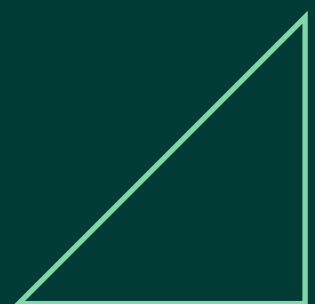


Anne Mette Ødegård, Rolf K. Andersen og Tove Mogstad Aspøy

Tillitsvalgtpanelet

Oppsummering av resultater fra 2024



Tillitsvalgpanelet. Oppsummering av resultater fra 2024

De tillitsvalgte i LO-forbundene fikk i løpet av 2024 spørsmål om: kompetanseutvikling, innføring av ny teknologi, erfaringer med hjemmekontor, utvikling og framtidsutsikter for LO, bruk og nytte av LO-Aktuelt, ordninger med bonuslønn, egenmelding og oppfølging av sykmeldte, erfaringer med bedriftshelsetjenesten og involvering av tillitsvalgte ved endringer av virksomhetens lokaler.

Tillitsvalgtpanelet ble opprettet i 2012 og finansieres av LO. Alle undersøkelsene gjennomføres av Fafo, og temaene og spørsmålene utformes i samarbeid av LO og Fafo.

Innhold

Forord	2
1 Innledning	3
1.1 Metode og data	3
2 Kompetanseutvikling for ansatte	5
3 Innføring av og drøfting om ny teknologi	13
4 Erfaringer med hjemmekontor	15
4.1 Årsaker til at arbeidstakerne vil ha hjemmekontor	16
4.2 Årsaker til at arbeidstakerne foretrekker arbeidsplassen	17
4.3 Vilkår, drøftinger og dekning av utgifter	18
4.4 Holdninger til bruk av hjemmekontor	21
5 Demokratisk utvikling, LOs samfunnsansvar og internasjonalt samarbeid	23
5.1 Samfunnsansvar og mangfold i medlemsmassen	23
5.2 LOs internasjonale arbeid	25
6 Bruk og nytte av LO-Aktuelt	27
7 Bonuslønn i privat sektor	32
8 Egenmelding og oppfølging ved sykdom	34
8.1 Oppfølging av sykmeldte	38
9 De tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten	40
10 Involvering av tillitsvalgte ved endringer av virksomhetenes lokaler	45
11 Oppsummering	47
11.1 Kompetanseutvikling for ansatte	47
11.2 Innføring av og drøfting om ny teknologi	48
11.3 Erfaringer med hjemmekontor	48
11.4 Demokratisk utvikling, LOs samfunnsansvar og internasjonalt samarbeid	49
11.5 Bruk og nytte av LO-Aktuelt	50
11.6 Bonuslønn	50
11.7 Egenmelding og oppfølging ved sykdom	51
11.8 De tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten	52
11.9 Involvering av tillitsvalgte ved endringer av virksomhetens lokaler	52
Referanser	53

Forord

Denne rapporten samler resultatene fra LOs tillitsvalgtpanel i 2024. Den første undersøkelsen ble gjennomført i mai og den andre i november 2024. Resultatene fra spørsmålene om kompetanseutvikling er også brukt i et eget Fafo-prosjekt og rapportert i [«Kompetansekompasset – Tillitsvalgte syn på kompetanseutvikling på arbeidsplassen»](#).

I forbindelse med at LO rundet 125 år i 2024, ble noen av resultatene presentert på jubileumsmarkeringen i Oslo. Det gjaldt blant annet spørsmålene om LO som samfunnsaktør og om de tillitsvalgte er bekymret for demokratiets stilling i verden i dag. Videre er det publisert egne faktaflak om hva de tillitsvalgte svarte på spørsmål [om egenmeldingsordninger i forbindelse med sykefravær og oppfølging av sykmeldte](#) og om [bonuslønnsordninger i virksomhetene](#).

Tillitsvalgtpanelet ble opprettet i 2012 og finansieres av LO. Alle undersøkelsene gjennomføres av Fafo, og temaene og spørsmålene utformes i samarbeid av LO og Fafo. Formålet er å gjennomføre spørreundersøkelser om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv, og de gjennomføres to–tre ganger per år.

Tillitsvalgtpanelet består av tillitsvalgte både på arbeidsplasser, i foreninger og forbund. På spørsmål som er blitt stilt i tidligere undersøkelser blant de tillitsvalgte i LO-forbundene, sammenlikner vi svarene for å undersøke om det har skjedd endringer.

Vi ønsker å takke alle tillitsvalgte som har tatt seg tid til å svare på spørsmålene, slik at det er mulig å få belyst situasjonen ute på arbeidsplassene. Og, igjen, takk for samarbeidet til vår kontaktperson i LO, Øyvind Rongevær. På Fafo vil vi takke Johanne Stenseth Huseby for bistand med spørreskjemaene og kvalitetssikring, og til informasjonsavdelingen for tilrettelegging i forbindelse med publisering av rapporten.

Alle feil og mangler står for forfatterens regning.

Oslo, september 2025

Anne Mette Ødegård

prosjektleder

1 Innledning

Tillitsvalgtpanelet fikk i 2024 spørsmål rundt følgende temaer, fordelt på to undersøkelser: kompetanseutvikling for arbeidstakere, innføring og drøftinger om ny teknologi, erfaringer med hjemmekontor, bekymring knyttet til demokratiets stilling, LO som samfunnsaktør, internasjonalt faglig samarbeid, bruk og nytte av LO-Aktuelt, bonuslønnsordninger, egenmelding og oppfølging av sykmeldte og systematisk HMS-arbeid.

Som i 2023 var 2024 preget av usikkerhet, ikke minst som følge av en fortsatt krig i Ukraina og Israels krigføring på Gaza-stripen. Her hjemme vedvarte noe usikkerhet rundt folks privatøkonomi. Samtidig var arbeidsledigheten lav, og det var stor etterspørsel etter arbeidskraft. Lønnsoppgjøret endte med en økonomisk ramme på 5,2 prosent og Fellesforbundet fikk også gjennomslag for en etter- og videreutdanningsreform.

Kompetanseutvikling for arbeidstakere anses for å være en av de store utfordringene i dagens arbeidsliv. Dette har selvfølgelig sammenheng med den teknologiske utviklingen, omstillinger i forbindelse med det grønne skiftet og bruk av kunstig intelligens i arbeidslivet. Regjeringen lanserte sin digitaliseringsstrategi høsten 2024, der målet er at Norge skal være verdens mest digitaliserte land i 2030 (Regjeringen, 2024).

I kjølvannet av koronapandemien har det blitt mer vanlig med hjemmekontor. Dette henger selvsagt også sammen med den teknologiske utviklingen, ved at mange arbeidstakere ikke behøver å være fysisk til stede på en arbeidsplass for å utføre jobben.

I løpet av året var det også jevnlig diskusjoner om sykelønnsordningen i forbindelse med reforhandlinger om avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Forhandlingene fikk en dramatisk sluttspurt, da LO i begynnelsen av desember 2024 brøt alt samarbeid med NHO og de andre arbeidsgiverforeningene. LO mente at organisasjonen var blitt utsatt for en uredelig prosess i forbindelse med forhandlingene. I februar 2025 ble det enighet om en ny IA-avtale. Et spørsmål som har vært oppe til diskusjon, er virkningene av utvidede egenmeldingsordninger. Slike utvidede ordninger var del av IA-avtalen fram til 2018. LO mener at flere egenmeldingsdager har positive virkninger, noe som var bakgrunnen for at dette og det systematiske HMS-arbeidet i virksomhetene var blant temaene for tillitsvalgtpanelet i 2024.

I 2024 markerte LO 125-årsjubileum. Det ble blant annet arrangert et seminar hvor enkelte temaer fra LOs tillitsvalgtpanel ble presentert, noen av dem med bakgrunn i bekymring for den negative utviklingen for demokratiet i store deler av verden.

1.1 Metode og data

Panelet besto i 2024 av om lag 4700 tillitsvalgte fra LO-forbundene. Den første spørreundersøkelsen ble gjennomført i mai og den andre i november 2024.

De tillitsvalgte er rekruttert ved at Fafo har fått tilgang til e-postadresser fra forbundene, som har svart via skjema på internett på spørsmålsbatterier som er sendt ut av Fafo.

Panelet er så langt det er mulig sammensatt slik at andelen tillitsvalgte fra hvert forbund tilsvarer forbundets andel av LOs medlemstall. Tillitsvalgtpanelet består av tillitsvalgte i LO-forbundene, både på arbeidsplasser, i foreninger og sentralt i forbundene.

I den første runden (mai 2024) var det 1386 tillitsvalgte som svarte. I den andre runden (november) var det 1147.

Basert på informasjon som de tillitsvalgte har oppgitt om sin arbeidsplass er respondene delt inn i følgende sektorer:

- privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet)
- privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold, vakt)
- statlig sektor inkludert helseforetak
- kommunal og fylkeskommunal sektor
- fristilt offentlig virksomhet

De andre bakgrunnsvariablene vi har tilgang til er forbund, fylke, kjønn, alder, utdanning, størrelse på virksomheten, tid brukt på tillitsvervet, og hvilken arbeidsgiverorganisasjon virksomheten eventuelt er medlem i.

2 Kompetanseutvikling for ansatte

Kompetanseutvikling for arbeidstakere anses for å være en av de store utfordringene i dagens arbeidsliv. Bakgrunnen er behovet for læring i forbindelse med blant annet den teknologiske utviklingen og det grønne skiftet. Ifølge Kompetansebehovutvalget, vil omstillingene medføre endringer i både næringsstruktur, yrkessammensetning og jobbinnhold. Ny eller endret kompetanse er nødvendig for å drive fram omstillingene, for å håndtere endringer for de som mister jobben eller som får nye krav i jobben sin (Kompetansebehovutvalget 2023).

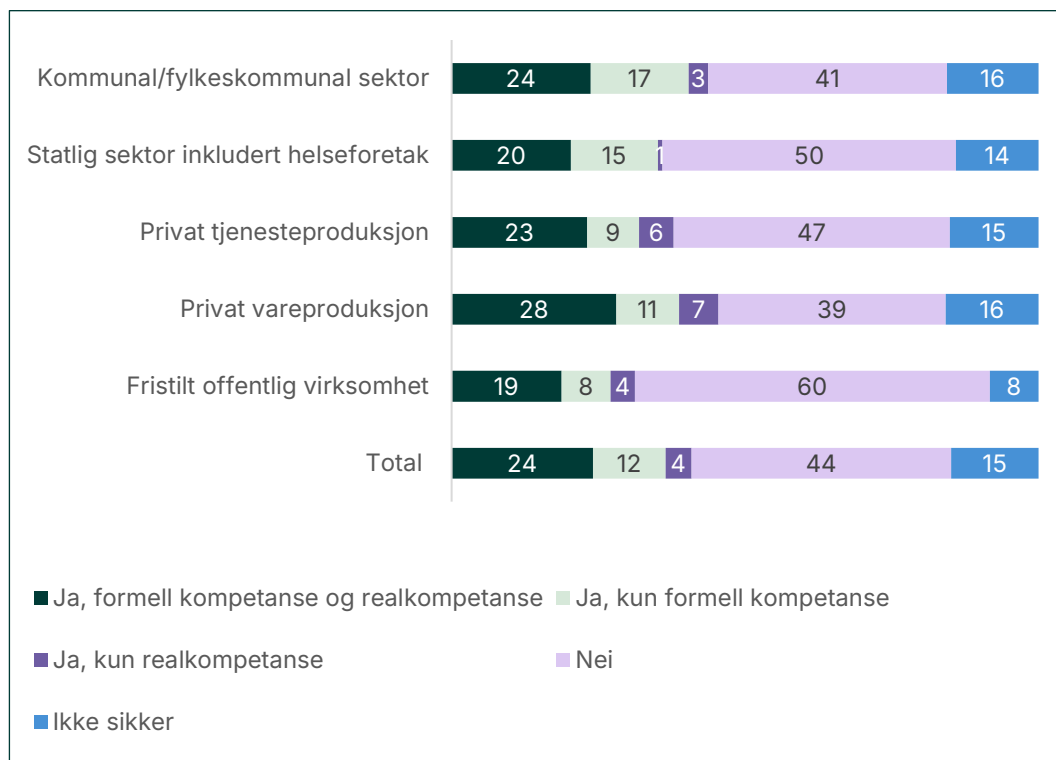
Behovet for kompetanseutvikling var også bakgrunnen for ett av kravene i forbindelse med lønnsoppgjøret i 2024. Fellesforbundet og Norsk Industri ble enige om å starte på en etter- og videreutdanningsreform, der de ansatte vil få rett til to uker fri med lønn i året, for godkjente modulbaserte kurs. Kompetansereformen vil bli utformet i samarbeid med regjeringen.¹

I dette kapittelet ser vi nærmere på de tillitsvalgtes oppfatninger av vilkår og interesse for kompetanseutvikling blant de ansatte. Spørsmålene er bare rettet mot tillitsvalgte på virksomhetsnivå. Tidligere undersøkelser viser at tillitsvalgte generelt er lite involvert i faglig utvikling og kompetanseutvikling på arbeidsplassen. En undersøkelse fra 2019 viser blant annet at tillitsvalgte på arbeidsplassen har en mer reaktiv enn proaktiv rolle når det gjelder faglig utvikling blant ansatte, og mange opplever at faglig utvikling tillegges liten vekt i tillitsvalgtopplæringen (Bie-Drivdal, 2019, gjengitt i Aspøy et al., 2024). En tidligere undersøkelse blant LO-forbundenes tillitsvalgte viser at kompetanseutvikling er et av de områdene der tillitsvalgte vurderer at de har minst kompetanse. En av tre tillitsvalgte satt kompetanseutvikling som et av tre områder de ønsket å lære mer om (Ødegård & Andersen, 2019). I svarene på denne undersøkelsen er det mange som svarer «verken eller», hvilket kan være et symptom på usikkerhet eller mangel på kompetanse på dette området.

For å vite mer om hvilke behov virksomhetene har for ny eller oppdatert kompetanse, kan det være nyttig å foreta en kartlegging. De tillitsvalgte ble spurt om dette var gjort for arbeidstakergruppene de er tillitsvalgt for (se figur 2.1). Det viser seg at hele 44 prosent svarer «nei», og at ytterligere 15 prosent ikke er sikre på om dette har blitt gjort.

¹ <https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/slik-kan-ansatte-i-industrien-fa-mulighet-til-etter-og-videreutdanning-6.158.1040214.60be243993>.

Figur 2.1. Har det vært foretatt kartlegginger av de ansattes formelle kompetanse og/eller realkompetanse de seneste fem årene for de arbeidstakergruppene du er tillitsvalgt for? Svar fordelt på sektor. Prosent. n = 1026



Det innebærer at snaut en av fire tillitsvalgte (23 prosent) har erfart at det er gjennomført kartlegging av både formell og realkompetanse. Videre har tolv prosent kartlagt formell kompetanse og fem prosent realkompetanse. Svarene viser et visst tegn til variasjon på tvers av sektorer. Forskjellene mellom kommunal sektor og privat tjenesteyting er imidlertid ikke signifikant. Det samme gjelder forskjellen mellom statlig sektor og privat tjenesteyting, og statlig sektor og fristilt offentlig virksomhet.

De tillitsvalgte som svarte at det var foretatt en form for kompetansekartlegging fikk oppfølgingsspørsmål om de hadde vært involvert i kartlegginger og i beslutninger om kompetanseutviklingstiltak. Det viste seg at nesten halvparten av de tillitsvalgte *ikke* hadde vært involvert i kartlegginger.

Videre viser svarene at de færreste tillitsvalgte er involvert i spørsmål om type kompetansetiltak og hvilke arbeidstakere som skal delta (se figur 2.2). Svarene viser grad av involvering blant alle tillitsvalgte på virksomhetsnivå, og ikke bare der det har vært foretatt kompetansekartlegginger.

Figur 2.2. I hvilken grad har du som tillitsvalgt vært involvert i beslutninger om kompetanseutviklingstiltak og hvilke personer/grupper som skal delta? Prosent. n = 1109

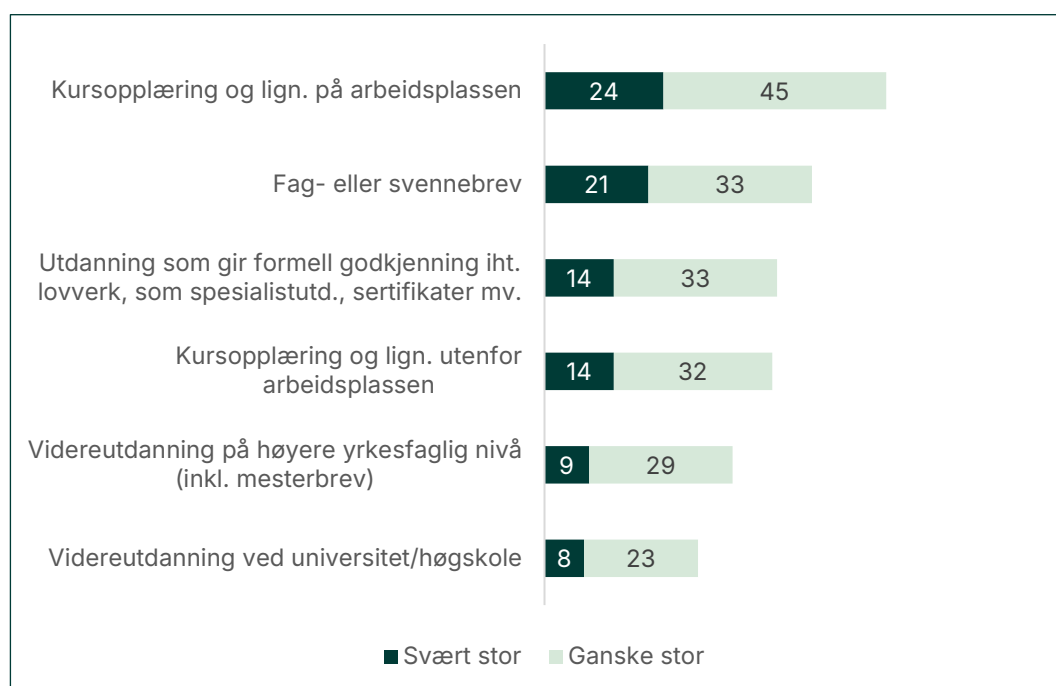


Det er kun 17 prosent av de tillitsvalgte som i svært stor eller ganske stor grad er involvert i beslutninger om hvilke typer kompetanseutviklingstiltak som skal settes i verk på arbeidsplassen. Til sammen svarer 40 prosent «i svært liten grad» eller «ikke i det hele tatt». Det samme mønsteret finner vi på spørsmål om de tillitsvalgte er med på å bestemme hvem som skal delta i kompetanseutviklingstiltak. Det er tolv prosent som svarer i svært stor eller ganske stor grad, og 45 prosent som til sammen svarer «i svært liten grad» eller «ikke i det hele tatt». Det er ingen store forskjeller mellom tillitsvalgte fra de ulike sektorene i svarene på disse spørsmålene.

Samtidig viser det seg at det er et mindretall av de tillitsvalgte som er uenige med arbeidsgiver om hvilke kompetansebehov det er viktig å få dekket på arbeidsplassen. Over 40 prosent er helt eller ganske enig med arbeidsgiver om dette, 32 prosent svarer «verken enig eller uenig», 16 prosent at de er helt eller ganske uenige og ni prosent svarer «ikke sikker».

Uavhengig av kartlegginger og type tiltak, kan interessen for kompetanseutvikling variere blant de ansatte. I figur 2.3 presenterer vi de tillitsvalgtes syn på interessen for ulike typer kompetanseutvikling, med tanke på de arbeidstakergruppene de er tillitsvalgt for. Svarene viser at det særlig er kursopplæring på arbeidsplassen som er aktuelt, der sju av ti tillitsvalgte svarer at det er svært eller ganske stor interesse. Det er videre 54 prosent som svarer at det er svært eller ganske stor interesse for fag- eller svennebrev, og 47 prosent svarer «utdanning som gir formell godkjenning i henhold til lovverk, som spesialistutdanning, sertifikater m.m.».

Figur 2.3. Tillitsvalgtes oppfatning av interessen for ulike typer kompetanseutvikling. Andel som har svart svært eller ganske stor interesse. Prosent. n = 1110.



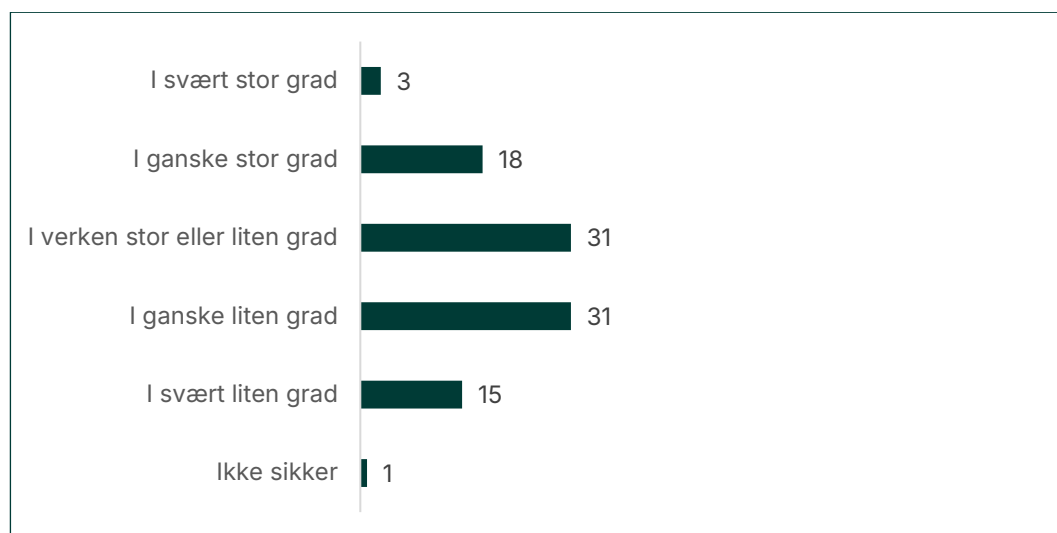
Interessen varierer etter hvilke sektorer de tillitsvalgte befinner seg i. Det vil si privat vareproduksjon, privat tjenesteproduksjon, statlig sektor (inkludert helseforetak), kommuner/fylkeskommuner og fristilt offentlig sektor (se figur 2.4). Kursopplæring på arbeidsplassen er en fellesnevner for de ulike sektorene. Samtidig svarer tillitsvalgte i offentlig sektor at det er noe mer interesse for kurs utenfor arbeidsplassen. Ikke overraskende, er det innenfor privat vareproduksjon at interessen for fag- eller svennebrev er størst. Innenfor statlig sektor er variasjonen stor. Ser man kun på tillitsvalgte i helsesektoren, oppgir over halvparten at interessen for fag- eller svennebrev er svært eller ganske stor.

