



# ARBEIDSLIVSBAROMETER

## Norsk arbeidsliv 2021 - mot en ny normal?

Mari Holm Ingelsrud og Arild Henrik Steen  
Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet



August 2021

Omslagsillustrasjon: Kjersti Synneva Moen

**Ansvarlig utgiver:**

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund  
Lakkegata 23, 0187 Oslo

# YS Arbeidslivsbarometer 2021

Dette er den 13. utgivelsen av YS Arbeidslivsbarometer. Vi er nå inne i det andre året av koronapandemien. Pandemien snudde opp ned på samfunns- og arbeidsliv på en måte som vi ikke kunne forestilt oss før 12. mars i fjor. Samtidig som konsekvensene har vært betydelig for mange, og en god del har opplevd både permittering og ledighet, har de fleste av oss kunnet være i arbeid, på jobb eller hjemme. De erfaringene vi har gjort oss under pandemien ser vi nærmere på i årets rapport.



Samtidig viser Arbeidslivsbarometeret at det generelle bildet fortsatt er en bemerkelsesverdig stabilitet i utviklingen over tid, til tross for at vi har vært gjennom en av norsk arbeidslivs største prøvelser. Mange av de utfordringene vi hadde før koronapandemien, ble forsterket under pandemien. Vi har fortsatt en god del som har falt ut, eller står i fare for å falle ut av arbeidsmarkedet, og vi har mange som mangler tilstrekkelig kompetanse til å styrke sine muligheter i arbeidsmarkedet. Dette må vi gjøre noe med, og YS Arbeidslivsbarometer gir oss en pekepinn på hvem, hva og hvordan.

YS Arbeidslivsbarometer ble presentert for første gang på YS-konferansen i 2009. Gjennom alle disse årene har Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) utført undersøkelsen på oppdrag for YS. Arbeidslivsbarometeret har sakte, men sikkert blitt et av Norges viktigste instrumenter for å måle trykket i norsk arbeidsliv, og har gitt oss et verdifullt kunnskapsgrunnlag og verktøy som gir oss større forståelse av norske arbeidstakeres behov og virkelighet. Kjennskapen til Arbeidslivsbarometeret har økt jevnt gjennom årene. Resultatene og analysene blir benyttet som informasjons- og kunnskapsgrunnlag i offentlige utredninger, debatter og medieoppslag, og blir hyppig referert til i det politiske miljøet og i arbeidslivet generelt.

I år, som i fjor, vil mange av resultatene publiseres på [arbeidslivsbarometeret.no](https://arbeidslivsbarometeret.no). Slik blir det lettere både å samle og formidle informasjon til offentligheten, samt gi interesserte enklere og forbedret tilgang til å dykke ned i datamaterialet.

Vi er ikke ute av pandemien ennå. Mange virksomheter sliter fortsatt med å holde hodet over vann og ledighetstallene er fortsatt høye i en norsk sammenheng. Men vi ser lyset i enden av tunnelen, og det blir viktig å trekke lærdom av de erfaringer og den kunnskap vi har tilegnet oss gjennom koronapandemien når vi nå skal fortsette omstillingen av norsk arbeidsliv.

**Erik Kollerud**  
YS-leder

# Pandemien går forhåpentligvis mot slutten, men hvordan har den preget arbeidslivet?

Årets Arbeidslivsbarometer ser blant annet nærmere på de permitterte, ansatte med og uten hjemmekontor og opplevd risiko for smitte på jobb.



## Livet er mindre bra enn før pandemien

Før pandemien var de fleste meget fornøyde med livet som helhet. Nå rangerer flest tilfredsheten midt på treet.

**Side 7**

## Fire arbeidsliv

Både permittering og hjemmekontor følger de klassiske skillelinjene mellom ansatte med høy og lav inntekt og lang og kort utdanning. Ansatte med lang utdanning har oftere mulighet for hjemmekontor, mens ansatte med kort utdanning og lav inntekt langt oftere er eller har vært permittert.

**Side 8**

## Stabilt høy oppslutning om fagforeninger

Økningen i fagforeningers legitimitet fra i fjor holder seg på samme nivå i år, men færre tillitsvalgte føler seg respektert av ledelsen.

**Side 13**

## Markant økt optimisme

Ansatte er mindre bekymret for å miste jobben enn på flere år, og færre frykter negative konsekvenser av omstilling og nedbemanning. Men ansatte i bransjene som har vært hardest rammet av permitteringer opplever fortsatt sin tilknytning til arbeidslivet som utrygg.

**Side 24**

## Ingen endring i oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutningen om fagforeningenes rolle i lønnsforhandlingene er størst blant ansatte i offentlig sektor og blant ansatte med inntekt under medianen.

**Side 20**





## Par deler likere, men kvinner gjør fortsatt mest hjemme

Menn med høyere karrieremessig status enn partneren overlater oftere ansvaret for syke barn til partneren, det gjør ikke kvinner med høyere status enn sin partner.

Side 28

## Bedre jobb-hjem-balanse enn før pandemien

Færre er utslitt etter jobb enn før pandemien, og opplevelse av risiko er lavere enn i fjor. Men det er forskjeller på de med og uten mulighet for hjemmekontor.

Side 32

## Synkende interesse for etter- og videreutdanning

Samtidig uttrykker de fleste arbeidstakerne et behov for mer digital- og yrkesspesifikk kompetanse. Permitterte har oftere deltatt på formell utdanning i løpet av det siste året enn andre, mens de som har vært i jobb oftere har deltatt i jobbrelatert opplæring.

Side 38

## INNHold

### Introduksjon

Hvordan lese denne rapporten .....	6
2021 – på tampen av en pandemi .....	7

### Barometerområdene

1. Fagforeningenes legitimitet .....	13
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse .....	20
3. Trygghet og tilknytning .....	24
4. Likestilt deltakelse .....	28
5. Arbeidsvilkår, stress og mestring .....	32
6. Kompetanse .....	38

### Vedlegg

Vedlegg 1. Metode .....	43
Vedlegg 2. Beskrivelse av permitterte og hjemmekontor .....	51
Vedlegg 3. Bransje, uvektet antall per år .....	52
Figuroversikt .....	53

## Forskernes forord

Arbeidslivsbarometerets årlige innsamling av data gir AFI mulighet til å overvåke utviklingen og analysere et bredt spekter av forhold i arbeidslivet med et robust datagrunnlag. I tider med både endring og stabilitet er det trygt å basere seg på en lang tidsserie med stabile data på hvordan arbeidslivet pleier å se ut i Norge. I tillegg til at de presenteres i denne rapporten, brukes dataene som datagrunnlag i andre prosjekter, som grunnlag for kommentarer og formidling om arbeidsforhold. Dataene er også benyttet i vitenskapelig publikasjoner i internasjonale tidsskrifter.

YS har finansiert Arbeidslivsbarometeret. Vi vil spesielt takke styringsgruppa for nyttige diskusjoner og konstruktive innspill. Styringsgruppa består av følgende personer fra YS: Pål Arnesen, Dag Arne Kristensen, Tonje Krakeli Sneen, Linda Jæger, Tore Hansen, Hilde-Marit Rysst, Eivind Odd Haanes, Unni Sorter, Martin Finstad, Mirjam Kathrin Sorge Folkvord, Hege Herø, Håvard Lismoen. Takk til Kjersti Margrethe Gullberg for bistand med ferdigstillelse av rapporten.

AFIs prosjektleder for årets Arbeidslivsbarometer har vært Mari Holm Ingelsrud. Elisabeth Nørgaard har lest og kvalitetssikret rapporten. Eventuelle feil og mangler er forfatterens ansvar.

Oslo, 04.08.2021

Mari Holm Ingelsrud og Arild Steen  
Forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet

## Hvordan lese denne barometerrapporten

YS Arbeidslivsbarometer er bygget opp rundt seks barometerområder: *fagforeningenes legitimitet, oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, trygghet og tilknytning, likestilt deltakelse, arbeidsvilkår, stress og mestring, og kompetanse*. Hvert barometerområde omfatter flere barometerverdier, som hver er basert på ett eller flere spørsmål. I noen barometerverdier inngår tall fra offisiell statistikk som SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Hvilke spørsmål som inngår i hver barometerverdi og metodikken for beregning av barometerverdiene er redegjort for i vedlegg 1 bakerst i rapporten.

For hvert barometerområde, har vi utarbeidet en tabell som viser utviklingen i de gjennomsnittlige barometerverdiene fra 2009. Barometerverdiene presenteres på en prosentkala. Barometerverdiene 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.

3. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år	89 %	87 %	87 %	87 %	89 %	89 %	90 %	89 %	89 %	89 %	88 %	89 %	88 %

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

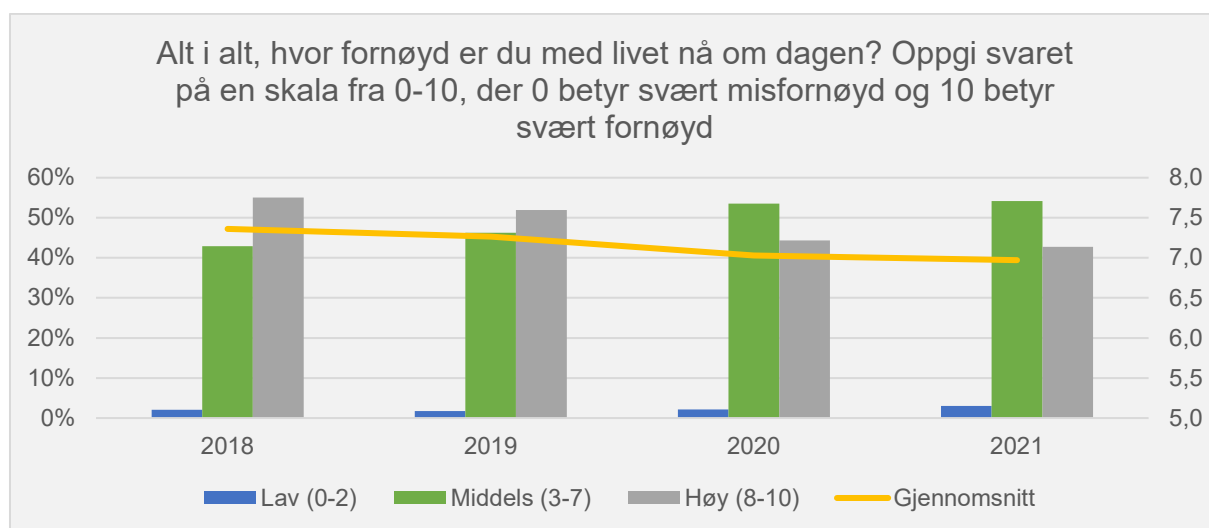
## 2021 – på tampen av en pandemi

Når vi nå for 13. gang tar trykket på arbeidslivet ved hjelp av Arbeidslivsbarometeret, er det i en tilstand av forventning om hva som vil følge. Etter over et år med restriksjoner på reise, sosial omgang, arbeid- og fritidsliv ser vi frem mot en høst hvor store deler av den voksne befolkningen er vaksinert og vi forhåpentligvis kan gjenoppta livet mer eller mindre slik det var før.

Hvordan hadde vi det før? Og hva har egentlig endret seg i løpet av det siste året? Arbeidslivsbarometeret er et måleinstrument som er laget for å fange opp stabilitet og endringer i arbeidslivet. Det består av spørreskjemaintervjuer med omkring 3000 ansatte hvert år, noe som utgjør en solid database for å måle forhold ved arbeidslivet på totalnivå og for undergrupper. En nærmere beskrivelse av utvalget og representativitet finnes i metodevedlegget bak i rapporten. Hoveddelen av spørreskjemaet som vi benytter i Arbeidslivsbarometeret holdes konstant. Vi benytter også samme beregningsmetode for å vise fordelingen til svarene fra hvert år. Ved å holde måleinstrumentet og målemetodene konstante, kan vi følge med på hvordan ansattes opplevelser av arbeidslivet beveger seg.

Fjorårets måling ble utført i mars og april 2020, da pandemisituasjonen var forholdsvis ny. Hele landet levde under strenge restriksjoner med hytteforbud, hjemmekontor og stengte skoler og barnehager. På det høyeste var omkring 15 prosent av alle sysselsatte permitterte eller arbeidsledige. Dette gjenspeilet seg også i barometerverdiene, som viste en endring mot større arbeidslivsusikkerhet. Vi så også et fall i tilfredshet med livet som vi ikke hadde sett i nyere tid i Norge.

Da årets spørreskjema ble besvart i mars og april 2021, levde vi fortsatt under strenge restriksjoner og med en allestedsnærværende risiko for smitte. Figuren under viser utviklingen i tilfredshet med livet fra 2018 til 2021. Den viser at tilfredsheten med livet i år er på omtrent samme nivå som i fjor, og betydelig lavere enn de to årene før pandemien. Da var det de som hadde høyest tilfredshet med livet, en skåre på 8 eller høyere på skalaen som går fra 0 «svært misfornøyd» til 10 «svært fornøyd», som utgjorde flertallet. Nå favner midtkategorien flest: de som plasserer seg mellom 3 og 7 på skalaen over tilfredshet. Alt i alt er fortsatt livet rett og slett mindre bra enn det var i årene før pandemien.



Figur 1: Tilfredshet med livet. Gjennomsnitt og tredelt. Totalnivå 2018-2021 (n=2913, 3176, 2893, 3145)

Hvordan står det så til med arbeidslivet? Skoler og barnehager har stort sett vært åpne det siste året, med et visst innslag av hjemmeskole og karantener ved lokal smitteoppblomstring. Restriksjoner på sosial omgang medfører at mange ansatte fortsatt var permitterte i vår, og for

mange andre er hjemmekontorlivet blitt vanlig. Her følger en beskrivelse av hvem de permitterte er, og hvem som har og ikke har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor.

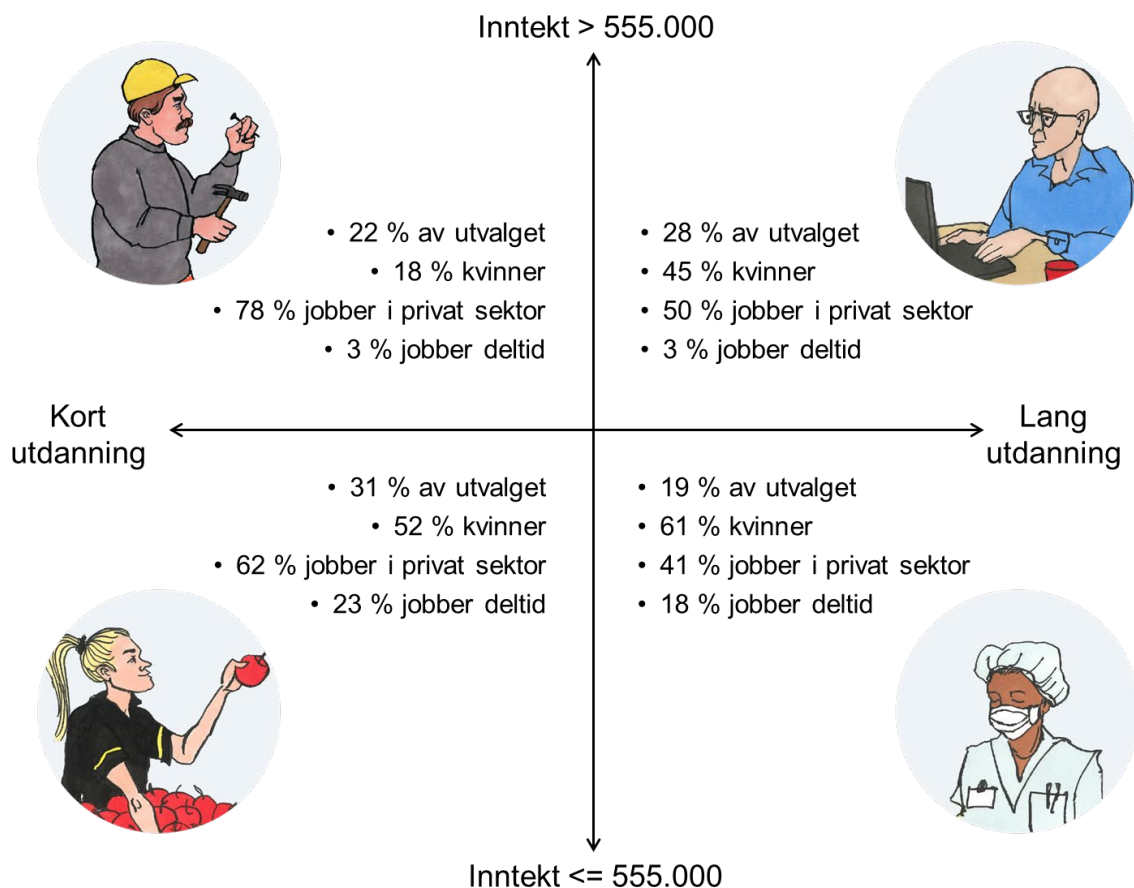
## Fire arbeidsliv

I Arbeidslivsbarometeret pleier vi å dele arbeidslivet i fire deler etter om arbeidstakerne har

- Utdanning på universitets- eller høyskolenivå, eller ikke
- Inntekt over eller under medianen

Ved å dele arbeidslivet i fire på denne måten kan vi belyse om det er systematiske sammenhenger mellom inntekt og utdanning og arbeidslivsforhold. Basert på spørsmålet «Hva er din brutto årsinntekt», setter vi inntektsgrensen til medianen, som i år er på 555 000 kr.

De fire arbeidslivene kan illustreres slik:

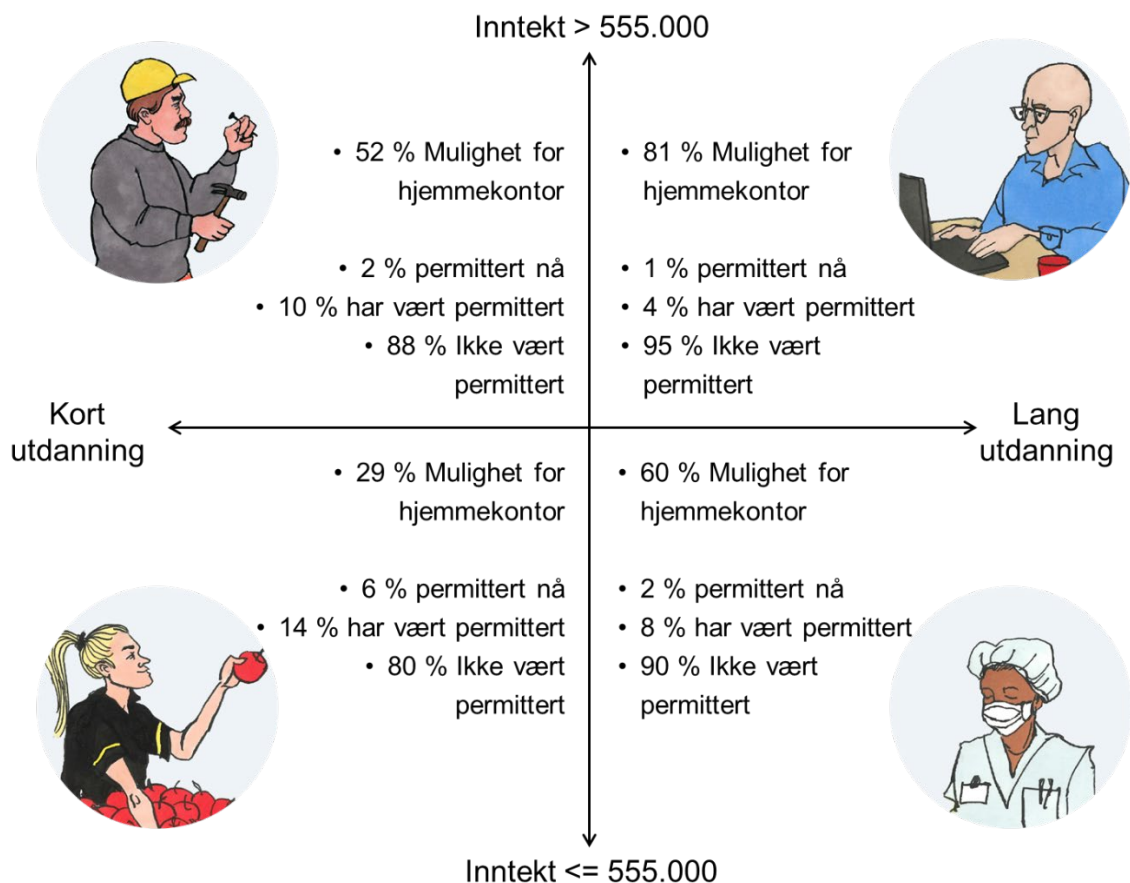


Figur 2: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønn, sektor og deltid. År 2021, N=2484

Figuren viser at arbeidslivet for ansatte med inntekt under medianen og uten utdanning på universitets- eller høyskolenivå er kvinnedominert. Lav inntekt har sammenheng med at mange jobber deltid. Arbeidslivet for dem med høyere utdanning og inntekt under medianen domineres av ansatte i offentlig sektor, og har også en relativt høy andel ansatte i deltid. I de to arbeidslivene med inntekt over medianen jobber nesten alle fulltid. Blant arbeidstakere med kort utdanning og høy inntekt er det en klar overvekt av menn og ansatte i privat sektor. Blant ansatte med høy inntekt og høyere utdanning er det også flest menn, og omtrent like mange i offentlig som privat sektor.



Koronapandemien og tiltakene har hatt svært ulike konsekvenser for ansatte i de fire arbeidslivene. Blant ansatte med høy inntekt og utdanning på universitets- og høyskolenivå har 81 prosent mulighet for hjemmekontor, mens 5 prosent er eller har vært permittert. På den andre enden finner vi den laveste andelen med mulighet for hjemmekontor blant ansatte i arbeidslivet med lav inntekt og kort utdanning på 29 prosent. I denne kategorien har totalt 20 prosent vært permittert og hele 6 prosent er fortsatt permitterte. Blant ansatte i arbeidslivet øverst til venstre, med inntekt over medianen og uten universitets- eller høyskoleutdanning, er det 52 prosent som har mulighet til å jobbe hjemmefra. 12 prosent har vært permittert det siste året. Blant ansatte med utdanning på universitets- og høyskolenivå og med inntekt under medianen, er det 60 prosent som har mulighet for hjemmekontor. 10 prosent har vært permittert i løpet av det siste året.

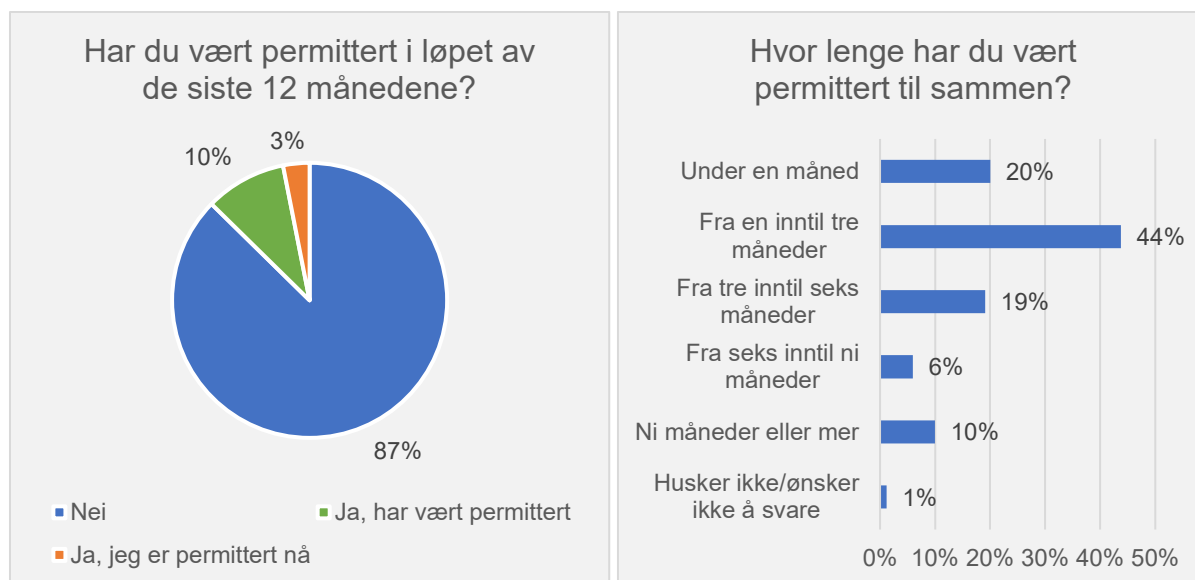


Figur 3: Andel med mulighet for hjemmekontor og andel permitterte blant ansatte i de fire arbeidslivene. År 2021

Hjemmekontor og permitteringer preger arbeidslivet til de det gjelder på grunnleggende måter. I denne rapporten kommer vi til å se nærmere på noen kategorier av ansatte: De som har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor, og de som ikke har det, samt de som har vært eller er permitterte. Vi kommer innpå disse kategoriene av ansatte under de ulike barometerområdene, der det er spesielt interessant: For de permitterte ser vi nærmere på tryggheten og tilknytningen til arbeidslivet (barometerområde 3), og kompetanseutvikling (barometerområde 6). Hvordan hjemmekontor henger sammen med likedelingen på hjemmebane (barometerområde 4) og arbeidsforhold, stress og mestring (barometerområde 5) ser vi på i to andre kapitler. Først gis en nærmere beskrivelse av kjennetegn ved de permitterte og de som har og ikke har mulighet til hjemmekontor.

