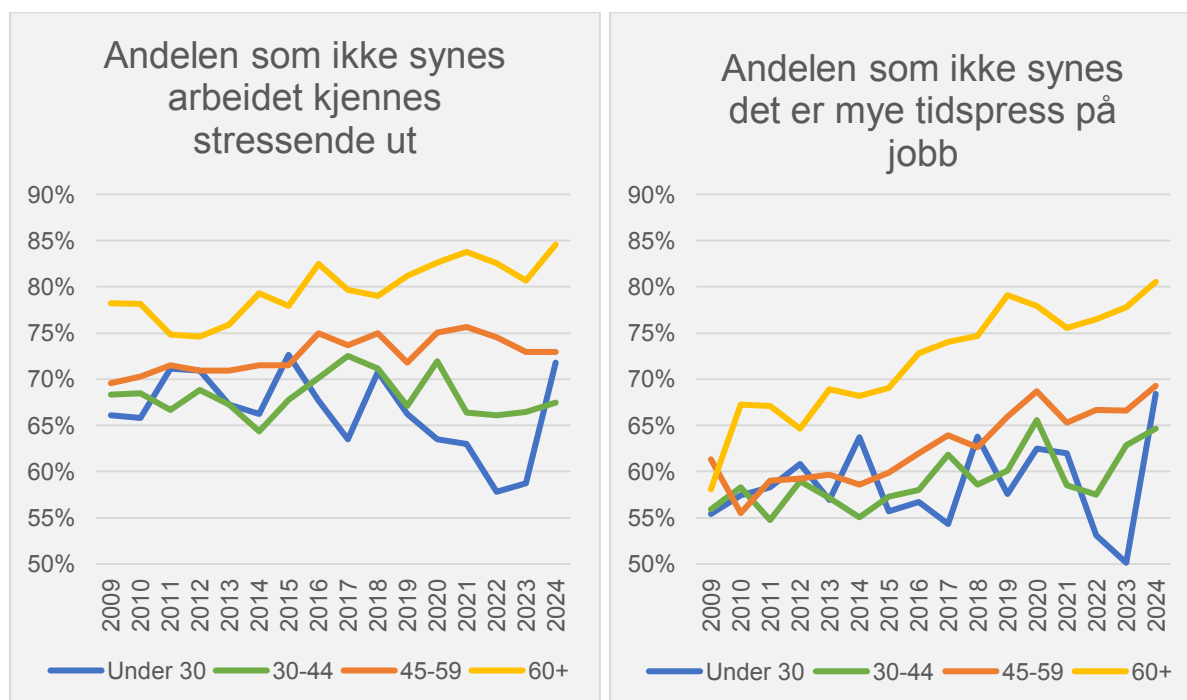
Figur 41 Tidspress og jobb-hjemme balanse. Tidspress: År 2009-2024, N = 999-4721. Jobb-hjemme: År 2009-2024, N = 992-4702.

Mindre stress og tidspress på jobb

Etter å ha undersøkt barometerverdier med markant nedgang i 2024, vender vi nå blikket mot to områder som viser en gledelig forbedring: tidspress og stress på jobb. Andelen som opplever lite

tidspress, har nådd rekordhøye 69 prosent, og hele 73 prosent rapporterer om lite stress. Disse positive endringene står i kontrast til den generelle trenden i årets arbeidslivsbarometer.

Figur 42 viser at det spesielt er unge arbeidstakere under 30 år som opplever mindre stress og tidspress. Stressnivået har falt med 11 prosentpoeng, mens opplevd tidspress har sunket med hele 19 prosentpoeng fra 2023. Slike store endringer kan være et resultat av et avvikende utvalg i årets undersøkelse, men de kan også tyde på reelle endringer i arbeidslivet, særlig for yngre arbeidstakere. Ettersom yngre arbeidstakere er de som først vil kjenne på endringene i komposisjonen av jobber i samfunnet, kan dette være en tidlig indikator på at jobbene som skapes, er mindre krevende og kanskje mer fleksible. For de øvrige aldersgruppene er endringene mindre betydelige.

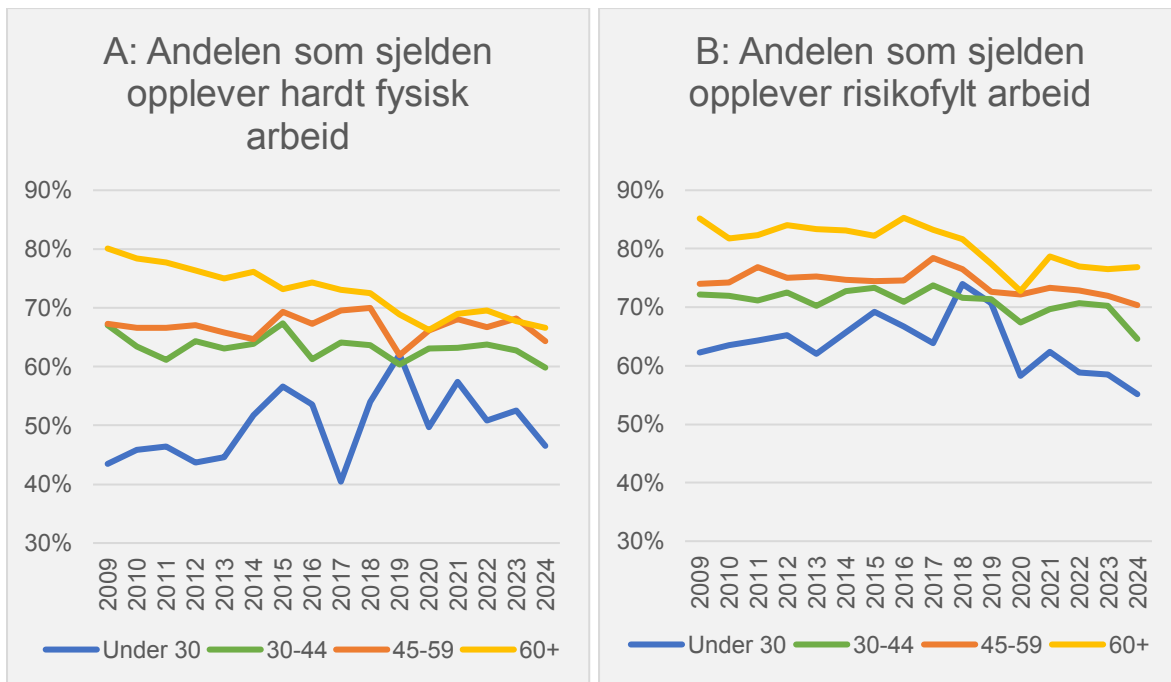


Figur 42 Tidspress og stress på jobben. Stressende arbeid: År 2009-2024, N = 999-4714. Tidspress på jobb: År 2009-2024, N = 987-4640.

Risikofyllt og fysisk arbeid

Barometerverdiene for 2024 viser at andelen arbeidstakere som sjelden eller aldri opplever risikofyllt arbeid, har falt til 66 prosent, mens andelen som sjelden eller aldri opplever hardt fysisk arbeid, er nede på 59 prosent.

Ser vi nærmere på utviklingen etter pandemien, er det spesielt arbeidstakere under 30 år som har opplevd en økning i både risikofyllt og fysisk arbeid. Andelen unge som opplever lite risiko i arbeidet, har sunket fra 58 prosent i 2020 til 55 prosent i 2024. En mulig forklaring på endringene når det gjelder risikofyllt arbeid, er at pandemien endret hva arbeidstakere oppfatter som risikofyllt. Det er mulig at arbeidstakere som ikke tidligere hadde følt at det var stor risiko i yrket deres, plutselig sto overfor relativt sterke smittevernstiltak for å redusere risikoen på jobb. For at denne forklaringen skal fungere, må vi også ha med en tilleggsantakelse om at det er yngre personer som har vært mest oppmerksomme på denne endringen. Tilsvarende har andelen som opplever lite hardt fysisk arbeid, også falt med 3 prosentpoeng i samme periode. På lengre sikt er det imidlertid en annen trend som peker seg ut: Andelen arbeidstakere over 60 år som opplever lite hardt fysisk arbeid, har sunket betydelig, fra 80 prosent i 2009 til 67 prosent i 2024.

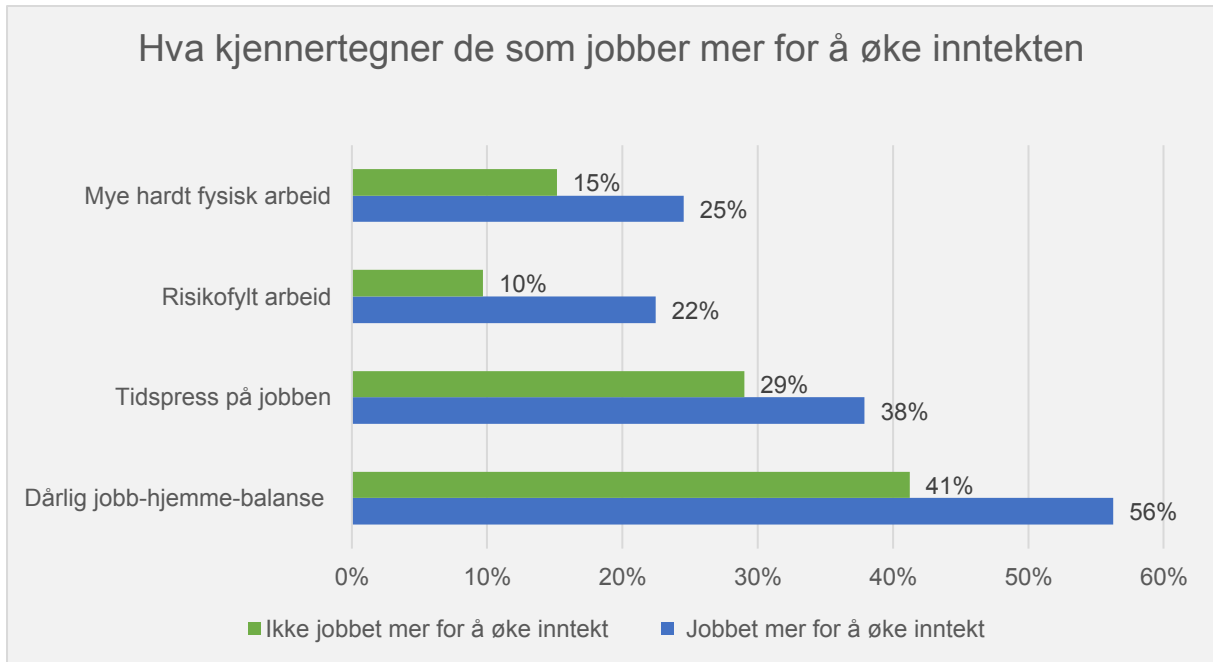


Figur 43 Fysisk arbeid og risikofylt arbeid. Fysisk arbeid: År 2009-2024, N = 995-4695. Risiko: År 2009-2024, N = 988-4664.

Økonomisk tilpasning og arbeidsforhold

Et interessant spørsmål er hva som kjennetegner arbeidsforholdene til dem som har valgt å jobbe mer for å håndtere økte levekostnader. Vi vet fra andre studier at for eksempel barnefamilier har vært særlig utsatt¹¹ Figur 44 viser at de som svarer at de må jobbe mer på grunn av dyrtid ofte er personer som opplever arbeidet sitt som risikofylt og har større tidspress på jobben. Vi ser også at de som jobber mer har dårligere jobb-hjem-balanse. Satt litt på spissen kan vi si at de som rapporterer om dårlige arbeidsforhold og vanskeligheter med å kombinere jobb og oppgaver i hjemmet, er de som oftest må jobbe mer på grunn av dyrtiden. En invending mot en slik tolkning er selvfølgelig at arbeidet kan ha blitt mer risikofylt, og at personene kan ha opplevd mer tidspress og dårligere balanse mellom hjem og arbeid fordi de jobber mer. De som jobber mer må tåle mer stress, press og mindre tid med familien for å få endene til å møtes.

¹¹ Poppe, C. (2023). Utsatte grupper i dyrtiden. Husholdenes økonomiske trygghet i august 2023 (SIFO-rapport 15/2023). OsloMet/SIFO.



Figur 44 Arbeidsforhold til de som jobber mer på grunn av dyrtiden. Fysisk arbeid: År 2009-2024, N = 3009. Risikofylt arbeid: År 2009-2024, N = 3005. Tidspress: År 2009-2024, N = 3028. Jobb-hjem-balanse: År 2009-2024, N = 3023.

Barometerverdi 6 Kompetanse

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

*Signifikant endring fra 2023 til 2024. **2009, 2012 og 2014: imputert gjennomsnittsverdi fra årene før og etter. ***Gått over til oppdatering annet hvert år.

6. Kompetanse

- Færre opplever at kompetansen deres verdsettes på arbeidsplassen. Nedgangen er størst blant arbeidstakere under 30 år.
- Andelen interesserte i etter- og videreutdanning er tilbake på samme nivå som i 2022.
- Deltakelsen har økt for fire av fem typer opplæring sammenlignet med i fjor.
- Muntlig og skriftlig formidlingsevne på norsk anses som de viktigste ferdighetene ved nyansettelser, men det er store variasjoner mellom bransjene.

Barometerområdet kompetanse handler om arbeidstakers deltakelse i og interesse for kompetansehevende opplæring og hvordan kompetanse verdsettes og utnyttes i virksomhetene. Kompetansehevende opplæring kan både vise til formell utdanning og ikke-formell opplæring.

Ser man på utviklingen i hele måleperioden, har interessen for etter- og videreutdanning (EVU) sunket. Samtidig ser vi at arbeidsgivers tilrettelegging for videreutvikling har økt. At interessen går ned samtidig som tilretteleggingen blir bedre, kan betraktes som et paradoks. Dette har vi gått nærmere inn på i en tidligere rapport¹². Opplevelsen av å ha tilstrekkelig kompetanse, at kompetansen verdsettes, og at eksisterende kompetanse utnyttes, er stabil over tid (eventuelt i perioden vi har data for). Andelen sysselsatte som har deltatt i formell og/eller ikke-formell utdanning, har også ligget på om lag samme nivå i perioden. Denne statistikken oppdateres nå bare annethvert år, og det kommer derfor ikke nye tall før senere i 2024.¹³ Rutene for 2024 står derfor tomme.

Fra 2023 til 2024 finner vi to signifikante endringer i barometerverdiene. For det første har andelen arbeidstakere som opplever at deres innsats og kompetanse verdsettes i jobben, sunket fra 48 til 45 prosent. For det andre finner vi tilsvarende nedgang når det gjelder andelen arbeidstakere som er interessert i å delta i EVU.

I resten av kapittelet skal vi se nærmere på deltakelse i og interesse for ulike typer opplæring, forskjeller mellom aldersgrupper når det gjelder opplevelsen av verdsatt kompetanse, og hva slags kompetanse arbeidsgivere er opptatt av når de skal ansette nye folk.

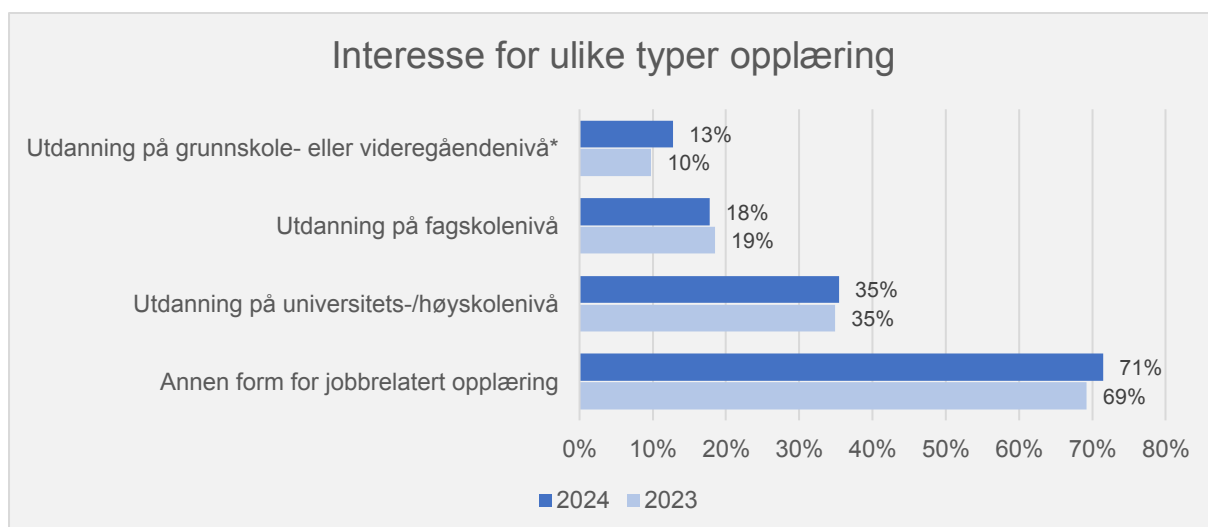
Stabil interesse for deltakelse i ulike typer opplæring fra 2023 til 2024

I tillegg til barometerverdi 6.7 som måler den generelle interessen for EVU, har vi de siste årene stilt spørsmål om grad av interesse for å delta i ulike typer opplæring. Siden spørsmålet ble stilt ulikt i 2022 og 2023,¹⁴ er 2024 det første året hvor vi kan sammenligne svarene fra et år til det neste. I figur 45 vises andelen som svarte at det er svært eller ganske sannsynlig at de vil delta i de ulike typene opplæring dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen.

¹² Ingelsrud, Dahl & Nørgaard. (2022). *Norsk arbeidsliv 2022 – fleksibilitet for hvem?*

¹³ <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/livslang-laering>

¹⁴ Fagskole ble lagt til som alternativ i 2023-versjonen.



