Anne Mette Ødegård, Johanne Stenseth Huseby og
Rolf K. Andersen

Tillitsvalgtpanelet

Oppsummering av resultater fra 2025

Fafo-rapport 2026:22

Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater fra 2025

Denne rapporten oppsummerer resultatene fra LOs tillitsvalgtpanel i 2025. Året var preget av stor internasjonal uro, blant annet med kriger i Midtøsten og i Ukraina. Her hjemme var både LO-kongress og stortingsvalget med på å prege overskriftene.

I løpet av dette året har vi spurt tillitsvalgte om erfaringer med stortingsvalget, prioriteringer for neste kongressperiode og om den internasjonale situasjonen. Vi har også spurt de tillitsvalgte om verving av nye medlemmer og samarbeid med tillitsvalgte fra andre forbund, både i og utenfor LO.

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

Fafo-rapport 2026:22
ISBN 978-82-324-0814-6
ISSN 2387-6859
ID-nr.: 20973

© Fafo 2026

Innhold

Forord **3**

1 Innledning **4**

2 Metode **5**

3 Tillitsvalgtes prioriteringer for neste kongressperiode **7**
3.1 Valg av de tre viktigste områdene 9
3.2 Utvikling over tid 10

4 Erfaringer med stortingsvalget 2025 ..... **13**
4.1 Hvilke saker var viktige for medlemmene? 14
4.2 Medlemskap og tilhørighet til politiske partier 17
4.3 LOs og forbundenes engasjement i valgkampen 19

5 Rekruttering av nye medlemmer **25**
5.1 Betydningen av medlemsfordeler 31

6 Tillitsvalgte fra andre forbund **34**
6.1 Konkurranse fra andre forbund 34
6.2 Samarbeid med tillitsvalgte fra andre forbund 37

7 Erfaringer med innstramninger i innleieregelverket **40**
7.1 Arbeidskraftstrategier 40
7.2. Hvorfor innleie? 42
7.3 Hvordan har innstramningene i innleiereglene virket 43

8 Ekstremværhendelser på arbeidsplassen **45**
8.1 Typer ekstremværhendelser 46
8.2 Konsekvenser av ekstremværhendelser 47
8.3 Fare for helse og sikkerhet 49
8.4 Beredskap mot ekstremværhendelser 49

9 Den internasjonale situasjonen **51**
9.1 Demokratiets stilling 51
9.2 Fagbevegelsens innflytelse 52
9.3 LOs internasjonale satsingsområder 53

10 Situasjonen for LHBT+ i arbeidslivet **56**
10.1 Skeives situasjon får middels oppmerksomhet 56
10.2 Omfang av diskriminering og ekskludering 57
10.3 Rutiner og opplæring 59
10.4 Holdninger til åpenhet og Pride 60

11 Medvirkning og medbestemmelse **62**

12 Oppsummering **64**
Kapittel 3 Tillitsvalgtes prioriteringer 64
Kapittel 4 Erfaringer med stortingsvalget 2025 64
Kapittel 5 Rekruttering av nye medlemmer 65

Kapittel 6 Tillitsvalgte fra andre forbund 67
Kapittel 7 Erfaringer med innstramninger i innleieregelverket 68
Kapittel 8 Ekstremværhendelser på arbeidsplassen 68
Kapittel 9 Den internasjonale situasjonen 69
Kapittel 10 Situasjonen for LHBT+ i arbeidslivet 69
Kapittel 11 Medvirkning og medbestemmelse 70
Referanser 71

Forord

Denne rapporten samler resultatene fra LOs tillitsvalgtpanel i 2025. Den første undersøkelsen ble gjennomført i perioden 9. april til 14. mai, og den andre i perioden 11. november til 2. desember. Noen av resultatene er publisert i tidligere faktaflak. Holdninger til LHBT+ er også knyttet til et eget prosjekt om disse problemstillingene, på oppdrag fra LO.

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

I forbindelse med den første undersøkelsen i år ble det foretatt en nyrekruttering til tillitsvalgtpanelet.

Ved Fafo har Johan Røed Steen hjulpet til med spørreskjemaer, rekruttering av nye tillitsvalgte og kvalitetssikring av rapporten. Tusen takk til deg.

Særlig ønsker vi å takke alle tillitsvalgte som tar seg tid til å svare på spørsmål, slik at det er mulig å få belyst situasjonen ute på arbeidsplassene. Takk også til vår kontaktperson i LO, Øyvind Rongevær. På Fafo skal informasjonsavdelingen ha takk for tilrettelegging i forbindelse med publisering av rapporten.

Alle feil og mangler står for forfatternes regning.

Oslo, juni 2026

Anne Mette Ødegård

Prosjektleder

1 Innledning

Året 2025 var preget av internasjonal uro. Bombingen av Gaza-stripen dominerte nyhetsbildet, samtidig som krigene i Ukraina og Sudan fortsatte med uforminsket styrke. Starten på Donald Trumps andre presidentperiode i USA skapte også stor bekymring. Handelskonflikter og amerikanske tollsatser sto høyt på dagsordenen. Her hjemme var stortingsvalget en viktig begivenhet. Den internasjonale uroen førte dessuten til økt politisk oppmerksomhet om sikkerhetspolitikk og beredskap.

Sommeren brakte med seg svært høye temperaturer mange steder, og ekstremværet «Amy» herjet i begynnelsen av oktober. Ekstremværhendelser rammer også ulike typer arbeidsplasser. Hvordan arbeidsgivere og arbeidstakere er forberedt, varierer. Dette var ett av temaene i årets tillitsvalgtpanel.

I fagbevegelsen var LO-kongressen ett av høydepunktene i 2025, hvor det blant annet ble valgt ny ledelse. I forbindelse med kongressen ble de tillitsvalgte spurt om hvilke områder som bør prioriteres av LO i den kommende perioden. Ikke overraskende kom høyere lønn høyt på lista, noe som trolig skyldes prisstigning og økt usikkerhet.

Tall fra LO viser at medlemstallet fortsatte å øke i 2025. Ved utgangen av året var det 1 038 532 medlemmer i LO-forbundene, noe som var en økning på nesten 12 000 personer sammenliknet med 2024. Det viser seg også at stadig flere unge velger å organisere seg i løpet av studiene (LO 2026a). I denne rapporten kan du lese mer om hvordan tillitsvalgte rekrutterer nye medlemmer, og i hvilken grad de opplever at det er interesse for fagforeningssaker ute på arbeidsplassene. Samarbeid med og konkurranse fra andre forbund – både i og utenfor LO – er også noe vi ser nærmere på.

Innstramningene i regelverket for innleie av arbeidskraft fra bemanningsvirksomheter har vært et omstridt tema siden disse ble innført i 2023. I forbindelse med en følgeevaluering som Fafo og Samfunnsøkonomisk analyse (SØA) gjør på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet, har tillitsvalgte i utvalgte bransjer fått spørsmål om sine erfaringer så langt.[1]

I mange land er rettighetene til gruppen LHBT+ under press. I Norge var det i løpet av året politiske diskusjoner om markering av Pride, ikke minst om offentlig flagging og hvordan skeives rettigheter ble synliggjort i skolene. 2025 ble også et merkeår, da Den norske kirke kom med en formell beklagelse for tidligere diskriminering av LHBT+-personer. LO har gjennom flere år vært en aktiv deltaker i Pride-paradene rundt om i landet. Vi har derfor spurt de tillitsvalgte om hvordan de arbeider med kjønns- og seksualitetsmangfold på arbeidsplassene.

[1] Arbeidet med evalueringen vil pågå til og med november 2026. Første delrapportering i Alsos et al. (2024). Virkninger av innstramninger i innleieregelverket, desember 2024.

2 Metode

Formålet med LOs tillitsvalgtpanel er at de tillitsvalgte i LO-forbundene kan si sin mening om aktuelle temaer i norsk arbeids- og samfunnsliv. De tillitsvalgte er rekruttert ved at Fafo har fått tilgang til e-postadresser fra LO-forbundene. I 2025 var det ny rekruttering av tillitsvalgte til panelet. Rekrutteringsskjemaet ble sendt ut til 56 476 e-postadresser, inkludert til dem som allerede var deltakere i panelet. I rekrutteringsrunden ble det også sendt en påminnelse på SMS til de tillitsvalgte som var registrert med telefonnumre i forbundenes medlemsregistre.

I forbindelse med rekrutteringen svarer de tillitsvalgte på om de er villige til å være med i panelet. De som takker ja, får tilsendt spørsmålsbatterier to–tre ganger per år.

Etter rekrutteringsrunden besto panelet av 4943 tillitsvalgte. Panelet er så langt som mulig sammensatt slik at andelen tillitsvalgte fra hvert forbund tilsvarer forbundets andel av LOs medlemstall. Det består av tillitsvalgte både på arbeidsplasser og i foreninger/forbund. Fordelingen er slik: 4038 tillitsvalgte på arbeidsplassnivå (i en bedrift eller virksomhet, inkluderer også hovedtillitsvalgte) og 905 tillitsvalgte i en forening eller forbund, både på regionalt nivå og nasjonalt nivå.

Det er gjennomført to runder av tillitsvalgtpanelet i 2025. Den første undersøkelsen ble foretatt i perioden 9. april til 14. mai. Spørsmålene som omhandlet LO-kongressen ble analysert og rapportert før kongressen startet 5. mai, og da hadde 3421 tillitsvalgte besvart disse. Den andre runden ble gjennomført i perioden 11. november til 2. desember, med 1917 svar.

Basert på informasjon de tillitsvalgte har oppgitt om sin arbeidsplass, er respondentene 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

I tillegg har respondentene besvart spørsmål om kjønn, alder, forbund, tid brukt på vervet, høyeste fullførte utdanning, fylke, antall ansatte i virksomheten, organisasjonsgrad, omtrentlig antall medlemmer, hvorvidt virksomheten er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon, om virksomheten er bundet av tariffavtale, og om formelle og uformelle møter med arbeidsgiver. Data samlet inn gjennom disse spørsmålene i rekrutteringsundersøkelsen benyttes som bakgrunnsvariabler i de senere undersøkelsene. Alle forskjeller mellom bakgrunnsvariabler som kommenteres i teksten, er statistisk signifikante med en sikkerhet på 95 prosent.

Som nevnt får de tillitsvalgte spørsmål om virksomheten de jobber i er omfattet av en tariffavtale. I den første runden av tillitsvalgtpanelet i 2025 stilte vi noen

oppfølgingsspørsmål til dem som *ikke* var omfattet av tariffavtale, om hva som var begrunnelsen. Alternativene var at det var for få medlemmer, at arbeidsgiver trenerte eller nektet å inngå tariffavtale, at arbeidsgiver ikke ønsket ordning med avtalefestet pensjon (AFP), at man har like gode vilkår uten tariffavtale, eller at fagforeningene ikke hadde krevd tariffavtale. Det viste seg å være så få – 74 tillitsvalgte – som svarte at virksomheten ikke var omfattet av tariffavtale, at vi ikke kunne analysere svarene på oppfølgingsspørsmålet.

3 Tillitsvalgtes prioriteringer for neste kongressperiode

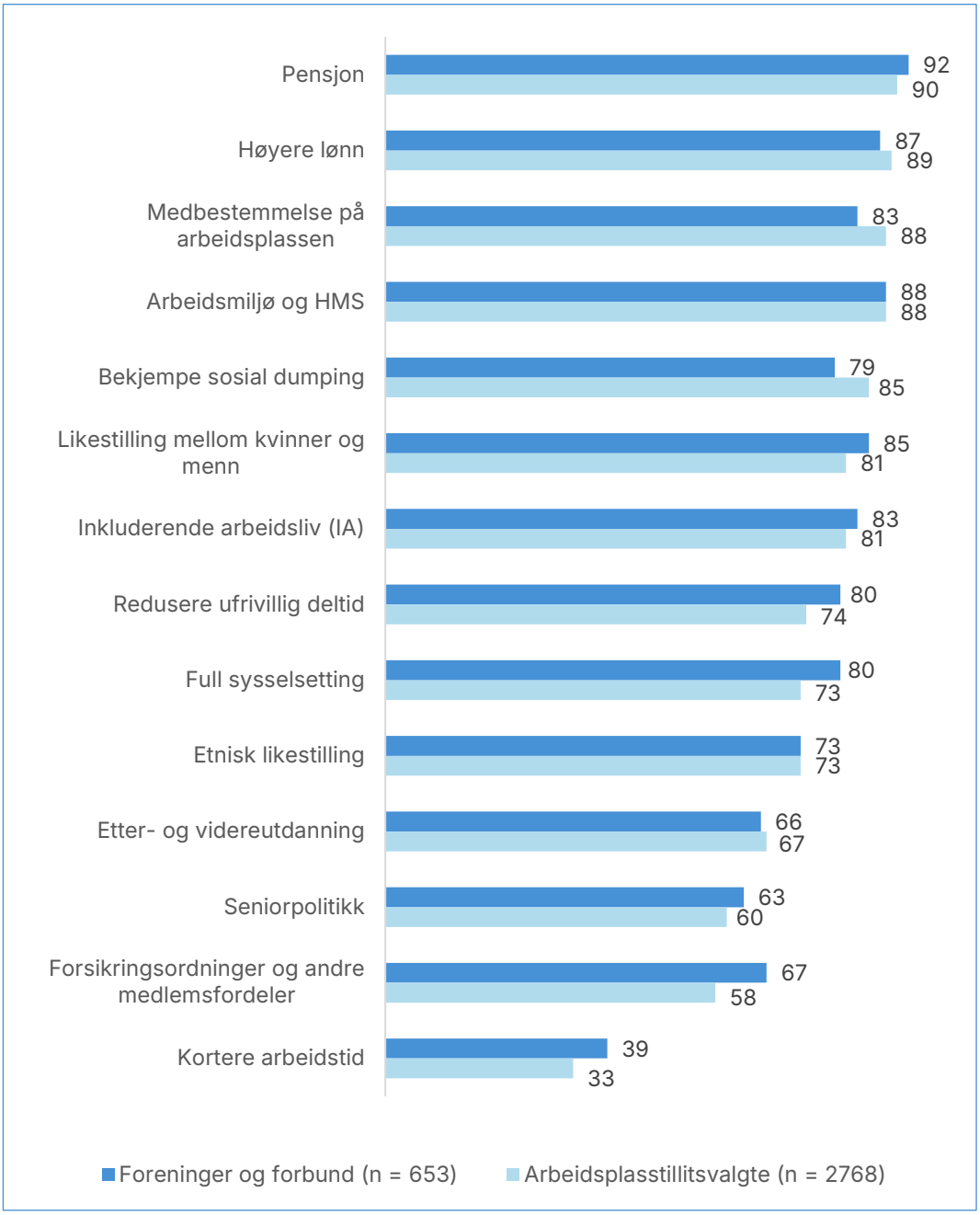
LO-kongressen ble holdt i Oslo i perioden 5.–9. mai 2025. I forbindelse med kongressen fikk de tillitsvalgte i LOs forbund spørsmål om hvilke saker LO bør prioritere i neste kongressperiode, det vil si de neste fire årene.[2] Om det er forskjell i prioriteringer mellom tillitsvalgte på ulike nivåer, og hva som er viktige endringer over tid, er også blant resultatene som presenteres i dette kapittelet.

Hovedfunnet er at de tillitsvalgte har satt pensjon, høyere lønn, medbestemmelse på arbeidsplassen, og arbeidsmiljø og HMS øverst på prioriteringslista. Seniorpolitikk, forsikringsordninger / andre medlemsfordeler, og kortere arbeidstid kommer nederst på lista.

Som det kommer fram i figur 3.1, er det ganske like prioriteringer mellom tillitsvalgte på arbeidsplassene og tillitsvalgte på høyere nivåer i foreninger og forbund. Det er en noe høyere prioritering av områdene bekjempe sosial dumping, redusere ufrivillig deltid og full sysselsetting blant de arbeidsplasstillitsvalgte. Tillitsvalgte i foreninger og forbund setter forsikringsordninger og andre medlemsfordeler, og kortere arbeidstid noe høyere på lista sammenliknet med tillitsvalgte på arbeidsplassene.

[2] Undersøkelsen ble foretatt i perioden fra 9. april til 14. mai. Dette kapittelet bygger i stor grad på faktaflaket som ble publisert foran LO-kongressen: *Tillitsvalgtes prioriteringer for neste kongressperiode* (Andersen & Ødegård, 2025).

Figur 3.1. Hvor viktig mener du disse områdene bør være for LO i kommende kongressperiode? Svar på en skala fra 1 til 5, der 5 er svært høy prioritet. Her vises de som har svart 5 og 4, fordelt på arbeidsplasstillitsvalgte og tillitsvalgte i foreninger og forbund. Prosent.



Pensjon prioriteres spesielt høyt blant tillitsvalgte i privat og kommunal sektor, og blant tillitsvalgte over 50 år. Lønn er særlig viktig for tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, renhold etc.) og i kommunal sektor. Andre signifikante forskjeller mellom sektorene er:

- Medbestemmelse på arbeidsplassen prioriteres høyere av tillitsvalgte i offentlig enn i privat sektor.
- Arbeidsmiljø og HMS har lavere prioritert blant tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon og statlig sektor sammenliknet med tillitsvalgte i de andre sektorene.

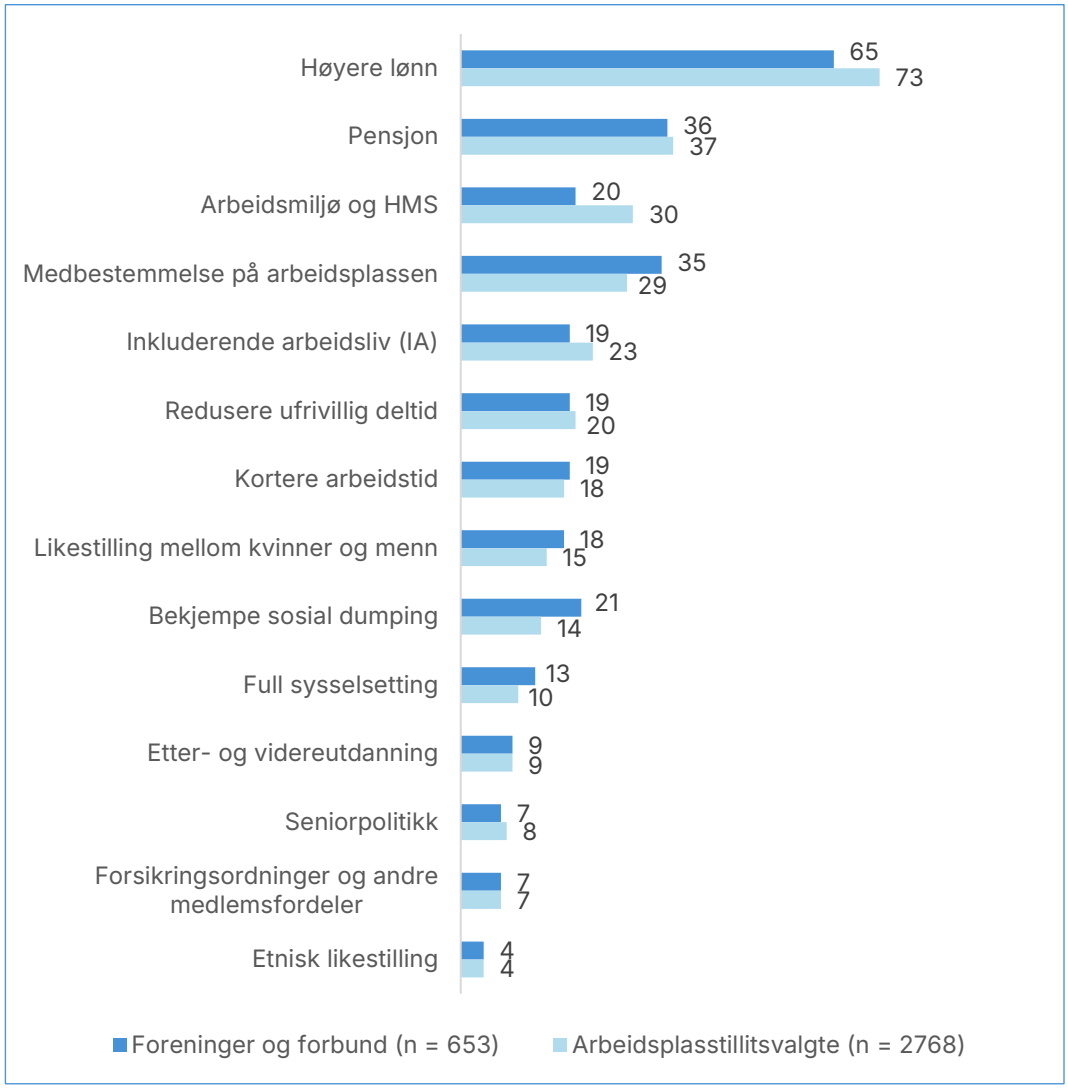
- Tillitsvalgte i privat vareproduksjon (industri, bygg og anlegg etc.) prioriterer bekjempelse av sosial dumping høyere enn tillitsvalgte i andre sektorer.
- Inkluderende arbeidsliv (IA) prioriteres høyere av tillitsvalgte i kommunal sektor enn i andre sektorer. Dette prioriteres også høyere av tillitsvalgte som kan bruke mye tid på sitt verv (mer enn 20 timer i uka).
- Reduksjon av ufrivillig deltid har størst prioritet blant tillitsvalgte i kommunal sektor.
- Full sysselsetting er viktigst for tillitsvalgte i privat vareproduksjon sammenliknet med andre sektorer.
- Seniorpolitikk prioriteres noe høyere av tillitsvalgte i kommunal sektor sammenliknet med andre sektorer.
- Forsikringsordninger og andre medlemsfordeler ses på som viktigere blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon sammenliknet med tillitsvalgte i andre sektorer.

Som tallene i figur 3.1 viser, er de fleste av disse områdene høyt prioritert av de tillitsvalgte. Det finnes også andre sentrale temaer som det kunne ha blitt spurt om. Den viktigste årsaken til å beholde lista hovedsakelig slik den har vært, er et ønske om å videreføre temaer fra tidligere år, for sammenlikningens skyld. Det vil si områder som det ble spurt om i 2013, 2017 og 2022.

3.1 Valg av de tre viktigste områdene

Siden de fleste områdene ses på som sentrale oppgaver for fagbevegelsen, ble de tillitsvalgte bedt om å velge de tre viktigste områdene. Figur 3.2 viser, i likhet med fordelingen i figur 3.1, forskjellene i prioriteringer mellom arbeidsplasstillitsvalgte og tillitsvalgte i foreninger og forbund. Siden det bare var mulig å velge tre områder, kommer det et klarere mønster fram. Høyere lønn er det enkeltområdet som dominerer, og særlig blant arbeidsplasstillitsvalgte. Etnisk likestilling kommer helt nederst på lista, da bare 4 prosent av de tillitsvalgte har dette som et av de tre viktigste områdene for LO i kommende kongressperiode. Trolig er dette et utslag av hard prioritering og ikke et tegn på at de tillitsvalgte mener at etnisk likestilling er uviktig. Som vist i figur 3.1, er det 73 prosent som mener at dette området bør prioriteres.

Figur 3.2. Hvis du skulle velge mellom de nevnte områdene, hvilke vil du si er viktigst for LO å prioritere? Du kan velge inntil tre områder. Fordelt mellom tillitsvalgte på arbeidsplass og i foreninger og forbund. Prosent.



Når det gjelder de andre områdene, er det ganske små forskjeller i prioriteringene mellom tillitsvalgte på ulike nivåer. Et unntak er arbeidsmiljø og HMS, som settes klart høyere blant de som er tillitsvalgte på en arbeidsplass. Medbestemmelse på arbeidsplassen og bekjempelse av sosial dumping er på denne lista satt høyere av tillitsvalgte i foreninger/forbund enn blant de arbeidsplasstillitsvalgte. Det skiller seg fra svarene som vises i figur 3.1, der det ikke var en begrensning på antall prioriterte områder.

3.2 Utvikling over tid

Lista over temaer ble i hovedtrekk presentert for de tillitsvalgte foran kongressene i 2013, 2017, 2022 og 2025. Det er derfor interessant å se om det har skjedd en endring over tid i hva som er viktigst for de tillitsvalgte i LO-forbundene på arbeidsplassnivå. I denne tabellen har vi brukt svarene fra spørsmålet der de tillitsvalgte måtte prioritere de tre viktigste områdene.

Tabell 3.1. Utvikling i fire prioriterte områder fra 2013 til 2025. Flere (inntil tre) svar er mulig. Arbeidsplasstillitsvalgte. Prosent.

	2013 (n = 2337)	2017 (n = 2136)	2022* (n = 1497)	2025 (n = 2768)
Pensjon	44	50	40	36
Høyere lønn	27	30	68	73
Medbestemmelse på arbeidsplassen	37	38	28	29
Arbeidsmiljø og HMS	30	28	21	30
Full sysselsetting	29	38	13	10
Likestilling mellom kvinner og menn	19	20	21	15
Etter- og videreutdanning	17	13	10	9
Inkluderende arbeidsliv (IA)	15	11	10	23
Kortere arbeidstid	8	10	13	18
Seniorpolitikk	8	5	5	7
Forsikringsordninger og andre medlemsfordeler	9	7	4	7
Bekjempe sosial dumping**			25	14
Redusere ufrivillig deltid***				19
Etnisk likestilling***				4

*LO-kongressen skulle egentlig vært holdt våren 2021, men ble utsatt i ett år som følge av koronapandemien.
**Dette alternativet ble første gang satt opp i 2022.
***Redusere ufrivillig deltid ble satt opp som alternativ i 2025. Det samme gjelder etnisk likestilling, som erstattet alternativet motarbeide diskriminering.

Foran kongressene i 2013 og 2017 var det pensjon som tronet øverst på prioriteringslista. I 2022 og 2025 var høyere lønn det viktigste, noe som sannsynligvis hadde sammenheng med prisstigningen. I 2013 var det 27 prosent av de tillitsvalgte som hadde høyere lønn som ett av de viktigste områdene, mens andelen hadde steget til hele 73 prosent i 2025.

Videre har medbestemmelse på arbeidsplassen fått noe lavere prioritet i løpet av disse tolv årene. I 2013 var det 37 prosent av de tillitsvalgte som hadde medbestemmelse som et prioritert område, mens tallet var 29 prosent i 2025.

Prioriteringen av arbeidsmiljø og HMS er i 2025 på samme nivå som i 2013 – det er 30 prosent som har satt dette området på lista.

Å arbeide for full sysselsetting har også falt i betydning. Mens29 prosent hadde dette som et viktig område i 2013, mente bare 10 prosent det samme i 2025. Dette er trolig en følge av at arbeidsledigheten er lav, og at det heller er mangel på arbeidskraft som er et problem i flere bransjer.

Likestilling mellom kvinner og menn og etter- og videreutdanning er også to områder som har fått lavere prioritert fra 2013 til 2025.

Både inkluderende arbeidsliv og kortere arbeidstid har fått større oppslutning i løpet av denne perioden.

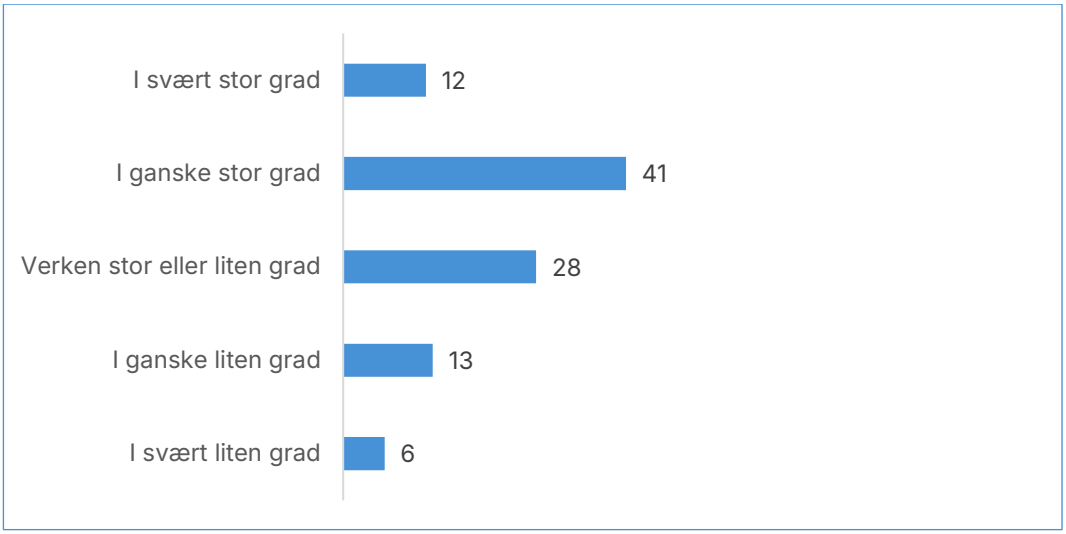
4 Erfaringer med stortingsvalget 2025

Før valget i september var det knyttet spenning til hvilken side av politikken som ville få flertall i Stortinget, og dermed regjeringsmakt. En av sakene som fikk stor oppmerksomhet i valgkampen, var formuesskatten. Det ble også brukt mer penger i valgkampen enn tidligere. LO engasjerte seg, og bidro også med pengestøtte til partiene på rødgrønn side.

Etter valget fikk de tillitsvalgte i LOs forbund blant annet spørsmål om hvilke saker de mente at medlemmene var opptatt av, hva slags politisk tilhørighet de selv hadde, og erfaringer med LOs aktiviteter i valgkampen.[3]

Det første spørsmålet var i hvilken grad stortingsvalget var et diskusjonstema på arbeidsplassen. Over halvparten (53 prosent) svarte at valget i svært stor eller ganske stor grad var tema.

Figur 4.1. I hvilken grad var stortingsvalget i høst et diskusjonstema på din arbeidsplass? Arbeidsplasstillitsvalgte. Prosent. n = 1537.



Nesten én av fem (19 prosent) svarte at det i ganske liten eller svært liten grad var tema, og 28 prosent svarte i verken stor eller liten grad. Samtidig engasjerte dette valget i større grad enn kommunevalget i 2023. Da var det 39 prosent som svarte at valget i stor eller ganske stor grad var diskusjonstema på arbeidsplassen (Andersen et al., 2024).