## Permitterte

Hele 13 prosent av de ansatte i vårt utvalg sier at de er eller har vært permitterte i løpet av det siste året. 3 prosent var fortsatt permitterte da de besvarte spørreskjemaet. På det meste, i april 2020, var 15 prosent av arbeidsstyrken permittert<sup>1</sup>, mens andelen i april 2021 var 2,7 prosent<sup>2</sup>. Arbeidslivsbarometeret ligger dermed ikke så langt unna tallene for arbeidsmarkedet som helhet. De fleste permitterte i denne undersøkelsen var permitterte mellom en og tre måneder, men 16 prosent har vært permitterte i mer enn seks måneder til sammen.



Figur 4: Andel som har vært permittert i løpet av de siste 12 månedene og hvor lenge de var permittert til sammen. År: 2021, n=3150

Halvparten av dem som er eller har vært permittert var hovedsakelig helt permittert (50 prosent), og resten har hovedsakelig vært delvis permittert (39 prosent) eller omtrent like mye helt og delvis permittert (9 prosent).

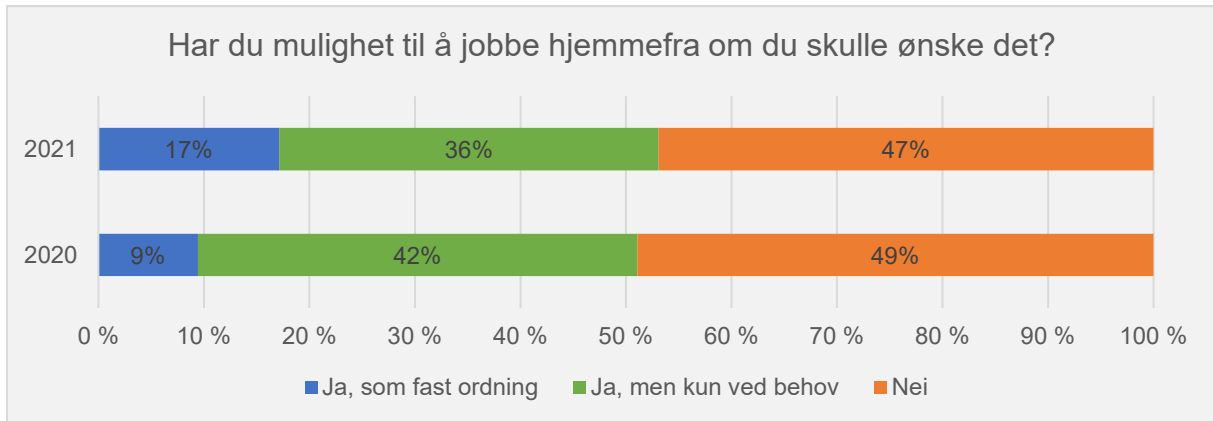
De som er eller har vært permitterte er oftere under 30 år. Det er flere menn blant dem som har vært permitterte, mens det er flere kvinner blant dem som er permitterte på undersøkelsestidspunktet. Blant dem som er permittert på undersøkelsestidspunktet er ansatte i bransjene varehandel og butikk og reiseliv, hotell, restaurant og servering overrepresentert. Disse bransjene er også overrepresentert blant dem som har vært permitterte i løpet av det siste året, men her finner vi også ansatte innen industri og teknikk, bygg og anlegg og forretningsmessig service og tjenesteyting (tallene er presentert i tabellen i vedlegg 2).

## Hjemmekontor

Figuren under viser andelen med mulighet for hjemmekontor i 2020 og 2021. Litt over halvparten av de ansatte i Norge kan jobbe fra hjemmekontor. Andelen er relativt lik i fjor vår, men det er flere som nå sier at de kan jobbe hjemmefra «som fast ordning», enn det det var i fjor. Dette kan tyde på at hjemmekontor har gått fra å være oppfattet som en unntakstilstand til å bli en normal form for arbeidsorganisering for flere.

<sup>1</sup> NAV «Arbeidsmarkedet nå, april 2020. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/arkiv-arbeidsmarkedet-na-2020>

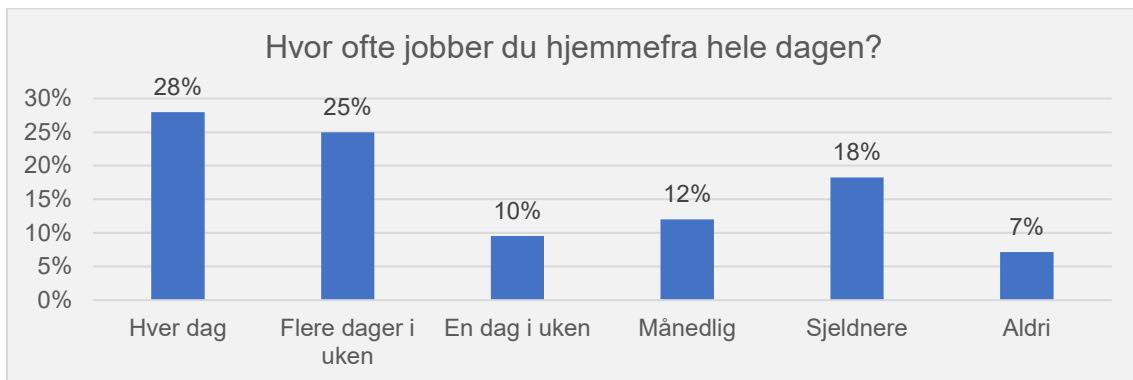
<sup>2</sup> <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/permittierungsvarsel%20og%20permitterte>. Hentet 23.06.2021



Figur 5: Mulighet for hjemmekontor i 2020 (n=2853) og 2021 (n=3089).

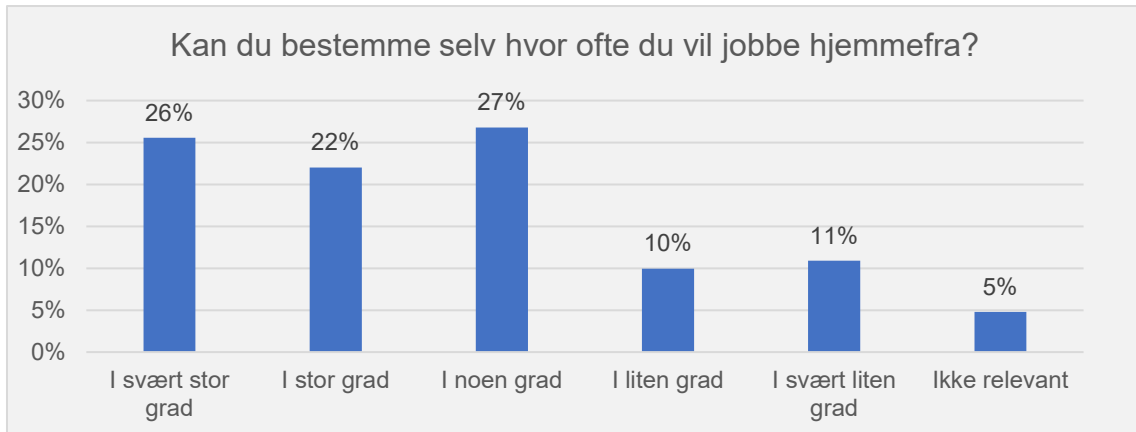
Det er flere menn enn kvinner som har mulighet for hjemmekontor. Færre av de yngste og eldste har mulighet for hjemmekontor enn i aldersgruppene mellom 30 og 59 år. Blant ansatte i Oslo og Viken er det flere med mulighet enn i andre landsdeler. Ansatte i bransjene telekom og IT, bank, forsikring og finans, annen forretningsmessig tjenesteyting og offentlig sentralforvaltning har oftere mulighet for hjemmekontor enn ansatte i andre bransjer (tallene er presentert i tabellen i vedlegg 2).

Blant den halvparten av ansatte som har mulighet til å jobbe hjemmefra, var det 53 prosent som jobbet hjemmefra hele dagen flere ganger i uken eller hver dag. Ytterligere 10 prosent jobbet hjemmefra ukentlig og 37 prosent jobbet månedlig eller sjeldnere hjemmefra hele dagen. Den høye andelen av ansatte som jobber hjemmefra hver dag krever at vi setter søkelyset på hvordan dette påvirker arbeidslivet deres, samt relasjonen mellom jobb og fritid.



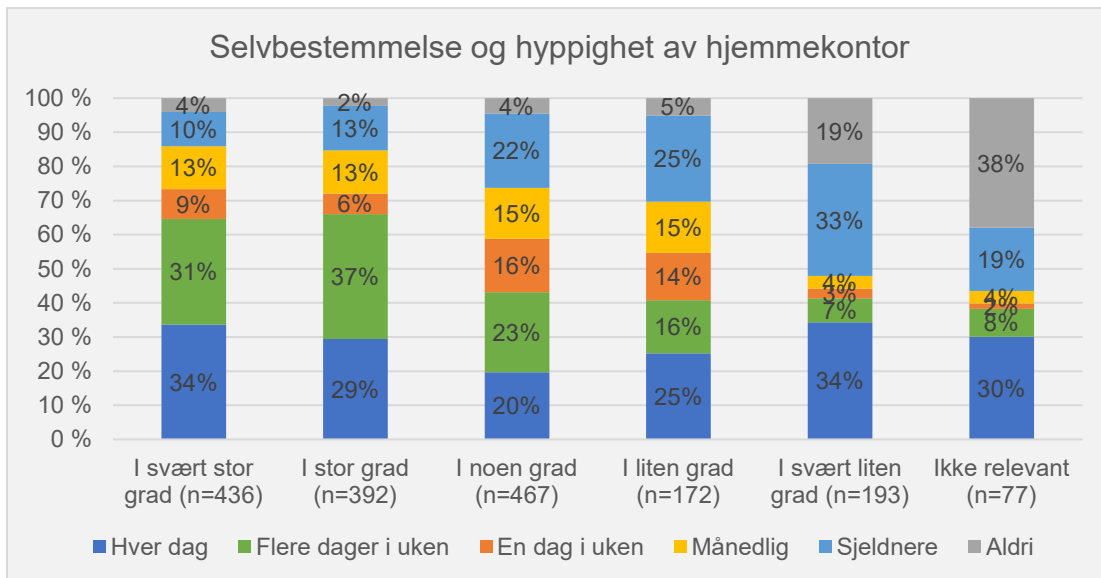
Figur 6: Hyppighet av hjemmekontor hele dagen. Blant de som har mulighet for hjemmekontor. 2021. n=1741

Selv om hjemmekontor for mange har vært begrunnet med pålegg eller anbefaling fra myndigheter eller arbeidsgivere, svarer de fleste (75 prosent) at de i noen eller stor grad selv kan bestemme hvor ofte de vil jobbe hjemmefra. Det er kun 21 prosent som svarer at de i liten grad kan bestemme dette selv.



Figur 7: Selv bestemme hyppighet av hjemmekontor. Blant de som har mulighet for hjemmekontor. n=1748

De som svarer at de kan bestemme selv, jobber oftere hjemmefra hele dagen, enn dem som i liten grad kan bestemme hyppigheten selv. Samtidig jobber også mange hjemmefra hver dag uten at de selv har innflytelse på det.



Figur 8: Hyppighet av hjemmekontor hele dagen etter grad av selvbestemmelse over hyppighet. År 2021.

## 1. Fagforeningenes legitimitet

- Økningen i fagforeningenes betydning som vi registrerte i fjor holder seg på samme nivå
- Tillitsvalgtrollen er utsatt. Færre tillitsvalgte opplever å føle seg respektert av ledelsen
- Ansatte som ikke er ledere sier oftere enn ledere at fagforeninger er blitt viktigere de fem siste årene

Barometerverdi 1: Fagforeningenes legitimitet 2009-2021. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent =rødt, via 50 prosent=gult til 100 prosent=grønt.

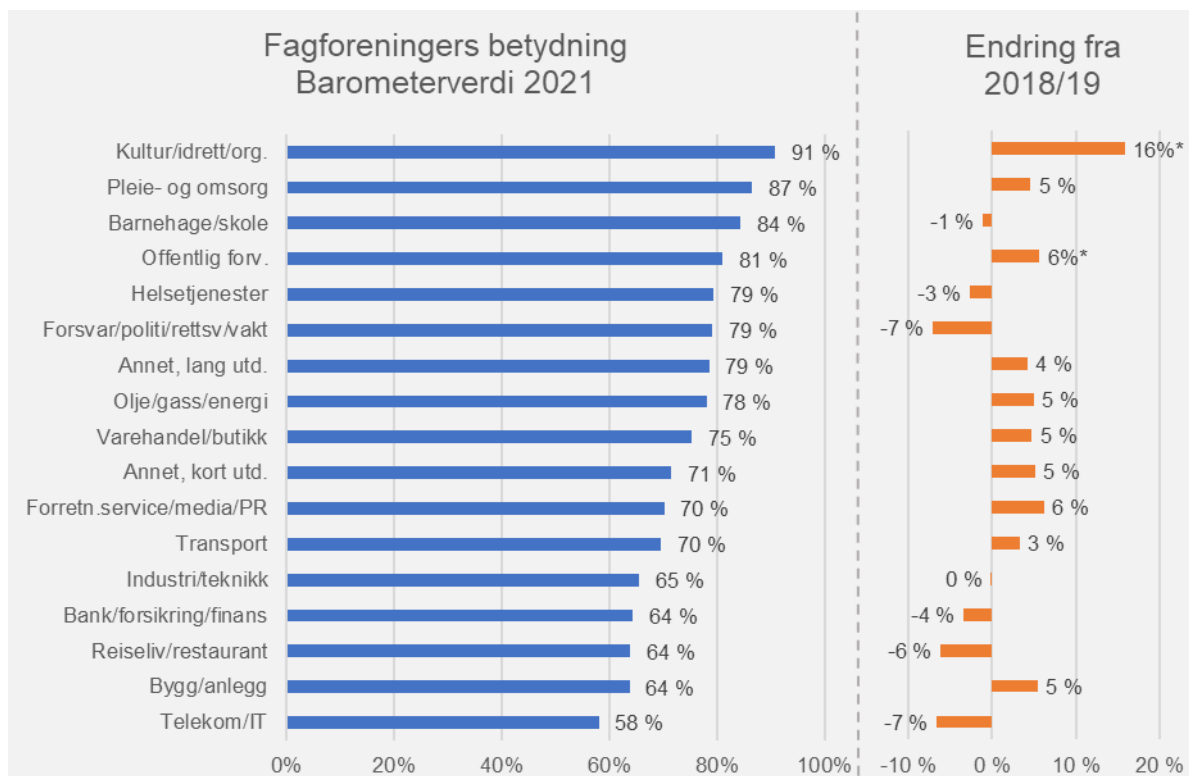
1. Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.1 Fagforeninger høy betydning	67 %	68 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	68 %	72 %	73 %	76 %	75 %
1.2 Fagforeninger ikke problem	51 %	51 %	51 %	52 %	51 %	53 %	54 %	51 %	54 %	58 %	56 %	56 %	55 %
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	82 %	81 %	80 %	80 %	80 %	78 %	80 %	78 %	78 %	80 %	80 %	82 %	82 %
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt**	32 %	31 %	31 %	31 %	29 %	33 %	33 %	30 %	30 %	28 %	33 %	35 %	32 %
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen †*	70 %	73 %	77 %	65 %	73 %	66 %	71 %	64 %	68 %	68 %	64 %	65 %	55 %
<b>Sum indikator</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>61</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>60</b>

\*\*Blant medlemmer som ikke har hatt verv før. \*=Signifikant endring fra 2020. †=Signifikant endring fra 2019.

Økningen i anerkjennelse av fagforeningers betydning bekreftes. Andelen arbeidstakere som enten er medlemmer eller kunne tenke seg å bli medlemmer stabiliseres også på fjorårets høye nivå. Andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen faller markert og når et historisk bunnivå.

### Fagforeningers betydning – en økende trend stabiliseres

I fjorårets rapport fra Arbeidslivsbarometeret så vi at økningen i fagforeningenes betydning var sterkest i bransjer som har vært hardt rammet av koronapandemien. Servicenæringer i privat sektor hadde en sterk vekst, mens offentlig sektor opprettholdt sitt høye nivå på denne indeksen. Servicenæringer i privat sektor er også de bransjene med lavest organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. I figuren under ser vi nærmere på utviklingen innen ulike bransjer. Vi sammenligner med nivået 2018/19 (før pandemien). Her ser vi også at den største økningen i fagforeningers betydning er i kultur, idrett og organisasjoner. Bransjen ble hardt rammet av pandemiltakene. Ellers er det verdt å nevne at en hardt rammet bransje som reiseliv og restaurant har hatt en nedgang fra et allerede lavt nivå. Vi ser ingen klar sammenheng mellom rammet av pandemiltak og endring i fagforeningers betydning.

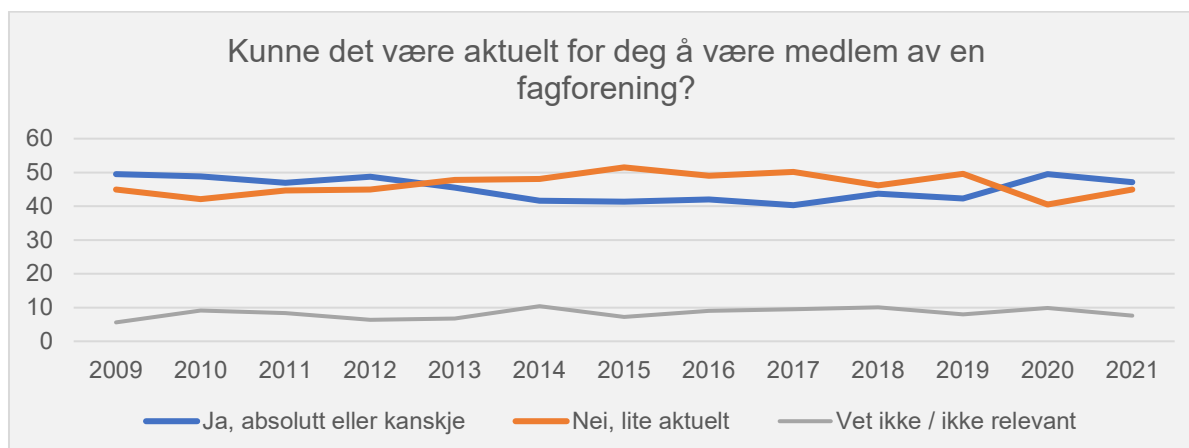


Figur 9: Fagforeningers betydning. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

Fagforeningers betydning består av seks enkeltvariable (se vedlegg) som til sammen danner barometerverdien. Alle enkeltvariablene har hatt en liten, men ikke signifikant, nedgang fra i fjor. Verdiene har stabilisert seg på et nivå mellom 2019 og 2020.

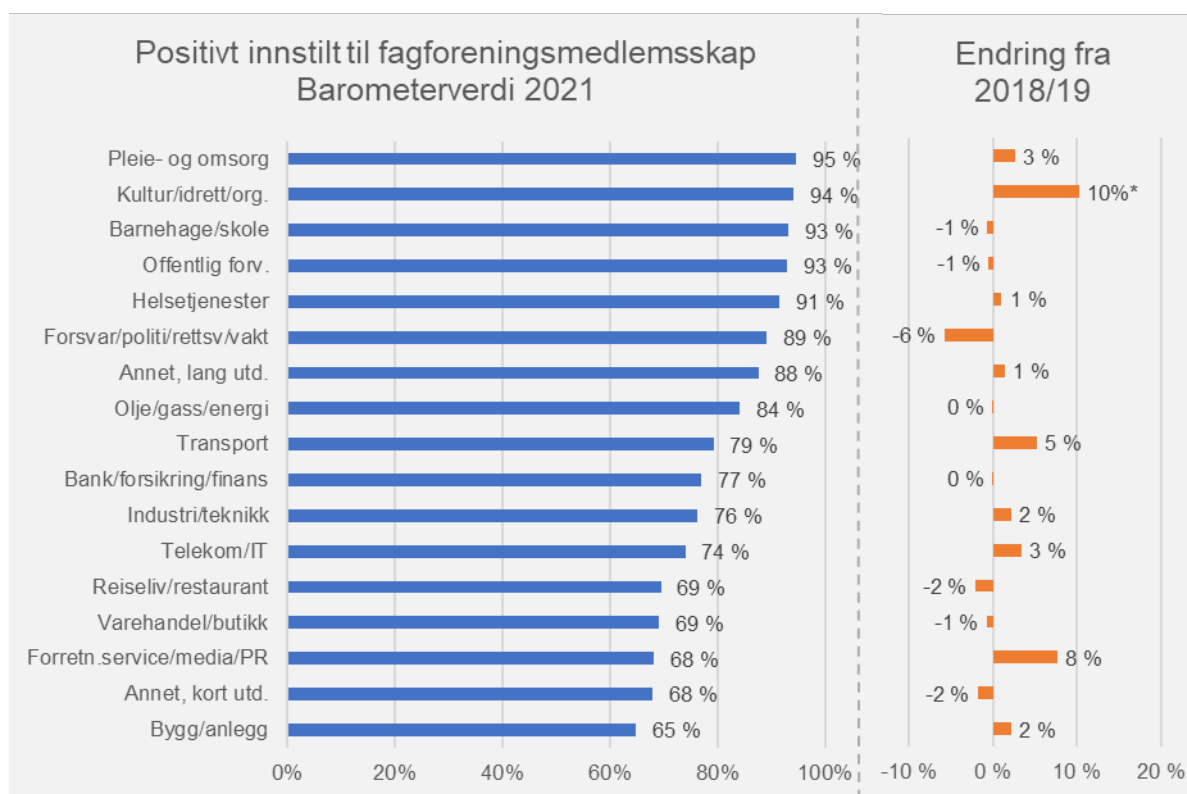
### Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap

Andel av uorganiserte som uttrykker at medlemskap kan være aktuelt viste en synkende tendens fram til 2017. Deretter steg andelen forsiktig fram til 2019 fram til den gjorde et markert hopp i 2020. I 2021 faller andelen litt tilbake, men er fortsatt på et høyt nivå. 47 prosent uttrykker en positiv holdning. Av disse sier 13 prosent «ja, absolutt» og 34 prosent «ja, kanskje». Vi må tilbake til 2012 for å finne tilsvarende høy positivitet. Nå ligger ja-linjen over nei-linjen slik det var fram til 2013.



Figur 10: Aktuelt med medlemskap i fagforening 2009-2021 n= 2009:326, 2010-2021: 921-1552

Det er nærliggende å se hoppet i fjor og videreføringen av det høye nivået i år i sammenheng med pandemien. Indikatoren som måler arbeidstakernes positive innstilling til fagforeningsmedlemskap når sitt toppnivå i 2020. Den økende «ja»-tendensen som vi har målt siden 2017, brytes i 2021. Når vi ser på bransjer ser vi at bildet ligner hva vi så på fagforeningenes betydning i år. Også når det gjelder innstillingen til fagforeningsmedlemskap, har utviklingen fra de to foregående årene til i år vært sterkest i to av næringene som ble hardt rammet av permitteringer: Forretningsmessig service og tjenesteyting og kultur, idrett og organisasjon. Ansatte innen transport har også hatt en positiv utvikling i interesse for fagforeningsmedlemskap, om enn ikke signifikant.

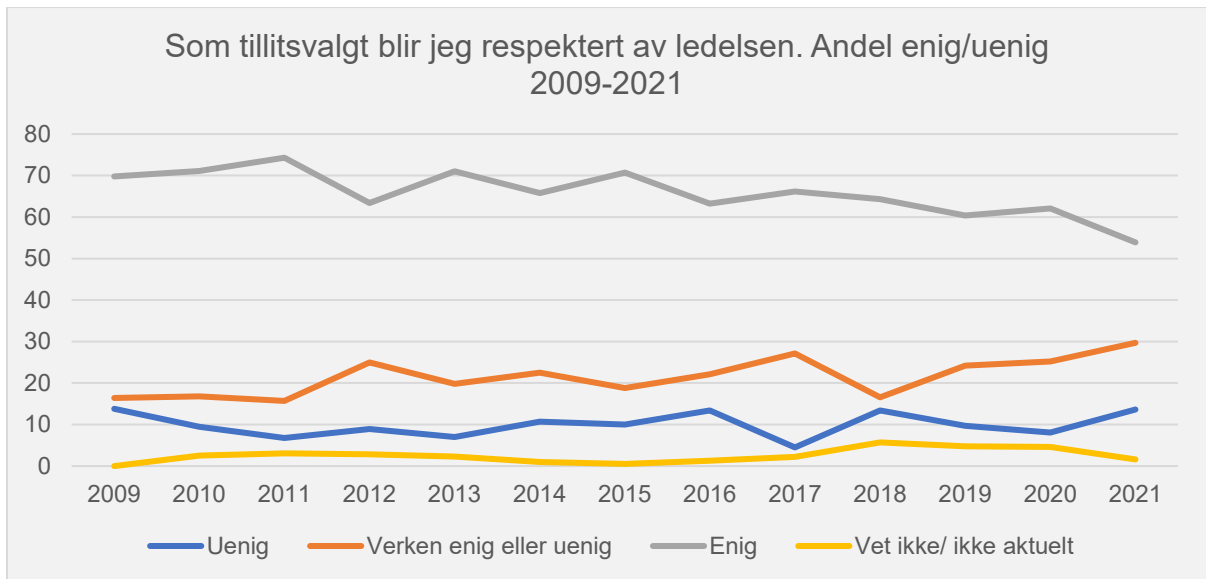


Figur 11: Andel fagforeningsmedlemmer og andel som svarer ja, absolutt og ja, kanskje til fagforeningsmedlemskap. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap har vært relativt jevn gjennom barometerets levetid. Organisasjonsgraden i Norge er nokså stabil, men sakte synkende. En analyse av registerdata<sup>3</sup> på organisasjonsgrad viser at det i all hovedsak er strukturendringer med færre ansatte i industrien (som tradisjonelt har hatt fagforeningsmedlemskap) og en økende andel ansatte innen tjenesteytende næringer med lavere organisasjonsgrad som forklarer nedgangen. Det er også en svakere organisering av ansatte mellom 35 og 49 år enn det tidligere har vært. Andelen organiserte blant de yngre arbeidstakerne har økt, om man kontrollerer for endringer i nærings sammensetning og utdanningsnivå. Arbeidslivsbarometeret viser de samme tendensene, men våre tall kan i tillegg si noe om arbeidstakernes opplevelse av og holdninger til fagforeninger.