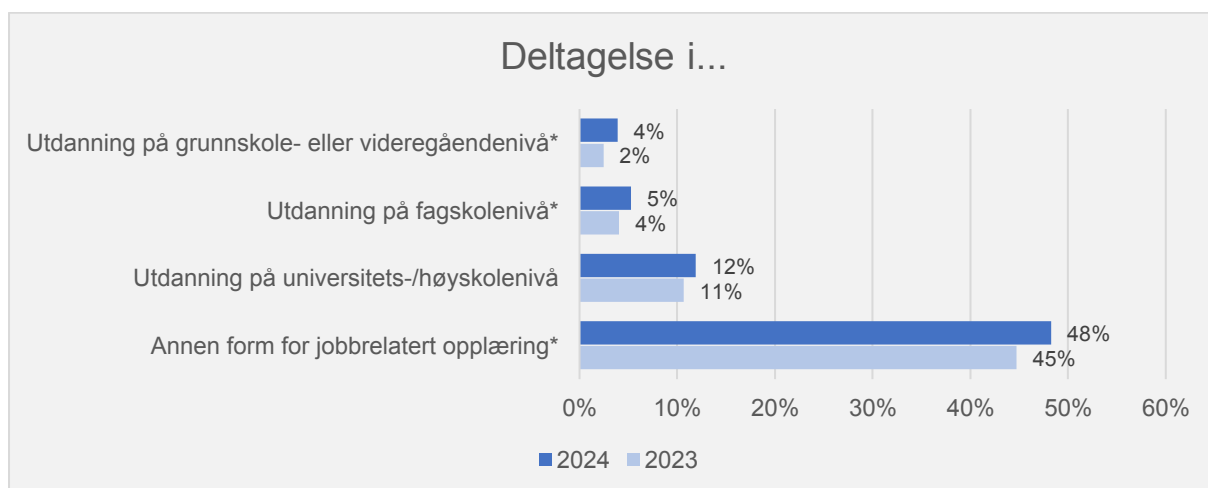
Figur 45 Andel svært sannsynlig / sannsynlig at vil delta i opplæring. 2023 (N = 3119–3137) og 2024 (N = 3035–3036).

Både i 2023 og 2024 er interessen størst for annen jobbrelatert opplæring, som kurs, seminarer eller konferanser. Andel interesserte ligger fortsatt på rundt 70 prosent. Langt færre er interessert i å delta i de mer formelle formene for opplæring. Når det gjelder utdanning på universitet eller høyskole, har andelen interesserte holdt seg på rundt 35 prosent. Andelen som er interessert i å delta i utdanning på fagskolenivå, ligger fortsatt på i underkant av 20 prosent. Færrest er interessert i å delta i utdanning på grunnskole- eller videregående nivå, men her finner vi en økning fra 10 til 13 prosent det siste året.

Interessen for å delta i utdanning på grunnskole- og videregående nivå har økt mest blant arbeidstakere under 30 år og arbeidstakere med utdanning på universitets- og høyskolenivå. En mulig forklaring er at arbeidstakere med høyere utdanning i større grad ønsker å omskolere seg til yrker som krever fag- eller svennebrev. Det er imidlertid viktig å nevne at det er få respondenter som svarer at de er interessert i utdanning på grunnskole- eller videregående nivå innenfor denne gruppen, og at resultatene derfor bør tolkes med en viss forsiktighet.

Økt deltakelse i fire av fem typer opplæring fra 2023 til 2024

I årets barometer har vi også muligheten til å presentere utviklingen fra 2023 til 2024 når det gjelder deltakelse i de ulike formene for opplæring. Arbeidstakerne ble spurt om hvilke typer opplæring de har deltatt i de siste tolv månedene, og det var mulig å krysse av for flere.



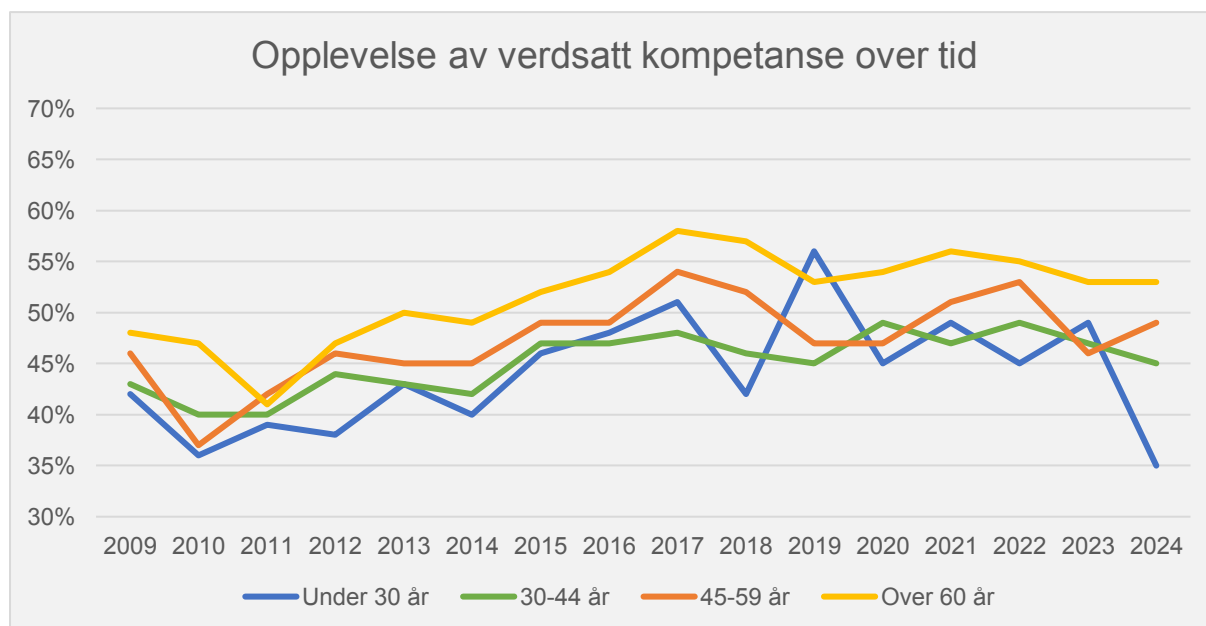
Figur 46 Deltakelse i opplæring siste tolv måneder. 2023 (N = 3134) og 2024 (N = 3032).

Deltakelsen i de ulike formene for opplæring følger mønsteret for hva folk er interessert i å delta i. Deltakelsen har vært størst i annen form for jobbrelatert opplæring (kurs, seminarer og konferanser) og minst i utdanning på grunnskole- og videregående nivå. En positiv utvikling er at deltakelsen har økt fra 2023 til 2024 for nesten alle typene opplæring, selv om endringene er små. Økningen har vært størst når det gjelder deltakelse i annen jobbrelatert opplæring, hvor andelen har gått fra 45 til 48 prosent. Andelen som har deltatt i utdanning på fagskolenivå, har økt fra 4 til 5 prosent, mens andelen som har deltatt i utdanning på grunnskole- eller videregående nivå, har gått fra 2 til 4 prosent. Vi finner ingen endring i andelen som har deltatt i utdanning på universitets- og høyskolenivå.

For alle typene opplæring finner vi en signifikant økning i deltakelsen blant arbeidstakerne med grunnskole eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Blant de under 30 år finner vi at flere har deltatt i utdanning på grunnskole-, videregående- eller fagskolenivå, mens færre har deltatt i annen jobbrelatert opplæring siden i fjor. Blant arbeidstakere mellom 30 og 59 år finner vi en økning i andelen som har deltatt i annen jobbrelatert opplæring.

Nedgang i unge arbeidstakere som opplever at deres kompetanse blir verdsatt

På overordnet nivå finner vi en nedgang fra 2023 til 2024 i arbeidstakeres opplevelse av at innsats og kompetanse verdsettes i jobben. Med utgangspunkt i denne nedgangen er det interessant å undersøke om vi finner det samme mønsteret for alle aldersgrupper. Figur 47 viser en jevn økning i opplevelsen av verdsatt kompetanse gjennom målingsperioden for alle aldersgruppene.

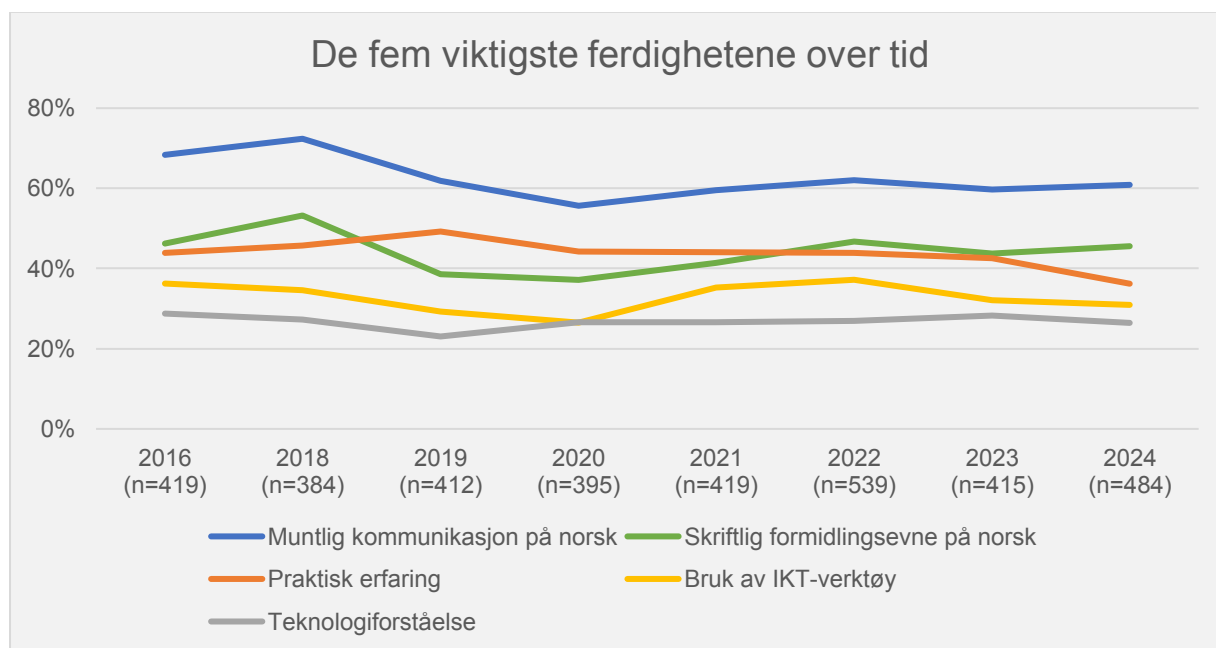


Figur 47 Opplevelse av verdsatt kompetanse over tid fordelt etter alder. 2009–2024. Under 30 år (n = 153–515), 30–44 år (n = 365–1459), 45–59 år (n = 397–2153) og over 60 år (n = 86–793).

I 2023 var det ingen signifikante forskjeller mellom aldersgruppene. Vi finner heller ingen signifikante endringer fra 2023 til 2024 for de tre eldste aldersgruppene. Derimot finner vi at andelen arbeidstakere under 30 år som opplever at kompetansen og innsatsen deres verdsettes, har sunket fra 49 til 35 prosent. Dette er en stor nedgang, og andelen ligger nå på sitt laveste siden 2018. Det er vanskelig å forklare et så stort fall fra det ene året til det andre. En mulig forklaring kan være at arbeidstakerne som nå entrer arbeidsmarkedet, har større forventninger til verdsetting av innsats og kompetanse enn tidligere generasjoner. Når disse forventningene ikke innfris, ender de opp med en svakere opplevelse av verdsetting.

Formidlingsevne og kommunikasjon viktigere enn praktisk erfaring i 2024

Om man som arbeidstaker ønsker at ens kompetanse skal verdsettes, er det viktig å vite hva slags kompetanse arbeidsgivere verdsetter. Siden 2016 har vi stilt personalledere spørsmål om hvor stor betydning som legges i ulike kompetanser ved eventuelle nyansettelser. Figurene 48 og 49 under viser utviklingen i andelen som oppgir at den gitte kompetansen har stor betydning. Den første figuren er begrenset til de fem kompetanseområdene personalledere har ansett som mest betydningsfulle over tid.



Figur 48 De fem ferdighetene med størst andel personalledere som svarte «svært viktig». 2016–2024.

Muntlig kommunikasjon har størst betydning ved ansettelser. Sammenlignet med 2016 og 2017 har imidlertid andelen som oppgir at denne ferdigheten har stor betydning, gått ned fra ca. 70 til ca. 60 prosent. Andelen personalledere som vektlegger muntlig kommunikasjon på norsk, er størst i bransjene barnehage og skole og i varehandel og butikk. Dette kan forklares med at jobber innenfor disse bransjene ofte innebærer mye kommunikasjon med elever eller kunder. I analysen av forskjeller mellom bransjene (ikke vist) benyttes svar fra alle årene samlet (ca. 3080 svar).

Vi finner en lignende utvikling over tid når det gjelder vektlegging av skriftlig formidlingsevne på norsk. 53 prosent av personallederne mente at dette var av stor betydning i 2018, mens bare 37 prosent mente det samme i 2020. For denne kompetansen finner vi imidlertid en økning igjen etter 2020, til 46 prosent i 2024. Flest personalledere innenfor offentlig sentralforvaltning, myndighet og sosialtjenester, bank, forsikring og finans, og forretningsmessige tjenester, media og PR mener at skriftlig formidlingsevne på norsk er viktig. På samme måte som muntlig kommunikasjon spiller en viktig rolle når man jobber på skole eller i butikk, er skriftlig formidlingsevne sentralt i jobber innenfor de ovenfornevnte bransjene.

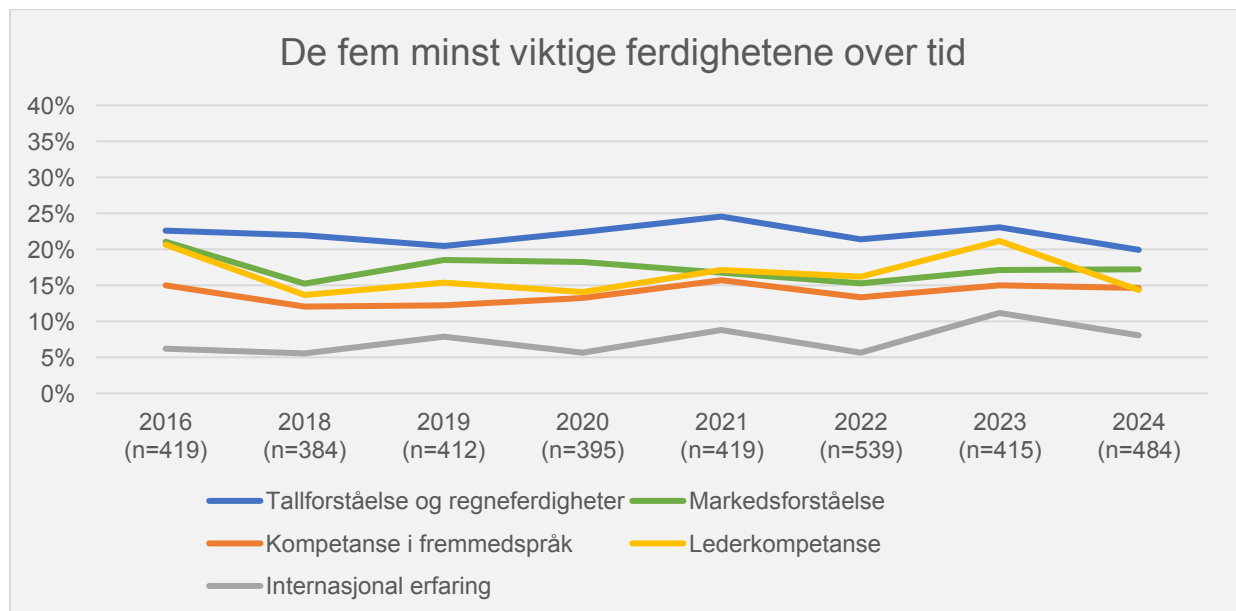
Praktisk erfaring hadde størst betydning i 2019 med en andel på 49 prosent. Siden den gang har vektlegging av denne kompetansen sunket. I 2024 er det bare 36 prosent av personallederne som mener at praktisk erfaring er av stor betydning. Et interessant funn er at praktisk erfaring vurderes lavere enn både muntlig kommunikasjon og skriftlig formidlingsevne i 2024. Basert på data fra alle årene anses praktisk erfaring som viktigst av personalledere innen bygg og anlegg, industri og teknikk, og reiseliv, hotell og servering.

Vi finner en tendens til nedgang i vektleggingen av bruken av IKT-verktøy fra 36 prosent i 2016 til 27 prosent i 2020. Endringen er imidlertid ikke signifikant, og på grunn av få svar kan vi ikke utelukke at nedgangen skyldes tilfeldigheter i utvalget. Vi finner videre en signifikant økning i perioden 2020 til 2022. En forklaring på økningen kan være koronapandemien og utstrakt bruk av hjemmekontor. I 2022 var det 37 prosent som mente at bruk av IKT-verktøy var en kompetanse av stor betydning. Etter 2022 ser vi igjen tendensen til en nedgang, men heller ikke her er endringen signifikant. Bruk av IKT-verktøy anses som viktigst av personalledere innen telekommunikasjon og IT og forretningsmessige tjenester, media og PR.

Andelen som mener at teknologiforståelse er av stor betydning ved ansettelser, har ligget stabilt rundt 25 prosent i hele måleperioden. Overraskende nok finner vi ingen tegn til den antatte «koronaeffekten» for denne kompetansen slik som for bruk av IKT-verktøy. Teknologiforståelse anses som viktigst av personalledere innen telekommunikasjon og IT, olje, gass og energi, og industri og teknikk. Alle disse bransjene er det man kan kalle høyt teknologiske.

De minst viktige ferdighetene ved nyansettelser

Figur 49 viser de fem kompetansene som færrest personalledere mener at har betydning ved nyansettelser.



Figur 49 De fem ferdighetene med minst andel personalledere som svarte «svært viktig». 2016–2024.

Av de fem kompetanseområdene som betraktes som minst betydningsfulle over tid, anses tallforståelse og regneferdigheter som viktigst. Andelen personalledere som mener at denne kompetansen har stor betydning, har ligget rundt 20 prosent over hele måleperioden. Andelen er størst blant personalledere innen bank, forsikring og finans og telekommunikasjon og IT.

