Rapport

Norsk seniorpolitisk barometer 2026

Yrkesaktiv befolkning



Utarbeidet av Ipsos for

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv

Oktober 2026

© 2026 Ipsos. All rights reserved. Contains Ipsos' Confidential and Proprietary information and may not be disclosed or reproduced without the prior written consent of Ipsos.

Innhold

Rapport 1
Forord 3
1. Sammendrag 4
2. Bakgrunn og innledning 7
3. Metode 8
4. Funn og analyser 9
4.1 Holdninger til avgang og ulike grunner til å fortsette i arbeid 9
4.1.1 Preferanse pensjonsalder 9
4.1.2 Synspunkt på å gå ut av arbeidslivet 11
4.1.3 Fortsette i jobb 14
4.2 Arbeidsglede, mestring og læring 19
4.2.1 Jobbtilfredshet 19
4.2.2 Kurs/utdanning 20
4.2.3 Læring 22
4.3 Kjennetegn ved arbeidet 24
4.3.1 Antall timer 24
4.3.2 Kjennetegn ved arbeidet 27
4.3.3 Positive erfaringer 30
4.3.4 Bruk av kunstig intelligens på jobb 33
4.4 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet 35
4.4.1 Eldre definisjon 35
4.4.2 Oppfatning av seg selv som «eldre» 38
4.4.3 Antakelse om arbeidsgivers oppfatning 40
4.4.4 Oppfatninger om eldre arbeidstakere 41
4.5 Aldersdiskriminering 46
4.5.1 Opplevd diskriminering 46
4.5.2 Former for forskjellsbehandling 48
Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen (vektet) 50
Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2026 CATI 56
Vedlegg 3. Spørreskjema yrkesaktive 2026 WEB 67
Vedlegg 4. Feilmarginer 75

Forord

Ipsos har på oppdrag fra Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv gjennomført Norsk seniorpolitisk barometer for 2026. Barometeret er utført årlig siden 2003.

Siden oppstart har vi kartlagt oppfatninger både blant (1) den yrkesaktive delen av befolkningen og (2) ledere i arbeidslivet på årsbasis. Fra og med 2020 er undersøkelsen blant henholdsvis yrkesaktive og ledere i arbeidslivet gjennomført annethvert år. Holdninger blant yrkesaktive presenteres i årets utgivelse, mens neste lederundersøkelse gjennomføres i 2027. Til gjengjeld har undersøkelsen blant yrkesaktive blitt utvidet fra 2020 og omfatter nå omkring 3000 intervju blant den yrkesaktive befolkningen i Norge.

Rapporten er skrevet av Lars Erik Lie (prosjektleder) og Kathrine Rudolfsen (prosjektmedarbeider). Kontaktperson hos Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv har vært seniorrådgiver Linda Hauge.

Vi ønsker å benytte anledningen til å takke Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv for godt samarbeid og et interessant oppdrag. Vi vil også takke alle som har bidratt som respondenter i kartleggingen.

Oslo, oktober 2026

Ipsos

1. Sammendrag

Ipsos har på oppdrag fra Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv gjennomført undersøkelsen for å kartlegge holdninger og oppfatninger knyttet til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Undersøkelsen er en del av Kunnskapssenterets samfunnsoppdrag om å formidle forskningsbasert kunnskap og relevante erfaringer til norsk arbeidsliv. Formålet er å bidra til at flere virksomheter setter aldring og arbeid på agendaen og utvikle strategier og tiltak som kan legge til rette for økt yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere.

Undersøkelsen er gjennomført blant den yrkesaktive befolkningen. Det vektede utvalget består av 3012 personer over 16 år. *Yrkesaktivitet* knyttes i undersøkelsen til om man har inntektsgivende arbeid i en utstrekning som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv. I dette sammendraget følger noen av hovedfunnene fra årets gjennomføring.

Alder for ønsket avgang har endret seg lite siden 2020. Gjennomsnittsalderen for når yrkesaktive ser for seg å tre helt ut av arbeidslivet, er 65,1 år, og har ligget i dette sjiktet etter et sammenhengende fall fra 66,2 år i 2015 til 65,2 år i 2020. Ønsket avgangsalder er høyest blant de som selv over 60 år (68,9 år), og øker med utdanningsnivå.

Ingen endring i andel som gleder seg til å tre ut av arbeidslivet. 40 % av de yrkesaktive gleder seg til å gå av med pensjon, samme andel som i 2024. Samtidig har andel som *gruer* seg til å tre ut av arbeidslivet fortsatt å falle, nå til kun 10 %.

Som i de to foregående rundene er det høyest andel i aldersgruppen 50-59 år som gleder seg til å tre helt ut av arbeidslivet, men andelen har falt fra 51 % i 2022 til 45 % i 2026. Andelen i aldersgruppen 60 år eller eldre som gleder seg til å gå av, er uendret sammenlignet med 2024 (41 %). I aldersspennet 30-49 år ser vi imidlertid en økning i andel som gleder seg til å gå av med pensjon, fra 39 % til 44 % blant 40-49-åringene og fra 35 % til 41 % blant 30-39 åringene.