Figur 2.4. Tillitsvalgtes oppfatning av de ansattes interesse for fag- eller svennebrev, etter sektor. Andel som har svart svært eller ganske stor interesse. Prosent. n = 1026.



Mangel på nødvendig kompetanse kan være kritisk, særlig i forbindelse med omstillinger. Ifølge NHOs kompetansbarometer har seks av ti virksomheter et udekket kompetansebehov (Furholt & Børing, 2025). Vi ba de tillitsvalgte vurdere i hvilken grad de opplever det som et problem at de ansatte mangler kompetansen de trenger for å utføre oppgavene sine på en god måte. Det er om lag 20 prosent som opplever dette som et problem i svært eller ganske stor grad (se figur 2.5). Nesten halvparten (46 prosent) av de tillitsvalgte opplever ikke manglende kompetanse hos de ansatte som et problem.

Figur 2.5. Andel tillitsvalgte som opplever manglende kompetanse hos ansatte som et problem. Prosent. n = 1110.



Videre ble de tillitsvalgte spurt i hvilken grad de mener det er lagt til rette for kompetanseutvikling for de ansatte. Rundt en av tre opplever at det i liten grad tilrettelegges, 22 prosent svarer «i ganske liten grad» mens 11 prosent svarer «i svært liten grad» (se figur 2.6). I den andre enden av skalaen er det kun sju prosent som svarer at det «i svært stor grad» legges til rette for kompetanseutvikling på arbeidsplassen mens 30 prosent svarer «i ganske stor grad».

Figur 2.6. I hvilken grad er det lagt til rette for kompetanseutvikling på arbeidsplassen? Prosent. n = 1110.

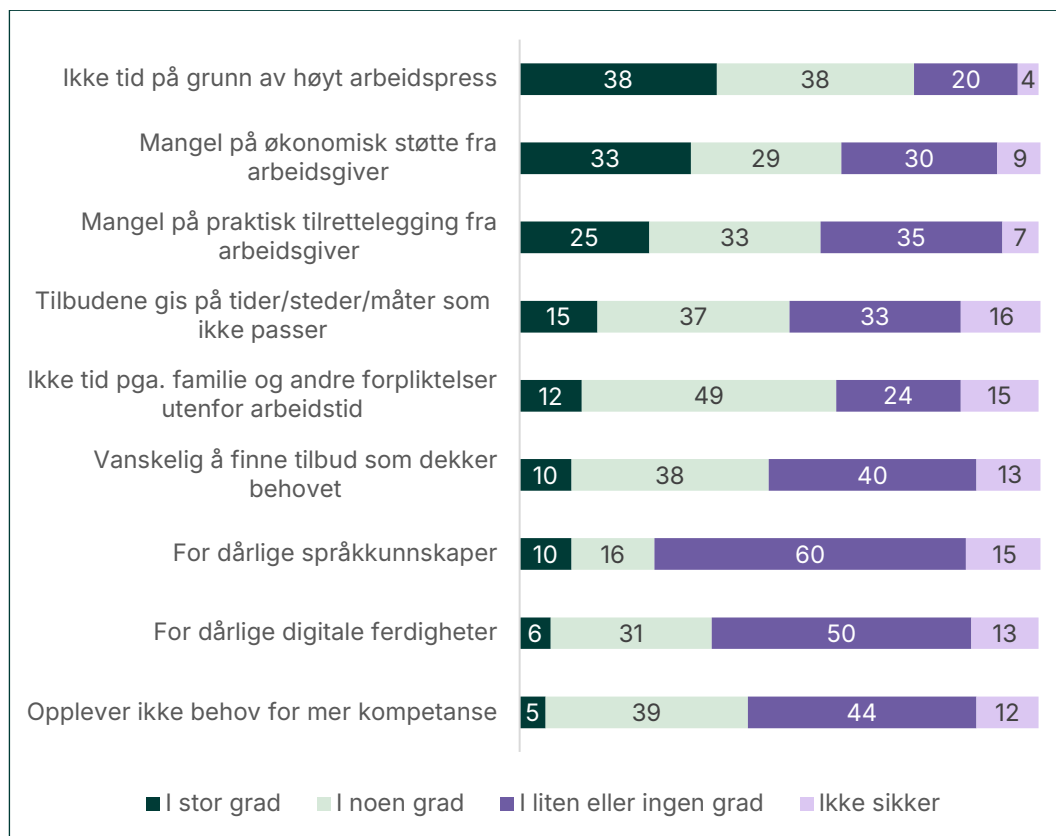


Det er noen forskjeller mellom sektorene i svarene på dette spørsmålet? I statlig sektor (inkludert helseforetak) er det 48 prosent som svarer at det i svært eller ganske stor grad legges til rette for kompetanseutvikling på arbeidsplassen. I privat tjenesteproduksjon er det 38 prosent av de tillitsvalgte som svarer det samme.

Spørsmål om tilrettelegging henger sammen med ulike barrierer for kompetanseutvikling. Kompetansereformutvalget (NOU 2025:1) framhever for eksempel behovet for støtteordninger, og at offentlige myndigheter bør gå aktivt inn slik at arbeidstakerne får nødvendig kompetanse for å møte omstillingene i arbeidslivet. Utvalget mener at styrking og samordning av ordningen med bedriftsintern opplæring er et egnet virkemiddel.

På spørsmål til de tillitsvalgte i LO-forbundene viser det seg at høyt tidspress er det viktigste hinderet for kompetanseutvikling (se figur 2.7).

Figur 2.7. Tillitsvalgtes oppfatninger av hindringer for kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Prosent. n = 1110.



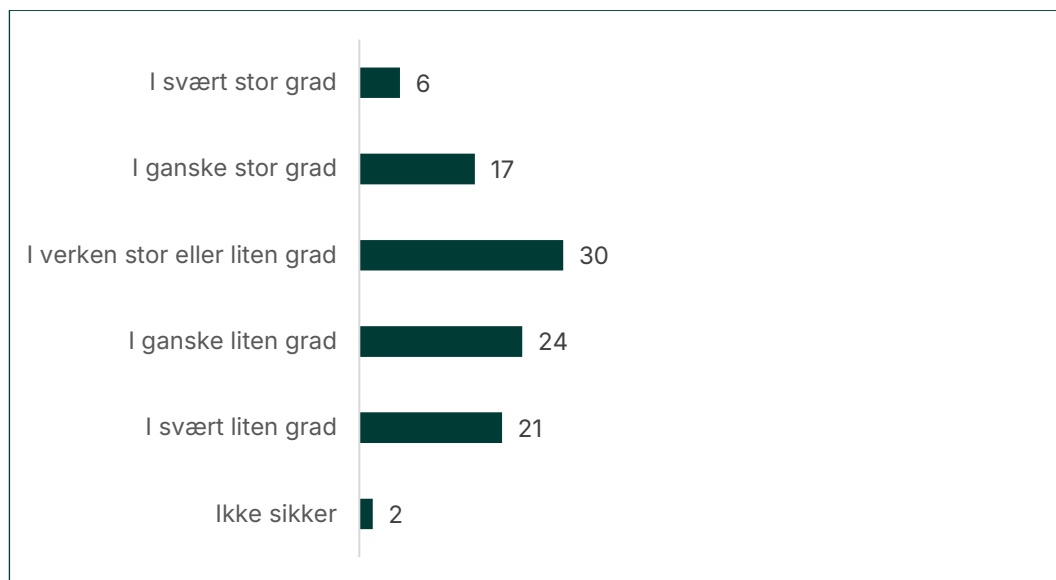
Nær åtte av ti svarer at mangel på tid på grunn av høyt arbeidspress er en stor hindring. Mangel på økonomiske støtte fra arbeidsgiver kommer på andreplass, og deretter mangel på praktisk tilrettelegging fra arbeidsgiver. Samtidig oppgir rundt to av tre at familieforpliktelser og andre private forhold kan være hindringer. Her er det imidlertid langt færre, bare tolv prosent, som oppgir at dette «i stor grad» er en hindring. Svarene tyder dermed på at det først og fremst er forhold ved arbeidsplassen som hindrer ansatte i å delta i kompetanseutvikling, slik tillitsvalgte ser det. Når det gjelder individuelle forhold, som dårlige språkkunnskaper, digitale ferdigheter og at ansatte ikke opplever behov, er det mindre andeler som i stor grad opplever dette som hindringer.

Det er verdt å kommentere at opplevelsen av at de ansatte ikke har behov for mer kompetanse kan være tvetydig. Det kan være reelt, men kan også bety at man ikke selv innser at det finnes behov for å lære mer. Dette er dermed ikke nødvendigvis en hindring, men en forklaring på lav deltakelse.

Når det gjelder mangel på tid på grunn av høyt arbeidspress, er andelen høyest i statlig sektor (inkludert helseforetak). Her oppgir 45 prosent at dette «i stor grad» er en hindring og ytterligere 45 prosent svarer «i noen grad». I den andre enden av skalaen er tillitsvalgte innenfor privat tjenesteproduksjon, der 34 prosent svarer at arbeidspress «i stor grad» er en hindring og 36 prosent svarer «i noen grad».

Videre ble tillitsvalgte bedt om å ta stilling til om det er et problem på deres arbeidsplass at det ansettes nye, framfor å gi opplæring til eksisterende ansatte.

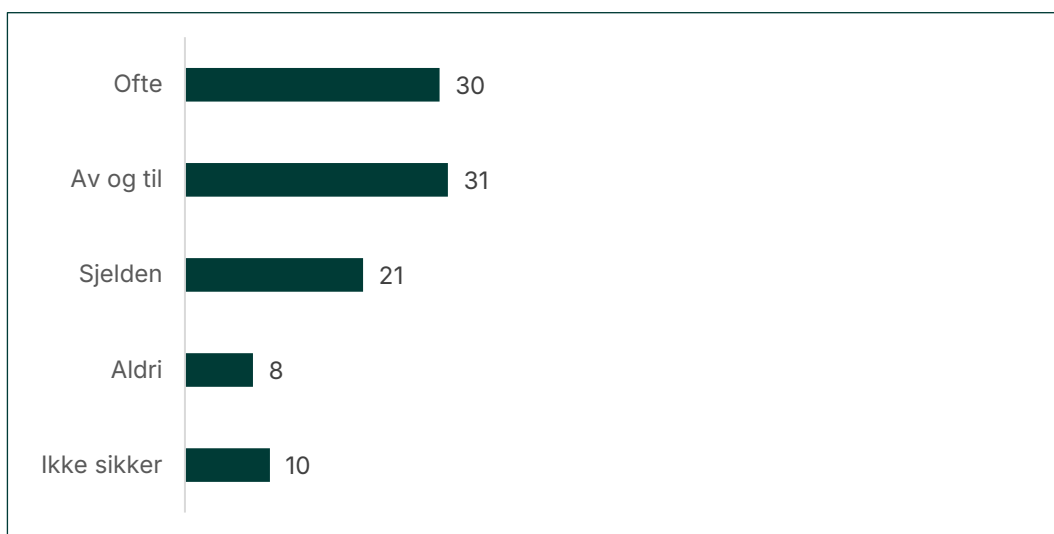
Figur 2.8. I hvilken grad oppleves det som et problem hos tillitsvalgte at det ansettes nye, framfor at det gis opplæring til eksisterende ansatte? Prosent. n = 1110.



Svarene viser at 23 prosent opplever dette som et problem, i svært eller ganske stor grad. Det må sies å være en betydelig andel. Den viser seg å være enda større blant tillitsvalgte i statlig sektor (inklusive helseforetak), hvor 32 prosent svarer dette.

For mange arbeidstakere er organisert opplæring internt på arbeidsplassen en viktig mulighet for kompetanseutvikling. Det kan bli et spørsmål om dokumentasjon når opplæringen ikke gir formell kompetanse. Svarene i figur 2.9 viser at om lag 30 prosent av de tillitsvalgte oppgir at arbeidstakerne ofte får dokumentasjon på denne typen kompetanseutvikling. Rundt 30 prosent får det av og til, og omtrent 30 prosent får det sjelden eller aldri. Ti prosent oppgir at de er usikre på dette.

Figur 2.9. Får dine arbeidstakergrupper dokumentasjon på opplæring som skjer i arbeidsgivers regi på arbeidsplassen, som er kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse? Prosent. n = 1110.



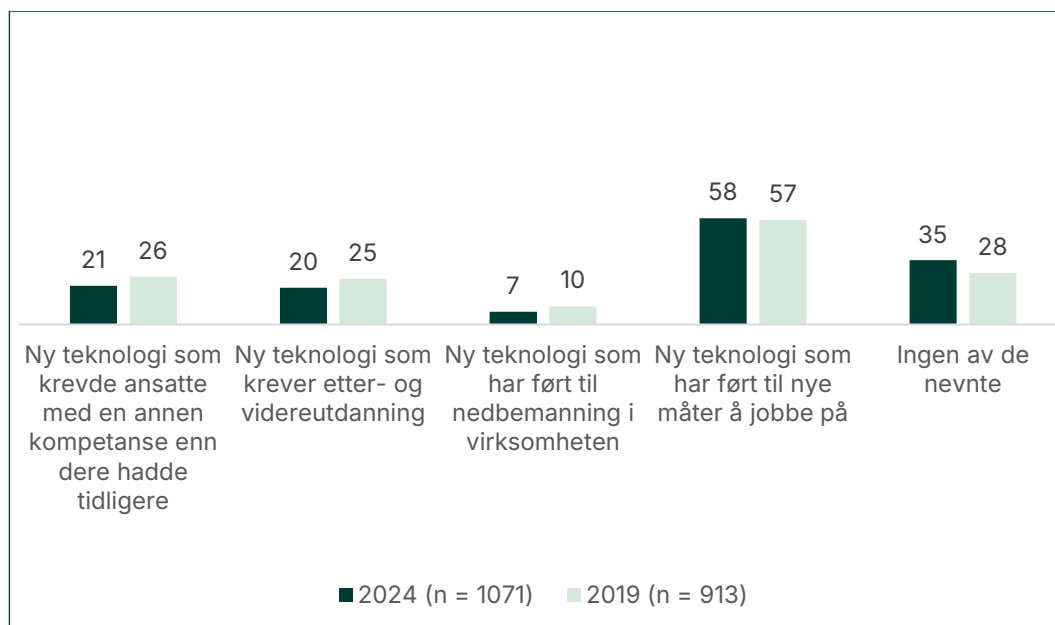
3 Innføring av og drøfting om ny teknologi

Innføring av ny teknologi bidrar til behov for kontinuerlig kompetanseutvikling og nye måter å jobbe på. Noen jobber vil forsvinne fordi de blir automatisert, og nye yrker kan oppstå. Ifølge Kompetansebehovsutvalget er det mye som tyder på at mangel på kompetanse hindrer digital omstilling i arbeidslivet. Videre påpeker utvalget at kunstig intelligens og annen teknologi kan bidra til å øke forskjellene i arbeidslivet.²

Ifølge NHOs kompetansebarometer for 2024 bruker norske virksomheter teknologien blant annet til administrative oppgaver, markedsføring og kommunikasjon, logistikk, kundeservice og salg. Det er en av fem virksomheter som svarer at de har et udekket behov for spesialisert IKT-kompetanse og nær 30 prosent svarer at de ansatte mangler kompetanse til å ta i bruk digital teknologi (Furholt & Børing, 2025).

De siste årene har kunstig intelligens gjort sitt inntog i arbeidslivet i høyt tempo. I 2024 spurte vi de tillitsvalgte om det i deres virksomhet i løpet av de siste to årene har vært tatt i bruk ny teknologi, om dette har hatt konsekvenser for de ansattes kompetanse, om det har ført til nedbemanning og/eller nye måter å jobbe på. De samme spørsmålene ble også stilt i 2019 (figur 3.1).

Figur 3.1. Har dere i løpet av de to siste årene tatt i bruk ny teknologi som har ført til noe av det følgende? Prosent.



Det er ingen store forskjeller i svarene mellom 2019 og 2024, men færre svarer i 2024 at ingen av de ovennevnte konsekvensene har inntruffet. I 2024 svarer også en litt mindre andel at innføring av ny teknologi har ført til behov for ansatte med en annen kompetanse enn det de hadde tidligere, og at innføring av ny teknologi har ført til behov for

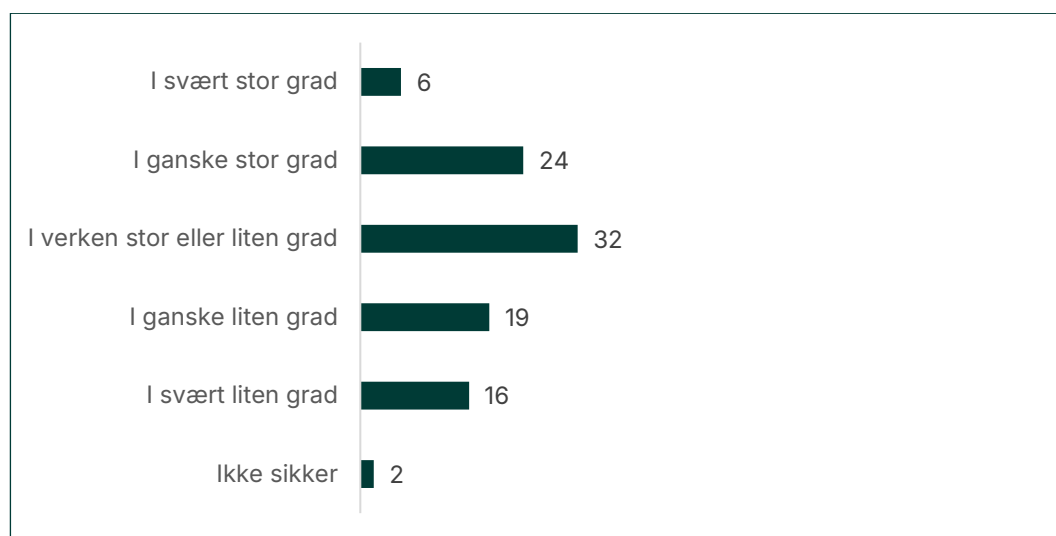
² <https://www.kompetansebehovsutvalget.no/uploads/CdxbwAy/Hvordanvildigitalteknologipvirkekompetansebehov.pdf>.

etter- og videreutdanning. Ny teknologi som har medført nedbemanning, er på samme nivå i 2024 som 2019 (forskjellen som vises i figuren, er ikke statistisk signifikant).

Tillitsvalgte i statlig sektor svarer i større grad enn andre at ny teknologi har ført til behov for ansatte med en annen kompetanse, at ny teknologi har medført nedbemanning og nye måter å jobbe på.

I forlengelse av dette spurte vi også de tillitsvalgte om de selv mente de hadde tilstrekkelig kompetanse til å inngå i drøftinger om ny teknologi på arbeidsplassen (figur 3.2).

Figur 3.2. I hvilken grad vil du si at du som tillitsvalgt har kompetanse til å inngå drøftinger om ny teknologi på arbeidsplassen? Prosent. n=1072



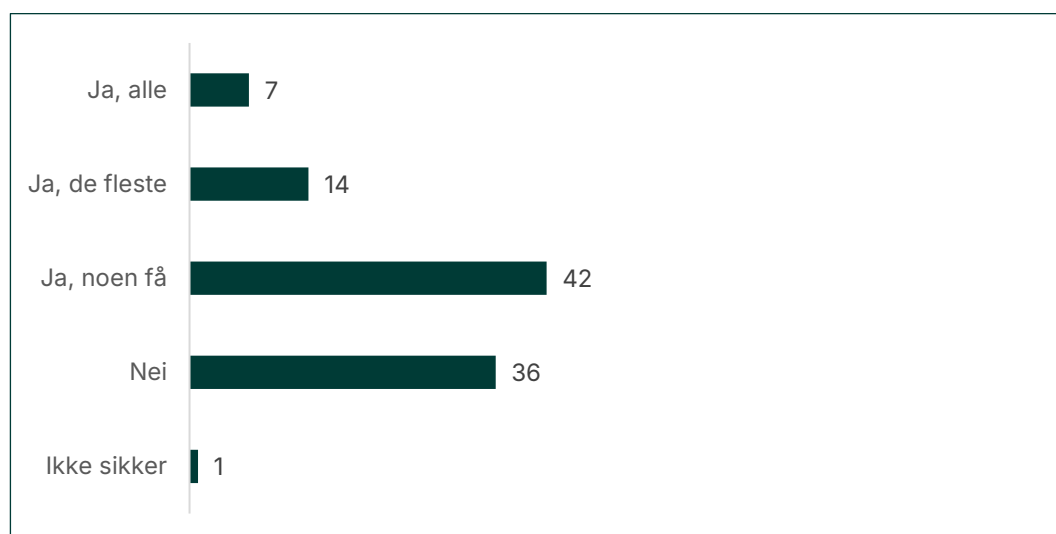
De tillitsvalgte er delt i vurderingen på dette spørsmålet. 30 prosent svarer at de i svært eller ganske stor grad har tilstrekkelig kompetanse, mens 35 prosent mener at de i svært eller ganske liten grad har det. Det er en kjønnsforskjell i vurderingen. Kvinner mener i større grad enn menn at de i liten grad har tilstrekkelig kompetanse.

4 Erfaringer med hjemmekontor

I kjølvannet av koronapandemien har det blitt mer vanlig med hjemmekontor. Det må selvfølgelig ses i sammenheng med den teknologiske utviklingen, ved at mange arbeidstakere ikke behøver være fysisk til stede på en arbeidsplass for å utføre jobben. Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at 45 prosent av norske arbeidstakere, eller 1,3 millioner sysselsatte, hadde mulighet til å jobbe hjemmefra i 2024 (SSB, 2025). Ifølge STAMI kan hjemmekontor ha både positive og negative effekter på arbeidsmiljø og helse. Det positive er at hjemmekontor gir arbeidstakerne bedre kontroll over arbeidet og større fleksibilitet til å balansere arbeid og privatliv. Av negative konsekvenser er økte krav til arbeidsmengde og tilgjengelighet, mindre kollegastøtte og større grad av rollekonflikt (Dalsbø et al., 2024). Arbeidstakere med høyere utdanning og i ledende yrker har oftere hjemmekontor enn andre grupper (Ingelsrud et al., 2022).

Den store utbredelsen av muligheten for hjemmekontor er også noe som vises gjennom svarene fra tillitsvalgtpanelet. Kun 36 prosent svarer at det *ikke* er anledning for arbeidstakerne til å jobbe hjemmefra (se figur 4.1). Det er til sammen 21 prosent som svarer at anledningen til å jobbe hjemmefra gjelder alle eller de fleste ansatte på arbeidsplassen. 42 prosent svarer at det gjelder noen få.