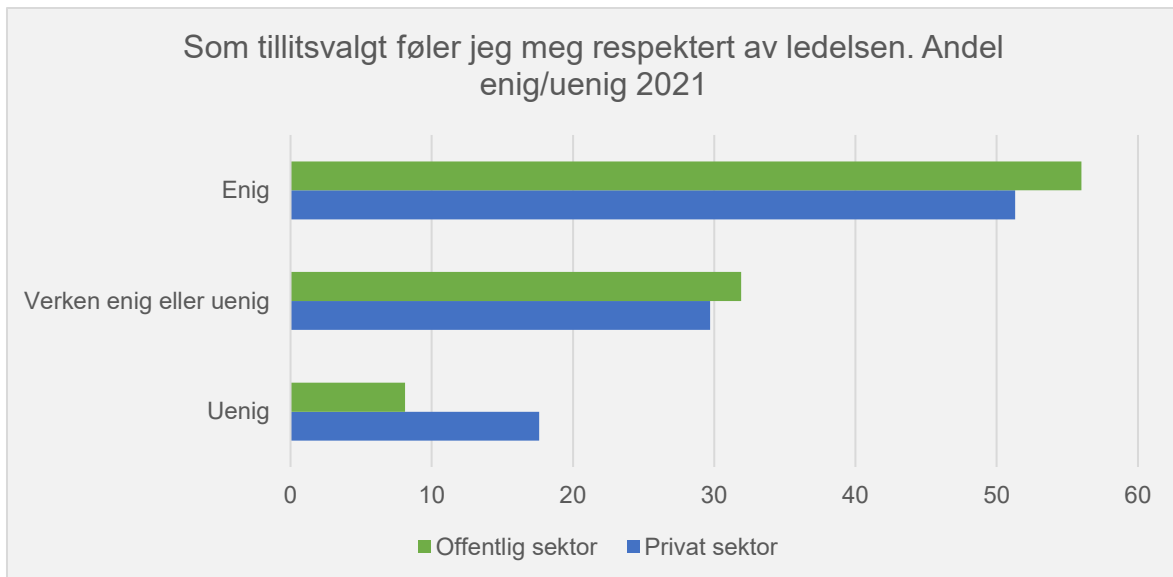
<sup>3</sup> Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1-02), 91-110

## Tillitsvalgte



Figur 12: Andel tillitsvalgte som blir respektert av ledelsen. Andel enig/uenig. 2009-2021. n= 3580, 2009: n=100, 2010-2021: n= 242-464

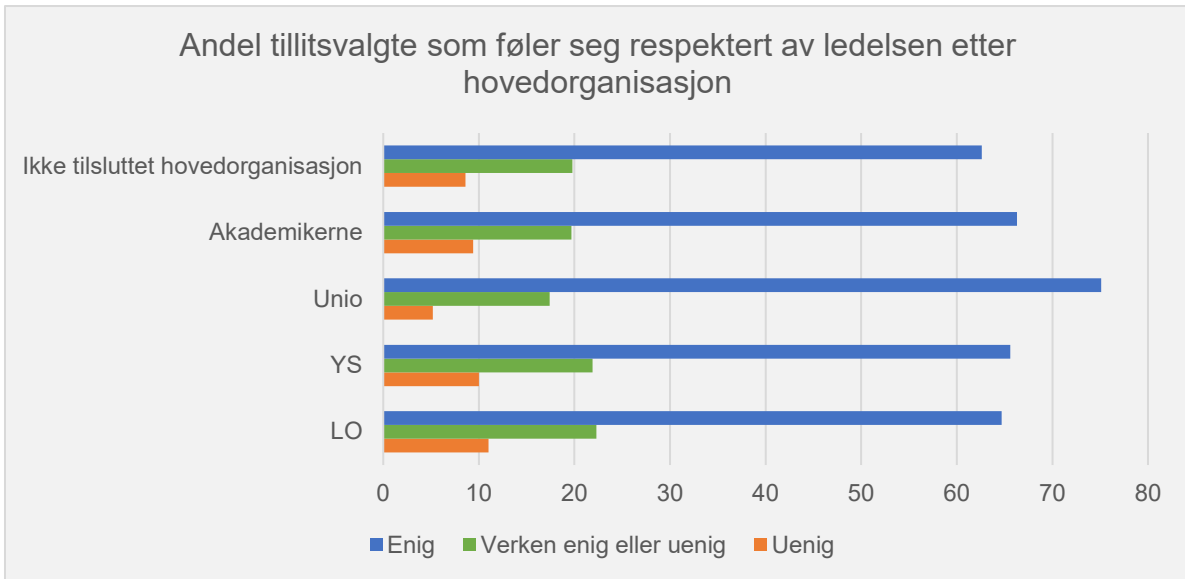
Over tid ser vi en synkende andel tillitsvalgte som føler at de blir respektert av ledelsen. Fra et nivå rundt 70 prosent som opplever seg respektert i 2009 til 2011, ligger i år andelen på 55 prosent. Utvalget av tillitsvalgte er begrenset, derfor er det naturlig at verdiene varierer, men den nedadgående tendensen er klar. Vi ser også at andelen uenige er stabil, mens andelen i midtkategorien er stigende. Her ser vi nærmere på hva dette kan bety og drøfter noen implikasjoner av trenden.



Figur 13: Andel tillitsvalgte som blir respektert av ledelsen etter sektor. n=282

Figuren viser at det er noe større enighet i påstanden «respektert av ledelsen» i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette trekket finner vi igjen når vi ser om de tillitsvalgte svarer forskjellig etter hvilken hovedorganisasjon de tilhører. Her har vi sett på hele tidsperioden 2009-2021 for å få et større utvalg. Vi merker oss at det kun er Unio som skiller seg ut. Unio-tillitsvalgte føler seg mer respektert av ledelsen enn de andre hovedorganisasjonene. Forskjellen er om lag 10 prosentpoeng. Unio organiserer som kjent nesten utelukkende i offentlig sektor.

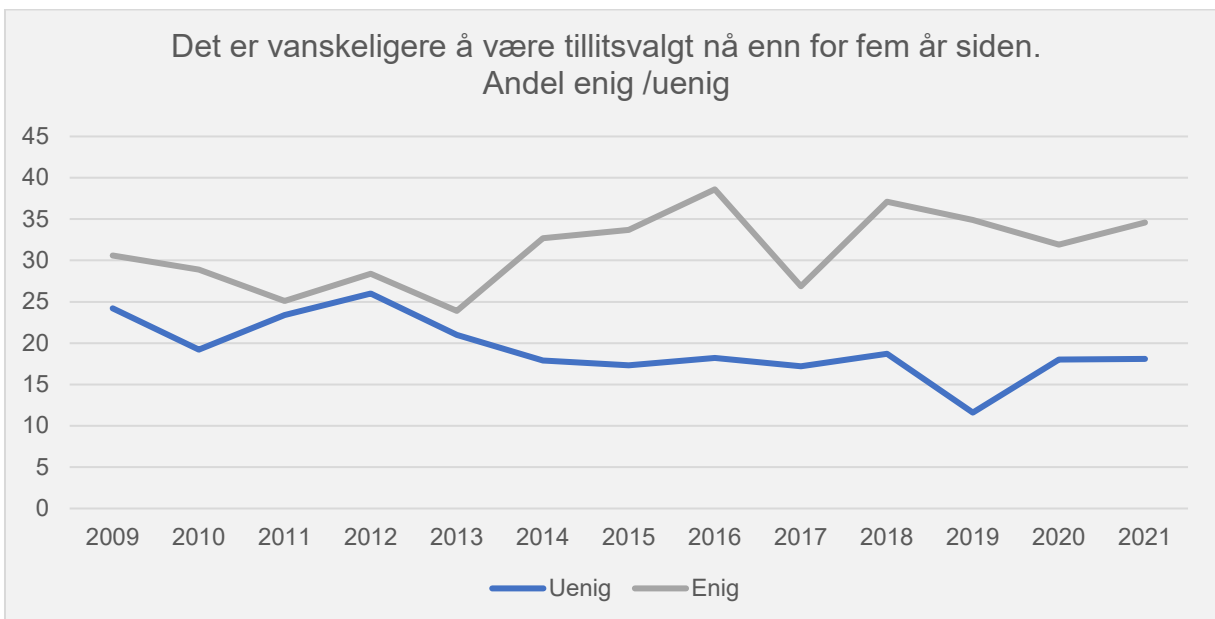




Figur 14: Andel tillitsvalgte som blir respektert av ledelsen etter hovedorganisasjon 2009-2021 n= 3554

En mulig forklaring til at opplevelsen av respekt er større i offentlig sektor er at her er partssamarbeidet stort sett institusjonalisert i form av samarbeidsorgan. Partssamarbeidet er en del av styringssystemet.

Vi har også stilt spørsmål om det er opplevtes vanskeligere å være tillitsvalgt nå enn for 5 år siden. Figuren viser at gapet mellom dem som er enige i påstanden og dem som er uenige har økt. For 10 år siden delte de tillitsvalgte seg i to omtrent like store grupper av dem som mente det er blitt vanskeligere å være tillitsvalgt og dem som ikke mente dette. Nå ligger de som mener at det er blitt vanskeligere 16 prosentpoeng over. Gapet mellom de to gruppene har ligget mellom 15 og 20 prosentpoeng siden 2014 (med unntak av 2017). Igjen må vi minne om at utvalget er begrenset i hvert år, følgelig er feilmarginene større. Vi har utelatt dem som svarer «verken eller» og «vet ikke/uaktuelt». Disse svarkategoriene viser ingen klar trend.

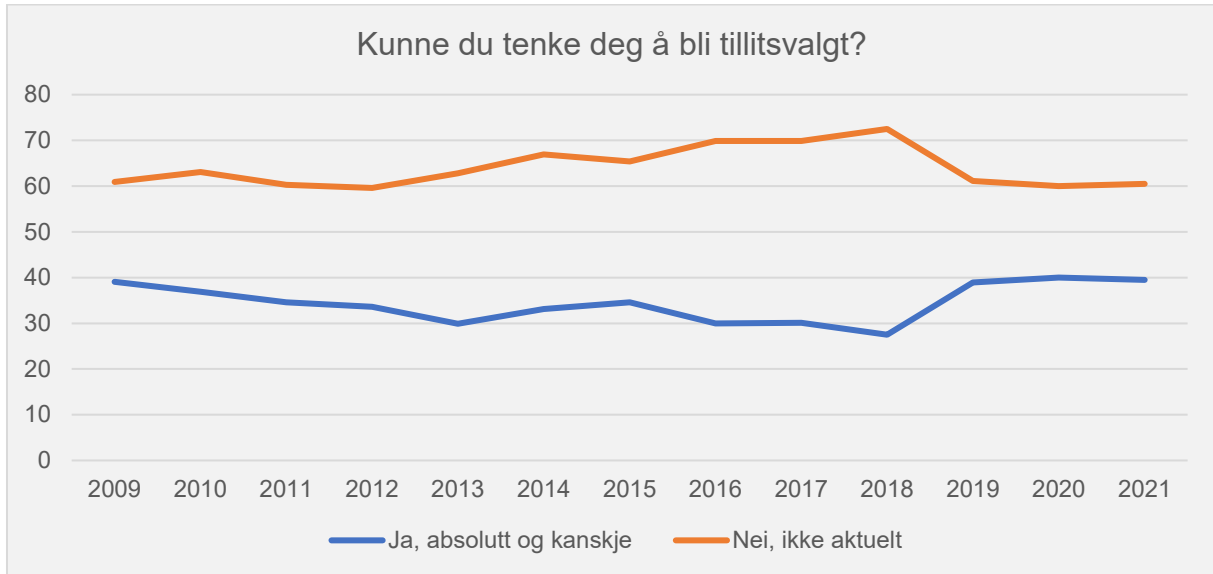


Figur 15: Andel tillitsvalgte enig/uenig i at det er vanskeligere å være tillitsvalgt nå enn for 5 år siden. n= 3550

Er det de som sier det er blitt vanskeligere å være tillitsvalgt som også sier at de ikke blir respektert av ledelsen? Nei, i begge grupper er det flere som opplever seg respektert av ledelsen

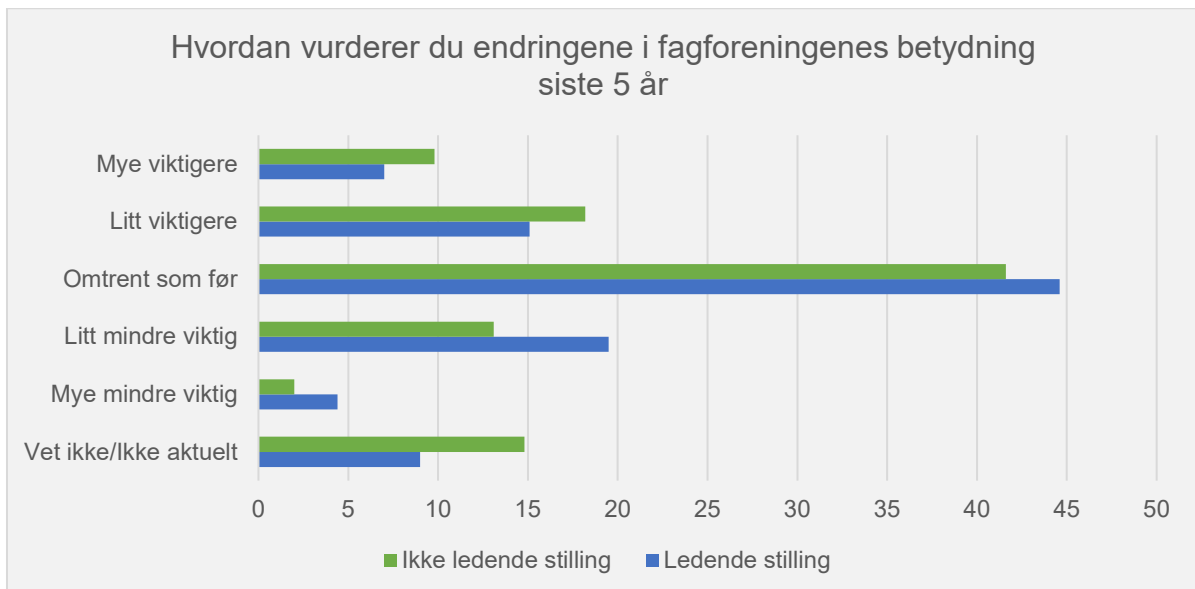
enn ikke respektert, men opplevelse av respekt er sterkere blant de som ikke sier at det er blitt vanskeligere å være tillitsvalgt.

Man skulle tro at sviktende opplevd respekt ville redusere interessen for å bli tillitsvalgt. Men så synes ikke å være tilfelle. De siste tre årene har den positive andelen stabilisert seg på 40 prosent.



Figur 16: Interessen for å bli tillitsvalgt 2009-2021. n= 2009: 574, 2010-2021: 1235-2727

Samlet er det et flertydig bilde som trer fram når det gjelder tillitsvalgtrollen. På den ene siden er problemer knyttet til utøvelsen av oppgavene. På den andre siden ser det ikke ut til at interessen for tillitsvalgtoppgavene (og ei heller fagforeninger) synker. Dette kan tolkes som at det er problemer på virksomhetsnivå. Denne tolkningen får muligens støtte fra neste figur.



Figur 17: Fagforeningenes betydning i samfunnet etter stilling 2010-2021. n= 2010-2021: 1854-3258

Her ser vi synet på endringer fagforeningers betydning i samfunnet blant hhv ledere og ikke ledere. Mellom 22 og 27 prosent hvert år oppgir at de har en ledende stilling. Ledere uttrykker i større grad at fagforeninger er blitt mindre viktige enn de som ikke er ledere. Fra media har man inntrykk av at arbeidsgivere verdsetter den norske modellen. Henholdsvis 45 og 42 prosent av

ledere og ikke-ledere mener fagforeningenes betydning er som før. Men det er flere blant lederne (24 prosent) som mener fagforeninger er blitt mindre viktig enn blant ikke-lederne (15 prosent). Dette kan tolkes som en bekreftelse av problemene som tillitsvalgte opplever. Hva som egentlig ligger bak denne trenden, gir ikke disse analysene et entydig svar på. Men det er grunn til å se nærmere på hvordan den norske arbeidslivsmodellen fungerer på virksomhetsnivå.

## 2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

- Oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse er på samme nivå som før pandemien. Ingen vesentlige endringer i arbeidstakernes syn på lønn eller lønnsdannelsen
- 10 prosent av arbeidstakerne mener de burde tjent vesentlig mer. Det er flere fornøyde enn misfornøyde med egen lønn
- Offentlig ansatte er minst fornøyd med egen lønn. Fagorganiserte i Akademikerne er mest fornøyd med egen lønn

Barometerverdi 2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse 2009-2021. 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
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	60 %	62 %	57 %	56 %	67 %	61 %	63 %	66 %
2.2 Tariffavtaledekning	70 %	70 %	67 %	68 %	66 %	67 %	67 %	66 %
2.3 Ønsker ikke prestasjonsbaserte lønnstillegg	59 %	60 %	57 %	57 %	59 %	59 %	60 %	59 %
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger *	59 %	57 %	56 %	54 %	58 %	58 %	60 %	58 %
2.5 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger	65 %	64 %	60 %	60 %	61 %	61 %	62 %	61 %
2.6 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger *	63 %	61 %	62 %	63 %	65 %	65 %	68 %	65 %
2.7 Oppslutning om åpenhet om lønn	87 %	87 %	87 %	86 %	86 %	86 %	85 %	86 %
2.8 Oppslutning om små inntektsforskjeller *	92 %	91 %	92 %	94 %	95 %	95 %	94 %	95 %
<b>Samlet barometerverdi</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>69</b>

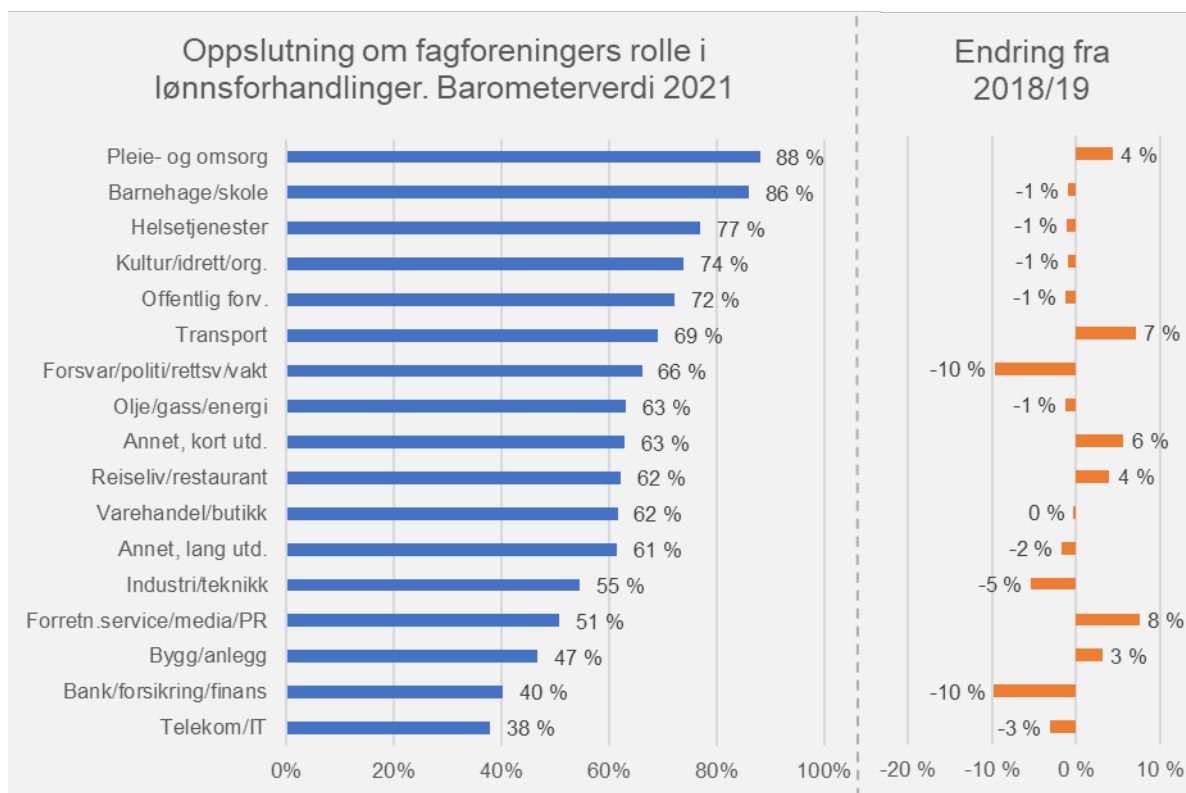
\*=Signifikant endring fra 2020.

Indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av tre grupper barometerverdier. De to øverste verdiene måler utbredelsen av institusjoner som arbeidsgiverorganisering og tariffavtaledekning. Her måler vi ingen endring fra 2020. De neste fire barometerverdiene måler ansattes oppslutning om at lønnsforhandlinger skjer på et koordinert, kollektivt nivå. Her målte vi en økning i 2020. Nå er barometerverdiene tilbake til nivået i 2019. Til slutt er det to verdier som måler egalitære preferanser: oppslutning om åpenhet om lønn samt oppslutning om små inntektsforskjeller. Disse verdiene er også tilbake på 2019-nivå. Selv etter en turbulent periode i norsk arbeidsliv, finner vi ingen vesentlige endringer i arbeidstakernes syn på lønn eller lønnsdannelsen.

Under pandemien har det vært rettet oppmerksomhet på verdsettingen av samfunnskritiske jobber i helse, utdanning og varehandel. Vi skal derfor se nærmere på tilfredshet med egen lønn i norsk arbeidsliv.

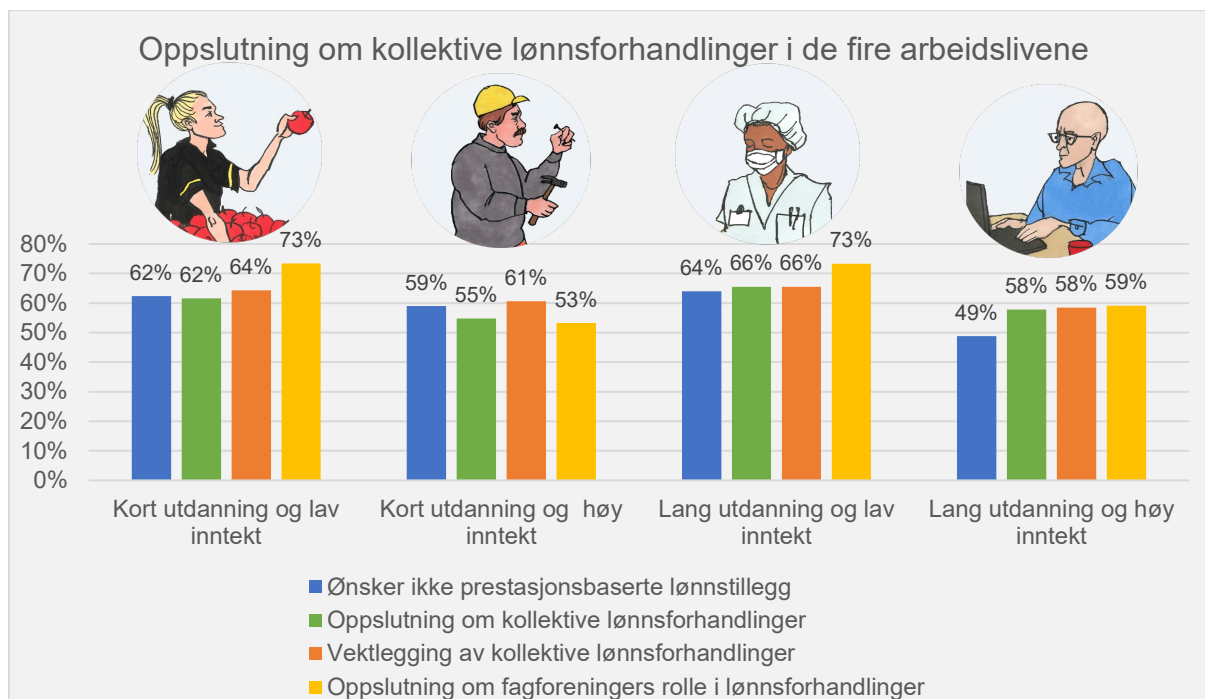
### Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger

Fagbevegelsens viktigste oppgave er å forhandle lønn til arbeidstakerne. Som vi skal se er oppslutning om fagbevegelsens rolle i lønnsforhandlingene sterkest i offentlig sektor. Ingen av endringene fra 2018/19 på bransjenivå er signifikante, noe som betyr at oppslutningen ikke har endret seg betydelig fra 2018 og 2019. I omsorg, helse og undervisning finner vi relativt høy oppslutning blant ansatte om at fagforeninger forhandler lønn på deres vegne, og det er liten endring fra i fjor til i år. I bank/forsikring/finans og forsvar/politi/rettsvesen/vakthold ser vi en markert tilbakegang, men fordi disse bransjene er relativt små blir en 10 prosentpoengs nedgang heller ikke signifikant.