Blant ansatte i hotell/restaurant/servering gleder over halvparten (51 %) seg til å tre ut av arbeidslivet, innen jordbruk/skogbruk/fiske er andelen lavest av samtlige bransjer (31 %).

Et godt arbeidsmiljø, gode kollegaer, interessante oppgaver, og økt livskvalitet er de viktigste faktorene for å fortsette i arbeid. De viktigste faktorene er i hovedsak de samme både for de som allerede har rett til pensjon, og de som ennå ikke har nådd den alderen.

Hvis vi ser på utvikling over lengre tid, ser vi at de som er under 62 år har stadig større fokus på at jobben er godt betalt for at de skal fortsette i arbeid også etter at de får rett til pensjon, fra 23 % som anså det som meget viktig i 2014, til 34 % i 2026. Blant de som er 62 år eller eldre ser vi ikke den samme økningen i fokus på lønn, men derimot en økning i andel som vektlegger et godt arbeidsmiljø og gode kollegaer, når vi sammenligner med tiden før pandemien.

Noe færre gleder seg til å dra på jobb. En stor majoritet (78 %) gleder seg *ofte* eller *alltid* til å dra på jobb, men likevel en noe lavere andel enn i 2024 (82 %). Som i 2024 er arbeidsgleden større jo eldre de yrkesaktive er; 47 % av de som er 60 år eller eldre gleder seg *alltid* til å dra på jobb, dobbelt så høy andel som i aldersgruppen 30-39 år (23 %). På bransjenivå er arbeidsgleden aller størst blant de som jobber med jordbruk/skogbruk/fiske.

Deltakelse på kurs, opplæring eller utdanning ligger på et stabilt nivå etter en nedgang under pandemien. 61 % har deltatt på kurs, opplæring eller utdanning i løpet av det siste året, omtrent på samme nivå som i 2024. Andelen som har deltatt på slike aktiviteter er høyest blant yrkesaktive under 30 år (67 %), og lavest blant de som er 60 år eller eldre (54 %).

Det er imidlertid noe nedgang i andel som *i stor grad* føler at de lærer gjennom sitt daglige arbeid, fra 53 % i 2024 til 50 % i 2026. Blant de i aldersgruppen 60 år eller eldre er det en noe lavere andel som svarer at de *i stor grad* lærer gjennom sitt daglige arbeid (45 %). Kun en tredjedel av de som jobber i hotell/restaurant/servering lærer *i stor grad* gjennom sitt daglige arbeid.

De unge jobber flere timer i snitt enn tidligere. Gjennomsnittlig antall arbeidstimer i uka øker marginalt fra 38,2 timer i 2024 til 38,5 timer i 2026, men denne økningen kan nesten utelukkende tilskrives en økning i antall timer blant de unge. Snittet har økt med 3,1 timer i uka blant yrkesaktive under 30 år, og 1,2 timer i uka blant de i aldersgruppen 30-39 år. Blant yrkesaktive over 40 år har snittet gått noe ned.

Aldersmønsteret gjenspeiles i respondentenes egen vurdering av endring i antall timer per uke; 30 % av de under 30 år svarer at de har hatt en økning i antall timer i løpet av de to siste årene, kun halvparten (14 %) svarer at de jobber mindre. Blant yrkesaktive 60 år eller eldre er mønsteret motsatt, med kun 8 % som jobber mer og 22 % som jobber mindre.

Arbeidet i økende grad preget av teknologi og digitalisering, endringer og omstillinger. Fra 2022 til 2024 var det store endringer i hva som preger arbeidet til de yrkesaktive, noe som nok var knyttet til ringvirkninger av pandemien. Vi ser færre endringer de to siste årene, men vi kan se en moderat men signifikant økning i andel som svarer at arbeidet er preget av teknologi og digitalisering, endringer og omstillinger, samt stillesittende arbeid. Det er en svært høy andel (86 %) som svarer at arbeid med mennesker preger jobben, og det har ikke endret seg i særlig grad siden 2018.

Nedgang i 'positive erfaringer' på arbeidsplassen. Over de fire siste årene ser vi en nedgang i andel som *i stor grad* har selvbestemmelse i jobben og som føler de har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det. Det er en svært høy andel (88 %) som *i stor grad* føler at nærmeste leder ønsker at de fortsetter, men noe lavere enn i 2024 (90 %). En positiv trend er at andelen som *i stor grad* opplever å bli rådspurt av sine kollegaer har økt fra 51 % i 2022 til 55 % i 2026.

Over halvparten (58 %) bruker i *stor* eller *noen grad* KI på jobben. Andelen som bruker KI på jobben er høyest i aldersspennet 30-59 år, noe lavere blant de som er 60 år eller eldre, og aller lavest blant yrkesaktive under 30 år.