Andelen som mener at markedsforståelse, lederkompetanse og kompetanse i fremmedspråk er viktig, har ligget mellom 10 og 20 prosent. Utviklingen har vært preget av stabilitet. Alle disse kompetanseområdene er mer spesialiserte enn de som inngikk i den første figuren. Hvorvidt disse ferdighetene anses som relevante, vil derfor være mer avhengig av hva slags stilling eller bransje man skal rekruttere til. Markedsforståelse anses som viktigst av ledere innen telekommunikasjon og IT, bank, forsikring og finans, og forretningsmessige tjenester, media og PR. Når det gjelder lederkompetanse, finner vi ingen bransjeforskjeller. Alle bransjer trenger ledere, så her vil nok type stilling det skal rekrutteres til ha mer å si. Kompetanse i fremmedspråk anses som viktig av flest personalledere innen olje, energi og gass, reiseliv, hotell og servering,

og industri og teknikk. I alle disse bransjene vil det være viktig å kunne kommunisere med kollegaer eller kunder som snakker et annet språk.

Selv om internasjonal erfaring har en mer generell karakter enn de fire andre, har denne kompetansen likevel ligget nederst på listen i hele måleperioden. I underkant av 10 prosent av personalledere mener at dette er av stor betydning ved nyansettelser. Andelen personalledere som anser denne ferdigheten som viktig, er størst innen bransjer der det er vanlig med samarbeid på tvers av landegrenser, altså olje, gass og energi, bank, forsikring og finans, og kultur, idrett og organisasjoner.

Oppsummert finner vi noe endring i vektlegging av ulik kompetanse over tid, men de største forskjellene finner vi på tvers av bransjer. Dette betyr at hvilken type jobb man har, eller ønsker seg, vil være avgjørende for hva slags kompetanse det vil være lurt å investere i.

Del 2 Målstyring, kontroll, tillit og tillitsledelse

Mål- og resultatstyring

Mål- og resultatstyring er et vanlig styringsprinsipp i offentlig sektor. Styringsformen er basert på prinsipper som også er utbredt i privat sektor, som i stor grad tjente som inspirasjonskilde da offentlig sektor innførte denne styringsformen på 1980-tallet som en del av en bredere reformbølge inspirert av New Public Management (NPM). Et stort flertall av kommunene i Norge bruker i dag mål- og resultatstyring (KS, 2024).

Grunntanken i mål- og resultatstyring er at målene til en virksomhet må gjøres klare og tydelige slik at ledelsen og de ansatte vet hva de jobber mot. Når vi snakker om målstyring i denne rapporten, mener vi en styringsform der det fastsettes mål og delmål som er så konkrete at det er mulig å se om virksomheten lever opp til dem. Målstyring utgjør på denne måten en prosess av (1) fastsettelse av målbare resultatmål og (2) kontroll og tilbakemelding på hvorvidt disse målene oppnås. Målstyring innebærer dermed også at virksomheten må ha på plass kontroll- eller rapporteringsrutiner for å følge opp resultatene.

Disse kontrollrutinene kan designes på ulike måter, men en økende kritikk, særlig rettet mot offentlig sektor, har vært at kontrollen ofte blir for omfattende og dermed får skadevirkninger. Det kan dreie seg om rapporteringskrav som stjeler verdifull tid fra andre og viktigere arbeidsoppgaver. Det kan være at kontrollen skaper en opplevelse av mistillit, som igjen fører til redusert motivasjon eller mestringsfølelse (Bernstrøm & Svare, 2017). Eller det kan dreie seg om at mengden av kontroll kombinert med detaljerte styringsmål skaper lite fleksible organisasjoner, vanskeliggjør utøvelsen av medarbeidernes skjønn og hindrer selvstendig oppgaveløsning, noe som i neste omgang både kan gi lavere produktivitet og bli en hemsko for innovasjon og nyskaping (Aspøy, 2014, 2016; Svare et al., 2023). Hvis mål- og resultatstyringen blir for detaljert eller spesifikk, kan den også potensielt bidra til såkalt «målforskyvning», der innsatsen ensidig rettes inn mot å oppnå de spesifikke målene, mens mindre målbare oppgaver som kanskje er vel så viktige, kommer i bakgrunnen.

For ti år siden, i arbeidslivsbarometeret 2014, studerte vi noen sentrale faktorer knyttet til målstyring. Vi studerte blant annet graden av målstyring, ulike typer kontroll og overvåkning og tillit mellom ansatte og ledere. Ved å gjenta disse målingene i år har vi kunnet se hvordan disse faktorene har endret seg frem til i dag.

Siden 2014 har også kritikken mot de negative sidene ved målstyringen ført til initiativer for å reformere denne styringsformen. Disse initiativene knyttes ofte til ideen om en mer tillitsbasert styring og ledelse. I den forbindelse er det for eksempel blitt fremmet forslag om at målene som virksomheten styres etter, skal gjøres enklere og mer overordnet, mens de ansatte lenger nede i virksomheten skal få økt tillit og handlingsrom til å avgjøre hvordan målene skal virkeliggjøres i praksis. Samtidig legges det vekt på å forenkle kontrollrutiner og at kontrollen som utføres, skal oppleves legitim og nyttig, ikke bare for ledelsen, men også for de ansatte (DFØ, 2023; Johnsen & Svare, 2024). I offentlig sektor blir slike initiativer ofte kalt tillitsreformer.

I dette årets arbeidslivsbarometer har vi forsøkt å måle utbredelsen av tillitsbasert styring og ledelse både i privat og offentlig sektor. I tillegg har vi gjennomført en egen undersøkelse i offentlig sektor om tillitsreformer.

Målstyring

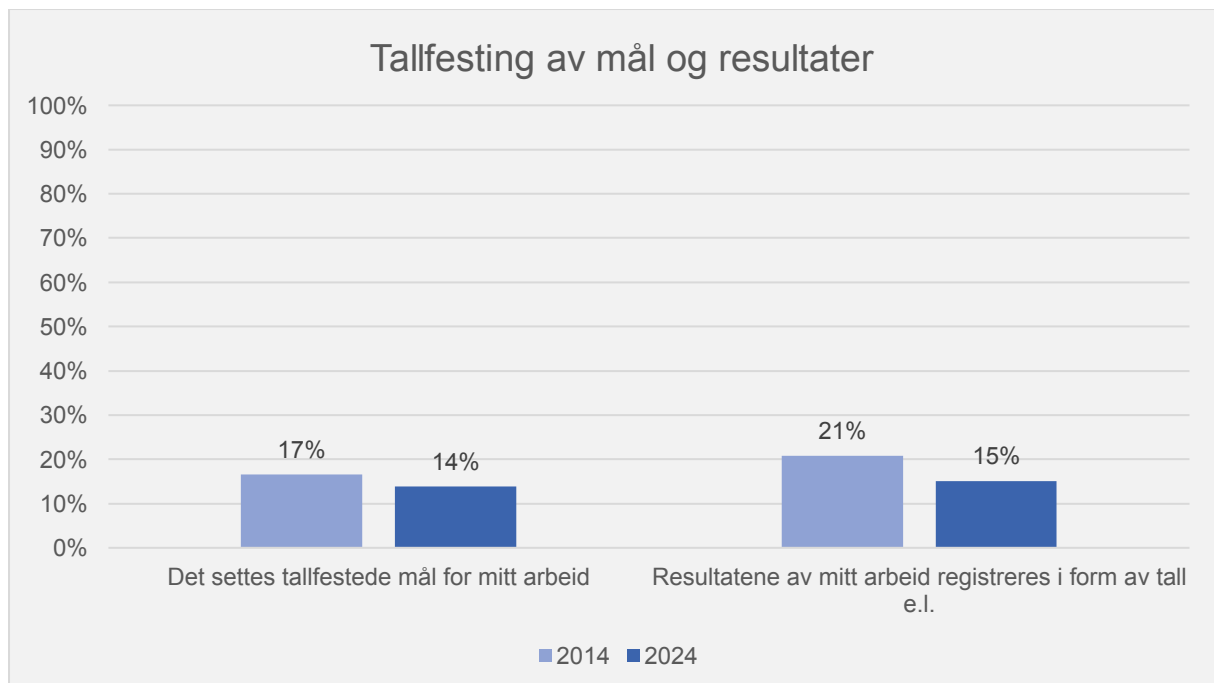
Målstyring er målt ved at respondentene er bedt om å ta stilling til to utsagn, som er de samme i 2024 som for ti år siden:

- Det settes tallfestede mål for mitt arbeid.
- Resultatene av mitt arbeid registreres i form av tall e.l.

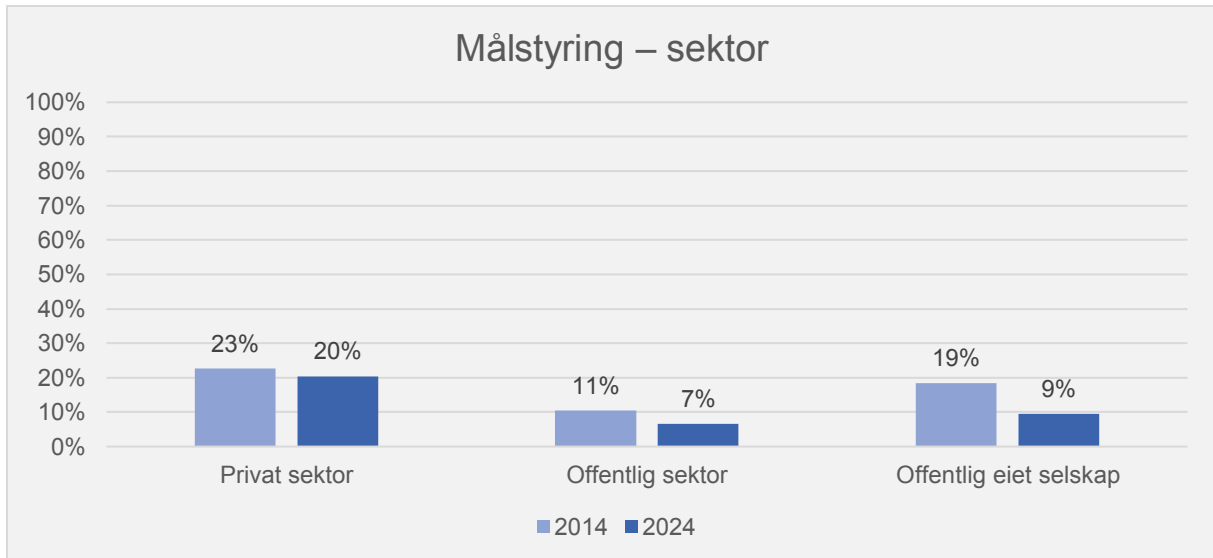
Svarene ble gitt langs en syvpunkts Likert-skala fra «ikke i det hele tatt» til «i svært stor grad». Tallene i figur 50 representerer dem som krysset av på de to øverste svaralternativene sammenlagt («i stor grad» og «i svært stor grad»). Utsagnene fokuserer på kvantifiserbare mål og resultatkrav og fanger slik sett ikke opp alle dimensjoner ved målstyring. Ved at de har kvantifiserbare mål og resultatkrav, går de imidlertid til kjernen i mål- og resultatstyringens vektlegging av etterprøvbare mål, altså mål som er så konkrete at det er mulig å se om virksomheten oppnår dem.

Vi ser at begge de to dimensjonene ved målstyring viser en tydelig nedgang i de ti årene som har gått siden 2014, om vi ser på arbeidslivet under ett. Det vil mer spesifikt si at norske arbeidstakere i mindre grad forholder seg til kvantifiserbare resultatmål, og at arbeidsresultatene deres i mindre grad måles kvantitativt.

Videre i dette kapitlet bruker vi et samlemål for graden av målstyring. Dette er konstruert ved å slå sammen svarene på de to påstandene over. Figur 51 viser graden av samlet målstyring, målt på denne måten, for sektorer i henholdsvis 2014 og 2024. Vi skiller i dette kapitlet mellom privat sektor, offentlig eide selskaper og offentlig sektor for øvrig. Det siste skillet er interessant, siden opprettelsen av offentlig eide selskaper historisk sett kan ses i forbindelse med New Public Management og ønsket om å få offentlig sektor til å agere mer i samsvar med den økonomiske logikken som kjennetegner privat sektor. Ved å sammenligne sektorene slik vi gjør her, kan vi si noe om hvordan de offentlig eide selskapene ligner mer på resten av offentlig sektor, som de har sitt utspring fra, eller om de ligner mer på privat sektor. Svarene ble gitt langs en syvpunkts Likert-skala fra «ikke i det hele tatt» til «i svært stor grad». Tallene i figuren representerer dem som krysset av på de to øverste svaralternativene sammenlagt («i stor grad» og «i svært stor grad»).

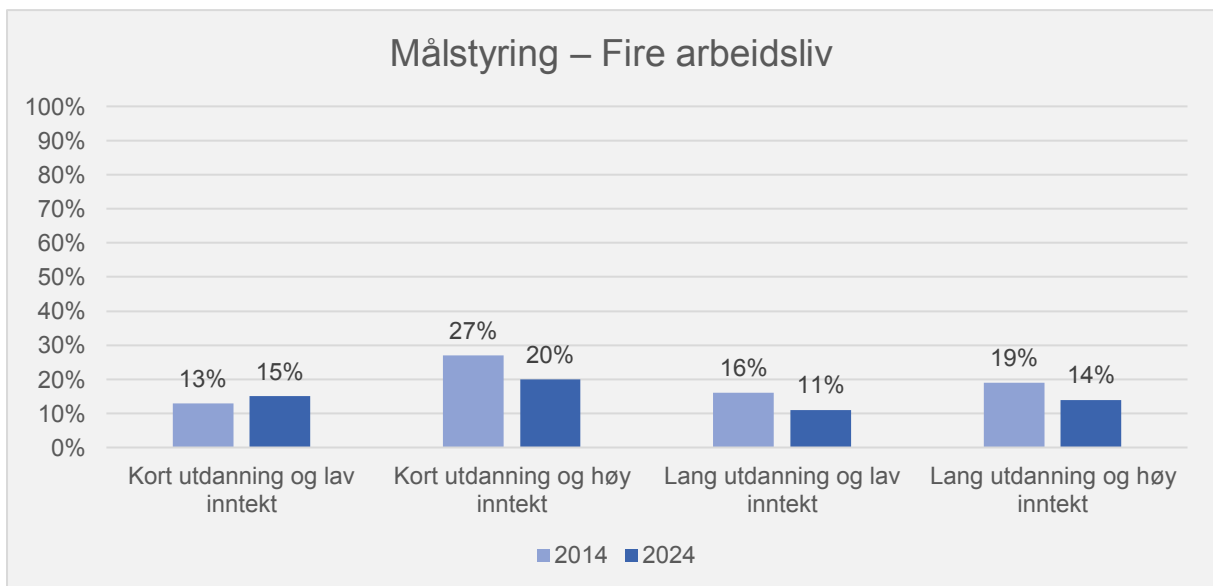


Figur 50 viser hvordan de to formene for målstyring har utviklet seg fra 2014 til 2024. (2014: N = 3015 / 2024: N = 3035)



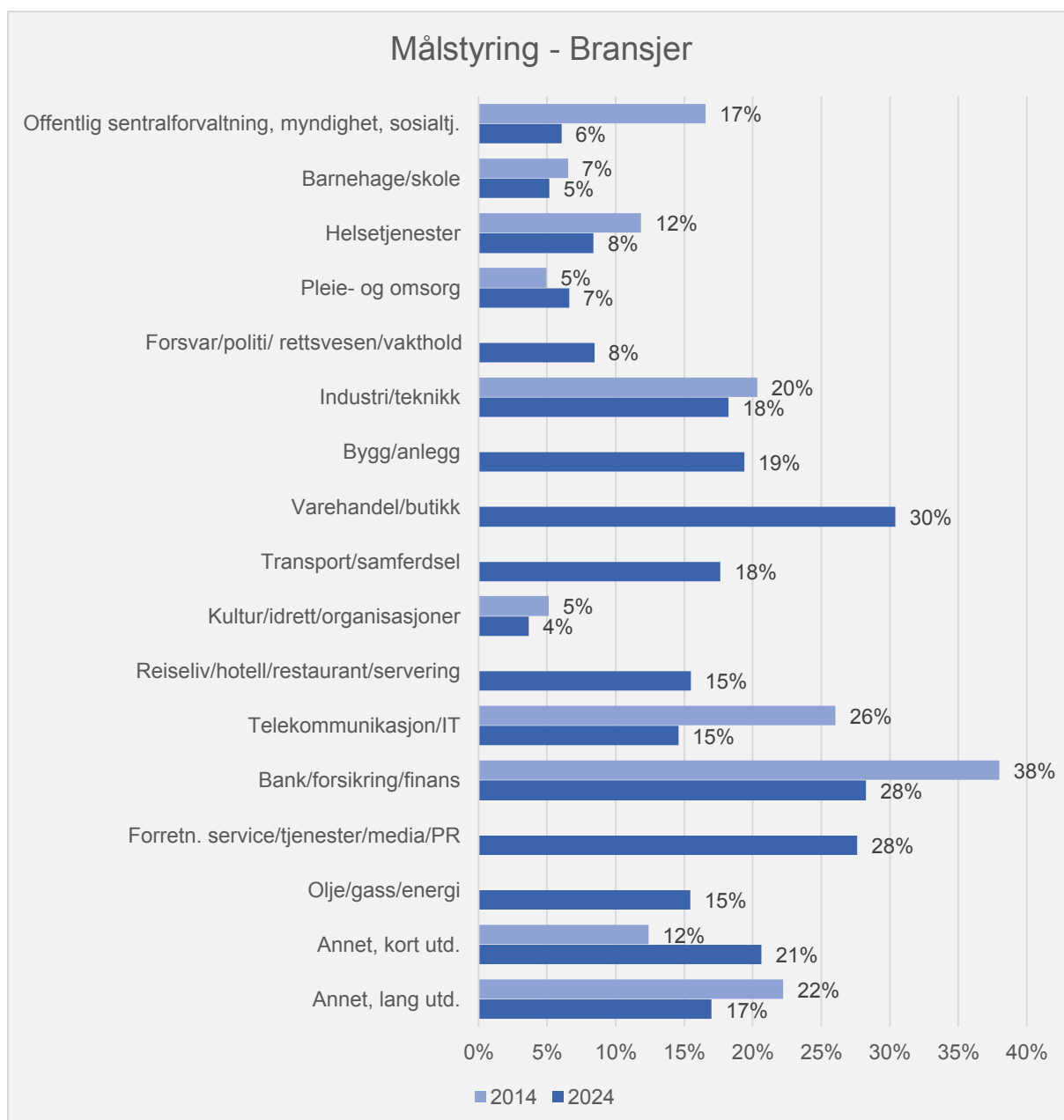
Figur 51 Målstyring i forskjellige sektorer. (2014: N = 2976 / 2024: N = 2476).