Figur 18: Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

Ser vi på de fire barometerverdiene som måler oppslutning om at lønnsforhandlinger skjer på et kollektivt nivå innenfor hvert av de fire arbeidslivene, er det mellom inntektsgruppene, og ikke utdanningsgruppene at vi ser de største forskjellene.



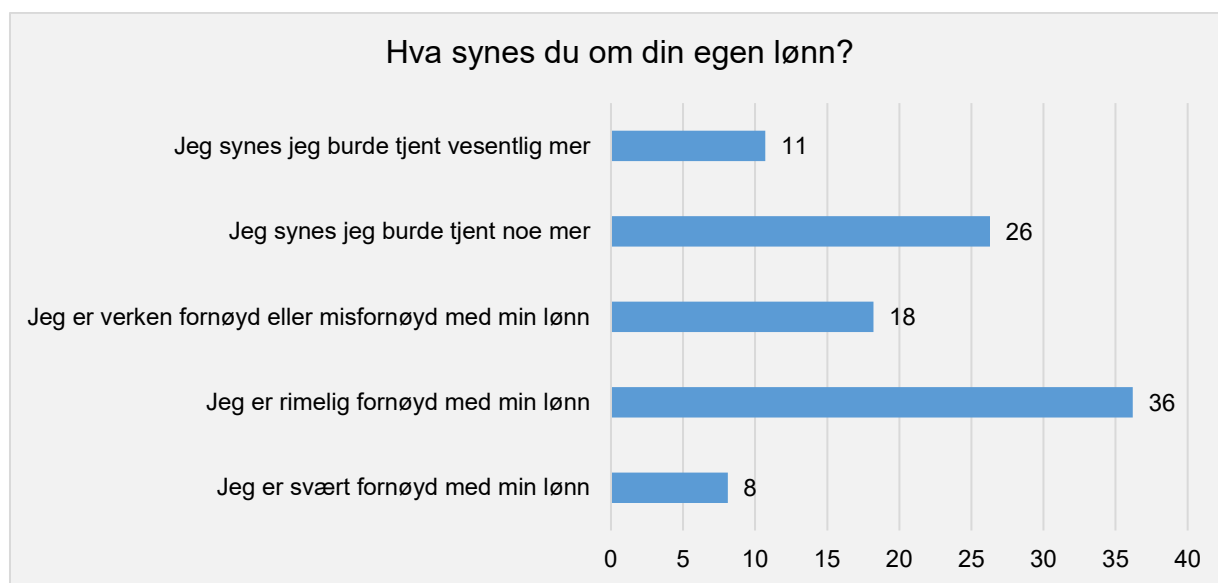
Figur 19: Oppslutning om kollektive lønnsforhandlinger etter inntekt og utdanning (fire arbeidsliv). Gjennomsnittlig barometerverdi. År 2021. N=3150

Det er de ansatte med inntekt under medianen som i størst grad slutter opp om kollektiv lønnsdannelse. Ansatte i de to arbeidslivene med inntekt over medianen svarer noe mindre positivt. Forskjellen er spesiell stor når det gjelder fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger (gul søyle).

## Tilfredshet med egen lønn

Lønnsoppgjøret våren 2021 var et mellomoppgjør. Hovedoppgjøret i 2020 ble utsatt til høsten pga. pandemien. Særlig fra offentlig sektor forbundene ble det stilt krav om at man denne gangen burde overskride oppgjørene i frontfagene. Det ble argumentert med rekrutteringsutfordringer og behovet for å ta igjen etterslep. Som vi skal se er det mindre tilfredshet med egen lønn

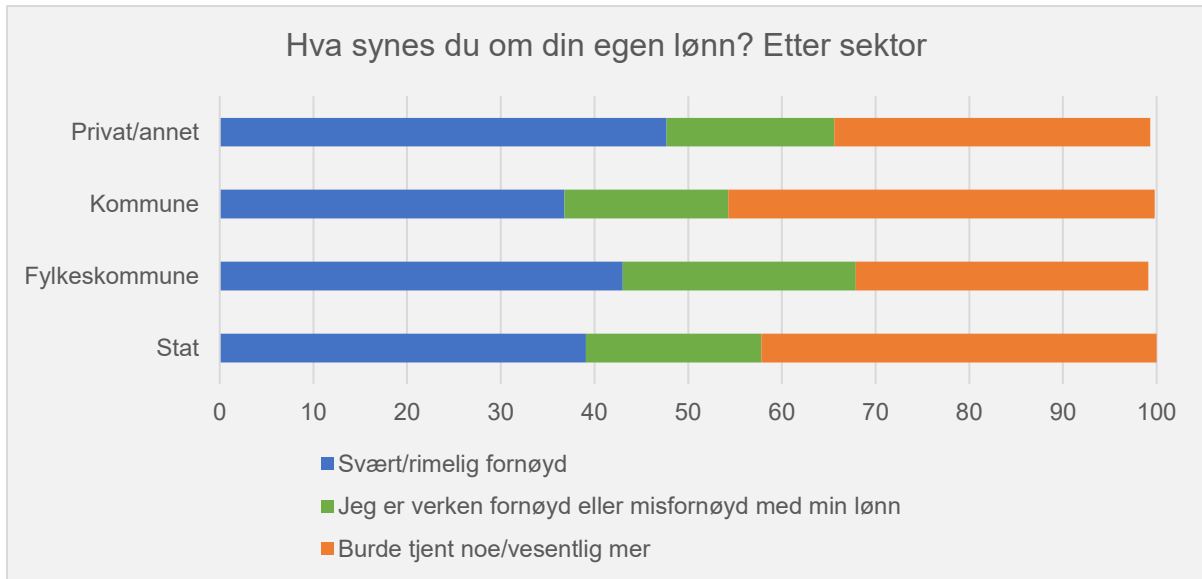
i offentlig sektor.



Figur 20: Hva synes du om din egen lønn 2021. n=3150

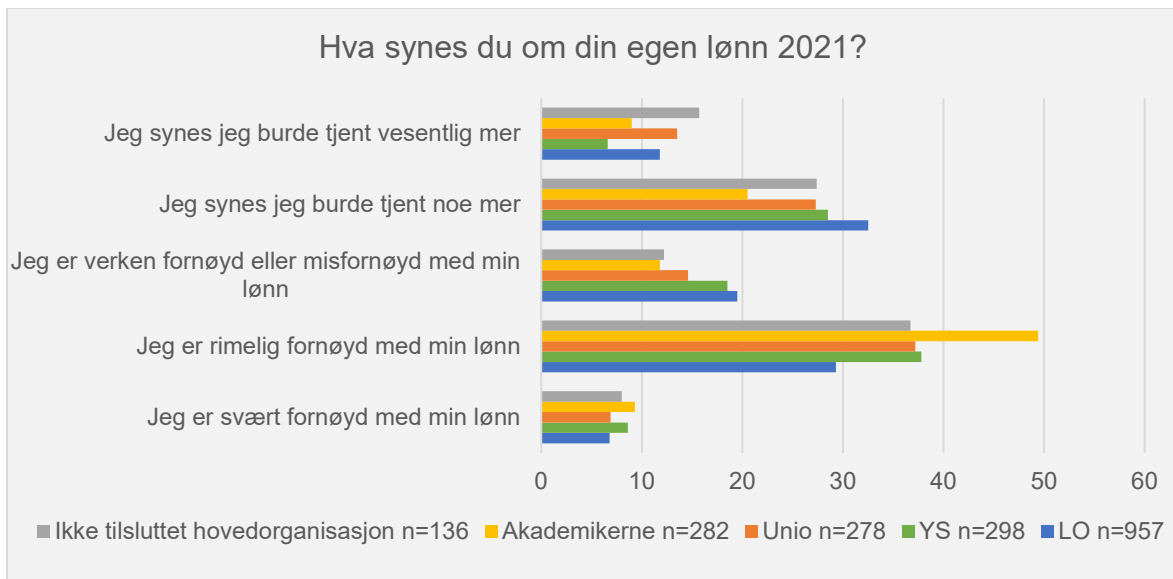
Arbeidstakerne sprer seg ujevnt over fem kategorier. De færreste (8-10 prosent) er svært fornøyd eller misfornøyd med egen lønn. 80 prosent svarer midtkategoriene «rimelig fornøyd», «verken- eller» og «tjent noe mer». I sum er 44 prosent svært eller rimelig fornøyd med egen lønn. 34 prosent synes de burde tjent noe eller vesentlig mer.

Det er ikke store endringer i tilfredshet over tid (ikke vist her). I hele tidsperioden har de mest og minst fornøyd ligget i underkant av 10 prosent. De siste årene har de som mener de burde tjent vesentlig mer økt noe. Likeledes har de som er rimelig fornøyd gått ned noen prosent de siste 3 årene. Men det er ingen dramatisk økning i misnøyen med egen lønn.



Figur 21: Tilfredshet med egen lønn etter sektor 2021. n= 3150

Figuren viser at 46 prosent av de ansatte i kommunen synes de burde tjent noe eller vesentlig mer, mens 37 prosent er fornøyd. Tilfredsheten med lønn er størst i privat sektor (48 prosent).



Figur 22: Tilfredshet med lønn etter hovedorganisasjon 2021. n= 2081

Figuren viser at Unio medlemmene ikke særmerker seg med misnøye. De er omtrent like fornøyde og misfornøyde med lønnen som andre fagorganiserte. Akademikerne er mest fornøyd med egen lønn.

### 3. Trygghet og tilknytning

- Markant økt optimisme blant de fleste ansatte sammenlignet med i fjor
- Ansatte er mindre bekymret for å miste jobben enn i 2020 og årene før pandemien
- Men ansatte i bransjene som har vært hardest rammet av smitteverntiltak opplever fortsatt sin tilknytning til arbeidslivet som utrygg
- Færre ansatte frykter negative konsekvenser av nedbemanning eller omstilling. Størst bedring har det vært innen telekom og IT, industri og teknikk, helsetjenester og offentlig forvaltning.

Barometerverdi 3: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet 2009-2021. 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
3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år	89 %	87 %	87 %	87 %	89 %	89 %	90 %	89 %	89 %	89 %	88 %	89 %	88 %
3.2 Lav risiko for arbeidsledig om 5 år	85 %	88 %	90 %	90 %	90 %	89 %	87 %	83 %	84 %	86 %	86 %	83 %	85 %
3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år †	84 %	84 %	87 %	87 %	86 %	87 %	87 %	86 %	86 %	86 %	86 %	84 %	83 %
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 %
3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben *†	60 %	63 %	67 %	67 %	65 %	62 %	61 %	57 %	58 %	58 %	59 %	55 %	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 %
3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning *†	63 %	65 %	66 %	68 %	66 %	62 %	59 %	59 %	59 %	61 %	61 %	60 %	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 %
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 %
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 %
<b>Sum indikator</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>73</b>	<b>74</b>

\*=Signifikant endring fra 2020. †=Signifikant endring fra 2019.

Arbeidslivsbarometeret har målt ulike sider ved trygghet og tilknytning siden 2009<sup>4</sup>. Fordi vi har brukt de samme spørsmålene hvert år, kan vi si noe om hvordan disse forholdene har utviklet seg blant arbeidstakerne. I 2020 så vi en økt bekymring for å miste jobben, og en bekymring for langvarig arbeidsledighet. Dette var mest utpreget i bransjer som da hadde en høy andel permitterte, som reiseliv, hotell, restaurant og servering, men også bygg og anlegg og olje og gass.

I år har mye av den bekymringen vi så i fjor blitt snudd til optimisme. Ansatte er mindre bekymret for å miste jobben, tror de lettere kan finne seg en jobb som er minst like bra som den de har og frykter i mindre grad at omstillinger og nedbemanning vil medføre en dårligere arbeidssituasjon for dem selv enn de var i fjor. Vi ser også tegn på at de er mer optimistiske enn de var i 2019.

<sup>4</sup> Tallene som er hentet fra AKU gjelder hele året, og har en forsinkelse på ett år.

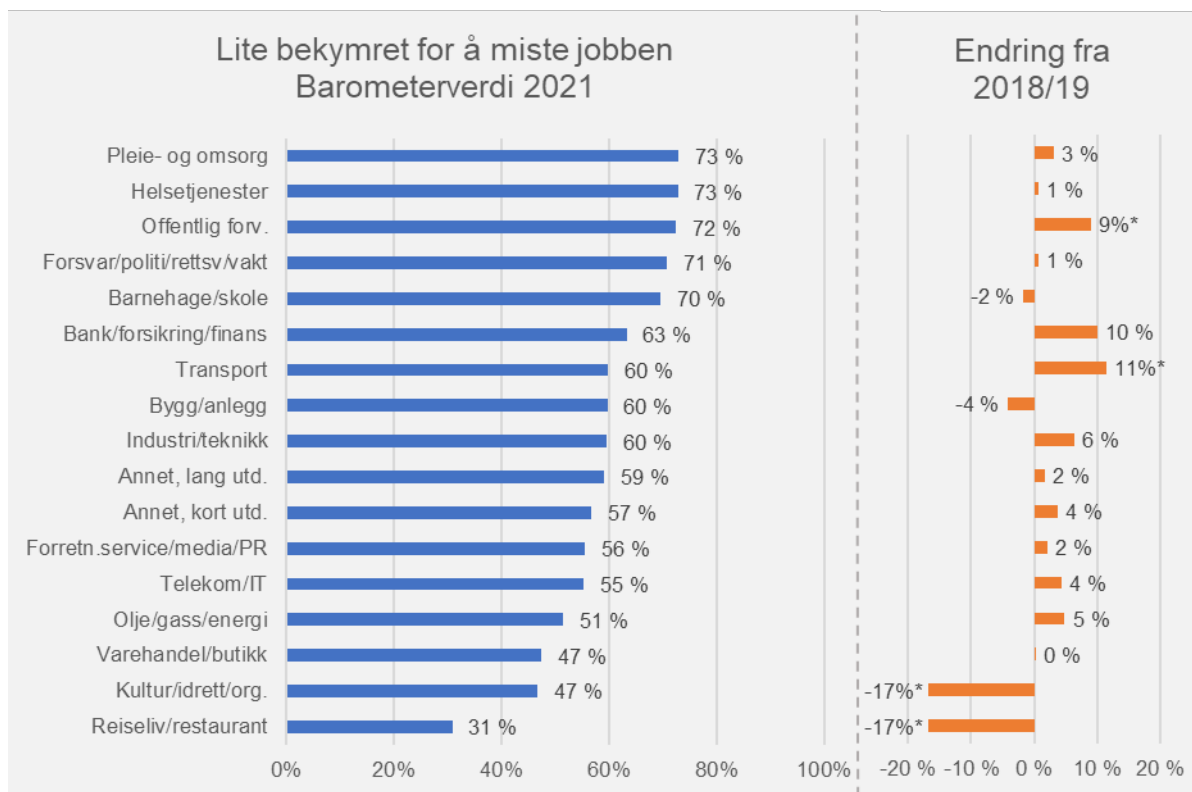


På den annen side, er det en høyere andel i 2021 som svarer at det er sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet av andre grunner, enn det var i 2019. Barometerverdiene som måler helserelatert avgang viste en svak bedring i fjor, men er nå tilbake til nivået i 2019.

Selv om vi ser optimisme i arbeidslivet sett under ett, er det stor forskjell på bransjer. I 2021 har enkelte bransjer opplevd en økonomisk opptur, mens andre fortsatt er preget av nedstengning på grunn av smitteverntiltak. Det vises også når vi ser på barometerverdiene på bransjenivå.

### Fortsatt økt bekymring for å miste jobben i utsatte bransjer

Virksomheter i bransjene reiseliv, hotell, restaurant og servering og kulturlivet var fortsatt underlagt sterke smittevernrestriksjoner våren 2021. Mange var permitterte i disse bransjene, og vi ser at de ansatte har hatt en signifikant økt bekymring for å miste jobben enn de hadde i årene før pandemien. Ansatte i reiseliv og restaurant og kultur og organisasjoner har også en markant økning i opplevd risiko for å være arbeidsledig om fem år og for å være ute av arbeidslivet av andre grunner om 5 år<sup>5</sup>.



Figur 23: Lite bekymret for å miste jobben. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

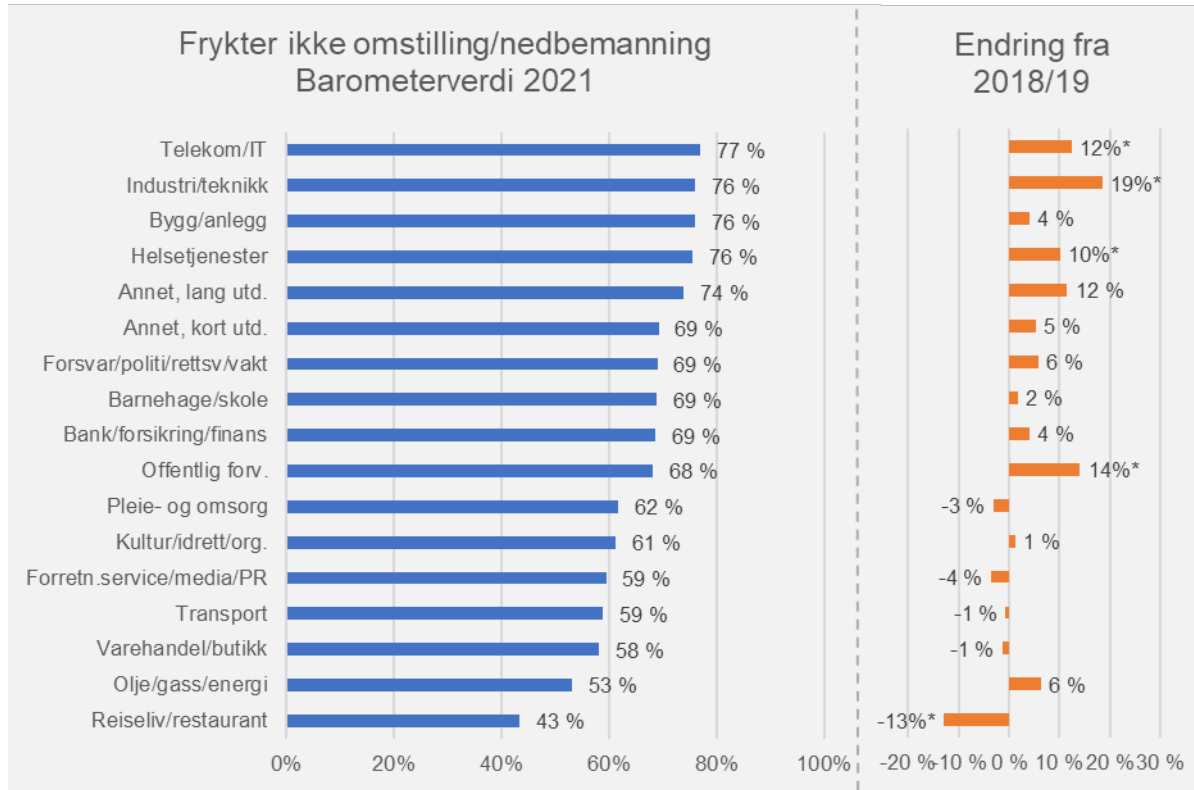
Ansatte innen pleie og omsorg og helsetjenester er minst bekymret for å miste jobben, sammen med ansatte innen offentlig forvaltning, forsvar, politi, rettsvesen og barnehage og skoler. Ansatte innen transport har hatt en økning fra 2018 og 2019, men dette er en gruppe som er sammensatt, med ansatte innen både hardt rammet luftfart, kollektivtransport og varetransport.

### Mindre frykt for dårligere arbeidssituasjon på grunn av omstilling og nedbemanning

Det er signifikant færre som frykter forverret arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning i 2021 enn på mange år. Kanskje kan dette ha noe med at mange i arbeidslivet

<sup>5</sup> Tall ikke vist her.

allerede har opplevd store endringer i arbeidsorganisering; det være seg på grunn av permitteringer, endrede arbeidsforhold på grunn av smittevern eller økt bruk av hjemmekontor. Når vi ser på bransjer, har de aller fleste en positiv utvikling på denne barometerverdien siden 2018 og 2019. Unntaket er blant ansatte i reiseliv og restaurant, som i større grad enn tidligere frykter for konsekvensene av nedbemanning og omstilling.

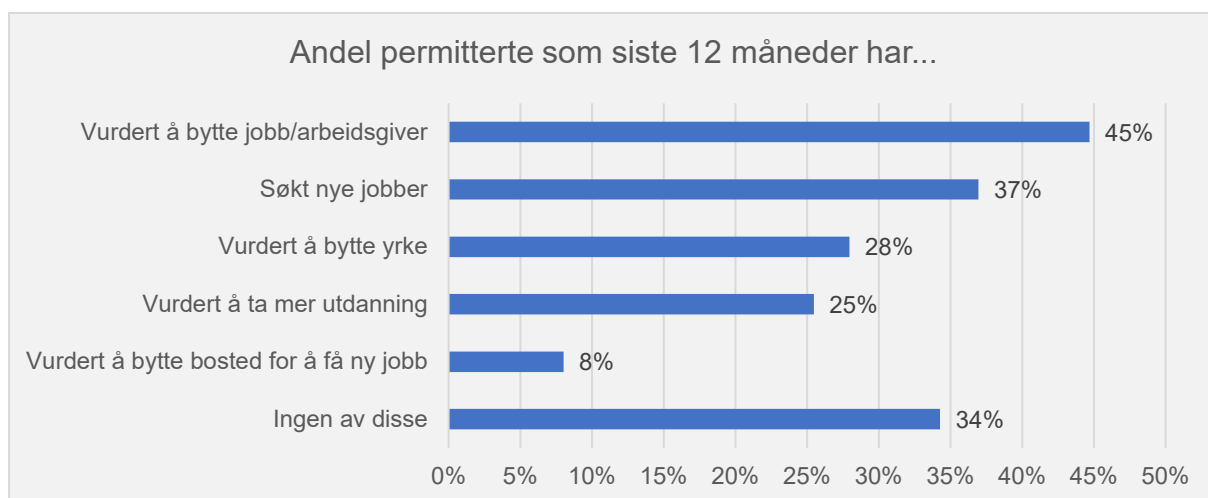


Figur 24: Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

Ansatte innen industri og teknikk, telekom og IT og helsetjenester har hatt en signifikant forbedring på barometerverdien, og ligger nå best an blant bransjene sammen med ansatte innen bygg og anlegg og ansatte med lang utdanning i andre bransjer. Ansatte innen offentlig forvaltning frykter også i mindre grad enn tidligere omstillinger og nedbemanning. Dette er bransjer som i mindre grad enn andre har vært negativt berørt av tiltak grunnet pandemien.

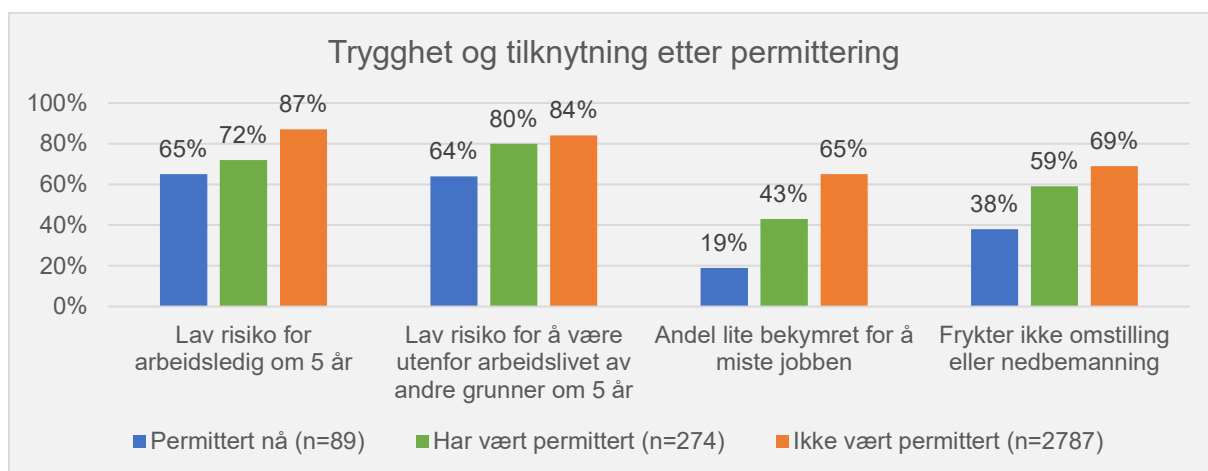
### De permitterte opplever lavest trygghet, og revurderer fremtiden i nåværende stilling

Hele 13 prosent av de ansatte i vårt utvalg er eller har vært permitterte i løpet av det siste året. 3 prosent var fortsatt permitterte da de besvarte spørreskjemaet. De fleste var permitterte mellom en og tre måneder, men 16 prosent har vært permitterte i mer enn seks måneder til sammen. Halvparten var hovedsakelig helt permittert, og resten har hovedsakelig vært delvis permittert.



Figur 25: Andel permitterte som siste 12 måneder har gjort ulike tiltak. n=363.