Majoriteten (56 %) ser økt bruk av KI som en fordel i deres arbeidssituasjon, kun 8 % ser det som en ulempe. Aldersmønsteret er det samme som når det gjelder bruk; de som bruker KI mest befinner seg i aldersspennet 30-59 år, og er også de som ser bruk av KI som mest fordelaktig.

Alderen man anser noen som «eldre» snur etter flere års oppgang. Gjennomsnittlig alder for når folk regnes som «eldre» i arbeidslivet er 59,4 år, ned 0,2 år sammenlignet med 2024. Som tidligere øker gjennomsnittet med egen alder, og nedgangen kommer på tvers av nesten alle aldersgrupper. I bransjer som forretningsmessig tjenesteyting, jordbruk/skogbruk/fiske og hotell/restaurant/servering har snittalderen for når folk anses som «eldre» gått ned med mer enn ett år.

Andelen som oppfatter seg selv som «eldre» i arbeidslivet øker svakt over tid. Siden 2015 har det vært en gradvis økning i andel som oppfatter seg som «eldre» i arbeidslivet, til 19 % i 2026. I aldersgruppen over 60 år er andelen 49 %. Det er også en jevn økning siden 2019 i andel som tror arbeidsgiver anser dem som «eldre».

Noe færre mener arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år. 75 % er enige i påstanden i 2026, ned fra 77 % i 2024.

Oppslutningen om påstanden er lavest blant yrkesaktive under 30 år, med 60 % som er enige i påstanden, og høyest blant de 60 år og eldre, hvor hele 87 % er enige.

Færre mener det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. I 2026 er 65 % enige i påstanden, mot 68 % i 2024. Andelen som er enige i at arbeidslivet bør forlenges i takt med forventet levealder er lavest blant yrkesaktive under 30 år (48 %), og øker deretter med alderen. Blant de som er 60 år eller eldre sier hele 78 % seg enige i påstanden.

Økning i andel som har opplevd å bli diskriminert på grunn av høy alder. I 2026 svarer 5 % at de har opplevd aldersrelatert diskriminering på arbeidsplassen, og til tross for at andelen er forholdsvis lav, har den økt fra 3 % i 2020. Blant de som er 60 år eller eldre er andelen dobbelt så høy (10 %) som blant alle yrkesaktive.

Andelen som har opplevd *at det foregår* aldersrelatert diskriminering i arbeidslivet har økt over flere år. 57 % har *svært ofte, ofte, eller av og til* opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres, en økning fra 53 % i 2022. 31 % har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekrutering, opp fra 21 % i 2018. Videre ser vi også en økning i andel som har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre, eller at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden.

2. Bakgrunn og innledning

Undersøkelsen har sin bakgrunn i Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv sitt samfunnsoppdrag om å stimulere til at virksomhetene har et seniorperspektiv i egen personalpolitikk og ledelse, og at flere seniorer arbeider lenger. Kunnskapssenteret skal fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer til virksomheter, arbeidstakere og organisasjoner i norsk arbeidsliv.[1]

Barometeret har til hensikt å kartlegge oppfatninger og holdninger til seniorer og andre seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Undersøkelsen bidrar inn i kunnskapsgrunnlaget for å måle om det seniorpolitiske arbeidet lykkes og hva som utgjør de største utfordringene. Betegnelsen «barometer» indikerer at undersøkelsen gjennomføres jevnlig for å kunne avlese holdninger på det seniorpolitiske området, og hvordan disse endrer seg over tid.

På oppdrag fra Kunnskapssenteret for lengre arbeidsliv har Ipsos kartlagt holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. I perioden fra 2003 til 2026 har vi fram til 2019 hatt årlige kartlegginger av oppfatninger både blant (1) den yrkesaktive delen av befolkningen og (2) ledere i arbeidslivet. Fra og med 2020 gjennomføres undersøkelsen blant henholdsvis yrkesaktive og ledere annethvert år. Holdninger og oppfatninger blant yrkesaktive presenteres i denne utgivelsen i 2026, mens neste lederundersøkelse gjennomføres i 2027. Til gjengjeld har begge undersøkelsene blitt utvidet med flere intervju, noe som gir rikere muligheter for undersøkelser på gruppenivå, se kapittel 3 om barometerets metode.

Undersøkelsen har blitt gjennomført på samme tidspunkt (august-september) helt siden oppstart i 2023. Fram til i år ble undersøkelsen gjennomført utelukkende via telefon, men denne runden har et mindre antall intervjuer blitt gjennomført via Ipsos sitt webpanel. Dette blir beskrevet i mer detalj i metodekapittelet. Spørsmålssettet holdes relativt stabilt fra år til år, og tidsserier er tilgjengelig for mange av spørsmålene. Se vedlegg 2 for årets spørreskjema.