Figur 4.1. Har arbeidstakerne på din arbeidsplass anledning til å jobbe hjemmefra? Prosent. n = 1072.



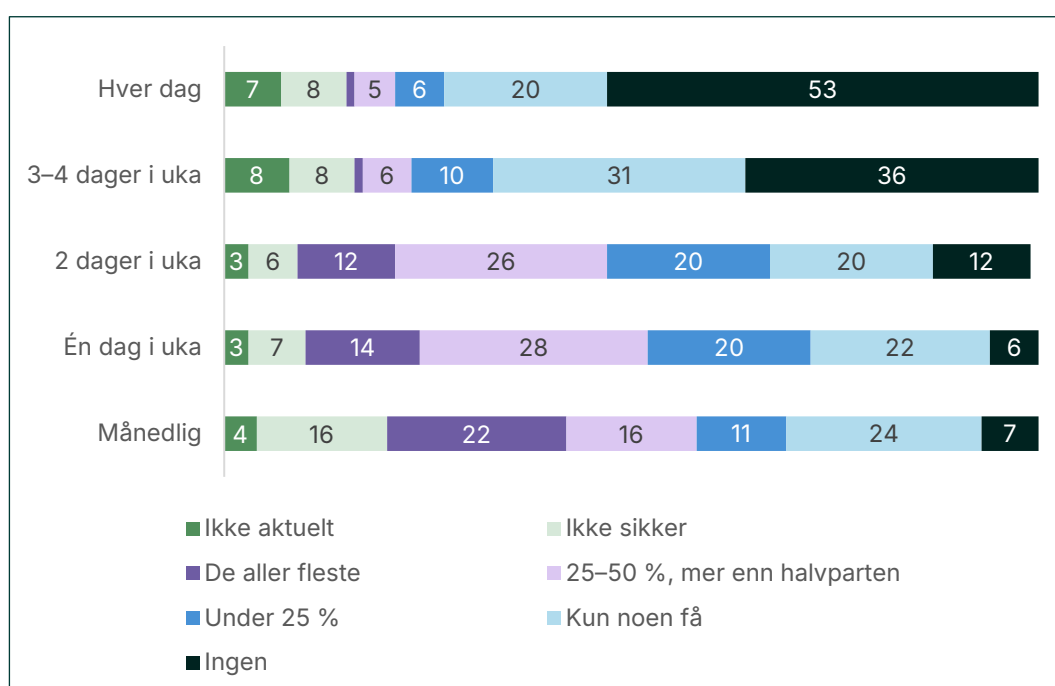
Tillitsvalgte i Oslo skiller seg ut sammenliknet med resten av landet. Her er det over 40 prosent som svarer at alle eller de fleste kan jobbe hjemmefra. Det er også noen forskjeller mellom menn og kvinner. Blant de kvinnelige tillitsvalgte er det 40 prosent som svarer at arbeidstakerne ikke kan jobbe hjemmefra, mens den tilsvarende andelen blant de mannlige tillitsvalgte er 33 prosent. Ikke overraskende sier også en større andel blant de med lang utdanning at det er anledning til å ha hjemmekontor. Innenfor privat tjenesteproduksjon og kommunal/fylkeskommunal sektor svarer rundt 40 prosent at det ikke er mulig å ha hjemmekontor. Dette er også vanskeligere i de minste virksomhetene.

Under pandemien (januar 2021) svarte over 30 prosent av de tillitsvalgte at «de aller fleste» eller «mer enn halvparten» av de ansatte jobbet hjemmefra (Ødegård &

Andersen, 2021). Da var det også slik at arbeidsgiverne ba alle som hadde anledning til det om å ha hjemmekontor.

I denne omgangen handlet spørsmålet om hvor utbredt bruk av hjemmekontor er blitt etter pandemien. Tillitsvalgte som har erfaring med at ansatte sitter hjemme, ble spurt om hvor ofte de skjer, nærmere bestemt antall dager i uka eller månedlig. Det viser seg at en til to dager i uka med hjemmekontor er de mest vanlige ordningene (se figur 4.2). Det er 14 prosent som svarer at de aller fleste arbeidstakerne jobber hjemme én dag i uka, og 28 prosent som svarer at dette angår en stor andel av arbeidstakerne. Tolv prosent av de tillitsvalgte svarer at de aller fleste jobber hjemme to dager i uka, og 26 prosent svarer at en stor andel av de ansatte har hjemmekontor to dager i uka.

Figur 4.2. Andel av de ansatte som jobber hjemmefra hele dagen, fordelt på antall dager per uke eller månedlig. Prosent. n = 225.

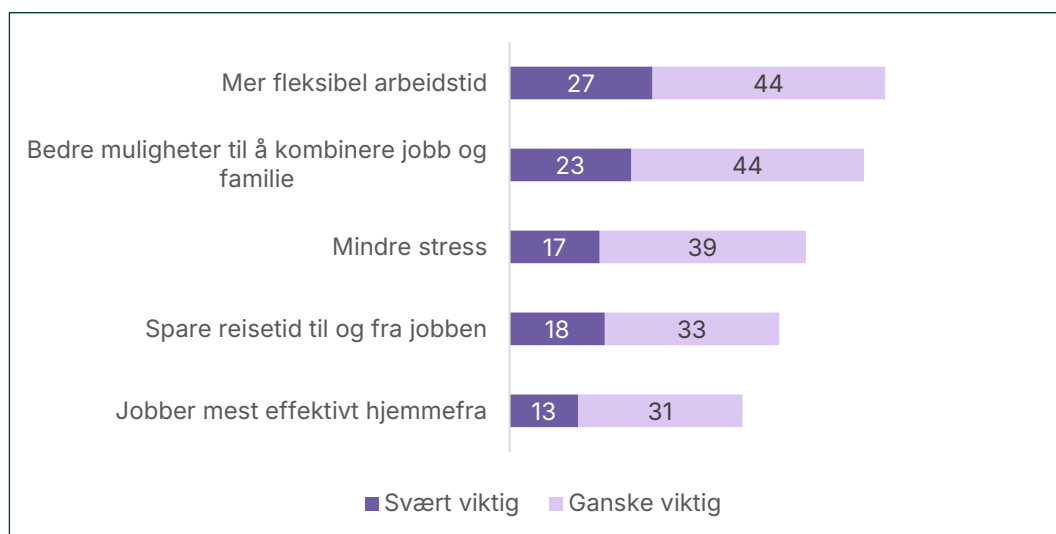


4.1 Årsaker til at arbeidstakerne vil ha hjemmekontor

Det er ulike motiver for ønsket om å jobbe hjemmefra. Mange har både gode og dårlige erfaringer med hjemmekontor fra pandemien, men det har blitt mer vanlig med hjemmekontor etter pandemien. I Levekårsundersøkelsen 2022 (SSB, 2022) oppgir 71 prosent av arbeidstakerne som jobber hjemmefra at de jobber oftere hjemmefra nå enn før koronapandemien.

Vi spurte de tillitsvalgte om hva de tror er viktige årsaker til at ansatte ønsker å jobbe hjemmefra. Bedre muligheter for å kombinere jobb og familie og mer fleksibel arbeidstid trekkes fram som mest positivt.

Figur 4.3. Hvor viktig tror du følgende årsaker er til at de ansatte ønsker å jobbe hjemmefra? Andel som svarer svært eller ganske viktig. Prosent. n = 670.



Det er ønsket om mer fleksibel arbeidstid de tillitsvalgte i størst grad mener er årsaken til at ansatte vil jobbe hjemmefra. 27 prosent svarer at dette er svært viktig og 44 prosent at det er ganske viktig i denne sammenhengen. Deretter er bedre mulighet til å kombinere jobb og familie den nest viktigste årsaken, som også henger sammen med mer fleksibel arbeidstid. Å stresse mindre og spare reisetid til og fra jobben er også viktige begrunnelser. At man jobber mest effektivt hjemmefra, er det de tillitsvalgte har minst tro på. Likevel mener en ganske stor andel på 44 prosent at det er svært eller ganske viktig.

Blant tillitsvalgte i statlig sektor mener nesten 60 prosent at det at man jobber mer effektivt er en viktig årsak til å ha hjemmekontor. Innenfor statlig sektor er det i tillegg sju av ti tillitsvalgte som mener at hjemmekontor er mindre stressende. Videre er kvinnelige tillitsvalgte i større grad enn de mannlige opptatt av at hjemmekontor skaper mindre stress. 26 prosent av kvinnene mener dette er svært viktig, sammenliknet med ti prosent av mennene. Kvinnene svarer også i større grad enn mannlige tillitsvalgte at mer fleksibel arbeidstid er en svært viktig årsak til at mange foretrekker å jobbe hjemme (33 versus 24 prosent).

4.2 Årsaker til at arbeidstakerne foretrekker arbeidsplassen

Balansen mellom arbeid og fritid har blitt et stadig mer aktuelt tema, ikke minst fordi smarttelefoner gjør at man kan ha kontakt med arbeidsgiver fra hvor som helst og når som helst. Retten til å koble fra har ført til større diskusjoner og regelverksutvikling i flere EU-land. Også EU-parlamentet har gitt uttrykk for at det er behov for reguleringer på dette området. Spørsmålet om hvorvidt retten til å koble fra skal reguleres er også diskutert i Norge, ved at partiet Venstre kom med et lovforslag om dette i 2023. Svaret fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet var at regjeringen ville avvente et eventuelt regelverk på EU-nivå, samt at det er satt i gang et forskningsprosjekt som skal gi bedre kunnskap om temaet.

På spørsmål om hva de tillitsvalgte mente var årsaker til at arbeidstakerne ønsker å være på arbeidsplassen, trekkes nettopp skillet mellom arbeid og fritid fram som det

viktigste (74 prosent) (se figur 4.3). Savn av faglig fellesskap (66 prosent) og savn av kolleger (59 prosent) er også viktige årsaker til at man foretrekker å jobbe på arbeidsplassen, ifølge de tillitsvalgte, som fikk velge inntil tre alternativer på dette spørsmålet. I den andre enden av skalaen er årsaker som flere psykiske og fysiske plager som følge av å jobbe på hjemmekontor mindre utbredt. Kun fem prosent svarer at dette er viktige årsaker. Ni prosent av de tillitsvalgte mener at årsakene er at det er tungvint å jobbe hjemmefra eller for dårlig oppfølging fra leder. Det er 24 prosent som peker på «mer ordnet arbeidstid» som viktig årsak til å være på arbeidsplassen.

Figur 4.4. Hva tror du er de viktigste årsakene til at ansatte foretrekker å jobbe på arbeidsplassen framfor å jobbe på hjemmekontor? Inntil tre alternativer. Prosent. n = 670.



Blant tillitsvalgte mellom 31 og 40 år svarer en større andel – 17 prosent – at «for dårlig oppfølging av leder på hjemmekontor» er en viktig årsak til å være på arbeidsplassen. I denne gruppa er det også 24 prosent som svarer at det er tungvint å jobbe hjemmefra. For tillitsvalgte med kortere, høyere utdanning (tre–fire år på universitet/høgskole) svarer 80 prosent at «savn av faglig fellesskap» er en viktig årsak.

4.3 Vilkår, drøftinger og dekning av utgifter

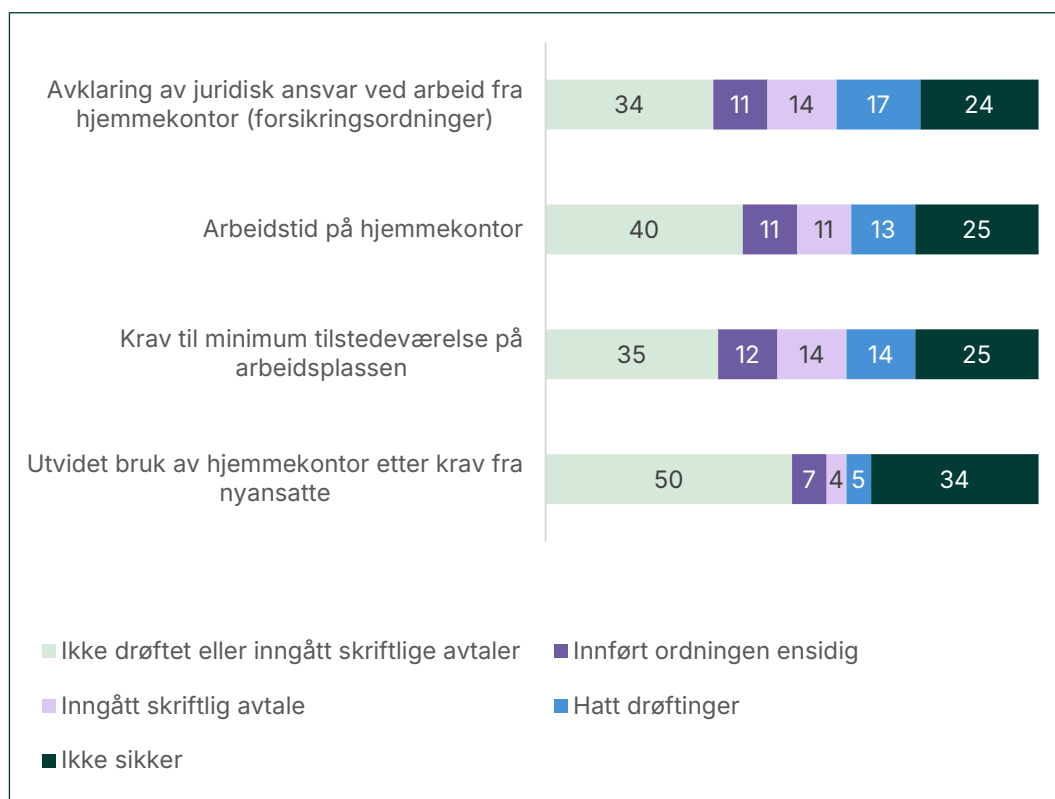
Under pandemien ble spørsmål om rettigheter og plikter i forbindelse med hjemmekontor aktualisert. Arbeidsmiljøloven gjelder også ved hjemmearbeid. En revidert forskrift om hjemmekontor trådte i kraft sommeren 2022 (FOR-2002-07-05-715). Den slår blant annet fast at de samme reglene skal gjelde for arbeid på hjemmekontor som på arbeidsplassen. Det skal imidlertid inngås skriftlig avtale om hjemmearbeidet som blant annet skal omfatte omfang, arbeidstid, tilgjengelighet for arbeidsgiver, forventet varighet og eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr. Forskriften gjelder når hjemmearbeidet har

et visst omfang og utføres jevnlig. I tillegg er den begrenset til arbeid i eget hjem, og gjelder ikke ved andre typer fjernarbeid.³

Høsten 2024 ble en sak med spørsmål om yrkesskadeforsikring i forbindelse med hjemmekontor brakt inn for Høyesterett. En lege tok under en helgevakt matpause i hjemmet, etter å ha hatt en arbeidsøkt der. Da hun gikk ut i hagen for å spise, falt hun og skadet foten stygt. Planen var at hun etter pausen skulle reise inn til sykehuset og fortsette arbeidet. Høyesterett har kommet til at legen ikke var «i arbeid» da skaden inntraff. Hun har derfor ikke krav på yrkesskadedekning. Begrunnelsen er at skader som skjer i pauser fra arbeidet på hjemmekontor, faller utenfor lovens ordlyd. To dommere dissenterter. De mente det fulgte av langvarig lovforståelse at matpauser var omfattet av yrkesskadedekningen og at dette også måtte gjelde matpauser på hjemmekontor. *Høyesteretts dom 2. september 2024, HR-2024-1571-A*

Vi spurte de tillitsvalgte om det er innført ordninger ensidig fra arbeidsgivers side, om det er gjennomført drøftinger eller inngått skriftlige avtaler om ulike sider ved bruk av hjemmekontor (se figur 4.5). «Ikke drøftet eller innført» er det flest tillitsvalgte svarer for de ulike alternativene, i tillegg til «ikke sikker».

Figur 4.5. I forbindelse med bruk av hjemmekontor, har arbeidsgiver ensidig innført ordninger, hatt drøfting eller inngått skriftlige avtaler med tillitsvalgte på følgende områder? Prosent. n = 670.



³ <https://www.arbeidstilsynet.no/lonn-og-ansettelse/ansettelse/heimekontor/>.

Når det gjelder avklaring av juridisk ansvar ved arbeid fra hjemmekontor, svarer 17 prosent av de tillitsvalgte at dette er drøftet med arbeidsgiver, og 14 prosent at det er inngått skriftlig avtale. Dette spørsmålet ble også stilt i 2021. Da hadde ni prosent drøftet det juridiske ansvaret og tre prosent inngått avtale. På dette området har det med andre ord vært en utvikling. Arbeidstid på hjemmekontor har 13 prosent av de tillitsvalgte drøftet med arbeidsgiver, og elleve prosent har inngått skriftlig avtale. Dette spørsmålet ble også stilt i 2021. Da hadde 19 prosent drøftet det juridiske ansvaret, og fire prosent hadde inngått avtale (se mer i Ødegård & Andersen, 2021).

På spørsmål om det er krav til minimum tilstedeværelse på arbeidsplassen, svarer 14 prosent av de tillitsvalgte at det er gjennomført drøftinger og 14 prosent har inngått skriftlig avtale. I et stramt arbeidsmarked kan det tenkes at nyansatte vil stille krav om å ha hjemmekontor i deler av tiden. Derfor ble det stilt spørsmål om bruk av hjemmekontor har blitt utvidet etter krav fra nyansatte. På dette spørsmålet svarer kun fem prosent av de tillitsvalgte at det er gjennomført drøftinger og fire prosent at det er inngått avtale.

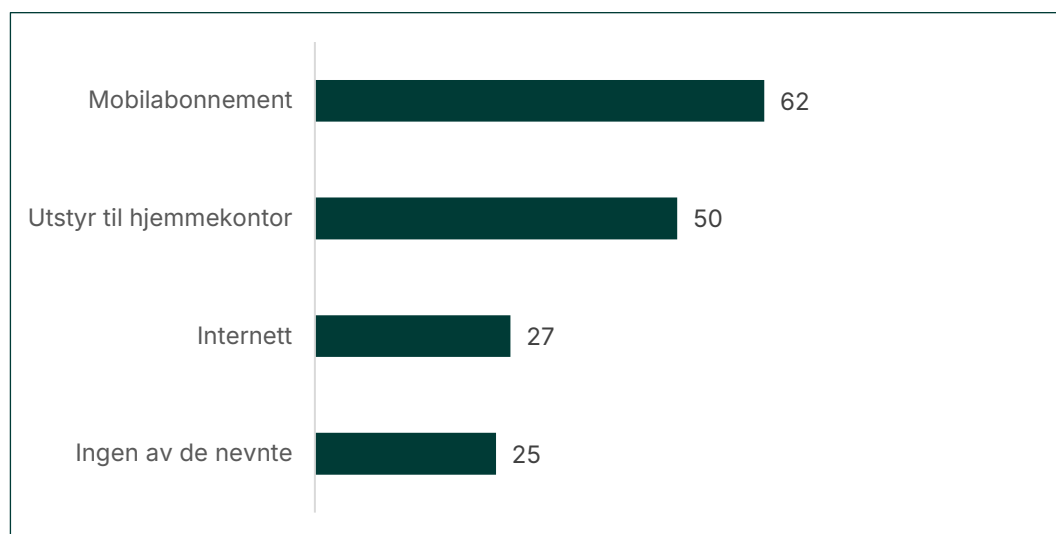
Spørsmål om minimum tilstedeværelse på arbeidsplassen og utvidet bruk av hjemmekontor etter krav fra nyansatte ble ikke stilt i 2021.

Ved å se på bakgrunnsvariablene i undersøkelsen fra 2024 finner vi følgende:

- I statlig sektor (inkludert helseforetak) svarer 22 prosent at det er inngått skriftlig avtale om det juridiske ansvaret og om arbeidstid på hjemmekontor. 21 prosent innenfor statlig sektor svarer at det er inngått skriftlig avtale om krav om minimum tilstedeværelse på arbeidsplassen.
- Skriftlig avtale er mest vanlig i de største virksomhetene (mer enn 500 ansatte).

Kostnader i forbindelse med bruk av hjemmekontor er et annet tema. Hva betaler arbeidsgiver, og hva må den enkelte dekke selv? De tillitsvalgte fikk spørsmål om hva som dekkes av arbeidsgiver i forbindelse med hjemmekontor (se figur 4.6). Det vanligste er at arbeidsgiver dekker mobilabonnement.

Figur 4.6. Dekker arbeidsgiver helt eller delvis noen av følgende kostnader i forbindelse med bruk av hjemmekontor? Prosent. n = 669.

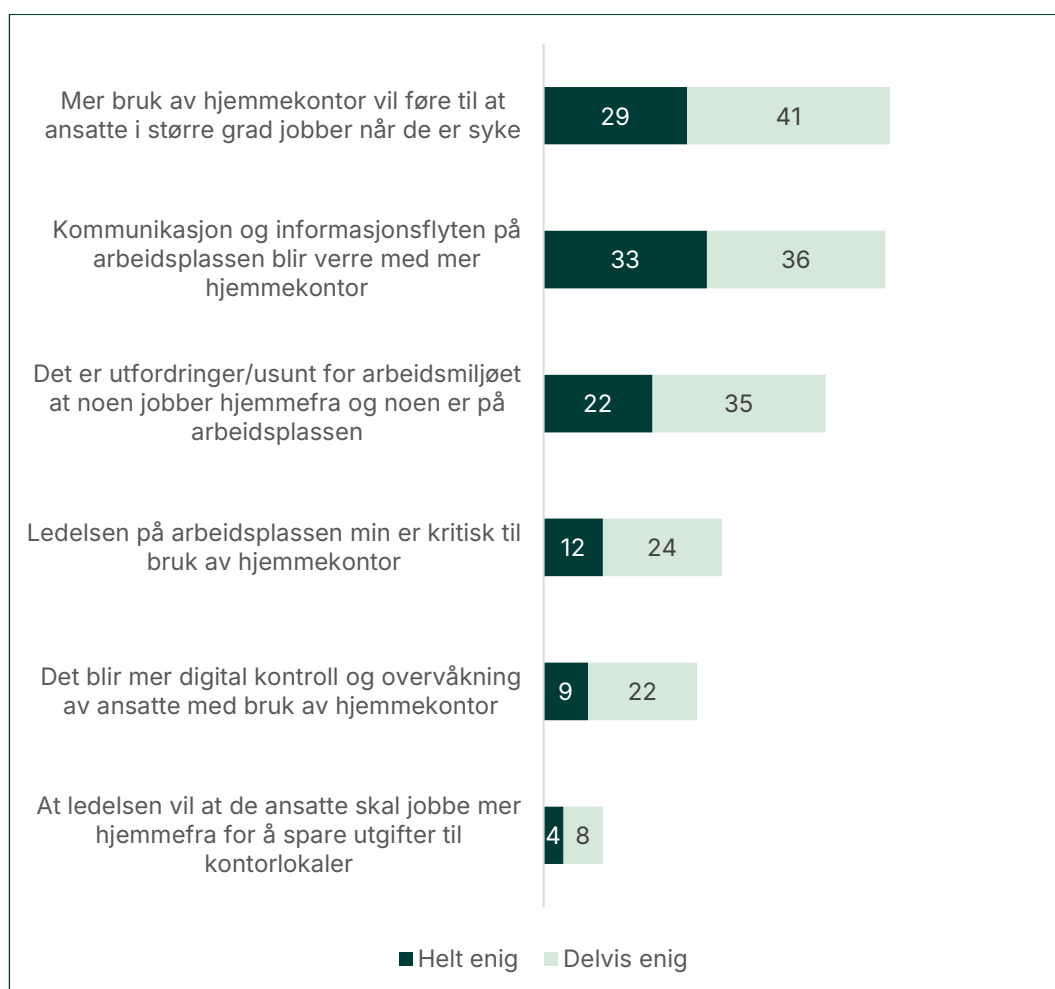


Videre svarer halvparten at utstyr til hjemmekontor blir dekket og 27 prosent av de tillitsvalgte oppgir at arbeidstakerne har internett betalt av arbeidsgiver. En av fire svarer at ingen av de nevnte utgiftene blir dekket. Å få dekket diverse utgifter til hjemmekontor er mer vanlig i privat enn i offentlig sektor.