I en rapport fra fjorårets barometer<sup>6</sup> analyserte vi nærmere mobilitetspreferansene som ble uttrykt dersom man ble arbeidsledig. Her viser vi at permittering medfører at mange både vurderer mobilitet og søker nye jobber i en slik situasjon. Figuren over viser ulike alternativer for mobilitet blant personer som har vært/er permittert. Mens 45 prosent av de permitterte har vurdert å bytte jobb, har 37 prosent søkt nye jobber. 28 prosent har vurdert å bytte yrke, og 25 prosent har vurdert å ta mer utdanning. Som vi viste innledningsvis, var permitteringsperioden relativt kort for mange, slik at det ikke er alle de permitterte som nødvendigvis har vært nødt til å foreta endringer før de ble kalt tilbake til samme stilling.



Figur 26: Barometerverdier på trygghet og tilknytning etter om de er permittert nå, har vært permittert eller ikke.

I figuren over ser vi hvordan permitteringserfaring naturlig nok påvirker tryggheten i jobben. De ikke-permitterte har en klart sterkere trygghet i form av at de tror det er mindre sannsynlig at de er arbeidsledige, utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år, eller at omstillinger vil påvirke dem negativt. Størst usikkerhet opplever de som fortsatt var permitterte på undersøkelsestidspunktet.

<sup>6</sup> Steen og Ingelsrud (2020) Kompetanse eller arbeidsledighet i pandemiens kjølvann. Rapport fra Arbeidslivsbarometeret 2020. AFI FOU-RESULTAT 2020:07

## 4. Likestilt deltakelse

- Likedelingen av oppgaver knyttet til hus, hjem og barn er på samme nivå som årene før
- De fleste svarer at de deler likt, men kvinner svarer oftere enn menn at de har hovedansvaret
- Menn med høyere karrieremessig status enn partner overlater oftere ansvaret for syke barn til partner. Det gjør ikke kvinner med høyere status enn partner
- Kjønnsforskjellene i hovedansvar for omsorg for barn har ikke økt under korona
- Menn med hjemmekontor tar oftere mest ansvar for å være hjemme med syke barn eller deler dette likt med partner enn menn uten hjemmekontor. Denne sammenhengen ser vi ikke for kvinner

Barometerverdi 4: Likestilt deltakelse 2009-2021. 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
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 %
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 %
4.3 Andelen sysselsatte kvinner ifht. sysselsatte menn AKU (1 år forsinket)	92 %	93 %	93 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	94 %	94 %	93 %	92 %	93 %
4.4 Andel kvinner heltid AKU (1 år forsinket)	58 %	58 %	59 %	59 %	60 %	60 %	61 %	61 %	62 %	63 %	63 %	63 %	65 %
4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning AKU (1 år forsinket)	23 %	22 %	23 %	24 %	23 %	23 %	23 %	24 %	24 %	23 %	24 %	24 %	24 %
4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall)*	85 %	85 %	85 %	86 %	87 %	83 %	86 %	87 %	87 %	84 %	85 %	85 %	87 %
<b>Samlet barometerverdi</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>60</b>

\*2009 og 2010 mangler data. Satt lik verdien i 2011. Ingen signifikant endring fra 2020 eller 2019 til 2021.

Barometerverdien for likestilt deltakelse tar for seg to aspekter ved likestilling mellom kjønnene: det ene er likestillingen på hjemmebane, og det andre er likestillingen i arbeidslivet.

Barometerverdiene for likestilling på hjemmebane er hentet fra Arbeidslivsbarometerets spørreskjema, mens de fleste indikatorene på likestilling i arbeidslivet er hentet fra AKU, samlet inn av SSB. På begge disse frontene viser barometerverdiene en tendens mot økt likestilling, selv om vi ikke ser de store endringene fra ett år til det neste.

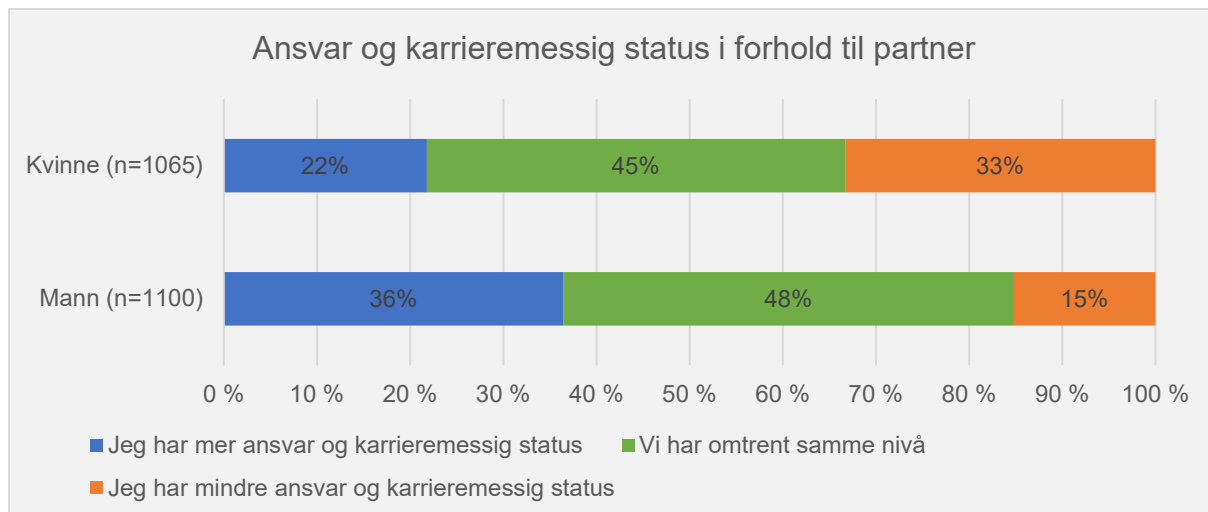
På hjemmebane, er tendensen at flere menn og kvinner deler ansvar for husarbeid og omsorg for barn likt. Likevel er det over halvparten som ikke deler like mye på ansvaret. Under koronapandemien i fjor så vi en markant økning i andelen som delte likt, og vi så også at kvinner sjeldnere enn tidligere år svarte at de gjør mest, og at menn oftere svarte at de gjør mest. I år ser vi en svak, ikke signifikant negativ endring slik at nivået fra i fjor nærmer seg nivået i 2019.

Vi har vært opptatt av å undersøke om koronasituasjonen har vært spesielt negativ for kvinners yrkesliv. Begrunnelsen er at kvinner oftere enn menn tar hovedansvaret for hus, hjem og barn, noe som dermed ville kunne øke den doble belastningen av lønnsarbeid og omsorgsarbeid for kvinner i denne situasjonen med økt innslag av hjemmekontor og barn hjemme i karantene.

De følgende analysene av sammenhengen mellom ansvar på hjemmebane og jobb, og hjemmekontor og ansvar for syke barn bekrefter at kvinner ofte tar et større ansvar for omsorgsarbeid enn menn, men vi ser ikke noe tegn til at disse kjønnsforskjellene har økt sammenlignet med før pandemien.

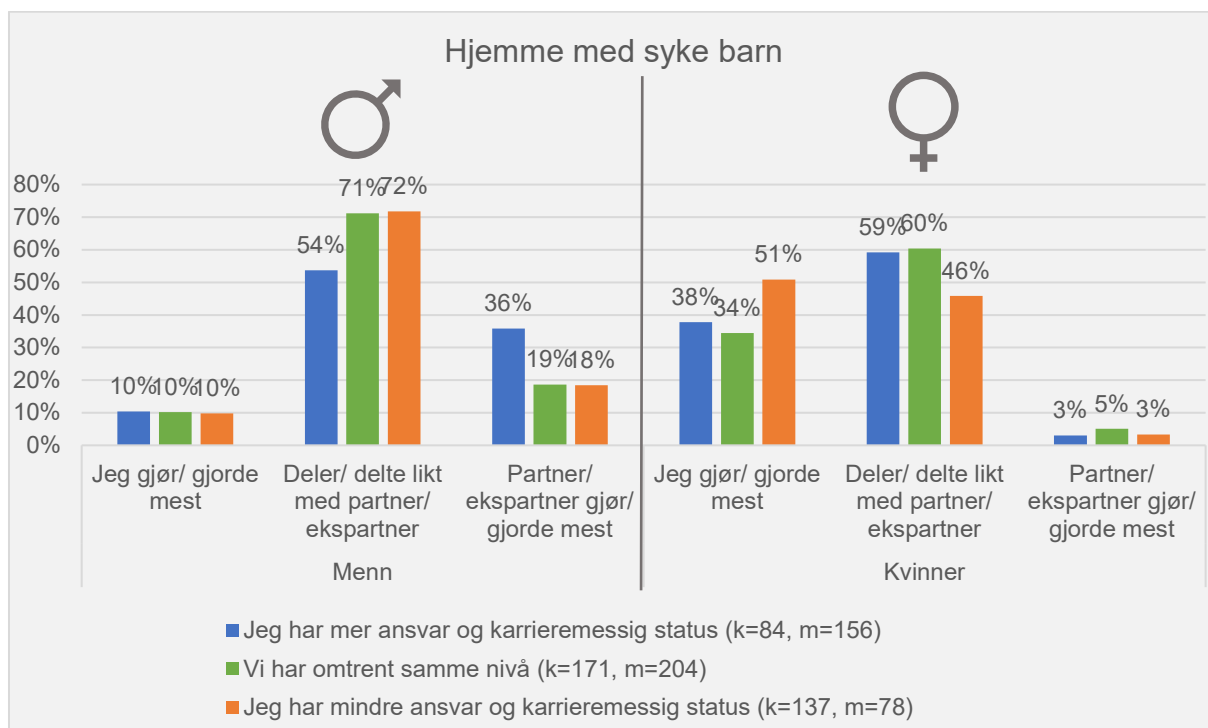
## Par deler likere, men kvinner gjør fortsatt mest

I denne studien ber vi ansatte vurdere hvordan nivået av ansvar og karrieremessige status i egen jobb er i forhold til partners jobb. Det er flere menn enn kvinner som sier de har en jobb eller stilling med mer ansvar og karrieremessig status enn partner. Utviklingen her går mot likere nivå, og det er spesielt drevet av at færre menn sier at de har en stilling med høyere status og færre kvinner som sier at de har en jobb med lavere status enn partner. Hvordan henger den relative status på hjemmebane sammen med fordelingen av omsorgsoppgaver?



Figur 27: Ansvar og karrieremessig status i forhold til partner. Kjønn. År=2021.

I tillegg til karrieremessig status, ber vi de ansatte også om å vurdere hvem som tar hovedansvaret for hus, hjem og barn. Gjennomsnittet av dette utgjør barometerverdi 4.1. Vi ser her nærmere på hvordan det å være hjemme med syke barn fordeles blant ansatte som bor med både barn og partner.

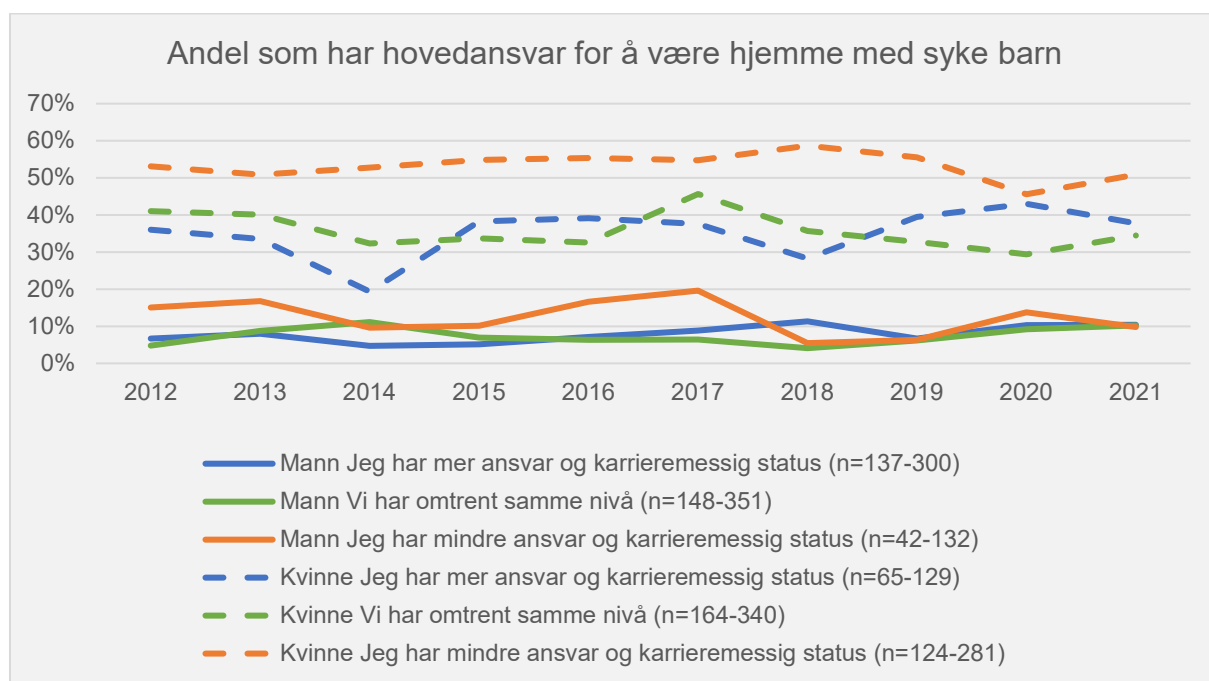


Figur 28: Hvem er hjemme med syke barn, etter kjønn og karrieremessig status i forhold til partner. Kun de som bor med partner og barn. År: 2021

De fleste svarer at de er like mye hjemme med syke barn. Menn svarer oftere enn kvinner at de deler likt med partner, og de svarer også oftere at partner gjør mest. Kvinner svarer oftere enn menn at de er mest hjemme med syke barn, og nesten aldri at partner er mest hjemme.

De som svarer at de har en stilling på samme nivå av ansvar og status som partner, svarer også oftere at de deler omsorg for barn likt. Når det gjelder status, er det forskjell på menn og kvinner: Menn med lik eller lavere karrieremessig status som partner svarer oftere at de deler sykt-barn-dagene likt med partner. Blant kvinner er det dem som har høyere eller lik status som partner som deler likt. Kvinner som svarer at de har lavere karrieremessig status enn partner tar oftere hovedansvaret for syke barn, noe som samsvarer med at menn med høyere karrieremessig status enn partner oftere overlater hovedansvaret for syke barn til partner. Men kvinner med mer ansvar og høyere karrieremessig status på jobb overlater altså ikke i like stor grad som menn hovedansvaret for syke barn til partner hjemme<sup>7</sup>. Oppsummert, svarer de fleste par at de deler likt på å være hjemme med syke barn, men at kvinner oftere enn menn svarer at de har hovedansvaret.

Vi har så langt vist tall fra 2021. Hvordan har utviklingen vært når det gjelder likedeling av arbeidsoppgaver hjemme, og mer spesifikt: ansvar for å være hjemme med syke barn? Spesielt er det interessant å finne ut om pandemien har ført til at flere kvinner er mer hjemme enn før. I fjorårets barometerrapport konkluderte vi med at det ikke var tegn til at kvinner tok en større del av ansvaret hjemme enn før, men heller at tendensen pekte mot økt grad av likedeling.



Figur 29: Hvem er mest hjemme med syke barn, etter kjønn og karrieremessig status i forhold til partner. Utvikling fra 2012-2021. Kun de som bor med partner og barn.

I figuren ser vi utviklingen i andelen som sier de har hovedansvaret for å være hjemme med syke barn for menn og kvinner, delt inn etter relativ yrkesmessig status. Denne figuren viser at 2020 var et spesielt år, hvor andelen kvinner med lavere eller lik karrieremessig status som sine partnere sjeldnere tok hovedansvaret enn før, mens kvinner med høyere status enn sine partnere oftere enn tidligere tok hovedansvaret. Disse trendene er reverserte i år. I fjor så vi særlig at mennene med lavere status enn sine partnere oftere tok ansvar hjemme enn før, noe som er delvis reversert i år. Ingen av disse enkelt-endingene er signifikante. Om vi slår sammen de to

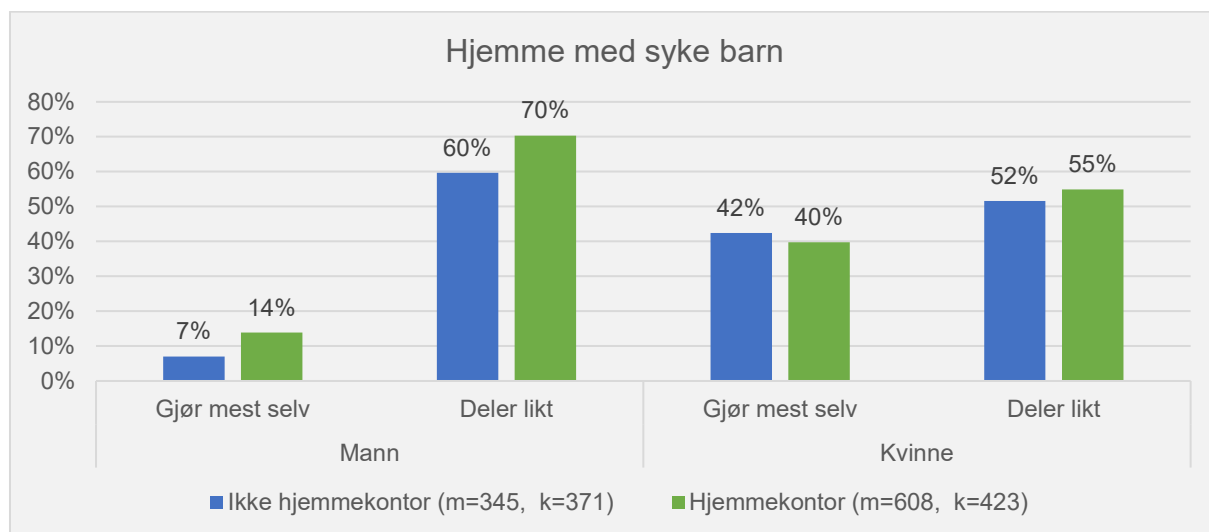
<sup>7</sup> Sammenhengen mellom karrieremessig status og hvem som gjør mest av omsorg for barn er signifikant for menn, men ikke for kvinner. Testet ved kjiqvadrattest og korrelasjon.

årene før korona (2018 og 2019) og sammenligner med de to målingene vi nå har under korona (2020 og 2021), er det en signifikant forskjell i to av kategoriene: Signifikant flere av menn med lik status som partner tar hovedansvaret for syke barn enn før korona, og signifikant færre av kvinnene med lavere status enn partner tar hovedansvaret for syke barn<sup>8</sup>.

Oppsummert, ser vi at selv om kvinner oftere tar et større ansvar for å være hjemme med syke barn, har ikke den forskjellen økt under korona sammenlignet med før korona. Vi ser heller tendenser til økt likedeling av dette ansvaret.

## Hjemmekontor, kjønn og ansvar for barn

Hvordan spiller hjemmekontor inn på fordelingen av omsorgsoppgaver? På disse variablene har vi ikke historiske data, så vi kan kun se på hvordan dette fordeler seg mellom menn og kvinner i 2020 og 2021.



Figur 30: Hjemme med syke barn, etter kjønn og mulighet for hjemmekontor. År 2020 og 2021.

Menn med mulighet for hjemmekontor svarer oftere at de er mest hjemme med syke barn, eller at de deler dette likt med partner, enn menn som ikke har mulighet for hjemmekontor. Blant kvinner ser vi ikke denne forskjellen: både kvinner med og uten mulighet for hjemmekontor svarer oftere enn menn med hjemmekontor at de oftest er hjemme med syke barn. Det er ikke noen signifikant forskjell på hvor mange av kvinnene med og uten hjemmekontor som deler omsorgen for syke barn likt med partner<sup>9</sup>.

Det ser altså ikke ut til at hjemmekontor forklarer det at kvinner oftere enn menn tar hovedansvaret for syke barn. I beste fall har økt grad av hjemmekontor blant begge kjønn gitt menn en større del av ansvaret for barna i familien.

<sup>8</sup> Testet ved kjiqvadrattest som sammenligner andelen i hver statuskategori/kjønn som tar hovedansvar for å være hjemme med syke barn i årene 2018 og 2019 med årene 2020 og 2021. Tilsvarende analyser av utviklingen i ansvar for hus og hjem viser ingen signifikant utvikling. Utviklingen i hvem som tar mest ansvar for omsorg for barn ligner utviklingen i hvem som tar ansvar for syke barn.

<sup>9</sup> Testet ved kjiqvadrattest.

## 5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

- Jobb-hjem-balansen er fortsatt på samme høye nivå som i fjor
- Ansatte i kundenære bransjer opplever at de er utsatt for smitte på jobb, noe som innebærer at også kvinner er mer utsatt enn menn.
- Ansatte på hjemmekontor opplever mindre mening og positive utfordringer på jobb og er mindre tilfredse med jobben enn de var i fjor

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring 2009-2020. Skala fra 1: Lav oppslutning/andel til 10: høy oppslutning/andel. Fargene er gradert fra 1=rødt, via 5,5=gult til 10=grønt.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>5.a Fysiske arbeidsforhold</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>68</b>
5.a.1 Sjelden hardt fysisk arbeid **	62 %	62 %	61 %	61 %	60 %	63 %	66 %	63 %	61 %	65 %	62 %	62 %	65 %
5.a.2 Sjelden risikofyllt arbeid **	71 %	72 %	73 %	73 %	71 %	73 %	74 %	73 %	74 %	75 %	72 %	68 %	71 %
<b>5.b Arbeidspress</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>71</b>	<b>69</b>
5.b.1 Tidspress noen ganger eller sjeldnere **	58 %	58 %	58 %	60 %	59 %	60 %	59 %	61 %	62 %	63 %	64 %	68 %	64 %
5.b.2 Utslitt etter jobb noen ganger eller sjeldnere †	68 %	67 %	68 %	69 %	68 %	67 %	72 %	71 %	71 %	68 %	69 %	72 %	71 %
5.b.3 Stressende arbeid noen ganger eller sjeldnere	69 %	69 %	70 %	71 %	69 %	69 %	71 %	73 %	71 %	74 %	70 %	73 %	71 %
5.b.4 God jobb-hjem-balanse †	63 %	63 %	61 %	63 %	64 %	65 %	65 %	68 %	65 %	65 %	64 %	70 %	69 %
<b>5.c Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>79</b>
5.c.1 Interessant jobb	80 %	79 %	78 %	79 %	80 %	78 %	80 %	77 %	77 %	78 %	76 %	79 %	78 %
5.c.2 Kan jobbe selvstendig	84 %	84 %	86 %	84 %	85 %	84 %	85 %	83 %	84 %	83 %	84 %	83 %	84 %
5.c.3 Høy mestring i arbeidet	86 %	84 %	85 %	82 %	84 %	87 %	87 %	84 %	84 %	85 %	83 %	84 %	82 %
5.c.4 Høy grad av mening og positive utfordringer **	74 %	73 %	72 %	72 %	73 %	76 %	78 %	74 %	73 %	73 %	74 %	77 %	74 %
5.c.5 Fornøyd i jobb*						80 %	82 %	79 %	77 %	77 %	78 %	79 %	78 %
<b>Samlet barometerverdi (gj.snitt 5.a, b, c)</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>73</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

\*Brudd i tidsrekken. Endret fra 7-punkts til 5-punkts skala fra 2014. \*\*=Signifikant endring fra 2020. †=Signifikant endring fra 2019.

Arbeidsvilkårene til de fleste ansatte ble betydelig endret av tiltakene for å begrense koronapandemien. I fjor var det flere som opplevde at de jobbet under risikofylte arbeidsforhold, spesielt blant ansatte i kunde- og brukernære bransjer. På den annen side, så vi også mindre tidspress og at ansatte sjeldnere var utslitt etter jobb. Bedret jobb-hjem-balanse kan ha vært en annen konsekvens av den sosiale nedstengningen og det at mange ansatte jobbet fra hjemmekontor. Flere opplevde at de hadde jobber med mening og med positive utfordringer enn før.