I enkelte av grafene vil ikke nødvendigvis data fra hvert år siden 2003 være representert. Dette for at grafene skal være enklere å lese og tolke. Når ikke alle år vises, kan kurvene i grafen framstå flatere enn de ville vært hvis alle datapunkter var inkludert. Det er viktig å være oppmerksom på at dette kan skjule kortsiktige variasjoner lenger tilbake i tid, men er nyttig for å gjøre den langsiktige utviklingen tydeligere.

[1] Senter for seniorpolitikks *Strategiplan 2020-2023*

3. Metode

Undersøkelsen ble gjennomført blant et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive befolkningen i perioden 3. august til 4. september 2026. Ifølge Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) var andelen yrkesaktive i befolkningen i alderen 15 til 74 år 69,9 % i august 2026.

Tidligere utgaver av barometeret har blitt gjennomført utelukkende som en telefonundersøkelse. I 2026 ble undersøkelsen gjennomført som 'mixed mode'; hoveddelen av intervjuene ble gjort via telefon, mens en mindre andel ble gjennomført via Ipsos sitt webpanel. Målet var å gjennomføre n=2500 intervjuer via telefon, og n=500 via webpanel. Vi endte opp med n=2512 intervjuer via telefon og n=736 via webpanel. Siden intensjonen var at utvalget på webpanel skulle utgjøre 1/6 av utvalget, er utvalget fra webpanel vektet ned til n=500. Dette gir et vektet totalutvalg på n=3012 respondenter. I vedlegg 1 finnes sammensetningen av utvalget på sentrale bakgrunnsvariabler.

Flere av spørsmålene i undersøkelsen har vært med kontinuerlig siden 2003. Med tiden blir det veldig trangt om plassen når årlige resultater skal vises i figurer. I 2026-utgaven av barometeret har vi derfor kuttet noen målepunkter i form av årstall i teksten til figurene for å bedre lesbarheten. Resultatene er likevel med i tidsseriene og datamaterialet.

Ved alle utvalgsundersøkelser er det knyttet en viss usikkerhet (statistiske feilmarginer) til resultatene, se vedlegg 3 for feilmarginstabell. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det enkelte spørsmål. Jo flere intervjuer man har, jo mindre blir feilmarginen. Det er også slik at jo nærmere svarfordelingen er 50/50 – altså at det aktuelle svaret har 50 % – jo større er feilmarginen. Ved 3012 intervju er feilmarginen i intervallet 0,8 %– 1,8 %. Innen undergrupper vil feilmarginene være større.

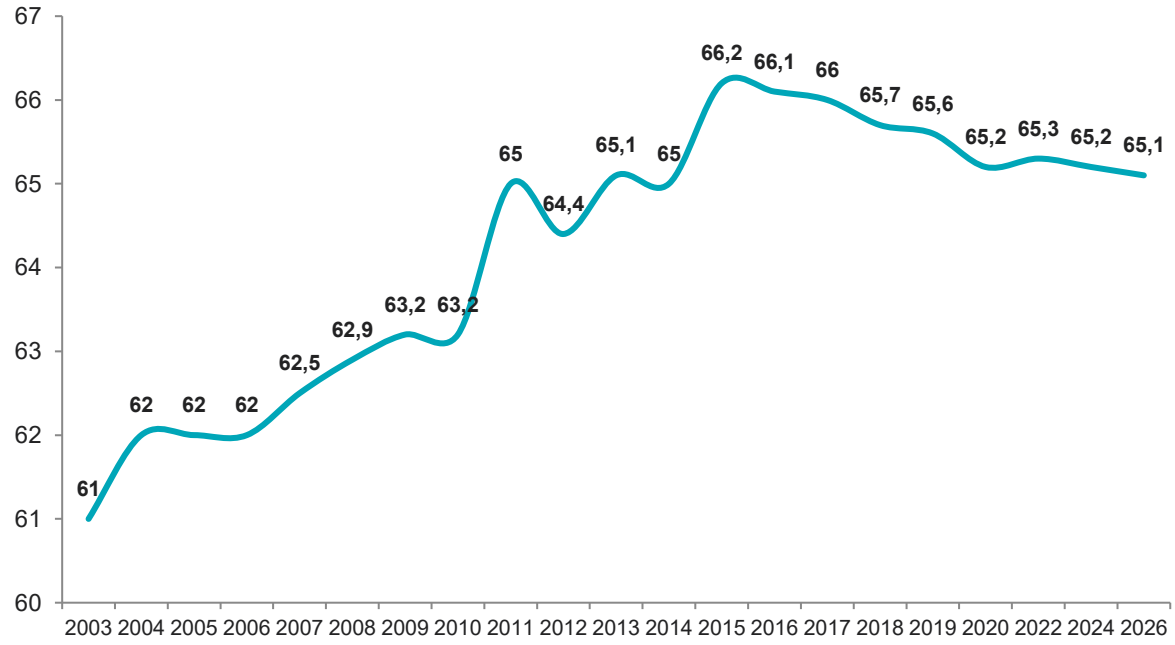
4. Funn og analyser

I denne delen gjennomgår vi funn om den yrkesaktive befolkningens oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet.