Vi ser at privat sektor har en noe høyere grad av mål- og resultatstyring, noe som ikke er overraskende i og med at de underliggende prinsippene for denne styringsformen opprinnelig kom fra privat sektor. Videre følger offentlig eide selskaper, men minst utbredelse av mål- og resultatstyring finner vi i offentlig sektor for øvrig. Alle tre sektorene viser samtidig en nedadgående trend fra 2014 til i dag.



Figur 52 Målstyring for de fire arbeidslivene. (2014: N = 2929 / 2024: N = 2871).

Vi ser at målstyringen har gått ned for alle bortsett fra dem med kort utdanning og lav inntekt, der den har steget svakt. Ser vi på fordelingen på virksomhetsstørrelse målt etter antall ansatte, ser vi at nedgangen er størst i virksomheter med mer enn 250 ansatte.

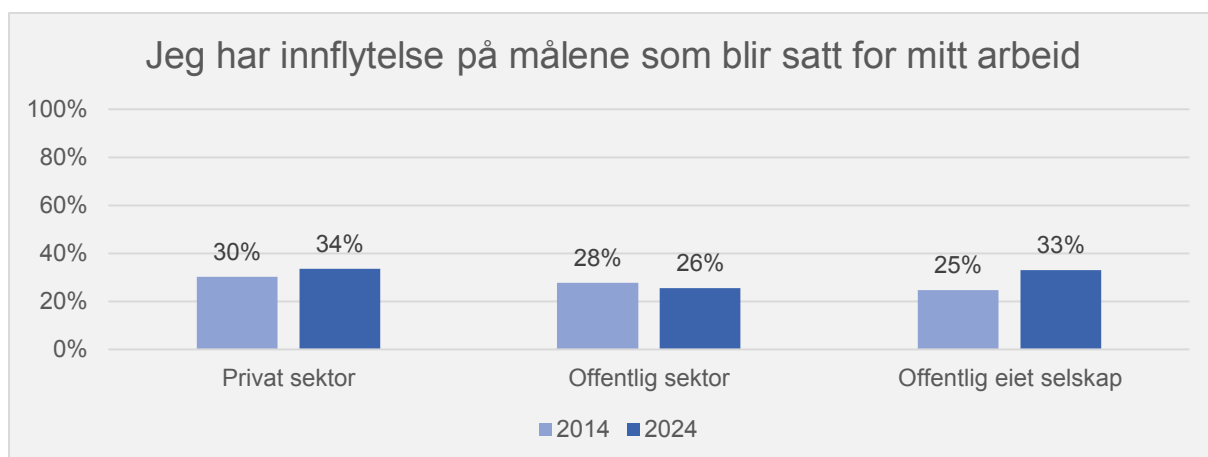


Figur 53 Målstyring i forskjellige bransjer. (2014: N = 2035 / 2024: N = 2994).

Figur 53 viser utbredelsen av målstyring innen hver bransje i 2024. Tallene for 2014 er tatt med i de bransjene der vi finner en signifikant endring fra 2014 til 2024. Blant disse finner vi nedgang i alle bransjer unntatt pleie og omsorg og kategorien 'andre med kort utdanning'.

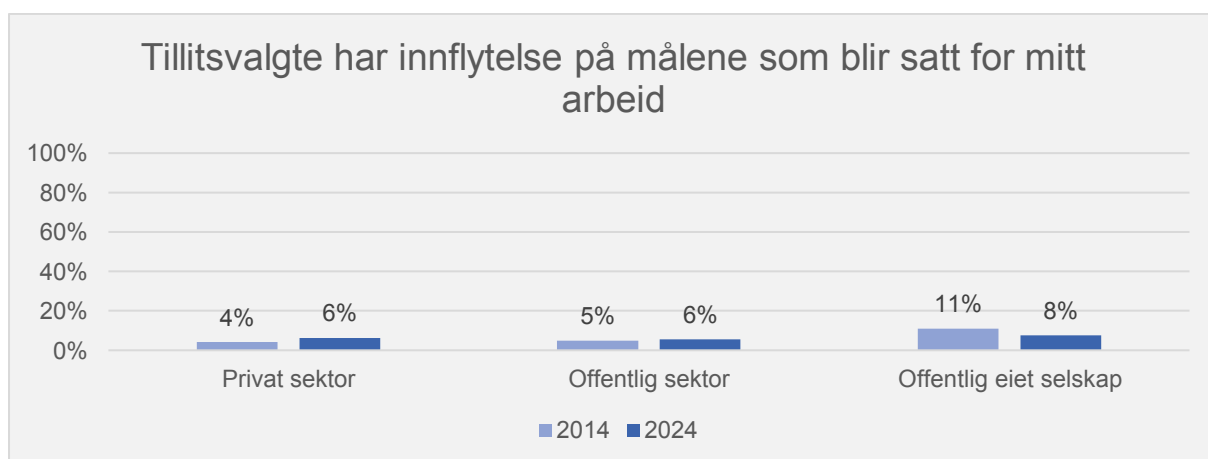
Forskning på mål- og resultatstyring har vist at denne styringsformen virker bedre og gir bedre resultater der de ansatte får ta del i utformingen av målene som skal oppnås, og der målene fremstår som rimelige, rettferdige og forståelige (Bentzen, 2020; Bernstrøm & Svare, 2017; Bentzen, 2018). I hvilken grad dette er tilfelle, er målt både i 2014 og 2024. Figur 54–57 viser resultatene for de to årene for privat og offentlig sektor samt for offentlig eide selskaper.

For alle figurene gjelder at svarene ble gitt langs en syvpunkts Likert-skala fra «ikke i det hele tatt» til «i svært stor grad». Tallene i figuren representerer dem som krysset av på de to øverste svaralternativene sammenlagt («i stor grad» og «i svært stor grad»).



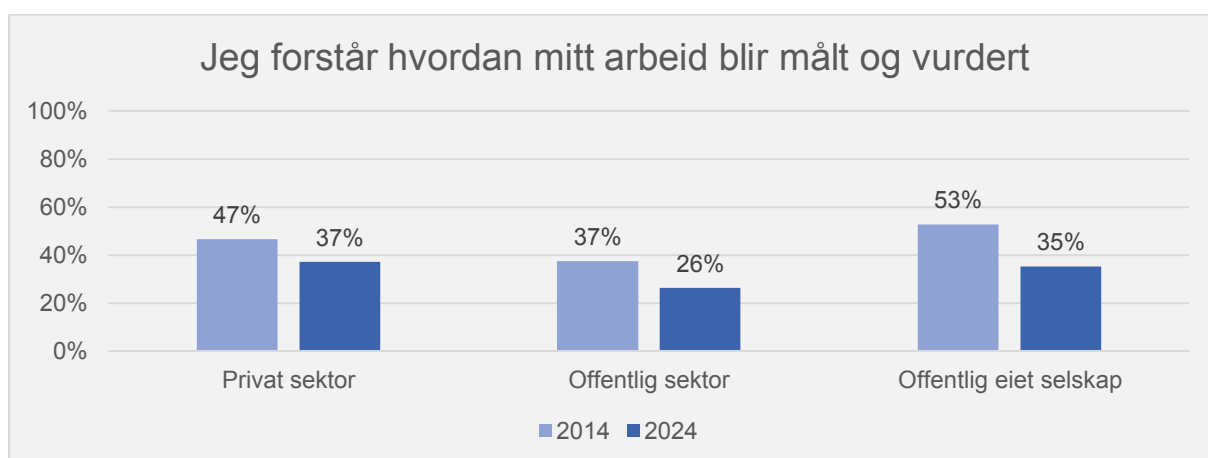
Figur 54 Innflytelse på målene som blir satt i forskjellige sektorer. (2014: N = 2020 / 2024: N = 2474).

I privat sektor og offentlig eide selskaper synes det å ha funnet sted en økning i graden av ansattes innflytelse på målene som formuleres gjennom målstyringen. I offentlig sektor for øvrig er det en liten nedgang, men denne er ikke statistisk signifikant.



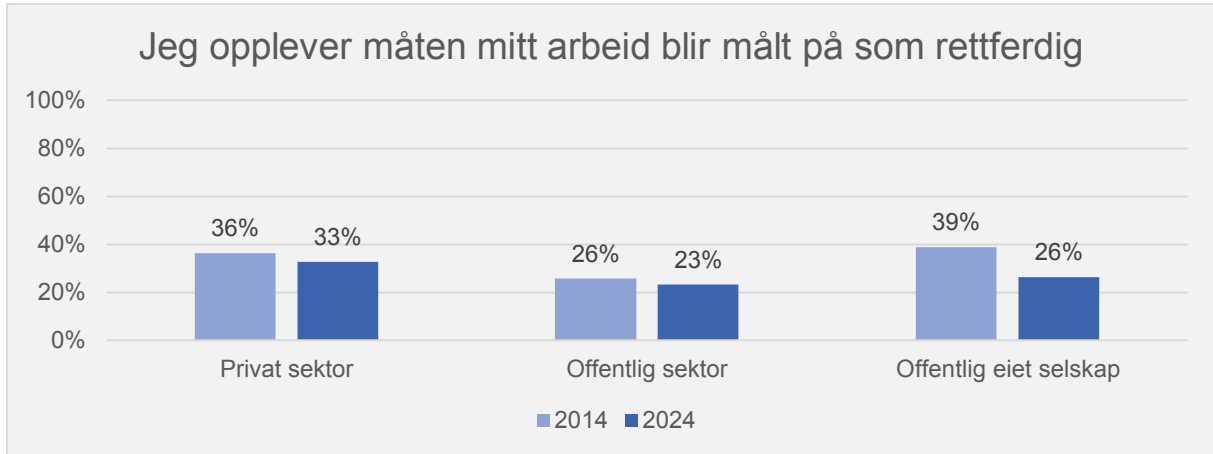
Figur 55 Tillitsvalgtes innflytelse på målene som blir satt for mitt arbeid. (2014: N = 2004 / 2024: N = 2470).

Andelen som svarer at de tillitsvalgte i stor grad har innflytelse på målene som formuleres, er lav i alle sektorer. Den er høyest i offentlig eide selskaper, men her har den også gått noe ned og nærmer seg nivået i privat sektor.



Figur 56 Forståelse for hvordan arbeidet blir målt og vurdert. (2014: N = 2020 / 2024: N = 2474).

I alle tre sektorene finner vi en nedgang i dem som svarer at de i stor grad forstår hvordan deres arbeid blir målt og vurdert. Ser vi på de fire arbeidslivene, er nedgangen på rundt 10 prosentpoeng i alle de fire delene. Om vi bare ser på vanlige ansatte (altså ikke lederne), er det særlig de under 30 år som rapporterer redusert forståelse (fra 50 prosent til 26 prosent). Det er også en liten nedgang på 7 prosentpoeng blant de over 60 år. Virksomhetsstørrelse synes ikke å ha noen effekt her.

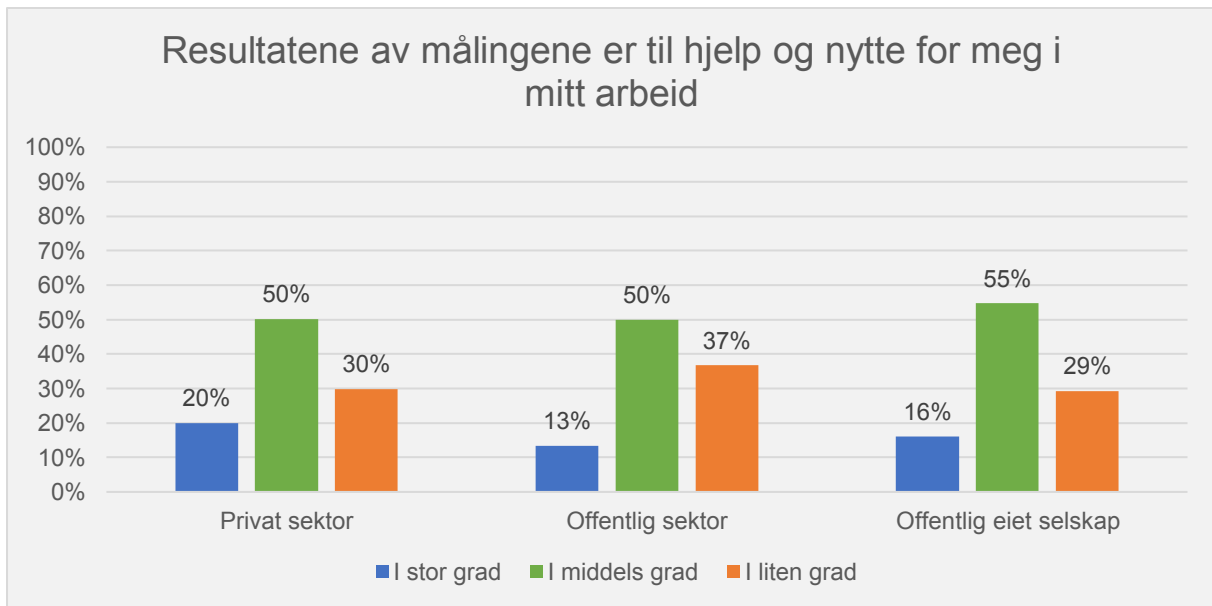


Figur 57 Opplevelse av at arbeidet blir målt rettferdig. (2014: N = 2019 / 2024: N = 2466)

I alle tre sektorene finner vi en nedgang i dem som svarer at måten arbeidet deres blir målt på, er rettferdig. Det er ingen påfallende variasjon i nedgangen mellom de fire arbeidslivene. Nedgangen fremstår som større for dem under 30 år, men denne nedgangen er ikke statistisk signifikant. Virksomhetsstørrelse synes ikke å ha noen effekt.

Samlet sett tegner de fire figurene 54, 55, 56 og 57 over, samt funnene om målstyring mer generelt, et noe sammensatt bilde. Mens det virker som om omfanget av den kvantitative mål- og resultatstyringen er gått noe ned fra 2014 til i dag, og at medvirkingen i oppsett av mål er gått opp, synes det som om forståelsen av målenes innhold, rimelighet og rettferdighet er gått noe ned. Fagforeningens rolle i formuleringen av mål ligger stabilt lavt eller er synkende.

I 2024 føyde vi et nytt spørsmål til de øvrige over, nemlig om resultatene av målingene er til hjelp og nytte for den enkelte i sitt arbeid. Dette spørsmålet kan knyttes til en innsikt fra arbeidslivsforskningen om at arbeidstakere opplever det mindre negativt å bli utsatt for måling og kontroll dersom de opplever at det munner ut i noe som er til hjelp og nytte i eget arbeid. Nyttens bidrar ellers ikke bare til å legitimere målings- og kontrolltiltakene, den viser også til en situasjon der måling og kontroll faktisk blir en ressurs for virksomheten. Figur 58 viser resultatet fra årets undersøkelse.



Figur 58 Nyttieverdi av målstyring. (N = 2467).

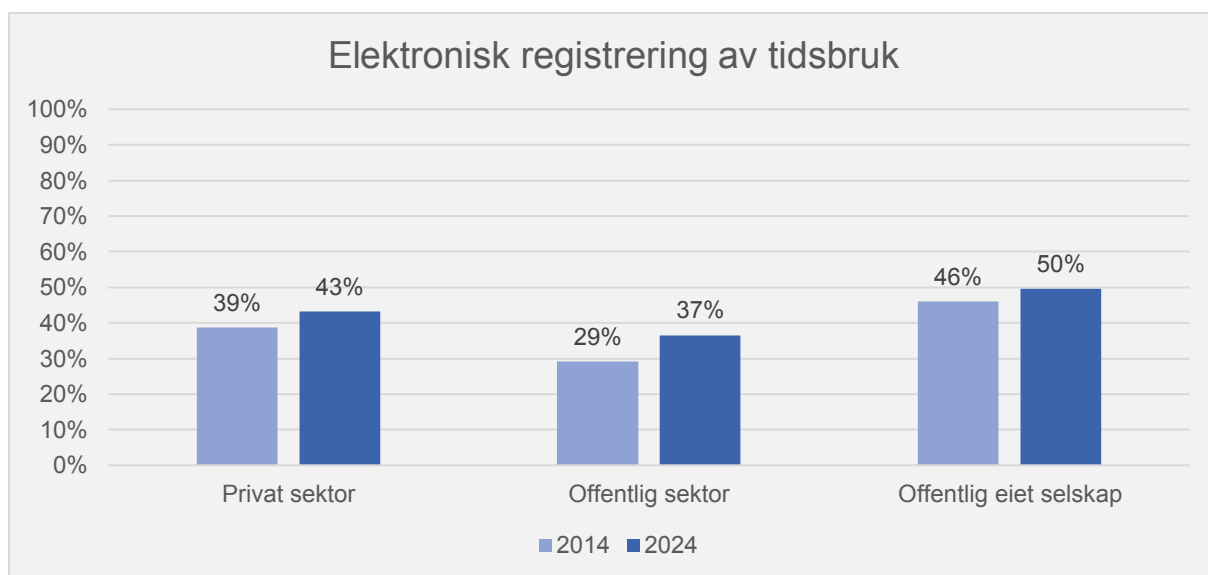
Svarene ble gitt langs en syvpunkts Likert-skala fra «ikke i det hele tatt» til «i svært stor grad». Her er skalaen slått sammen til tre trinn. Det øverste trinnet representerer dem som krysset av på de to øverste svaralternativene sammenlagt («i stor grad» og «i svært stor grad»). Ser vi på disse, finner vi at det er de ansatte i privat sektor som i størst grad finner at resultatet av målingene er til hjelp og nytte, mens offentlig sektor igjen ligger lavest. De med lavere inntekt opplever nytten i mindre grad enn de med høyere inntekt (uavhengig av utdanning), mens det er minimale forskjeller mellom de ulike aldersgruppene.

Hva er det så som gjør at noen opplever målingene mer nyttige enn andre? En korrelasjonsanalyse (N = 2830) viser at det er en klar sammenheng mellom opplevelsen av slik nytte og det at man selv forstår hvordan arbeidet blir målt og vurdert (0,459**), samt at måten det gjøres på, oppleves som rettferdig (0,563**). Vi finner også en relativt sterk korrelasjon med om man selv har innflytelse på målene som settes opp (0,385**).