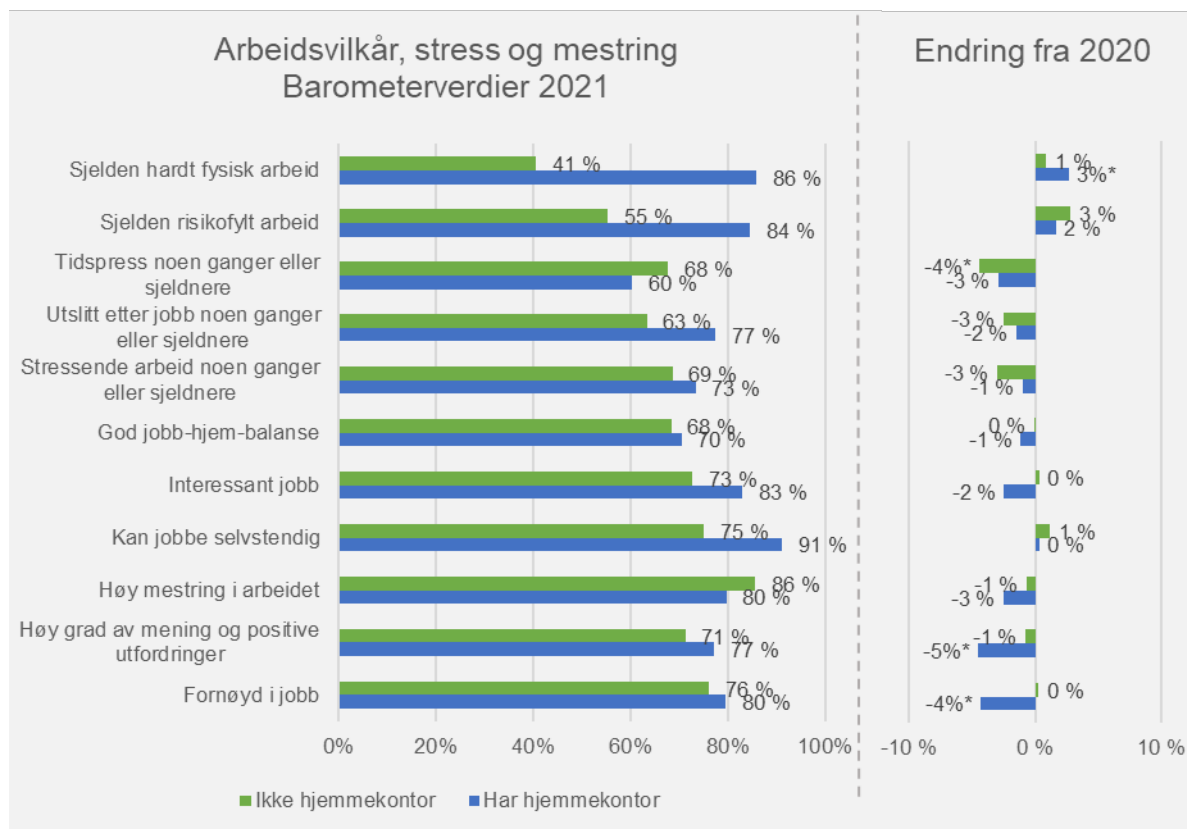
I årets barometer ser vi at flere av disse forholdene i noen grad er reversert, mens andelen utslitte etter jobb og jobb-hjem-balansen fortsatt er på et høyere nivå enn før pandemien. Det er færre som opplever at deres arbeidssituasjon er risikofyllt i år, enn på samme tid i fjor. Samtidig er det også færre som ofte har hardt fysisk arbeid. Samlet er det altså en bedring i de fysiske



arbeidsforholdene sammenlignet med i fjor. Når det gjelder arbeidspress, er tendensen negativ sammenlignet med i fjor, men fortsatt bedre enn i 2019. Andelen som ofte opplever tidspress i arbeidet, har økt tilbake til 2019-nivå. Opplevelsen av mestring, mening og positive utfordringer i jobben økte i forbindelse med korona. I år er nivået på disse barometerverdiene gått tilbake til samme nivå som før korona. Andelen som er tilfreds med jobben er også på samme nivå som tidligere.

## Ulik utvikling for ansatte med hjemmekontor og «utearbeid»

Arbeidsvilkårene varierer mye mellom bransjer og yrker. Hjemmekontor, som representerte en unntakstilstand på denne tiden i fjor, har blitt dagligdags for mange. Som vi viste i innledningskapittelet, har omtrent halvparten av arbeidstakerne mulighet til å jobbe hjemmefra, og litt over halvparten av dem gjør det flere dager i uken. I figuren under viser vi barometerverdiene for ansatte med og uten mulighet for å jobbe hjemmefra, og hvordan disse har endret seg siden i fjor. Dette er ikke nødvendigvis uttrykk for effekten av hjemmekontor i seg selv, men sier vel så mye om forskjellene mellom ansatte i stillinger med mulighet for hjemmekontor og ansatte i stillinger hvor det ikke er mulig.



Figur 31: Arbeidsvilkår, stress og mestring. Barometerverdier fordelt på ansatte med mulighet for hjemmekontor og ansatte uten slik mulighet. 2021 og prosentpoeng endring fra 2020. \*Endring fra 2020 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

Det er gjerne ansatte med oppgaver som kan utføres ved hjelp av PC og internett som har mulighet til å jobbe hjemmefra. Sammenlignet med ansatte som ikke kan gjøre jobben fra hjemmekontor, har ansatte med mulighet for hjemmekontor sjeldnere hardt fysisk eller risikofyllt arbeid. De har oftere tidspress på jobb, men sier sjeldnere at de har stressende arbeid eller at de er utslitt etter endt arbeidsdag. De sier oftere at de har en interessant jobb med en høy grad av mening og positive utfordringer, og kan også oftere jobbe selvstendig enn de som ikke har mulighet for hjemmekontor. De som ikke har mulighet for hjemmekontor, opplever oftere høy

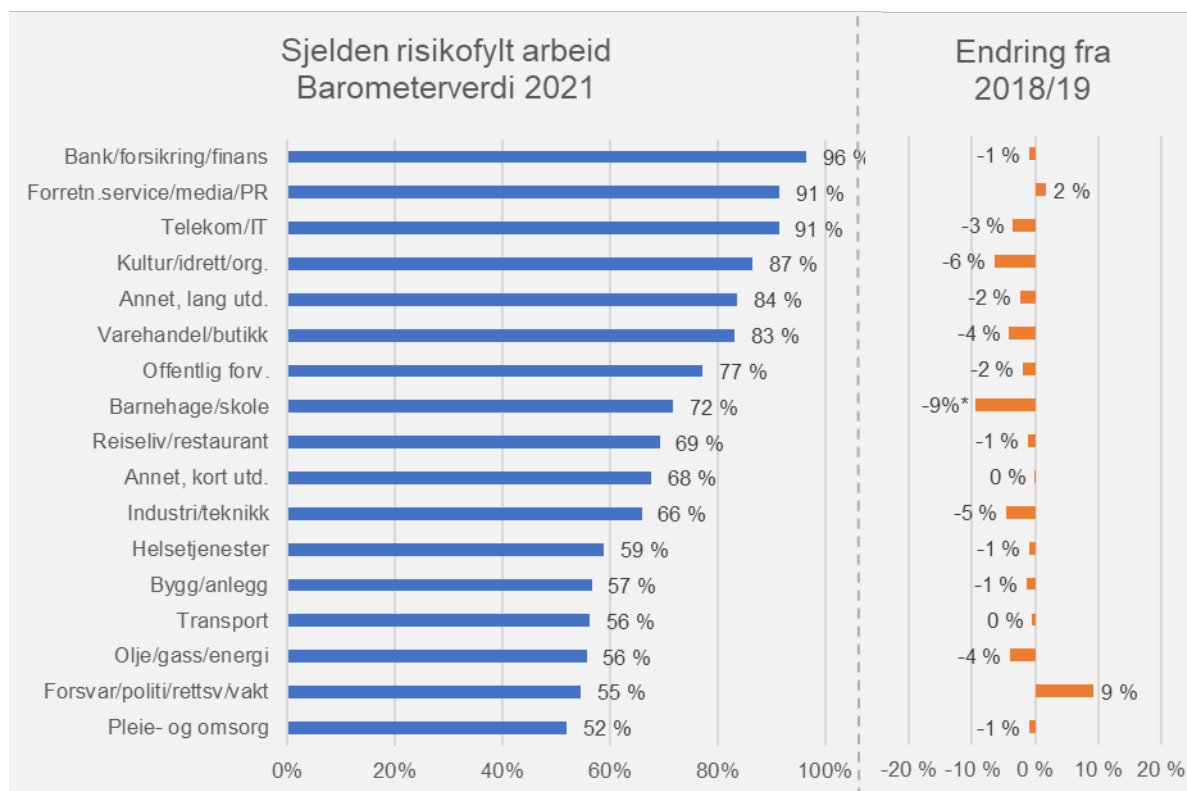
mestring. Når det gjelder tilfredshet med jobben og jobb-hjem-balanse, er det ingen signifikant forskjell mellom de som kan og ikke kan jobbe fra hjemmekontor<sup>10</sup>.

Sammenlignet med i fjor har tidspresset økt for begge kategorier, men kun signifikant blant de uten hjemmekontor. Ansatte med mulighet for hjemmekontor har hatt en negativ utvikling i jobbtfredshet og opplevelsen av mening og positive utfordringer. Opplysninger om hvem som har anledning til å jobbe på hjemmekontor samlet vi inn for første gang i fjor, og vi kan derfor ikke gjøre sammenligninger lenger tilbake i tid.

## Risiko for smitte

For de som ikke kan jobbe hjemmefra er risiko og tidspress to utfordringer som peker seg ut. Figuren under viser hvordan andelen som opplever arbeidet risikofylt har endret seg fra før pandemien til i år.

Det er i bransjene pleie og omsorg, forsvar politi og rettsvesen, olje gass og energi, transport, bygg og anlegg og helsetjenester hvor flest ansatte rapporterer at de arbeider under risikofylte forhold. Imidlertid er det blant ansatte i barnehage, skole og undervisning at vi ser den største endringen fra før pandemien. Det er langt flere i denne bransjen som opplever at de arbeider under risikofylt forhold nå, enn før pandemien.



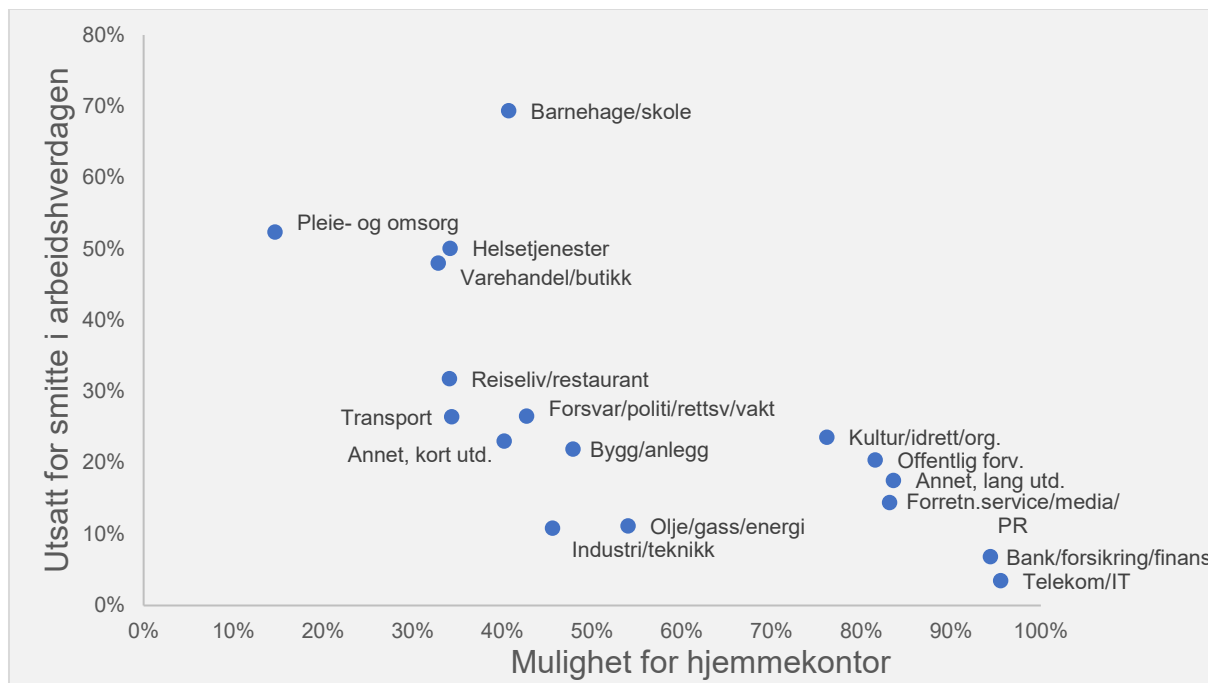
Figur 32: Sjelden risikofylt arbeid. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. \*Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg).

Vi stilte i år et spørsmål om hvor utsatt de ansatte følte seg for koronasmitte i sin hverdag. Figuren under viser andelen ansatte i hver bransje som har mulighet for hjemmekontor og andelen som føler seg utsatt for smitte i arbeidshverdagen<sup>11</sup>. Hjemmekontor ble innført som et

<sup>10</sup> Testet med t-test på vektet utvalg.

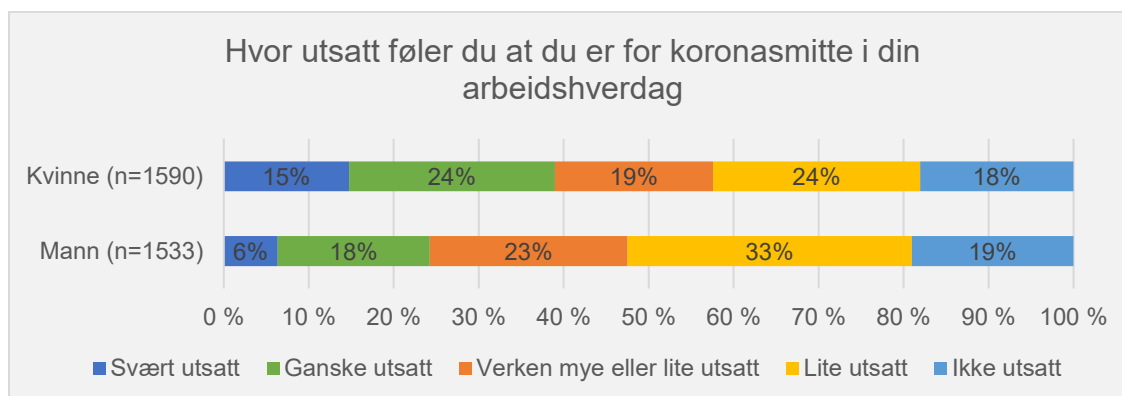
<sup>11</sup> Selv om det er klare bransjeforskjeller, er det også en høy andel ansatte i bransjer som vi ikke umiddelbart tenker på som hjemmekontor-vennlige som kan jobbe hjemmefra. Også innad i samme bransje er det et vidt spenn i yrker og arbeidsoppgaver. I en tidligere undersøkelse så vi f.eks. at innen bygg og anlegg har prosjektledere og andre ledere, ingeniører, ansatte i administrasjon,

smitteverntiltak, og det er derfor ikke spesielt overraskende at andelen som føler seg utsatt for smitte er høyere i bransjer hvor færre har mulighet for hjemmekontor. Det er også en slik sammenheng på individnivå, hvor ansatte som har mulighet for hjemmekontor sjeldnere føler seg utsatt for smitte enn ansatte som ikke kan jobbe fra hjemmekontor. Ansatte i barnehage, skole og undervisning har den høyeste andelen som føler seg utsatt for smitte i arbeidshverdagen. Deretter ansatte i pleie- og omsorg, helsetjenester og varehandel/butikk.



Figur 33: Andel i hver bransje med mulighet for hjemmekontor og andel som føler at de er utsatt for COVID-smitte i arbeidshverdagen.

Flere menn enn kvinner kan jobbe hjemmefra, noe som sannsynligvis henger sammen med bransjeforskjeller. Flere kvinner enn menn føler seg utsatt for smitte i arbeidshverdagen, og dette er også en dimensjon ved det kjønnsdelte arbeidslivet som vi må være bevisste fremover. Kvinner har allerede høyere nivå av sykefravær og uføretrygd enn menn. Risikoen for smitte og følelsen av utsatthet for smitte kan medføre en større belastning på kvinners arbeidshelse og fremtidige yrkesdeltakelse enn på menns, fordi kvinner oftere jobber i yrker som er utsatt for smitte.



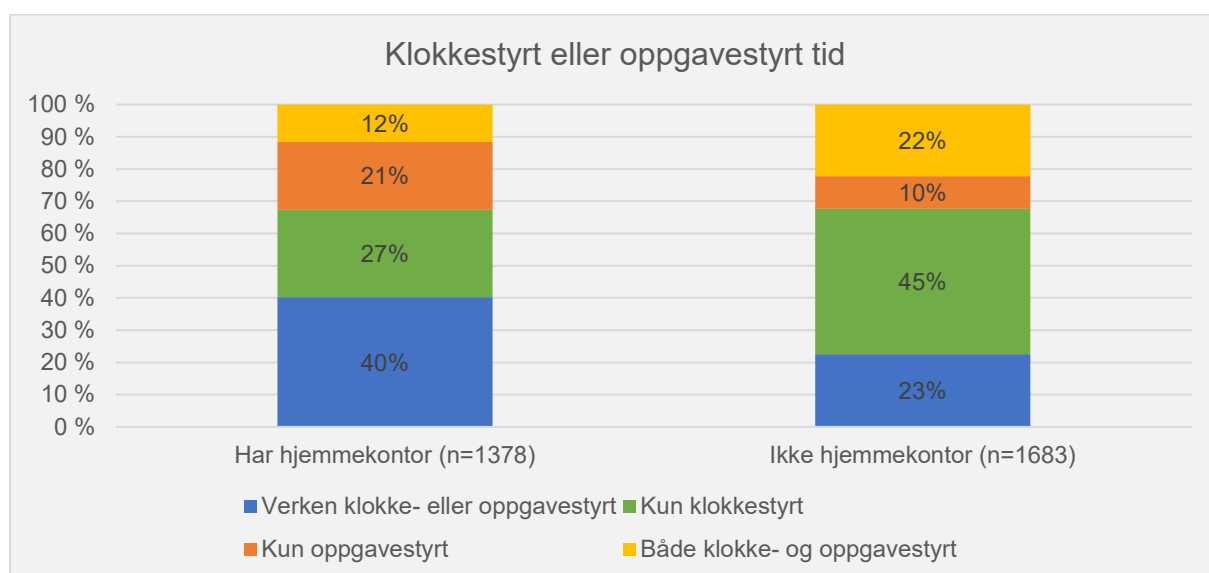
Figur 34: Utsatt for koronasmitte i arbeidshverdagen. Etter kjønn.

salgsarbeidere og ulike typer konsulenter mulighet for hjemmekontor, mens yrker som tømrere, anleggsarbeidere, snekkere, elektrikere og maskinførere ikke kan jobbe hjemmefra (Ingelsrud og Bernstrøm 2021).

## Hjemmekontor-arbeidsdagen

Arbeidslivsbarometeret har i tidligere rapporter skilt mellom oppgavestyrte og klokkestyrte arbeidstid basert på hvor enig ansatte er i at de følgende to påstandene passer for dem: «Min arbeidsdag er ferdig når mine oppgaver er gjort» og «Min arbeidsdag er ferdig etter et visst antall timer». Vi har tidligere beskrevet i hvilken grad disse to overlapper, og at de fleste arbeidstakere har sin arbeidsdags lengde styrt etter både klokka og om de er ferdige med dagens arbeidsoppgaver. Når vi undersøker hvordan dette ser ut for ansatte med og uten hjemmekontor, finner vi, ikke overraskende, at ansatte som ikke har mulighet til å jobbe hjemmefra i mye større grad har en klokkestyrt arbeidsdag, enn dem med mulighet til å jobbe hjemmefra. Det er flere med hjemmekontor som svarer at de kun har en oppgavestyrte arbeidsdag, men om vi inkluderer de som har både klokke- og oppgavestyrte arbeidsdag, er det ikke noen forskjeller i andelen som har oppgavestyrte arbeidsdag mellom de med og uten hjemmekontor.

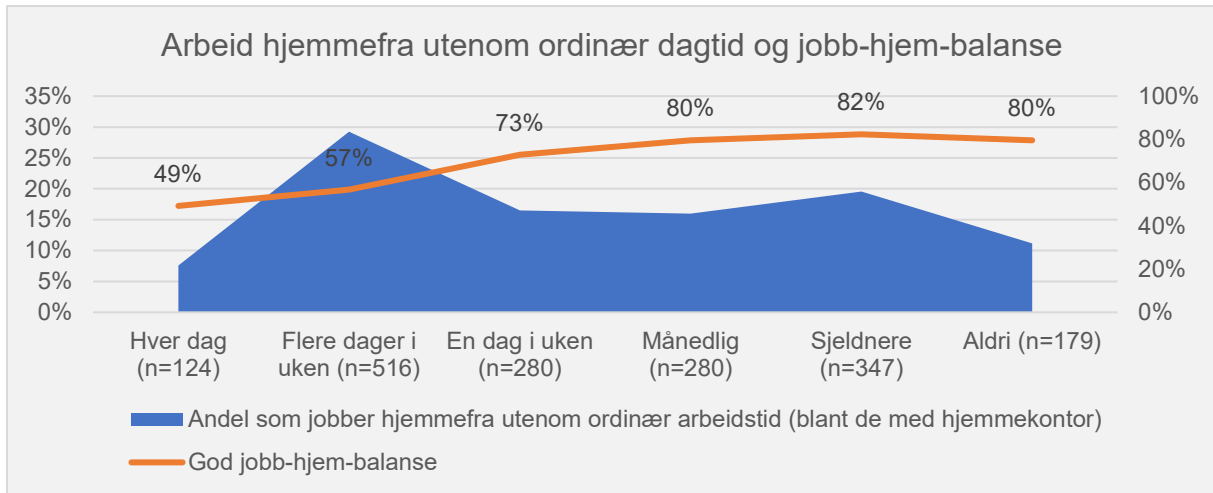
Disse resultatene peker på at lengden på hjemmekontor-arbeidsdagen i mindre grad er styrt av klokka, enn arbeidsdagen til dem i arbeidslivet utenfor hjemmet. Samtidig kan vi også tolke dette som at ansatte med hjemmekontor har både høyere grad av selvstendighet i arbeidet og samtidig mindre avgrensede mål for når de kan legge bort arbeidet for dagen. At ansatte ikke nødvendigvis noen gang i løpet av arbeidsdagen føler at sine arbeidsoppgaver er gjort, antyder at arbeidet har potensiale til å bli grenseløst. I slike tilfeller er det den ansatte selv som må sette grensene for arbeidsdagens lengde, og opprettholde skillene mellom arbeids- og fritid.



Figur 35: Klokke- og oppgavestyrte tid etter mulighet for hjemmekontor. 2021.

Det er i våre data ikke noen sammenheng mellom hvor ofte man jobber hjemmefra hele dagen og graden av jobb-hjem-balanse. Men hjemmekontor kan også være arbeid hjemmefra på kveldstid eller helg. 37 prosent av arbeidstakerne med mulighet for hjemmekontor jobber flere dager i uken hjemmefra utenom ordinær arbeidstid. Dette kan være et tegn på at mange har, og benytter seg av, fleksibel arbeidstid, men i andre prosjekter har vi vist at arbeid utenom ordinær arbeidstid i mange tilfeller er ekstraarbeid<sup>12</sup>. Når arbeidstiden flyter over i privatlivet, kan det medføre en økt konflikt mellom jobb og fritid. I figuren under kan vi se tegn til dette. Ansatte som ofte jobber hjemmefra utenom ordinær arbeidstid har dårligere jobb-hjem-balanse enn ansatte som sjeldnere gjør det.

<sup>12</sup> Ingelsrud, Mari Holm; Bernstrøm, Vilde Hoff (2021). Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021.



Figur 36: Arbeid hjemmefra utenom ordinær dagtid og jobb-hjem-balanse. Kun om mulighet for hjemmekontor.

Det er ikke nødvendigvis slik at det er muligheten til å arbeide hjemmefra på kveldstid som medfører økt jobb-hjem-konflikt. Det kan tenkes at ansatte som ofte jobber hjemmefra utenom ordinær arbeidstid, gjør det fordi de har et travelt liv eller et høyt arbeidspress på jobb. Kanskje er til og med muligheten til å jobbe hjemmefra med på å dempe eventuelle konflikter. Dette er tema for flere nåværende og fremtidige forskningsprosjekter.

## 6. Kompetanse

- Arbeidstakerne uttrykker behov for mer digital kompetanse
- Nesten halvparten av dem som har vært eller er permittert har deltatt i utdanning eller jobbrelatert opplæring
- Trenden med synkende interesse for etter- og videreutdanning fortsetter
- Det er flere som ser økte muligheter enn negative konsekvenser av digitalisering

Barometerverdi 6: Kompetanse 2009-2021. 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
6.1 Verdsatt	44 %	39 %	41 %	43 %	44 %	44 %	48 %	48 %	52 %	49 %	50 %	48 %	50 %
6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling	54 %	50 %	52 %	52 %	54 %	55 %	58 %	59 %	58 %	58 %	60 %	62 %	61 %
6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse	32 %	33 %	32 %	33 %	33 %	32 %	35 %	34 %	35 %	34 %	34 %	33 %	35 %
6.4 Tilstrekkelig kompetanse	52 %	50 %	52 %	53 %	52 %	54 %	52 %	53 %	54 %	54 %	53 %	54 %	51 %
6.5 Sysselsatte i formell utdanning AKU (1 år forsinket)	18 %	18 %	15 %	15 %	17 %	18 %	15 %	16 %	15 %	15 %	15 %	14 %	15 %
6.6 Sysselsatte i uformell opplæring AKU (1 år forsinket)	54 %	50 %	46 %	47 %	50 %	51 %	47 %	50 %	49 %	47 %	48 %	47 %	49 %
6.7 Interesse for etter- og videreutdanning*	64 %	64 %	60 %	59 %	58 %	57 %	55 %	56 %	53 %	53 %	51 %	50 %	49 %
<b>Samlet barometerverdi</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>

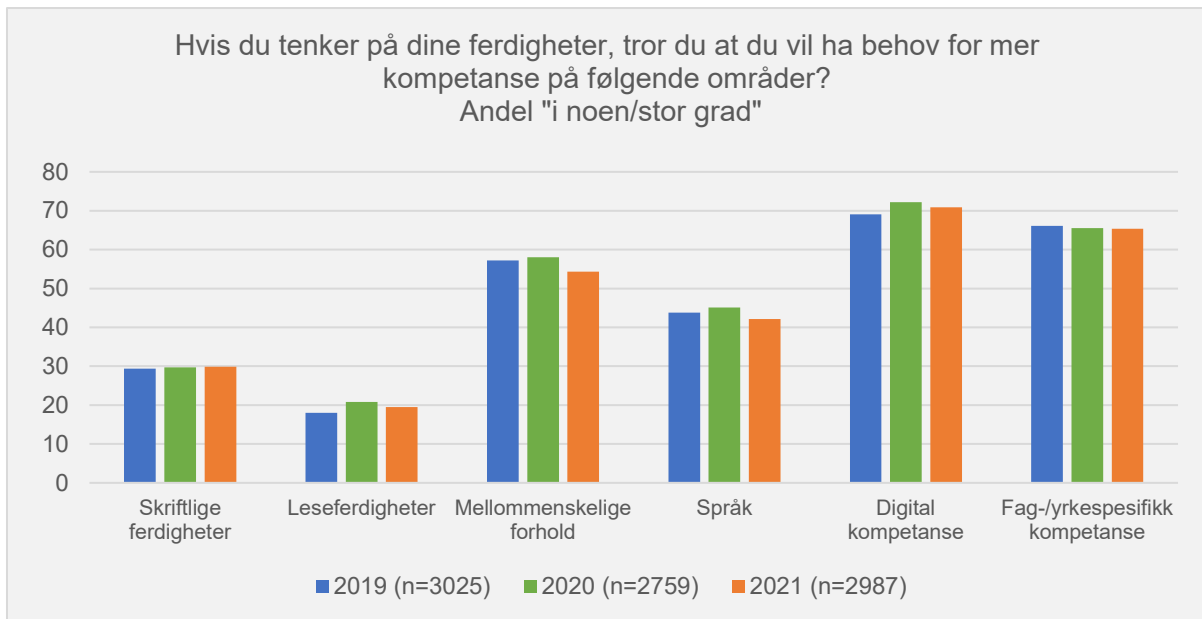
\*2009, 2012 og 2014 imputerte gjennomsnittsverdier fra årene før og etter. Ingen signifikant endring fra 2020 eller 2019 til 2021.