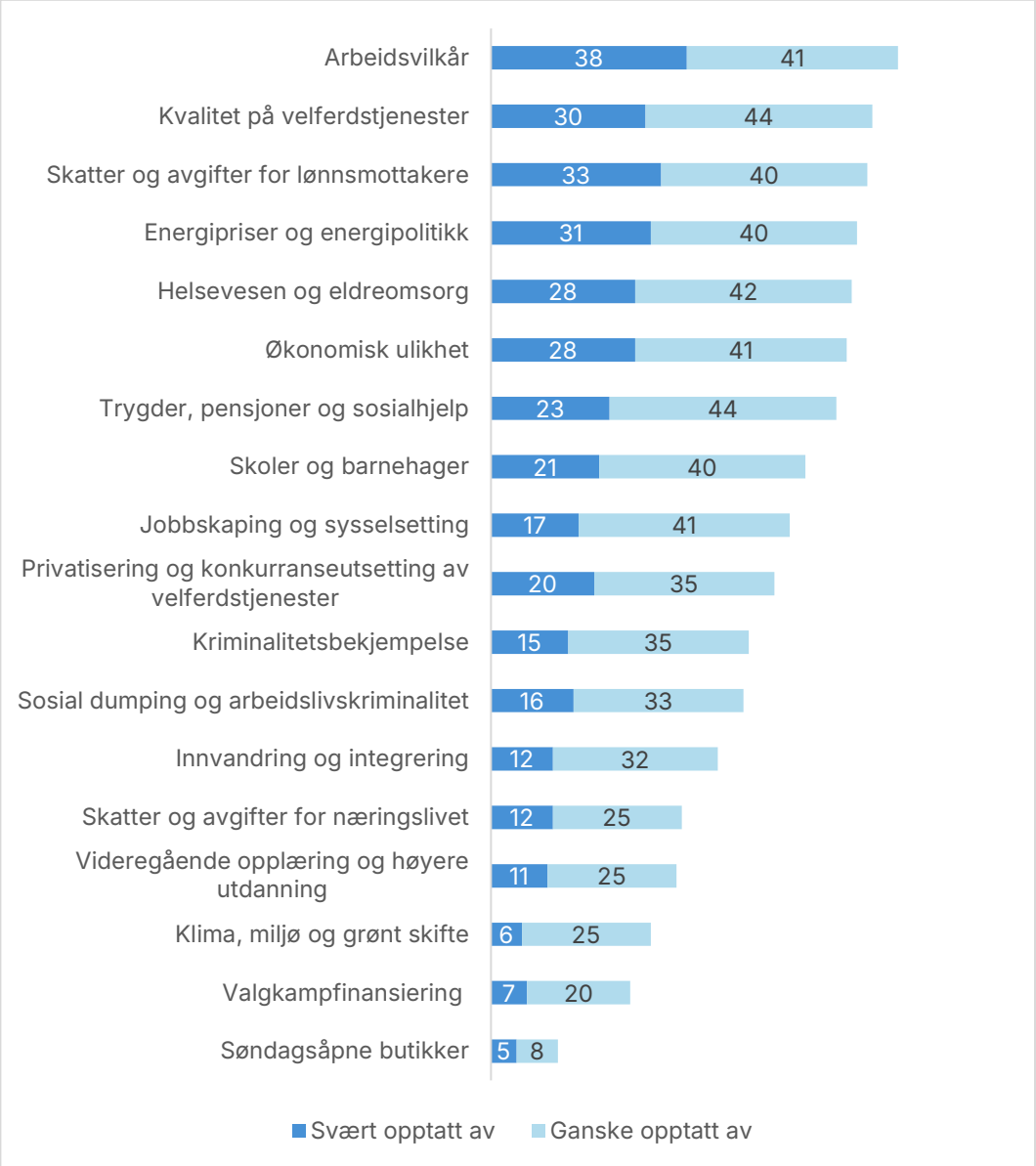
Tillitsvalgte i de største virksomhetene (mer enn 500 ansatte) rapporterte om et større engasjement. Her var det 17 prosent som svarte at stortingsvalget i svært stor grad var et diskusjonstema på arbeidsplassen, og 46 prosent svarte i ganske stor grad. Dette gjenspeilet seg også blant tillitsvalgte på heltid, der til sammen drøyt 70 prosent svarte at stortingsvalget var diskusjonstema i svært eller ganske stor grad.

[3] Dette kapittelet bygger delvis på et faktaflak som ble publisert i mars 2026: *Ettervalgsundersøkelse blant LOs tillitsvalgte* (Ødegård, 2026).

4.1 Hvilke saker var viktige for medlemmene?

Det neste spørsmålet var hvilke saker medlemmene var opptatt av under valgkampen. De tillitsvalgte fikk presentert en rekke temaer og ble spurt om medlemmene var opptatt av disse eller ikke. I figur 4.2 vises andelene som svarte svært eller ganske opptatt av de ulike områdene. På toppen av lista er, ikke overraskende, arbeidsvilkår, som åtte av ti var svært eller ganske opptatt av, fulgt av kvalitet på velferdstjenester (74 prosent) og skatter og avgifter for lønnsmottakere (73 prosent).

Figur 4.2. I hvilken grad vil du si at medlemmene var opptatt av følgende saker under valgkampen? Andel som er svært eller ganske opptatt av sakene. Prosent. n = 1917.



Videre følger saksfeltene økonomisk ulikhet, energipriser og energipolitikk, og helsevesen og eldreomsorg, som sju av ti oppfattet at medlemmene var svært eller ganske opptatt av. De tre lavest prioriterte sakene var søndagsåpne butikker (13 prosent er svært eller ganske opptatt av dette), valgkampfinansiering fra organisasjoner, bedrifter og enkeltpersoner (27 prosent) og klima, miljø og grønt skifte (31 prosent).

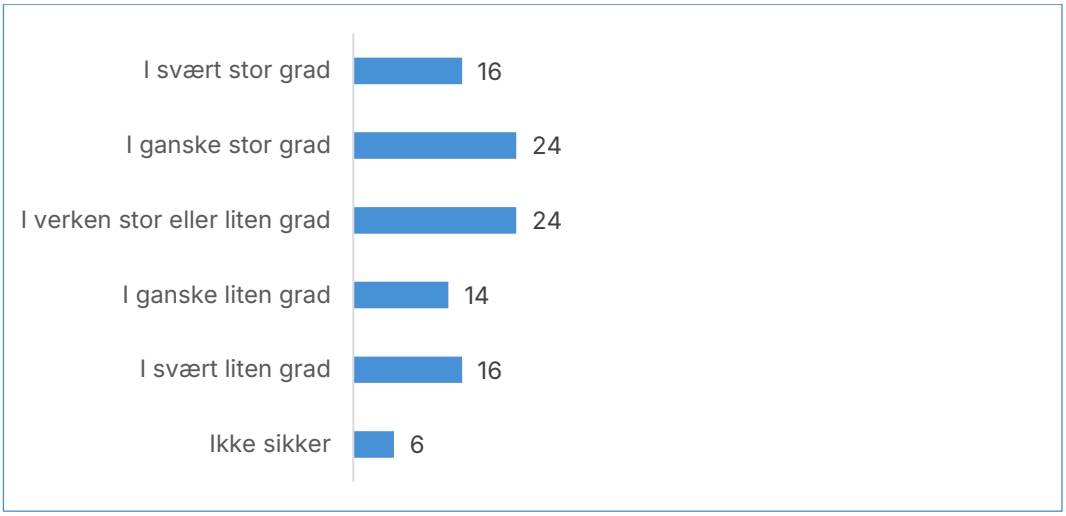
Blant bakgrunnsvariablene finner vi følgende:

- Tillitsvalgte i Rogaland rapporterer om en høyere andel medlemmer som er opptatt av energipriser enn totalen.
- Tillitsvalgte i Innlandet rapporterer om en høyere andel medlemmer som er opptatt av trygder, pensjoner og sosialhjelp enn totalen.
- Tillitsvalgte i privat vareproduksjon (bygg, industri mv.) rapporterer om lavere prioritering av privatisering og konkurranseutsetting av velferdstjenester enn totalen. Det samme gjelder økonomisk ulikhet.

Hva med formuesskatten?

Den viktigste saken for norske velgere ved stortingsvalget 2025 var skatte- og avgiftspolitikken (Berg et al., 2025). Formuesskatten ble en ganske dominerende sak under valgkampen. De som var imot denne skatten, argumenterte blant annet med at den kan virke negativt inn på investeringslysten i næringslivet. De som mente at det er behov for formuesskatt, var opptatt av at de rikeste skal betale mer til fellesskapet. På denne bakgrunnen fikk de tillitsvalgte et oppfølgingsspørsmål om diskusjonen om formuesskatt overskygget andre politiske saker. Fire av ti tillitsvalgte mente at den i svært stor eller ganske stor grad gjorde nettopp det.

Figur 4.3. I hvilken grad opplevde du at formuesskatt overskygget andre politiske saker i diskusjon med medlemmene? Prosent. n = 1917.

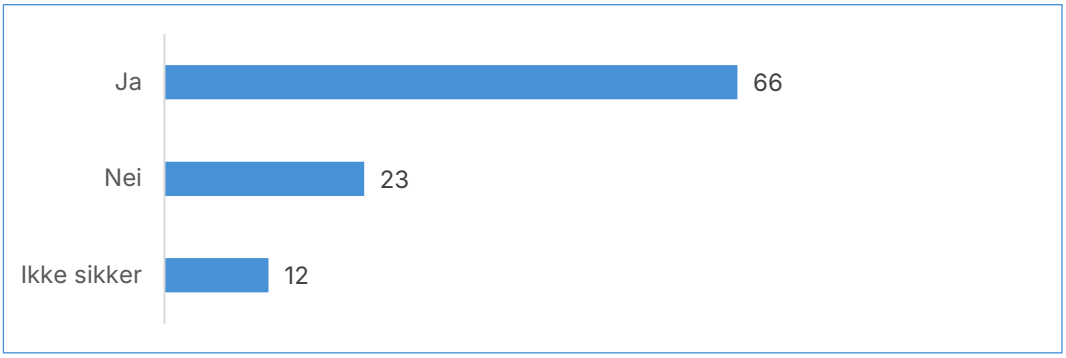


Det var 36 prosent av de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og 49 prosent av de på forenings/forbundsnivå som mente at formuesskatten skygget for andre politiske saker i valgkampen. Blant de mannlige tillitsvalgte var 46 prosent enig i at denne saken overskygget andre, mens den tilsvarende andelen blant kvinner var 30 prosent.

Valgdeltakelsen var på 80 prosent i stortingsvalget i 2025, noe som var 3 prosentpoeng høyere enn ved valget i 2021. Det var blant annet en stor økning i valgdeltakelsen blant menn mellom 20 og 25 år (SSB, 2025a).

De tillitsvalgte fikk spørsmål om de så det som sin oppgave å engasjere seg for økt valgdeltakelse ved stortingsvalget.

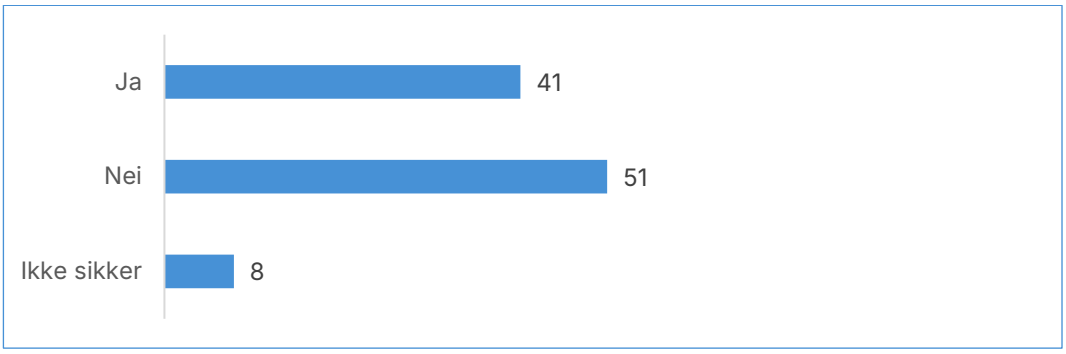
Figur 4.4. Vil du si at det er en oppgave for deg som tillitsvalgt å engasjere deg for økt valgdeltakelse ved stortingsvalg blant dine medlemmer? Prosent. n = 1917.



Det var en ganske stor majoritet på 66 prosent som så det som sin oppgave å engasjere seg for økt valgdeltakelse. Dette var på nivå med et liknende spørsmål i forbindelse med kommunevalget i 2023 (Andersen et al., 2024).

Videre fikk de tillitsvalgte spørsmål om det var en oppgave å gi råd om hvilken side av politikken medlemmene bør stemme på. Det var et mindretall på 41 prosent som mente at dette var en oppgave for de tillitsvalgte, mens 51 prosent svarte nei, og 8 prosent var ikke sikre.

Figur 4.5. Vil du si at det er en oppgave for deg som tillitsvalgt å gi råd til medlemmene om hvilken side av politikken de bør stemme på? Prosent. n = 1917.

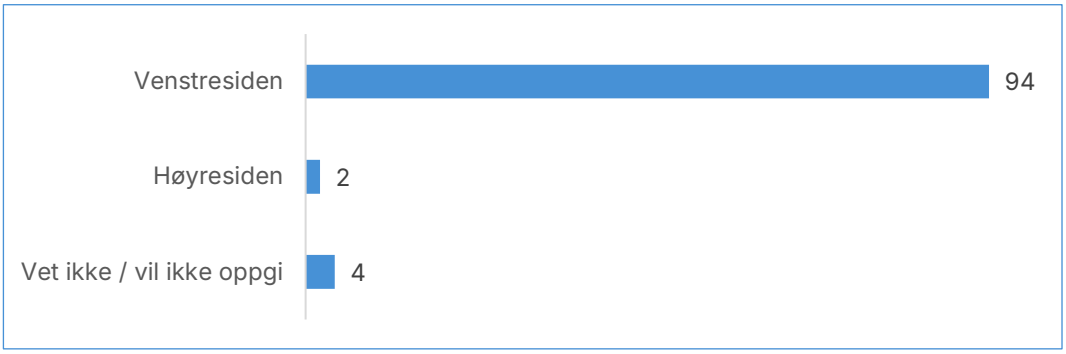


Blant tillitsvalgte på heltid var det 65 prosent som svarte bekreftende på dette spørsmålet. Andre forskjeller som kom fram ved å se nærmere på bakgrunnsvariablene, var:

- 37 prosent av kvinnene og 45 prosent av mennene svarte ja på spørsmålet.
- 59 prosent av tillitsvalgte i foreninger og forbund svarte ja, sammenliknet med 37 prosent av tillitsvalgte på arbeidsplassnivå.

Som vist i figur 4.5, var det totalt fire av ti som mente at tillitsvalgte bør gi råd om hvilken politisk side medlemmene bør velge. Disse fikk et oppfølgingsspørsmål om hvilket råd de ga – om medlemmene skulle stemme på venstre- eller høyresiden av det politiske spekteret. Bakgrunnen for denne todelingen var at ettervalgsundersøkelsen i 2023 viste at svært få tillitsvalgte stemte på sentrumspartiene (Andersen et al., 2024).

Figur 4.6. Hvilken side av politikken rådet du medlemmene til å stemme på? Prosent. n = 783.



Hele 94 prosent av de som fikk dette spørsmålet, svarte venstresiden. Det var med andre ord i hovedsak de tillitsvalgte på venstresiden som mente at det var riktig å gi råd om stemmegivning, og som dermed gjorde det. Dette er ikke overraskende i lys av LOs engasjement for rødgrønn side i valgkampen. Blant tillitsvalgte på heltid var det 99 prosent som hadde gitt råd til medlemmene om å stemme på venstresiden.

4.2 Medlemskap og tilhørighet til politiske partier

De tillitsvalgte fikk spørsmål om de var medlem i et politisk parti. Dette spørsmålet ble også stilt etter kommunevalget i 2023. Flertallet av de tillitsvalgte var ikke medlem i et politisk parti, verken i 2023 eller 2025 (se tabell 4.1). Det er liten forskjell i svarene fra 2023 til 2025.

Tabell 4.1. Er du selv medlem av et politisk parti, og i så fall hvilket? 2023 og 2025. Prosent.

	2023 (n = 1367)	2025 (n = 1917)
Nei, er ikke medlem i et parti	68	67
Arbeiderpartiet	17	17
Rødt	3	5
Sosialistisk Venstreparti (SV)	3	5
Senterpartiet	1	1
Høyre	1	
Miljøpartiet De Grønne		1
Fremskrittspartiet		1
Industri- og Næringspartiet	1	
Kristelig Folkeparti		
Venstre		
Et annet parti/liste	1	1
Vet ikke / vil ikke oppgi	3	2

Både i 2023 og 2025 svarte 17 prosent at de var medlem i Arbeiderpartiet. Andelen tillitsvalgte som var medlem i Rødt og Sosialistisk Venstreparti (SV), hadde økt fra 3 til 5 prosent fra 2023 til 2025. I 2023 var det ingen tillitsvalgte som svarte at de var medlem i Fremskrittspartiet, mens det i 2025 var 1 prosent.

Ved å se nærmere på tallene fra 2025 kom det fram at det blant tillitsvalgte på arbeidsplassene var 14 prosent som var medlem i Arbeiderpartiet, mens andelen var på 30 prosent blant tillitsvalgte i foreninger/forbund på regionalt og nasjonalt nivå. Dette gjenspeiles også blant de som var tillitsvalgte på heltid, som i større grad var medlem i et politisk parti. Fordelingen blant de heltidstillitsvalgte var som følger: 36 prosent var medlem i Arbeiderpartiet, 9 prosent var medlem i SV, og 8 prosent var medlem i Rødt.

I statlig sektor var det 8 prosent av de tillitsvalgte som var medlem i SV, mens tilsvarende andel i privat vareproduksjon var 2 prosent. Blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon var 2 prosent medlem i Fremskrittspartiet.

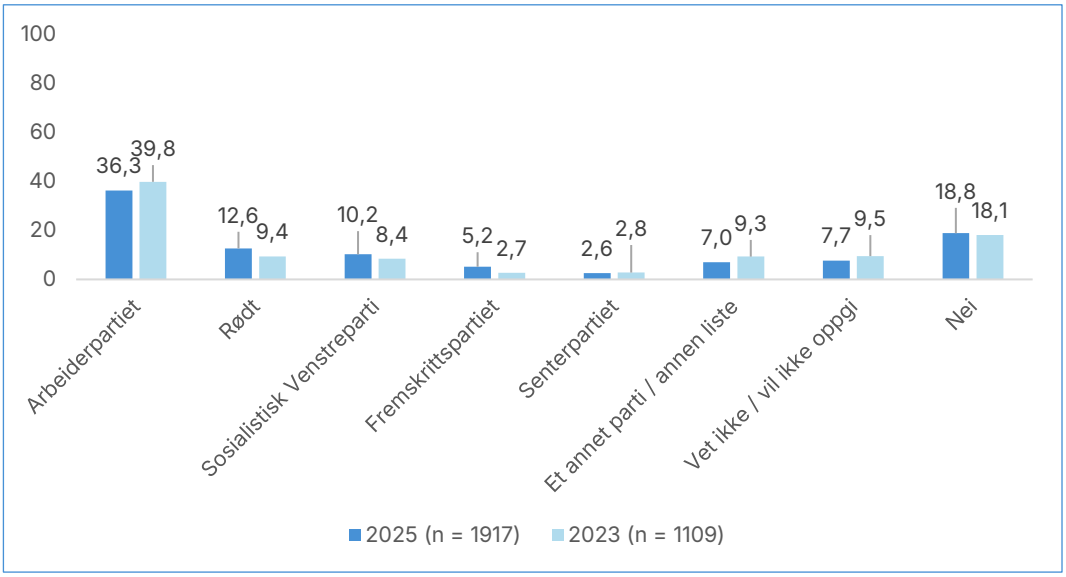
Blant kvinnene var det 15 prosent som var medlem i Arbeiderpartiet, mot en andel på 19 prosent blant de mannlige tillitsvalgte. Det var også en større andel blant kvinnene (71 prosent) som ikke var medlem i noe parti sammenliknet med mennene (63 prosent).

Blant de yngste tillitsvalgte (40 år eller yngre) var det 10 prosent som var medlem i Rødt (mot 5 prosent totalt), og 13 prosent som var medlem i Arbeiderpartiet. De to eldste aldersgruppene skilte seg også noe ut med hensyn til partimedlemskap: I gruppen 51–60 år var 4 prosent medlem i Rødt (5 prosent totalt) og 3 prosent medlem i SV (5 prosent totalt). Tillitsvalgte over 60 år var i større grad enn andre medlem i Arbeiderpartiet, med 25 prosent (17 prosent totalt).

De som svarte at de ikke var medlem i et politisk parti, fikk oppfølgingsspørsmål om det var et parti eller en bestemt side i politikken som de opplevde spesiell tilhørighet til. I 2025 var det 28 prosent som svarte at de ikke følte tilhørighet til noe bestemt parti. 29 prosent svarte Arbeiderpartiet, 11 prosent svarte Rødt, 8 prosent SV, og 6 prosent følte tilhørighet til Fremskrittspartiet.

I figur 4.7 har vi slått sammen de som har svart at de er medlemmer i et politisk parti, og de som føler en spesiell tilhørighet til et bestemt parti. Vi ser også på endringer fra tilsvarende spørsmål etter kommunevalget i 2023.

Figur 4.7. Andel tillitsvalgte som er medlem av eller opplever spesiell tilhørighet til et politisk parti. 2025 og 2023. Prosent.



Det er klart flest tillitsvalgte som er medlem av eller opplever en spesiell tilhørighet til Arbeiderpartiet. I 2025 var det drøyt 36 prosent som oppga Arbeiderpartiet. Rødt og SV er de to partiene nest flest enten er medlem av eller opplever en spesiell tilhørighet til. Drøyt 5 prosent oppgir Fremskrittspartiet og drøyt 2 prosent Senterpartiet. Det er en liten, men signifikant økning i andelen som er medlem av eller opplever tilhørighet til Rødt og Fremskrittspartiet fra 2023 til 2025. For de andre partiene er det ingen signifikant endring i denne perioden. Når vi ser på tallene fra 2025 finner vi at:

- Blant tillitsvalgte på heltid var det 54 prosent som var medlem eller følte tilhørighet til Arbeiderpartiet. Blant de over 60 år var tallet 50 prosent, mens det i gruppene under 50 år var 28 prosent som svarte Arbeiderpartiet.
- 13 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene var medlem av eller følte tilhørighet til SV. Partiet var størst blant tillitsvalgte i statlig sektor (16 prosent) og minst i privat vareproduksjon med 2 prosent.
- 7 prosent av mennene og 3 prosent av kvinnene var medlem av eller følte tilhørighet til Fremskrittspartiet. I Rogaland var det 11 prosent av de tillitsvalgte som oppga Fremskrittspartiet.

Etter valget gjennomførte FriFagbevegelse en undersøkelse som viste hva medlemmene i LO hadde stemt. Arbeiderpartiet fikk en oppslutning på snaut 34 prosent blant LOs medlemmer, SV fikk nesten 9 prosent, og Rødt fikk nesten 10 prosent. Fremskrittspartiet fikk hele 20 prosent oppslutning blant LOs medlemmer i denne undersøkelsen (FriFagbevegelse, 2025a). Det var med andre ord oppslutningen om Fremskrittspartiet som var den største forskjellen mellom tillitsvalgte og medlemmer.

Ifølge Valgforskningsprogrammet (Aardal, 2023) ble oppslutningen om Arbeiderpartiet blant LOs medlemmer nærmest halvert fra 1965 og fram til valget i 2021 – fra 70,4 prosent til 36,1 prosent oppslutning (tallene for 2025 er ikke ferdig analysert).

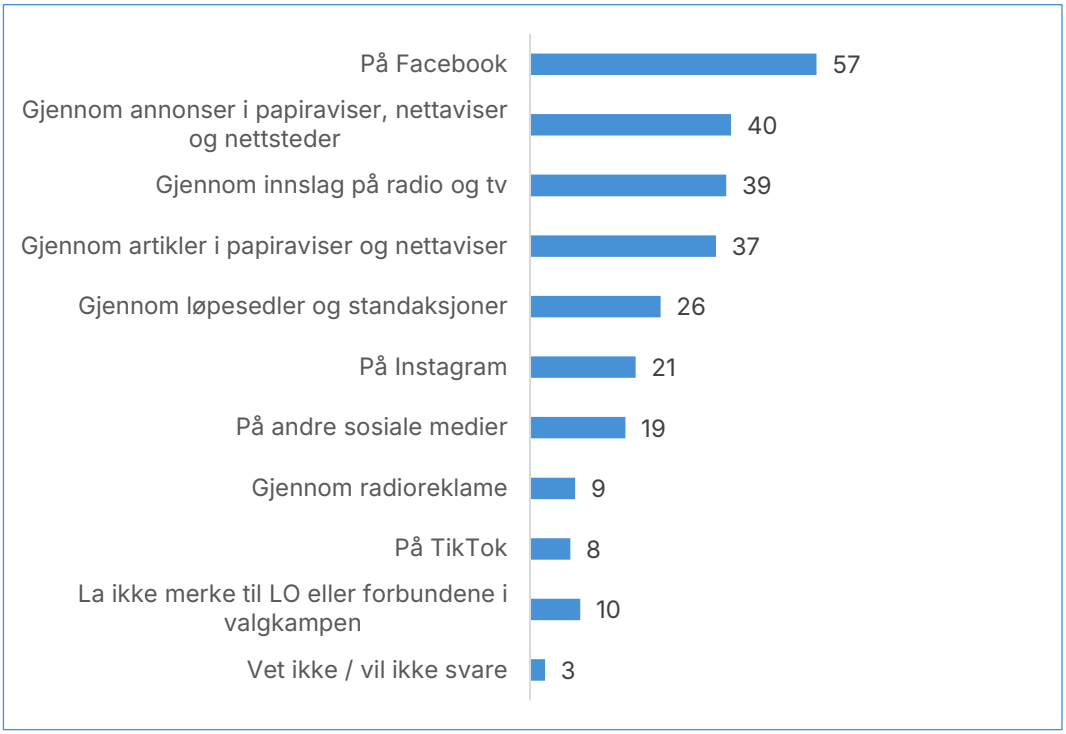
4.3 LOs og forbundenes engasjement i valgkampen

LO har tradisjon for å engasjere seg i valgkamper, både med økonomiske bevilgninger til politiske partier og ved å delta i den offentlige debatten. Det har også blitt vanlig å arrangere en medlemsdebatt i forkant av valget. I tillegg utgis en brosjyre som gir svar på hva de ulike partiene mener om saker som er viktige for LO.

Det ble en ganske stor offentlig debatt om økonomiske bevilgninger til politiske partier i forbindelse med stortingsvalget. Ifølge Statistisk sentralbyrå var 2025 i så måte et rekordår for pengebidrag til politiske partier (SSB 2025b). LO-kongressen vedtok å bevilge 20 millioner kroner til Arbeiderpartiet, 6 millioner til SV, 1,5 millioner til Senterpartiet og 1,5 millioner kroner til Rødt.

De tillitsvalgte fikk spørsmål om de hadde lagt merke til LO eller forbundene i valgkampen, og på hvilken måte. Det viste seg at Facebook var den kanalen der LO var synlig for flest tillitsvalgte under valgkampen.

Figur 4.8. På hvilken måte la du merke til LO eller forbundene i valgkampen? Flere svar mulig. Prosent. n = 1917.



Videre var det 10 prosent av de tillitsvalgte som ikke la merke til LO eller forbundene i valgkampen, og 3 prosent som svarte vet ikke / vil ikke svare. Bortsett fra Facebook var de tradisjonelle kanalene, som annonsering, innslag på tv og radio, artikler i aviser, og løpesedler og standsaksjoner viktige for at de tillitsvalgte skulle legge merke til LO eller forbundene i valgkampen. Tillitsvalgte på heltid hadde i særlig stor grad lagt merke til LO og forbundene på ulike sosiale medier (Facebook, Instagram og TikTok).

Fra andre bakgrunnsvariabler ser vi følgende:

- 63 prosent av kvinnene og 53 prosent av mennene la merke til LO eller forbundene på Facebook.
- 34 prosent av tillitsvalgte på arbeidsplasser og 46 prosent av tillitsvalgte på forenings/forbundsnivå la merke til LO/forbundene gjennom artikler i aviser på papir eller nett. Tillitsvalgte på forenings/forbundsnivå hadde også vært mer oppmerksomme på annonsering fra LO og forbundene.
- I den yngste gruppen tillitsvalgte (40 år eller yngre) var det en større andel som hadde lagt merke til LO eller forbundene gjennom Instagram og Tik Tok sammenliknet med de eldre gruppene.

Hva var fagbevegelsens hovedbudskap?

De tillitsvalgte fikk spørsmål om hva de oppfattet som LOs og forbundets hovedbudskap i valgkampen. Svarene skulle de selv formulere, og disse er oppsummert ved hjelp av KI-programmet ChatGPT i et lukket abonnement. Svarene ble også lest gjennom og sjekket manuelt i ettertid. Spørsmålet til programmet var enkelt: «Kan du oppsummere disse svarene?» Svarene var på forhånd anonymisert ved at de var kopiert over i et Word-dokument, uten noen kobling til de som hadde svart.

Det var rundt 1080 tillitsvalgte som svarte, omtrent likelig fordelt på forbundets og LOs hovedbudskap. Det var ingen åpenbare forskjeller i svarene på forbundets hovedbudskap og LOs hovedbudskap, og derfor er disse slått sammen i denne oppsummeringen.

Oppsummeringen viser at de fleste oppfattet LOs og forbundenes budskap som en tydelig mobilisering for rødgrønn side i politikken, og særlig for Arbeiderpartiet. Blant de politiske temaene var trygghet i arbeidslivet det viktigste budskapet – det vil si et seriøst og organisert arbeidsliv med faste og hele stillinger. De tillitsvalgte hadde også merket seg at fagbevegelsen er svært opptatt av å forsvare velferdsstaten og sykelønnsordningen, og at LO og forbundene er opptatt av rettferdig fordeling og mindre ulikhet i samfunnet. Andre budskap som de tillitsvalgte hadde fanget opp, var en oppfordring til å bruke stemmeretten, forsvar av de lavtlønte, sikring av pensjonsrettigheter og nei til søndagsåpne butikker.

Det var samtidig noe misnøye med at LO framstår som partipolitisk bundet, og at valgkampen i stor grad handlet om å advare mot høyresiden, og da spesielt Fremskrittspartiet.