4.4 Holdninger til bruk av hjemmekontor

At arbeidstakerne har hjemmekontor kan ha ulike konsekvenser, blant annet for arbeidsmiljøet. De tillitsvalgte som har erfaring med bruk av hjemmekontor, ble bedt om å ta stilling til en rekke påstander om hva dette kan medføre av konsekvenser (se figur 4.7). Det viser seg at sju av ti mener at mer bruk av hjemmekontor vil føre til at ansatte i større grad jobber når de er syke og at kommunikasjon og informasjonsflyten blir forverret. Det er også nesten seks av ti som mener det er usunt for arbeidsmiljøet at noen jobber hjemmefra mens noen er på arbeidsplassen.

Figur 4.7. Hvor enig er du i følgende påstander om bruk av hjemmekontor? Andel helt eller delvis enig. Prosent. n = 669.



På den andre enden av skalaen er en liten andel på tolv prosent helt eller delvis enige i at ledelsen vil at de ansatte skal jobbe mer hjemmefra for å spare utgifter til kontorlokaler. Rundt 30 prosent mener det blir mer digital kontroll og overvåkning av de ansattes bruk av hjemmekontor. Det er også et mindretall på 36 prosent som er enige (helt eller delvis) i at ledelsen er kritisk til bruk av hjemmekontor.

Ved å se på bakgrunnsvariablene finner vi følgende:

- Tillitsvalgte i privat vareproduksjon er noe mer bekymret enn i andre sektorer for et usunt arbeidsmiljø og dårligere kommunikasjonsflyt når noen jobber hjemmefra og noen er på arbeidsplassen.
- 21 prosent av tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetak) er helt eller delvis enige i påstanden om at ledelsen vil at de ansatte skal jobbe mer hjemmefra for å spare utgifter til kontorlokaler. Disse er også mer bekymret for at ansatte i større grad vil jobbe når de er syke (80 prosent svarer helt eller delvis enig).

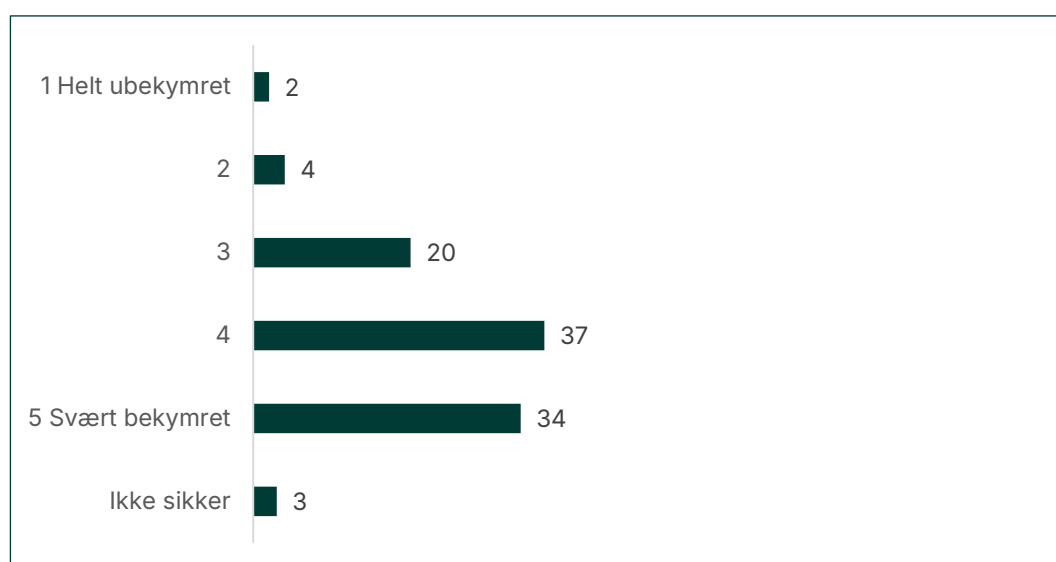
5 Demokratisk utvikling, LOs samfunnsansvar og internasjonalt samarbeid

I 2024 markerte LO sitt 125-årsjubileum. Med urolighetene i verden, krig i Ukraina og Midtøsten, høyrekreftenes frammarsj i mange europeiske land og Donald Trumps valgkamp i USA, var det grunn til å spørre de tillitsvalgte om de var bekymret for demokratiets stilling.

Det ble også stilt spørsmål om de tillitsvalgte mente det er viktig at LO tar et overordnet samfunnsansvar, hva de tillitsvalgte mente om LOs internasjonale engasjement og hvordan LO burde utvikle seg i årene framover.

Figur 5.1 viser hvor bekymret eller ubekymret de tillitsvalgte er for demokratiets stilling i verden framover.

Figur 5.1. Hvor ubekymret eller bekymret er du for demokratiets stilling i verden i dag? Svar på en skala fra 1 (helt ubekymret) til 5 (svært bekymret). Prosent. (n=1331).



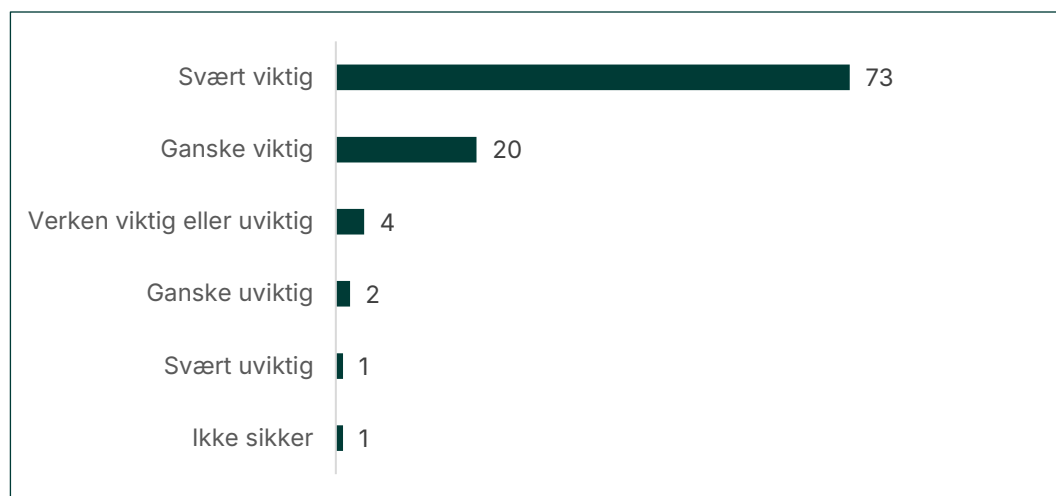
Det er en betydelig bekymring for demokratiets stilling i verden blant de tillitsvalgte i LO-forbundene. Samlet sett oppgir over 70 prosent at de er bekymret (svart 5 eller 4 på spørsmålet). Analysen viser at bekymringen stiger med økende alder, særlig svarer de over 50 at de er svært bekymret for demokratiets stilling.

5.1 Samfunnsansvar og mangfold i medlemsmassen

LO er kjent for å ha et bredt politisk engasjement, og er involvert i en rekke saksområder som går utover medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. I forbindelse med lønnsoppgjørene er det også velkjent at LO tar til orde for «ansvarlige oppgjør», ikke minst for å sikre bedriftenes overlevelse og bidra til å trygge norsk økonomi.

De tillitsvalgte ble spurt om det er viktig at LO tar et overordnet samfunnsansvar ut over det som angår lønns- og arbeidsvilkår (figur 5.2).

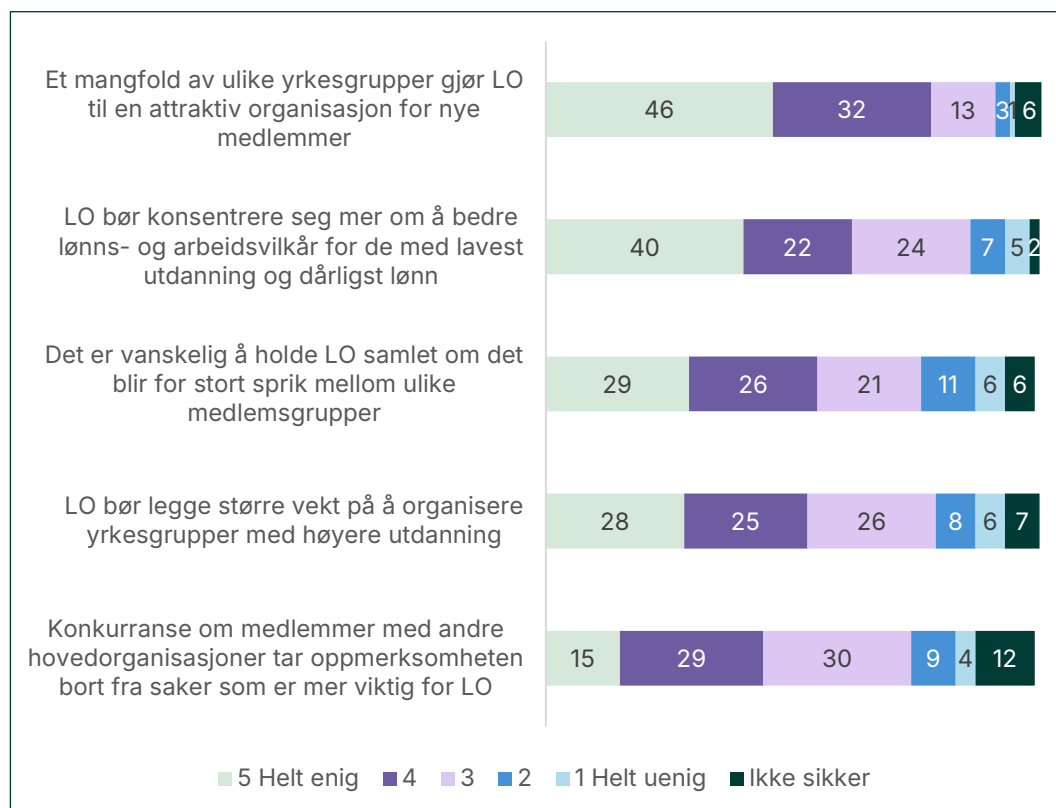
Figur 5.2. LO har gjennom historien vært en viktig samfunnsaktør som også har tatt ansvar for spørsmål og områder som går utover lønns- og arbeidsvilkår. I hvilken grad mener du det er viktig at LO fortsatt tar et overordnet samfunnsansvar? Prosent. n=1331).



At LO skal ta et utvidet samfunnsansvar har bred støtte blant LOs tillitsvalgte, nær tre av fire mener det er svært viktig at LO tar et overordnet samfunnsansvar ut over ivaretagelse av lønns- og arbeidsvilkår. Knappt noen mener at dette ikke er viktig. Svaret på spørsmålet er så unisont at vi ikke finner noen forskjeller mellom ulike bakgrunnsvariabler.

Videre ba vi de tillitsvalgte om å ta stilling til en rekke påstander om hvordan de mener LO bør utvikle seg i årene framover (figur 5.3).

Figur 5.3. Nå følger noen påstander om hvordan LO kan utvikle seg i årene framover. Vi vil vite hvor enig eller uenig du er i disse. Svar på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Prosent. n = 1331.



Høyest tilslutning gir de tillitsvalgte til påstanden om at et mangfold av ulike yrkesgrupper gjør LO til en mer attraktiv organisasjon for nye medlemmer. 78 prosent er enige (svart 5 eller 4) i denne påstanden. 62 prosent er enige i at LO bør konsentrere seg om å bedre lønns- og arbeidsvilkårene for de med lavest utdanning og dårligst lønn. Drøyt halvparten sier seg enige i at det er vanskelig å holde LO samlet om det er for stort sprik mellom medlemsgruppene. Samtidig er også drøyt halvparten enig i at LO bør legge større vekt på å rekruttere yrkesgrupper med høyere utdanning. Videre er 44 prosent enige i at konkurransen om medlemmer med andre hovedorganisasjoner tar oppmerksomheten bort fra saker som er viktigere for LO.

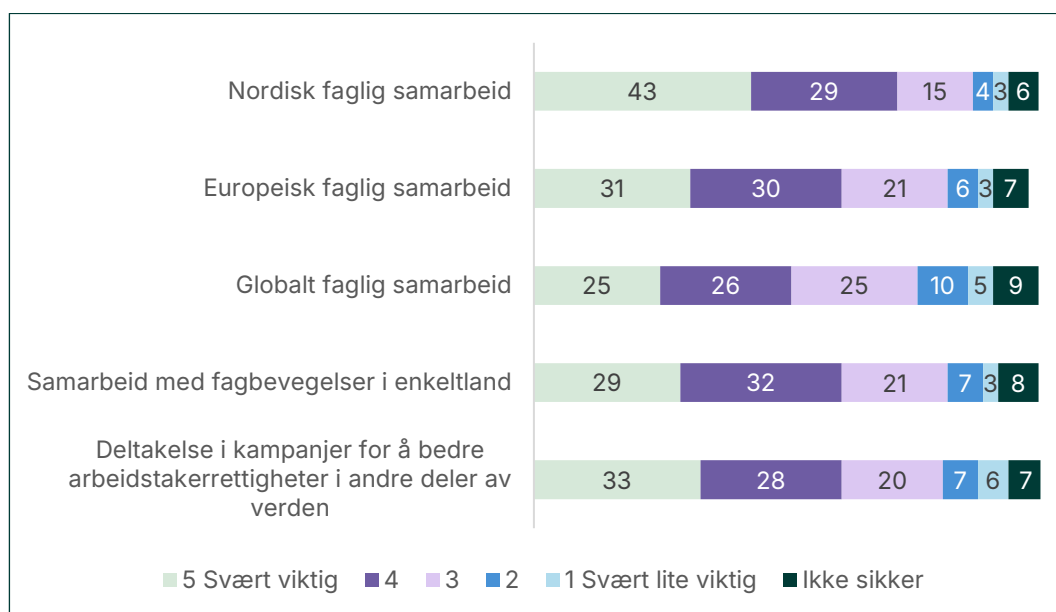
Tillitsvalgte i offentlig sektor er i større grad enn medlemmer i privat sektor enige i påstanden om at LO bør legge større vekt på å rekruttere medlemmer med høyere utdanning, i likhet med tillitsvalgte som selv har høyere utdanning. Vi finner også at tillitsvalgte i privat sektor i større grad enn de i offentlig sektor mener at konkurranse om medlemmer med andre hovedorganisasjoner tar oppmerksomheten bort fra saker som er viktigere for LO. Tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetakene) er i mindre grad enn tillitsvalgte i andre sektorer enige i at LO bør konsentrere seg mer om å bedre lønns- og arbeidsvilkårene for de med lavest utdanning og dårligst lønn.

5.2 LOs internasjonale arbeid

Det faglige arbeidet har også lang tradisjon for å strekke seg ut over landegrensene. Ifølge LOs internasjonale avdeling innebærer arbeidet blant annet å støtte byggingen av arbeidstakerorganisasjoner i andre land og samarbeide med nordisk og europeisk fagbevegelse. Både lokale foreninger, forbund og hovedorganisasjoner har internasjonalt samarbeid på ulike nivåer, og det finnes et utall internasjonale yrkes- og bransjeorganisasjoner.

De tillitsvalgte fikk spørsmål om hvor viktig eller uviktig de mente ulike sider av LOs internasjonale arbeid var for dem (figur 5.4).

Figur 5.4. Hvor viktig eller uviktig mener du LOs satsing er innenfor følgende områder? Prosent. (n=1331).



Gjennomgående mener de tillitsvalgte at LOs internasjonale samarbeid er viktig. Det er noen færre som mener det globale samarbeidet er viktig enn for de andre områdene, men også her angir mer enn halvparten at de mener dette er viktig (svart 4 eller 5). Svarene er på linje med det vi fant i en tilsvarende undersøkelse i 2021. Det er ingen store forskjeller mellom ulike bakgrunnsvariabler i vurderingen av disse spørsmålene, men tillitsvalgte i Fellesforbundet vektlegger i noe større grad enn tillitsvalgte i andre forbund det nordiske og europeiske faglige samarbeidet.

6 Bruk og nytte av LO-Aktuelt

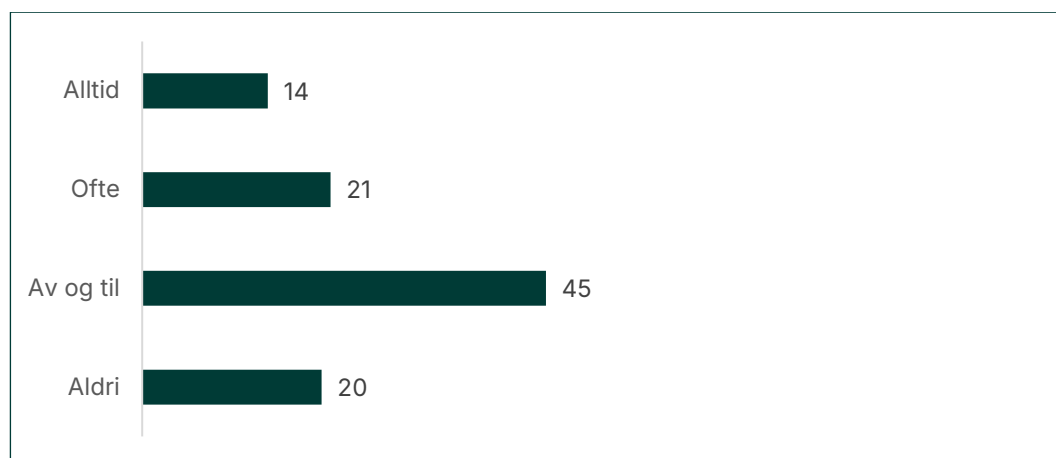
LO-Aktuelt er et månedsmagasin for tillitsvalgte i LO-forbundene, og kan leses både på papir og på nett. Bladet er en del av stiftelsen LO Media, og publiserer også stoff på nettstedet FriFagbevegelse.no. LO Media er eid av LO og LO-forbundene.

I formålsparagrafen heter det at LO-Aktuelt skal bidra til debatten om LOs og LO-forbundenes hovedstrategier, informere om og vurdere deres holdninger på sentrale samfunnspolitiske områder, belyse økonomiske, faglige og politiske spørsmål samt være et debattorgan for norsk fagbevegelse. Foruten tillitsvalgte, er målgruppa blant annet andre arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner, politikere og myndigheter. LO-Aktuelt følger Redaktørplakaten og Vær varsom-plakaten.

De siste årene har det vært tilbakegang i lesertallene for papiraviser og magasiner, ifølge Mediebedriftenes Landsforening (MBL). Den totale dekningen for norske nettsteder økte med 1,6 prosent i 2024.⁴

Dette er noe av bakgrunnen for at de tillitsvalgte blant annet har fått spørsmål om de leser LO-Aktuelt på papir og hvor viktig dette er. Det viser seg for eksempel at 20 prosent av de tillitsvalgte aldri leser papirutgaven (se figur 6.1).

Figur 6.1. Leser du LO-Aktuelt på papir? Prosent. n = 1332.



I den andre enden av skalaen, leser 14 prosent «alltid» LO-Aktuelt på papir. 21 prosent svarer at de «ofte» leser på papir og 45 prosent svarer «av og til». Det er noen forskjeller i leservaner mellom de ulike aldersgruppene. Blant tillitsvalgte mellom 31 og 40 år er det for eksempel bare sju prosent som alltid leser bladet på papir og 27 prosent som aldri gjør det. Det er tillitsvalgte innenfor statlig sektor (inkludert helseforetak) som er de beste papirleserne, hvor 20 prosent alltid leser bladet på papir.

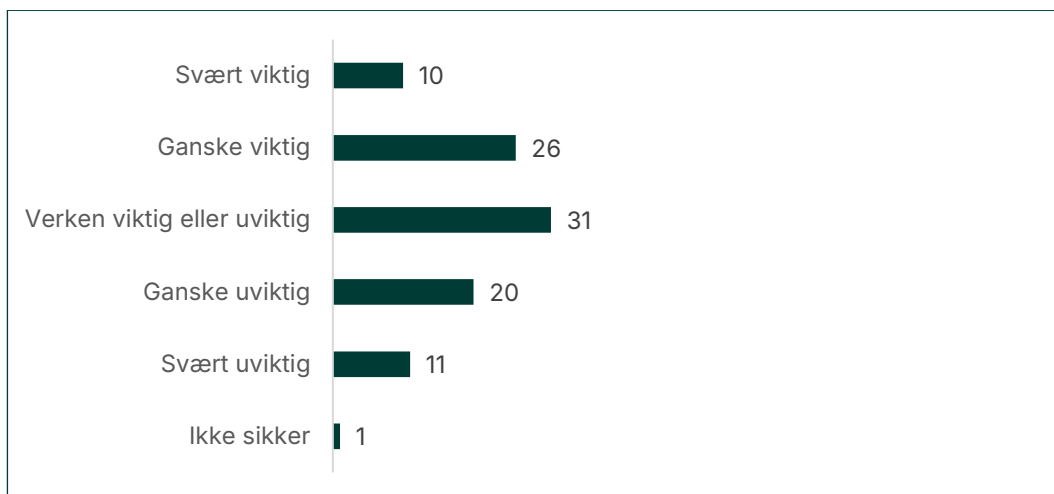
Spørsmålene om LO-Aktuelt gikk både til tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og til de som er i forening/forbund på regionalt eller nasjonalt nivå. For de som er på forenings- eller

⁴ <https://www.mediebedriftene.no/artikler/2024/lesertall-q2-holder-pa-leserne-tross-fall-for-papiravisene/>.

forbunds nivå er det 18 prosent som *alltid* leser LO-aktuelt på papir og 14 prosent som *aldri* gjør det.