Barometerverdiene for kompetanse ligger på samme nivå som i fjor. Fra 2009 ser vi at andelen som føler at kompetansen verdsettes, at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling er stigende, mens andelen som er interessert i å delta på etter- og videreutdanning synker sammen med tallene for sysselsatte som deltar i formell og uformell opplæring. Andelen som mener at de har tilstrekkelig kompetanse og at de får utnyttet den kompetansen de har i jobben holder seg relativt stabil.

Myndighetenes oppfordring om sosial distansering for å begrense smitten av covid-19 brakte mange ansatte til hjemmekontor og begrenset antall fysiske kontakter. Mye av aktiviteten både i jobbsammenheng og i fritid- og forbruk ble gjort digitalt. Har den økte digitaliseringen også medført en ytterligere oppmerksomhet rundt automatisering av arbeidsoppgaver? Hvordan har ansattes vurdering av egen digital kompetanse utviklet seg fra i år til i fjor? For de permitterte undersøker vi hvorvidt og hvilke kompetansehevende tiltak de har gjort det siste året.

### Behov for mer kompetanse

I 2019 spurte vi for første gang arbeidstakerne om de opplever et behov for mer kompetanse på ulike områder for å utføre arbeidsoppgavene sine. Svarene på disse spørsmålene har ikke endret seg nevneverdig før og i løpet av pandemien. Vi har stilt samme spørsmål tre år på rad og svarene er identiske. I disse tre årene uttrykker rundt 70 prosent et behov for mer digital kompetanse. Dette er området som flest uttrykker kompetansebehov.

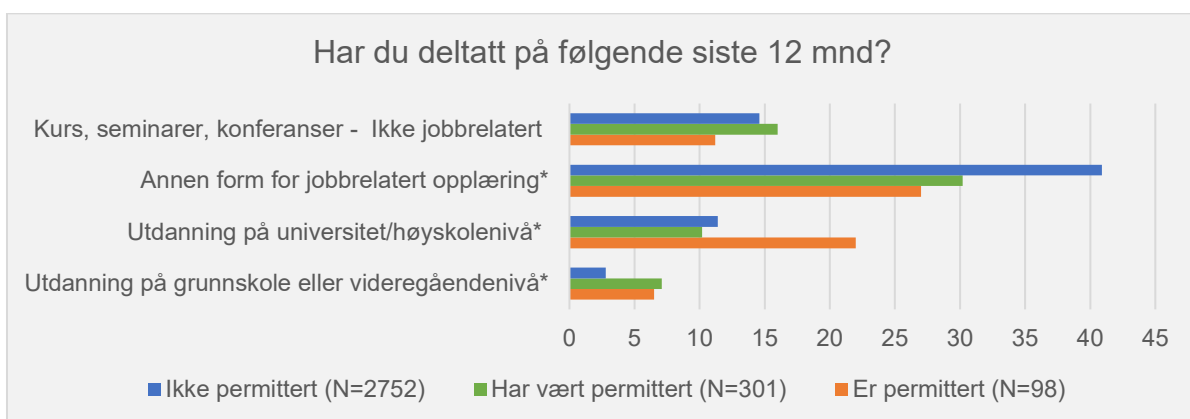


Figur 37: Behov for mer kompetanse på ulike områder. 2019-2021.

Overføringen av digitale arbeidsoppgaver fra arbeidsplassen til hjemmekontoret har ført til en liten økning i behovet for digital kompetanseheving (ikke vist), men behovet var allerede såpass stort at endringen fra i fjor til i år ikke er betydelig. De arbeidstakerne som ble pålagt hjemmekontor har sannsynligvis tatt med seg de teknologiske arbeidsverktøyene som de allerede brukte på jobben hjem.

## Kompetanse og de permitterte

I fjor skrev vi en egen rapport om kompetanseutfordringene knyttet til pandemien<sup>13</sup>. Vi fant da at omtrent 40 prosent så det som aktuelt å ta mer utdanning dersom de mistet jobben uavhengig av om de var permittert eller ikke. Myndighetene åpnet i 2020 opp for å kombinere utdanning med dagpenger. NAV-direktøren ba langtidspermitterte arbeidstakere om å vurdere utdanning og jobbytte<sup>14</sup>. Hva har så de permitterte arbeidstakerne gjort i løpet av det siste koronaåret? Vi stilte spørsmålet i årets barometerundersøkelse og skiller her mellom de som var permittert på undersøkelsestidspunktet (permittert nå), de som hadde vært permittert i løpet av det siste året og alle andre.



Figur 38: Deltatt i kompetansetiltak etter arbeidsmarkedsstatus 2021.

<sup>13</sup> Kompetanse eller arbeidsledighet i pandemiens kjølvann ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI Arild Henrik Steen og Mari Holm Ingelsrud Rapport fra Arbeidslivsbarometeret 2020. AFI FOU-RESULTAT 2020:07

<sup>14</sup> <https://www.nrk.no/nyheter/ber-langtidspermitterte-tenke-seg-om-1.1520432>

Signifikant flere av dem som har vært permittert har deltatt i utdanning på grunnskole eller videregående nivå enn dem som ikke har vært permittert. Signifikant flere av dem som er permittert nå har deltatt i utdanning på universitets- eller høyskolenivå sammenlignet med dem som har vært eller ikke har vært permitterte. 22 prosent av de som fortsatt var permitterte på undersøkelsestidspunktet har deltatt i utdanning på dette nivået. Disse har fulgt myndighetenes oppfordring om å ta mer utdanning. Om dette er høyt eller lavt kan betraktes på flere måter. Et argument for at det er relativt høyt er at sannsynligvis langt fra alle av de permitterte er i en livssituasjon eller har studiekompetanse som gjør det mulig for dem å ta utdanning på dette nivået. Som vist innledningsvis i rapporten er de permitterte gjennomgående noe yngre, noe som kan bidra til å forklare en større interesse for utdanning.

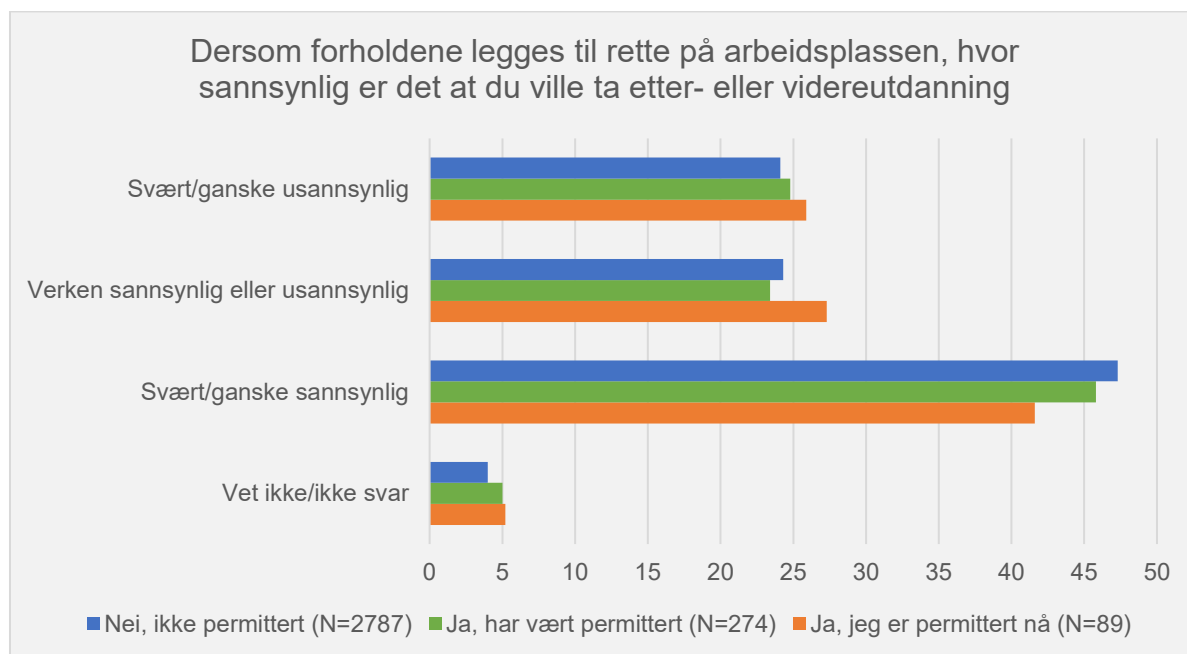
Ansatte som ikke har vært permitterte har oftere enn dem som er eller har vært permitterte deltatt på andre former for jobbrelatert utdanning. Ser vi på både de som er og har vært permittert samlet, har 29 prosent deltatt i annen form for jobbrelatert opplæring. Samlet har 45 prosent enten tatt utdanning (alle nivåer) eller deltatt i jobbrelatert opplæring<sup>15</sup>. Tatt i betraktning av at de permitterte også består av personer som har vært permittert under en måned (20 prosent), må det sies at de permitterte har vist stor interesse for utdanning og opplæring.

Som vist i barometerområde 3 «Trygghet og tilknytning» har mange av dem som er eller har vært permittert også vurdert bytte av arbeidsgiver (45 prosent), søkt nye jobber (37 prosent), vurdert å bytte yrke (28 prosent) og vurdert mer utdanning (25 prosent).

Som vist i figuren har de som er permittert i mindre grad deltatt i annen ikke-jobbrelatert opplæring.

## Interesse for EVU

Vi har kartlagt interessen for å ta mer etter- og videreutdanning (EVU) blant arbeidstakerne (barometerverdi 6.7). Som vist i barometerverdiene innledningsvis i dette kapittelet har denne interessen vært jevnt synkende fra 2009. Andelen som uttrykker at det er svært eller ganske sannsynlig at de vil ta EVU er totalt 47 prosent<sup>16</sup>.



Figur 39: Interesse for etter- videreutdanning etter arbeidsmarkedsstatus

<sup>15</sup> Tallene for utdanning (20%) og annen jobbrelatert utdanning (29%) kan ikke summeres fordi noen av de permitterte har svart at de har gjort deltatt i begge aktivitetene.

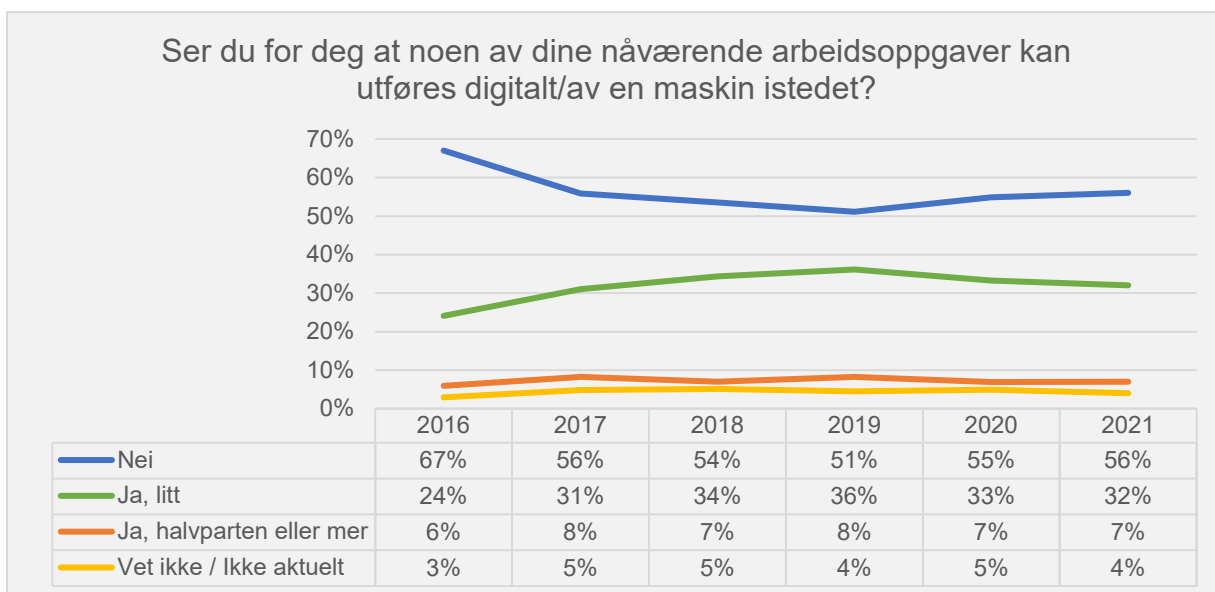
<sup>16</sup> Tallet avviker fra barometerverdi 6.7 ettersom barometerverdien utelater «Vet ikke» kategorien.



Av overstående figur fremgår det at personer som ikke har vært permittert er mer interessert i EVU og at de som er permittert nå er minst interessert. Det kan være et utslag av at tilknytningen til jobben for tiden er svak og at fremtiden i virksomheten, bransjen eller yrket er mer usikker.

### Økende automatisering?

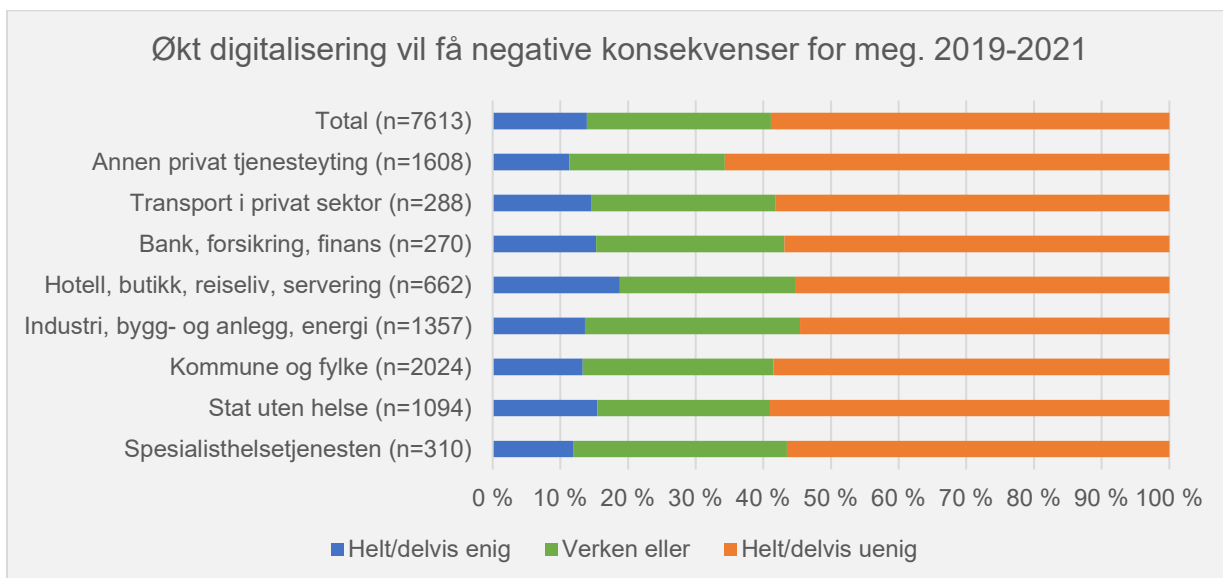
Vi har siden 2016 målt andelen som tror at noen av deres arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin. Andelen som svarer «halvparten eller mer» har stabilisert seg på 7 prosent. Heller enn at ansatte har følt på at de er overflødige i møtet med teknologien, ser det altså ut til at ansatte føler seg sikrere på at deres arbeidskraft trengs også i fremtiden.



Figur 40: Automatisering 2016-2021 n= 2912-3185

Oppsummert ser det ikke ut til at den tilsynelatende «sjokk-digitaliseringen» av arbeids- og fritidsliv har ført til en økt tro på at automatisering vil fjerne egne arbeidsoppgaver.

### Konsekvenser av digitalisering

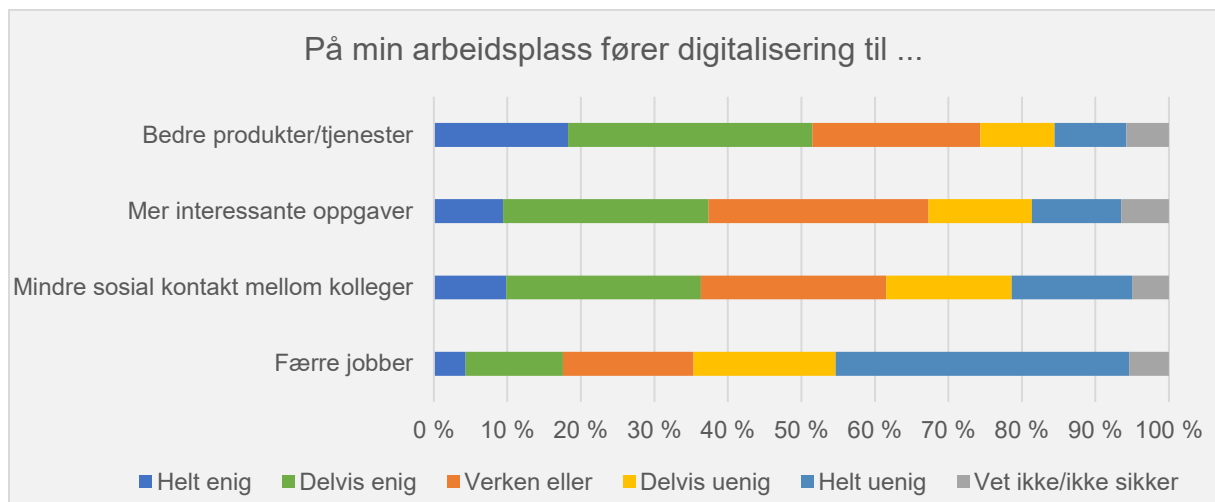


Figur 41: Enighet i påstand om digitalisering og negative konsekvenser 2019-2021

Samlet er det 14 prosent av arbeidstakerne som er enig i at økt digitalisering vil få negative konsekvenser for dem selv. Knappe 60 prosent uttrykker uenighet. Frykten for digitalisering er størst i privat service, men også deler av offentlig sektor ligger over snittet. Når vi snur påstanden til at økt digitalisering åpner nye muligheter får vi at 20 prosent er uenig og 35 prosent er enig i påstanden (ikke vist).

Vi spurte også om digitaliseringens konsekvenser på egen arbeidsplass. Det ble uttrykt sterkest enighet i at digitalisering fører til bedre produkter/tjenester. Det var størst uenighet i at digitalisering fører til færre jobber på egen arbeidsplass. 60 prosent uttrykte uenighet i dette. I samfunnsdebatten hevdes det ofte denne virkningen på jobbene av automatisering. Dette synet deles kun av 18 prosent av arbeidstakerne. 36 prosent sier at det kan forventes mindre sosial kontakt mellom kolleger som følge av digitalisering.

Samlet er det større tilslutning til positive konsekvenser (interessante oppgaver og bedre produkter/tjenester) enn negative (færre jobber og mindre sosial kontakt).



Figur 42: Grad av enighet om konsekvenser av digitalisering på egen arbeidsplass 2021. N = 3150

## Vedlegg 1. Metode

### Bakgrunn

Grunnkonseptet for YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder målemetodene fast. Vi har beholdt en kjerne av spørsmål konstant siden 2009. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år. Samtidig arbeider vi kontinuerlig med å utvikle nye spørsmål. Nye spørsmål legges inn når det er aktuelt, og overflødige spørsmål tas ut av spørreskjemaet. I de tilfeller hvor det gjøres endringer i barometerberegningene, beregner vi barometerverdiene på nytt for alle år tilbake i tid. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data, enten fra representative undersøkelser, som f.eks. Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), eller fra administrative registre.

### Om utvalgene

Barometerundersøkelsene har siden vi starten i 2009 blitt gjennomført av Kantar TNS blant medlemmer i Kantar TNS' respondentpanel ved hjelp av et nettbasert spørreskjema. Respondentpanelet består til enhver tid av om lag 50 000 personer, som er rekruttert via telefonintervju. Undersøkelsene har blitt gjennomført i perioden juni-juli i 2009-2017. I 2018 og 2019 ble undersøkelsen gjennomført i april/mai, mens den fra 2020 ble gjennomført i mars/april. I 2021 er undersøkelsen besvart mellom 25. mars og 3. mai.

Tabellen under viser antall respondenter i bruttoutvalget og i nettoutvalget for perioden 2009-2021. Bruttoutvalget er antall personer som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen og nettoutvalget er antall besvarelser hvert år. I perioden 2009-2021 har vi til sammen fått 35 851 besvarelser. Noen respondenter har imidlertid svart på spørreskjemaet flere år, slik at antallet unike respondenter er lavere, ca. 21 300.

Tabell 1: Utvalg og svarprosent. År 2009–2020

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totalt
Bruttoutvalg	2 062	5 250	9 146	8 797	14 869	6 306	6 815	5 591	8 982	10 014	9 043	7 672	9 546	104 093
Nettutvalg	1 001	2 675	3 012	3 169	4 755	3 015	3 099	2 917	3 042	2 928	3 185	2 903	3 150	38 851
Svarprosent	49 %	51 %	33 %	36 %	32 %	48 %	45 %	52 %	34 %	29 %	35 %	38 %	33 %	37 %

Målgruppen for barometerundersøkelsen er arbeidstakere i Norge i alderen 18 år+. 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 høyere utdanning). I 2014 og 2016 ble utvalget stratifisert på kjønn, alder og utdanning i den yrkesaktive befolkningen (omkring 42 prosent høyere utdanning). I 2016 til 2018 ble utvalget trukket på kjønn og alder, og ikke stratifisert på utdanning. Fordi Kantar TNS' panel har en overvekt av høyt utdannede har vi en overrepresentasjon av personer med høy utdanning i utvalgene fra 2014 til 2018. Fra 2020 er utvalget trukket stratifisert på alder, kjønn, og utdanning for å ligne så mye som mulig på den yrkesaktive befolkningen. Oppsummert er den viktigste konsekvensen av for mange høyt utdannede i utvalgene etter 2014 at fallet i interessen for fagorganisering er blitt undervurdert i foregående rapporter. Det står mer om dette i metodekapittelet i 2019-rapporten<sup>17</sup>.

For å kompensere for utvalgsskjevheten, er alle univariate og bivariate fordelinger og analyser fra og med 2019 gjort på et vektet utvalg, hvor vekten er basert på kjønn, alder og utdanning (rimvektning) for å ligne på sysselsatte i Norge (basert på Arbeidskraftundersøkelsen AKU). Tabell 2 og 3 viser fordelingen til nettoutvalgene for alle år både uvektet og vektet.

<sup>17</sup> Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet. Oslo: YS/Arbeidsforskningsinstituttet AFI

Arbeidslivsbarometerets utvalg er trukket blant arbeidstakere som har arbeid (heltid eller deltid) som hovedaktivitet. Deltidsandelen er lavere i våre utvalg enn i f.eks. AKU, og det er spesielt de med veldig kort deltid som er underrepresentert. Dette skyldes sannsynligvis at de som anser seg for å hovedsakelig 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 et noe høyere andel ansatte i offentlig sektor, men også at de som svarer på arbeidslivsbarometeret antakeligvis befinner seg i den mest etablerte delen av arbeidslivet, med de mest ordnede arbeidsforholdene. Vi tilstreber å gjøre utvalget mest mulig likt arbeidstakere i Norge. Samtidig vet vi fra denne og andre undersøkelser at arbeidstakere uten norskkunnskaper og arbeidstakere med en løs tilknytning til arbeidslivet eller i det som ofte kalles det useriøse arbeidslivet i liten utstrekning svarer på spørreundersøkelser. Det viktigste formålet med Arbeidslivsbarometeret er imidlertid å måle endring og stabilitet i det ordinære arbeidslivet. Derfor er avgjørende at utvalgene er mest mulig like fra år til år. Tabellene for utvalgssammensetningen viser stabiliteten i utvalgene.