Medlemsdebatt og valgkampbrosjyre

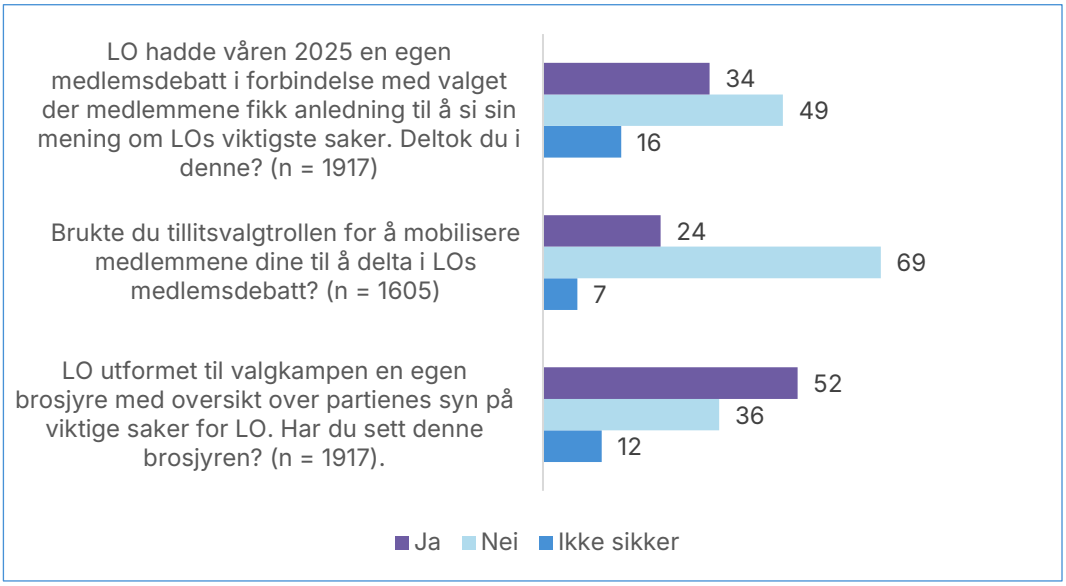
LO arrangerer medlemsdebatt i forbindelse med valgene, der medlemmene får anledning til å si sin mening om LOs viktigste saker. Det var ifølge FriFagbevegelse litt over 114 000 medlemmer som svarte på spørsmål fra LO før valget i 2025. Personlig økonomi, full lønn ved sykdom og gratis tannpleie var da blant de viktigste sakene for medlemmene (FriFagbevegelse 2025b).

Det ble også laget en brosjyre med oversikt over ulike partiers syn på saker som var viktige for LO i valgkampen. Blant sakene som partiene ble bedt om å redegjøre for, var gratis tannbehandling for unge opptil 21 år, omstillings- eller lønnsstøtte til ansatte ved deltakelse i kompetansehevende tiltak, et skattesystem for mindre forskjeller, støtte til norgespris på strøm, og konkurranseutsetting og privatisering av offentlige velferdstjenester.[4]

De tillitsvalgte ble spurt om de deltok i medlemsdebatten, om de mobiliserte medlemmene til å delta i debatten, og om de hadde sett brosjyren som LO hadde utformet.

[4] Du kan se alle spørsmålene her: https://partienesvarer.lo.no/

Figur 4.9. Medlemsdebatt og valgkampbrosjyre.



Svarene viste at de tillitsvalgte hadde hatt middels aktivitet på disse områdene. Én av tre deltok selv i medlemsdebatten. Det var videre 24 prosent som brukte tillitsvalgtrollen for å mobilisere medlemmene til å delta i debatten, og 52 prosent som hadde sett brosjyren.[5]

31 prosent av de tillitsvalgte på arbeidsplassene og 46 prosent av de tillitsvalgte på forenings/forbundsnivå hadde selv deltatt i medlemsdebatten. Det var lavest deltakelse i de minste virksomhetene. 55 prosent av tillitsvalgte på heltid hadde deltatt i debatten. I den yngste gruppen tillitsvalgte (40 år eller yngre) var det 26 prosent som hadde deltatt i medlemsdebatten. I den eldste gruppen (over 60 år) var den tilsvarende andelen 40 prosent.

Blant tillitsvalgte på heltid svarte 44 prosent at de hadde brukt vervet til å mobilisere medlemmene til å delta i debatten. Det var også her ganske stor forskjell på tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og på forenings/forbundsnivå, der 22 prosent av de førstnevnte og 33 prosent av de sistnevnte hadde mobilisert medlemmer til å delta.

Det samme mønsteret går igjen blant dem som hadde sett brosjyren:

- 48 prosent av tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og 64 prosent av tillitsvalgte på forenings/forbundsnivå hadde sett brosjyren.
- 36 prosent av de tillitsvalgte i de minste virksomhetene (1–9 ansatte) og 58 prosent i de største virksomhetene (mer enn 500 ansatte) hadde sett brosjyren.

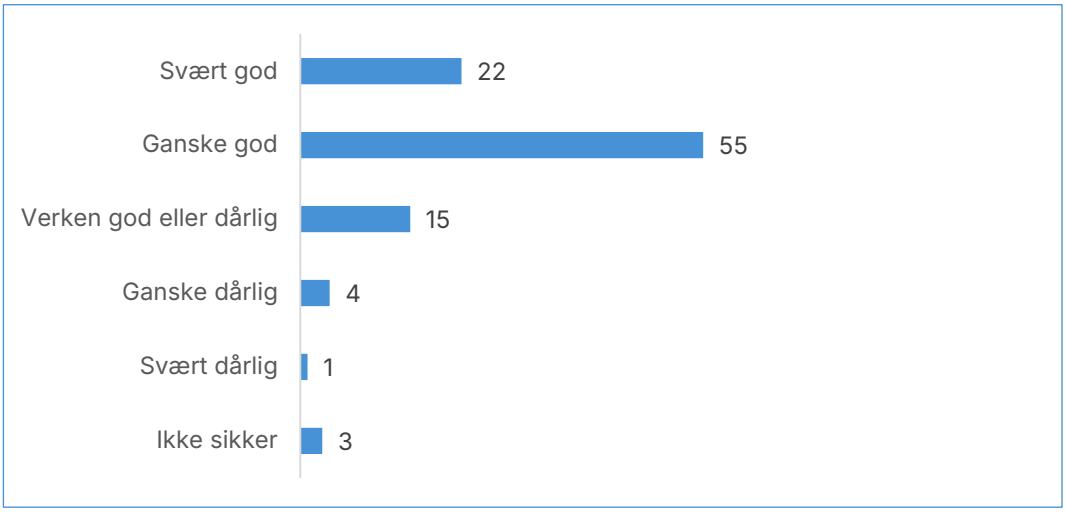
Det som kanskje er verd å merke seg, er at selv blant tillitsvalgte på heltid, var det under 60 prosent som hadde deltatt i medlemsdebatten, og som hadde sett brosjyren som LO ga ut i forbindelse med valget.

[5] De som svarte «ikke sikker» på deltakelse i medlemsdebatten, fikk ikke oppfølgingsspørsmål om hvorvidt de hadde mobilisert medlemmene.

God eller dårlig informasjon?

De som hadde sett brosjyren, ble bedt om å vurdere informasjonen i den. Blant disse var det 77 prosent som mente at informasjonen var svært eller ganske god, mens 5 prosent svarte ganske eller svært dårlig.

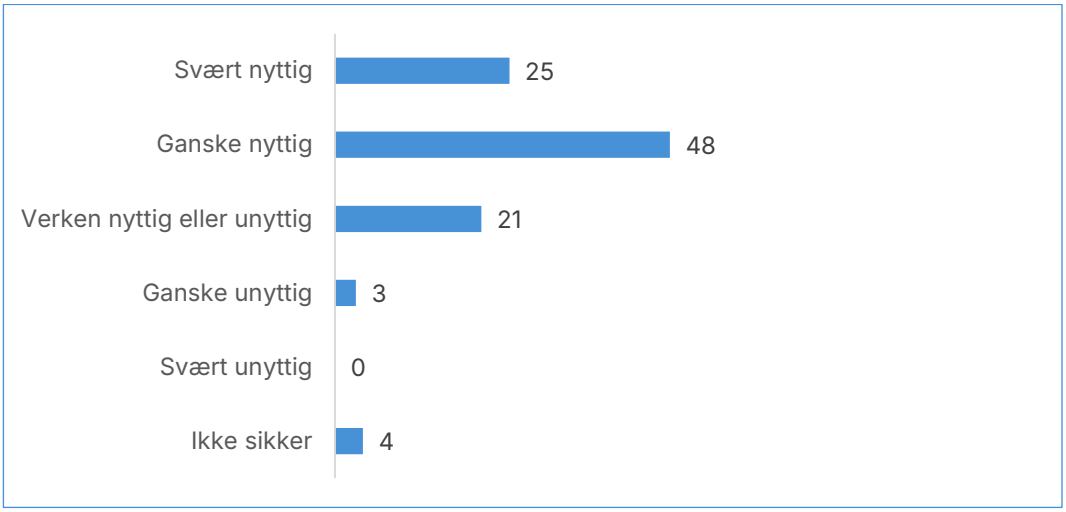
Figur 4.10. Hvor god eller dårlig informasjon synes du brosjyren ga om partienes syn på viktige saker for LO? Prosent. n = 986.



Blant tillitsvalgte i kommunal sektor var det 28 prosent som vurderte informasjonen i brosjyren som «svært god». De som var tillitsvalgte på heltid eller som har mer enn 20 timer til rådighet på vervet i uka, var også mer positive til informasjonen enn andre.

De som svarte at de vurderte brosjyren som svært eller ganske god, fikk videre spørsmål om de syntes den var nyttig i møte med medlemmer og/eller velgere.

Figur 4.11. Hvor nyttig vil du si at brosjyren var for deg i møte med medlemmer og/eller velgere? Prosent. n = 762.



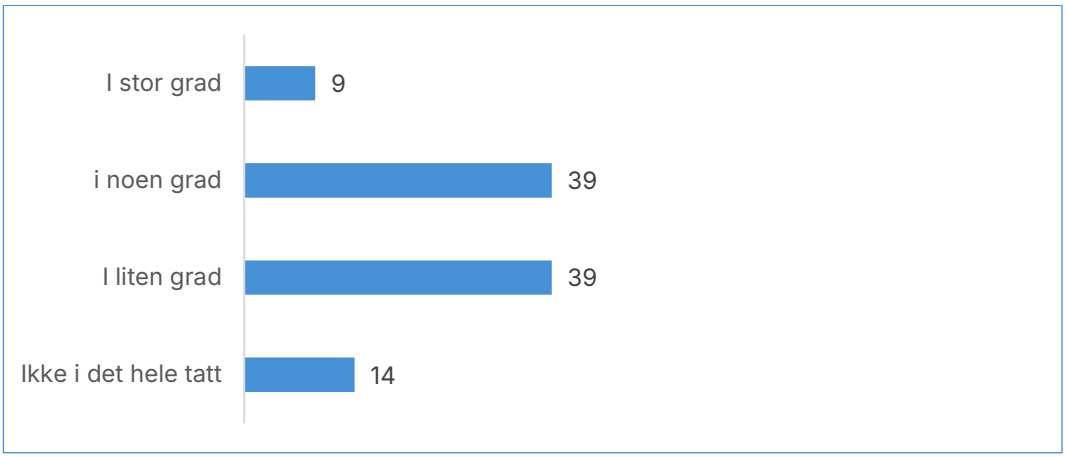
Et stort flertall mente at brosjyren var nyttig i møte med medlemmer og/eller velgere – 25 prosent svarte svært nyttig, og 48 prosent svarte ganske nyttig. Blant tillitsvalgte på forenings/forbundsnivå var det 33 prosent og på arbeidsplassnivå 21 prosent som

mente at brosjyren var nyttig i møte med medlemmer og/eller velgere. I statlig sektor var det kun 15 prosent av de tillitsvalgte som vurderte brosjyren som svært nyttig.

Var innholdet i brosjyren til å stole på?

Under valgkampen ville ikke Venstre, Høyre og Fremskrittspartiet svare på spørsmålene som ble brukt i LOs brosjyre. Hovedbegrunnelsen var at de mente at LO tolket og gjenga svarene deres feil. På bakgrunn av dette fikk de tillitsvalgte spørsmål om hvilken grad de mente at mange tvilte på innholdet i brosyren.

Figur 4.12. Under valgkampen ville ikke Venstre, Høyre og Fremskrittspartiet svare på spørsmålene som ble brukt i brosjyren. I hvilken grad mener du dette gjorde at mange tvilte på innholdet i brosyren? Prosent. n = 986.



Svarene viste at 9 prosent mente at det at de tre partiene ikke ville svare på spørsmålene i stor grad gjorde at mange tvilte på innholdet, og 39 prosent mente at dette i noen grad var tilfellet. 39 prosent svarte i liten grad, og 14 prosent svarte ikke i det hele tatt. Det var med andre ord drøyt halvparten av de tillitsvalgte som mente at dette hadde liten innvirkning på oppfatningen av brosjyren.

5 Rekruttering av nye medlemmer

Organisasjonsgraden i Norge varierer betraktelig mellom små og store bedrifter, mellom bransjer, og mellom bedrifter med og uten tariffavtale (Nergaard, 2020). Dessuten er unge sjeldnere organisert enn eldre, midlertidig ansatte sjeldnere enn fast ansatte, og de som jobber deltid sjeldnere enn de som jobber heltid. Arbeidsplassen er en viktig rekrutteringsarena, og de tillitsvalgte spiller en helt sentral rolle i vervearbeidet.

I en undersøkelse blant 3000 lønnstakere fant Nergaard (2020) at det rekrutteres aktivt på norske arbeidsplasser. Rundt 40 prosent av de organiserte i undersøkelsen var blitt rekruttert av tillitsvalgte eller kollegaer. Undersøkelsen viste også at rundt halvparten av de uorganiserte var forsøkt rekruttert. Tross den aktive rekrutteringen utgjør verving kun én av mange tillitsvalgtoppgaver, og tidligere undersøkelser blant tillitsvalgte har også vist at rekrutteringsarbeidet tidvis nedprioriteres til fordel for andre oppgaver (Steen & Nergaard, 2017; Nergaard & Trygstad, 2012).

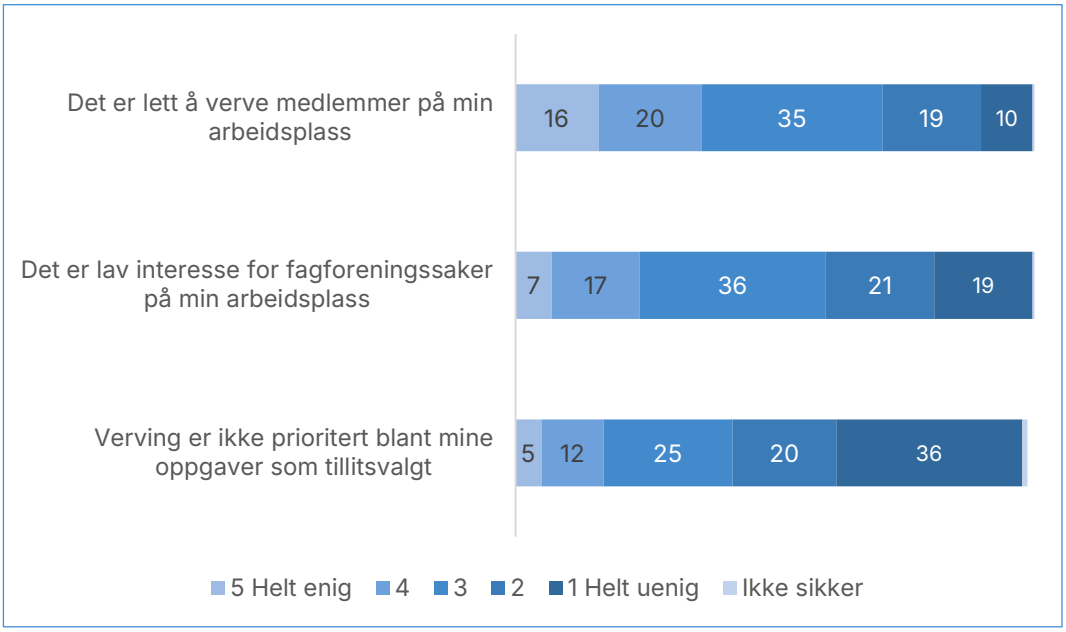
Hvor vanskelig opplever de tillitsvalgte at det er å verve nye medlemmer? I dette kapittelet ser vi nærmere på hvilke metoder deltakerne i panelet benytter for å rekruttere nye medlemmer, hvilke forhold som utfordrer rekrutteringsarbeidet, om de kontakter personer som kun er på arbeidsplassen i en begrenset periode, og hvilke forhold som kunne ha lettet rekrutteringsarbeidet. Vi undersøker også de tillitsvalgtes holdninger til medlemsfordelene i LOfavør og hvilken betydning de har for rekrutteringsarbeidet. Som en innledning til temaet rekruttering ble de tillitsvalgte spurt om hvor enig eller uenig de er i følgende påstander om verving og interesse for fagforeningssaker:

- at det er lett å verve medlemmer på deres arbeidsplass
- at det er lav interesse for fagforeningssaker på deres arbeidsplass
- at verving ikke er prioritert blant deres oppgaver som tillitsvalgt.

Det er flest, 36 prosent, som er helt eller dels enig i at det er lett å verve medlemmer på deres arbeidsplass. Likevel er 24 prosent helt eller dels enig i at det er lav interesse for fagforeningssaker på deres arbeidsplass, og 17 prosent er helt eller dels enig i at verving ikke er prioritert blant deres tillitsvalgtoppgaver.

Panelet ble stilt det samme spørsmålet i 2018. Da var andelen som var helt eller dels enig i at det var lett å verve medlemmer på deres arbeidsplass større, på 51 prosent (Ødegård, 2019). For de andre påstandene har svarene endret seg lite. I 2018 var 28 prosent helt eller dels enig i at det var lav interesse for fagforeningssaker på deres arbeidsplass, og 16 prosent i at verving ikke var prioritert blant deres oppgaver som tillitsvalgt.

Figur 5.1. Tillitsvalgtes grad av enighet knyttet til påstander om verving og interesse for fagforeningssaker. Prosent. Flere svar mulig. Arbeidsplasstillitsvalgte, n = 4038.

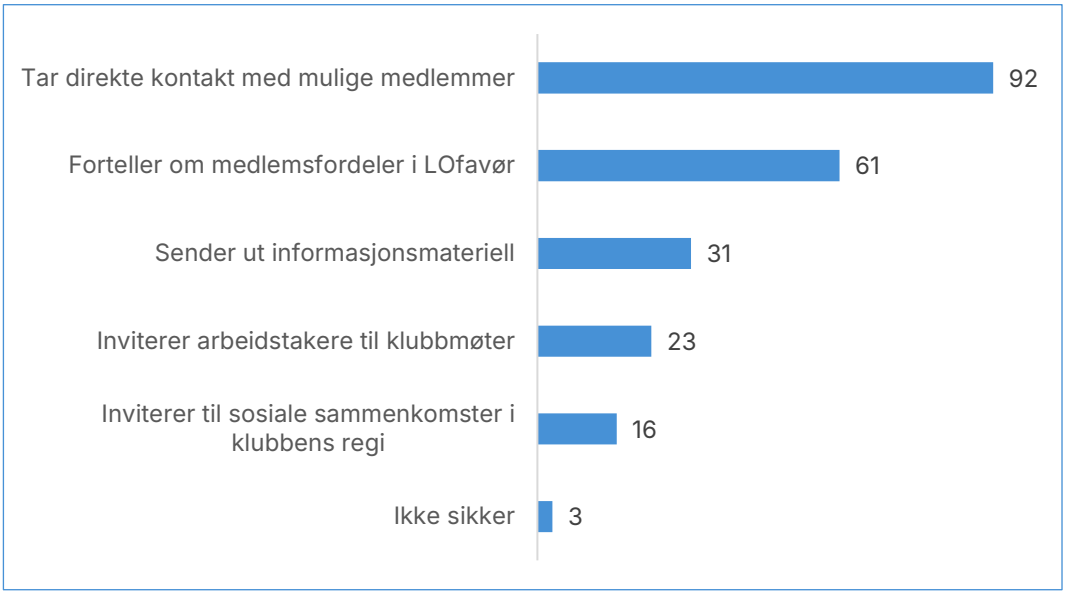


Andelen som er helt enig i at det er lett å verve medlemmer på deres arbeidsplass, er større i privat vareproduksjon enn i privat tjenesteproduksjon og i offentlig sektor. Andelen som er helt enig i denne påstanden, er også større i de minste virksomhetene enn i de største. Tillitsvalgte i virksomheter som har tariffavtale med et annet forbund utenfor LO, er i mindre grad helt enig i denne påstanden enn tillitsvalgte i virksomheter som har tariffavtale med sitt forbund eller et annet LO-forbund.

Tar vi hensyn til kjønn, som ofte kan ses i sammenheng med sektor, finner vi at de mannlige tillitsvalgte i større grad er helt enig i at det er lett å verve medlemmer på deres arbeidsplass, enn de kvinnelige tillitsvalgte. Andelen som er helt eller dels enig i at det er lav interesse for fagforeningssaker på deres arbeidsplass, er også noe større blant mannlige tillitsvalgte enn blant kvinnelige. Andelen som er helt uenig i at denne interessen er lav på deres arbeidsplass, er større i kommunal og fylkeskommunal sektor enn i privat sektor.

Videre fikk de tillitsvalgte spørsmål om hvilke metoder de eller andre tillitsvalgte benytter for å rekruttere nye medlemmer (figur 5.2). Her var det mulig å krysse av for flere alternativer. Flest (92 prosent) svarte at de eller andre tillitsvalgte tar direkte kontakt med mulige medlemmer. Seks av ti svarte også at de forteller om medlemsfordeler i LOfavør. Færre, 31 prosent, svarte at de sender ut informasjonsmateriell, 23 prosent at de inviterer arbeidstakere til klubbmøter, og 16 prosent at de inviterer til sosiale sammenkomster i klubbens regi.

Figur 5.2. Hvilke metoder bruker du eller andre tillitsvalgte for å rekruttere nye medlemmer? Flere svar mulig. Prosent. Arbeidsplasstillitsvalgte, n = 4038.



Tar vi hensyn til bakgrunnsvariablene, finner vi at andelen mannlige tillitsvalgte som tar direkte kontakt med mulige medlemmer er noe større enn andelen kvinnelige tillitsvalgte. Vi finner også at en noe større andel tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon rekrutterer nye medlemmer ved å fortelle om medlemsfordeler i LOfavør, enn i statlig sektor. På oppfølgingsspørsmål om hvilken metode som hadde vært mest vellykket, var det også direkte kontakt som fikk aller størst oppslutning (ikke vist i figur). Åtte av ti tillitsvalgte mente at dette var den mest vellykkede metoden.

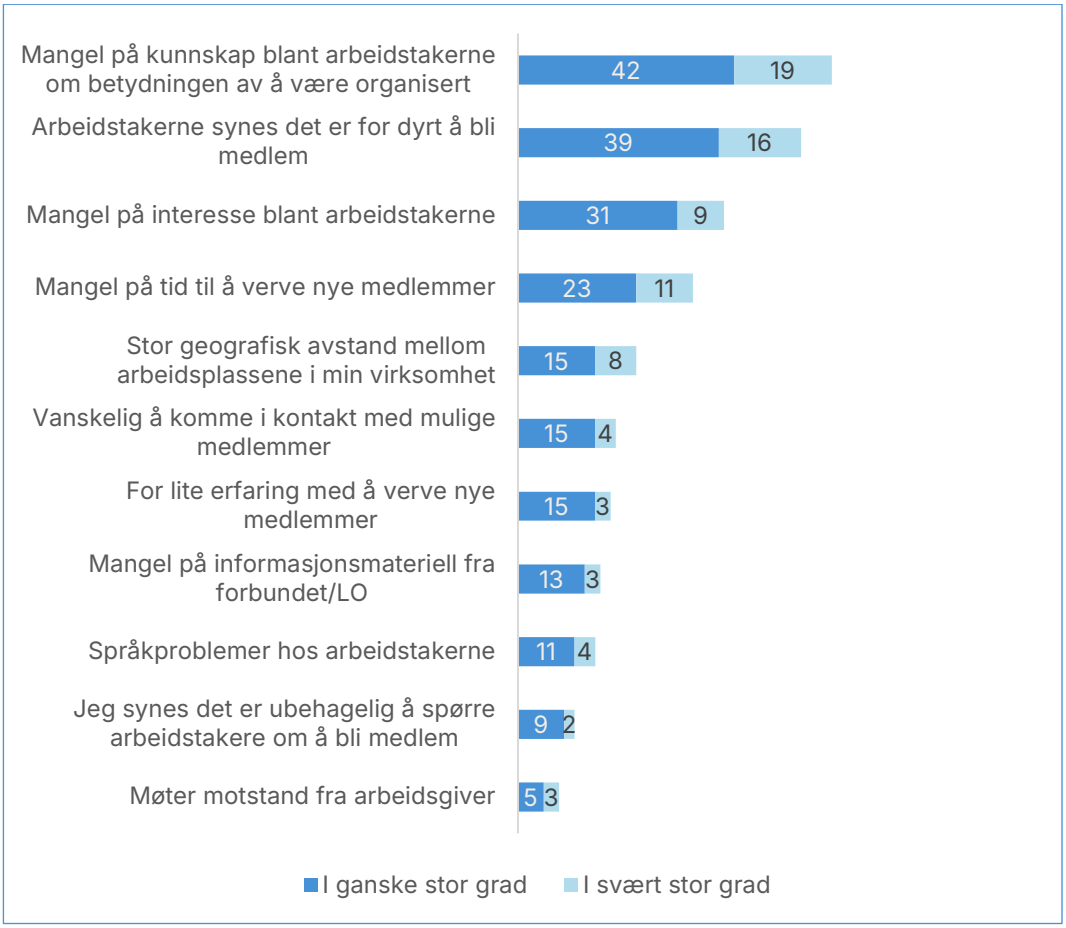
Et liknende spørsmål ble stilt i 2023 og 2021 (Andersen et al., 2024). Da ble de tillitsvalgte spurt eksplisitt om hvordan de eller andre tillitsvalgte kommer i kontakt med nyansatte. I begge undersøkelsene svarte den største andelen at de eller andre tillitsvalgte blir informert av arbeidsgiver om nyansettelser, og selv tar kontakt med nyansatte (henholdsvis 43 prosent i 2023 og 34 prosent i 2021). Nest flest svarte at det er en del av ansettelsesrutinen at de nyansatte informeres om klubben eller fagforeningen (33 og 27 prosent), etterfulgt av at det ikke er noen rutiner eller system for kontakt mellom nyansatte og tillitsvalgte (30 og 19 prosent).

Panelet fikk i 2025 også spørsmål om forhold som kan være utfordrende for vervearbeidet (figur 5.3). De tillitsvalgte ble presentert med en rekke ulike forhold, og bedt om å ta stilling til i hvilken grad disse oppleves utfordrende. Flest, seks av ti, svarte at mangel på kunnskap blant arbeidstakerne om betydningen av å være organisert i ganske eller svært stor grad oppleves utfordrende i forbindelse med verving. En stor andel, 55 prosent, opplever det også som en utfordring at arbeidstakerne synes det er for dyrt å bli medlem. 40 prosent svarte at mangel på interesse blant arbeidstakerne utfordrer vervingen.

Litt færre, 23 prosent, mener at stor geografisk avstand mellom arbeidsplassene i virksomheten utfordrer vervingen, 19 prosent at det var vanskelig å komme i kontakt med mulige medlemmer, 18 prosent svarte at de hadde for lite erfaring med å verve nye medlemmer, og 16 prosent at det var mangel på informasjonsmateriell fra forbundet

eller LO. Videre opplevde 15 prosent språkproblemer hos arbeidstakerne som en utfordring, 11 prosent at det var ubehagelig å spørre arbeidstakerne, og færrest, 8 prosent, at de møtte motstand fra arbeidsgiver.

Figur 5.3. I hvilken grad opplever du følgende forhold som utfordrende i forbindelse med verving av nye medlemmer? Prosent. Arbeidsplasstillitsvalgte, n = 4038.



Ser vi til bakgrunnsvariablene, opplever tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon i større grad enn i andre sektorer at mangel på kunnskap blant arbeidstakerne om betydningen av å være organisert, mangel på interesse blant arbeidstakerne og motstand fra arbeidsgiver utfordrer vervearbeidet. Tillitsvalgte i privat vareproduksjon opplever derimot i mindre grad enn i andre sektorer at mangel på tid er en utfordring. Andelen tillitsvalgte i privat vareproduksjon opplever det også mindre utfordrende enn tillitsvalgte i offentlig sektor at det er ubehagelig å spørre arbeidstakerne om å bli medlem.

Tillitsvalgte i privat sektor samlet opplever språkproblemer hos arbeidstakerne og at medlemskapet er for dyrt som større utfordringer enn tillitsvalgte i offentlig sektor. Tillitsvalgte i de største virksomhetene (500 ansatte eller flere) opplever i større grad at mangel på tid og stor geografisk avstand mellom arbeidsplassene utfordrer vervingen enn tillitsvalgte i mindre virksomheter.

Midlertidig ansatte er sjeldnere organisert enn fast ansatte, og i en undersøkelse fant Nergaard (2020) at det blant de uorganiserte er arbeidstakerne med kort ansiennitet som sjeldnest blir spurt. De tillitsvalgte i panelet fikk derfor spørsmål om de eller andre tillitsvalgte tar kontakt med personer som er på arbeidsplassen i en avgrenset periode

om fagforeningsmedlemskap, som for eksempel innleide vikarer, midlertidig ansatte, konsulenter og liknende (figur 5.4). De tillitsvalgte fikk et tilsvarende spørsmål i 2018 (Ødegård, 2019).

Ser man på **midlertidig ansatte**, svarer tilnærmet halvparten av de tillitsvalgte (49 prosent) at de alltid eller som regel tar kontakt om fagforeningsmedlemskap, mens 21 prosent svarer at de som regel ikke eller aldri gjør dette. Andelen som alltid eller som regel kontakter midlertidig ansatte var noe høyere i 2018, på 60 prosent. Samtidig svarte da færre at dette ikke var aktuelt – 11 prosent.