4.1 Holdninger til avgang og ulike grunner til å fortsette i arbeid

4.1.1 Preferanse pensjonsalder

Figur 4.1 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2026)
Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder

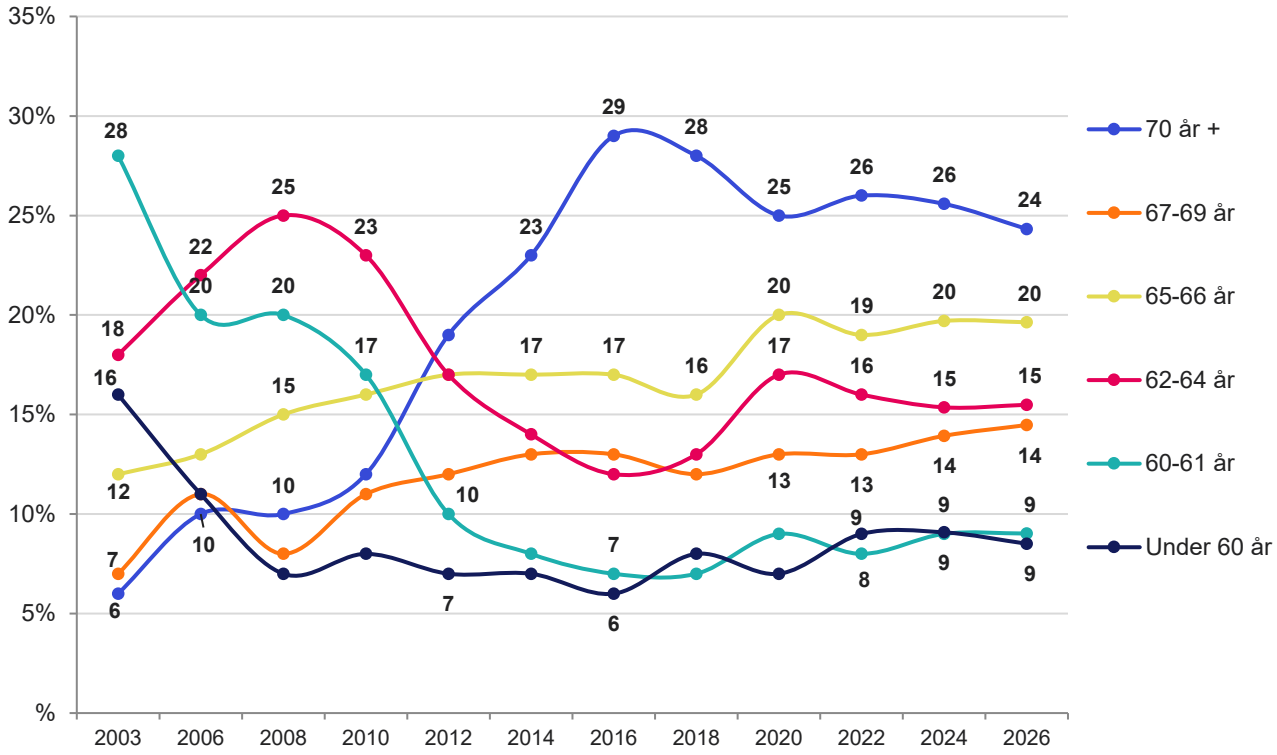


Figur 4.1 viser gjennomsnittlig ønsket avgangsalder dersom man selv kunne velge fritt. Fra 2003 til 2015 økte den ønskede avgangsalderen nesten kontinuerlig, før trenden har vært nedadgående fra 2015. Siden da har gjennomsnittlig ønsket avgangsalder falt jevnt. I årets undersøkelse er ønsket avgangsalder i gjennomsnitt 65,1 år, noe som er tilnærmet uendret fra nivået i 2020.

Ønsket avgangsalder er høyere innen kultur og underholdning (68 år) og jordbruk/skogbruk/fiske (67,8 år) og lavere innen hotell/restaurant/servering (64,4 år) og industri/håndverk (64,1 år). Ulikheter mellom yrkesaktive i ulike bransjer samsvarer i stor grad med det vi har sett i tidligere runder.

Som vi så også i forrige undersøkelse, øker ønsket alder for å tre ut av arbeidslivet med alderen til respondentene. Blant yrkesaktive under 30 år er ønsket avgangsalder i snitt 63,5 år, blant de over 60 år er snittet på 68,9 år. Ønsket avgangsalder øker også med utdanningsnivå.