Tabell 2: Utvalgets kjennetegn. År 2009-2021. Vektete data.

Vektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
I alt	1001	2675	3012	3169	4847	3015	3058	2912	3042	2928	3185	2906	3150
Menn 18-29 år	12 %	12 %	12 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	11 %	10 %
Menn 30-44 år	19 %	16 %	16 %	14 %	14 %	12 %	14 %	15 %	15 %	15 %	14 %	14 %	15 %
Menn 45-66 år	21 %	23 %	23 %	24 %	23 %	26 %	25 %	24 %	23 %	23 %	25 %	27 %	28 %
Kvinner 18-29 år	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	10 %
Kvinner 30-44 år	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	14 %	14 %	15 %	15 %	15 %	14 %	14 %	15 %
Kvinner 45-66 år	18 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	24 %	22 %	22 %	22 %	23 %	23 %	22 %
Menn	53 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %	52 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %	53 %
Kvinner	47 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %	48 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %	47 %
Privat sektor	61 %	58 %		59 %	58 %	57 %	55 %	59 %	61 %	61 %	59 %	59 %	58 %
Offentlig sektor	33 %	35 %		34 %	36 %	36 %	39 %	37 %	35 %	35 %	37 %	37 %	38 %
Offentlig eiet selskap	6 %	6 %		6 %	6 %	7 %	6 %	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %
Industri	20 %	19 %	19 %	17 %	22 %	23 %	21 %	24 %	25 %	25 %	22 %	21 %	20 %
Handel	15 %	12 %	13 %	13 %	8 %	9 %	9 %	8 %	13 %	13 %	8 %	9 %	8 %
Service	65 %	69 %	68 %	69 %	70 %	68 %	70 %	68 %	62 %	62 %	70 %	70 %	72 %
1-9 ansatte	15 %	11 %	14 %	14 %	11 %	11 %	8 %	11 %	11 %	11 %	11 %	13 %	9 %
10-50 ansatte	29 %	30 %	31 %	30 %	27 %	30 %	27 %	27 %	26 %	26 %	27 %	26 %	27 %
51+ ansatte	56 %	59 %	55 %	56 %	62 %	60 %	65 %	62 %	63 %	63 %	62 %	62 %	64 %
Grunn/videregående	69 %	67 %	66 %	64 %	68 %	63 %	60 %	61 %	60 %	60 %	60 %	60 %	55 %
Høyere utdanning	31 %	33 %	34 %	36 %	32 %	37 %	40 %	39 %	40 %	40 %	40 %	40 %	45 %
Heltid	81 %	76 %	77 %	74 %	81 %	84 %	86 %	86 %	84 %	84 %	85 %	85 %	86 %
Deltid	19 %	24 %	23 %	26 %	19 %	16 %	14 %	14 %	16 %	16 %	15 %	15 %	14 %
Midlertidig						6 %	5 %	7 %	6 %	6 %	7 %	6 %	6 %
Fagorganisert	64 %	63 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	63 %	62 %	62 %	66 %	65 %	65 %

Tabell 3: Nettoutvalgets kjennetegn. År 2009-2020. Uvektede data.

Uvektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
I alt	1001	2675	3012	3169	4751	3015	3099	2912	3042	2928	3185	2903	3150
Menn 18-29 år	7 %	6 %	5 %	4 %	4 %	2 %	3 %	6 %	2 %	2 %	3 %	5 %	4 %
Menn 30-44 år	18 %	17 %	17 %	15 %	14 %	11 %	15 %	13 %	18 %	12 %	11 %	15 %	13 %
Menn 45-66 år	25 %	25 %	26 %	27 %	32 %	34 %	33 %	31 %	31 %	26 %	33 %	31 %	32 %
Kvinner 18-29 år	8 %	8 %	6 %	6 %	6 %	5 %	3 %	8 %	4 %	5 %	8 %	5 %	10 %
Kvinner 30-44 år	19 %	18 %	18 %	18 %	16 %	18 %	17 %	18 %	20 %	18 %	18 %	11 %	16 %
Kvinner 45-66 år	23 %	26 %	28 %	30 %	27 %	30 %	29 %	24 %	24 %	37 %	28 %	33 %	25 %
Menn	50 %	48 %	48 %	46 %	51 %	48 %	51 %	50 %	51 %	40 %	46 %	51 %	49 %
Kvinner	50 %	52 %	52 %	54 %	49 %	52 %	49 %	50 %	49 %	60 %	54 %	49 %	51 %
Privat sektor	57 %	55 %		57 %	55 %	51 %	52 %	54 %	54 %	51 %	56 %	55 %	56 %
Offentlig sektor	37 %	38 %		37 %	39 %	43 %	42 %	41 %	41 %	45 %	40 %	41 %	40 %
Offentlig eiet selskap	6 %	7 %		6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Industri	21 %	18 %	18 %	16 %	21 %	19 %	20 %	21 %	20 %	20 %	21 %	19 %	19 %
Handel	10 %	11 %	11 %	12 %	7 %	8 %	8 %	7 %	10 %	9 %	7 %	7 %	7 %
Service	69 %	71 %	71 %	72 %	72 %	73 %	72 %	72 %	69 %	71 %	72 %	74 %	73 %
1-9 ansatte	14 %	11 %	13 %	14 %	10 %	10 %	7 %	9 %	9 %	10 %	11 %	11 %	9 %
10-50 ansatte	28 %	30 %	31 %	29 %	27 %	28 %	25 %	26 %	24 %	27 %	26 %	25 %	26 %
51+ ansatte	58 %	60 %	56 %	57 %	64 %	62 %	67 %	65 %	68 %	63 %	63 %	63 %	65 %
Grunn/videregående	68 %	66 %	63 %	63 %	64 %	51 %	56 %	43 %	36 %	37 %	59 %	51 %	50 %
Høyere utdanning	32 %	34 %	37 %	37 %	36 %	49 %	44 %	57 %	64 %	63 %	41 %	49 %	50 %
Heltid	81 %	75 %	76 %	74 %	82 %	84 %	86 %	87 %	87 %	83 %	85 %	86 %	86 %
Deltid	19 %	25 %	24 %	26 %	18 %	16 %	14 %	13 %	13 %	17 %	15 %	14 %	14 %
Midlertidig						4 %	4 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %
Fagorganisert	67 %	66 %	65 %	64 %	67 %	68 %	69 %	67 %	68 %	69 %	67 %	68 %	67 %

Datamaterialet i anonymisert form er tilgjengelig på nettsiden [www.arbeidslivsbarometeret.no](http://www.arbeidslivsbarometeret.no).

## 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 t-tester av forskjellen mellom 2021 og 2020. T-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. I tilsvarende analyser av forskjeller innad i bransjer, har vi slått sammen 2018 og 2019. Dette for å øke antallet svar i hver enkelt bransje slik at resultatene blir mer stabile. Om ikke annet er nevnt, har vi benyttet et signifikansnivå på  $p > 0,05$ .

I noen analyser har vi også kontrollert for andre forhold, som sammensetning av kjønn, alder, utdanning, inntekt og bransje. I de tilfellene har vi benyttet OLS-regresjon.

## Beregning av barometerverdier

Nytt av i år, er at vi har valgt å vise barometerverdiene som en prosentandel av alle arbeidstakerne som har egenskapen, eller er enig i den påstanden som vi måler.<sup>18</sup> «Vet ikke»-svar og tomme svar er ofte utelatt fra barometerberegningene.

Under er konstruksjonen av hver barometerverdi ytterligere beskrevet. Av plasshensyn er forklaringene gjengitt med liten skrift. «Delindikator» og «barometerverdier» er brukt om hverandre.

### 1. Fagforeningenes legitimitet

Indeksen for fagforeningenes legitimitet består av fem delindikatorer.

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

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

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

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

Vi har først beregnet gjennomsnittlig verdi per respondent. De som har et gjennomsnitt som er 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 bakgrunnen av andelen som er eller som kan tenke seg å være fagforeningsmedlem. For eksempel: 67 prosent oppgir å være fagforeningsmedlemmer. Av de 33 prosent som ikke er det, oppgir 40 prosent at de kan tenke seg å være det. Til sammen er rundt 80 prosent definert som positivt innstilt til fagforeninger.

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

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

Gjennomsnittsverdien for de fem delindikatorene utgjør indeksen for fagforeningenes legitimitet.

### 2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av ni delindikatorer.

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

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

**2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg** er konstruert på bakgrunn av et spørsmål om hvilke påstander som er mest dekkende for ditt syn: i) At man ønsker at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner, ii) at man

<sup>18</sup> I tidligere årganger av Arbeidslivsbarometeret har barometerverdiene vært omregnet til et tall på en skala fra 1-10. Denne omregningen har vi ikke gjort i år. Vi viser heller den prosentandelen som alltid har ligget bak den reskalerte barometerverdien.

ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av ens egne prestasjoner, iii) at man ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av virksomhetens resultater. Andelen som har svart alternativ i) eller iii) er summert og er basis for delindikatoren.

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

**2.5 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger.** I motsetning til delindikatoren over (2.4) er denne konstruert på vektleggingen av de tre nivåene – ikke hvilket av dem man foretrekker. Respondentene har blitt bedt om å oppgi hvor stor andel av lønnsforhandlingene man mener bør foregå på ulike nivåer. Dette skal summere seg til 100. Andelen som har oppgitt nasjonalt nivå har fått vekt 1, mens andelen som har oppgitt virksomhetsnivå har fått vekt 0,5. Summen av de to alternativene utgjør basis for barometerverdien.

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

**2.7 Oppslutning om åpenhet om lønn** er basert på spørsmålet «I hvilken grad synes du det burde være åpenhet om lønn på din arbeidsplass?». Svaralternativene er 1) Full åpenhet om lønn, 2) Delvis åpenhet om lønn, 3) Ingen åpenhet om lønn, 4) Vet ikke / ikke aktuelt. Andelen som enten er for full eller delvis åpenhet er brukt til å lage barometerverdien.

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

Gjennomsnittet av de åtte delindikatorer utgjør indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse.

### 3. Trygghet og tilknytning

Indeksen er konstruert på bakgrunn av ti delindikatorer.

Delindikatoren **3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år** er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er uførepensjonist». Spørsmålet har svaralternativer fra 1 til 5: 1 «Svært usannsynlig», 2 «Ganske usannsynlig», 3 «Verken sannsynlig eller usannsynlig», 4 «Ganske sannsynlig» og 5 «Svært sannsynlig». Barometerverdien er basert på andelen som ikke anser det for å være sannsynlig (svaralternativ 1 og 2).

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

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

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

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

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

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

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

Delindikator **3.8 Fast ansatte** er basert på tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (SSBs tabell 05611) om andelen midlertidig ansatte i aldersgruppen 20 til 66 år. Barometerverdien viser andel fast ansatte. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**3.9 Sysselsettingsgrad blant befolkningen 20-66 år.** Barometerverdien er basert på andelen sysselsatte i befolkningen mellom 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

Delindikatoren **3.10 Arbeidsledighet i AKU.** Barometerverdien er basert på andelen som IKKE er arbeidsledige i aldersgruppen mellom 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

Gjennomsnittet av de ti delindikatorer utgjør indeksen for trygghet og tilknytning.

## 4. Likestilt deltakelse

Indeksen for likestilt deltakelse er laget på bakgrunn av seks delindikatorer.

Delindikator **4.1** er basert på tre spørsmål: «Hvem tar (har tidligere tatt) hovedansvaret for følgende arbeidsoppgaver? a) Hus og hjem, b) Omsorgsansvar for barn og c) Å være hjemme med syke barn». Svaralternativene til hver arbeidsoppgave er 1 = «Jeg gjør/gjorde mest», 2 = «Deler/delte likt med partner/ ekspartner» og 3 = «Partner/ekspartner gjør/gjorde mest». Barometerverdien er basert på andelen som oppgir at de deler hvert av ansvarsområdene likt med partneren. Spørsmålene er stilt til alle, med mulighet til å krysse av for «ikke aktuelt». De som svarer «ikke aktuelt» er utelatt fra prosenteringen. Målet er kalkulert per individ først, som et gjennomsnitt av alle spørsmål med gyldig svar.

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

**4.3 Andel sysselsatte kvinner i forhold til sysselsatte menn 15-74 år (AKU).** Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**4.4 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid (AKU).** Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**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. 2020-verdien er basert på andel i 2019).

**4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall)** er laget på bakgrunn av data fra Arbeidslivsbarometeret. Vi 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 kuttet ut 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. Den utgjør 85 prosent, og har variert mellom 84 og 87 prosent i perioden 2011-2017. Vi er innforstått med at kvinners inntekt relativt til menns også burde kontrolleres for andre faktorer, f.eks. stillingskode, ansiennitet, bransje, ansvar osv. Det har vi ikke gjort her. Men vi har altså justert den skjeve inntektsfordelingen for én viktig faktor, nemlig timeantall. Tidligere har vi brukt data fra SSB om heltidsekvivalenter. Tidsserien fra SSB ble avsluttet i 2015. Vi bestemte oss derfor for å bruke egne data fra Arbeidslivsbarometeret. Våre data gir resultater som tilsvarer resultater fra annen offentlig, tilgjengelig statistikk.

Gjennomsnittet av de seks delindikatorene utgjør indeksen for likestilt deltakelse.

## 5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Indeksen består av 11 delindikatorer fordelt på tre områder

### a) Fysiske arbeidsforhold

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

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

### b) Arbeidspress

**b.1 Tidspress noen ganger eller sjeldnere** er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om kvantitative arbeidskrav, med samme svaralternativer som 5a.1. Variablenes verdier reverseres før gjennomsnittet beregnes for hver respondent. Det globale gjennomsnittet regnes om til 1-10-skala. De fire spørsmålene er:

*Hvor ofte ...*

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

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

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

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

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

*Hvor ofte opplever du:*



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

Vi har laget en variabel som er gjennomsnittsbesvarelsen på de syv spørsmålene. De som har et gjennomsnitt som er lavere enn 2,5 teller vi som at de ofte eller alltid har god jobb-hjem-balanse. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 2,5.

### c) Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver

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

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

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

*Hvor ofte:*

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

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

**c.4 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 2009 til 2013 hadde spørsmålet 7 svaralternativer. Fra 2014 har spørsmålet hatt fem svaralternativer 1 «Svært fornøyd» til 5 «Svært misfornøyd». Dette gjør det vanskelig å sammenligne utviklingen over tid. Vi har derfor satt verdien for 2009-2013 lik 2014. Barometerverdien er andelen som svarer 1 eller 2.

Gjennomsnittet av de tre hovedindikatorne a, b og c gir samlet barometerverdi.

## 6. Kompetanse

Spørsmålene som danner grunnlaget for barometerverdiene på kompetanse er stilt i spørreskjemaet siden 2009, og har før 2019 vært inkludert i barometerverdien for Arbeidsvilkår, stress og mestring. Kompetanse er 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. 2020-verdien er basert på andel i 2019). Andel av sysselsatte i alderen 15 til 59 år.

**6.6 Sysselsatte i uformell opplæring (AKU).** Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2020-verdien er basert på andel i 2019). 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.

Gjennomsnittet av de sju delindikatorene utgjør indeksen for kompetanse.

## Vedlegg 2. Beskrivelse av permitterte og de med og uten mulighet for hjemmekontor

Tabell 4: Deskriptiv statistikk av permitterte/ikke-permitterte og de med og uten mulighet for hjemmekontor. Demografi og bransje. Signifikante (0,05-nivå) forskjeller innad i variabelen markert med fet type og grå skravering.

		Hjemmekontor (2020-2021)		Permittert (2021)		
		Ikke hjemmekontor	Mulighet for hjemmekontor	Permittert nå	Har vært permittert	Nei
	Uvektet n	2671	3271	89	274	2787
Kjønn	Mann	49%	<b>56%</b>	42%	<b>56%</b>	53%
	Kvinne	<b>51%</b>	44%	<b>58%</b>	44%	47%
Alder	Under 30	<b>22%</b>	18%	<b>29%</b>	<b>26%</b>	19%
	30-44	29%	30%	36%	33%	30%
	45-59	34%	<b>39%</b>	21%	31%	<b>37%</b>
	60+	<b>15%</b>	12%	13%	10%	14%
Utdanning	Grunnskoleutdanning - 10-årig grunnskole, 7-årig folkeskole eller lignende	<b>7%</b>	3%	11%	8%	6%
	Videregående allmennfaglig utdanning	<b>15%</b>	13%	18%	<b>18%</b>	12%
	Videregående yrkesfaglig utdanning	<b>34%</b>	14%	24%	26%	21%
	Fagskole – Yrkesrettede utdanninger (1/2 – 2 år) som bygger på videregående	<b>18%</b>	13%	<b>26%</b>	17%	14%
	Universitets-/høgskoleutdanning inntil 4 år	16%	<b>28%</b>	15%	21%	23%
	Universitets-/høgskoleutdanning mer enn 4 år	9%	<b>30%</b>	6%	9%	<b>24%</b>
Region	Oslo/Akershus	21%	<b>36%</b>	<b>44%</b>	30%	30%
	Rest Østland	<b>21%</b>	19%	17%	22%	20%
	Sør-/Vestland	<b>36%</b>	28%	29%	29%	31%
	Tr.lag/Nord-Norge	<b>21%</b>	17%	10%	19%	19%
Fire arbeidsliv	Lav utdanning og lav inntekt	<b>50%</b>	18%	<b>65%</b>	<b>46%</b>	28%
	Lav utdanning og høy inntekt	23%	23%	14%	25%	22%
	Høy utdanning og lav inntekt	16%	<b>19%</b>	15%	16%	20%
	Høy utdanning og høy inntekt	12%	<b>41%</b>	6%	13%	<b>30%</b>
Bransje	Offentlig sentralforvaltning, myndighet, sosialtj.	4%	<b>17%</b>	<b>6%</b>	1%	<b>12%</b>
	Barnehage/skole	<b>15%</b>	8%	3%	3%	<b>13%</b>
	Helsetjenester	<b>15%</b>	6%	0%	6%	<b>12%</b>
	Pleie- og omsorg	<b>6%</b>	1%	0%	0%	<b>3%</b>
	Forsvar/politi/ rettsvesen/vakthold	3%	2%	1%	1%	2%
	Industri/teknikk	7%	6%	2%	<b>11%</b>	6%
	Bygg/anlegg	7%	6%	1%	<b>9%</b>	6%
	Varehandel/butikk	<b>11%</b>	6%	<b>31%</b>	<b>14%</b>	6%
	Transport/samferdsel	<b>8%</b>	4%	3%	8%	6%
	Kultur/idrett/organisasjoner	1%	<b>3%</b>	4%	3%	2%
	Reiseliv/hotell/restaurant/servering	<b>5%</b>	2%	<b>32%</b>	<b>12%</b>	1%
	Telekommunikasjon/IT	1%	<b>9%</b>	0%	6%	5%
	Bank/forsikring/finans	1%	<b>6%</b>	1%	1%	<b>4%</b>
	Forretn. service/tjenester/media/PR	2%	<b>7%</b>	4%	<b>8%</b>	4%
	Olje/gass/energi	6%	7%	2%	5%	6%
	Annet, kort utd.	<b>7%</b>	4%	8%	7%	5%
Annet, lang utd.	1%	<b>6%</b>	3%	5%	4%	

## Vedlegg 3. Bransje, uvektet antall per år

Tabell 5: Uvektet N per bransje per år. 2018-2021

Bransje	Uvektet N			
	2018	2019	2020	2021
Offentlig sentralforvaltning, myndighet, sosialtj.	376	398	356	375
Barnehage/skole	513	362	349	398
Helsetjenester	269	329	274	354
Pleie- og omsorg	118	117	120	94
Forsvar/politi/ rettsvesen/vakthold	69	80	78	65
Industri/teknikk	204	245	186	204
Bygg/anlegg	146	197	161	178
Varehandel/butikk	249	227	198	231
Transport/samferdsel	100	186	139	177
Kultur/idrett/organisasjoner	76	79	75	71
Reiseliv/hotell/restaurant/servering	48	77	86	91
Telekommunikasjon/IT	137	98	126	147
Bank/forsikring/finans	85	99	105	118
Forretn. service/tjenester/media/PR	153	169	137	133
Olje/gass/energi	204	186	181	193
Annet, kort utd.	55	199	142	152
Annet, lang utd.	101	136	135	151

## Figuroversikt

Figur 1: Tilfredshet med livet. Gjennomsnitt og tredelt. Totalnivå 2018-2021 (n=2913, 3176, 2893, 3145).....	7
Figur 2: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønn, sektor og deltid. År 2021, N=2484 .....	8
Figur 3: Andel med mulighet for hjemmekontor og andel permitterte blant ansatte i de fire arbeidslivene. År 2021	9
Figur 4: Andel som har vært permittert i løpet av de siste 12 månedene og hvor lenge de var permittert til sammen. År: 2021, n=3150 .....	10
Figur 5: Mulighet for hjemmekontor i 2020 (n=2853) og 2021 (n=3089).....	11
Figur 6: Hyppighet av hjemmekontor hele dagen. Blant de som har mulighet for hjemmekontor. 2021. n=1741..	11
Figur 7: Selv bestemme hyppighet av hjemmekontor. Blant de som har mulighet for hjemmekontor. n=1748.....	12
Figur 8: Hyppighet av hjemmekontor hele dagen etter grad av selvbestemmelse over hyppighet. År 2021.....	12
Figur 9: Fagforeningers betydning. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. *Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg). .....	14
Figur 10: Aktuelt med medlemskap i fagforening 2009-2021 n= 2009:326, 2010-2021: 921-1552 .....	14
Figur 11: Andel fagforeningsmedlemmer og andel som svarer ja, absolutt og ja, kanskje til fagforeningsmedlemskap. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. *Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg). .....	15
Figur 12: Andel tillitsvalgte som blir respektert av ledelsen. Andel enig/uenig. 2009-2021. n= 3580, 2009: n=100, 2010-2021: n= 242-464 .....	16
Figur 13: Andel tillitsvalgte som blir respektert av ledelsen etter sektor. n=282 .....	16
Figur 14: Andel tillitsvalgte som blir respektert av ledelsen etter hovedorganisasjon 2009-2021 n= 3554 .....	17
Figur 15: Andel tillitsvalgte enig/uenig i at det er vanskeligere å være tillitsvalgt nå enn for 5 år siden. n= 3550..	17
Figur 16: Interessen for å bli tillitsvalgt 2009-2021. n= 2009: 574, 2010-2021: 1235-2727 .....	18
Figur 17: Fagforeningenes betydning i samfunnet etter stilling 2010-2021. n= 2010-2021: 1854-3258 .....	18
Figur 18: Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. *Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg). .....	21
Figur 19: Oppslutning om kollektive lønnsforhandlinger etter inntekt og utdanning (fire arbeidsliv). Gjennomsnittlig barometerverdi. År 2021. N=3150 .....	21
Figur 20: Hva synes du om din egen lønn 2021. n=3150 .....	22
Figur 21: Tilfredshet med egen lønn etter sektor 2021. n= 3150 .....	23
Figur 22: Tilfredshet med lønn etter hovedorganisasjon 2021. n= 2081 .....	23
Figur 23: Lite bekymret for å miste jobben. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. *Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg). .....	25
Figur 24: Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. *Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg). .....	26
Figur 25: Andel permitterte som siste 12 måneder har gjort ulike tiltak. n=363. ....	27
Figur 26: Barometerverdier på trygghet og tilknytning etter om de er permittert nå, har vært permittert eller ikke.	27
Figur 27: Ansvar og karrieremessig status i forhold til partner. Kjønn. År=2021 .....	29
Figur 28: Hvem er hjemme med syke barn, etter kjønn og karrieremessig status i forhold til partner. Kun de som bor med partner og barn. År: 2021 .....	29
Figur 29: Hvem er mest hjemme med syke barn, etter kjønn og karrieremessig status i forhold til partner. Utvikling fra 2012-2021. Kun de som bor med partner og barn.....	30
Figur 30: Hjemme med syke barn, etter kjønn og mulighet for hjemmekontor. År 2020 og 2021. ....	31
Figur 31: Arbeidsvilkår, stress og mestring. Barometerverdier fordelt på ansatte med mulighet for hjemmekontor og ansatte uten slik mulighet. 2021 og prosentpoeng endring fra 2020. *Endring fra 2020 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg). .....	33
Figur 32: Sjelden risikofyllt arbeid. Barometerverdi 2021 og endring i barometerverdi fra 2018/19 til 2021 per bransje. *Endring fra 2018/19 til 2021 er signifikant på 0,05-nivå (t-test på vektet utvalg). .....	34
Figur 33: Andel i hver bransje med mulighet for hjemmekontor og andel som føler at de er utsatt for COVID-smitte i arbeidstiden. ....	35
Figur 34: Utsatt for koronasmitte i arbeidshverdagen. Etter kjønn.....	35
Figur 35: Klokke- og oppgavestyrte tid etter mulighet for hjemmekontor. 2021.....	36
Figur 36: Arbeid hjemmefra utenom ordinær dagtid og jobb-hjem-balanse. Kun om mulighet for hjemmekontor.	37
Figur 37: Behov for mer kompetanse på ulike områder. 2019-2021.....	39
Figur 38: Deltatt i kompetansetiltak etter arbeidsmarkedsstatus 2021. ....	39
Figur 39: Interesse for etter- videreutdanning etter arbeidsmarkedsstatus.....	40
Figur 40: Automatisering 2016-202 n= 2912-3185 .....	41
Figur 41: Enighet i påstand om digitalisering og negative konsekvenser 2019-2021 .....	41
Figur 42: Grad av enighet om konsekvenser av digitalisering på egen arbeidsplass 2021. N = 3150 .....	42