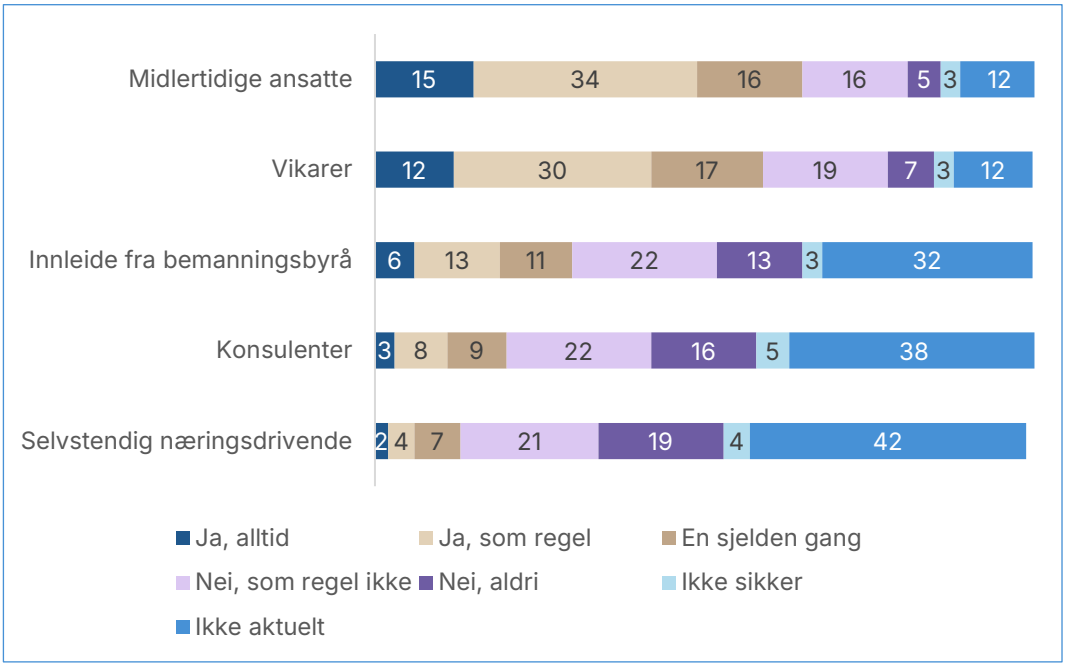
For **vikarer** er andelen tillitsvalgte som svarer at de alltid eller som regel tar kontakt litt mindre (42 prosent), og andelen som svarer at de som regel ikke eller aldri tar kontakt litt større (28 prosent). I 2018 svarte hele 57 prosent at de alltid eller som regel kontaktet vikarer, mens 11 prosent svarte at dette ikke var aktuelt.

Enda færre (19 prosent) svarer at de alltid eller som regel tar kontakt med **innleide fra bemanningsbyrå** om fagforeningsmedlemskap, mens 35 prosent svarer at de som regel ikke eller aldri gjør dette. Andelen som svarer at det ikke er aktuelt å ta kontakt med innleide, er imidlertid også stor, på 32 prosent. I 2018 svarte 24 prosent at de alltid eller som regel tok kontakt med innleide fra bemanningsbyrå, mens 36 prosent svarte at dette ikke var aktuelt.

For **konsulenter** er det kun 11 prosent av de tillitsvalgte som svarer at de alltid eller som regel tar kontakt, mens 38 prosent svarer at de som regel ikke eller aldri gjør dette. 38 prosent svarer at dette ikke er aktuelt på deres arbeidsplass. I 2018 svarte 10 prosent at de alltid eller som regel kontaktet konsulenter, mens 41 prosent svarte at dette ikke var aktuelt.

Til slutt svarer kun 6 prosent av de tillitsvalgte at de alltid eller som regel tar kontakt med **selvstendig næringsdrivende** om fagforeningsmedlemskap, mens 40 prosent svarer at de som regel ikke eller aldri gjør dette. 42 prosent av de tillitsvalgte svarer at dette ikke er aktuelt på deres arbeidsplass. Tilsvarende svarte 6 prosent i 2018 at de alltid eller som regel kontaktet selvstendig næringsdrivende, mens 45 prosent svarte at dette ikke var aktuelt.

Figur 5.4. Tar du eller andre tillitsvalgte kontakt med personer som er på arbeidsplassen i en avgrenset periode om fagforeningsmedlemskap? Prosent. Arbeidsplasstillitsvalgte, n = 4038.

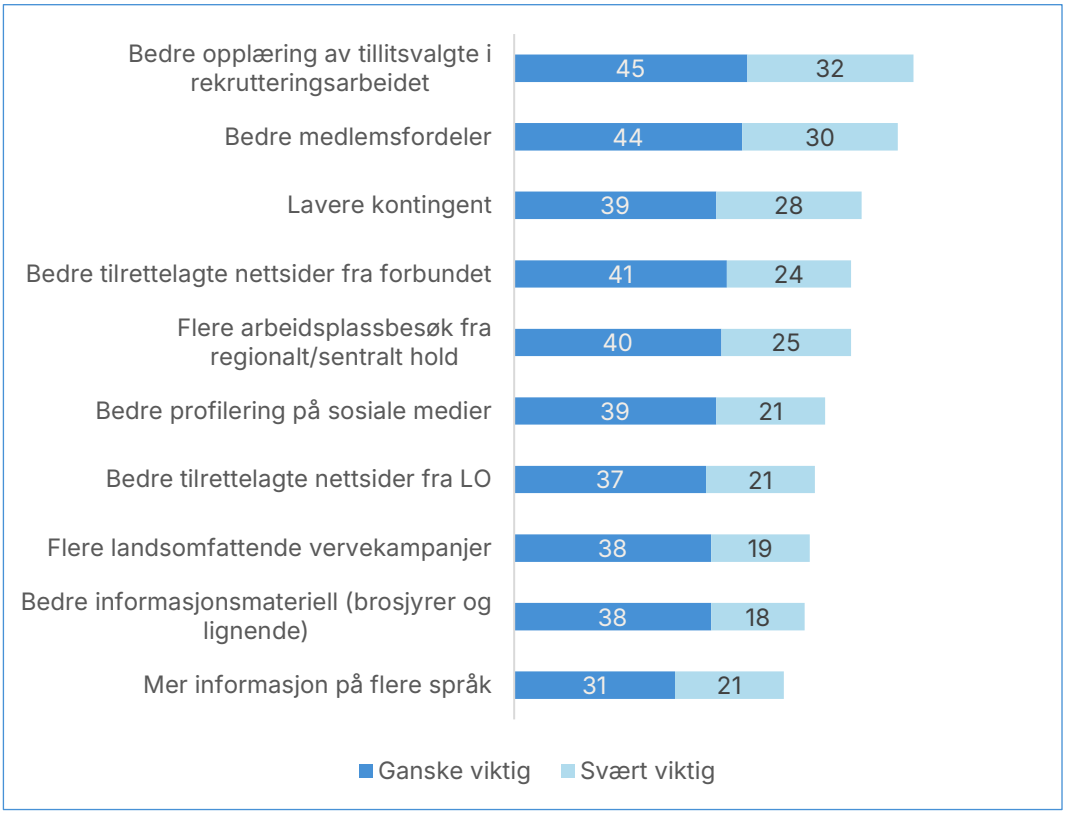


Andelen tillitsvalgte som alltid eller som regel kontakter vikarer, er større i de største virksomhetene enn i de minste. Det samme gjelder kontakt med innleide fra bemanningsbyrå og konsulenter. Tar vi hensyn til kjønn, som ofte henger sammen med sektor, finner vi at andelen kvinnelige tillitsvalgte alltid eller som regel kontakter vikarer og midlertidige ansatte, er større enn andelen mannlige. Motsatt er andelen mannlige tillitsvalgte som alltid eller som regel kontakter innleide, større enn andelen kvinnelige. Det er også en større andel kvinnelige tillitsvalgte som svarer at innleie fra bemanningsbyrå ikke er aktuelt på deres arbeidsplass.

De tillitsvalgte ble videre bedt om å vurdere viktigheten av ulike tiltak for å lykkes bedre med verving og rekruttering. Det er gjennomgående at de tillitsvalgte vurderte tiltakene som viktige. Andelen som svarte ganske viktig eller svært viktig var imidlertid størst for tiltaket bedre opplæring av tillitsvalgte i rekrutteringsarbeidet, på 77 prosent. 74 prosent svarte også at bedre medlemsfordeler er ganske eller svært viktig, og 67 prosent svarte det samme om lavere kontingent.

Videre er andelen som svarte ganske viktig eller svært viktig på 65 prosent for bedre tilrettelagte nettsider fra forbundet og for flere arbeidsplassbesøk fra regionalt/sentralt hold, 60 prosent for bedre profilering på sosiale medier, 58 prosent for bedre tilrettelagte nettsider fra LO, 57 prosent for flere landsomfattende vervekampanjer, 56 prosent for bedre informasjonsmateriell og til slutt 52 prosent for mer informasjon på flere språk.

Figur 5.5. Tillitsvalgte om viktigheten av ulike tiltak for å lykkes bedre med verving og rekruttering. Prosent. Arbeidsplasstillitsvalgte, n = 4038.



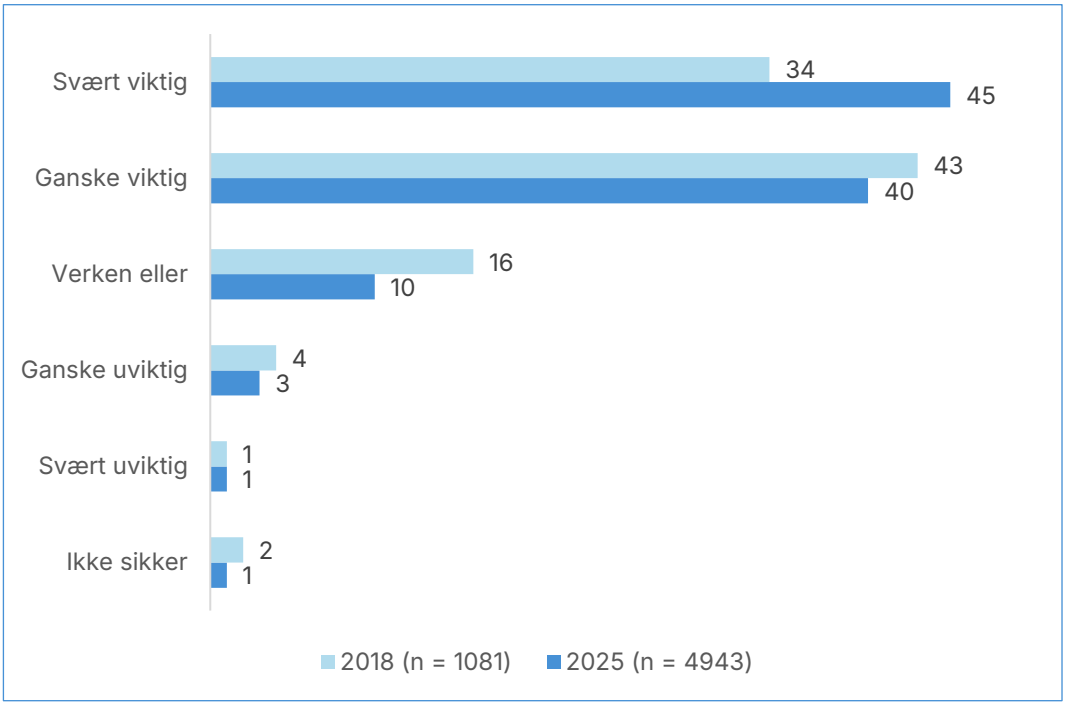
Tillitsvalgte i de største virksomhetene mener i større grad enn i de minste at det er svært viktig med flere landsomfattende vervekampanjer. Det samme gjelder bedre opplæring av tillitsvalgte i rekrutteringsarbeidet. Jevnt over var også andelen kvinnelige tillitsvalgte som svarte at de ulike tiltakene er svært viktige, større enn blant mannlige tillitsvalgte.

5.1 Betydningen av medlemsfordeler

Medlemskap i et LO-forbund gjør at man kan få fordeler og tjenester gjennom LOfavør. Noen av disse får man automatisk ved innmeldelse, mens man har tilgang på andre tjenester ved betaling. Som figur 5.2 viste, svarte seks av ti av de tillitsvalgte at de forteller om medlemsfordeler i LOfavør når de skal rekruttere nye medlemmer. Hvor viktige er medlemsfordelene for å klare å rekruttere nye medlemmer, og hvilke fordeler er viktigst?

De tillitsvalgte ble spurt eksplisitt om hvor viktig de mener at medlemsfordelene i LOfavør er for at de skal kunne rekruttere nye medlemmer (figur 5.6). 45 prosent svarte at medlemsfordelene er svært viktige, mens 40 prosent svarte at de er ganske viktige. Kun 3 prosent svarte at medlemsfordelene er ganske uviktige, og 1 prosent at de er svært uviktige. Sammenliknet med svar på det samme spørsmålet i 2018 (Ødegård, 2019), har andelen tillitsvalgte som vurderer medlemsfordelene som svært viktige, steget – fra 34 prosent i 2018 til 45 prosent i 2025. Andelen som anser medlemsfordelene som ganske viktige, har holdt seg relativt stabil, fra 43 prosent i 2018 til 40 prosent i 2025.

Figur 5.6. Hvor viktig mener du at medlemsfordelene i LOfavør er for å kunne rekruttere nye medlemmer? Prosent. 2018 og 2025.



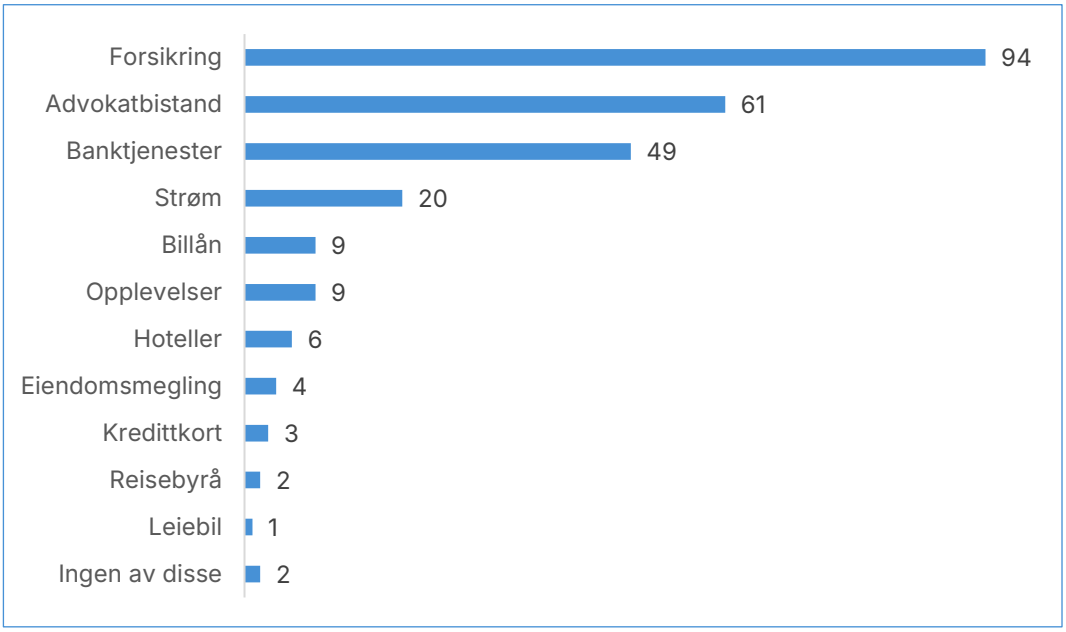
Tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor mener i noe større grad enn tillitsvalgte i privat vareproduksjon og i statlig sektor at medlemsfordelene er svært viktige for å kunne rekruttere nye medlemmer. Videre mener tillitsvalgte i de minste virksomhetene i større grad enn i de største at medlemsfordelene er svært viktige.

Kvinnelige tillitsvalgte mener i litt større grad enn mannlige tillitsvalgte at medlemsfordelene er svært viktige, og tillitsvalgte som er 30 år eller yngre, svarer også i litt større grad enn tillitsvalgte over 30 år at medlemsfordelene er svært viktige.

De tillitsvalgte ble fulgt opp med spørsmål om hvilke medlemsfordeler de mener er viktigst (figur 5.7). Her fikk de mulighet til å velge de tre viktigste. Flest, 94 prosent, svarte forsikring, men mange, 61 prosent, svarte advokatbistand. Tilnærmet halvparten svarte banktjenester, mens én av fem svarte strøm. 9 prosent svarte billån og opplevelser, og 6 prosent hoteller. Færrest, under 5 prosent, svarte eiendomsmegling, kredittkort, reisebyrå og leiebil.

Også i 2018 pekte forsikring, advokatbistand og banktjenester seg ut som de viktigste medlemsfordelene (Ødegård, 2019). Da svarte henholdsvis 93 prosent, 67 prosent og 39 prosent av de tillitsvalgte at dette var de viktigste fordelene. Siden da har imidlertid strøm steget på lista, fra 8 prosent i 2018 til 20 prosent i 2025. Utover dette har de tillitsvalgtes vurderinger av de viktigste medlemsfordelene holdt seg relativt stabile de siste sju årene.

Figur 5.7. Tillitsvalgte i LO om hvilke medlemsfordeler de mener er viktigst. Prosent. n = 4942.



Tillitsvalgte i privat vareproduksjon og i statlig sektor mener i større grad enn tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor at banktjenester er blant de viktigste medlemsfordelene. Tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor mener i større grad enn tillitsvalgte i privat sektor at opplevelser er blant de viktigste medlemsfordelene. Videre mener tillitsvalgte i privat sektor i større grad enn tillitsvalgte i offentlig sektor at advokatbistand er blant de viktigste medlemsfordelene.

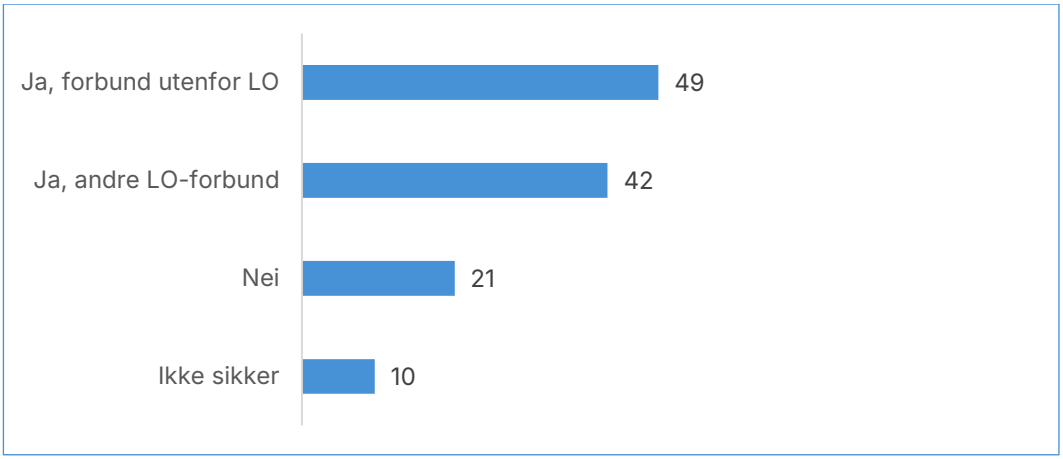
Tillitsvalgte i de største virksomhetene mener i noe større grad enn tillitsvalgte i de minste virksomhetene at banktjenester er blant de viktigste medlemsfordelene, mens tillitsvalgte i de minste virksomhetene i noe større grad mener at hoteller er blant de viktigste fordelene.

Til slutt mener kvinnelige i noe større grad enn mannlige tillitsvalgte at hoteller og opplevelser er blant de viktigste medlemsfordelene. Motsatt mener mannlige tillitsvalgte i noe større grad enn kvinnelige at banktjenester er blant de viktigste medlemsfordelene.

6 Tillitsvalgte fra andre forbund

På spørsmål om det er andre forbund utenfor eller innfor LO representert på de tillitsvalgtes arbeidsplass, svarte tilnærmet halvparten, 49 prosent, at forbund utenfor LO er representert på arbeidsplassen, og litt færre, 42 prosent, at andre LO-forbund er representert (figur 6.1). 21 prosent svarte at det ikke er andre forbund representert på arbeidsplassen, og 10 prosent var usikre.

Figur 6.1. Er det andre forbund utenfor eller innfor LO som er representert på din arbeidsplass? To svar mulig. Prosent. Arbeidsplasstillitsvalgte, n = 4038.



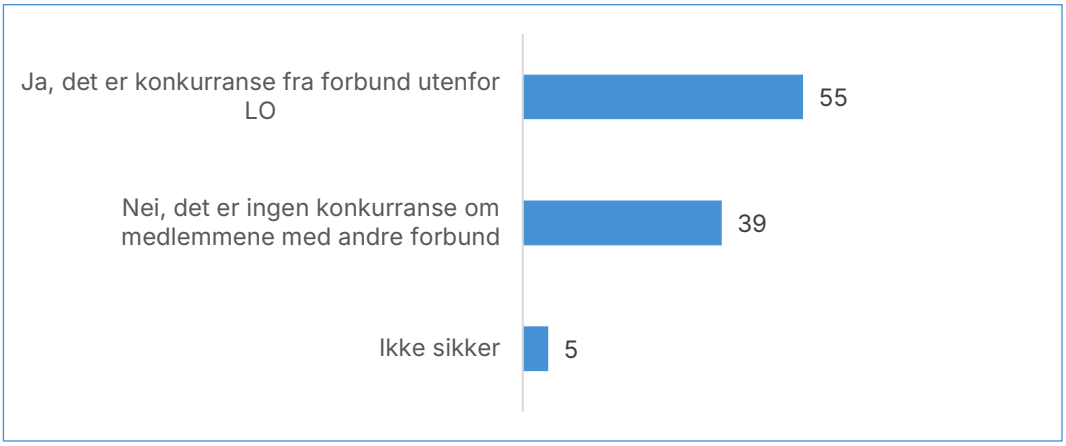
Tillitsvalgte i offentlig sektor svarte i større grad enn i privat sektor at det er både forbund utenfor LO og andre LO-forbund representert på deres arbeidsplass. Videre gjelder dette, ikke overraskende, i størst grad tillitsvalgte i de store virksomhetene.

Tar vi hensyn til kjønn, som ofte henger sammen med sektor, ser vi også at kvinnelige tillitsvalgte i noe større grad enn mannlige svarer at forbund utenfor LO er representert på arbeidsplassen.

6.1 Konkurranse fra andre forbund

De tillitsvalgte som svarte at forbund utenfor LO er representert på arbeidsplassen, ble fulgt opp med spørsmål om forbundene konkurrerer om medlemmene (figur 6.2). Like over halvparten, 55 prosent, svarte at det *er* konkurranse fra forbund utenfor LO, mens 39 prosent svarte at det *ikke er* konkurranse.

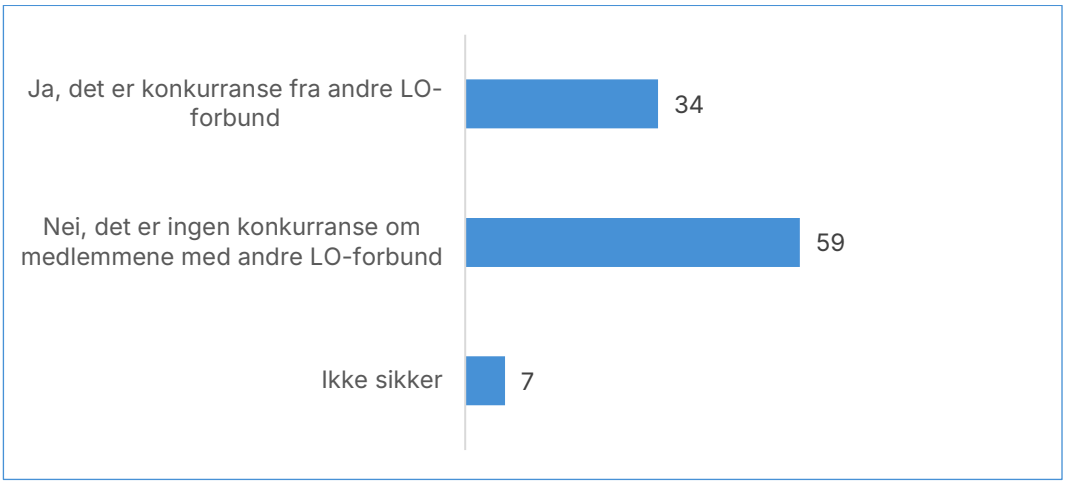
Figur 6.2. Er det konkurranse om medlemmene på din arbeidsplass med forbund utenfor LO? Prosent. n = 2123.



Tillitsvalgte i statlig sektor svarte i større grad enn tillitsvalgte i andre sektorer at det er konkurranse fra forbund utenfor LO på arbeidsplassen, mens det er mindre konkurranse i privat vareproduksjon. Konkurransen er også mest framtredende i de største virksomhetene, ifølge de tillitsvalgte.

Tilsvarende ble de tillitsvalgte som svarte at andre LO-forbund er representert på arbeidsplassen, fulgt opp med spørsmål om det er konkurranse om medlemmene mellom LO-forbundene (figur 6.3). 34 prosent svarte at de *har* konkurranse fra andre LO-forbund, mens 59 prosent svarte at det *ikke er* konkurranse om medlemmene mellom LO-forbundene.

Figur 6.3. Er det konkurranse om medlemmene på din arbeidsplass med andre LO-forbund? Prosent. n = 1713.

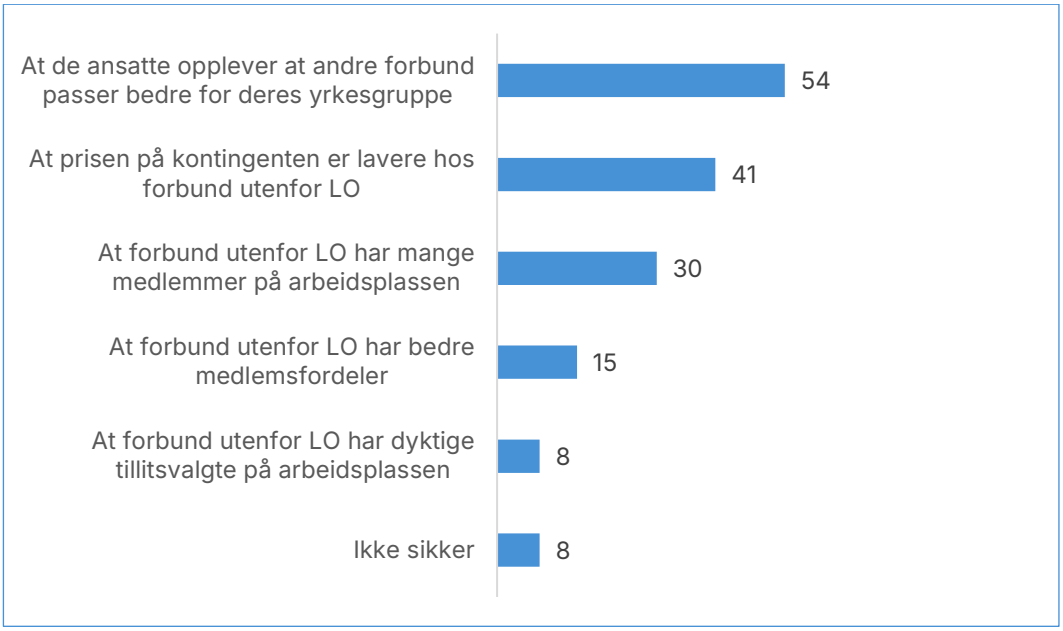


Tillitsvalgte i offentlig sektor svarte i større grad enn tillitsvalgte i privat sektor at det er konkurranse fra andre LO-forbund på deres arbeidsplass. Dette gjaldt også tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte.

De tillitsvalgte som har forbund utenfor LO representert på sin arbeidsplass, ble også fulgt opp med spørsmål om hva de opplever som andre forbunds fordeler i rekrutteringen av nye medlemmer (figur 6.4). Her fikk de mulighet til å velge inntil to svaralternativer. 54 prosent svarte at det viktigste er at arbeidstakerne opplever at forbundet

passer bedre for deres yrkesgruppe. 41 prosent svarte at prisen for medlemskap er lavere, og 30 prosent at forbundet allerede har mange medlemmer på arbeidsplassen. 15 prosent svarte bedre medlemsfordeler, og kun 8 prosent dyktige tillitsvalgte.

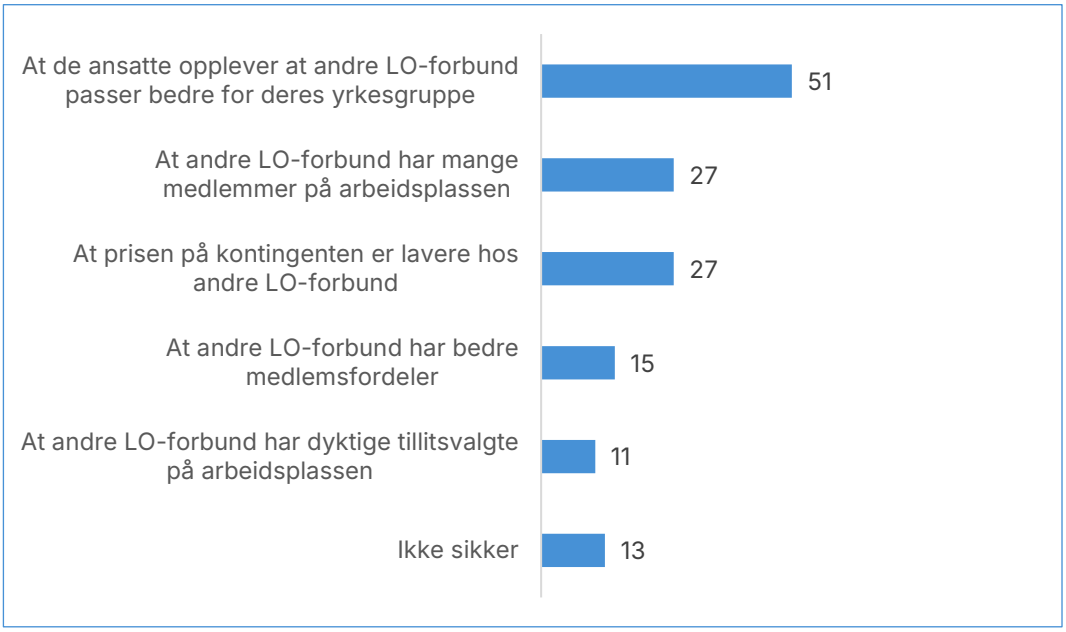
Figur 6.4 Hva opplever du som den viktigste konkurransefaktoren fra forbund utenfor LO i forbindelse med å rekruttere nye medlemmer? Du kan velge inntil to alternativer. Prosent. n = 1264.



Tar vi hensyn til sektor, svarte tillitsvalgte i statlig sektor i større grad enn i andre sektorer at forbund utenfor LO har mange medlemmer på arbeidsplassen som viktigst. Tillitsvalgte i privat sektor opplevde i større grad enn tillitsvalgte i offentlig sektor lavere pris på kontingenten hos forbund utenfor LO som den viktigste konkurransefaktoren. Tillitsvalgte i offentlig sektor svarte i større grad enn i privat tjenesteproduksjon at det at de ansatte opplever at andre forbund passer bedre for deres yrkesgruppe, er viktig.

Tilsvarende ble de tillitsvalgte som svarte at andre LO-forbund er representert på arbeidsplassen, fulgt opp med spørsmål om hva de opplever som den viktigste konkurransefaktoren i forbindelse med å rekruttere nye medlemmer (figur 6.5). Også her var det mulig å oppgi to svaralternativer. 51 prosent svarte at den viktigste konkurransefaktoren er at de ansatte opplever at forbundet passer bedre for deres yrkesgruppe. 27 prosent svarte at andre LO-forbund allerede har mange medlemmer på arbeidsplassen, og at prisen på kontingenten er lavere. 15 prosent svarte at andre LO-forbund har bedre medlemsfordeler, og 11 prosent svarte dyktige tillitsvalgte på arbeidsplassen. Det var også 11 prosent som var usikre.