De som leser på papir «alltid», «ofte» eller «av og til», fikk spørsmål om hvor viktig eller uviktig det er at LO-Aktuelt kommer på papir (se figur 6.2). Også her er det ganske jevn fordeling mellom de ulike svaralternativene.

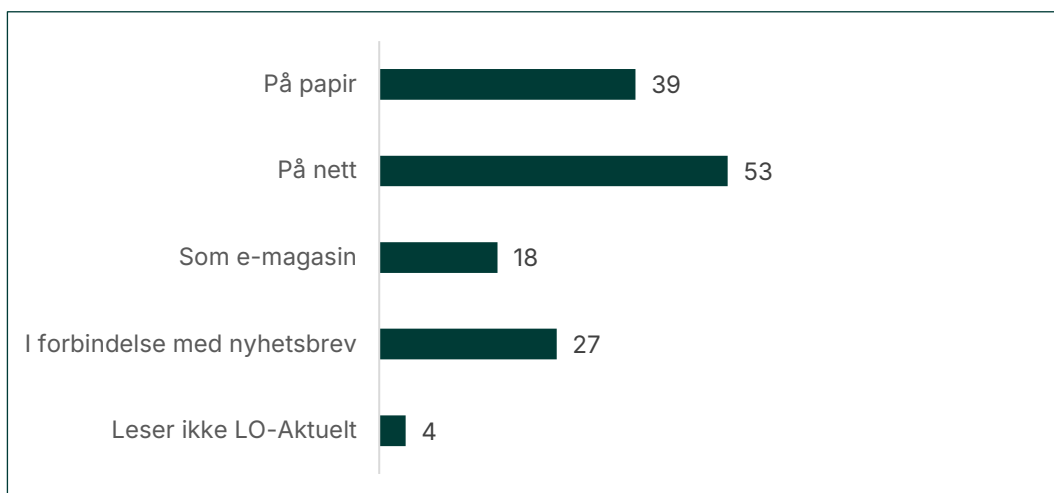
Figur 6.2. Hvor viktig eller uviktig er det for deg at LO-Aktuelt kommer på papir? Prosent. n = 1067.



Det er ti prosent som mener det er «svært viktig» og 26 prosent som svarer «ganske viktig». Videre er det 31 prosent som svarer «verken viktig eller uviktig», 20 prosent mener det er ganske uviktig» og 11 prosent «svært uviktig». 30 prosent av de mellom 31 og 40 år mener det er svært eller ganske viktig at bladet kommer på papir, mot 40 prosent av de som er over 50 år.

De neste svarene viser at det er et flertall som foretrekker å lese LO-Aktuelt på nett (se figur 6.3). 53 prosent har dette som et av to alternativer, mens 39 prosent har valgt seg papir. Mennene foretrekker i noe høyere grad enn kvinnene å lese bladet på papir (42 versus 35 prosent). Blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon foretrekker 48 prosent papir som et av to alternativer.

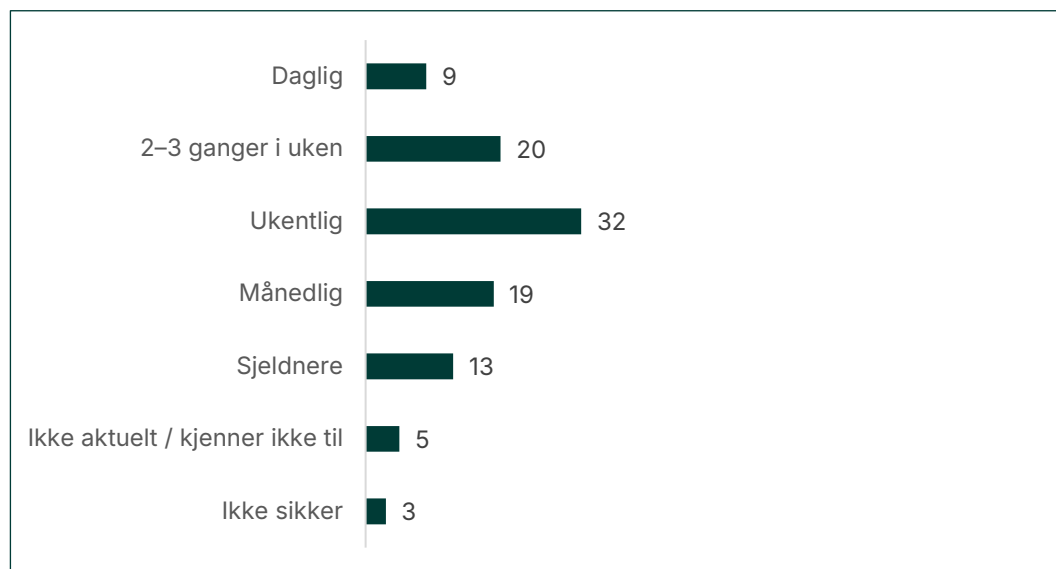
Figur 6.3. Hvordan foretrekker du å lese LO-Aktuelt? Prosent. Det er mulig å velge to svaralternativer. n=1332



Det er også ganske mange som leser bladet i forbindelse med nyhetsbrev (27 prosent) og som e-magasin (18 prosent). Kun fire prosent av de tillitsvalgte svarer at de ikke leser LO-Aktuelt i det hele tatt. Blant de som er mellom 31 og 40 år svarer ni prosent at de ikke leser LO-Aktuelt. Tillitsvalgte på forenings-/forbunds nivå leser i større grad LO-Aktuelt enn andre, og bare en prosent av disse svarer at de ikke leser bladet.

Bladene fra ulike LO-forbund som er tilknyttet FriFagbevegelse publiserer også stoff på dette nettstedet. Her har LO-Aktuelt sin egen seksjon. De tillitsvalgte fikk spørsmål om hvor ofte de leser disse sakene (figur 6.4).

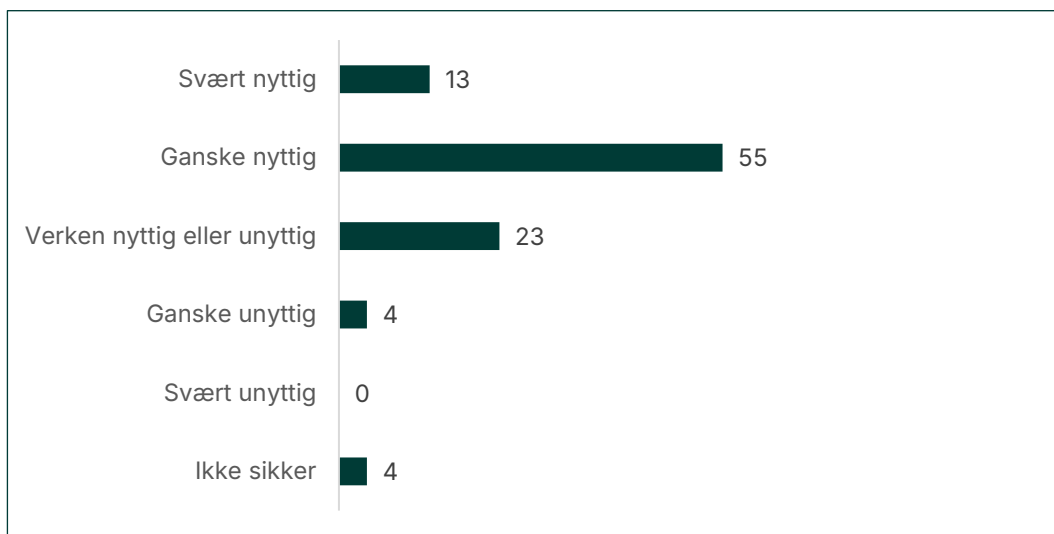
Figur 6.4. Hvor ofte leser du saker fra LO-Aktuelt på FriFagbevegelse.no? Prosent. n = 1281



Ni prosent er innom LO-Aktuelt via FriFagbevegelse daglig, 20 prosent svarer to-tre ganger per uke og 32 prosent ukentlig. Det er også rundt en tredjedel som er innom månedlig eller sjeldnere. Fem prosent svarer «ikke aktuelt/kjenner ikke til» og tre prosent svarer «ikke sikker». Blant tillitsvalgte på forbunds-/foreningsnivå svarer 14 prosent at de leser LO-Aktuelt daglig på FriFagbevegelse. Det er også en høyere andel på 16 prosent av de tillitsvalgte i de største virksomhetene (mer enn 500 ansatte) som leser bladet daglig.

Den viktigste målgruppa for LO-Aktuelt er tillitsvalgte i LO og forbundene. Spørsmålet er om bladet gjør nytte for seg (figur 6.5).

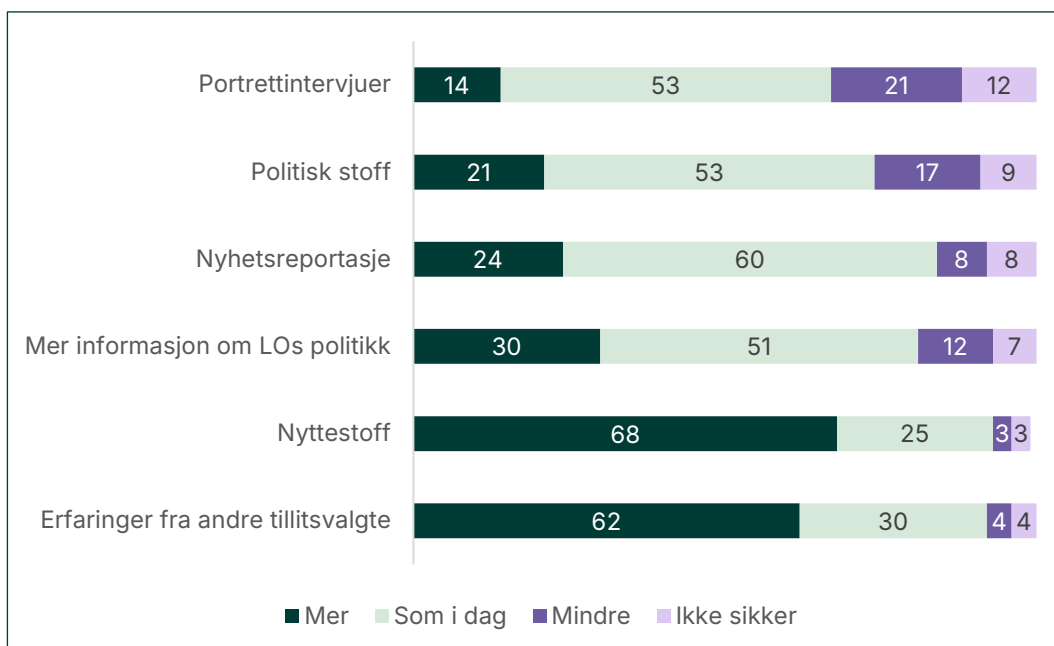
Figur 6.5. Hvor nyttig eller unyttig mener du at LO-Aktuelt er som verktøy for deg som tillitsvalgt? Prosent. n = 1281.



Det store flertallet av tillitsvalgte mener at LO-Aktuelt er svært eller ganske nyttig – til sammen 68 prosent svarer et av de to alternativene. 23 prosent svarer «verken nyttig eller unyttig» og fire prosent svarer «ganske unyttig». Det er ingen som mener at bladet er svært unyttig, men fire prosent svarer «ikke sikker». Blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon svarer 74 prosent at LO-Aktuelt er svært eller ganske nyttig.

De tillitsvalgte fikk også spørsmål om hva slags type stoff de ønsker seg mer eller mindre av, som for eksempel nyhetsreportasjer eller portrettintervjuer (se figur 6.6). Det viser seg at nyttestoff om lov og avtaleverk, arbeidsmiljø og så videre og erfaringer fra andre tillitsvalgte er det som engasjerer mest. Henholdsvis 68 og 62 prosent vil ha mer av denne typen artikler og reportasjer.

Figur 6.6. Hvilken type stoff ønsker du mer eller mindre av i LO-Aktuelt? Prosent. n = 1282.



Portrettintervjuer er det bare 14 prosent som vil ha mer av, og 21 prosent som vil ha mindre av. Når det gjelder politisk stoff og nyhetsreportasjer, ønsker henholdsvis 21 og 24 prosent mer av dette. Mer informasjon om LOs politikk er prioritert av 30 prosent av de tillitsvalgte.

Tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå er mer interessert i politisk stoff enn tillitsvalgte i virksomhetene. Blant disse ønsker 32 prosent mer politisk stoff og 36 prosent mer informasjon om LOs politikk. Det er også andre forskjeller mellom tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og på forenings-/forbundsnivå:

- 47 prosent av tillitsvalgte på forenings-/forbundsnivå ønsker mer stoff om erfaringer fra andre tillitsvalgte. Blant arbeidsplassstillitsvalgte er andelen 65 prosent.
- 61 prosent av tillitsvalgte på forenings-/forbundsnivå ønsker mer nyttestoff om lov og avtaleverk, arbeidsmiljø og så videre, mens den tilsvarende andelen blant tillitsvalgte i virksomhetene er 70 prosent.

Det er også noen forskjeller mellom kvinner og menn:

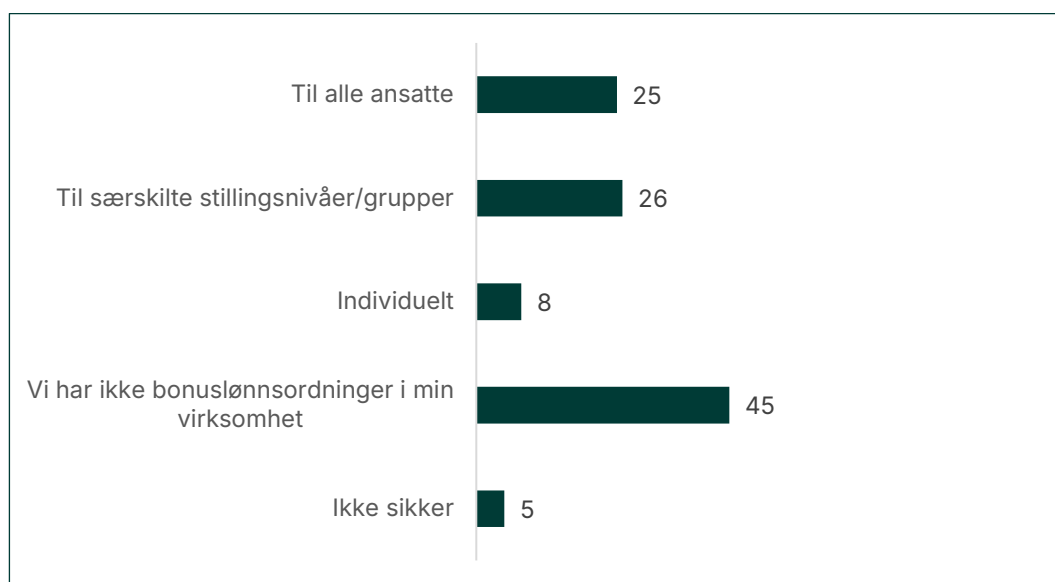
- 19 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte og 26 prosent av mennene ønsker flere nyhetsreportasjer.
- 16 prosent av kvinnene og 26 prosent av mennene vil ha mer politisk stoff.

7 Bonuslønn i privat sektor

Bonus er en ekstra utbetaling som ansatte får med ujevne mellomrom i løpet av et år. I dette kapitlet ser vi nærmere på bonuslønnssystemer de tillitsvalgte har erfaringer med. Et stort flertall – nær 70 prosent av de tillitsvalgte – jobber i en virksomhet *uten* bonuslønnssystem. Dette gjelder særlig tillitsvalgte i offentlig sektor, som er på linje med funn i andre undersøkelser (se for eksempel Andersen & Trygstad, 2024). I offentlig sektor svarer 90 prosent at de ikke har noen bonusordninger, og fem prosent er usikre. I det følgende vil vi derfor kun se på de tillitsvalgte i privat sektor.

Bonuslønnssystemer kan fordeles kollektivt til alle ansatte, til særskilte stillingsnivåer/våer/grupper eller være individuelle. Ulike kombinasjoner av dette er også mulig (se figur 7.1).

Figur 7.1. Har din virksomhet bonuslønnssystem, og hvordan fordeles eventuelt bonusen. Privat sektor. Prosent. (n=512)

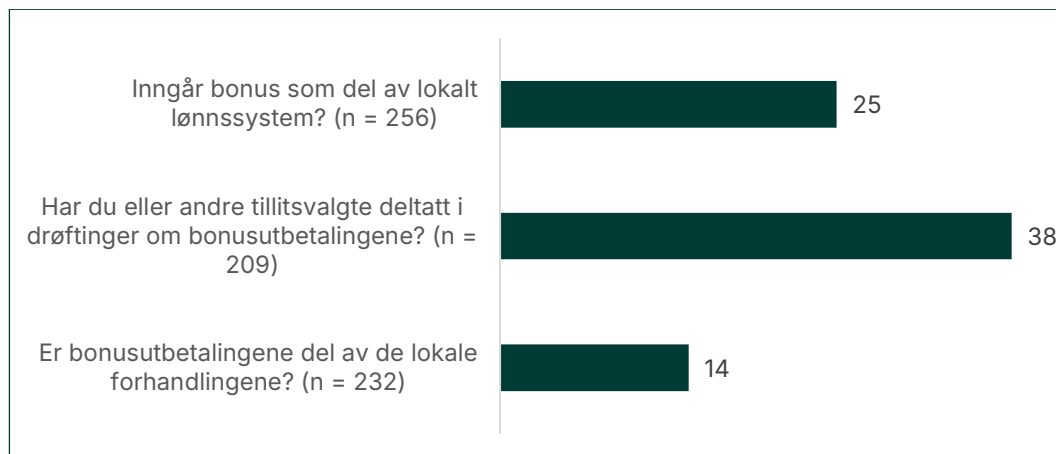


For de som har bonuser, er det vanligst at de gis til alle ansatte og/eller til særskilte stillingsnivåer/grupper, en av fire tillitsvalgte oppgir at de har dette. Bonuser til alle ansatte er mer vanlig i privat vareproduksjon enn i privat tjenesteproduksjon. Analysene viser også at bonuser er noe mer vanlig i de større virksomheter (mer enn 100 ansatte) og blant virksomheter som ikke er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon.

De tillitsvalgte som svarer at bonusen går til særskilte stillingsnivåer/grupper eller utbetales individuelt, fikk spørsmål om det kun er ledere eller funksjonærer som er dekket av ordningen (ikke vist i figur). Drøyt seks av ti (64 prosent) svarer at det er kun ledere eller funksjonærer som er omfattet av bonuslønnssystemet. Videre ble det spurt om hvor stor andel av de tillitsvalgtes medlemmer som får bonus. 47 prosent svarer at ingen av deres medlemmer er omfattet av bonusordningen (ikke vist i figur), sju prosent svarer at de ikke vet hvor mange som inngår, og 21 prosent svarer at alle eller mer enn halvparten av medlemmene får utbetalt bonuser.

De tillitsvalgte ble videre spurt om bonuser inngår som en del av det lokale lønnssystemet, om de var involvert i drøftinger om utbetalingen og om bonusen var en del av de lokale forhandlingene i virksomheter med lokal forhandlingsrett (figur 7.2).

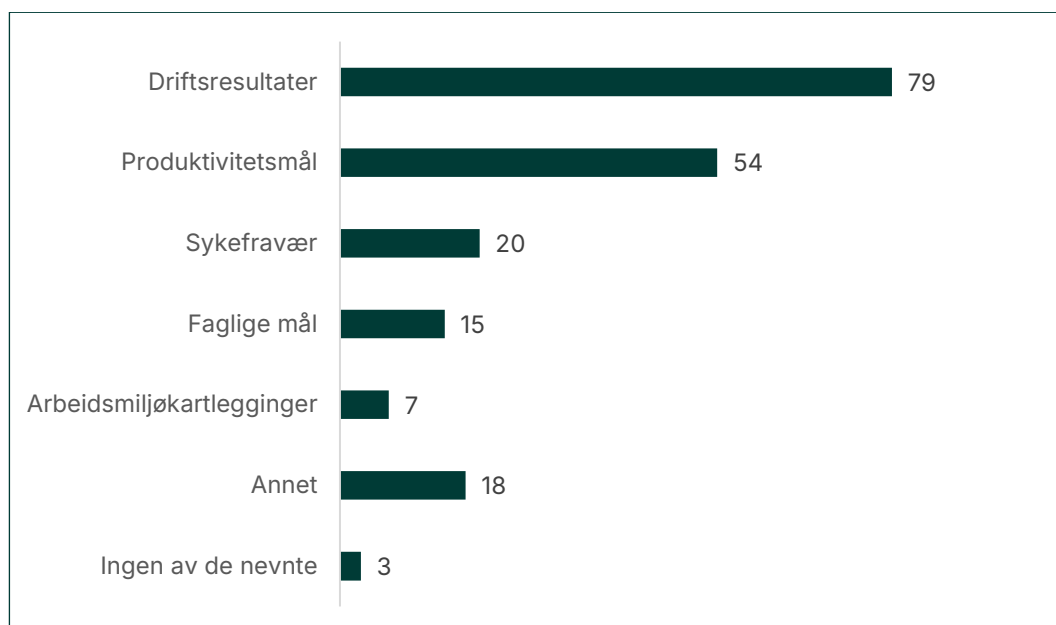
Figur 7.2. Tillitsvalgtes involvering i bonussystemet i virksomheten. Privat sektor. Andel som har svart «Ja». Prosent.



Blant dem som har et bonussystem i virksomheten, svarer en av fire at dette inngår som en del av det lokale lønnssystemet. I tilfellene der det var utbetalt bonus i 2023 eller 2024, svarer 38 prosent av de tillitsvalgte at de eller andre tillitsvalgte hadde deltatt i drøftinger om bonusutbetalingen. Blant de som svarer at de hadde lokal forhandlingsrett, oppgir 14 prosent at bonusutbetalingen var en del av de lokale forhandlingene.

De tillitsvalgte ble også spurt om hva som bestemmer bonusen (figur 7.3).

Figur 7.3. Hvilke forhold ligger til grunn for bonusutbetalingen? Flere svar mulig. Prosent. n = 256.