Kontroll og overvåkning

Mål- og resultatstyring krever som vi har sett, at man etablerer ulike kontrollsystemer som gir holdepunkt for å avgjøre i hvilken grad man oppnår målene som er satt opp. I mange sammenhenger er denne kontrollen supplert av andre former for overvåkning som blant annet har til hensikt å overvåke arbeidsinnsats og produktivitet mer detaljert og/eller kontinuerlig.

I 2014 kartla vi en rekke former for slik overvåkning. I årets undersøkelse har vi målt noen av dem på nytt, og resultatet presenteres i figurene 59–66 under. Tallene i hver av figurene representerer dem som har svart ja på om de har den angitte formen for overvåkning i de tre sektorene vi ser på, for hvert av de to årene.



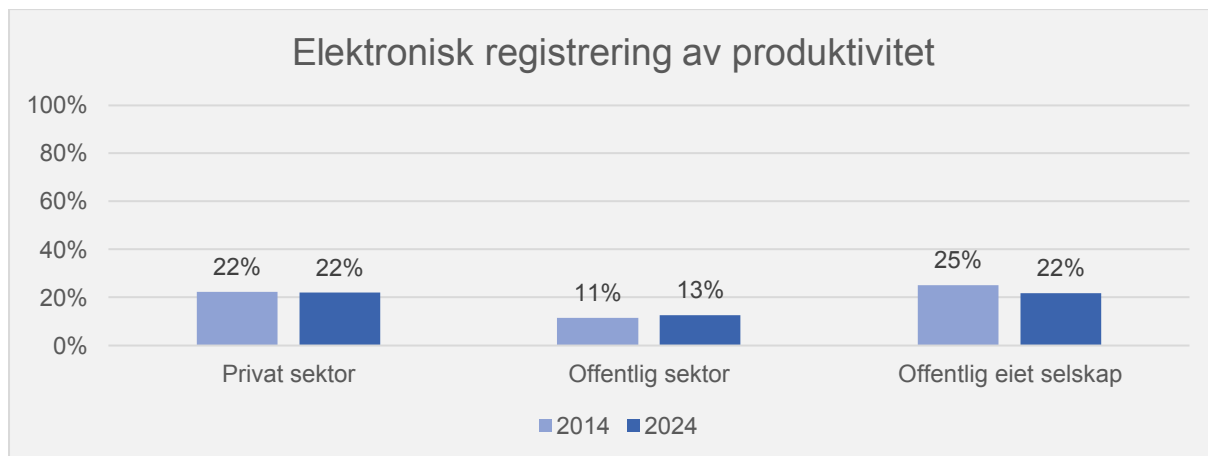
Figur 59 Registrering av tidsbruk i forskjellige sektorer. (2014: N = 2971 / 2024: N = 2473).

Den elektroniske registreringen av tidsbruk har økt noe i alle de tre sektorene. Som vi ser av figur 60, er det store bransjeforskjeller på dette området.



Figur 60 Registrering av tidsbruk i forskjellige bransjer. (2014: N = 2035 / 2024: N = 2993).

Figuren viser andelen ansatte innen hver bransje som svarer ja på at de har elektronisk registrering av tidsbruk på sin arbeidsplass i 2024. Tallene for 2014 er tatt med i de bransjene der vi finner en signifikant endring fra 2014 til 2024. Vi finner en økning i helsetjenester, bygg og anlegg, reiseliv, hotell, restaurant og servering og telekommunikasjon og IT, mens det innen forretningsdrift, service, tjenester, media og PR er en nedgang.



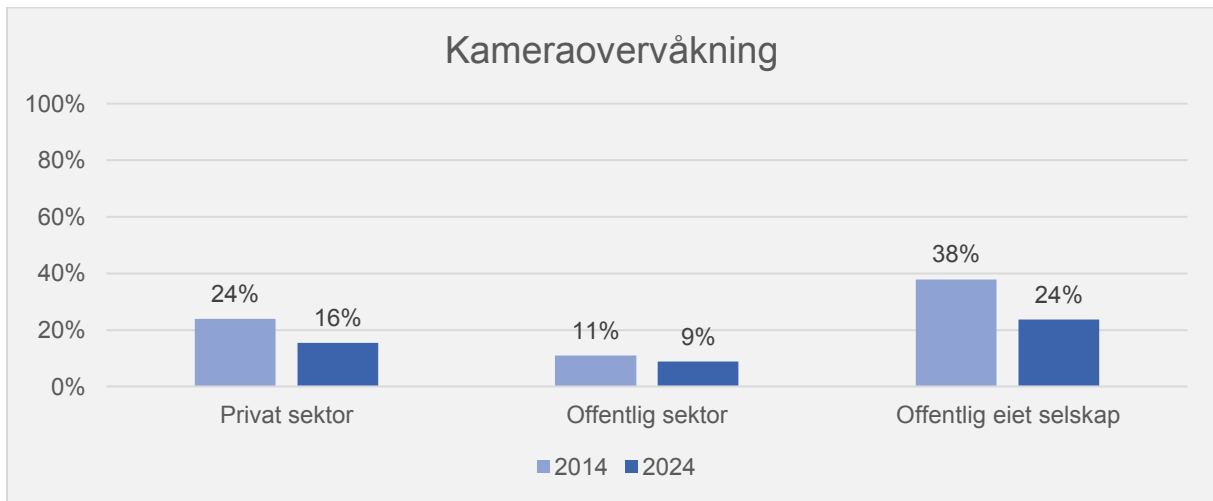
Figur 61 Registrering av produktivitet i forskjellige sektorer. (2014: N = 2965 / 2024: N = 2475).

Den elektroniske registreringen av produktivitet ligger stabilt i privat sektor, den har økt noe i offentlig sektor og har gått litt ned i offentlig eide selskaper. Som vi ser av figur 62, er det også her store bransjeforskjeller.



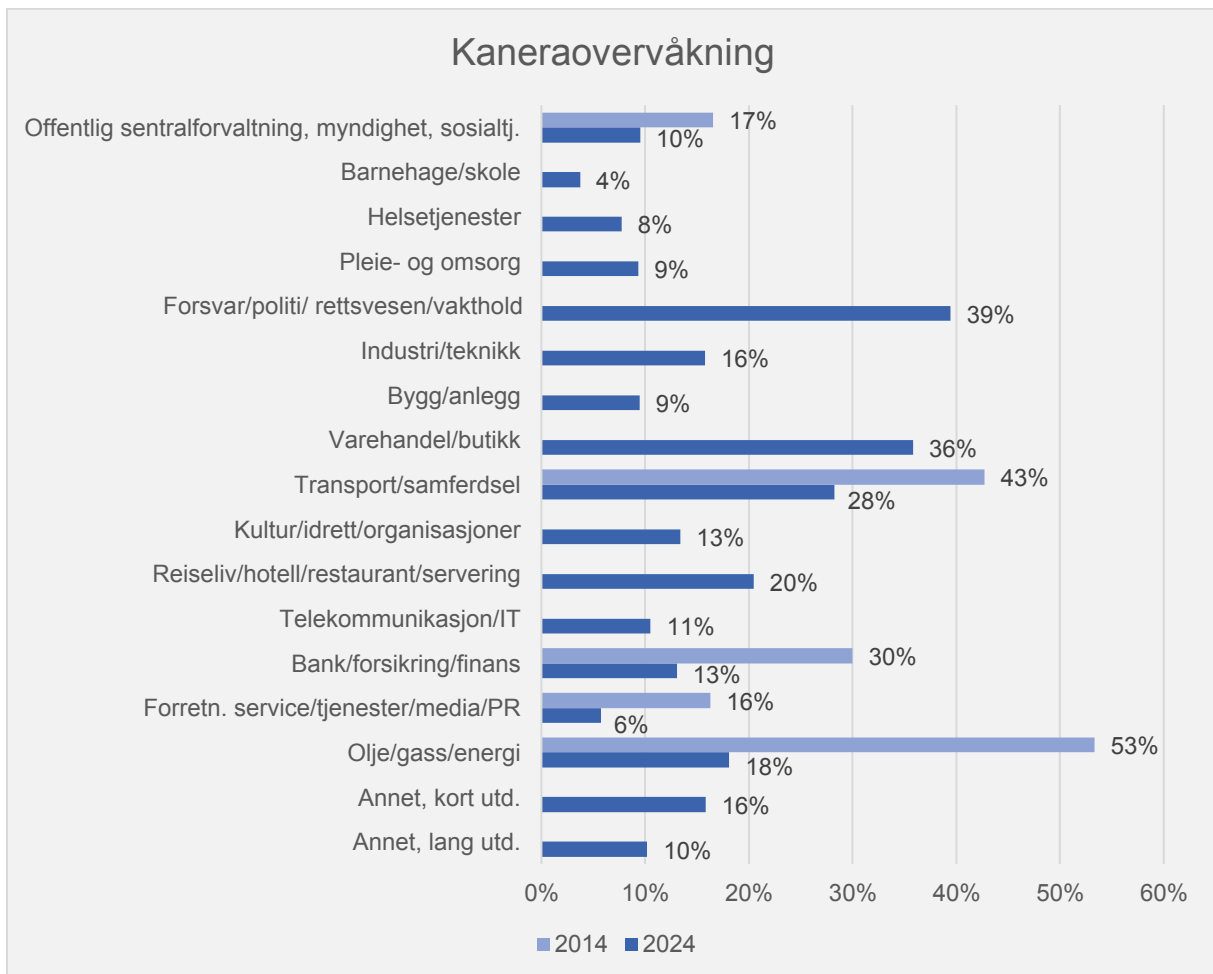
Figur 62 Registrering av produktivitet i forskjellige bransjer. (2014: N = 2926 / 2024: N = 2995).

Figuren viser andelen innen hver bransje som svarer ja på at de har elektronisk registrering av produktivitet på sin arbeidsplass i 2024. Tallene for 2014 er tatt med i de bransjene der vi finner en signifikant endring fra 2014 til 2024. Vi finner en økning i barnehage og skole og bygg og anlegg, mens det er en liten nedgang i pleie og omsorg.



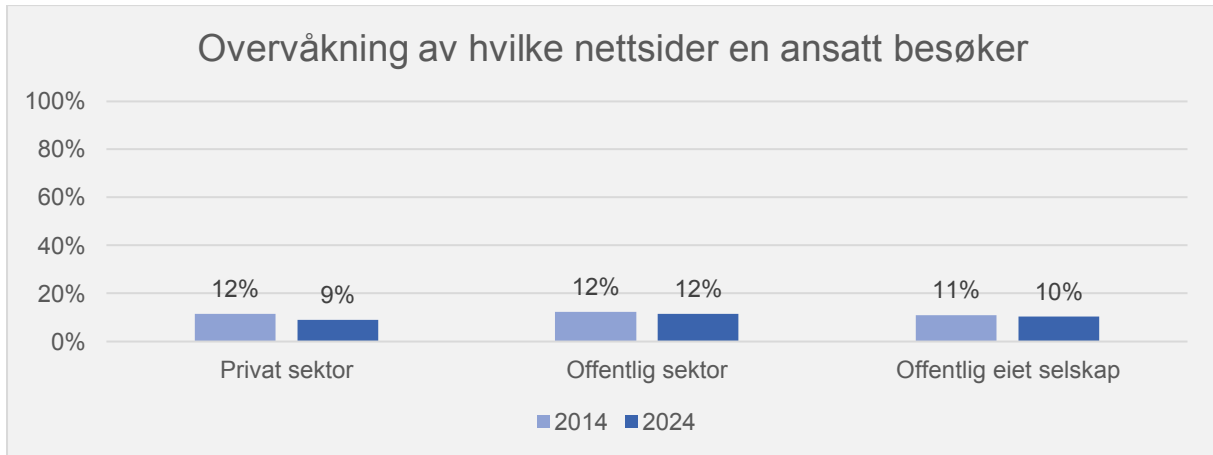
Figur 63 Kameraovervåkning i forskjellige sektorer. (2014: N = 2971 / 2024: N = 2477).

Graden av kameraovervåkning har gått ned i alle sektorer. Figur 64 viser variasjonen mellom bransjer i 2024.



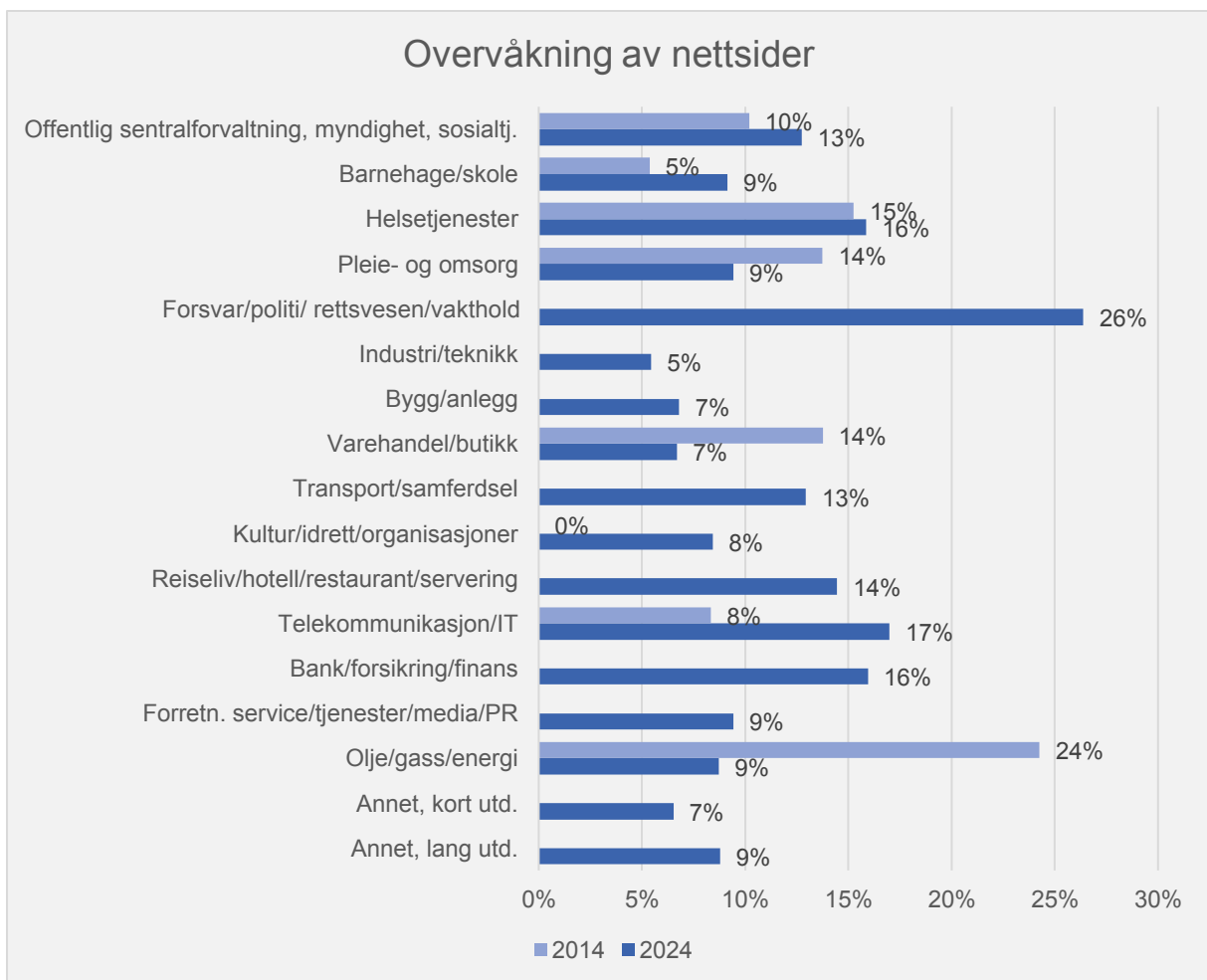
Figur 64 Kameraovervåkning i forskjellige bransjer. (2014: N = 2031 / 2024: N = 2994).

Figuren viser andelen innen hver bransje som svarer ja på at de har kameraovervåking på sin arbeidsplass i 2024. Tallene for 2014 er tatt med i de bransjene der vi finner en signifikant endring fra 2014 til 2024. Dette gjelder offentlig sentralforvaltning, myndighet og sosialtjenester, transport og samferdsel, bank, forsikring og finans, forretningsdrift, service, tjenester, media og PR og olje, gass og energi som alle har en nedgang.



Figur 65 Overvåking av nettsider i forskjellige sektorer. (2014: N = 2967 / 2024: N = 2476).

Også graden av overvåking av hvilke nettsider en ansatt besøker, er gått ned eller ligger tilnærmet stabilt i alle sektorer. Figur 66 viser variasjonen mellom bransjer i 2024.



Figur 66 Overvåking av nettsider etter bransjer. (2014: N = 2039 / 2024: N = 2997).

Figuren viser andelen innen hver bransje som svarer ja på at de har overvåkning av hvilke nettsider de ansatte bruker, på sin arbeidsplass i 2024. Tallene for 2014 er tatt med i de bransjene der vi finner en signifikant endring fra 2014 til 2024. Dette gjelder offentlig sentralforvaltning, myndighet, sosialtjenester, barnehage og skole, helsetjenester, telekommunikasjon og IT som alle går opp, mens pleie og omsorg, varehandel og butikk og olje, gass og energi går ned.

Med unntak av elektronisk registrering av tidsbruk synes det ikke som om tallene vi har funnet, gir noen grunn til å si at overvåkningstrykket i norsk arbeidsliv har økt fra 2014 til i dag, selv om noen bransjer også på noen områder har en mer negativ utvikling. Samlet sett er bildet likevel mer positivt og viser en nedgang i overvåkningstrykket.