Figur 6.5. Hva opplever du som den viktigste konkurransefaktoren fra andre LO-forbund i forbindelse med å rekruttere nye medlemmer? Du kan velge inntil to alternativer. Prosent. n = 619.

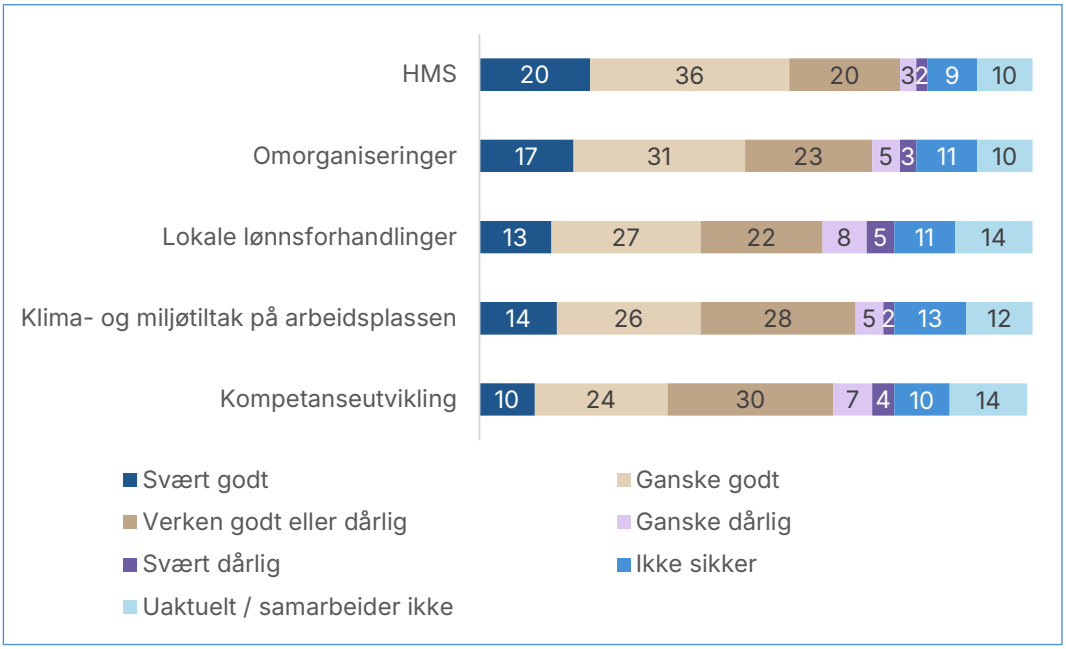


Tillitsvalgte i privat vareproduksjon svarte i større grad enn tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor at lavere pris på kontingenten hos andre LO-forbund har betydning. Tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor oppga i større grad enn de i privat vareproduksjon at de ansatte opplever at andre LO-forbund passer bedre for deres yrkesgruppe.

6.2 Samarbeid med tillitsvalgte fra andre forbund

På spørsmål om samarbeid med tillitsvalgte fra forbund utenfor LO, stikker HMS seg ut som et område med særlig godt samarbeid (figur 6.6). Til sammen svarte 56 prosent av de tillitsvalgte at samarbeidet her er ganske eller svært godt. Videre svarte 48 prosent at samarbeidet knyttet til omorganiseringer er godt, og 40 prosent svarte det samme om lokale lønnsforhandlinger og klima- og miljøtiltak på arbeidsplassen. 34 prosent svarte at de har et godt samarbeid om kompetanseutvikling med tillitsvalgte utenfor LO.

Figur 6.6. Hvor godt eller dårlig vil du si at samarbeidet med tillitsvalgte fra forbund utenfor LO er på følgende områder? Prosent. n = 2122.

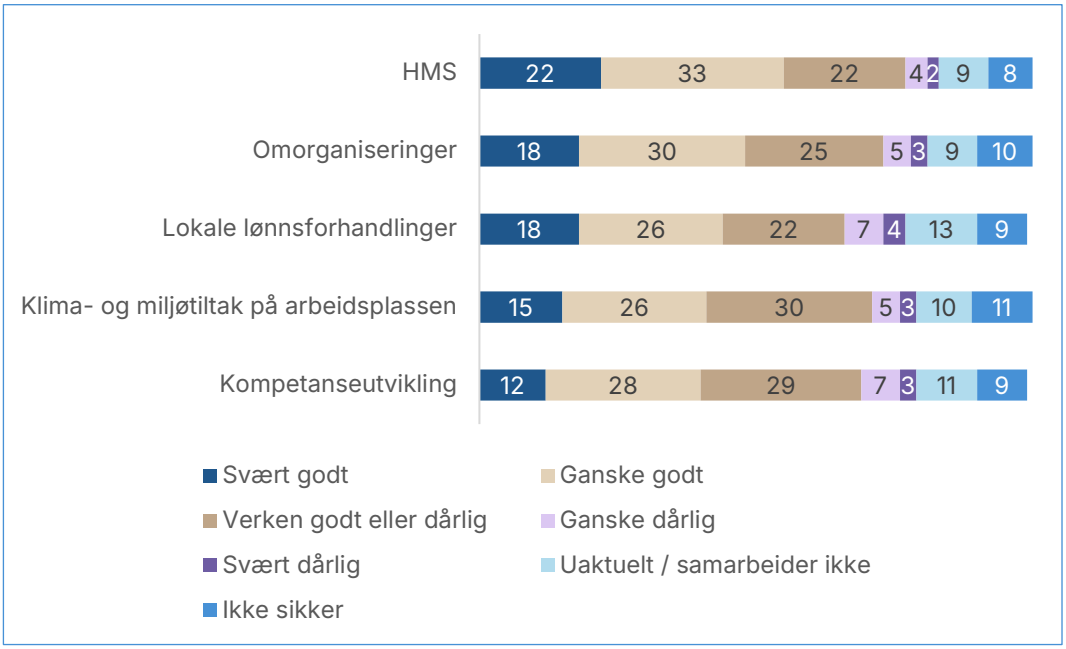


Tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon svarte i mindre grad enn tillitsvalgte i andre sektorer at de samarbeider godt med tillitsvalgte fra forbund utenfor LO om lokale lønnsforhandlinger. Tillitsvalgte i offentlig sektor svarte i større grad enn tillitsvalgte i privat sektor at de samarbeider svært godt med tillitsvalgte fra forbund utenfor LO om kompetanseutvikling. Det samme gjelder samarbeidet om HMS og omorganiseringer.

Kvinnelige tillitsvalgte svarte i større grad enn mannlige at de har et svært godt samarbeid med tillitsvalgte fra forbund utenfor LO om både kompetanseutvikling, HMS og omorganiseringer.

Tilsvarende ble de tillitsvalgte som svarte at andre LO-forbund er representert på deres arbeidsplass, fulgt opp med spørsmål om hvor godt eller dårlig samarbeidet med andre LO-tillitsvalgte er på ulike områder (figur 6.7). Også blant LO-tillitsvalgte er det samarbeidet om HMS som troner øverst, der 55 prosent svarte at de har et godt samarbeid. 48 prosent svarte det samme om omorganiseringer, og 44 prosent om samarbeid knyttet til lokale lønnsforhandlinger. 41 prosent svarte at samarbeidet om klima- og miljøtiltak på arbeidsplassen er godt, og 40 prosent svarte det samme om kompetanseutvikling.

Figur 6.7. Hvor godt eller dårlig vil du si at samarbeidet med tillitsvalgte fra andre LO-forbund er på følgende områder? Prosent. n = 1713.



Tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor svarte i noe større grad enn tillitsvalgte i andre sektorer at de har et svært godt samarbeid med andre LO-tillitsvalgte om omorganiseringer. Videre svarte tillitsvalgte i de største virksomhetene i noe større grad enn i de minste at de har et svært godt samarbeid med andre LO-tillitsvalgte om kompetanseutvikling. Kvinnelige tillitsvalgte svarte også i noe større grad enn mannlige at de har et svært godt samarbeid med andre LO-tillitsvalgte om kompetanseutvikling og omorganiseringer.

7 Erfaringer med innstramninger i innleieregelverket

I dette kapittelet ser vi nærmere på hvordan tillitsvalgte i utvalgte bransjer har vurdert innstramningene i reglementet for innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak, som trådte i kraft 1. april 2023.[6]

Endringene i innleieregelverket omfattet tre hovedområder. For det første ble det innført et forbud mot innleie fra bemanningsselskaper i bygningsarbeid i fylkene Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold. Det var overgangsregler etter at regelverket trådte i kraft, slik at forbudet i praksis gjaldt fra 1. juli 2023. Forbudet er fastsatt i forskrift og med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-12 (5), som gir departementet anledning til å forby innleie når viktige samfunnshensyn tilsier det (Alsos et al., 2024). For det andre ble det innført et forbud mot innleie når arbeidet var av midlertidig karakter. Tidligere gjaldt samme regler for innleie som ved midlertidige ansettelser. Innleie ut over vikariater kan fortsatt gjøres dersom det inngås en avtale med en fagforening med innstillingsrett, det vil si dersom fagforeningen har minst 10 000 medlemmer. For det tredje ble det gjort en klargjøring av reglene for grensen mellom innleie og entreprise.

Spørsmål om innstramningene i innleieregelverket har gått til tillitsvalgte i følgende bransjer: bygg, skips- og verftsindustri, og lager og logistikk. Av alle tillitsvalgte svarte 310 i 2025 at de tilhørte de aktuelle bransjene. Av disse var 129 tillitsvalgte i bedrifter med oppdrag i bygg. Det ble også stilt spørsmål til tillitsvalgte i disse bransjene i 2023. Da var det 270 tillitsvalgte i disse bransjene, og 111 av disse hadde oppdrag i bygg.

Hovedspørsmålet er hvilke arbeidskraftstrategier de tillitsvalgte oppgir er benyttet i deres bedrifter i 2023 og i 2025, og hvordan innstramningene i innleiereglene har påvirket bedriftene de tillitsvalgte jobber i.

Byggbedrifter kan ta oppdrag i ulike geografiske områder, og vi har stilt spørsmål som gjør det mulig å dele inn de tillitsvalgte etter om de jobber innenfor eller utenfor forbudssonen, eller både utenfor og innenfor. Det var en begrenset andel tillitsvalgte som var i byggbedrifter innenfor forbudssonen (n = 65). Disse svarene har derfor for stor usikkerhet til at de kunne publiseres.

Når de tillitsvalgte svarte på spørsmål om arbeidskraftstrategier og hvordan de hadde forholdt seg til innstramningene i innleiereglene, ble de bedt om å svare ut fra arbeidstakere i arbeider-/håndverksyrker.

7.1 Arbeidskraftstrategier

Med arbeidskraftstrategier menes i denne sammenhengen bruk av midlertidig ansatte, innleie fra produksjonsbedrifter, innhenting av personale fra andre deler av eget konsern, og bruk av underentreprenører og selvstendige. Det kan være flere grunner til å

[6] Dette kapittelet bygger i hovedsak på et faktaflak publisert i desember 2025: *Tillitsvalgte i LO og innstrammingene i innleiereglementet* (Andersen, R. K., 2025).

hente inn arbeidstakere utenfor egen virksomhet. For eksempel kan arbeidet være av en slik karakter at det i begrensede tidsperioder oppstår store topper i produksjonen. Bedriften vil da ofte legge opp til å ha en grunnbemanning av egne ansatte og hente inn arbeidskraft utenfra for å ta toppene. Det kan for eksempel gjøres ved innleie, både fra bemanningsforetak og fra andre produksjonsbedrifter. Det er ofte også en arbeidsdeling mellom bedrifter, der noen har egne spesialområder. Det vil for eksempel ofte gjelde for rør- og elektroarbeid. Denne typen arbeid vil derfor i mange prosjekter hentes inn som en underentreprise. Vi spurte de tillitsvalgte om deres bedrift i løpet av de siste 12 månedene hadde benyttet ulike tilknytningsformer der arbeidskraften ikke er permanent knyttet til deres virksomhet (tabell 7.1).

Tabell 7.1. Andel tillitsvalgte i bygg, skips- og verftsindustri, og lager og logistikk som oppgir at bedriften har benyttet arbeidskraft i arbeider-/håndverksyrker som ikke er direkte tilknyttet egen virksomhet. 2025 og 2023. Flere svar mulig. Prosent.

	2025 (n = 310)	2023 (n = 270)
Midlertidig ansatte (tidsbegrenset ansettelse etter arbeidsmiljølovens § 14-9)	32	33
Innleide fra bemanningsforetak/vikarbyrå	45	46
Innleide fra produksjonsbedrifter/bedrifter i samme bransje (produksjonsinnleie)	32	30
Hentet personell fra andre deler av eget konsern	34	32
Benyttet underentreprenører/underleverandør	35	39
Benyttet selvstendig næringsdrivende/enkeltpersonforetak	17	20
Ingen av de nevnte	17	15

Et stort flertall av de tillitsvalgte oppgir at bedriften har benyttet seg av arbeidskraft som ikke er fra egen virksomhet. 83 prosent av de tillitsvalgte oppgir i 2025 at virksomheten har benyttet denne typen arbeidskraft. Det er ingen vesentlige skiller mellom 2025 og 2023 i svarene på dette spørsmålet. Flest svarer at de benytter seg av innleie fra bemanningsforetak, 45 prosent i 2025. Færrest benytter seg av selvstendige, 17 prosent. For de andre tilknytningsformene ligger andelen på i overkant av 30 prosent.

Vi finner at tillitsvalgte i bedrifter utenfor byggenæringen i større grad enn de som er innenfor oppgir at de har benyttet midlertidige/tidsbegrensede ansettelser. Det er ingen forskjell mellom tillitsvalgte i bygg og i de andre bransjene i bruken av innleide fra bemanningsforetak. Tillitsvalgte i bygg oppgir i vesentlig større grad at de har benyttet innleide fra produksjonsbedrifter i samme bransje. 52 prosent av de tillitsvalgte i bygg oppgir at de har benyttet produksjonsinnleie i 2025. Blant de tillitsvalgte i andre bransjer er andelen 18 prosent.

7.2. Hvorfor innleie?

De tillitsvalgte i bygg, skips- og verftsindustri, og lager og logistikk som svarte at deres bedrift hadde leid inn arbeidskraft fra bemanningsforetak, ble spurt om hva de mente var hovedgrunnen til at bedriften benyttet seg av innleie (tabell 7.2).

Tabell 7. 2. Grunner til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak de siste tolv månedene. 2025 og 2023. Flere (inntil 3) svar mulig. Prosent.

	2025 (n = 139)	2023 (n = 123)
For å øke kapasiteten	27	27
For å ha større fleksibilitet tilpasset variasjoner i produksjonen	29	24
For å utføre oppgaver som faller utenfor vår kjernekompetanse	18	18
For å dekke et midlertidig behov for arbeidskraft på prosjekter	64	58
Fordi vi ikke klarer å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til direkte ansettelser	37	37
For å fylle vikariater (midlertidige fravær)	31	35
Annet	3	-
Ingen av de nevnte	1	4

Det er ingen signifikante forskjeller i svarene mellom 2025 og 2023. Den årsaken flest tillitsvalgte oppgir er at deres bedrift henter innleide fra bemanningsforetak/vikarbyrå for å dekke et midlertidig behov – 64 prosent oppgir dette i 2025. Det er færrest som oppgir at de benytter innleie for å utføre oppgaver som ligger utenfor kjernekompetansen. De andre begrunnelsene varierer mellom 37 og 29 prosent.

Vi spurte også de tillitsvalgte som oppga at deres bedrift har benyttet innleide, om de eller andre tillitsvalgte har hatt formelle drøftinger eller forhandlinger med arbeidsgiver om bruk av innleid arbeidskraft. 59 prosent svarer at de har hatt slike drøftinger for innleie til arbeider-/håndverksyrker, og én av tre at de har hatt det for innleie av annen type arbeidskraft. Når vi spør om det er inngått en avtale mellom bedriften og tillitsvalgte om adgangen til å leie inn arbeidstakere fra bemanningsbyrå, svarer 68 prosent at det foreligger en skriftlig avtale, slik det er regulert i innleiereglene. 4 prosent svarer at avtalen er muntlig, 17 prosent at det ikke foreligger noen avtale, og 12 prosent svarer at de ikke er sikre på om det er inngått noen avtale. Vi stilte de samme spørsmålene i 2023, og vi finner ingen endring i tallene i 2025.

Det var også noen spørsmål om oppbemanninger, nedbemanninger og permitteringer. Først spurte vi de tillitsvalgte om det i deres bedrift i løpet av de siste tolv månedene hadde vært endringer i antall ansatte. Det var mulig å angi flere svar. I 2025 svarte 49 prosent av de tillitsvalgte at bedriften hadde oppbemannet, 18 prosent at de hadde permittert, 24 prosent at de hadde nedbemannet, mens 26 prosent svarte at det ikke hadde

skjedd noen endringer. I 2023 var det flere (58 prosent) som svarte at de hadde oppbemannet. Andelen som oppgir permittering og nedbemanning, er stabil mellom 2023 og 2025.

I 2025 finner vi at tillitsvalgte i bygg i større grad enn i andre bransjer har hatt permitteringer, henholdsvis 26 prosent og 12 prosent. Dette er imidlertid samme mønster som i 2023. I denne perioden har byggenæringen vært inne i en periode med lavkonjunktur, noe som påvirker bedriftenes bemanningsbehov.

7.3 Hvordan har innstramningene i innleiereglene virket

Vi ba de tillitsvalgte svare på hvordan deres bedrifter i hovedsak har løst eventuelle problemer i forbindelse med innstramninger i innleieregelverket, i de tilfellene der de tidligere har leid inn.[7] De som svarte at de ikke hadde innleie før innstramningene av regelverket, er utelatt.

Tabell 7.3. Hvordan har dere i hovedsak løst problemer med innstramningene i innleieregelverket i de tilfellene der dere tidligere har leid inn arbeidskraft? Kun tillitsvalgte som er utenfor forbudssonen, 2025. Prosent. n = 244.

	2025 (n = 288)
Inngått avtale mellom bedriften og tillitsvalgte om å leie inn fra bemanningsforetak	25
Ansatt flere fast i bedriften	26
Brukt mer midlertidige ansettelser	7
Tatt færre oppdrag	3
Brukt rekrutterings-/formidlingstjenester fra rekrutterings-/bemanningsselskap	7
Økt bruken av overtid	15
Utsatt oppstart av prosjekter	3
Forlenget prosjektperioden	1
Økt bruken av underentreprenører/underleverandører	8
Økt bruken av innleide fra produksjonsbedrifter/bedrifter i samme bransje (produksjonsinnleie)	16
Større bruk av prefabrikkerte moduler	3
Annet	5
Regelendringene har ikke påvirket vår bedrift i særlig grad	26
Ikke sikker	18

26 prosent av de tillitsvalgte svarte at innstramningene ikke har hatt særlig betydning for dem. Blant de resterende var det ulike tilnærminger. Det var flest som svarte at de

[7] Tillitsvalgte i bygg som opererer innenfor forbudssonen, fikk dette spørsmålet stilt i tilknytning til forbudet mot innleie. Det er en begrenset andel av de tillitsvalgte som er i bygg innenfor forbudssonen (n = 65 i 2025), og disse svarene har derfor for stor usikkerhet til at de kan publiseres.

hadde løst problemer med innstramningene ved å ansette flere fast (26 prosent), og at virksomheten hadde inngått avtale med de tillitsvalgte om å leie inn fra bemanningsforetak (25 prosent). Det var også en del som svarte at de hadde økt bruken av produksjonsinnleie og av overtid. I 2023 fikk de tillitsvalgte spørsmål om hvordan de trodde at bedriftene ville tilpasse seg innstramningene. Det var noen færre tillitsvalgte i 2025 som svarte at de har ansatt flere fast enn det de tillitsvalgte forutså i 2023. Det var også noen flere tillitsvalgte i bygg som svarte at de hadde økt bruken av underentreprenører. Det samme gjaldt økt bruk av innleie fra produksjonsbedrifter: 19 prosent i bygg og 9 prosent i de andre bransjene. For de andre tilknytningsformene er det ingen forskjeller mellom svarene fra de tillitsvalgte i bygg og i de andre bransjene.

8 Ekstremværhendelser på arbeidsplassen

Klimaet har i all tid variert av naturlige årsaker, men de siste 100–150 årene har menneskelig påvirkning vært den viktigste driveren (Dyrrdal et al., 2025). I Norge har vi blant annet fått merke klimaendringene med kortere og mildere vintre, men det er også observert mer nedbør enn før. Det gjelder særlig kraftige regnskyll, som påvirker flom- og skredforhold. Fortsetter den globale oppvarmingen, vil vi oppleve ekstremværhendelser utenfor det som tidligere er observert, noe som både vil utfordre natur og infrastruktur, og medføre at varsling av slike hendelser blir mer krevende (Dyrrdal et al., 2025). Hvilke følger vil dette få i arbeidslivet? I dette kapittelet ser vi nærmere på de tillitsvalgtes erfaringer med ekstremværhendelser på arbeidsplassene. [8]

Spørsmålene om ekstremværhendelser er blitt stilt i to runder. I 2023 mottok panelet en undersøkelse om de tillitsvalgtes rolle i det grønne skiftet (Andersen & Huseby, 2024). I 2025 fulgte vi opp enkelte av spørsmålene som omhandlet ekstremværhendelser, og la til et utvalg nye spørsmål om de tillitsvalgtes erfaringer med slike hendelser. Spørsmålene om ekstremværhendelser har kun gått til tillitsvalgte på arbeidsplassnivå, da de spesifikt omhandler forhold i virksomhetene. 1537 tillitsvalgte på arbeidsplassnivå svarte på spørsmålene om ekstremværhendelser i 2025.

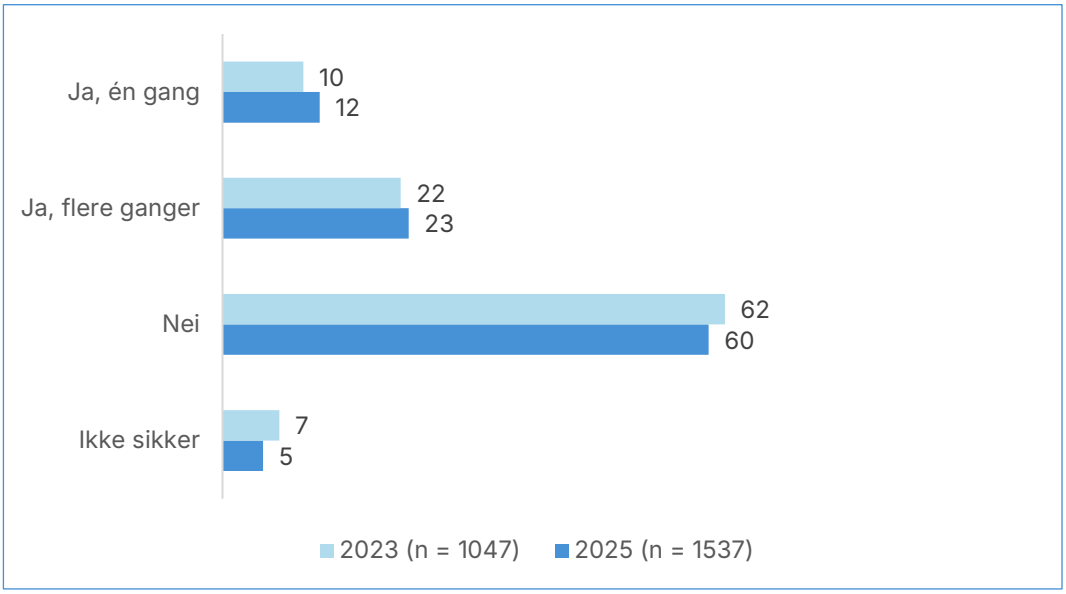
I forbindelse med ekstremværet «Amy» i 2025 presiserte Arbeidstilsynet at arbeidsgivers ansvar for et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø består, selv under unntakstilstander og ekstraordinære forhold forårsaket av slike hendelser. Tillitsvalgte spiller også en sentral rolle når ekstremværhendelser inntreffer, ved å representere medlemmenes interesser og behov (LO, 2025). Det kan dreie seg om lønnsforhold, medbestemmelse, kompensasjon og opplæringsbehov.

De tillitsvalgte fikk først spørsmål om arbeidsplassen de er tillitsvalgt på har blitt påvirket av ekstremværhendelser[9] i løpet av de siste to årene (figur 8.1). I 2025 svarte 35 prosent at deres arbeidsplass var blitt påvirket av ekstremværhendelser i løpet av denne perioden: 12 prosent én gang, og 23 prosent flere ganger. 60 prosent svarte at deres arbeidsplass ikke var blitt påvirket av ekstremværhendelser. Svarene har endret seg svært lite siden 2023.

[8] Funnene i dette kapittelet er også gjengitt i faktaflaket *Tillitsvalgtes erfaringer med ekstremværhendelser på arbeidsplassene* (Huseby, 2026). Tekstene er derfor svært overlappende.

[9] I undersøkelsen utsendt i 2023 benyttet vi begrepet «ekstremvær», mens vi i undersøkelsen utsendt i 2025 utvidet begrepet til «ekstremværhendelser» for å tydeliggjøre at vi både sikter til typer ekstremvær, som kraftige nedbørsmengder, ekstrem varme eller kulde, og mulige følger av slikt ekstremvær, som skogbrann, flom og ras.

Figur 8.1. Har din arbeidsplass blitt påvirket av ekstremværhendelser i løpet av de siste to årene? 2023 og 2025. Prosent.



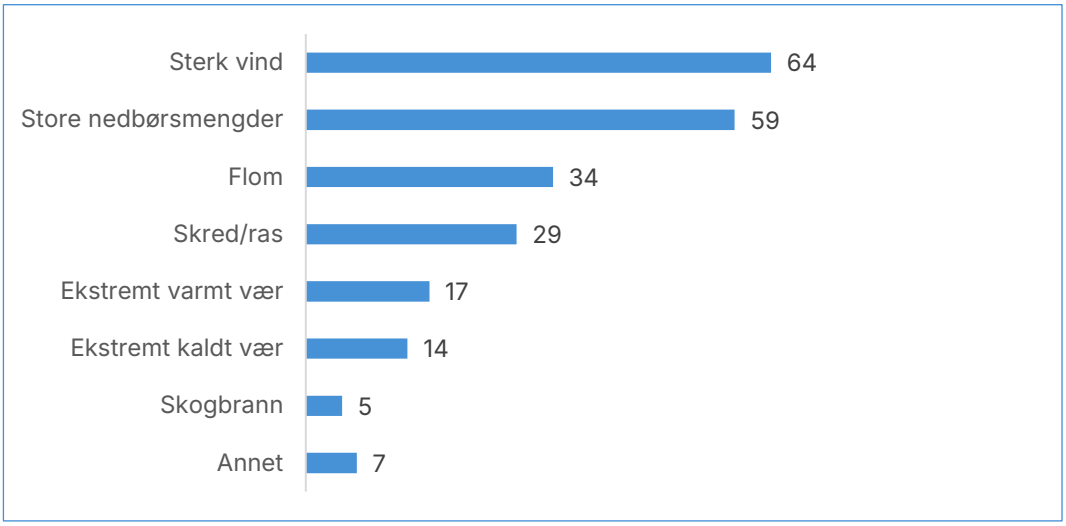
Tillitsvalgte i de største virksomhetene, med mer enn 500 ansatte, svarte i større grad enn tillitsvalgte i andre virksomheter at arbeidsplassen var blitt påvirket av ekstremvær én eller flere ganger i løpet av de siste to årene. Dette gjelder i størst grad blant tillitsvalgte i Trøndelag. Andelen er lavere i Oslo og Akershus enn i andre deler av landet. Tillitsvalgte i privat sektor oppgir i større grad at arbeidsplassen har blitt påvirket av ekstremværhendelser enn tillitsvalgte i statlig sektor.

8.1 Typer ekstremværhendelser

Meteorologisk institutt (2025a) rapporterer om flere ekstremværhendelser i Norge i perioden 2023–2025. Hendelsene inntraff i ulike deler av landet. På sensommeren i 2023 inntraff «Hans», med ekstreme mengder regn over store deler av Sør-Norge. I januar 2024 rammet ekstremværet «Ingunn» med kraftige vindkast i Trøndelag og Nordland, mens høsten som fulgte, brakte med seg «Jakob», med store mengder regn i deler av Vestlandet. Høsten 2025 inntraff «Amy», med svært kraftige vindkast i Sør-Norge. Utover disse hendelsene ble det registrert hetebølge i alle norske fylker sommeren 2025 (Meteorologisk institutt, 2025b).

De tillitsvalgte som i 2025 svarte at deres arbeidsplass var blitt påvirket av ekstremværhendelser, fikk oppfølgingsspørsmål om hva slags ekstremværhendelser det dreide seg om. Her kunne man oppgi flere svar. Over halvparten svarte at arbeidsplassen var blitt påvirket av sterk vind og store nedbørsmengder (figur 8.2). Nærmere én av tre svarte også at arbeidsplassen var blitt påvirket av flom, og litt færre at den var blitt påvirket av skred og ras. Enda færre svarte at arbeidsplassen var blitt påvirket av ekstremt varmt og ekstremt kaldt vær, og kun 5 prosent svarte at arbeidsplassen var blitt påvirket av skogbrann.

Figur 8.2. Hvilke ekstremværhendelser har din arbeidsplass blitt påvirket av i løpet av de siste to årene? 2025. Flere svar mulig. Prosent. n = 537.

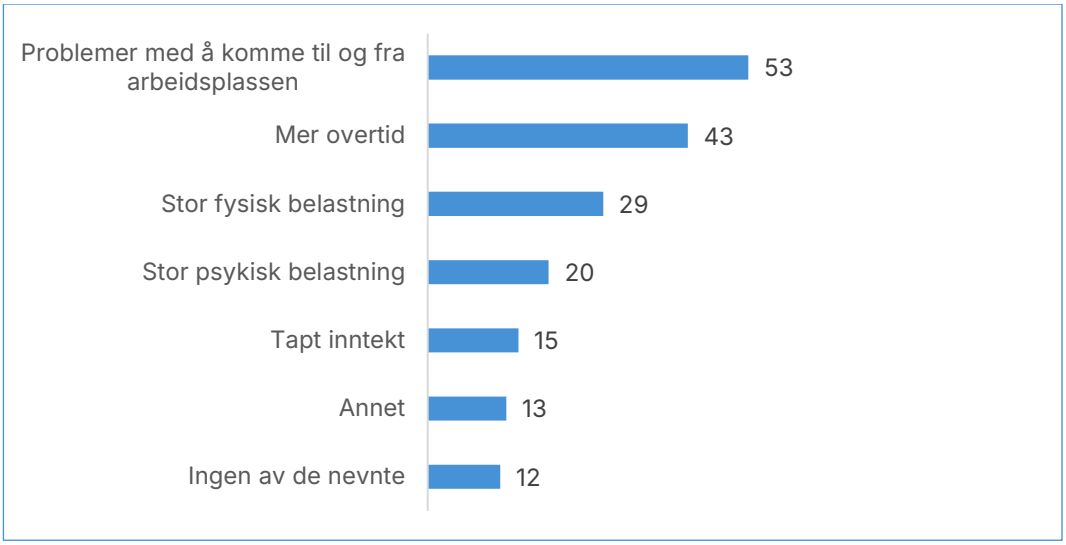


Tillitsvalgte på Østlandet svarte i større grad at arbeidsplassen var blitt påvirket av flom enn tillitsvalgte på Vestlandet, mens tillitsvalgte på Vestlandet i større grad svarte at arbeidsplassen var blitt påvirket av sterk vind enn tillitsvalgte på Østlandet.