Figur 4.2 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2026)
Andeler fordelt på alder for ønsket avgang fra arbeidslivet



Utviklingen i ønsket avgangsalder blir videre illustrert hvis vi bryter svarene ned i intervaller, altså andel av den yrkesaktive befolkningen som svarer innen et visst intervall fra 'under 60 år', og opp til '70 år eller eldre'.

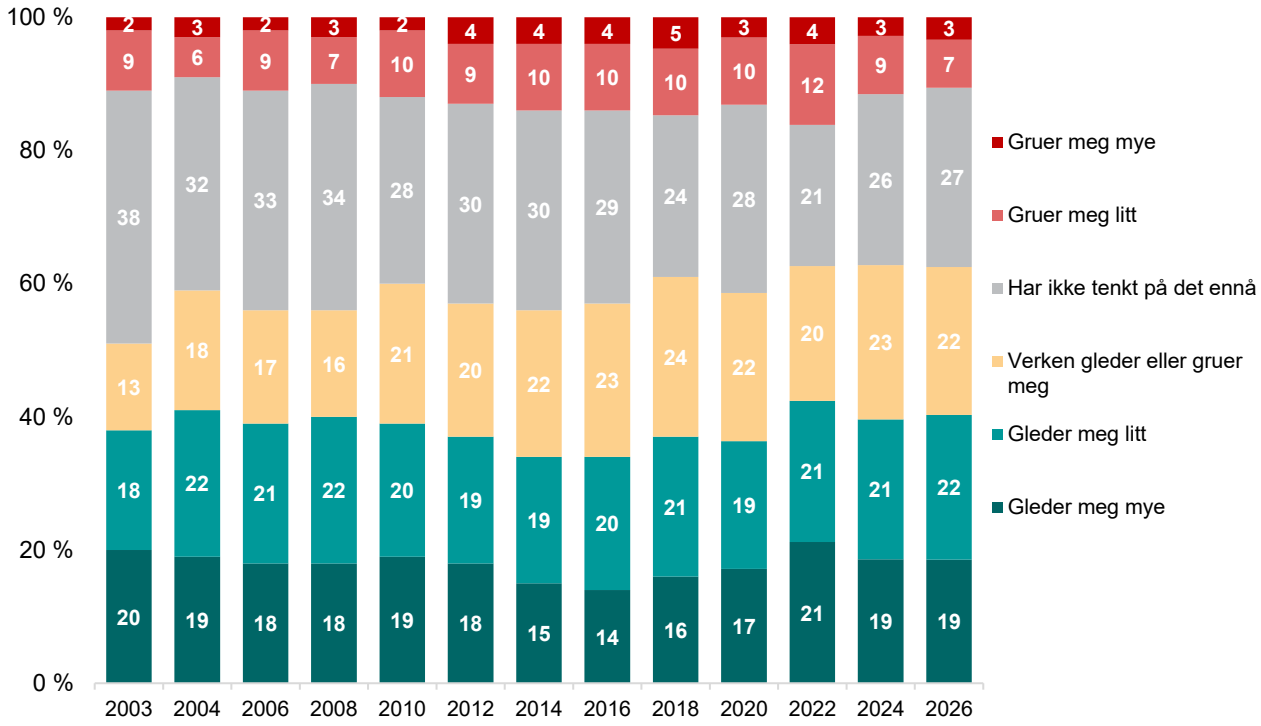
Andelen som svarer 'under 60 år' og '60-61 år' (begge 9 %) er lav, og har ikke endret seg nevneverdig etter et bunnpunkt i 2016. Andelen som svarer at de kan tenke seg å gå av i alderen '62-64 år' ligger stabilt på 15 %. Det har ikke vært noen betydelig endring i andelen som svarer '65-66 år' siden 2020. Andelen som svarer '70 år eller eldre' går svakt ned sammenlignet med 2024, men endringen er ikke signifikant. Blant de som selv er over 60 år svarer 35 % at de kan tenke seg å tre ut av arbeidslivet når de er '70 år eller eldre', og andelen i denne aldergruppen er med det langt høyere enn i de lavere aldersgruppene. 19 % av yrkesaktive i aldersgruppen 30-39 år kan tenke seg å fortsette til etter fylte 70 år, lavere enn i noen annen gruppe, som også var tilfelle i 2024.

På bransjenivå er andelen som kunne tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet først når de er '70 år eller eldre' høyest blant de som jobber i kultur/underholdning (41 %) og jordbruk/skogbruk/fiske (40 %), mens andelen i industri/håndverk (19 %) er spesielt lav.

4.1.2 Synspunkt på å gå ut av arbeidslivet

I tillegg til ønsket avgangsalder ser vi her nærmere på hvordan yrkesaktive opplever tanken på å gå av med pensjon. Vekker overgangen fra arbeidsliv til pensjonisttilværelse negative følelser, eller er den noe man ser frem til?