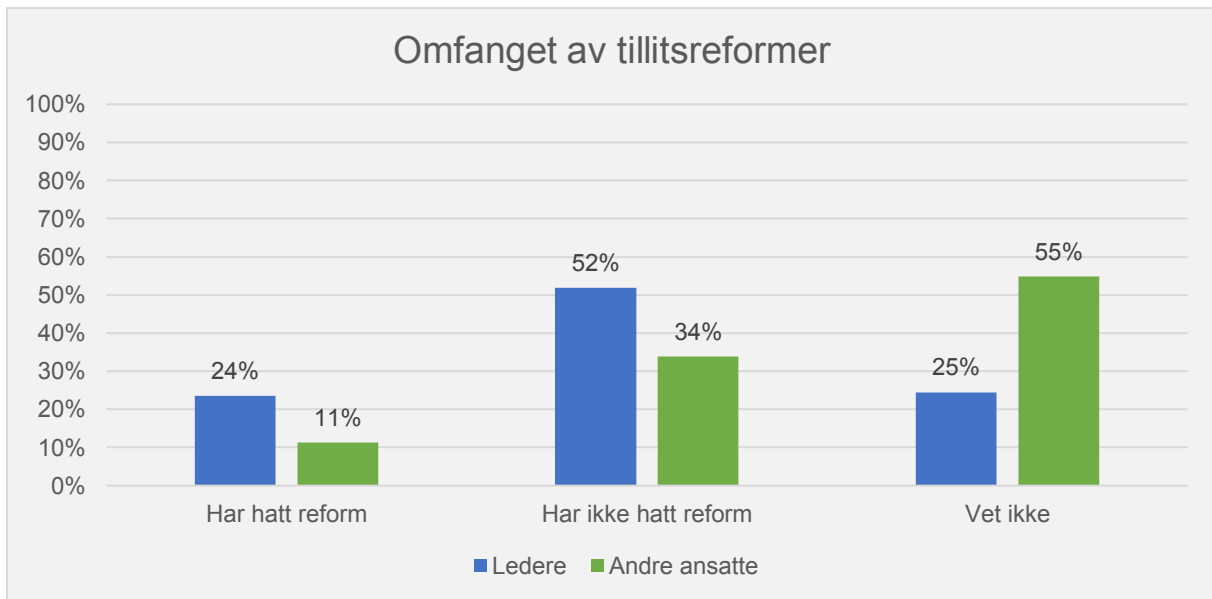
Tillitsbasert styring og ledelse

Som nevnt over har vi det siste tiåret sett en rekke initiativer – både i Norge og resten av Skandinavia – for å fremme en større grad av tillitsbasert styring og ledelse, særlig innen offentlig sektor.

Tillitsreformen i København kommune blir ofte fremhevet som det første vesentlige initiativet av denne typen i Skandinavia og som modell for mange av de påfølgende reformene. Denne var en reaksjon på en rekke faktorer knyttet til mål og resultatstyring, som: utviklingen av styringssystemer hvor flere av beslutningene ble tatt høyere oppe i organisasjonen, mikrostyring av frontlinjearbeidere og stor grad av overvåkning, rapportering og kontroll. Ved å innføre tillitsbasert styring og ledelse ble det gitt rom for mer skjønn og autonomi til de lavere nivåene i organisasjonen. Slik skulle man oppnå både et redusert byråkrati, høyere produktivitet og bedre kvalitet på tjenestene, basert på antakelsen om at ansatte kan stoles på til å arbeide godt, eller enda bedre, med mindre mikrostyring, overvåkning og kontroll (Bentzen, 2018, 2022).

I Norge var Oslo kommune tidlig ute med en tillitsreform i 2015 (Vatn, 2018). Senere har regjeringen tatt initiativ til en tillitsreform for hele offentlig sektor (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2022). I en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle landets kommunedirektører tidlig på 20-tallet, svarte rundt 60 prosent at de på en eller annen måte hadde arbeidet for å fremme tillitsbasert styring og ledelse (Siverbo et al., 2023). På spørsmål om hvorfor de hadde gjort dette, ble det blant annet vist til et ønske om mer effektiv problemløsning, at man ville bruke færre ressurser på kontroll, og at man ville øke rommet for faglig skjønn, og gjennom dette bygge økt motivasjon og et styrket samarbeid med innbyggerne.

I årets arbeidslivsbarometer har vi forsøkt å kartlegge omfanget av tillitsreformer i Norge i offentlig sektor. Vi spurte: «For tiden er mange offentlige virksomheter i gang med tillitsreformer, som handler om å gjøre styringen og ledelsen mer tillitsbasert. Er det satt i gang en tillitsreform på din arbeidsplass?» Svarene vises i figur 67 for henholdsvis ledere og andre ansatte:



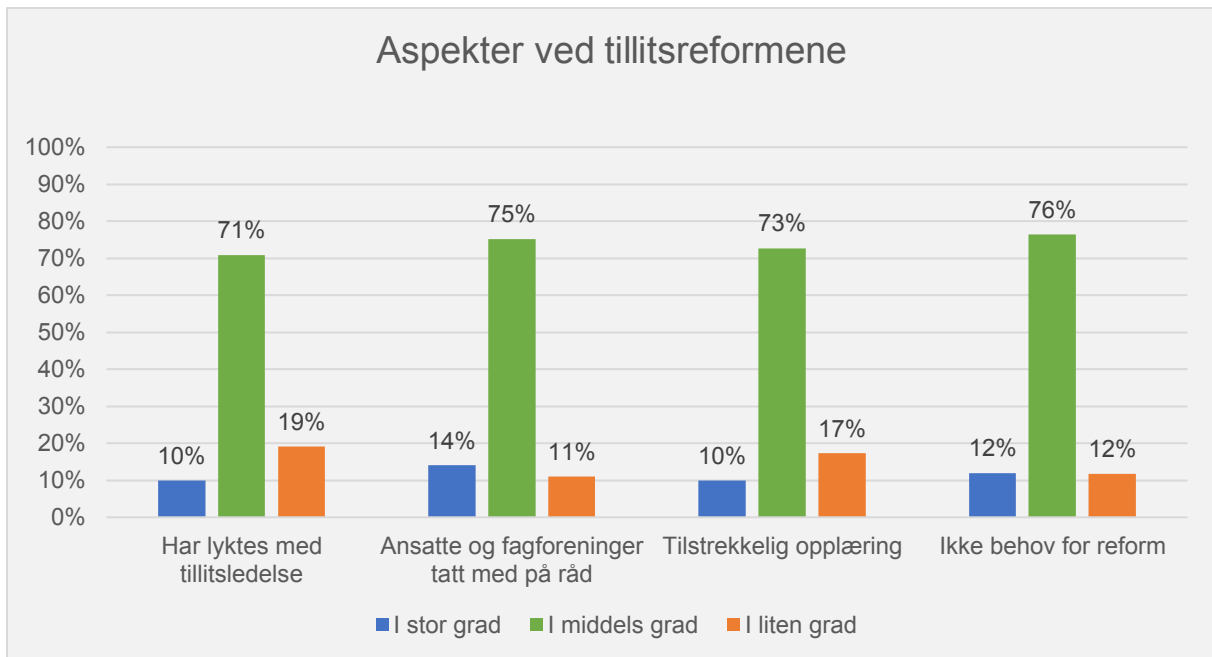
Figur 67 Tillitsreform for ansatte og ledere. (N = 1147).

Som vi ser, er det på spørsmålet om man har gjennomført en tillitsreform, en stor andel som svarer «vet ikke» blant både ledere og ansatte, og flest blant de ansatte. En mulig forklaring her kan være at lederne høyere oppe i organisasjonshierarkiet som er mer aktivt involvert i reforminitiativene, ikke kommuniserer dette godt nok nedover i organisasjonen. Grunnen til at også rundt en fjerdedel av lederne ikke kan svare definitivt om virksomheten har hatt en reform eller ikke, kan ha med det samme å gjøre, uten av det er mulig å si noe sikkert om det her.

Med utgangspunkt i gruppen av dem som svarte positivt på at virksomheten deres har hatt en reform, ble det så stilt noen oppfølgingsspørsmål. Vi gjør oppmerksom på at dette utgjør en relativt liten gruppe respondenter totalt sett (N = 109). Respondentene ble bedt om å ta stilling til følgende utsagn:

- Vi har virkelig lyktes med å gjennomføre tillitsbasert styring og ledelse.
- De ansatte og/eller tillitsvalgte har blitt tatt med på råd i utviklingen av tillitsbasert styring og ledelse.
- Jeg/vi har fått tilstrekkelig opplæring i tillitsbasert styring og ledelse.
- Styringen og ledelsen her har vært tillitsbasert lenge, så vi har ikke så mye behov for mer av det.

Figur 68 oppsummerer svarene.



Figur 68 Spørsmål vedrørende tillitsreformene. (N = 109).

Svarene ble gitt langs en syvpunkts Likert-skala fra «ikke i det hele tatt» til «i svært stor grad». I figuren er skalaen slått sammen til tre kategorier. Det øverste trinnet i figuren representerer dem som krysser av på de to øverste svaralternativene sammenlagt («i stor grad» og «i svært stor grad»).

På spørsmålet om man har lyktes med å gjennomføre tillitsbasert styring og ledelse, synes de fleste å være middels tilfredse; rundt 70 prosent krysser av midt på skalaen. Bare 10 prosent mener de har lyktes i stor grad. Et lignende svarmønster går også igjen for de to neste utsagnene som angår involvering fra ansatte og fagforeninger og opplæring i forbindelse med reformen. Ledere svarer noe mer positivt på spørsmålet om man har fått tilstrekkelig opplæring, og om ansatte og fagforeninger er tatt med på råd, enn de øvrige ansatte, men forskjellen er ikke statistisk signifikant.

Det siste utsagnet angår respondentenes syn på behovet for tillitsreform. Norge er kjent for å ha en velutviklet tillitskultur, også i arbeidslivet. Man kunne derfor tenke at ikke alle synes det er et like stort behov for mer tillitsbasert styring og ledelse. Tallene våre viser at 10 prosent av dem som har deltatt i en reform, i stor grad fremholder at de ikke ser et slikt behov, mens rundt 75 prosent mener dette i middels grad. Fra dette kan vi selvsagt ikke slutte at de har et negativt syn på tillitsbasert styring og ledelse i seg selv, men at de på grunn av sin tilfredshet med forholdene ikke ser så stort behov for det.

Det er en sterk sammenheng (signifikant korrelasjon) mellom svarene på de tre første spørsmålene. Desto mer positivt man svarer på spørsmålet om man har fått tilstrekkelig opplæring, eller at ansatte og fagforeninger er tatt med på råd, desto mer positivt syn rapporterer man når det gjelder om reformen har vært vellykket (0,662**/0,706**). Dette understreker viktigheten av at initiativ for mer tillitsbasert styring og ledelse understøttes med konkrete opplæringstiltak, og at ansatte og tillitsvalgte involveres i reformarbeidet.

Tillitsbasert styring og ledelse i arbeidslivet som helhet

Så langt har vi sett på svarene til dem som eksplisitt svarer at virksomheten de jobber i, har hatt en tillitsreform. Men siden Norge er kjent for å ha en velutviklet tillitskultur, også i arbeidslivet, har vi god grunn til å anta at den faktiske utbredelsen av tillitsbasert styring og ledelse er mer utbredt,

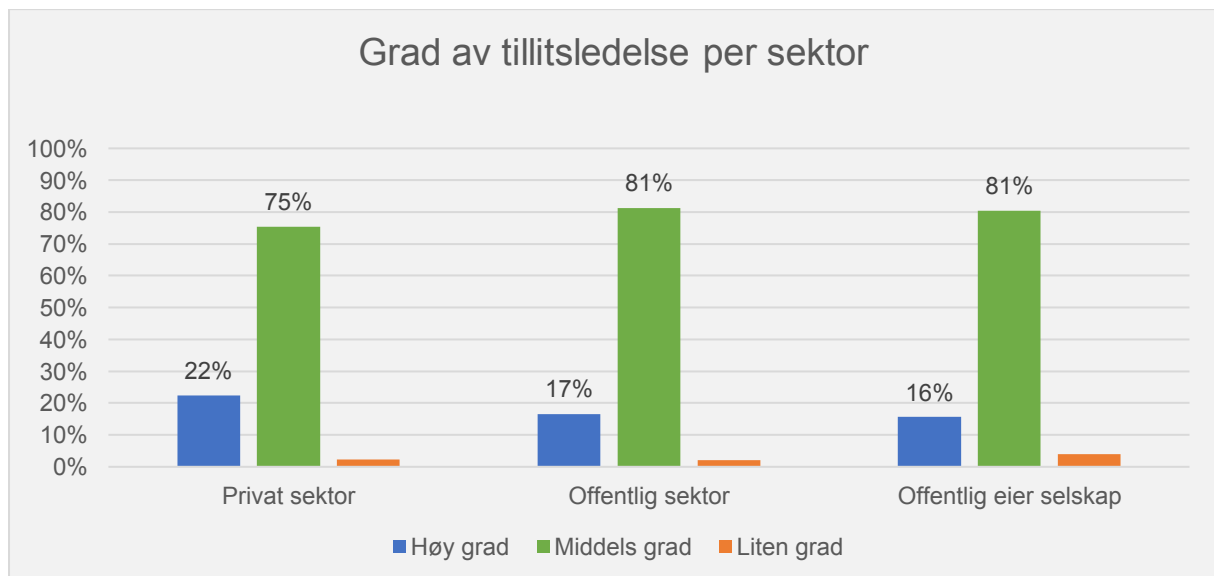
også i privat sektor, selv om man der ikke har gjennomført tillitsreformer av samme type som i offentlig sektor.

På grunn av et ønske om å kartlegge utbredelsen av tillitsbasert styring og ledelse i mer generell forstand fikk alle årets respondenter spørsmål om å ta stilling til utsagnene under. Utsagnene fokuserer på ulike faktorer eller aspekter som ofte forbindes med tillitsbasert styring og ledelse (Johnsen & Svare, 2024). Respondentene ble bedt om å svare med utgangspunkt i hvordan de oppfattet sin egen arbeidsplass når de betraktet «hele virksomheten eller organisasjonen under ett»:

- 1 Det er få og tydelige mål for hva vi skal gjøre.
- 2 Det stilles rimelige krav til rapportering av aktiviteter og resultater.
- 3 Vi har rom for å utøve faglig skjønn og ta selvstendige beslutninger.
- 4 Det er god samhandling mellom ledelsen og medarbeiderne og deres organisasjoner.
- 5 Det er god samhandling og samordning på tvers i organisasjonen.
- 6 De ansattes kompetanse og kreativitet nyttiggjøres på en tilfredsstillende måte.
- 7 Ledelsen delegerer beslutninger til den eller dem som har best forutsetninger for å ta dem.
- 8 Det er lite unødvendig detaljstyring.
- 9 Informasjonen vi trenger for å gjøre en god jobb, er lett tilgjengelig.

Utsagnene fanger altså opp ulike faktorer eller aspekter ved tillitsbasert styring og ledelse. I analysen har vi slått svarene fra hvert av spørsmålene sammen til en ny måleenhet, som vi ganske enkelt kaller tillitsbasert styring og ledelse.

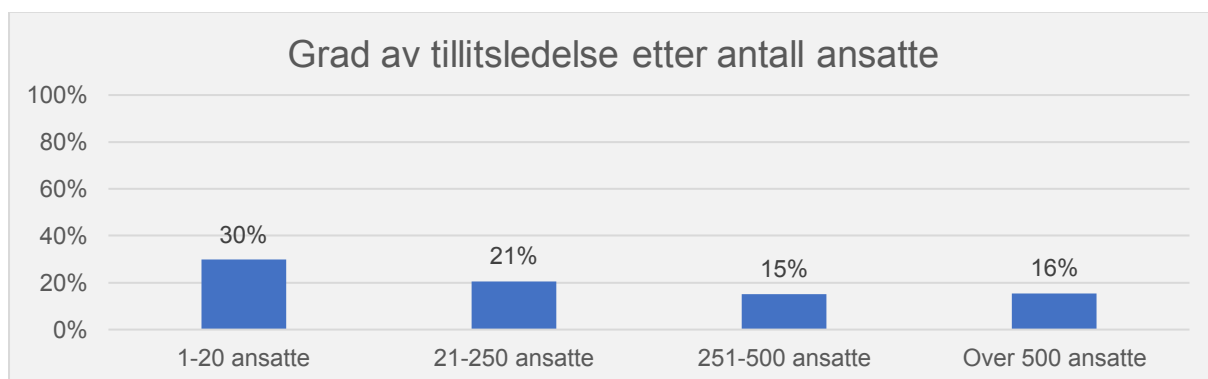
Figur 69 viser utbredelsen av tillitsbasert styring og ledelse målt på denne måten i henholdsvis privat og offentlig sektor. I utgangspunktet ble svarene ble gitt langs en syvpunkts Likert-skala fra «ikke i det hele tatt» til «i svært stor grad». Under er skalaen slått sammen til tre trinn. Det øverste trinnet representerer som før dem som krysset av på de to øverste svaralternativene sammenlagt («i stor grad» og «i svært stor grad»).



Figur 69 Tillitsledelse i forskjellige sektorer. (N = 3039).

Vi ser at tillitsbasert styring og ledelse er noe mer utbredt i privat sektor, hvis vi ser på dem som har svart «i høy grad». Forskjellen jevnes imidlertid ut hvis vi også inkluderer dem som har svart «i middels grad».