8.2 Konsekvenser av ekstremværhendelser

Tillitsvalgte ved arbeidsplasser som har blitt påvirket av ekstremværhendelser i løpet av de siste to årene, ble fulgt opp med spørsmål om hvilke følger ekstremværhendelsen(e) fikk for arbeidstakerne (figur 8.3). Her kunne man oppgi flere svar. Like over halvparten oppga at arbeidstakerne opplevde problemer med å komme til og fra arbeidsplassen. En relativt stor andel (43 prosent) svarte også at hendelsen(e) medførte mer overtid. Noe færre (29 prosent) svarte at det ledet til stor fysisk belastning. 20 prosent oppga at det ledet til stor psykisk belastning, og 15 prosent at det ledet til tapt inntekt. En relativt stor andel, 12 prosent, svarte også at ekstremværhendelsen(e) ikke fikk noen av disse følgene.

Figur 8.3. Hva slags følger har ekstremværhendelsen(e) fått for arbeidstakerne på din arbeidsplass? 2025. Flere svar mulig. Prosent. n = 537.

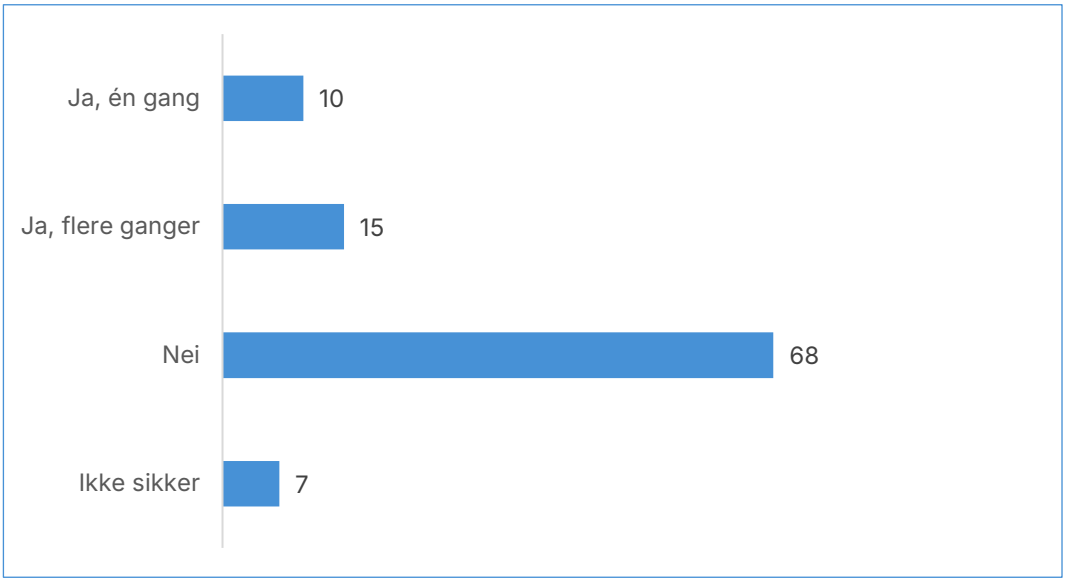


13 prosent av de tillitsvalgte oppga at hendelsen(e) fikk andre følger, med mulighet for å beskrive hvilke følger dette var. Blant følgene som ble nevnt, var skader på bygg og gjenstander, arbeid med sikring og opprydding, stengte arbeidsplasser og arbeidsstans, vanskelige kjøreforhold til og fra arbeid, utfordrende arbeidsforhold som kraftig vind til sjøs, langvarige strømbrudd etter lynnedslag, økt arbeidsbelastning for å holde veier åpne og forsinket transport av varer. Enkelte nevnte også at de så seg nødt til å dra på jobb selv om det var uforsvarlig å bevege seg utendørs og på veiene.

Det er først og fremst tillitsvalgte i privat vareproduksjon som svarer at konsekvensene av hendelsen(e) var tapte inntekter. Tar vi hensyn til kjønn, som ofte kan ses i sammenheng med sektor, svarer mannlige tillitsvalgte i større grad enn kvinnelige at ekstremværhendelsen(e) ledet til mer overtid og stor fysisk arbeidsbelastning, mens kvinnelige tillitsvalgte i større grad enn mannlige svarte at hendelsen(e) ledet til problemer med å komme seg til og fra arbeidsplassen. Videre svarte tillitsvalgte i de største virksomhetene i større grad enn tillitsvalgte i de minste virksomhetene at hendelsen(e) ledet til mer overtid.

Tillitsvalgte ved arbeidsplasser som var blitt påvirket av ekstremværhendelser i løpet av de siste to årene, fikk også spørsmål om de eller deres kollegaer var blitt hindret fra å jobbe som følge av hendelsen(e) (figur 8.4). Én av fire oppga at de eller deres kollegaer var blitt hindret fra å jobbe som følge av hendelsen(e) én eller flere ganger: 10 prosent én gang, og 15 prosent flere ganger.

Figur 8.4. Har du eller dine kollegaer blitt hindret fra å jobbe som følge av ekstremværhendelser? 2025. Prosent. n = 1537.

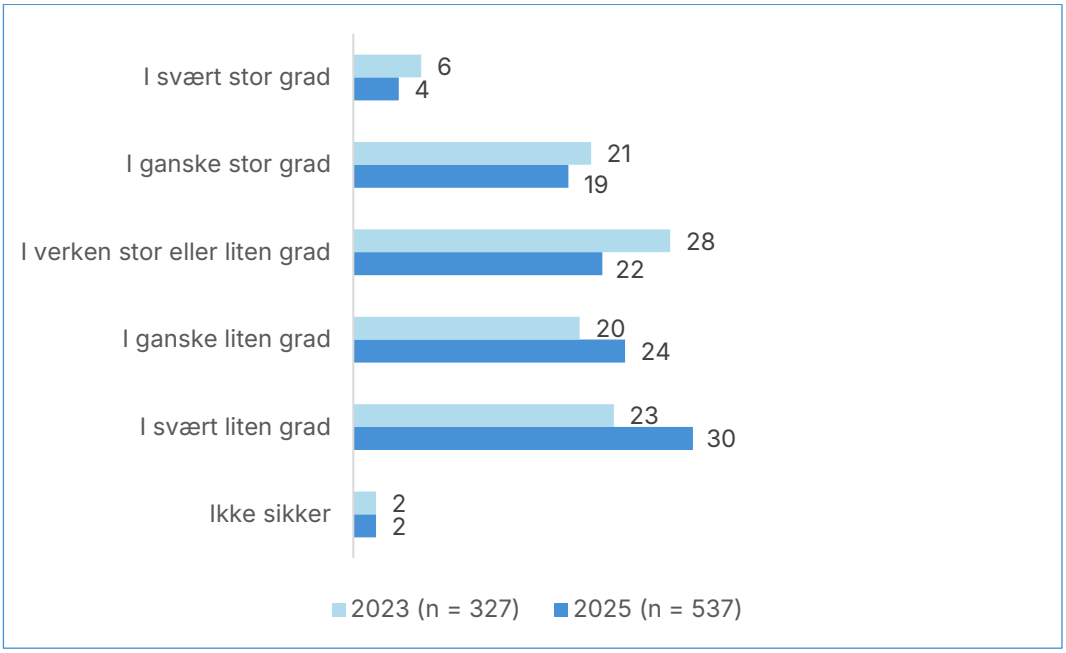


Tillitsvalgte i privat vareproduksjon svarte i større grad enn tillitsvalgte i offentlig sektor at ekstremværhendelsen(e) hadde hindret dem eller deres kollegaer fra å jobbe én eller flere ganger.

8.3 Fare for helse og sikkerhet

Tillitsvalgte ved arbeidsplasser som var blitt påvirket av ekstremværhendelser i løpet av de siste to årene, ble også spurt om hendelsen(e) medførte fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne (figur 8.5). Dette spørsmålet ble også stilt i 2023. I 2025 svarte til sammen 23 prosent at hendelsen(e) i ganske eller svært stor grad medførte en slik fare. Dette er en nedgang fra 2023, da andelen som svarte det samme var på 27 prosent. I 2025 var også andelen som svarte at hendelsen(e) i ganske eller svært liten grad medførte fare for helse og sikkerhet, blitt større: fra 43 prosent i 2023 til 54 prosent i 2025.

Figur 8.5. I hvilken grad har ekstremværhendelsen(e) medført fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne på din arbeidsplass? Prosent. 2023 og 2025. n = 327 og 537.



Tillitsvalgte i privat sektor svarte i noe større grad at ekstremværhendelsen(e) har medført fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne på deres arbeidsplass enn tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor.

8.4 Beredskap mot ekstremværhendelser

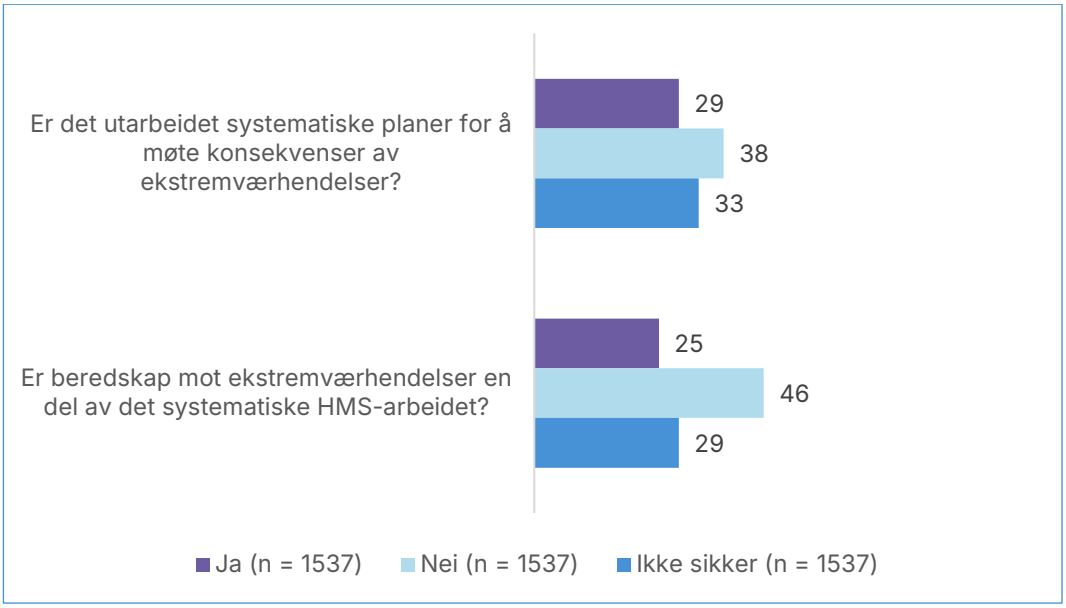
Tillitsvalgte ved arbeidsplasser som var blitt påvirket av ekstremværhendelser i løpet av de siste to årene, mottok spørsmål om (1) det er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremværhendelser på arbeidsplassen, og (2) om beredskap mot ekstremværhendelser er en del av det systematiske HMS-arbeidet på deres arbeidsplass (figur 8.6).

29 prosent oppga at det er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremværhendelser på deres arbeidsplass. Litt flere (38 prosent) svarte at det ikke er det. En tredel var usikre. Svarene fra 2025 er relativt like svarene fra 2023. Da svarte 27 prosent av de tillitsvalgte at det var utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av slike hendelser på arbeidsplassen.

En fjerdedel svarte at beredskap mot ekstremværhendelser er en del av det systematiske HMS-arbeidet på deres arbeidsplass. Nesten halvparten, 46 prosent, svarte at det

ikke er det. Nærmere en tredel var usikre. Også her er svarene fra 2025 relativt like svarene fra 2023. I 2023 svarte 23 prosent av de tillitsvalgte at beredskap mot ekstremvær var en del av det systematiske HMS-arbeidet.

Figur 8.6. Andel tillitsvalgte som oppgir at virksomheten har utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremværhendelser, og at beredskap mot ekstremvær er en del av virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Prosent. 2025. n = 1537.



Tillitsvalgte i de største virksomhetene svarte i større grad enn tillitsvalgte i de minste at det er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremværhendelser, og at beredskap mot ekstremværhendelser er en del av det systematiske HMS-arbeidet.

Videre svarte tillitsvalgte i privat vareproduksjon og i kommunal og fylkeskommunal sektor i større grad at det er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremværhendelser enn tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon. Tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor svarte i større grad at beredskap mot ekstremværhendelser er en del av det systematiske HMS-arbeidet enn tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon og i statlig sektor.

9 Den internasjonale situasjonen

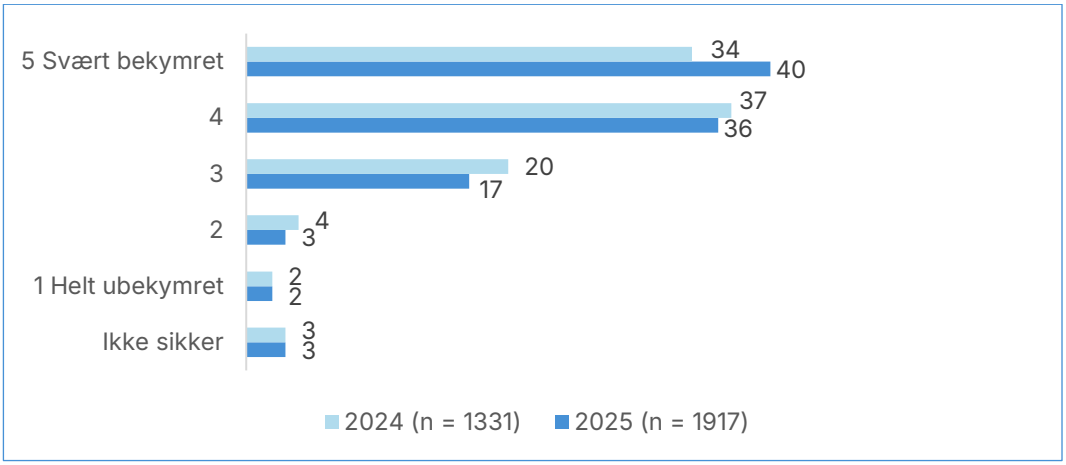
I en periode med økende internasjonal uro, krig i Ukraina og i Midtøsten, frammarsj blant høyrekrefter i Europa og tilbakegang for demokratiet i USA, har tillitsvalgtpanelet fått spørsmål om demokratiets stilling, den internasjonale politiske utviklingen, fagbevegelsens innflytelse og LOs internasjonale satsingsområder. I dette kapittelet ser vi nærmere på svarene. [10]

9.1 Demokratiets stilling

Forskere ved Göteborgs universitet har nylig målt den demokratiske utviklingen[11] i verden, med data fra 202 ulike land (Nord et al., 2026). Forskerne finner at demokratiet er tilbake på 1978-nivå for den gjennomsnittlige verdensborger, og at nivået for den gjennomsnittlige borger i Vest-Europa og Nord-Amerika er på sitt laveste på over 50 år. Denne nedgangen skyldes i hovedsak den pågående autokratiseringen[12] i USA, som har mistet sin status som et liberalt demokrati for første gang på over 50 år (Nord et al., 2026).

De tillitsvalgte er blitt spurt hvor bekymret eller ubekymret de er for demokratiets stilling i verden i dag på en skala fra 1 til 5, der 1 er helt ubekymret, og 5 er svært bekymret. Fire av ti tillitsvalgte svarte 5 – at de er svært bekymret, og 36 prosent oppga en 4-er på skalaen (figur 9.1). Kun 2 prosent svarte at de er helt ubekymret for demokratiets stilling i verden i dag. Panelet fikk det samme spørsmålet i 2024, og selv om svarene har endret seg relativt lite, har andelen som svarte svært bekymret, økt fra 34 prosent i 2024 til 40 prosent i 2025.

Figur 9.1. 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. 2024 og 2025. n = 1331 og 1917.



[10] Funnene i dette kapittelet er også gjengitt i faktaflaket *Tillitsvalgte i LO om internasjonale forhold* (Huseby, 2026). Tekstene er derfor svært overlappende.

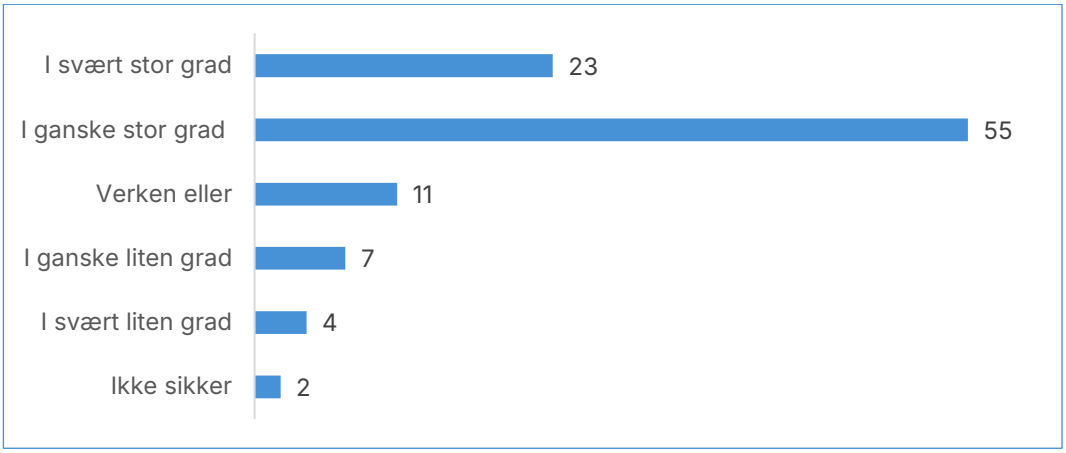
[11] Forskerne benyttet flere indikatorer da de målte demokratiets utvikling. Blant dem var frie, rettferdige og jevnlige valg, balanse mellom utøvende, lovgivende og dømmende makt, og en sterk rettsstat som sikrer siviles rettigheter (Nord et al., 2026).

[12] «Autokrati» er en styreform der den politiske makten i hovedsak er samlet hos en enkeltperson eller en liten gruppe, med få konstitusjonelle begrensninger for hvordan makten utøves (Thorsen, 2024).

Tillitsvalgte i Oslo og Akershus svarte i større grad at de er svært bekymret for demokratiets stilling i verden, enn tillitsvalgte i andre deler av landet. Videre var tillitsvalgte i privat vareproduksjon mindre bekymret enn tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon og i offentlig sektor. Tar vi hensyn til kjønn, som ofte kan ses i sammenheng med sektor, svarte kvinnelige tillitsvalgte i større grad enn de mannlige at de er svært bekymret. Bekymringen var også større blant tillitsvalgte på over 60 år, enn blant de som er yngre.

I lys av den politiske utviklingen i USA under Trump-administrasjonen, mottok panelet også spørsmål om i hvilken grad de opplever denne utviklingen som truende for oss i Norge. Til sammen svarte nesten åtte av ti – 78 prosent – at denne utviklingen i ganske eller svært stor grad oppleves som truende, mens kun 11 prosent svarte at den i ganske eller svært liten grad oppleves truende (figur 9.2).

Figur 9.2. I hvilken grad mener du at den politiske utviklingen i USA under Trump-administrasjonen oppleves truende for oss i Norge? Prosent. 2025. n = 1917.



Tillitsvalgte i offentlig sektor svarte i større grad enn de i privat sektor at den politiske utviklingen i USA i ganske eller svært stor grad oppleves truende for oss i Norge. Andelen som svarte dette, var også større blant kvinnelige tillitsvalgte enn blant mannlige.

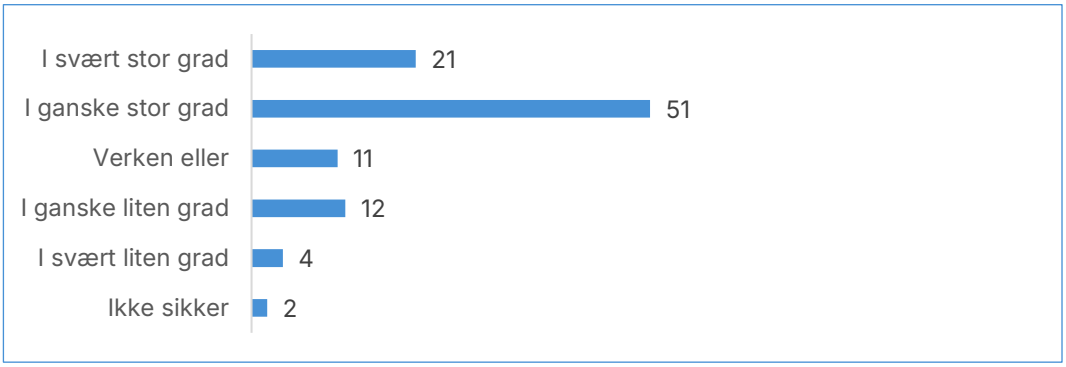
9.2 Fagbevegelsens innflytelse

I sin «Global Rights Index»[13] for 2025 viste International Trade Union Confederation (ITUC)[14] til en negativ utvikling i arbeidstakeres og fagforeningers posisjon globalt (ITUC, 2025). Organisasjonen rapporterte om en kraftig økning i brudd på grunnleggende arbeidstakerrettigheter, som ytrings- og organiseringsfrihet, og retten til kollektive forhandlinger. I lys av at organisasjonsgraden synker, og fagforeningenes innflytelse svekkes i mange land, ble de tillitsvalgte spurt om i hvilken grad de frykter den samme utviklingen i Norge. 72 prosent frykter en slik utvikling i ganske eller svært stor grad, mens 16 prosent i ganske eller svært liten grad frykter en slik utvikling (figur 9.3).

[13] ITUC Global Rights Index er en omfattende, årlig undersøkelse om brudd på arbeidstakeres rettigheter (ITUC, 2025).

[14] ITUC er en internasjonal arbeidstakerorganisasjon, bestående av en rekke nasjonale fagforeninger. Organisasjonen representerer i underkant av 200 millioner arbeidstakere i 169 land (Gisle, 2022; ITUC, 2026).

Figur 9.3. Organisasjonsgraden går ned i mange land og fagforeningenes innflytelse svekkes. I hvilken grad frykter du den samme utviklingen i Norge? Prosent. 2025. n = 1917.



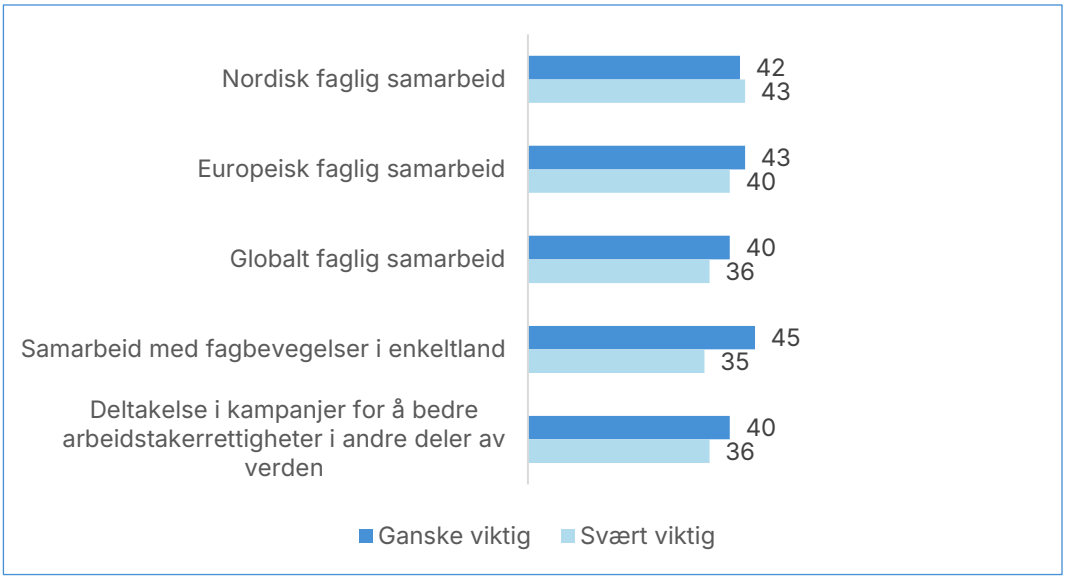
Andelen som svarte at de i ganske eller svært stor grad frykter en slik utvikling i Norge, var større i de største virksomhetene (med mer enn 500 ansatte) enn andelen i de minste virksomhetene (25 ansatte eller færre). Andelen som svarte dette, var også større i statlig sektor enn i privat vareproduksjon.

9.3 LOs internasjonale satsingsområder

LO samarbeider med fagbevegelsen i andre land for å styrke arbeidstakeres rettigheter (LO, 2026). Organisasjonen bistår blant annet med kompetanseutvikling, organisasjonsbygging, likestilling og støtte til kollektive forhandlinger og partssamarbeid. LOs tillitsvalgte ble spurt i hvilken grad LOs internasjonale satsing innenfor ulike områder er viktige eller uviktige. Gjennomgående mener de tillitsvalgte at LOs internasjonale samarbeid er viktig.

85 prosent anså LOs satsing på nordisk samarbeid som svært eller ganske viktig, etterfulgt av 83 prosent for europeisk faglig samarbeid, 76 prosent for globalt faglig samarbeid, 80 prosent for samarbeid med fagbevegelser i enkeltland, og 76 prosent for deltakelse i kampanjer for å bedre arbeidstakerrettigheter i andre deler av verden (figur 9.4).

Figur 9.4. Hvor viktig eller uviktig mener du LOs satsing er innenfor følgende områder? 2025. Prosent. n = 1917.



Dette spørsmålet ble også stilt i 2024. Jevnt over er det en økning i andelen tillitsvalgte som oppgir at LOs internasjonale satsingsområder er viktige fra 2024 til 2025 (tabell 9.1).

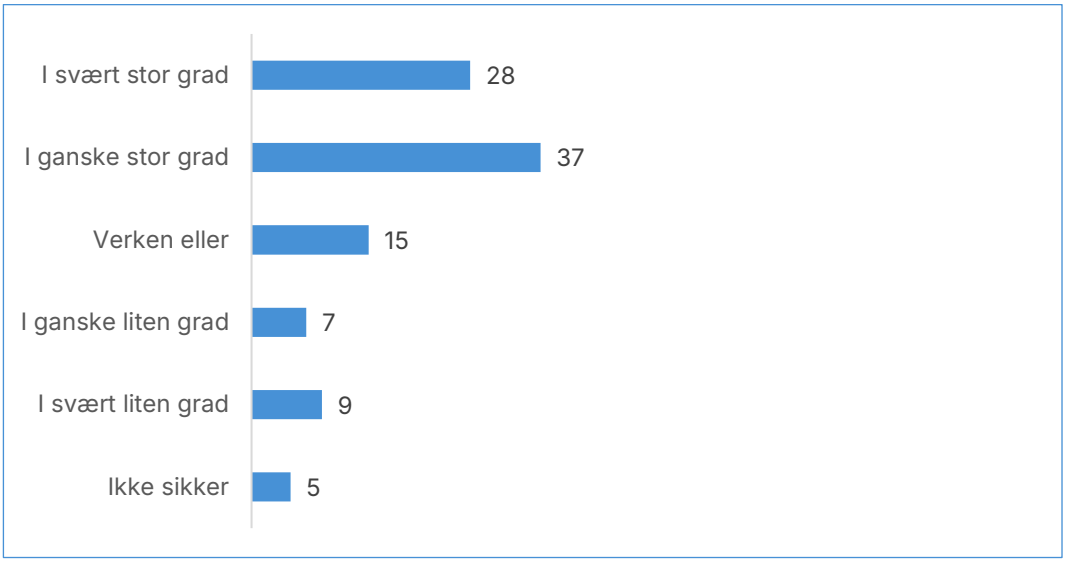
Tabell 9.1. Andel tillitsvalgte som svarte at LOs satsing innen ulike former for internasjonalt samarbeid er svært viktig i 2024 og 2024. Prosent.

	Andel i 2024 (n = 1331)	Andel i 2025 (n = 1917)
Nordisk faglig samarbeid	43	43
Europeisk faglig samarbeid	31	40
Globalt faglig samarbeid	25	36
Samarbeid med fagbevegelser i enkeltland	29	35
Deltakelse i kampanjer for å bedre arbeidstakerrettigheter i andre deler av verden	33	36

Kvinnelige tillitsvalgte mente i større grad enn mannlige at LOs satsing på globalt faglig samarbeid er ganske eller svært viktig. Andelen som mente dette, er også større blant tillitsvalgte i offentlig sektor enn i privat vareproduksjon.

Som vist i tabell 9.1 er det en viss økning i andelen tillitsvalgte som mener at europeisk faglig samarbeid er svært viktig fra 2024 til 2025. På spørsmål om i hvilken grad et tettere politisk samarbeid mellom Norge og EU er viktigere i en urolig verden, svarte 65 prosent at dette i ganske eller svært stor grad er viktigere i en urolig verden, mens 16 prosent svarte i ganske eller svært liten grad (figur 9.5).

Figur 9.5. I hvilken grad mener du at et tettere politisk samarbeid mellom Norge og EU er viktigere i en urolig verden? Prosent. 2025. n= 1917.