Figur 4.3 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2026)

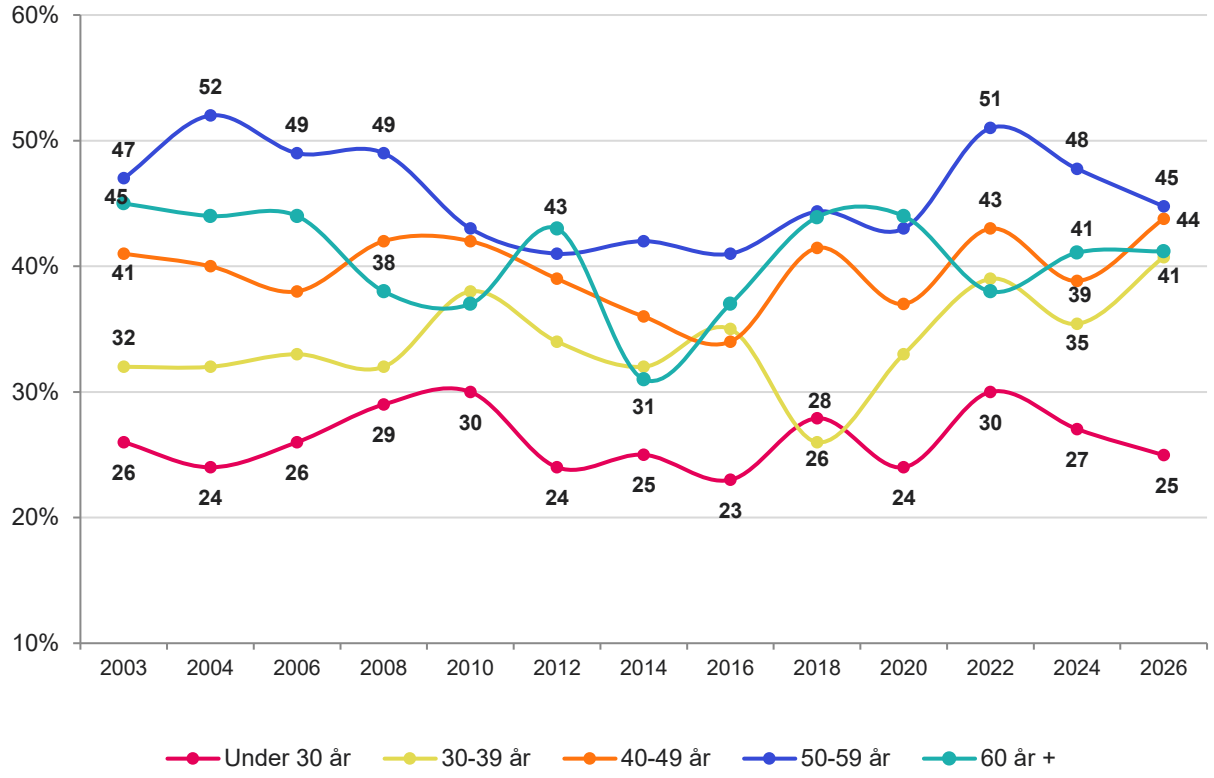


Mens vi i 2024 så en nedgang i andel som svarte at de gledet seg til å gå av med pensjon, er det svært lite endring de siste to årene. 40 % svarer at de gleder seg litt eller mye, samme andel som i 2024. Andelen som gleder seg til å gå av er imidlertid høy sammenlignet med årene fra 2014 til og med 2020.

2022 var et toppunkt når det gjelder andelen som gleder seg til å gå av med pensjon, men *også* i andelen som gruet seg. Siden den gang har andelen som gruer seg til å gå av med pensjon falt, først til 12 % i 2024, og deretter til 10 % nå i 2026. I samme periode har andelen som svarer at 'de ikke har tenkt på det' økt betydelig. Det indikerer at i 2022 var det en uvanlig høy andel som hadde tatt stilling til hva de følte vedrørende avgang fra arbeidslivet, som kan ha sammenheng med omveltningene som skjedde i arbeidshverdagen under pandemien.

I 2024 var det kun små forskjeller mellom kjønnene når det gjelder hvorvidt de gledet seg til å tre ut av arbeidslivet, men forskjellene har økt i 2026. 44 % av kvinnelige yrkesaktive gleder seg til å gå av, mens andelen blant menn kun er 37 %.