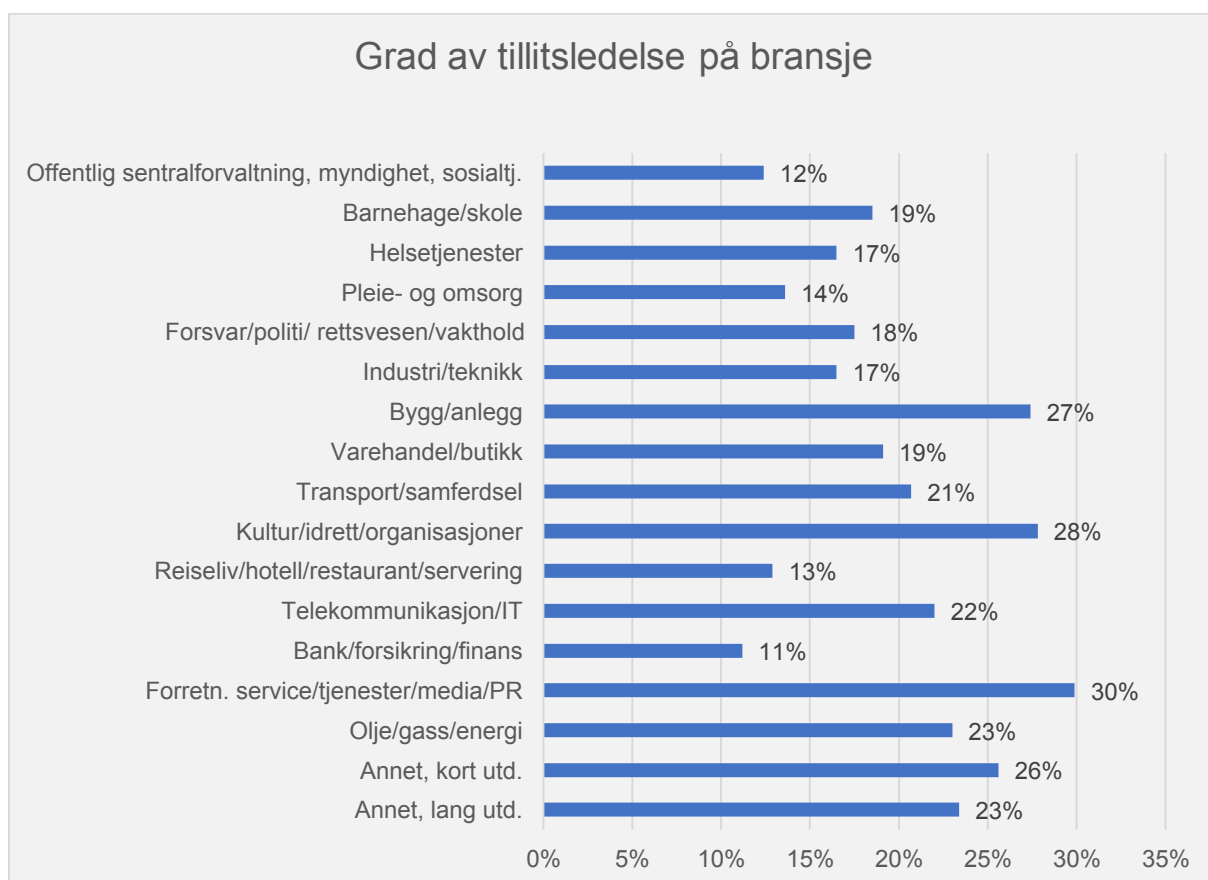
Figuren viser utbredelsen av tillitsbasert styring og ledelse i virksomheter delt inn etter størrelse målt etter antall ansatte.



Figur 70 Tillitsledelse etter antall ansatte. (N = 3039).

Tallene representerer igjen dem som krysset av på de to øverste svaralternativene sammenlagt («i stor grad» og «i svært stor grad»). Målt på denne måten finner vi at mindre virksomheter i større grad har tillitsbasert styring og ledelse enn store. Dette er i seg selv ikke noen overraskelse, da mange av faktorene som inngår i målet for tillitsbasert styring og ledelse, som god samhandling og informasjonsflyt, kan være lettere å få til i mindre virksomheter. Samtidig ser vi at dersom man ønsker mer tillitsbasert styring og ledelse, må man særlig i de større virksomhetene legge en større innsats i arbeidet. Vi finner ingen signifikante forskjeller i tillitsledelse når vi sammenligner de fire arbeidslivene.

Figur 71 viser utbredelsen av tillitsbasert styring og ledelse i ulike bransjer målt på samme måte som over.



Figur 71 Tillitsledelse i forskjellige bransjer. (N = 3039).

Vi finner at helsetjenester, pleie og omsorg, reiseliv, hotell, restaurant og servering og bank, forsikring og finans skårer lavt når det gjelder tillitsbasert styring og ledelse, sammen med offentlig sentralforvaltning, myndighet og sosialtjenester. Bygg og anlegg, media og kultur er blant dem som skårer høyest.

Antakelig finner vi forskjellige bransjespesifikke forhold som kan forklare disse variasjonene. Merk også at det vi måler når vi snakker om tillitsbasert styring og ledelse, ikke er tillit i seg selv, altså i hvilken grad det er tillit mellom ansatte og ledere, men de konkrete faktorene som inngår i samlemålet, og som vi gjorde rede for over.

Tillit

Tillit kommer inn som en viktig faktor i tillitsbasert styring og ledelse på den måten at høy grad av tillit regnes som en betingelse for å lykkes med tillitsbasert styring og ledelse. Forskning viser for eksempel at både informasjonsflyt og samhandling fungerer bedre i organisasjoner med høy tillit, og det er også lettere å delegere oppgaver til personer man har tillit til. Årets arbeidslivsbarometer har derfor en egen seksjon om tillit, basert på et sett spørsmål som også ble brukt for ti år siden, noe som igjen gjør det mulig å sammenligne de to årene.

Tillit forekommer i mange sammenhenger og kan måles på ulike måter. På den ene siden har vi den tilliten vi finner når noen har tillit til en annen, slik en leder kan ha tillit eller ikke til en ansatt. På den andre siden har vi opplevelsen av å få tillit fra noen, som er noe litt annet. Tidligere forskning har vist at disse to formene for tillit ikke alltid er i samsvar med hverandre: Jeg kan ha høy tillit til en person samtidig som denne personen ikke opplever å ha min tillit. Dette kan for eksempel skje dersom jeg ikke greier å oversette den tilliten jeg faktisk har, til praktisk handling, eller dersom jeg uforvarende gjør noe som den andre tolker som et tegn på mistillit.

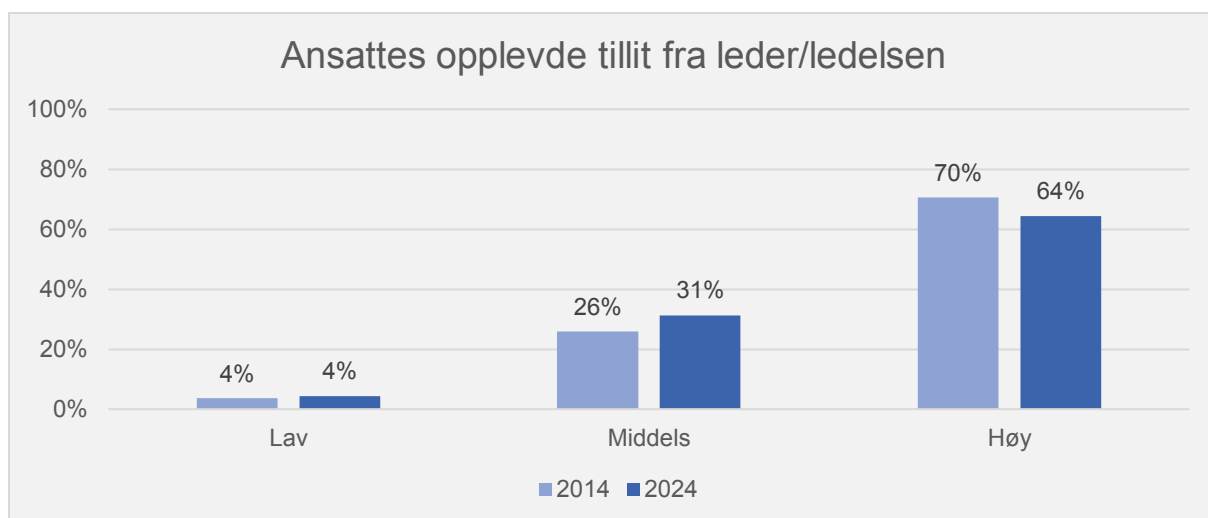
I årets barometer – som for ti år siden – ble respondentene bedt om å fokusere på den tilliten de opplevde å få fra sin leder, altså i hvilken grad de opplevde at ledelsen hadde tillit til dem. Mer spesifikt ble de bedt om å ta stilling til følgende utsagn:

Ledelsen på min arbeidsplass / Min nærmeste leder ...

- ... viser tillit til at jeg er kompetent i jobben min
- ... stoler på at jeg tar avgjørelser til det beste for organisasjonen
- ... stoler på at jeg gjør så godt jeg kan
- ... viser tillit til at jeg utnytter tiden min på jobb på en best mulig måte

Disse ble i analysen slått sammen til et samlet mål for opplevd tillit.

Figur 72 viser resultatene samlet for 2014 og 2024.



Figur 72 Opplevd tillit fra leder. (2014: N = 2980 / 2024: N = 3026).

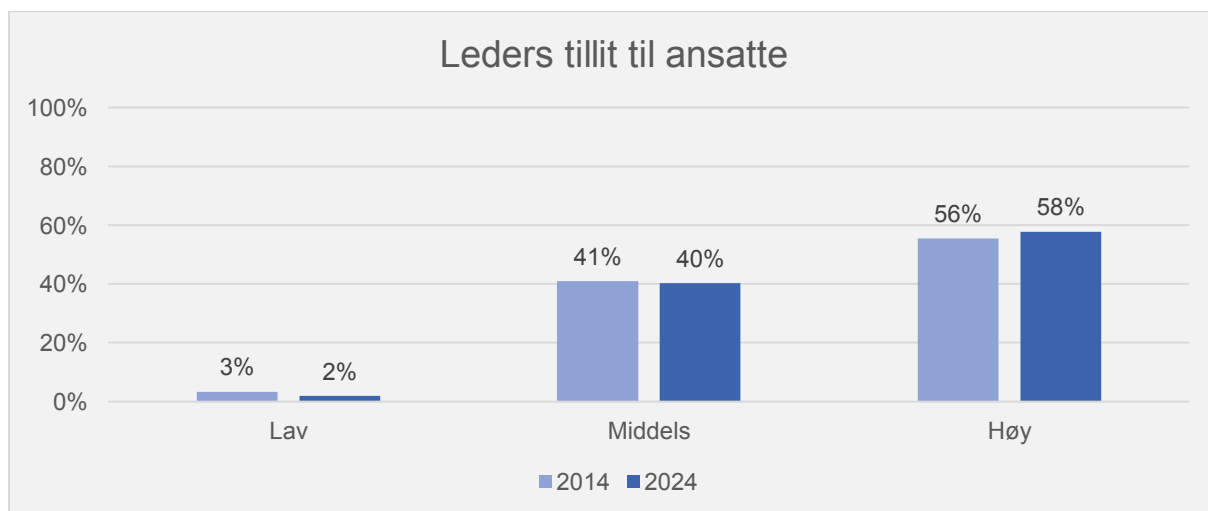
Svarene ble gitt langs en sekspunkts Likert-skala fra «ikke i det hele tatt» til «i svært stor grad». I figuren er skalaen slått sammen til tre trinn. Det øverste trinnet representerer dem som krysset av på de to øverste svaralternativene sammenlagt («i stor grad» og «i svært stor grad»), mens det laveste trinnet representerer dem som krysset av på de to laveste svaralternativene. De øvrige befinner seg på midtfeltet av skalaen.

Vi ser at andelen som i 2014 befant seg i midtfeltet, altså at de ga uttrykk for at de opplevde tillit fra sin leder / ledelsen i middels grad, er større i 2024, mens andelen som befant seg høyest på skalaen, er gått noe ned. Alt i alt tyder dette på at opplevelsen av å få tillit fra sin leder / ledelsen ligger noe lavere i 2024 enn i 2014. I både 2014 og 2024 finner vi en økende opplevelse av å få tillit med høyere alder, samtidig som den yngste aldersgruppen (under 30 år) her viser et fall i opplevd tillit (fra 68 prosent til 55 prosent i den øverste av de tre kategoriene).

Figur 73 viser den tilsvarende utviklingen for lederes tillit til sine ansatte. Målet er basert på følgende to utsagn som lederne ble bedt om å ta stilling til:

- Jeg har tillit til at mine ansatte er kompetente i jobben sin.
- Jeg har tillit til at mine ansatte utnytter tiden sin på jobb på en best mulig måte.

Svarene er presentert etter samme logikk som i figuren over.



Figur 73 Tillit til ansatte. (2014: N = 476 / 2024: N = 937).

Vi ser her bare små endringer når vi sammenligner årene 2014 og 2024, og endringene er ikke statistisk signifikante.

Konklusjon

Vi har målt tilstanden i norsk arbeidsliv når det gjelder målstyring, kontroll, tillit og tillitsledelse, og til dels gjennomført en sammenligning med funnene fra arbeidslivsbarometeret i 2014.

For dem som er opptatt av tillitsbasert styring og ledelse, eller er bekymret for skadevirkningene av *for mye* eller *for detaljert* målstyring og kontroll, synes det å være liten grunn til bekymring. Når det gjelder i hvilken grad det anvendes kvantifiserbare mål- og resultatkrav, viser årets barometer en nedgang i forhold til 2014 i alle de tre sektorene vi har undersøkt: privat sektor, offentlig eide selskaper og offentlig sektor for øvrig. Ser vi på de ulike *bransjene* vi har undersøkt, finner vi også nedgang i de fleste bransjer, med unntak av i pleie og omsorg og i byggebransjen. Det er også flere som melder at de har innflytelse på målene som blir satt for deres eget arbeid. For elektronisk registrering av produktivitet ligger privat sektor stabilt, mens det er en liten nedgang i offentlig eide selskaper. Og når det gjelder andre former for kontroll og overvåkning, finner vi en nedgang i kameraovervåkning og kontroll av hvilke nettsider ansatte besøker.

Resultatene indikerer at norsk arbeidsliv utvikler seg i retning av mer tillitsbasert styring og ledelse.

På det eksplisitte spørsmålet om man jobber i en virksomhet som har gjennomført en tillitsreform – som for øvrig bare gikk til offentlig sektor – svarer 23 prosent av lederne og 11 prosent av de øvrige ansatte positivt. Vi merker oss ellers at sannsynligheten for å lykkes med en tillitsreform ikke overraskende synes å øke der det gis tilstrekkelig opplæring, og der de ansatte involveres i reformen.

Når vi måler graden av tillitsbasert styring og ledelse mer generelt ved å fokusere på forhold som kjennetegner denne styrings- og ledelsesformen, svarer mellom 15 og 22 prosent av de spurte at de har dette i høy grad, mens mellom 75 og 80 prosent har det i middels grad. Størst andel som svarer at de arbeider et sted med mye tillitsbasert styring og ledelse, finner vi i små og mellomstore virksomheter.

Det er imidlertid en nedgang i andelen som sier de forstår hvordan målene for arbeidet deres settes opp, eller som opplever målene som rettferdige. Særlig gjelder dette de under 30 år. I offentlig eide selskaper er det en mindre andel enn i 2014 som rapporterer at tillitsvalgte har innflytelse på hvordan disse målene settes opp. Også nedgangen i opplevd tillit, selv om den ikke er stor, kan føyes til den negative siden. Ellers merker vi oss at de som opplever mest nytte av målingene som blir gjort, er de som kan påvirke hvordan målene defineres, og som kanskje av den grunn i større grad svarer at de forstår hvordan de blir målt, og at det skjer på en rettferdig måte. Om man ønsker at målstyringen skal gi *merverdi* på denne måten, synes det derfor å være viktig å involvere de ansatte i målstyringen.

Så hvordan kan vi oppsummere de ulike trendene vi har rapportert om i denne seksjonen, samlet sett? Hvis vi tar utgangspunkt i at det for offentlig sektor er uttrykt et klart ønske om mer tillitsbasert styring og ledelse, ser det overordnede bildet ut til å vise at norsk arbeidsliv beveger seg i riktig retning på flere områder, ikke bare i offentlig sektor, men også i privat sektor. Der har man riktignok ikke hatt tillitsreformer av samme type som i det offentlige, men man kan kanskje likevel anta at den nye interessen for – og den offentlige samtalen om – mer tillitsbasert styring og ledelse har hatt innflytelse. I den forbindelse kan vi minne om at blant de mange begrunnelsene som er fremmet for at vi trenger mer slik styring og ledelse, finner vi argumentet om at dette bidrar til *mindre byråkrati og bedre bruk av de ansattes ressurser* (Bentzen, 2016; DFØ, 2023), noe vi kan gå ut fra at private virksomheter ønsker i like stor grad som de offentlige. Og selv om vi så langt har lite forskning som fokuserer på effekten av tillitsbasert styring og ledelse spesielt, finnes det forskning som kan bekrefte at tillitsbasert styring og ledelse lønner seg

(Johnsen et al., 2022). Mer innovasjon er en annen ønsket effekt av tillitsbasert styring og ledelse, og også her bekrefter forskningen at det er en positiv sammenheng (Svare et al., 2023). Dette har vi ikke undersøkt nærmere i årets arbeidsbarometer, men ønsket om mer innovasjon og nyskaping i både privat og offentlig sektor kan likevel være med og forklare hvorfor det synes å ha funnet sted en utvikling i retning av mer tillitsbasert styring og ledelse. Her kan det selvsagt også finnes en lang rekke andre grunner, som vi ikke skal forsøke å gå inn på her.

Om vi avslutningsvis skulle peke på noen bransjer som har et forbedringspotensial, identifiserer våre tall reiseliv og hotell, offentlig sentralforvaltning og myndighet, bank, forsikring og finans og pleie- og omsorgstjenester som alle skårer lavt på tillitsbasert styring og ledelse. Det samme gjelder mer generelt større virksomheter med mer enn 250 ansatte, som jo utgjør arbeidsplass for svært mange mennesker. Samtidig er det forståelig at større virksomheter nettopp i kraft av sin størrelse kan ha større utfordringer med å lykkes i tillitsbasert styring og ledelse enn mindre. Det at flere opplever at målene for arbeidet deres er satt opp på en måte som er vanskelig å forstå, og heller ikke oppleves rettferdig, er også en utfordring som flere virksomhetsledere nok med fordel kunne gitt større oppmerksomhet.