Driftsresultater og produktivitetsmål er de forholdene flest oppgir at ligger til grunn for bonusutbetalingene, henholdsvis 79 og 54 prosent. 20 prosent svarer at sykefraværet er en del av beregningsgrunnlaget og sju prosent at arbeidsmiljøkartlegginger spiller inn. Det er også 15 prosent som oppgir at faglige mål har betydning for bonusen.

8 Egenmelding og oppfølging ved sykdom

I løpet av høsten 2024 pågikk en stor diskusjon om økning i sykefraværet i forbindelse med forhandlingene om avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Ifølge Nav økte det legemeldte sykefraværet fra 5,6 prosent i 2023 til 5,8 prosent i 2024, mens det egenmeldte sykefraværet falt fra 1,1 til en prosent. Dette er samme nivå som i 2009 (Moberg & Aldridge, 2025).

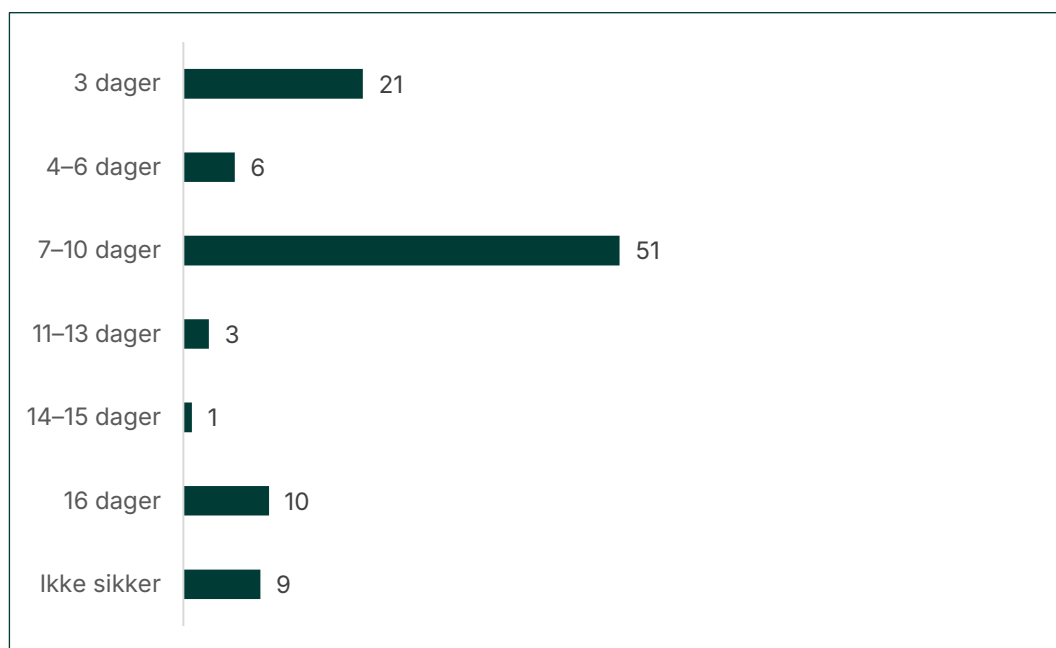
Tema i dette kapittelet er egenmeldingsperioder og oppfølging av sykmeldte på arbeidsplassen. De lovfestede bestemmelsene (folketrygdloven) om egenmelding ved sykdom innebærer at den kan brukes i inntil tre kalenderdager om gangen. Dette er en minimumsordning, og i virksomhetene kan de ansatte ha utvidet rett til egenmelding i hele arbeidsgiverperioden, det vil si de første 16 dagene av sykefraværet. Det er i denne perioden at arbeidsgiver betaler sykepenger. En arbeidsgiver kan bestemme at en arbeidstaker skal tape retten til å få sykepenger på grunnlag av egenmelding dersom arbeidstakeren i løpet av tolv måneder har hatt minst fire fravær uten å legge fram legeerklæring (folketrygdloven § 8-27). Arbeidsgiver har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis utvidet rett til å bruke egenmelding.

En undersøkelse utført av Proba samfunnsanalyse (2024) på oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet viste at to tredjedeler av arbeidstakerne i Norge har utvidet rett til egenmelding. Omtrent alle virksomheter i offentlig sektor har denne retten, men det gjelder kun en tredjedel av private virksomheter.

De tillitsvalgte i LO-forbundene ble spurt om hvilken egenmeldingsordning de har på sin arbeidsplass, om denne er drøftet med arbeidsgiver og hvordan de vurderer utvidede egenmeldingsordninger. Til slutt ser vi på tillitsvalgtes erfaringer med oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

Første spørsmål var hvor lang egenmeldingsperioden er. 21 prosent av de tillitsvalgte svarer at de på sin arbeidsplass har den lovfestede minimumsordningen på tre dager. Det viser seg at over halvparten av de tillitsvalgte har mellom sju og ti dager sammenhengende egenmeldingsperiode i sin virksomhet (se figur 8.1).

Figur 8.1. Hvor lang sammenhengende egenmeldingsperiode ved sykefravær har dere i din virksomhet? Prosent. n = 1145.



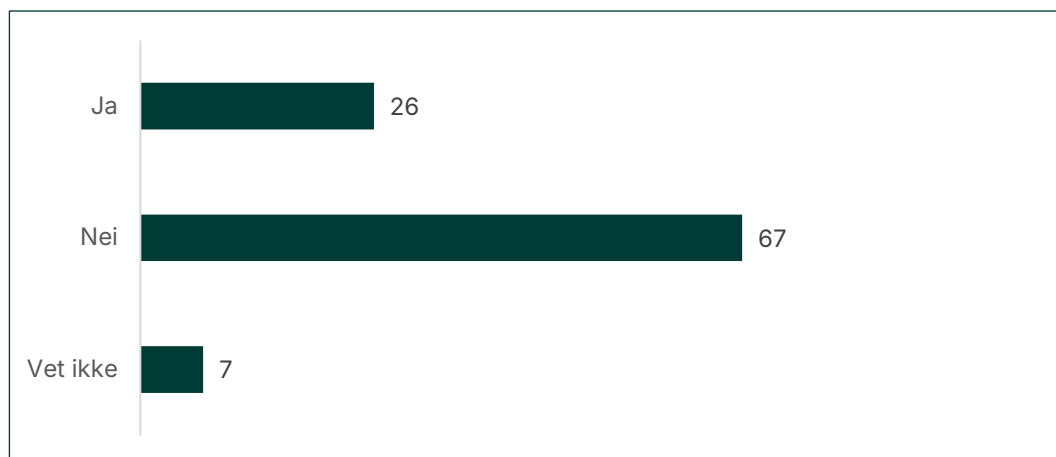
Ti prosent av de tillitsvalgte er på arbeidsplasser med mulighet for 16 dagers egenmelding, det vil si i hele arbeidsgiverperioden. Det er små andeler som har egenmeldingsordning på fire-seks dager (seks prosent), elleve-13 dager (tre prosent) og 14-15 dager (en prosent). Det er ganske mange som svarer «ikke sikker» (ni prosent).

Ved å se nærmere på bakgrunnsvariablene, viser det seg, som det også kommer fram av analysen fra Proba, at det er store forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetak) og kommunal/fylkeskommunal sektor svarer at det er svært få arbeidstakere som har minimumsordningen på tre dager (henholdsvis fem og seks prosent). I privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet) er det 32 prosent av de tillitsvalgte som svarer at arbeidstakerne har tre dager sammenhengende egenmeldingsperiode. Tilsvarende andel innenfor privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank, finans, renhold og vakt) er 40 prosent. Minimumsordningen på tre dager er mest utbredt i mindre virksomheter (25 ansatte eller færre).

Blant dem som har maksimumsordningen, det vil si 16 dagers egenmeldingsperiode, er det en større andel som jobber i kommunal/fylkeskommunal sektor (16 prosent). Tilsvarende andeler er fem prosent i privat tjenesteproduksjon og sju prosent i privat vareproduksjon.

Som nevnt, har arbeidsgiver plikt til å drøfte utvidet egenmeldingsordning med de tillitsvalgte i virksomheten (folketrygdloven §8-24). Det var bakgrunnen for det neste spørsmålet om drøfting (se figur 8.2).

Figur 8.2. Har ledelsen drøftet virksomhetens egenmeldingsordning med deg eller andre tillitsvalgte i løpet av de siste to årene? Prosent. n = 1145.



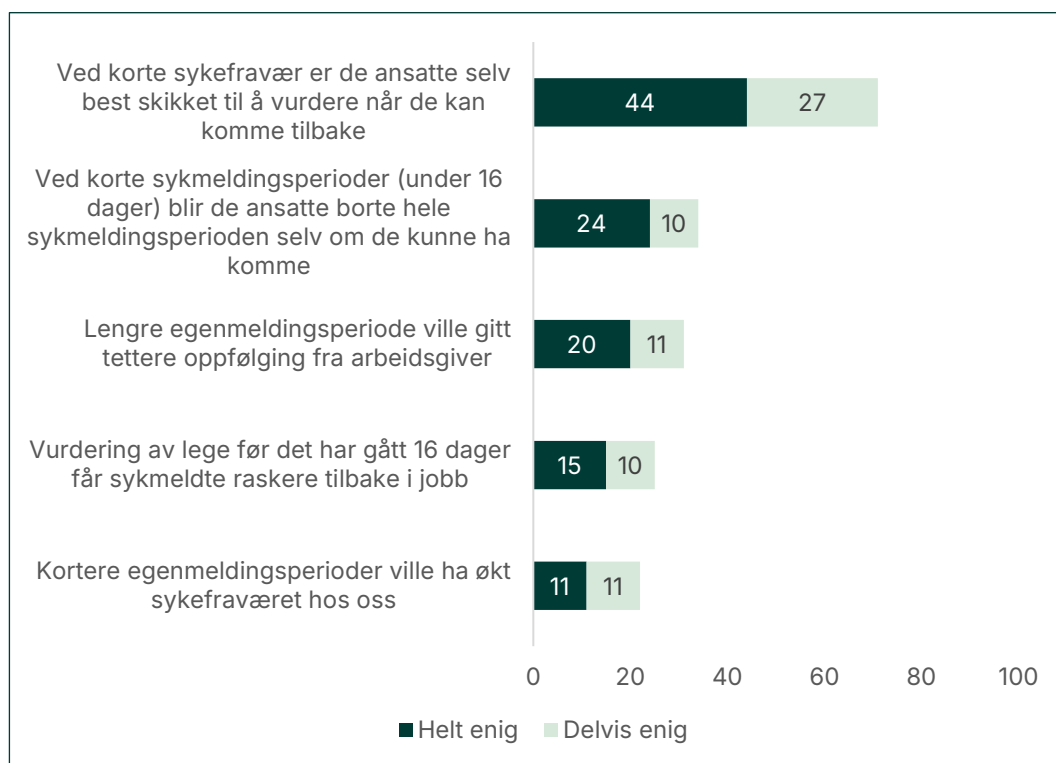
Kun en fjerdedel (26 prosent) svarer at ledelsen har drøftet virksomhetens egenmeldingsordning. 67 prosent svarer «nei» og 7 prosent «vet ikke». Drøftingsaktiviteten er lavest i statlig sektor inkludert helseforetak, der kun 16 prosent av de tillitsvalgte svarer at dette er drøftet. Innenfor privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg, offshorevirksomhet) svarer 26 prosent at dette har blitt drøftet. I kommunal/fylkeskommunal sektor og privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank, finans, renhold og vakt) er andelen på 29 prosent. Det er ingen signifikante forskjeller mellom store og små virksomheter.

Fordeler og ulemper med 16 dagers egenmeldingsperiode

Det kan være både fordeler og ulemper med å ha en lang egenmeldingsperiode. Blant fordelene er lavere belastning for fastlegene, mindre administrasjon for arbeidsgiverne og større fleksibilitet for arbeidstakerne. På den andre siden kan lange egenmeldingsperioder øke risikoen for misbruk og dermed økt sykefravær. Ekspertutvalget for allmennlegetjenesten har foreslått å øke antall lovfestede egenmeldingsdager fra tre til 16 som et tiltak for å løse kapasitetsutfordringene i fastlegeordningen (Proba samfunnsanalyse, 2024). På arbeidsgiversiden er det skepsis til å utvide den lovfestede retten fra tre til 16 dager. Mange frykter misbruk av ordningen med påfølgende høyere sykefravær (ibid.).

Vi ba tillitsvalgte i virksomheter *med* og *uten* 16 dagers egenmeldingsperiode om å ta stilling til ulike påstander om mulige konsekvenser av lengden på egenmeldingen. Vi viser først svarene fra tillitsvalgte i virksomheter med 16 dagers egenmeldingsperiode (figur 8.3).

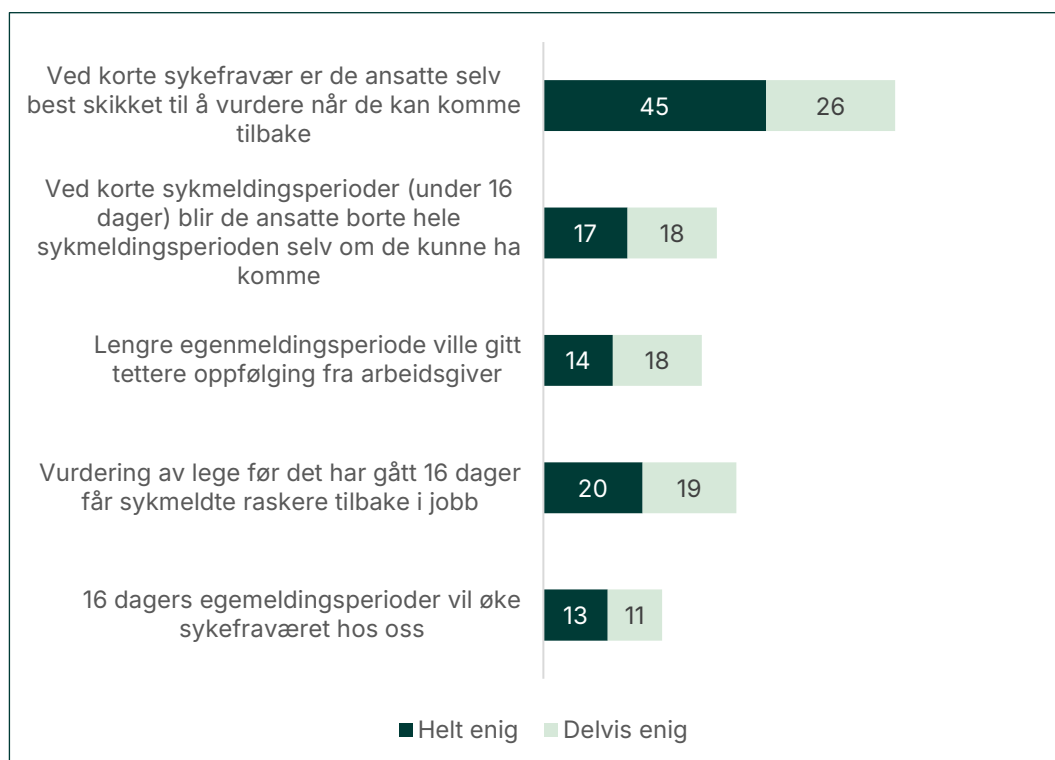
Figur 8.3. Andeler som svarer helt enig (5) og delvis enig (4) i påstandene. Tillitsvalgte i virksomheter med 16 dagers egenmeldingsperiode. Prosent. n = 109.



Sju av ti tillitsvalgte er enige i påstanden om at ansatte selv er best skikket til å vurdere retur til arbeidsplassen. Det er omtrent samme svar fra tillitsvalgte i virksomheter som har færre en 16 dager med egenmelding (se figur 8.4). 34 prosent er helt eller delvis enige i at ved kortere sykmeldingsperiode enn 16 dager ville de ansatte blitt borte i hele perioden selv om de kunne ha kommet tilbake tidligere. Når det gjelder påstanden om at lengre egenmeldingsperioder gir tettere oppfølging fra arbeidsgiver, er 31 prosent helt eller delvis enige. 25 prosent er enige i at vurdering av lege før det har gått 16 dager ville fått sykmeldte raskere tilbake i jobb.

Det er 22 prosent som mener at kortere egenmeldingsperioder ville ha økt sykefraværet i deres virksomhet. Denne påstanden ble ikke stilt til tillitsvalgte uten 16 dagers egenmelding. De ble i stedet bedt om å ta stilling til om 16 dagers egenmeldingsperiode kunne øke sykefraværet i deres virksomhet. 24 prosent sier seg helt eller delvis enig i det (se figur 8.4).

Figur 8.4. Andeler som svarer helt enig (5) og delvis enig (4) i påstandene. Tillitsvalgte i virksomheter uten 16 dagers egenmeldingsperiode. Prosent. n = 938.



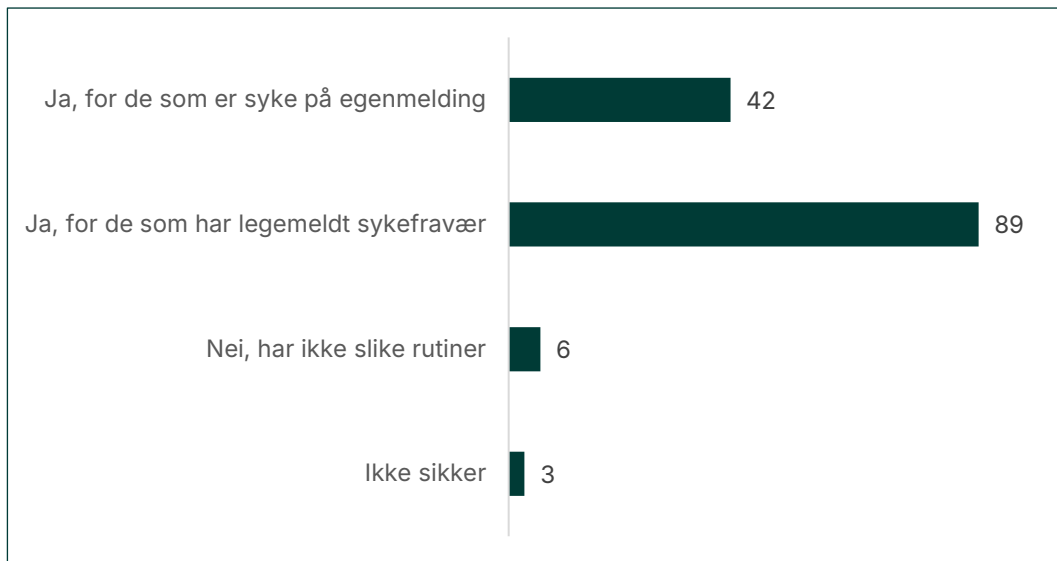
I virksomheter uten 16 dagers egenmelding mener 35 prosent at ved kortere sykmeldingsperiode enn 16 dager vil de ansatte bli borte i hele perioden selv om de kunne ha kommet tilbake tidligere. Det er ganske likelydende holdning mellom de to utvalgene til påstanden om at lengre egenmeldingsperioder gir tettere oppfølging fra arbeidsgiver, der henholdsvis 31 og 32 prosent er helt eller delvis enige. Påstanden om at vurdering av lege før det har gått 16 dager ville fått sykmeldte raskere tilbake på jobb er 39 prosent av de tillitsvalgte uten en slik ordning helt eller delvis enige i. I gruppa *med* 16 dagers egenmeldingsperiode er 25 prosent helt eller delvis enige i dette.

I rapporten fra Proba samfunnsanalyse kommer det fram at sykefraværet er høyere blant arbeidstakere med utvidet rett til egenmelding. Fraværet er 0,38 prosentpoeng høyere i virksomheter med åtte dagers egenmelding og 0,52 prosentpoeng høyere i virksomheter med 16 dagers egenmelding. Tallene tyder på at forskjellene utgjør en økning framfor en forskyvning fra legemeldt til egenmeldt sykefravær (Proba samfunnsanalyse, 2024).

8.1 Oppfølging av sykmeldte

De tillitsvalgte fikk også spørsmål om hvordan sykmeldte følges opp på arbeidsplassene. Arbeidsgiver har ansvar for å legge til rette for at sykmeldte arbeidstakere kommer tilbake til jobb, og skal, i samarbeid med de ansatte, lage rutiner og gjøre alle arbeidstakere kjent med disse. Målet er å finne både kortsiktige og langsiktige løsninger. Arbeidsmiljøloven (§4-6 (3)) fastslår at arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker.

Figur 8.5. Har din virksomhet rutiner for oppfølging av ansatte som er sykmeldt? Prosent. n = 1145.



Samlet svarer 42 prosent av de tillitsvalgte at virksomheten har rutiner for oppfølging av de som er syke med egenmelding, og 89 prosent har rutiner for de med legemeldt fravær. Seks prosent av de tillitsvalgte svarer at det ikke finnes slike rutiner på arbeidsplassen og tre prosent svarer «ikke sikker».

I kommunal/fylkeskommunal sektor svarer 94 prosent av de tillitsvalgte at de har rutiner for oppfølging av syke med legemeldt fravær. I privat tjenesteproduksjon er tilsvarende andel 84 prosent. Videre svarer 51 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med flere enn 100 ansatte at de har slike rutiner for arbeidstakere med egenmelding og 92 prosent for de med legemeldte fravær.

Videre ble det spurt om de ansatte er gjort kjent med rutinen for oppfølging av sykmeldte. 68 prosent av de tillitsvalgte svarte bekreftende på dette, ti prosent svarte nei og 22 prosent er ikke sikre. At en så stor andel som 22 prosent svarte at de ikke er sikre, kan skyldes at dette er en oppgave som verneombudene følger opp.