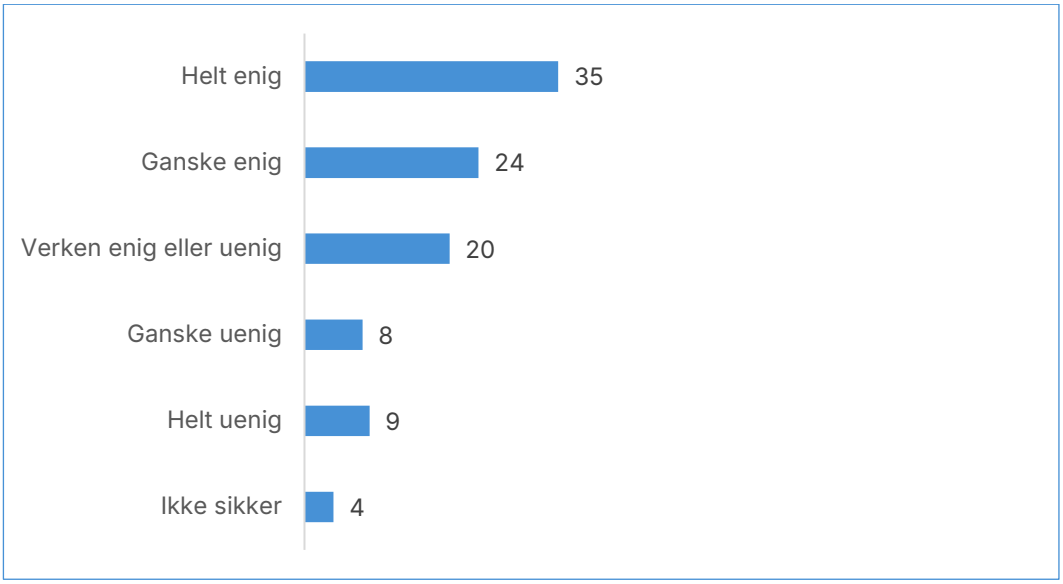


Andelen som svarte at et tettere politisk samarbeid mellom Norge og EU i ganske eller svært stor grad er viktigere i en urolig verden, er mindre i privat vareproduksjon enn i andre sektorer. Kvinnelige tillitsvalgte oppga også i noe større grad enn mannlige at et tettere politisk samarbeid er viktigere. Det samme gjaldt tillitsvalgte over 50 år. Det var

også en større andel tillitsvalgte med utdanning fra høgskole/universitet som svarte at tettere politisk samarbeid mellom Norge og EU er viktigere i en urolig verden, enn blant tillitsvalgte med videregående opplæring.

Avslutningsvis om den internasjonale tematikken fikk panelet et spørsmål om LOs engasjement for palestinernes sak. De tillitsvalgte ble spurt om hvor enig eller uenig de er i at LO har prioritert denne saken høyt. 59 prosent svarte at de er ganske eller helt enig i dette, mens 17 prosent var ganske eller helt uenig (figur 9.6).

Figur 9.6. LO har et stort engasjement for palestinernes sak, blant annet gjennom vedtak på LO-kongressen. Hvor enig eller uenig er du i at LO prioriterer denne saken høyt? Prosent. 2025. n = 1917.



Tillitsvalgte i offentlig sektor og i privat tjenesteproduksjon var i større grad helt eller ganske enig i prioriteringen av palestinernes sak enn tillitsvalgte i privat vareproduksjon. Videre var andelen som var helt enig i dette, større blant kvinnelige enn mannlige tillitsvalgte, og større blant tillitsvalgte med utdanning fra høgskole/universitet på tre år eller mer enn blant tillitsvalgte med videregående opplæring og fagskoleutdanning.

10 Situasjonen for LHBT+ i arbeidslivet

Hvordan har skeive arbeidstakere det i norsk arbeidsliv i dag, og hvordan arbeider tillitsvalgte og virksomheter med kjønns- og seksualitetsmangfold? Det er temaet for dette kapittelet.[15] Blant spørsmålene er også i hvilken grad det rapporteres om diskriminering og uønskede hendelser knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk på arbeidsplassene.

Terrorangrepet mot Pride i Oslo i 2022 var et dramatisk vendepunkt i skeives historie i Norge og skapte stor utrygghet. Samtidig førte det til en mobilisering i etterkant, og det ble også meldt om at flere opplevde mer støtte fra storsamfunnet.

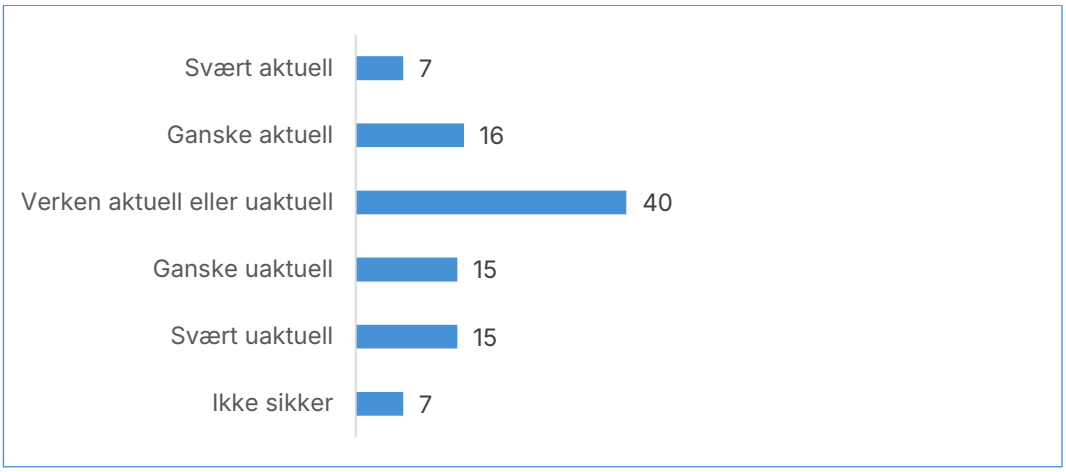
Det er grunn til å tro at skeive har svært ulike opplevelser, som blant annet avhenger av hvor de bor og, i vår sammenheng, hvor de jobber. Ulike grupper skeive blir også sett og møtt på ganske ulike vis.

LHBT står for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Det er et stort kjønns- og seksualitetsmangfold som bryter med normer for kjønn og identitet. Derfor velges det ofte å omtale gruppen som LHBT+ for å synliggjøre at alle er inkludert.

10.1 Skeives situasjon får middels oppmerksomhet

De tillitsvalgte, både på arbeidsplass og på forenings/forbundsnivå, fikk innledningsvis spørsmål om hvor aktuell tematikken er for dem. Svarene tyder på at problemstillinger rundt LHBT+ i arbeidslivet ikke står særlig høyt på dagsordenen for tiden.

Figur 10.1. Hvor aktuell er tematikk knyttet til gruppen LHBT+ sin situasjon i arbeidslivet for ditt arbeid som tillitsvalgt? Prosent. n = 1917.



Det var til sammen 23 prosent som svarte at tematikken var svært eller ganske aktuell. Hele 40 prosent svarte verken eller, og 30 prosent svarte at tematikken var ganske eller svært uaktuell.

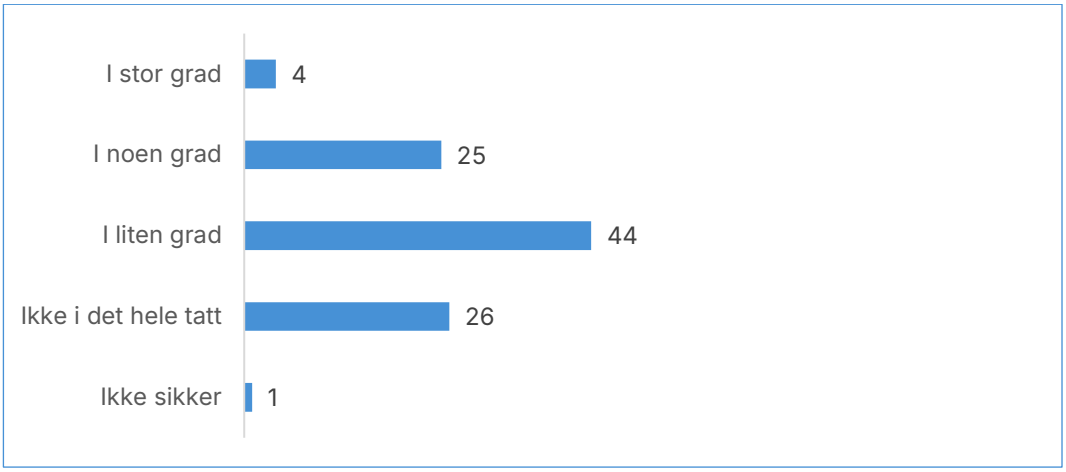
[15] Spørsmålene er utformet i forbindelse med et eget prosjekt med tittelen «Skeive og arbeidslivet», som utføres av Fafo på oppdrag fra LO. Det kommer også en egen rapportering på disse spørsmålene.

Tillitsvalgte i Oslo skilte seg ut fra de andre fylkene. Her var det 13 prosent som svarte at tematikken var svært aktuell, og 22 prosent som mente den var ganske aktuell – til sammen 35 prosent. Det var også en noe større andel kvinner som svarte ganske aktuell, sammenliknet med mannlige tillitsvalgte (henholdsvis 19 og 13 prosent).

Tillitsvalgte i privat vareproduksjon (industri, bygg mv.) svarte i mindre grad enn i andre sektorer at situasjonen for LHBT+-personer var en aktuell tematikk (til sammen 16 prosent svarte svært eller ganske aktuell). Det var større oppmerksomhet om dette blant tillitsvalgte på heltid, der til sammen 34 prosent svarte at tematikken var aktuell.

Som en oppfølging fikk de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå spørsmål om eventuelle diskusjoner ute i virksomhetene. Svarene viste, ikke overraskende, det samme mønsteret som på det innledende spørsmålet.

10.2. I hvilken grad opplever du at kjønns- og seksualitetsmangfold er et tema som diskuteres på din arbeidsplass? Prosent. Arbeidsplasstillitsvalgte, n=1537.



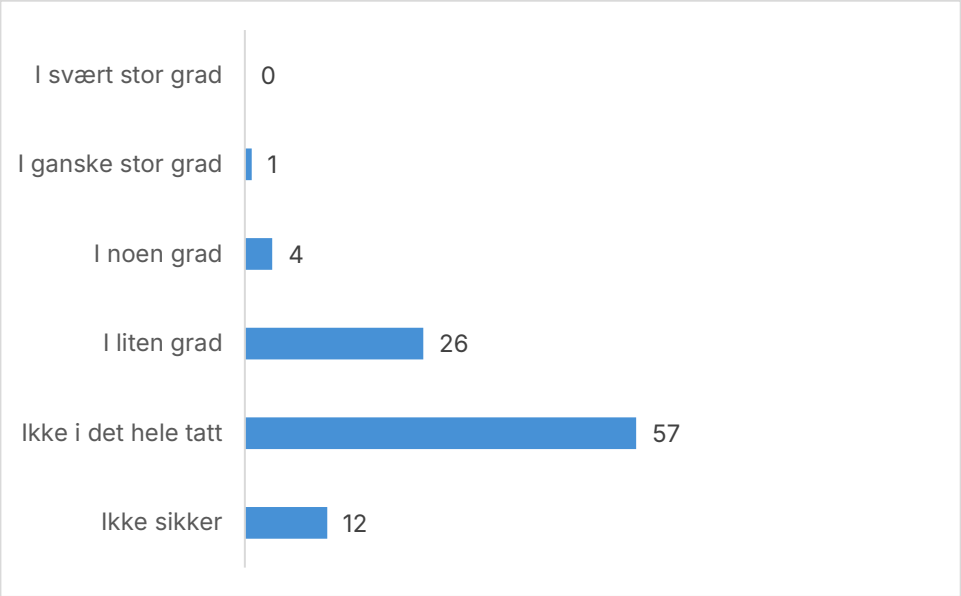
Det var sju av ti tillitsvalgte som svarte at kjønns- og seksualitetsmangfold i liten grad eller ikke i det hele tatt var et diskusjonstema på arbeidsplassen. 4 prosent svarte i stor grad, og 25 prosent i noen grad. Dette behøver ikke skyldes motvilje, men kan ha sammenheng med at man ikke har erfaringer med arbeidstakere som er LHBT+ på arbeidsplassen.

10.2 Omfang av diskriminering og ekskludering

De siste tiårene har det vært økende oppmerksomhet rundt diskriminering av LHBT+-personer i arbeidslivet. En spørreundersøkelse fra 2020, gjengitt hos Bufdir, viste blant annet at transpersoner skilte seg betydelig fra resten av LHBT+-gruppene. En vesentlig større andel binære transpersoner (en person som identifiserer seg med et annet kjønn enn det som ble registrert ved fødsel, men som identifiserer seg innenfor tokjønnsmodellen) hadde opplevd diskriminering i jobbsøking sammenliknet med de andre gruppene. Videre viste undersøkelsen at bifile og homofile menn opplevde mer diskriminering enn kvinner (Andersen et al. 2021).

Vi spurte de tillitsvalgte om de mente at det hadde forekommet diskriminering eller ekskludering av LHBT+-personer på arbeidsplassen. Flertallet mente at dette ikke hadde skjedd i deres virksomhet.

Figur 10.3. Etter din vurdering – i hvilken grad forekommer det diskriminering eller ekskludering av arbeidstakere som er LHBT+ i din virksomhet? Prosent. Arbeidsplasstillitsvalgte, n=1537.



Det var ingen som mente at disse arbeidstakerne ble diskriminert i svært stor grad, kun 1 prosent som svarte i ganske stor grad, og 4 prosent som svarte i noen grad. Det var 56 prosent som svarte at diskriminering ikke forekom, og 26 prosent at det skjedde i liten grad (til sammen 82 prosent). Nå kan eventuell diskriminering/ekskludering foregå i det skjulte og/eller uten at tillitsvalgte får informasjon om forholdene. Det var da også en god del tillitsvalgte (12 prosent) som svarte at de ikke var sikre på om dette hadde skjedd.

Forskning har vist at skeive kan oppleve mer subtile former for ekskludering og usynliggjøring, som kan gi dårligere trivsel og mindre opplevelse av tilhørighet på arbeidsplassen. Dette kan det være vanskeligere å beskytte seg mot eller reagere på, fordi man ikke kan peke på noe konkret som har skjedd (Elgvin et al., 2020). Eriksson (2022) fant at transpersoners erfaringer varierte etter om arbeidsplassen var preget av en maskulin eller feminin kultur, der førstnevnte ble oppfattet som mer negativ.

De tillitsvalgte fikk spørsmål om de hadde noen egne erfaringer med saker om diskriminering eller trakassering av arbeidstakere som er LHBT+, og mer konkret om de hadde mottatt varsler om slike hendelser.

Figur 10.4. Har medlemmer i løpet av de siste tolv månedene varslet deg eller andre tillitsvalgte på arbeidsplassen om diskriminering/trakassering av arbeidstakere som er LHBT+? Prosent. n = 1917.



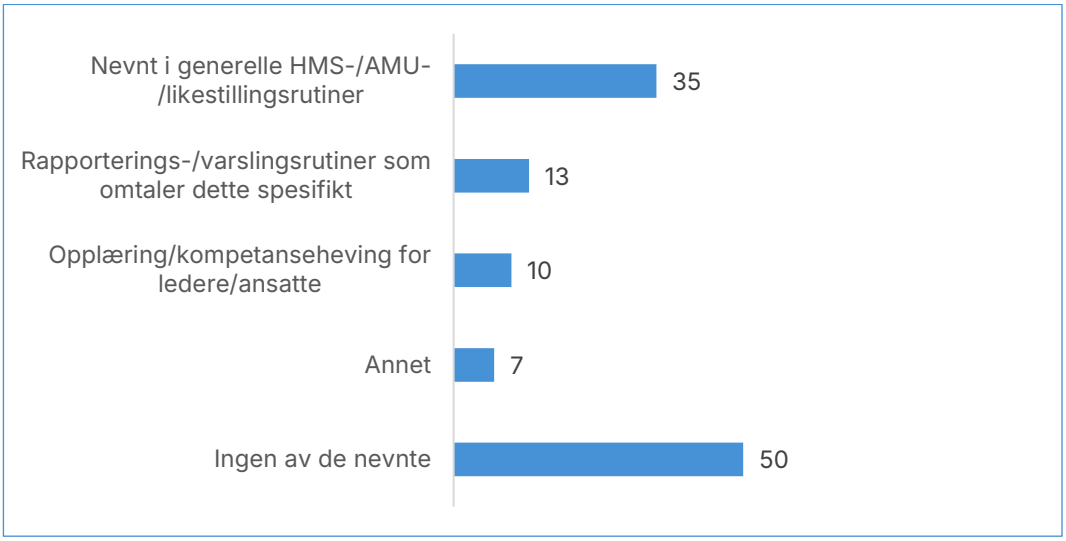
Det var som vist bare 3 prosent som svarte ja på spørsmål om de hadde mottatt varsler om diskriminering/trakassering i jobbsammenheng av arbeidstakere som er LHBT+ i løpet av det siste året. Dette utgjorde 61 tillitsvalgte, og det er derfor vanskelig å analysere oppfølgingsspørsmålene. Disse ble videre spurt om hvor mange ganger de hadde fått varsler, og om hva som ble gjort med saken. Det store flertallet av tillitsvalgte svarte at dette hadde skjedd 1–3 ganger i løpet av de siste tolv månedene, og de fleste hadde gitt bistand/støtte til fornærmede i saken og/eller sendt varslet videre til en overordnet.

10.3 Rutiner og opplæring

Rutiner og kompetansehevende tiltak i virksomheten kan bidra til å øke bevisstheten om eventuell diskriminering av arbeidstakere som tilhører gruppen LHBT+. Dette kan også gjøre at de arbeidstakerne det gjelder, føler seg tryggere og mer inkludert. I en rapport fra Arbeidsforskningsinstituttet var en av anbefalingene å sørge for kompetansehevende kurs for ledere, HR-representanter, tillitsvalgte og verneombud for å øke kunnskapen om transpersoner og personer med kjønnsinkongruens (Lundberg et al., 2024).

De arbeidsplasstillitsvalgte i LO-forbundene fikk spørsmål om deres virksomhet hadde rutiner eller kompetansehevende tiltak. Halvparten svarte nei.

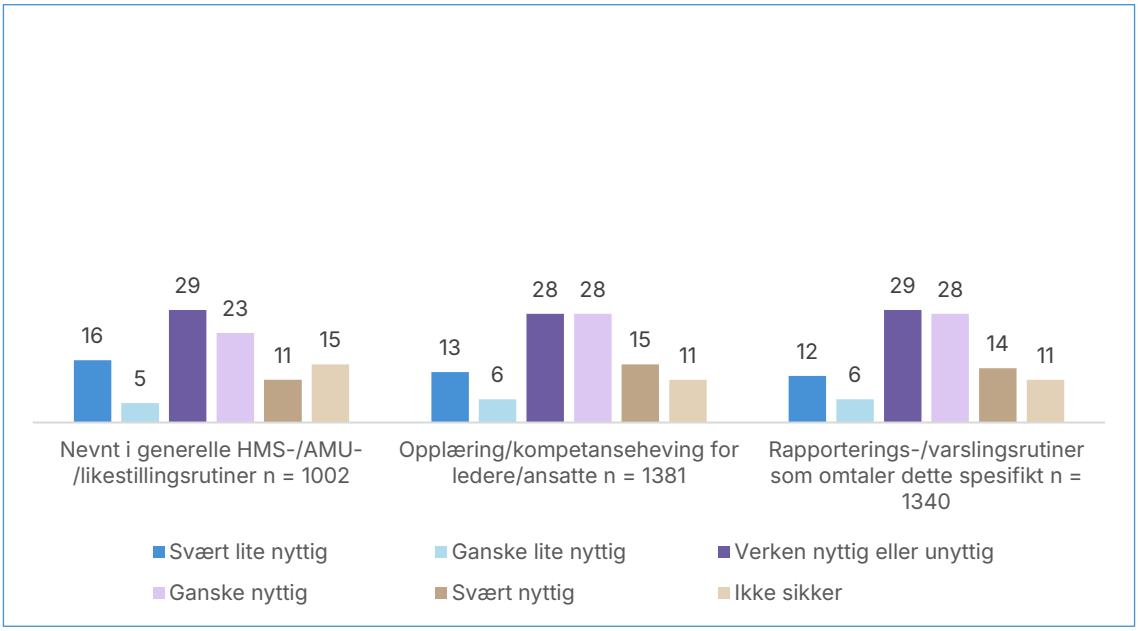
Figur 10.5. Har din virksomhet rutiner eller kompetansehevende tiltak som berører gruppen LHBT+? Prosent. Arbeidsplasstillitsvalgte, n = 1537.



Det var 35 prosent av de tillitsvalgte som svarte at gruppen LHBT+ er nevnt i generelle HMS-/AMU-rutiner, og 13 prosent at virksomheten hadde rapporterings-/varslingsrutiner som omtaler dette spesifikt. Det var 10 prosent som svarte at det var tilbud om opplæring/kompetanseheving for ledere og ansatte om tematikken. Ikke overraskende er rutiner og opplæring mer utbredt i større enn i mindre virksomheter.

De som svarte at de *ikke* hadde rutiner eller kompetanseheving på dette området, fikk et oppfølgingsspørsmål om slike tiltak ville vært nyttige å ha.

Figur 10.6. Hvor nyttig eller unyttig mener du det ville være for ditt arbeid som tillitsvalgt om din virksomhet hadde hatt rutiner eller kompetansehevende tiltak på noe av det følgende? Prosent. n = 1002.



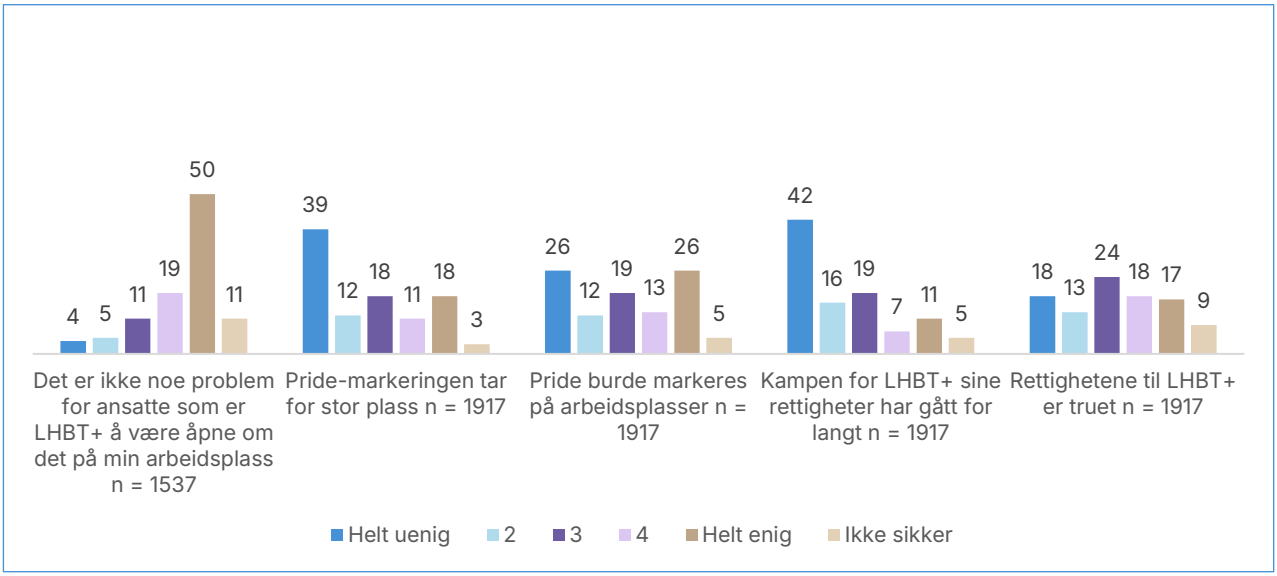
Det var til sammen 34 prosent som mente at det ville vært ganske eller svært nyttig at dette var nevnt i generelle rutiner, 43 prosent at det ville vært nyttig med opplæring/kompetanseheving, og 42 prosent sa det samme om spesifikke rapporterings-/varslingsrutiner.

De kvinnelige tillitsvalgte var gjennomgående mer positive til slike tiltak sammenliknet med menn. Dette har også sammenheng med at tillitsvalgte i privat vareproduksjon (bygg, industri mv.) var mindre positive til slike tiltak enn tillitsvalgte i andre sektorer. Tillitsvalgte på heltid var mer positive til å få tematikken nevnt i generelle rutiner på arbeidsplassen, og til opplæring og kompetanseheving for ansatte og ledere.

10.4 Holdninger til åpenhet og Pride

De tillitsvalgte ble også bedt om å si seg enig eller uenig ulike påstander om åpenhet, Pride-markeringer og rettighetene til LHBT+ (se figur 10.7). Dette kan fungere som en slags temperaturmåler for holdningene til skeive på norske arbeidsplasser.

Figur 10.7. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? Svar på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr helt uenig og 5 helt enig.



Blant de arbeidsplasstillitsvalgte var det nær sju av ti som mente at det ikke er noe problem for ansatte som er LHBT+ å være åpne om det på arbeidsplassen. I privat vareproduksjon (bygg, industri mv.) kan det være vanskeligere å være åpen om sin legning, da om lag 10 prosentpoeng færre av de tillitsvalgte i denne sektoren var enig i påstanden. Der hvor det er lettest å være åpen, var, ifølge de tillitsvalgte, i kommunal/fylkeskommunal sektor.

Nær 30 prosent av de tillitsvalgte var helt eller delvis enig i at Pride-markeringen tar for stor plass, mens over halvparten var uenig i denne påstanden. Igjen er det en mer positiv holdning fra tillitsvalgte i det offentlige sammenliknet med privat sektor.

Nær 40 prosent var helt eller delvis enig i at Pride burde markeres på arbeidsplasser (alternativ 4 og 5). Blant de kvinnelige tillitsvalgte var det nesten halvparten som mener det samme, mens blant mennene var andelen under 30 prosent. Tillitsvalgte på heltid var også mer positive til at Pride markeres på arbeidsplassen enn andre.

Det var nesten én av fem av de tillitsvalgte (18 prosent) som mente at kampen for LHBT+ sine rettigheter har gått for langt. Innenfor privat vareproduksjon (bygg, industri mv.) var det nesten 30 prosent som var helt eller delvis enig i dette. Nesten seks av ti var helt eller delvis uenig i denne påstanden, og innenfor statlig sektor gjaldt dette nær sju av ti tillitsvalgte.

På den andre siden var det 36 prosent som var helt eller delvis enig i at rettighetene til LHBT+ er truet. Blant tillitsvalgte på heltid var nesten halvparten enig i denne påstanden. Kvinner var mer bekymret, da 42 prosent svarte at de var enig i at rettighetene til LHBT+ er truet, mens andelen blant mennene var 30 prosent. Blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon (bygg, industri mv.) var 22 prosent helt eller delvis enig i dette.

Oppsummert viste påstandsbatteriet at negative holdninger til arbeidstakere som er LHBT+, var mest utbredt blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon.

11 Medvirkning og medbestemmelse

Den representative medbestemmelsen og medvirkningen som de ansatte har gjennom tillitsvalgte, verneombud og andre representanter, er sammen med den individuelle medvirkningen ansett å være viktig både av hensyn til demokratiske prinsipper og produktivitet (Trygstad et al., 2021). En viktig del av medvirkningen og medbestemmelsen i norsk arbeidsliv foregår gjennom formelle og uformelle møteplasser for arbeidstakere og arbeidsgivere i virksomhetene. Arbeidsmiljøutvalg (AMU) og andre faste møter omtales som formelle møter. Uformelle møteplasser inkluderer alt fra en prat på kontoret til mer ad hoc-møter om ulike forhold (ibid.).

Det er en hel rekke reguleringer for når arbeidsgiver plikter å informere og drøfte forhold med tillitsvalgte. Arbeidsmiljøutvalg er lovpålagt i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 30 arbeidstakere (arbeidsmiljøloven § 7-1). I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med tillitsvalgte (arbeidsmiljøloven § 8-1).

Det er i tillegg egne bestemmelser for informasjon og drøfting i konsern (arbeidsmiljøloven § 8-4). Ved innføring av kontrolltiltak i virksomheten, skal dette drøftes med tillitsvalgte (arbeidsmiljøloven § 9-2). Det samme gjelder ved gjennomsnittsberegning av arbeidstid (arbeidsmiljøloven § 10-5), og om bruk av deltid, midlertidig ansettelser, innleie, selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter (arbeidsmiljøloven § 14-4). Kapittel 15 i arbeidsmiljøloven regulerer opphør av arbeidsforhold. Dersom en arbeidstaker skal sies opp, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og tillitsvalgt (§15-1). I forbindelse med masseoppsigelser – det vil si minst ti arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager - skal tiltak drøftes med tillitsvalgte (§ 15-2). Dersom en virksomhet, eller en del av den, overdras til en annen – såkalt virksomhetsoverdragelse – skal tidligere og ny arbeidsgiver så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte (arbeidsmiljøloven § 16-5).

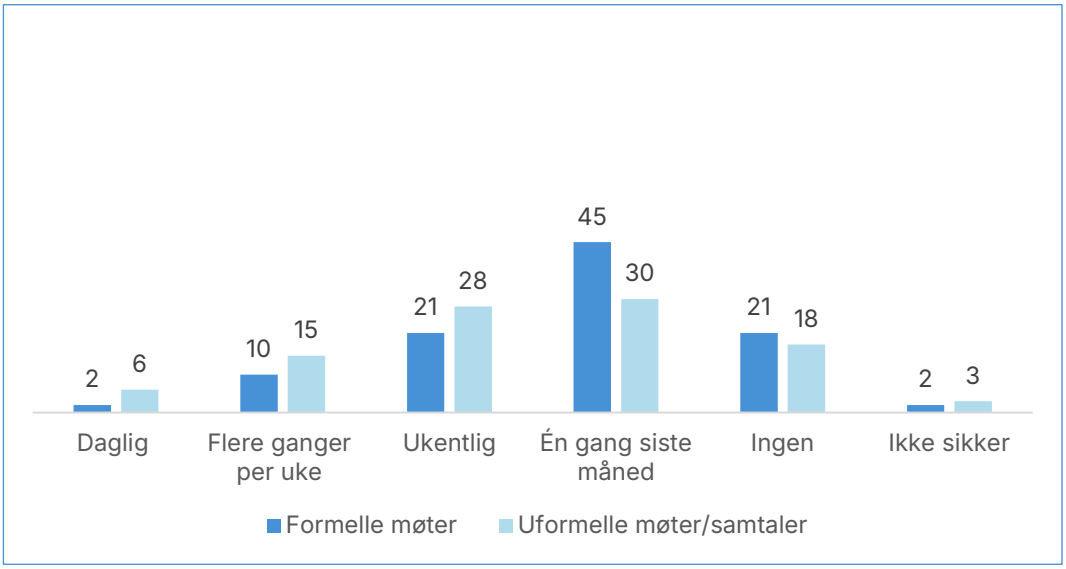
Også hovedavtalene mellom organisasjonene, eksempelvis mellom LO og NHO, har bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Her heter det blant annet: «De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og, gjennom samarbeid, informasjon og drøftelser, bidra til økt verdiskaping og produktivitet samt til omstilling som sikrer innovasjon, miljø og klima» (Hovedavtalen NHO-LO 2026-2029 § 9-1).