Referanser

- Aspøy, A. (2014). Kontrolloverskudd og tillitsmangel: mål- og resultatstyring i hardt vær. *Stat & styring*, 24(2).
- Aspøy, A. (2016). Et spørsmål om doser. *Stat & styring*, 26(3), 2–5.
<https://doi.org/10.18261/ISSN0809-750X-2016-03-02>
- Bentzen, T. Ø. (2016). Tillidsbasert styring og ledelse i offentlige organisasjoner: i springet fra ambition til praksis. Roskilde Universitet.
- Bentzen, T. Ø. (2018). Tillidsbasert styring og ledelse i offentlige organisasjoner. Jurist og Økonomforbundets Forlag.
- Bentzen, T. Ø. (2020). Samskapt styring: nye veje til afbureaukratisering (Red.). Samfundslitteratur.
- Bernstrøm, V. H. & Svare, H. (2017). Significance of Monitoring and Control for Employees' Felt Trust, Motivation, and Mastery. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(4), 29–49.
- DFØ. (2023). Lærdommer fra arbeid med tillitsreform i skandinaviske land (DFØ-notat 2023:1).
- Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet (Rapport). YS/Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
- Ingelsrud, Dahl & Nørgaard. (2022). Norsk arbeidsliv 2022 – fleksibilitet for hvem?
- Johnsen, Å. & Svare, H. (2024). Tillitsreformer og tillitsbasert styring og ledelse. Fagbokforlaget.
- Johnsen, Å., Svare, H. & Wittrock, C. (2022). Tillitsbasert styring og ledelse i offentlig sektor i Norge: Mye hørt, men lite sett? *Nordisk administrativt tidsskrift*, 29(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.7577/nat.4876>
- Kommunal- og distriktsdepartementet. (2022). Om tillitsreformen (Notat).
<https://www.regjeringen.no/contentassets/72998b989796469abf1ee15e47338071/om-tillitsreformen-inspirasjonsnotat-november-2022.pdf>
- Nergaard, K. (2024). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022.
- Nossen, Jon Petter og Lamija Delalic (2024). «Hvorfor er sykefraværet fortsatt høyt 3–4 år etter starten av pandemien?». *Arbeid og velferd*, 2/2024.
- KS. (2024). Status kommune 2024. <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/status-kommune/>
- Poppe, C. (2023). Utsatte grupper i dyrtiden. Husholdenes økonomiske trygghet i august 2023 (SIFO-rapport 15/2023). OsloMet/SIFO.
- Poppe, C. & Kempson, E. (2023). Dyrtid 4. Det er ikke over ennå. Husholdenes økonomiske trygghet i mars 2023 (SIFO-rapport 11/2023). OsloMet/SIFO.
- Siverbo, S., Johansson-Berg, T., Bentzen, T. Ø. & Winsvold, M. (2023). On the diffusion and implementation of trust-based management in Scandinavia: cross-country survey evidence. *The International Journal of Public Sector Management*, 37(1), 1–19.
<https://doi.org/10.1108/IJPSM-01-2023-0020>

- Svare, H., Johnsen, Å. & Wittrock, C. (2023). Does trust-based management reform enhance employee-driven innovation? Evidence from a Scandinavian capital. *Nordic Journal of Innovation in the Public Sector*, 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.18261/njips.2.1.4>
- Vatn, G. (2018). Troen på tillitsreformen – en studie av sentrale aktørers forståelse av Tillitsreformen i Oslo kommune [Masteroppgave, OsloMet]. ODA. <https://hdl.handle.net/10642/6308>
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2022). Ungdomsbarometer 2021 (Fafo-rapport 2022:20). Fafo.

Vedlegg 1 Metode

Bakgrunn

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

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

Om utvalgene

Barometerundersøkelsene har siden vi startet i 2009, blitt gjennomført av Kantar TNS i periode 2009 til 2023 og i 2024 ble undersøkelsen gjennomført av Verian. Dataene samles inn fra medlemmer av deres respondentpanel, ved hjelp av et nettbasert spørreskjema.

Respondentpanelet består til enhver tid av om lag 50 000 personer, som er rekruttert via telefonintervju. Undersøkelsene ble gjennomført i perioden juni–juli mellom 2009 og 2017. I 2018 og 2019 ble undersøkelsen gjennomført i april/mai, mens den i 2020 ble gjennomført i mars/april. Undersøkelsen i 2021 var i felt fra slutten av mars til begynnelsen av mai. Datainnsamlingen i 2022 foregikk i april/mai. Dataene fra 2023 ble samlet inn i mars/april. I 2024 foregikk datainnsamlingen fra 18. mars til 15. april.

Tabell 1 viser antall respondenter i brutto- og nettoutvalget for perioden 2009–2024. Bruttoutvalget er antall personer som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen, og nettoutvalget er antall besvarelser hvert år. I perioden 2009–2024 har vi til sammen fått 49 094 besvarelser. Noen respondenter har imidlertid svart på spørreskjemaet flere år, slik at antallet unike respondenter er lavere, ca. 24 440.

Tabell 2 Utvalg og svarprosent. År 2009–2024.

	Bruttoutvalg	Nettoutvalg	Svarprosent
2024	11 896	3039	26 %
2023	9711	3147	32 %
2022	14 714	4066	28 %
2021	9546	3150	33 %
2020	7672	2903	38 %
2019	9043	3185	35 %
2018	10 014	2928	29 %
2017	8982	3042	34 %
2016	5591	2912	52 %
2015	6815	3099	45 %
2014	6306	3015	48 %
2013	14 869	4751	32 %
2012	8797	3169	36 %
2011	9146	3012	33 %
2010	5250	2675	51 %

2009	2062	1001	49 %
Totalt	140 414	49 094	35 %

Målgruppen for barometerundersøkelsen er arbeidstakere i Norge fra 18 år og oppover. Utvalget har endret seg noe over tid på grunn av varierende rutiner ved stratifisering. Fra 2009 til 2013 ble utvalget stratifisert på alder, kjønn og utdanningsnivå i befolkningen (omkring 33 prosent høyt utdannede). I 2014 og 2016 ble utvalget stratifisert på kjønn, alder og utdanning i den yrkesaktive befolkningen (omkring 42 prosent høyt utdannede). I 2016 til 2018 ble utvalget trukket basert på kjønn og alder og ikke stratifisert på utdanning. Fordi Kantar TNS' panel har en overvekt av høyt utdannede, har vi en overrepresentasjon av personer med høy utdanning i utvalgene fra 2014 til 2018. Fra 2020 er utvalget stratifisert på alder, kjønn og utdanning for å ligne så mye som mulig på den yrkesaktive befolkningen. Oppsummert er den viktigste konsekvensen av for mange høyt utdannede i utvalgene etter 2014 at fallet i interessen for fagorganisering er blitt undervurdert i foregående rapporter. Det står mer om dette i metodekapittelet i 2019-rapporten¹⁵.

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

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

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

¹⁵ Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). *Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet* (Rapport). YS/Arbeidsforskningsinstituttet AFI.

YS Arbeidslivsbarometer 2024

Tabell 3 Nettoutvalgets kjennetegn. År 2009–2024. Vektete data.

Vektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
I alt	1001	2675	3012	3169	4847	2985	3058	2912	3042	2928	3185	2906	3150	4066	3147	3039
Menn 18–29 år	12 %	12 %	12 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	6 %	13 %	11 %	10 %	10 %	11 %	11 %
Menn 30–44 år	19 %	16 %	16 %	14 %	14 %	12 %	14 %	15 %	15 %	16 %	14 %	14 %	15 %	15 %	16 %	16 %
Menn 45–66 år	21 %	23 %	23 %	24 %	23 %	26 %	25 %	24 %	23 %	25 %	25 %	27 %	28 %	28 %	26 %	25 %
Kvinner 18–29 år	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	12 %	12 %	15 %	12 %	10 %	10 %	10 %	11 %	11 %
Kvinner 30–44 år	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	14 %	14 %	15 %	15 %	13 %	14 %	14 %	15 %	15 %	16 %	16 %
Kvinner 45–66 år	18 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	24 %	22 %	22 %	25 %	23 %	23 %	22 %	22 %	20 %	22 %
Menn	53 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %	52 %	51 %	51 %	47 %	51 %	52 %	53 %	53 %	53 %	52 %
Kvinner	47 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %	48 %	49 %	49 %	53 %	49 %	48 %	47 %	47 %	47 %	48 %
Privat sektor	61 %	58 %	0 %		58 %	57 %	55 %	59 %	61 %	59 %	59 %	59 %	58 %	56 %	60 %	58 %
Offentlig sektor	33 %	35 %	0 %		36 %	36 %	39 %	37 %	35 %	37 %	37 %	37 %	38 %	40 %	37 %	38 %
Offentlig eiet selskap	6 %	6 %	0 %		6 %	7 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Industri	20 %	19 %	19 %	17 %	22 %	23 %	21 %	24 %	25 %	24 %	22 %	21 %	20 %	19 %	20 %	20 %
Handel	15 %	12 %	13 %	13 %	8 %	9 %	9 %	8 %	13 %	13 %	8 %	9 %	8 %	7 %	7 %	8 %
Service	65 %	69 %	68 %	69 %	70 %	68 %	70 %	68 %	62 %	63 %	70 %	70 %	72 %	74 %	73 %	72 %
1–9 ansatte	15 %	11 %	14 %	14 %	11 %	11 %	8 %	11 %	11 %	11 %	11 %	13 %	9 %	10 %	10 %	11 %
10–50 ansatte	29 %	30 %	31 %	30 %	27 %	30 %	27 %	27 %	26 %	28 %	27 %	26 %	27 %	25 %	25 %	24 %
51+ ansatte	56 %	59 %	55 %	56 %	62 %	60 %	65 %	62 %	63 %	61 %	62 %	62 %	64 %	66 %	64 %	64 %
Grunn./videregående	69 %	67 %	66 %	64 %	68 %	63 %	60 %	61 %	60 %	56 %	60 %	60 %	55 %	55 %	55 %	54 %
Høyere utdanning	31 %	33 %	34 %	36 %	32 %	37 %	40 %	39 %	40 %	44 %	40 %	40 %	45 %	45 %	45 %	46 %
Heltid	81 %	76 %	77 %	74 %	81 %	84 %	86 %	86 %	84 %	83 %	85 %	85 %	86 %	85 %	87 %	86 %
Deltid	19 %	24 %	23 %	26 %	19 %	16 %	14 %	14 %	16 %	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	13 %	14 %
Midlertidig						6 %	5 %	7 %	6 %	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %
Fagorganisert	64 %	63 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	63 %	62 %	65 %	66 %	65 %	65 %	68 %	67 %	67 %

YS Arbeidslivsbarometer 2024

Tabell 4 Nettoutvalgets kjennetegn. År 2009–2024. Uvektede data.

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

Signifikanstesting av forskjeller mellom år

For å avgjøre om forskjellen i barometerverdier fra ett år til det neste er stor nok til at det er sannsynlig at den skyldes en reell utvikling i arbeidslivet, eller om den kun er uttrykk for tilfeldige variasjoner, benytter vi kjikvadrat-tester. Barometerverdiene i 2024 testes mot 2023. Kjikvadrat-testene er gjennomført på vektete data. Arbeidslivsbarometeret består av om lag 3000 respondenter hvert år, noe som gjør at selv små forskjeller blir signifikante.

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

Beregning av barometerverdier

Fra og med 2021 begynte vi å vise barometerverdiene som en prosentandel av alle arbeidstakerne som har egenskapen, eller er enige i den påstanden som vi måler.¹⁶ «Vet ikke»-svar og tomme svar er som oftest utelatt fra barometerberegningene.

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

1 Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet består av fem delindikatorer.

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

- 1 Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling.
- 2 Fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen.
- 3 Fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling.
- 4 Uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold være mye verre enn de er.
- 5 Fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet.
- 6 Fagforening(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.

Der ett eller flere spørsmål mangler verdi, eller personen har svart «vet ikke», vil gjennomsnittet bli konstruert basert på de gjenstående spørsmålene.

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

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

¹⁶ I tidligere årganger av arbeidslivsbarometeret har barometerverdiene vært omregnet til et tall på en skala fra 1 til 10. Denne omregningen har vi ikke gjort i år. Vi viser heller den prosentandelen som alltid har ligget bak den reskalerte barometerverdien.

Vi har først beregnet gjennomsnittlig verdi per respondent. De som har et gjennomsnitt som er lavere enn 2,5, teller vi som uenige i påstandene. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 2,5.

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 enige eller sterkt enige i at de som tillitsvalgt føler at de blir respektert av ledelsen.

2 Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av syv delindikatorer.

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

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

2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg er konstruert på bakgrunn av et spørsmål om hvilke påstander som er mest dekkende for ditt syn: i) Jeg ønsker at mine lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av *mine* resultater eller prestasjoner, ii) Jeg ønsker at mine lønnstillegg i stor grad skal bestemmes av mine *resultater eller prestasjoner*, og iii) Jeg ønsker at mine lønnstillegg i stor grad skal bestemmes av virksomhetens resultater. Ordlyden i svaralternativene ble endret i 2024 ved at ordene i kursiv ble lagt til, og at «i stor grad» erstattet «i større grad». Andelen som har svart alternativ i) eller iii), er summert og er basis for delindikatoren.

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

2.5 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger er basert på spørsmålet «Hvor vil du plassere deg på skalaen under?» Svaralternativene er på en skala fra 1 til 5, der 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» og 5 = «Jeg ønsker i størst mulig grad at fagforeninger forhandler lønn på mine vegne». I 2014 og 2015 var spørsmålet todelt, og man kunne velge enten 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» eller 2 = «Jeg ønsker i størst mulig grad 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 «I hvilken grad synes du det burde være åpenhet om lønn på din arbeidsplass?». Svaralternativene er 1) «full åpenhet om lønn», 2) «delvis åpenhet om lønn», 3) «ingen åpenhet om lønn» og 4) «vet ikke / ikke aktuelt». Andelen som enten er for full eller delvis åpenhet, er brukt til å lage barometerverdien.

2.7 Oppslutning om små inntektsforskjeller er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Bør det bli større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet fremover, eller bør de være som nå?». Svaralternativene er 1) «mindre inntektsforskjeller», 2) «som nå», 3) «større inntektsforskjeller» og 4) «vet» ikke. De som har svart «vet ikke», er tatt ut av beregningsgrunnlaget. Andelen som mener at inntektsforskjellene bør være mindre eller som nå, utgjør barometerverdien.

3 Trygghet og tilknytning

Barometerområdet består av ti delindikatorer.

3.1 Lav risiko for å bli uføretrygdet om 5 år er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: er uførepensjonist/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 ikke anser det for å være sannsynlig (svaralternativ 1 og 2).

3.2–3.4 og 3.7 er konstruert på tilsvarende måter:

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

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

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

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

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

3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av 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. at 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. at 2023-verdien er basert på andel i 2022).

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

4 Likestilt deltakelse

Likestilt deltakelse består av seks delindikatorer.

4.1 er basert på tre spørsmål: «Hvem tar hovedansvaret for følgende arbeidsoppgaver? a) Hus og hjem, b) Omsorgsansvar for barn og c) Å være hjemme med syke barn». Svaralternativene til hver arbeidsoppgave er 1 = «Jeg gjør mest», 2 = «Deler likt med partner/ekspartner» og 3 = «Partner/ekspartner gjør mest». Barometerverdien er basert på andelen som oppgir at de deler hvert av ansvarsområdene likt med partneren. Spørsmålene er stilt til alle, med mulighet for å krysse av for «ikke aktuelt». De som svarer «ikke aktuelt», er utelatt fra prosenteringen. Målet er kalkulert per individ først, som et gjennomsnitt av alle spørsmål med gyldig svar. I 2022 ble det gjort endringer i spørsmåls- og svarformuleringen. Tidligere var spørsmålet og alternativene formulert slik at de viste til både nåtid og fortid (f.eks. «Deler/delte likt med partner»). Ordlyden som ble benyttet frem til 2021, finnes i tidligere rapporter.

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

4.3 Andel sysselsatte kvinner i forhold til sysselsatte menn 15–74 år (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. at 2023-verdien er basert på andel i 2022).

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

4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning (AKU). Andelen av de sysselsatte innen helse- og sosialtjenester og undervisning som er menn. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. at 2023-verdien er basert på andel i 2022).

4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall) er laget på bakgrunn av data fra arbeidslivsbarometeret. Vi har bedt respondentene om å oppgi både hvor mange timer de normalt jobber per uke, og hvor mye de tjener per år. Noen har ikke svart, og noen har oppgitt summer som vi ikke anser for å være realistiske. Vi har derfor fjernet ekstremverdier fra beregningsgrunnlaget. Vi har deretter delt inntekt på antall timer man jobber per uke. Vi har så sett på hva kvinners årsinntekt per time utgjør av menns årsinntekt per time. Vi er innforstått med at kvinners inntekt relativ til menns også burde kontrolleres for andre faktorer, 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.

5 Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerområdet består av elleve delindikatorer fordelt på tre områder:

a) Fysiske arbeidsforhold

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

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

b) Arbeidspress

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

Hvor ofte ...

- 1 ... er arbeidsbelastningen ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?
- 2 ... er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?
- 3 ... har du for mye å gjøre?
- 4 ... må du arbeide overtid?

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

Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 3,5.

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

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

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

Hvor ofte opplever du ...

- 1 ... at kravene på jobben går ut over familielivet?
- 2 ... at familielivets krav går ut over jobben?
- 3 ... at det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå, med et aktivt sosialt liv?
- 4 ... tidspress for å rekke jobben og/eller for å rekke andre forpliktelser etter jobb?
- 5 ... at det er vanskelig å kombinere jobb med omsorgsansvar for eldre familiemedlemmer?
- 6 ... at du møter liten forståelse hos arbeidsgiver når familie og omsorgsoppgaver krever sitt?

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

c) Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver

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

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

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

Hvor ofte ...

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

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

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

Hvor ofte ...

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

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

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

6 Kompetanse

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

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

Hvor ofte opplever du at ...

- 1 ... innsatsen du gjør på jobben, blir verdsatt?
- 2 ... kompetansen din blir verdsatt på jobben?

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

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

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

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

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

Hvor ofte opplever du at ...

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

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

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

Hvor ofte opplever du at ...

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

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

6.5 Sysselsatte i formell utdanning (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. at 2023-verdien er basert på andel i 2022). Andel av sysselsatte i alderen 15 til 59 år.

6.6 Sysselsatte i ikke-formell opplæring (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. at 2023-verdien er basert på andel i 2022). Andel av sysselsatte i alderen 15 til 59 år.

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

Vedlegg 2 Bransje, uvektet antall per år

Tabell 5 Uvektet N per bransje per år. År 2022 og 2024.

Bransje	Uvektet N		
	2014	2023	2024
Offentlig sentralforvaltning, myndighet, sosialtj.	209	392	379
Barnehage og skole	371	392	383
Helsetjenester	208	360	305
Pleie og omsorg	91	108	98
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	49	67	70
Industri/teknikk	177	224	199
Bygg/anlegg	114	186	176
Varehandel/butikk	174	221	196
Transport/samferdsel	103	187	162
Kultur/idrett/organisasjoner	55	73	90
Reiseliv/hotell/restaurant/servering	43	62	63
Telekommunikasjon/IT	115	148	153
Bank/forsikring/finans	62	110	131
Forretn.service/tjenester/media/PR	148	140	122
Olje/gass/energi	113	155	156
Annet, kort utd.	126	168	142
Annet, lang utd.	111	141	186
Totalt	2269	3134	3011