9 De tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten

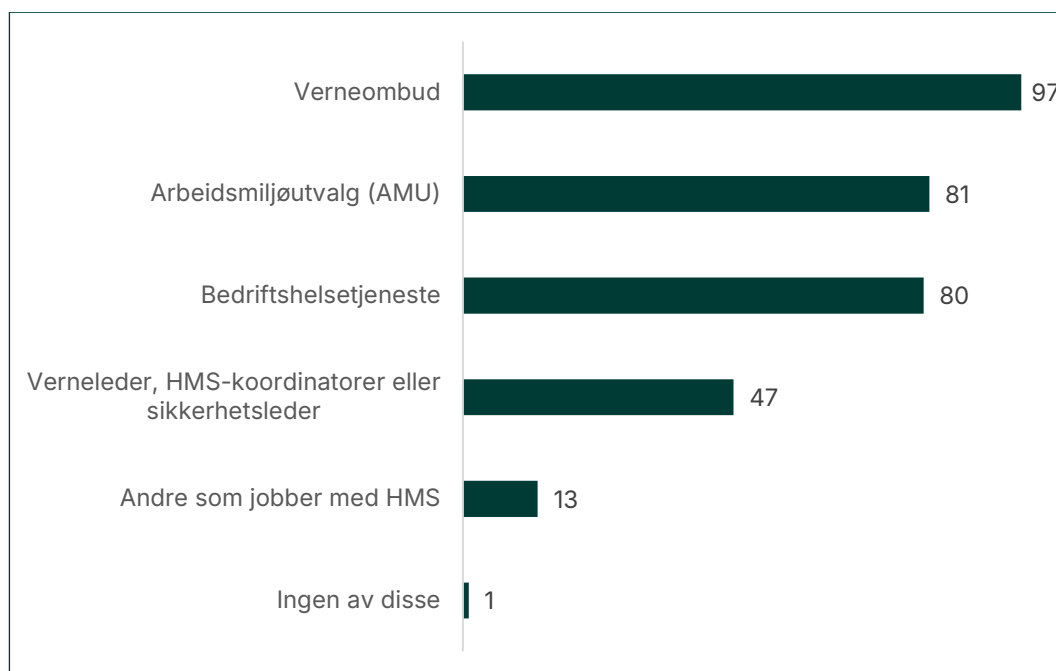
Ordningen med bedriftshelsetjeneste ble regulert som en del av arbeidsmiljøloven i 1997 og er regulert i § 3.3. Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet dersom risikoforholdene tilsier at det er nødvendig. Loven spesifiserer også at vurderingen skal gjøres som en del av virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Alle virksomheter har med andre ord plikt til, med jevne mellomrom, å vurdere om de har behov for å tilknytte seg en bedriftshelsetjeneste. I tillegg åpner loven for at departementet ved forskrift kan pålegge bransjer eller næringer med særlig høy arbeidsmiljørisiko å inngå avtale med en bedriftshelsetjeneste (FOR-2023-12-18-2278). Loven spesifiserer også at bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål (aml. § 3-3 (3)).

Oslo Economics (2018) estimerte at det i 2018 var 95 000 virksomheter som ifølge forskrift var pliktig å tilknytte seg en godkjent bedriftshelsetjeneste. Disse virksomhetene sysselsatte rundt 60 prosent av arbeidsstyrken, om lag 1,6 millioner arbeidstakere.

I dette kapittelet skal vi se nærmere på hvordan de tillitsvalgte i LO involveres i de ulike sidene ved bedriftshelsetjenestens arbeid. Først kartlegger vi om det er en bedriftshelsetjeneste og andre HMS-ressurser på arbeidsplassen. Deretter hvordan de tillitsvalgte kan bruke bedriftshelsetjenesten og hvordan de involveres i bruken av og tilknytningen til den.

Vi kartla først ulike HMS-ressurser som kan være til stede i virksomhetene (figur 9.1).

Figur 9.1. Har din virksomhet noen av de følgende HMS ressursene? Prosent. n=1147.



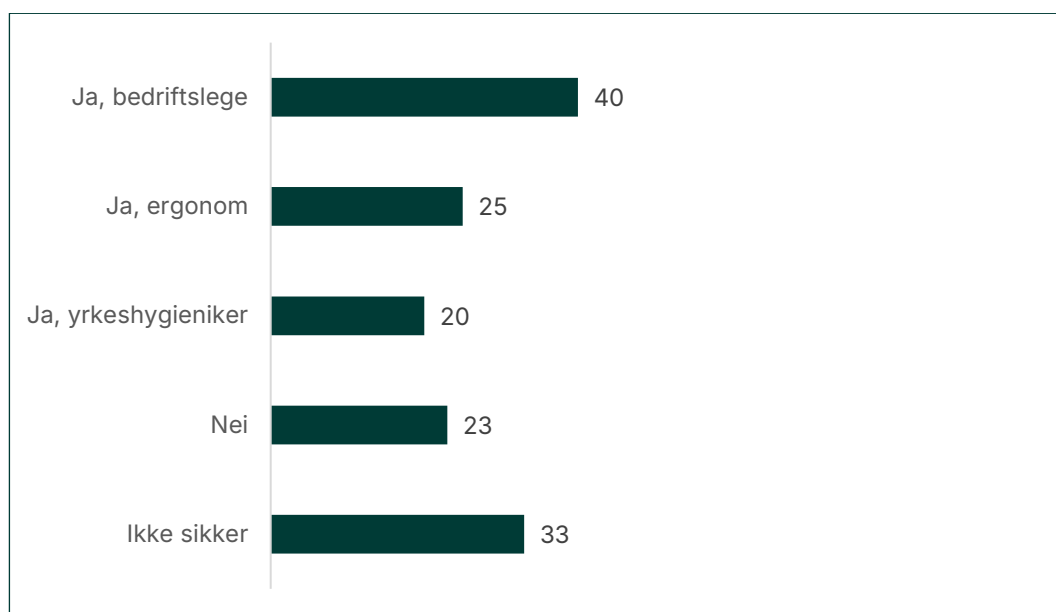
Tilnærmet alle tillitsvalgte – 97 prosent – oppgir at det er et verneombud i virksomheten. 81 prosent har et arbeidsmiljøutvalg (AMU), og 80 prosent oppgir at virksomheten er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Verneleder, HMS-koordinator eller sikkerhetsleder er noe mindre vanlig, men omtrent halvparten oppgir også at de har det.

Bedriftshelsetjeneste er mer vanlig blant virksomheter i privat vareproduksjon. Dette skyldes at store deler av industrien og bygg og anlegg er pålagt å knytte seg til en godkjent bedriftshelsetjeneste. I forlengelsen av dette finner vi også at tillitsvalgte i Fellesforbundet og Industri Energi (nå en del av Forbundet Styrke) i noe større grad enn tillitsvalgte i andre forbund oppgir at deres virksomhet er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Andelen øker også med stigende antall ansatte.

Bedriftshelsetjenesten kan både være en egen ordning/intern eller leveres av en ekstern leverandør. Når vi spør de tillitsvalgte hvilken type leverandør de har, svarer det store flertallet, 84 prosent, at de har en ekstern leverandør. Tolv prosent oppgir at de har en egenordning/intern ordning, og fire prosent er usikre på hvilken ordning de har. Egenordning er noe mer vanlig blant tillitsvalgte i offentlig enn i privat sektor.

Som nevnt innledningsvis spesifiserer arbeidsmiljøloven at bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i forhold til virksomhetene de virker i. En mulig indikator på dette er om de tillitsvalgte kan kontakte fagpersonene i bedriftshelsetjenesten på eget initiativ, uten forhåndsgodkjenning fra arbeidsgiver (se figur 9.2).

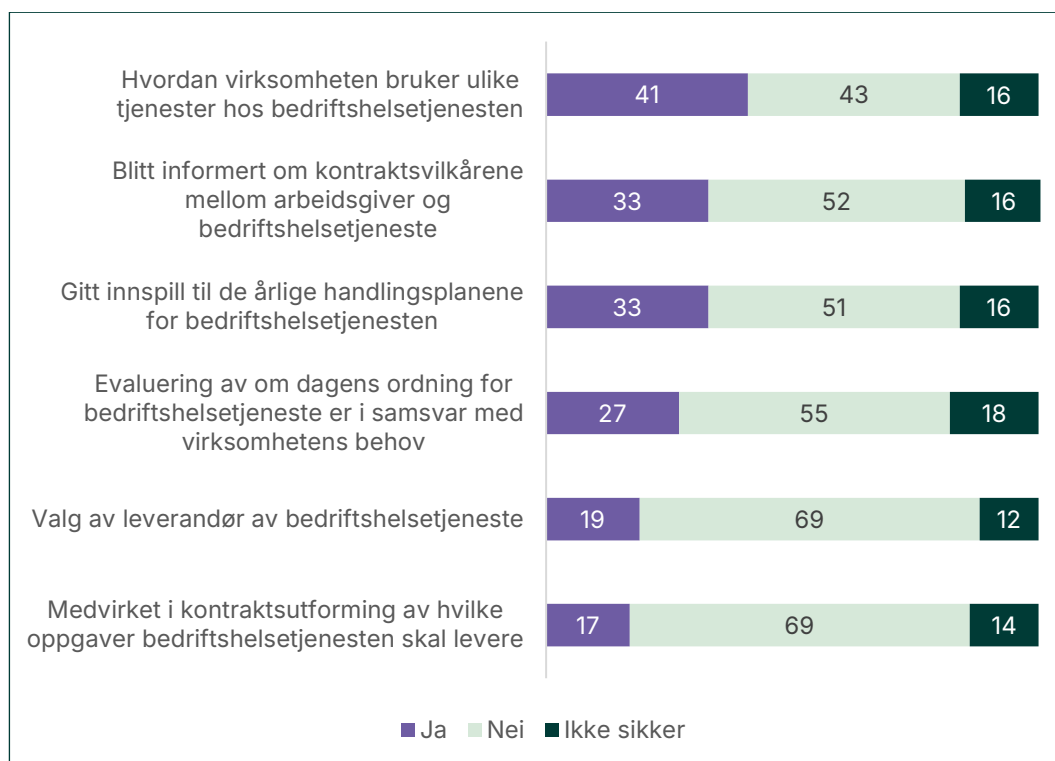
Figur 9.2. Andel tillitsvalgte som på eget initiativ, uten forhåndsgodkjenning fra arbeidsgiver, kan kontakte fagpersonene i bedriftshelsetjenesten. Flere svar mulig. Prosent. n=922).



Samlet sett oppgir 44 prosent av de tillitsvalgte at de kan kontakte én eller flere av fagpersonene i bedriftshelsetjenesten uten godkjenning fra arbeidsgiver. Flest svarer at de kan ta kontakt med bedriftslegen (40 prosent), en av fire kan ta kontakt med ergonom, og 20 prosent svarer at de kan kontakte yrkeshygieniker. Nær en av fire svarer at de ikke kan ta slik kontakt uten en forhåndsgodkjenning, men så mange som en av tre svarer at de ikke er sikre på om de trenger forhåndsgodkjenning av arbeidsgiver før de tar kontakt. Tillitsvalgte i privat sektor svarer i større grad enn tillitsvalgte i offentlig sektor

at de kan ta kontakt uten forhåndsgodkjenning fra virksomheten. Andelen som enten svarer at de ikke kan ta kontakt eller som er usikre, er særlig høy i kommunal sektor. Der svarer 36 prosent at de ikke kan ta slik kontakt uten forhåndsgodkjenning, og 40 prosent er usikre. Videre spurte vi de tillitsvalgte om de ble involvert i ulike sider med samarbeidet med bedriftshelsetjenesten (figur 9.3).

Figur 9.3. Har de tillitsvalgte selv eller andre tillitsvalgte vært involvert i ulike sider ved samarbeidet med bedriftshelsetjenesten? Prosent. (n=922)

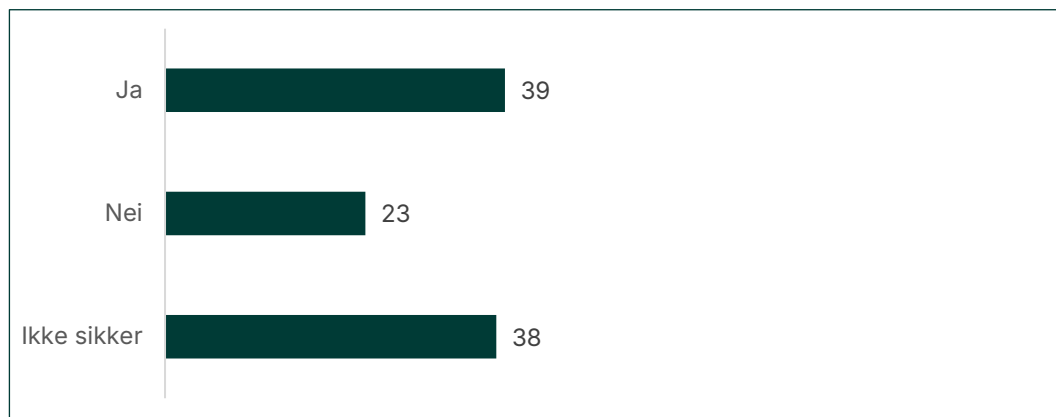


Det overordnede bildet er at i svært mange virksomheter involveres ikke de tillitsvalgte i ulike sider ved samarbeidet med eller valg av leverandør av bedriftshelsetjenesten. 43 prosent svarer at verken de eller andre tillitsvalgte involveres i hvordan virksomheten bruker ulike tjenester hos bedriftshelsetjenesten. Drøyt halvparten svarer at de tillitsvalgte ikke informeres om kontraktsvilkårene mellom arbeidsgiver og bedriftstjenesten, og at de ikke får gitt innspill til de årlige handlingsplanene. Så mange som 55 prosent svarer at verken de eller andre tillitsvalgte involveres i evalueringer av hvorvidt dagens ordning for bedriftshelsetjeneste samsvarer med virksomhetens behov. Kun et mindretall involveres i valg av leverandør eller medvirker i kontraktsutformingen av hvilke tjenester bedriftshelsetjenesten skal levere. Gjennomgående er andelen som svarer at de selv eller andre tillitsvalgte involveres i samtlige av disse aktivitetene lavere blant tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon enn i andre sektorer. Vi finner også at tillitsvalgte i kommunal sektor i noe større grad oppgir at de selv eller andre tillitsvalgte involveres i valg av leverandør av bedriftshelsetjeneste. Tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 100 ansatte, er mer involvert enn de som har færre ansatte. Dette gjelder samtlige av de prosessene vi har kartlagt.

Bedriftshelsetjenesten skal hvert år, som en del av bedriftens systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeid, utarbeide en årsrapport med oversikt over bedriftshelsetjenestens

bistand i virksomheten.⁵ Vi har spurt de tillitsvalgte om de eller andre tillitsvalgte har tilgang til denne årsrapporten (figur 9.4).

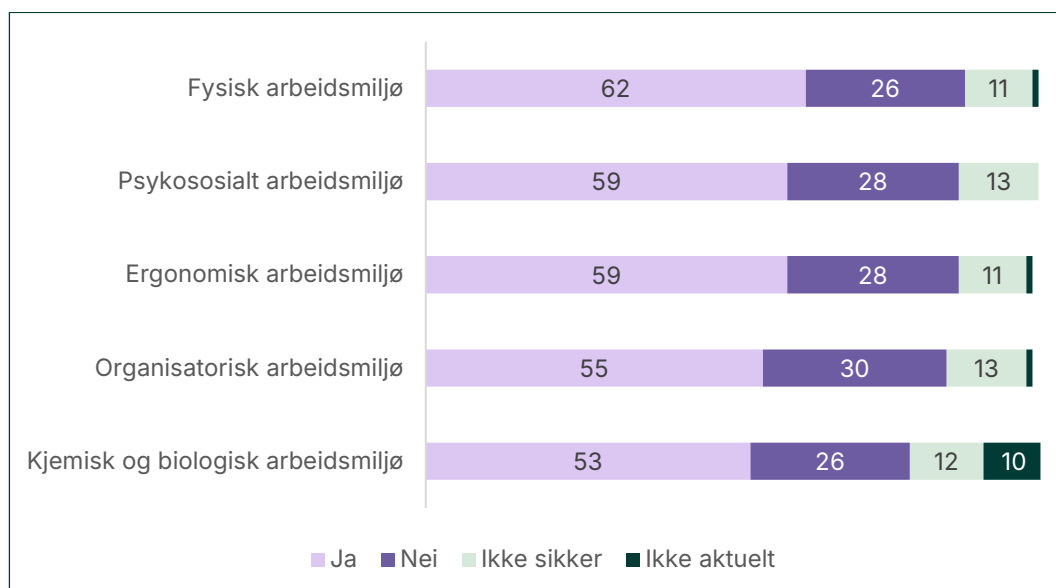
Figur 9.4. Har du eller andre tillitsvalgte tilgang til bedriftshelsetjenestens årsrapport? Prosent. (n=922)



Nær 40 prosent svarer at de tillitsvalgte har tilgang til årsrapporten fra bedriftshelsetjenesten, men nær en fire svarer at de ikke har en slik tilgang. Så mange som 38 prosent svarer at de ikke vet om de eller andre tillitsvalgte har tilgang til årsrapporten. Det framstår som en høy andel, og det er vanskelig å se for seg at de tillitsvalgte som ikke vet om de har tilgang kan benytte funnene i de årlige rapportene. I analysen finner vi at tillitsvalgte i privat vareproduksjon i noe større grad enn tillitsvalgte i andre sektorer svarer at de har tilgang til årsrapporten. Det samme gjelder tillitsvalgte i de største virksomhetene (mer enn 100 ansatte).

Videre spurte vi de tillitsvalgte om de eller andre tillitsvalgte involveres av arbeidsgiver i forbindelse med bedriftshelsetjenestens kartlegginger eller risikovurderinger av ulike sider ved arbeidsmiljøet (figur 9.5).

Figur 9.5. Involverer arbeidsgiver deg eller andre tillitsvalgte sammen med bedriftshelsetjenesten i kartlegginger eller risikovurderinger av følgende mulige helsefarer på arbeidsplassen? Prosent. (n=922)



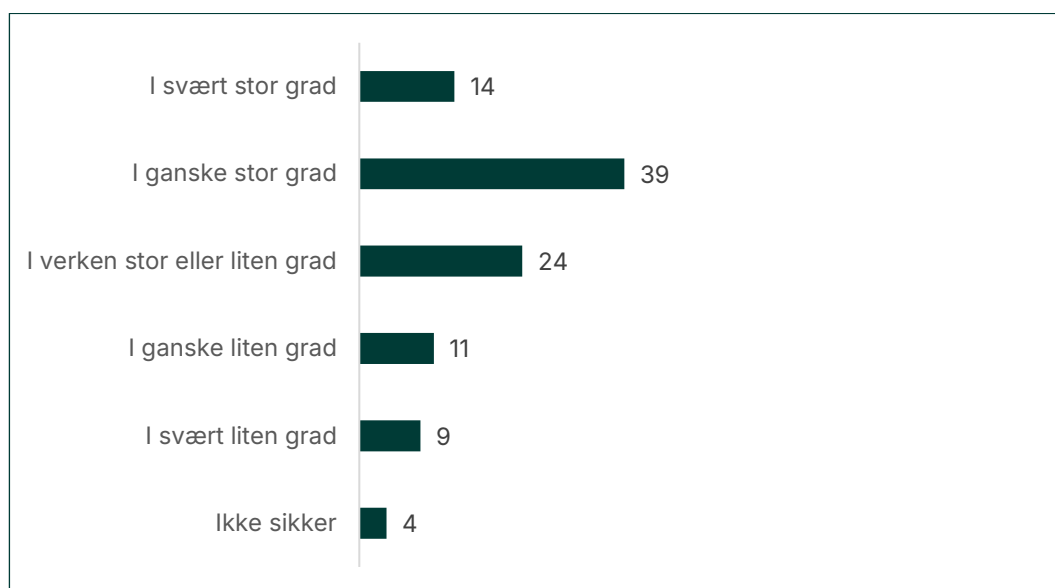
⁵ Se Arbeidstilsynet: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/>.

Gjennomgående svarer et flertall at de eller andre tillitsvalgte involveres når bedriftshelsetjenesten har kartlagt eller risikovurdert ulike sider av virksomhetens arbeidsmiljø. Samtidig svarer mellom 26 og 30 prosent at verken de eller andre tillitsvalgte involveres. Vi finner også at en relativt stor andel svarer «ikke sikker» på disse spørsmålene.

Tillitsvalgte i privat vareproduksjon svarer i større grad enn tillitsvalgte i andre sektorer at de involveres i kartlegginger eller risikovurderinger av det kjemiske og biologiske arbeidsmiljøet. Videre finner vi at knapt noen tillitsvalgte i privat vareproduksjon svarer at det ikke er aktuelt med slike kartlegginger, sammenliknet med andelen som svarer «ikke aktuelt» på ti prosent samlet sett. I forlengelsen av dette svarer tillitsvalgte i Fellesforbundet og Industri og Energi (i dag en del av Forbundet Styrke), to av de store forbundene i privat vareproduksjon, i større grad enn tillitsvalgte i andre forbund at de involveres når bedriftshelsetjenesten kartlegger eller risikovurderer det kjemiske og biologiske arbeidsmiljøet.

De som svarte at de eller andre tillitsvalgte involveres på ett eller flere av disse områdene, ble til slutt fulgt opp med et spørsmål om i hvilken grad de eller andre tillitsvalgte var med på å iverksette tiltak som oppfølging av disse (figur 9.6).

Figur 9.6. I hvilken grad involverer arbeidsgiver deg eller andre tillitsvalgte sammen med bedriftshelsetjenesten for å iverksette tiltak som følge av kartlegginger, risikovurderinger eller virksomhetens avvikssystem? Prosent. (n=687)



Drøyt halvparten, 53 prosent, svarer at de i svært eller i ganske stor grad har vært involvert sammen med bedriftshelsetjenesten for å iverksette tiltak som følge av kartlegginger, risikovurderinger eller virksomhetens avvikssystem. 20 prosent svarer at de tillitsvalgte i liten grad har vært involvert. Vi finner ingen systematiske forskjeller for bakgrunnsvariablene i vurderingen av dette spørsmålet.

10 Involvering av tillitsvalgte ved endringer av virksomhetenes lokaler

I dette kapittelet ser vi nærmere på flytting eller omgjøring av virksomhetenes lokaler, og hvorvidt tillitsvalgte involveres ved bygningsmessige endringer eller flytting (figur 10.1). De tillitsvalgte fikk først spørsmål om det har vært gjennomført slike endringer på deres arbeidsplass.