Det kan argumenteres for at den norske arbeidslivsmodellen bygger på et ideal der deltakelse begrunnet med effektivitet og rettferdighet er i balanse. Samtidig viser forskningen at praktiseringen varierer mellom bransjer og virksomheter (Huseby & Trygstad, 2026).

Reguleringene krever imidlertid at arbeidstakerne og arbeidsgiverne møtes jevnlig, noe som er bakgrunnen for at de tillitsvalgte har fått spørsmål om hvor ofte de har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver. Som svarene viser, er det månedlige møter og samtaler som er mest vanlig. 45 prosent av de tillitsvalgte har hatt et formelt møte med

arbeidsgiver én gang siste måned. 21 prosent har hatt ukentlige møter, og 10 prosent har hatt formelle møter flere ganger i uken. Den uformelle kontakten er mer hyppig. Men det som kanskje gir mest grunn til bekymring, er at om lag hver femte tillitsvalgt verken har hatt formelle eller uformelle møter med arbeidsgiver den siste måneden.

Figur 11.1. Hvor ofte har du som tillitsvalgt hatt formelle og uformelle møter/samtaler med arbeidsgiver den siste måneden? Prosent. n = 4038.



Det er forskjell i svarene mellom de ulike sektorene. Når det gjelder formelle møter, var det 16 prosent av de tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank, finans, renhold, vakt mv.) som svarte at de har ukentlige møter (mot 21 prosent totalt), og 30 prosent som svarte at de ikke hadde hatt noen møter (mot 21 prosent totalt). Innenfor statlig sektor (inkludert helseforetak) var det 25 prosent som svarte at de hadde ukentlige formelle møter, og i kommunal/fylkeskommunal sektor var det 23 prosent som svarte det samme. I kommunal/fylkeskommunal sektor var det dessuten 14 prosent som svarte at de hadde formelle møter flere ganger i uka (mot 10 prosent totalt).

Uformelle møter/samtaler er kanskje vanskeligere å måle, men kan likevel være en viktig del av medvirkningen på arbeidsplassen. I en tidligere forskningsrapport fra 2026 var en av konklusjonene at både ledere og tillitsvalgte var opptatt av at begge deltakelsesformene var på plass. Her ble det vektlagt at uformell kontakt kan redusere støy, forebygge misforståelser og sikre smidig problemløsning (Huseby & Trygstad, 2026).

Vår undersøkelse viser at det er stor grad av uformell kontakt. 15 prosent svarte at uformelle møter og samtaler foregår flere ganger i uken, og 28 prosent svarte «ukentlig». Det var videre 30 prosent som svarte at det hadde vært slik kontakt én gang siste måned, mens 18 prosent svarte at det ikke hadde vært noen kontakt siste måned. Her det også noen forskjeller mellom sektorene. I privat tjenesteproduksjon var det 21 prosent av de tillitsvalgte som svarte at de ikke hadde hatt noen uformelle møter eller samtaler med arbeidsgiver siste måned, mens den tilsvarende andelen i kommunal/fylkeskommunal sektor var 14 prosent. Det var også tillitsvalgte i kommunesektoren som hadde hyppigst kontakt i løpet av en uke: 18 prosent svarte at de hadde uformelle møter/samtaler flere ganger per uke.

12 Oppsummering

De tillitsvalgte i LO-forbundene fikk i løpet av 2025 spørsmål om følgende temaer: prioriteringer i forbindelse med LO-kongressen, erfaringer med stortingsvalget 2025, rekruttering av nye medlemmer, konkurranse fra og samarbeid med forbund i andre hovedorganisasjoner, møter med arbeidsgiver, ekstremværhendelser på arbeidsplassen, erfaringer med innstramninger i innleieregelverket, den internasjonale situasjonen, og fagbevegelsen og skeive i arbeidslivet. I dette kapittelet gir vi en kort oppsummering av de sentrale funnene.

Kapittel 3 Tillitsvalgtes prioriteringer

De tillitsvalgte fikk i forbindelse med LO-kongressen i 2025 spørsmål om hva LO bør prioritere i de neste fire årene.

- Pensjon, høyere lønn, medbestemmelse på arbeidsplassen og arbeidsmiljø/HMS er de fire områdene som ble prioritert høyest.
- Når de tillitsvalgte ble bedt om å velge ut de tre viktigste områdene, var høyere lønn i særdeleshet klarest prioritert.
- Målingene er foretatt siden LO-kongressen i 2013. I løpet av disse 12 årene har prioriteringene endret seg. Høyere lønn har klatret på lista, mens full sysselsetting har fått lavere betydning. Medbestemmelse på arbeidsplassen har fått noe lavere prioritering. Det samme gjelder likestilling og etter- og videreutdanning. Inkluderende arbeidsliv og kortere arbeidstid har fått større oppslutning i løpet av denne perioden.

Kapittel 4 Erfaringer med stortingsvalget 2025

Etter valget høsten 2025 fikk de tillitsvalgte spørsmål om hvilke saker de mente medlemmene var opptatt av, hvilken politisk tilhørighet de selv hadde, og erfaringer med LOs engasjement i valgkampen.

- Over halvparten svarte at stortingsvalget var et diskusjonstema på arbeidsplassen. Stortingsvalget i 2025 skapte større engasjement enn kommunevalget i 2023.
- Arbeidsvilkår, kvalitet på velferdstjenestene, og skatter og avgifter for lønnsmottakerne var de sakene som, ifølge de tillitsvalgte, medlemmene var mest opptatt av.
- Om lag fire av ti tillitsvalgte mente at formuesskatten overskygget for andre politiske saker i diskusjon med medlemmene.
- 66 prosent mente at det er en oppgave for tillitsvalgte å engasjere seg for økt valgdeltakelse.
- Om lag fire av ti mente at det var en oppgave for den tillitsvalgte å gi råd til medlemmene om hvilken side av politikken de burde stemme på.
- Blant de som mente at det var riktig å gi råd om stemmegivning, var det 94 prosent av de tillitsvalgte som rådet medlemmene til å stemme på venstresiden av politikken.
- Det var 17 prosent av de tillitsvalgte som var medlem i Arbeiderpartiet. Det var samme andel som i 2023. 5 prosent var medlem i Rødt (3 prosent i 2023), 5 prosent i SV (3 prosent i 2023), 1 prosent i Senterpartiet (samme som i 2023), 1 prosent i Miljøpartiet

de grønne (0 i 2023) og 1 prosent i Fremskrittspartiet (0 i 2023). 67 prosent var ikke medlem i noe parti.

- De som ikke var partimedlemmer, fikk spørsmål om de likevel hadde tilhørighet til et bestemt parti. Av disse var det 29 prosent som følte tilhørighet til Arbeiderpartiet, 11 prosent til Rødt, 8 prosent til SV, 6 prosent til Fremskrittspartiet, 3 prosent til Senterpartiet, 3 prosent til Høyre, 3 prosent til Miljøpartiet de grønne, 1 prosent til Kristelig Folkeparti og 2 prosent til annet parti / annen liste.
- De tillitsvalgte fikk spørsmål om hvordan de hadde lagt merke til LO i valgkampen. Flertallet svarte Facebook (57 prosent). Deretter fulgte annonser i nettaviser og på nettsteder (40 prosent), innslag på radio og tv (39 prosent), artikler i aviser (37 prosent), løpesedler og standsaksjoner (26 prosent), Instagram (21 prosent), andre sosiale medier (19 prosent), radioreklame (9 prosent) og TikTok (8 prosent).
- LOs hovedbudskap i valgkampen var, ifølge de tillitsvalgte, en tydelig mobilisering for rødgrønn side i politikken, og særlig for Arbeiderpartiet. Det kom samtidig fram misnøye med at LO framstår som partipolitisk bundet.
- LO arrangerte medlemsdebatt i forbindelse med valget. Det ble også laget en brosjyre med oversikt over partienes syn på saker som var viktige for LO.
- 34 prosent av de tillitsvalgte deltok selv i medlemsdebatten. 24 prosent svarte at de hadde mobilisert medlemmene til å delta i debatten.
- 52 prosent av de tillitsvalgte hadde sett brosjyren. 22 prosent mente at brosjyren ga svært god informasjon, og 55 prosent svarte at informasjonen var ganske god.
- 25 prosent svarte at brosjyren var nyttig i møte med medlemmer og/eller velgere. I tillegg mente 48 prosent av de tillitsvalgte at brosjyren var ganske nyttig.
- Partiene Venstre, Høyre og Fremskrittspartiet ville ikke svare på mange av spørsmålene som skulle brukes i brosjyren fordi de mente at LO tolket og gjenga svarene feil. På spørsmål om dette gjorde at mange tvilte på innholdet, var det 48 prosent av de tillitsvalgte som svarte at dette var tilfellet i stor eller noen grad.

Kapittel 5 Rekruttering av nye medlemmer

I dette kapittelet ble det undersøkt hvilke metoder de tillitsvalgte benytter for å rekruttere nye medlemmer, hva som er utfordrende i rekrutteringsarbeidet, og hva som kunne ha gjort dette lettere.

- 36 prosent av de tillitsvalgte var helt eller delvis enig i at det er lett å verve medlemmer på arbeidsplassen. I 2018 var det 51 prosent av de tillitsvalgte som svarte det samme.
- 24 prosent var helt eller delvis enig i at det er lav interesse for fagforeningssaker på arbeidsplassen.
- 17 prosent var helt eller delvis enig i at verving ikke er en prioritert oppgave som tillitsvalgt.
- Om metodene som brukes, svarte de tillitsvalgte som følger:
  - 92 prosent de tar direkte kontakt med mulige medlemmer.
  - 61 prosent forteller om medlemsfordeler i LOfavør.
  - 31 prosent sender ut informasjonsmateriell.
  - 23 prosent inviterer til klubbmøter.
  - 16 prosent inviterer til sosiale sammenkomster i klubbens regi.

- De tillitsvalgte fikk også spørsmål om hvilke forhold som kan være utfordrende i vervearbeidet:
  - 61 prosent svarte mangel på kunnskap hos arbeidstakerne.
  - 55 prosent mente at det er for dyrt.
  - 40 prosent svarte at det er mangel på interesse blant arbeidstakerne.
  - 23 prosent svarte stor geografisk avstand mellom arbeidsplassene.
  - 19 prosent mente at det var vanskelig å komme i kontakt med mulige medlemmer.
  - 18 prosent hadde for lite erfaring med å verve nye medlemmer.
  - 16 prosent mente at det var mangel på informasjonsmateriell fra forbundet/LO.
  - 15 prosent svarte språkproblemer hos arbeidstakerne.
  - 8 prosent møtte på motstand blant arbeidsgiverne.
- 49 prosent av de tillitsvalgte tar alltid eller som regel kontakt med midlertidig ansatte om fagforeningsmedlemskap.
- 42 prosent tar alltid eller som regel kontakt med vikarer.
- 19 prosent tar alltid eller som regel kontakt med innleide fra bemanningsvirksomheter.
- Når det gjelder konsulenter, er det 11 prosent av de tillitsvalgte som alltid eller som regel tar kontakt, og for selvstendige næringsdrivende er den tilsvarende andelen på 6 prosent.
- På spørsmål om hva som er viktig for å lykkes med rekrutteringsarbeidet, fordelte svarene seg slik:
  - 32 prosent mente at bedre opplæring av tillitsvalgte var svært viktig, og 45 prosent at dette var ganske viktig.
  - 30 prosent svarte at bedre medlemsfordeler var svært viktig, og 44 prosent at dette var ganske viktig.
  - 28 prosent svarte at lavere kontingent var svært viktig, og 39 prosent at dette var ganske viktig.
  - 24 prosent mente at bedre tilrettelagte nettsider fra forbundets side var svært viktig, og 41 prosent at dette var ganske viktig.
  - 25 prosent svarte at flere arbeidsplassbesøk fra sentralt/regionalt hold var svært viktig, og 40 prosent at dette var ganske viktig.
  - 21 prosent mente at bedre profilering på sosiale medier var svært viktig, og 37 prosent at dette var ganske viktig.
  - 21 prosent svarte at bedre tilrettelagte sider fra LO ville være svært viktig, og 32 prosent at dette var ganske viktig.
  - 19 prosent mente at flere landsomfattende vervekampanjer ville være svært viktig, og 38 prosent at dette var ganske viktig.
  - 18 prosent svarte at bedre informasjonsmateriell var svært viktig, og 38 prosent at dette var ganske viktig.
  - 21 prosent mente at mer informasjon på flere språk ville være svært viktig, og 31 prosent at dette var ganske viktig.
- De tillitsvalgte fikk spørsmål om hvor viktig medlemsfordelene i LOfavør var i rekrutteringsarbeidet. 45 prosent svarte svært viktig og 40 prosent ganske viktig.
- På spørsmål om hvilke medlemsfordeler som var viktigst, fordelte svarene seg slik:
  - Forsikring – 94 prosent
  - Advokatbistand – 61 prosent

- Banktjenester – 49 prosent
- Strøm – 20 prosent
- Billån – 9 prosent
- Opplevelser – 9 prosent
- Hoteller – 6 prosent
- Eiendomsmegling – 4 prosent
- Kredittkort – 3 prosent
- Reisebyrå – 2 prosent
- Leiebil – 1 prosent
- Ingen av disse – 2 prosent

Kapittel 6 Tillitsvalgte fra andre forbund

- Om lag halvparten av de tillitsvalgte svarte at forbund utenfor LO var representert på arbeidsplassen, og 42 prosent svarte at andre LO-forbund var representert.
- 55 prosent svarte at det var konkurranse om medlemmene med forbund utenfor LO. Som den viktigste konkurransefaktoren svarte de tillitsvalgte:
  - At andre forbund passer bedre for ansattes yrkesgruppe (54 prosent)
  - At kontingenten var lavere (41 prosent)
  - At forbundet har mange medlemmer på arbeidsplassen (30 prosent)
  - At andre forbund hadde bedre medlemsfordeler (15 prosent)
  - At andre forbund hadde dyktige tillitsvalgte (8 prosent)
- 34 prosent svarte at det var konkurranse om medlemmene med andre LO-forbund. Som den viktigste konkurransefaktoren svarte de tillitsvalgte:
  - At andre LO-forbund passer bedre for ansattes yrkesgruppe (51 prosent)
  - At andre LO-forbund har mange medlemmer på arbeidsplassen (27 prosent)
  - At kontingenten er lavere hos andre LO-forbund (27 prosent)
  - At andre LO-forbund har bedre medlemsfordeler (15 prosent)
  - At andre LO-forbund har dyktige tillitsvalgte på arbeidsplassen (11 prosent)
- Tillitsvalgte fikk spørsmål om samarbeid med forbund utenfor LO og andre LO-forbund på ulike områder. Svarene fordelte seg på denne måten:
  - 56 prosent svarte at det var et svært godt samarbeid om HMS med forbund utenfor LO. 54 prosent svarte at det var et godt samarbeid om HMS med andre LO-forbund.
  - 48 prosent svarte at det var et godt samarbeid om omorganiseringer med forbund utenfor LO og med andre LO-forbund.
  - 40 prosent svarte at det var et godt samarbeid om lokale lønnsforhandlinger med forbund utenfor LO, og 44 prosent svarte det samme om samarbeidet med andre LO-forbund.
  - 40 prosent svarte at det var et godt samarbeid om klima- og miljøtiltak på arbeidsplassen med forbund utenfor LO. 41 prosent svarte det samme om samarbeidet med andre LO-forbund.
  - 34 prosent svarte at det var et godt samarbeid om kompetanseutvikling med forbund utenfor LO, og 40 prosent svarte at det var et godt samarbeid med andre LO-forbund på dette området.

Kapittel 7 Erfaringer med innstramninger i innleieregelverket

Tillitsvalgte i utvalgte bransjer ble bedt om å vurdere innstramningene i innleieregelverket, som kom i 2023. Det ble blant annet innført et forbud mot innleie i bygg i Oslofjordområdet (forbudssonen). Det var imidlertid for få tillitsvalgte fra bygg som opererer innenfor forbudssonen som deltok i undersøkelsen (65 tillitsvalgte), noe som gjorde at disse svarene ikke ble publisert. Andre grupper av tillitsvalgte ble bedt om å svare på hvordan virksomheten hadde løst eventuelle utfordringer med innstramningene i regelverket i de tilfellene der de tidligere hadde leid inn arbeidskraft. 28 prosent svarte at regelendringene ikke hadde påvirket bedriften i særlig grad. De andre svarene fordelte seg på følgende vis:

- 25 prosent hadde inngått avtale mellom bedriften og tillitsvalgte om å leie inn fra bemanningsforetak.
- 26 prosent hadde ansatt flere fast.
- 16 prosent hadde økt bruken av innleie fra produksjonsbedrifter.
- 15 prosent hadde økt bruken av overtid.
- 8 prosent hadde økt bruken av underentreprenører/underleverandører.
- 7 prosent hadde økt bruken av midlertidige ansatte.
- 7 prosent hadde brukt rekrutterings-/formidlingstjenester fra rekrutterings-/bemanningsselskap.
- 3 prosent hadde tatt færre oppdrag.
- 3 prosent hadde utsatt oppstart av prosjekter.
- 3 prosent hadde økt bruken av prefabrikkerte moduler.
- 1 prosent hadde forlenget prosjektperioden.

Kapittel 8 Ekstremværhendelser på arbeidsplassen

I dette kapittelet så vi på tillitsvalgtes erfaringer med ekstremværhendelser. I 2025 var det 12 prosent av de tillitsvalgte på en arbeidsplass som hadde blitt påvirket av ekstremværhendelser én gang i løpet av de siste to årene. Ytterligere 23 prosent hadde blitt påvirket flere ganger.

- 64 prosent var blitt påvirket av sterk vind.
- 58 prosent var blitt påvirket av store nedbørsmengder.
- 32 prosent hadde erfaring med flom.
- 27 prosent var blitt påvirket av skred/ras.
- 16 prosent var blitt påvirket av ekstremt varmt vær.
- 12 prosent hadde erfart ekstremt kaldt vær.
- 4 prosent var blitt påvirket av skogbrann.

Tillitsvalgte fortalte om følgende konsekvenser av ekstremværhendelsene:

- 53 prosent svarte at arbeidstakere hadde hatt problemer med å komme til og fra arbeidsplassen.
- 41 prosent fortalte at det hadde ført til mer overtid for de ansatte.
- 28 prosent svarte at ansatte var blitt utsatt for stor fysisk belastning.
- 19 prosent svarte at ansatte var blitt utsatt for stor psykisk belastning.

- 14 prosent fortalte at ansatte hadde tapt inntekt.
- 10 prosent svarte at de eller kollegaer hadde blitt hindret fra å jobbe én gang, og 15 prosent flere ganger.
- 21 prosent svarte at ekstremværhendelsene hadde medført fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne i svært stor grad (3 prosent) eller i ganske stor grad (18 prosent).

De tillitsvalgte fikk også spørsmål om det er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvensene av ekstremværhendelser, og om beredskapen er del av det systematiske HMS-arbeidet.

- 29 prosent svarte at det i virksomheten er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvensene av ekstremværhendelser.
- 25 prosent svarte at beredskap mot ekstremværhendelser er del av det systematiske HMS-arbeidet.

Kapittel 9 Den internasjonale situasjonen

I en periode med stor internasjonal uro og kriger, høyrekrefter på frammarsj og tilbakegang for demokratiet i USA, fikk de tillitsvalgte spørsmål om demokratiets stilling, fagbevegelsens posisjon og LOs internasjonale satsingsområder.

- 78 prosent av de tillitsvalgte er svært eller ganske bekymret for demokratiets stilling.
- 23 prosent mente at den politiske utviklingen i USA i svært stor grad oppleves som truende for oss i Norge. Ytterligere 55 prosent svarte i ganske stor grad.
- 21 prosent fryktet i svært stor grad at fagforeningenes innflytelse vil svekkes i Norge, og ytterligere 51 prosent svarte i ganske stor grad.
- 43 prosent mente at LOs satsing på nordisk og europeisk faglig samarbeid er svært viktig.
- 36 prosent mente at LOs satsing på globalt faglig samarbeid er svært viktig.
- 35 prosent mente at LOs satsing på samarbeid med fagbevegelser i enkeltland er svært viktig.
- 36 prosent mente at deltakelse i kampanjer for å bedre arbeidstakerrettigheter i andre deler av verden er svært viktig.
- 28 prosent mente i svært stor grad at et tettere politisk samarbeid mellom Norge og EU er viktig. 37 prosent mente at dette i ganske stor grad er viktig.
- 35 prosent av de tillitsvalgte var helt enig i LOs høye prioritering av palestinernes sak. 24 prosent var ganske enig.

Kapittel 10 Situasjonen for LHBT+ i arbeidslivet

Spørsmålene var hvordan skeive har det i norsk arbeidsliv, og hvordan tillitsvalgte og virksomhetene jobber med kjønns- og seksualitetsmangfold.

- 23 prosent av de tillitsvalgte svarte at tematikk knyttet til LHBT+ sin situasjon i arbeidslivet er svært eller ganske aktuell på arbeidsplassen.
- 29 prosent svarte at kjønns- og seksualitetsmangfold i stor (4 prosent) eller noen (25 prosent) grad er noe som diskuteres på arbeidsplassen.

- 57 prosent svarte at det ikke forekom diskriminering eller ekskludering av arbeidstakere som er LHBT+ på deres arbeidsplass.
- 3 prosent hadde fått varsler om diskriminering/trakassering i jobbsammenheng av arbeidstakere som er LHBT+
- 35 prosent svarte at rutiner eller kompetansehevende tiltak som berører gruppen LHBT+, er nevnt i generelle HMS-, AMU- og likestillingsrutiner.
- 13 prosent hadde egne rapporterings-/varslingsrutiner som omtaler LHBT+ spesifikt.
- 10 prosent svarte at virksomheten har opplæring/kompetanseheving for ledere/ansatte.
- Av dem som ikke hadde rutiner eller kompetanseheving som berører gruppen LHBT+, svarte 34 prosent at det ville vært nyttig å ha dette med i generelle rutiner. 43 prosent svarte at det ville vært nyttig med opplæring/kompetanseheving, og 42 prosent sa det samme om spesifikke rapporterings-/varslingsrutiner.
- Nær sju av ti mente at det var ikke var noe problem for ansatte som er LHBT+ å være åpne om dette på arbeidsplassen.
- Nær 30 prosent mente at Pride-markeringen tar for stor plass.
- Nær 40 prosent var helt eller delvis enig i at Pride burde markeres på arbeidsplasser.
- 18 prosent mente at kampen for LHBT+ sine rettigheter har gått for langt.
- 35 prosent svarte at rettighetene til LHBT+ er truet.

Kapittel 11 Medvirkning og medbestemmelse

I dette kapittelet ble det stilt spørsmål om hyppigheten av formelle og uformelle møter med arbeidsgiver. Reguleringene om medvirkning og medbestemmelse krever at arbeidstakerne og arbeidsgiverne møtes jevnlig.

- 45 prosent av de tillitsvalgte har hatt et formelt møte med arbeidsgiver én gang siste måned.
- 21 prosent av de tillitsvalgte har hatt ukentlige møter med arbeidsgiver.
- 10 prosent av de tillitsvalgte har hatt formelle møter flere ganger i uken.
- 15 prosent svarte at uformelle møter og samtaler foregår flere ganger i uken.
- 28 prosent av de tillitsvalgte svarte at de hadde uformelle møter/samtaler ukentlig.
- 30 prosent svarte at det hadde vært slik uformell kontakt én gang siste måned,
- 21 prosent av de tillitsvalgte ikke hatt formelle møter og 18 prosent har ikke hatt uformelle møter med arbeidsgiver siste måned.

Referanser

Aardal, B. (2023). LO-medlemmenes stemmegivning 1965-2021. Faktablad fra Valgforskningsprogrammet. https://aardal.info/wp-content/uploads/2023/12/LO.pdf

Alsos, K., Andersen, R.K., Frisell, M., Gran, B., Nergaard, K. & Trygstad, S.C. (2024). *Virkninger av innstramninger i innleieregelverket. Delrapportering desember 2024* (Fafo-notat 2024:22). Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/2024/10416.pdf

Andersen, N., Eggebø, H., Stubberud, E. & Holmelid, Ø. (2021). Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020. Universitetet i Bergen.

Andersen, R.K. (2025). *Tillitsvalgte i LO og innstrammingene i innleiereglementet*. Faktaflak, desember 2025. Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/2025/Faktaflak_innleie.pdf

Andersen, R.K. & Ødegård, A.M. (2025). *Tillitsvalgtes prioriteringer for neste kongressperiode*. Faktaflak, mai 2025. Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/Faktaflak_til_LO-kongressen.pdf

Andersen, R. K., Huseby, J. S. & Ødegård, A. M. (2024). *Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater fra 2023*(Fafo-rapport 2024:27). Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/20894_2.pdf

Andersen, R. K. & Huseby, J. S. (2024). Tillitsvalgt i det grønne skiftet. Undersøkelse blant tillitsvalgte i LO-forbundene (Fafo-notat 2024:14). Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/10408.pdf

Arbeidstilsynet (2025, 4. oktober). Sørg for trygt arbeid etter ekstremværet «Amy». Hentet fra Sørg for trygt arbeid etter ekstremværet «Amy»

Berg, J., Hesstvedt, S. & Karlsen, R. (2025). *Dagsorden og sakseierskap. Stortingsvalget 2025*. Notat 2025:9. Institutt for samfunnsforskning.

Dyrrdal, A.V., Bakke, S. J., Hanssen-Bauer, I., Mayer, S., Nilsen, I. B., Nilsen, J. E. Ø., Paasche, Ø., Saloranta, T. & Årthun, M. (red.) (2025). *Klima i Norge – kunnskapsgrunnlag for klimatilpasning oppdatert i 2024*, NCCS-rapport 1/2025.

Elgvin, O., Grønningsæter, A. & Larsen, E.N. (2020). *Å være en sak. LHBT+: Holdninger og arbeidsmiljø i Kirken* (Fafo-rapport 2020:20). Forskningsstiftelsen Fafo.

Eriksson, A., Andersson, S., Björk, S. & Hellström, C. (2022). *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning* (Kunskapssammanställning 2022:7). Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

FriFagbevegelse (2025a). Slik stemte LO-medlemmene ved stortingsvalget. https://frifagbevegelse.no/nyheter/slik-stemte-lomedlemmene-ved-stortingsvalget-6.158.1182694.cbeb284f0e

FriFagbevegelse (2025b). Bedre råd er viktigst for LO-medlemmer. https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/bedre-rad-er-viktigst-for-lomedlemmer-6.158.1130520.aed7f47c1c

Gisle, J. (2022, 7. mars). International Trade Union Confederation. Hentet fra International Trade Union Confederation – Store norske leksikon 25. mars, 2026.

Huseby, J. S. (2026). *Tillitsvalgtes erfaringer med ekstremværhendelser på arbeidsplassene*. Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/2026/Faktaflak-mars-2026-Tillitsvalgtes-erfaringer-med_ekstremvaerhendelser.pdf

Huseby, J. S. & Trygstad, S. C. (2026). *Styrke i krevende tider. Den norske arbeidslivsmodellen på mikronivå* (Fafo-rapport 2026:08). Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/publikasjoner/fafo-rapporter/styrke-i-krevende-tider-2

IPCC (2023). Summary for Policymakers. I Core Writing Team, Lee, H. & Romero, J. (red.). *Climate Change 2023: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change* (s. 1–34). IPCC, Cambridge University Press.

ITUC (2025). *2025 ITUC Global Rights Index. The world's worst countries for workers*. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en__global_right_index_2025__final_web.pdf?42561/2dadb6a0c1eacc71d32d3f2f6ef8702cb163d152bd2dc8e5cc9ae3e96e031476

ITUC (2026). International Trade Union Confederation. Hentet fra https://www.ituc-csi.org/

LO (2025, 4. november). Forbered din arbeidsplass på ekstremvær. Hentet fra https://www.lo.no/hva-vi-gjor/rettferdig-omstilling/forbered-din-arbeidsplass-pa-ekstremvar/

LO (2026a, 3. mars). Medlemsveksten fortsetter i LO. Hentet fra https://www.lo.no/nyhetsrommet/medlemsveksten-fortsetter-i-lo/

LO (2026b, 10. mars). Hvorfor driver LO internasjonalt solidaritetsarbeid? Hentet fra Hvorfor driver LO internasjonalt solidaritetsarbeid? | Landsorganisasjonen i Norge

Lundberg, C.S., Sørlig, A., Egeland, C. & Solberg, A.G. (2024*). «Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig». En intervjustudie blant arbeidstakere med transerfaring og arbeidsgivere i statlig tariffområde* (AFI-rapport 2024:09). OsloMet. https://www.regjeringen.no/contentassets/74e0316543d54578ba09cd05127d8beb/oslomet-rapport_transpersoner_og_personer_m_kjonnsinkongruens_erfaringer_arbeidslivet_staten.pdf

Nergaard, K. (2020). *Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere* (Fafo-rapport 2020:33). Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/2020/20768.pdf

Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2012). *Tillitsvalgtes hverdag … sett fra grasrota i seks LO-forbund*. Fafo-rapport 2012:40.

Nord, M., Altman, D., Fernandes, T., God, G. G. & Lindberg, S. I. (2026). *Democracy Report 2026: Unravelling The Democratic Era?* University of Gothenburg: V-Dem Institute.

Statistisk sentralbyrå (SSB) (2025a). Flere unge menn stemte ved årets stortingsvalg. https://www.ssb.no/valg/stortingsvalg/statistikk/valgdeltakelse/artikler/flere-unge-menn-stemte-ved-arets-stortingsvalg

Statistisk sentralbyrå (SSB) (2025b). Bidragsrekord til de politiske partiene. https://www.ssb.no/valg/stortingsvalg/statistikk/valgkampbidrag/artikler/bidragsrekord-til-de-politiske-partiene

Steen, J. R. & Nergaard, K. (2017). *Organisasjonsstruktur og fagforeningsarbeid i NTL*. (Fafo-rapport 2017:27). Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/publikasjoner/fafo-rapporter/organisasjonsstruktur-og-fagforeningsarbeid-i-ntl

Thorsen, D. E. (2024, 26. november). Autokrati. Hentet fra autokrati – Store norske leksikon

Trygstad, S. C., Alsos, K., Andersen, R. K., Bråten, M., Hagen, I. M. & Jensen, R .S. (2021). *Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning* (Fafo-rapport 2021:10). Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/publikasjoner/fafo-rapporter/arbeidstakeres-medbestemmelse-og-medvirkning

Ødegård, A. M. (2019). *Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater fra 2018*. Forskningsstiftelsen Fafo. https://www.fafo.no/publikasjoner/fafo-notater/tillitsvalgtpanelet-oppsummering-av-resultater-fra-2018

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