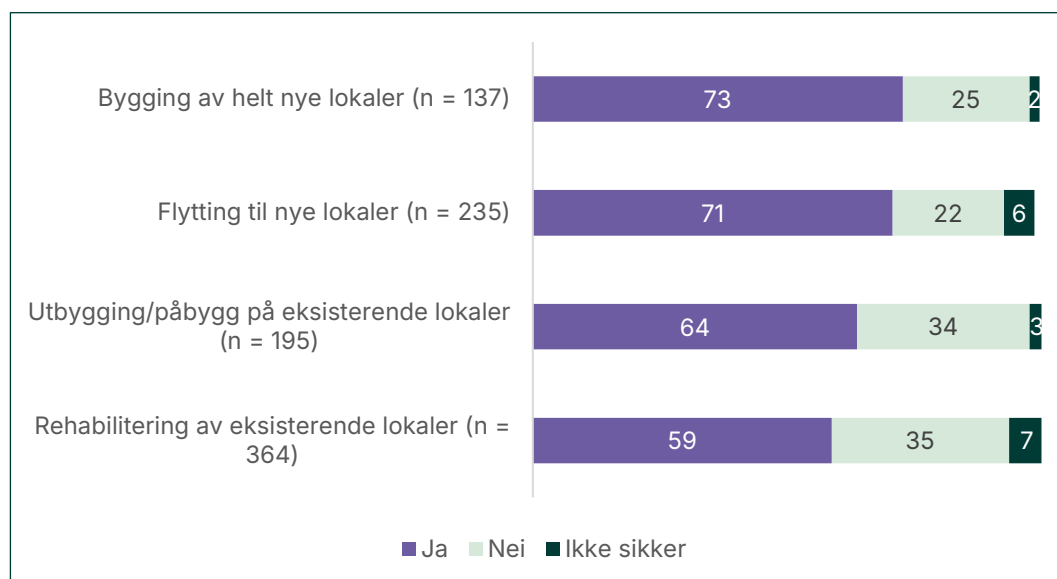
Figur 10.1 Har det på din arbeidsplass vært gjennomført noen av følgende endringer i løpet av de siste to årene? Prosent. (n=1147)



Snaut halvparten, 48 prosent av de tillitsvalgte har opplevd ulike endringer av virksomhetens lokaliteter. En av tre har opplevd rehabilitering, og 20 prosent har flyttet til nye lokaler. En god del har også opplevd utbygginger/påbygg (17 prosent) eller bygging av helt nye lokaler. Tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetak) svarer i noe større grad enn tillitsvalgte i andre sektorer at de har opplevd flyttinger, rehabilitering av eksisterende lokaler og/eller bygging av helt nye lokaler. Videre svarer tillitsvalgte i Fellesforbundet i noe større grad enn tillitsvalgte i andre forbund at de har hatt utbygging/påbygg av eksisterende lokaler.

De som har opplevd ulike typer bygningsmessige endringer ble videre fulgt opp med et spørsmål om de ble involvert i vurderinger av HMS og arbeidsmiljø i forbindelse med dette (figur 10.2).

Figur 10.2. Har du eller andre tillitsvalgte blitt involvert i vurderinger rundt HMS og arbeidsmiljø i forbindelse med endringene? Prosent.



Flertallet av de tillitsvalgte svarer at de har blitt involvert i forbindelse med flytting eller ulike bygningsmessige endringer. Samtidig er det et vesentlig mindretall som svarer at de selv eller andre tillitsvalgte *ikke* har blitt involvert. Ved å se nærmere på bakgrunnsvariablene, finner vi at tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon i mindre grad enn i andre sektorer involveres i vurderinger rundt HMS eller arbeidsmiljø i forbindelse med rehabiliteringer, utbygging/påbygg og bygging av helt nye lokaler. Tillitsvalgte i statlig sektor svarer at de i større grad enn andre involveres i HMS og arbeidsmiljøspørsmål når de flytter til nye lokaler.

11 Oppsummering

De tillitsvalgte i LO-forbundene fikk i løpet av 2024 spørsmål om følgende temaer: kompetanseutvikling for ansatte, innføring og drøfting av ny teknologi, erfaringer med hjemmekontor, LOs samfunnsansvar, LOs internasjonale arbeid, bruk og nytte av LO-Aktuelt, bonuslønn, egenmelding og oppfølging ved sykdom, tillitsvalgtes involvering i bedriftshelsetjenesten og ved endringer av virksomhetens lokaler.

I dette kapittelet gir vi en kort oppsummering av de sentrale funnene.

11.1 Kompetanseutvikling for ansatte

- 23 prosent av de tillitsvalgte svarer at det har vært foretatt kartlegging av formell kompetanse og realkompetanse i virksomheten de seneste fem årene.
- Kun 17 prosent av de tillitsvalgte har i svært eller ganske stor grad vært involvert i beslutninger om hvilke typer kompetanseutviklingstiltak som skal settes i verk på arbeidsplassen.
- Tolv prosent av de tillitsvalgte har i svært eller ganske stor grad vært involvert i beslutninger om personer/grupper som skal delta i kompetanseutviklingstiltak.
- Sju av ti svarer at det er svært eller ganske stor interesse for kursopplæring på arbeidsplassen.
- Halvparten av de tillitsvalgte mener det er svært eller ganske stor interesse for å ta fag- eller svennebrev.
- Nesten halvparten svarer at det er svært eller ganske stor interesse for utdanning som gir formell godkjenning.
- 46 prosent av de tillitsvalgte svarer at de ansatte er interessert i kursopplæring utenfor arbeidsplassen.
- 38 prosent svarer at det er svært eller ganske stor interesse for videreutdanning på høyere yrkesfaglig nivå.
- 31 prosent mener det er interesse for videreutdanning ved universitet/høgskole.
- 20 prosent av de tillitsvalgte opplever at manglende kompetanse hos de ansatte er et problem.
- En av tre mener at det i liten grad tilrettelegges for kompetanseutvikling på arbeidsplassen.
- Det viktigste hinderet for kompetanseutvikling, i stor eller noen grad, er mangel på tid på grunn av høyt arbeidspress. Åtte av ti av de tillitsvalgte mener dette.
- Seks av ti tillitsvalgte svarer at mangel på økonomisk støtte og manglende praktisk tilrettelegging fra arbeidsgiver i stor eller noen grad er en hindring.
- Seks av ti mener at familieforpliktelser i stor eller noen grad gjør at man ikke har tid til å delta i kompetanseutvikling.
- Rundt halvparten av de tillitsvalgte svarer at mangel på tilbud som dekker behovet i stor eller noen grad er en hindring.
- At tilbudene gis på tider og måter som ikke passer oppleves som en hindring i stor eller noen grad av 52 prosent av de tillitsvalgte.

- 44 prosent av de tillitsvalgte svarer at de ansatte i stor eller noen grad ikke opplever behov for mer kompetanse.
- 37 prosent svarer at for dårlige digitale ferdigheter i stor eller noen grad er en hindring for kompetanseutvikling.
- 26 prosent mener at for dårlige språkferdigheter i stor eller noen grad er en hindring for kompetanseutvikling.
- 23 prosent av de tillitsvalgte opplever det som et problem at det ansattes nye framfor at det gis opplæring til eksisterende ansatte.
- 30 prosent av de tillitsvalgte svarer at arbeidstakerne ofte får dokumentasjon på opplæring i arbeidsgivers regi som ikke gir formell kompetanse.

11.2 Innføring av og drøfting om ny teknologi

- 21 prosent av de tillitsvalgte svarer at virksomheten i løpet av de siste to årene har innført ny teknologi som krevde arbeidstakere med en annen kompetanse enn blant de allerede ansatte.
- 20 prosent svarer at det er innført ny teknologi som krever etter- og videreutdanning.
- Sju prosent av de tillitsvalgte oppgir at ny teknologi har ført til nedbemanning i virksomheten i løpet av de siste to årene.
- 58 prosent svarer at ny teknologi har ført til nye måter å jobbe på.
- 30 prosent av de tillitsvalgte svarer at de i svært eller ganske stor grad har kompetanse til å inngå drøftinger om ny teknologi i virksomheten.

11.3 Erfaringer med hjemmekontor

- 21 prosent av de tillitsvalgte svarer at alle eller de fleste ansatte har anledning til å jobbe hjemmefra. I Oslo er andelen over 40 prosent.
- Å ha hjemmekontor er mest vanlig en til to dager i uka.
- Sju av ti svarer at mer fleksibel arbeidstid og større muligheter til å kombinere jobb og familie er en svært eller ganske viktig årsak til at ansatte ønsker å jobbe hjemmefra.
- 56 prosent svarer at mindre stress er en svært eller ganske viktig årsak til å ha hjemmekontor.
- Halvparten oppgir at spart reisetid til og fra jobben er en svært eller ganske viktig årsak til å ha hjemmekontor.
- 44 prosent av de tillitsvalgte svarer at en svært eller ganske viktig årsak er at de ansatte jobber mest effektivt hjemmefra.
- 74 prosent av de tillitsvalgte svarer at å skille mellom jobb og fritid er en viktig årsak til at ansatte foretrekker å jobbe på arbeidsplassen.
- 66 prosent mener at savn av faglig fellesskap er den viktigste begrunnelsen for å være til stede på arbeidsplassen.
- 59 prosent av de tillitsvalgte svarer at savn av kolleger er en viktig årsak til at man foretrekker å jobbe på arbeidsplassen framfor hjemmekontor.
- Det er 24 prosent som tror at mer ordnet arbeidstid er et viktig argument for å være på arbeidsplassen.
- 23 prosent av de tillitsvalgte svarer at det er for dårlig utstyr på hjemmekontoret.
- Ni prosent av de tillitsvalgte tror at for dårlig oppfølging fra leder og at det er mer tungvint å jobbe hjemmefra er de viktigste årsakene til å foretrekke arbeidsplassen.

- Fem prosent tror at den viktigste årsaken til å jobbe på arbeidsplassen er at det er flere fysiske og psykiske plager forbundet med hjemmekontor.
- 17 prosent av de tillitsvalgte svarer at det juridiske ansvaret ved arbeid fra hjemmekontor er drøftet med arbeidsgiver og 14 prosent svarer at det er inngått skriftlig avtale.
- 13 prosent svarer at arbeidstid på hjemmekontor er drøftet med arbeidsgiver og elleve prosent har inngått skriftlig avtale.
- 14 prosent har drøftet krav om minimum tilstedeværelse på arbeidsplassen og 14 prosent av de tillitsvalgte har inngått skriftlig avtale.
- På spørsmål om krav fra nyansatte har ført til utvidet bruk av hjemmekontor svarer 14 prosent at det er inngått drøftinger og 14 prosent har inngått avtale.
- 62 prosent av de tillitsvalgte svarer at arbeidsgiver betaler mobilabonnement i forbindelse med bruk av hjemmekontor.
- Halvparten oppgir at arbeidsgiver dekker utstyr til hjemmekontoret.
- 27 prosent av de tillitsvalgte svarer at arbeidsgiver dekker kostnader til internett.
- Sju av ti tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at mer bruk av hjemmekontor vil føre til at ansatte i større grad jobber når de er syke.
- Sju av ti tillitsvalgte mener at kommunikasjon og informasjonsflyt på arbeidsplassen forverres ved bruk av hjemmekontor.
- 57 prosent er helt eller delvis enige i at det er utfordringer for arbeidsmiljøet at noen jobber hjemmefra og noen er på arbeidsplassen.
- 36 prosent av de tillitsvalgte mener at ledelsen er kritisk til bruk av hjemmekontor.
- 31 prosent er helt eller delvis enige i at det blir mer digital kontroll og overvåkning av de ansatte med bruk av hjemmekontor.
- Tolv prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige med ledelsen som vil at de ansatte skal jobbe hjemmefra for å spare utgifter til kontorlokaler.

11.4 Demokratisk utvikling, LOs samfunnsansvar og internasjonalt samarbeid

- Sju av ti tillitsvalgte er bekymret for demokratiets stilling i verden. Bekymringen øker med stigende alder.
- 73 prosent av de tillitsvalgte mener det er svært viktig at LO tar et overordnet samfunnsansvar utover ivaretagelse av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.
- Nesten åtte av ti tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at et mangfold av yrkesgrupper gjør LO til en attraktiv organisasjon for nye medlemmer.
- Seks av ti mener at LO bør konsentrere seg om å bedre lønns- og arbeidsvilkårene for de med lavest utdanning og dårligst lønn.
- 55 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at det er vanskelig å holde LO samlet om det blir for stort sprik mellom ulike medlemsgrupper.
- 53 prosent mener at LO bør legge større vekt på å organisere yrkesgrupper med høyere utdanning.
- 44 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i konkurranse om medlemmene med andre hovedorganisasjoner tar oppmerksomheten bort fra saker som er mer viktig for LO.
- De tillitsvalgte mener gjennomgående at internasjonalt samarbeid er viktig.

- ▶ Sju av ti mener at det nordiske faglige samarbeidet er viktig.
- ▶ Seks av ti mener at det europeiske faglige samarbeidet er viktig.
- ▶ 50 prosent mener at globalt faglig samarbeid er viktig.
- ▶ Seks av ti mener det er viktig å samarbeide med fagbevegelser i enkeltland.
- ▶ Seks av ti mener at deltakelse i kampanjer for å bedre arbeidstakerrettigheter i andre deler av verden er viktig.

11.5 Bruk og nytte av LO-Aktuelt

- 14 prosent av de tillitsvalgte leser alltid LO-Aktuelt på papir mens ytterligere 21 prosent gjør det «ofte».
- 36 prosent mener at det er svært eller ganske viktig at LO-Aktuelt kommer på papir.
- 39 prosent foretrekker å lese LO-Aktuelt på papir.
- 53 prosent foretrekker å lese LO-Aktuelt på nett.
- 18 prosent av de tillitsvalgte foretrekker å lese LO-Aktuelt som e-magasin.
- 27 prosent foretrekker å lese LO-Aktuelt i forbindelse med nyhetsbrev.
- Fire prosent av de tillitsvalgte svarer at de ikke leser LO-Aktuelt.
- Ni prosent leser saker fra LO-Aktuelt daglig på FriFagbevegelse, 20 prosent gjør det to-tre ganger per uke, 32 prosent ukentlig, 19 prosent månedlig og 13 prosent sjeldnere.
- 68 prosent svarer at LO-Aktuelt er svært eller ganske nyttig som verktøy for tillitsvalgte.
- 68 prosent av de tillitsvalgte ønsker mer nyttestoff i LO-Aktuelt.
- 62 prosent ønsker mer erfaringer fra andre tillitsvalgte.
- 30 prosent vil ha mer informasjon om LOs politikk.
- 24 prosent vil ha flere nyhetsreportasjer.
- 21 prosent av de tillitsvalgte vil ha mer politisk stoff.
- 14 prosent vil ha flere portrettintervjuer i LO-Aktuelt.

11.6 Bonuslønn

- 68 prosent av de tillitsvalgte svarer at virksomheten ikke har noen bonuslønnsordninger.
- Tolv prosent svarer at bonuslønnsordningen omfatter alle ansatte.
- 15 prosent av de tillitsvalgte oppgir at bonuslønnsordningen er for særskilte stillingsnivåer/grupper.
- Fem prosent svarer at bonuslønn gis individuelt.
- Blant de som har bonuslønnsordninger i sin virksomhet er det 27 prosent av de tillitsvalgte som svarer at bonus er del av det lokale lønnssystemet. 39 prosent av de tillitsvalgte har deltatt i drøftinger om bonusutbetalingene og 15 prosent svarer at bonusutbetalingene er del av de lokale forhandlingene.
- 75 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med bonuslønnsordninger svarer at driftsresultater ligger til grunn for bonusutbetalingen, 50 prosent oppgir produktivitetsmål, 21 prosent svarer at sykefravær er et forhold som ligger til grunn, 15 prosent svarer faglige mål og sju prosent svarer arbeidsmiljøkartlegginger som grunnlag.

11.7 Egenmelding og oppfølging ved sykdom

- 21 prosent av de tillitsvalgte svarer at virksomheten har den lovfestede minimumsordningen på tre dager med egenmelding i forbindelse med sykdom.
- Seks prosent har fire–seks dager med egenmelding.
- 51 prosent har sju–ti dager.
- Tre prosent har elleve–13 dager.
- En prosent har 14–15 dager.
- Ti prosent har 16 dager, som er maksimum.
- 26 prosent svarer at ledelsen har drøftet virksomhetens egenmeldingsordning med tillitsvalgte.
- Blant tillitsvalgte i virksomheter med 16 dagers egenmeldingsperiode er det følgende synspunkter:
 - ▶ Sju av ti er helt eller delvis enige i at arbeidstakerne selv er best skikket til å vurdere når de kan komme tilbake etter sykdom.
 - ▶ 34 prosent er helt eller delvis enige i at ved kortere perioder (under 16 dager) vil de ansatte bli borte i hele perioden selv om de kunne kommet tilbake tidligere.
 - ▶ 31 prosent mener at lengre egenmeldingsperioder gir tettere oppfølging fra arbeidsgiver.
 - ▶ 25 prosent er helt eller delvis enige i vurdering av lege før det har gått 16 dager hadde fått sykmeldte raskere tilbake til jobb.
 - ▶ 22 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at kortere egenmeldingsperioder ville ha økt sykefraværet i deres virksomhet.
- Blant tillitsvalgte i virksomheter uten 16 dagers egenmeldingsperiode er det følgende synspunkter:
 - ▶ Sju av ti er helt eller delvis enige i at arbeidstakerne selv er best skikket til å vurdere når de kan komme tilbake etter sykdom.
 - ▶ 35 prosent er helt eller delvis enige i at ved kortere perioder (under 16 dager) vil de ansatte bli borte i hele perioden selv om de kunne kommet tilbake tidligere.
 - ▶ 32 prosent mener at lengre egenmeldingsperioder gir tettere oppfølging fra arbeidsgiver.
 - ▶ 39 prosent er helt eller delvis enige i vurdering av lege før det har gått 16 dager hadde fått sykmeldte raskere tilbake til jobb.
 - ▶ 24 prosent er helt eller delvis enige at 16 dagers egenmeldingsperiode vil øke sykefraværet i deres virksomhet.
- 42 prosent av de tillitsvalgte svarer at virksomheten har rutiner for oppfølging av de som bruker egenmelding.
- 89 prosent av de tillitsvalgte svarer at virksomheten har rutiner for oppfølging av de som har legemeldt sykefravær.
- Seks prosent svarer at virksomheten ikke har rutiner for oppfølging av ansatte som er sykmeldte.

11.8 De tillitsvalgte og bedriftshelsetjenesten

- 97 prosent av de tillitsvalgte svarer at de har verneombud i virksomheten, 81 prosent at det finnes arbeidsmiljøutvalg (AMU), 80 prosent er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, 47 prosent har verneleder, HMS-koordinator eller sikkerhetsleder i virksomheten, og 13 prosent har andre som jobber med HMS.
- 40 prosent av de tillitsvalgte svarer at de kan kontakte bedriftslege uten forhåndsgodkjenning av arbeidsgiver.
- 25 prosent svarer at de kan kontakte ergonom uten forhåndsgodkjenning fra arbeidsgiver.
- 20 prosent svarer at de kan kontakte yrkeshygieniker uten forhåndsgodkjenning fra arbeidsgiver.
- 41 prosent svarer at tillitsvalgte har vært involvert i hvordan virksomheten bruker ulike tjenester hos bedriftshelsetjenesten.
- 33 prosent har blitt informert om kontraktsvilkårene mellom arbeidsgiver og bedriftshelsetjenesten og har gitt innspill til de årlige handlingsplanene for bedriftshelsetjenesten.
- 27 prosent av de tillitsvalgte har vært involvert i evaluering av om bedriftshelsetjenesten er i samsvar med virksomhetens behov.
- 19 prosent har vært involvert i valg av leverandør av bedriftshelsetjeneste.
- 17 prosent av de tillitsvalgte har medvirket i kontraktsutforming av hvilke oppgaver bedriftshelsetjenesten skal levere.
- 39 prosent av de tillitsvalgte svarer at de har tilgang til bedriftshelsetjenestens årsrapport.
- Andel tillitsvalgte som har vært involvert i kartlegginger eller risikovurderinger av følgende mulige helsefarer:
 - ▶ 62 prosent i fysisk arbeidsmiljø
 - ▶ 59 prosent i psykososialt arbeidsmiljø og ergonomisk arbeidsmiljø
 - ▶ 55 prosent i organisatorisk arbeidsmiljø
 - ▶ 53 prosent i kjemisk og organisk arbeidsmiljø
- 53 prosent av de tillitsvalgte blir i svært eller ganske stor grad involvert av arbeidsgiver sammen med bedriftshelsetjenesten for å iverksette tiltak som følge av kartlegginger, risikovurderinger eller avvikssystemer.

11.9 Involvering av tillitsvalgte ved endringer av virksomhetens lokaler

- 73 prosent av de tillitsvalgte har blitt involvert i vurderinger rundt HMS og arbeidsmiljø i forbindelse med bygging av nye lokaler.
- 71 prosent har blitt involvert i forbindelse med flytting til nye lokaler.
- 64 prosent av de tillitsvalgte har blitt involvert i forbindelse med utbygging/påbygg på eksisterende lokaler.
- 59 prosent av de tillitsvalgte har blitt involvert i vurderinger rundt HMS og arbeidsmiljø i forbindelse med rehabilitering av eksisterende lokaler.

Referanser

- Andersen, R.K. & Trygstad, S.C. (2024). *Ledelsesbarometeret 2024*. Fafo-notat 2024:21.
- Aspøy, T., Reegård, K. & Nyen, T. (2024). *Kompetansepasset. Tillitsvalgtes syn på kompetanseutvikling på arbeidsplassen*. Fafo-rapport 2024:37.
- Dalsbø, T.K., Lunde, L-K., Jørgensen, I.L. & Christensen, J.O. (2024). *Oppdatering av forskningsstatus for arbeid hjemmefra, arbeidsmiljø og helse – en sonderende oversikt*. STAMI.
- Furholt, J. & Børing, P. (2025). *Kompetanse og arbeidskraft. Innsikter frå NHOs Kompetansebarometer 2024*. Rapport 2025:2. NIFU.
- Ingelsrud, M.H., Aksnes, S.Y., Bernstrøm, V.H., Egeland, C. Hansen, P.B., Pedersen, E., Underthun, A. & Weitzenboeck, E.M. (2022) *Hjemme – Borte – Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*. AFI-rapport 2022:04.
- Kompetansebehovutvalget. (2023). *Fremtidige kompetansebehov – utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet*. Temarapport 1/2023.
- Moberg, L.L. & Aldridge, A. (2025). *Utviklingen i legemeldt sykefravær. Året 2024*. Statistikknotat. Nav.
- NOU. (2025:1). *Felles ansvar, felles gevinst. Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet*. Avgitt til Kunnskapsdepartementet 14. januar 2025.
- Oslo Economics. (2018). *Samfunnsnyttien av bedriftshelsetjenesten*. Utredning for Arbeids- og sosialdepartementet. 27. mai 2018.
- Proba samfunnsanalyse. (2024). *Bruk av utvidet rett til egenmeldinger – omfang og konsekvenser*. Rapport 2024-21.
- Regjeringen. (2024). *Fremtidens digitale Norge*. Nasjonal digitaliseringsstrategi 2024–2030. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/fremtidens-digitale-norge/id3054645/>.
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2022). *Levekårsundersøkelsen 2022*. Dokumentasjonsnotat. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekars/artikler/levekarsundersokelsen-2022.dokumentasjonsnotat>.
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2025). *Vi er fortsatt en del på hjemmekontor*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/vi-er-fortsatt-en-del-pa-hjemmekontor>.
- Ødegård, A.M. & Andersen, R.K. (2021). *LOs tillitsvalgtpanel om hjemmekontor. Resultater fra juni 2021*. Fafo-notat 2021:20.
- Ødegård, A.M. & Andersen, R.K. (2019). *Tillitsvalgtåret 2019*. Fafo-notat 2019:27.

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