Figur 4.4 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2026)
Andel som «gleder seg mye» eller «gleder seg litt» fordelt på alder

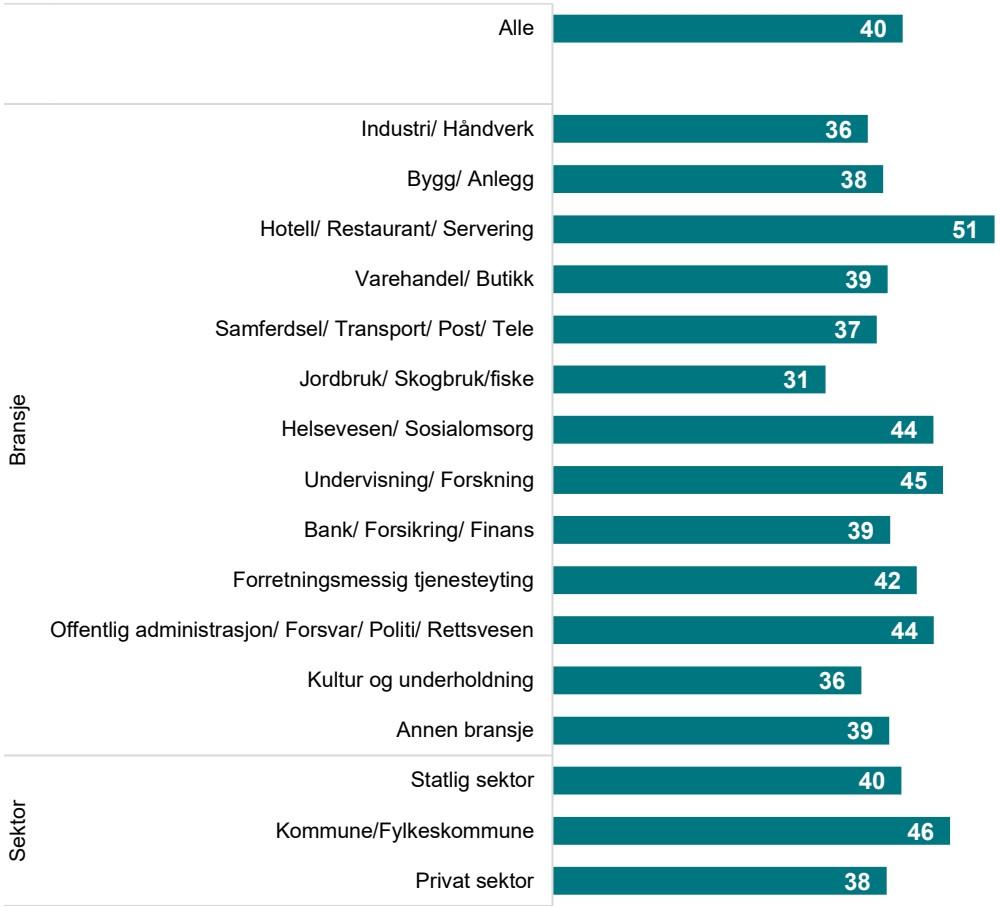


Figur 4.4 viser andel yrkesaktive som gleder seg litt eller mye til å gå av med pensjon, fordelt på aldersgrupper. Det er de i aldersgruppen 50-59 år som i størst grad gleder seg til å tre ut av arbeidslivet, noe som har vært tilfelle siden 2022, men andelen har gått ned fra 51 % i 2022 til 45 % nå i 2026. Den yngste aldergruppen, de som er under 30 år, har en lignende utvikling, med en nedgang i andel som gleder seg til å gå av med pensjon fra 30 % i 2022 til 25 % i 2026. Blant yrkesaktive over 60 år er det ingen endring å spore de siste to årene; 41 % gleder seg til å tre ut av arbeidslivet, nøyaktig samme andel som i 2024.

Mens andelen som gleder seg til å tre ut av arbeidslivet enten har gått ned eller ligger stabilt blant de eldste og de yngste i arbeidslivet, er utviklingen en litt annen blant gruppene som ligger imellom. Blant yrkesaktive i alderen 30-39 år har andelen som gleder seg til å tre ut av arbeidslivet økt fra 35 % i 2024 til 41 % i 2026. Tilsvarende økning ser vi i aldersgruppen 40-49 år, der andelen har økt fra 39 % til 44 %.

Som i 2024 er det en høyere andel blant yrkesaktive over 60 år som svarer at de gruer seg til å gå av (17 %), sammenlignet med snittet (11 %). Blant arbeidstakerne under 30 år svarer nesten halvparten (48 %) at de ennå ikke har tenkt på hvorvidt de gleder eller gruer seg, opp fra 42 % i 2024.

Figur 4.5 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2026)
Andel som «gleder seg mye» eller «gleder seg litt» fordelt på bransje og sektor



Figur 4.5 viser andel yrkesaktive som *gleder seg litt* eller *mye* til å tre helt ut av arbeidslivet fordelt på bransje, og det er enkelte forskjeller å spore. Omkring halvparten (51 %) av yrkesaktive i hotell/restaurant/servering gleder seg til å gå av med pensjon. I tillegg er andelen i undervisning/forskning (45 %), helsevesen/sosialomsorg (44 %) og offentlig administrasjon/ forsvar/politi/rettsvesen (44 %) også høyere enn snittet. Andelen som gleder seg til å gå av med pensjon er klart lavest i jordbruk/skogbruk/fiske (31 %).

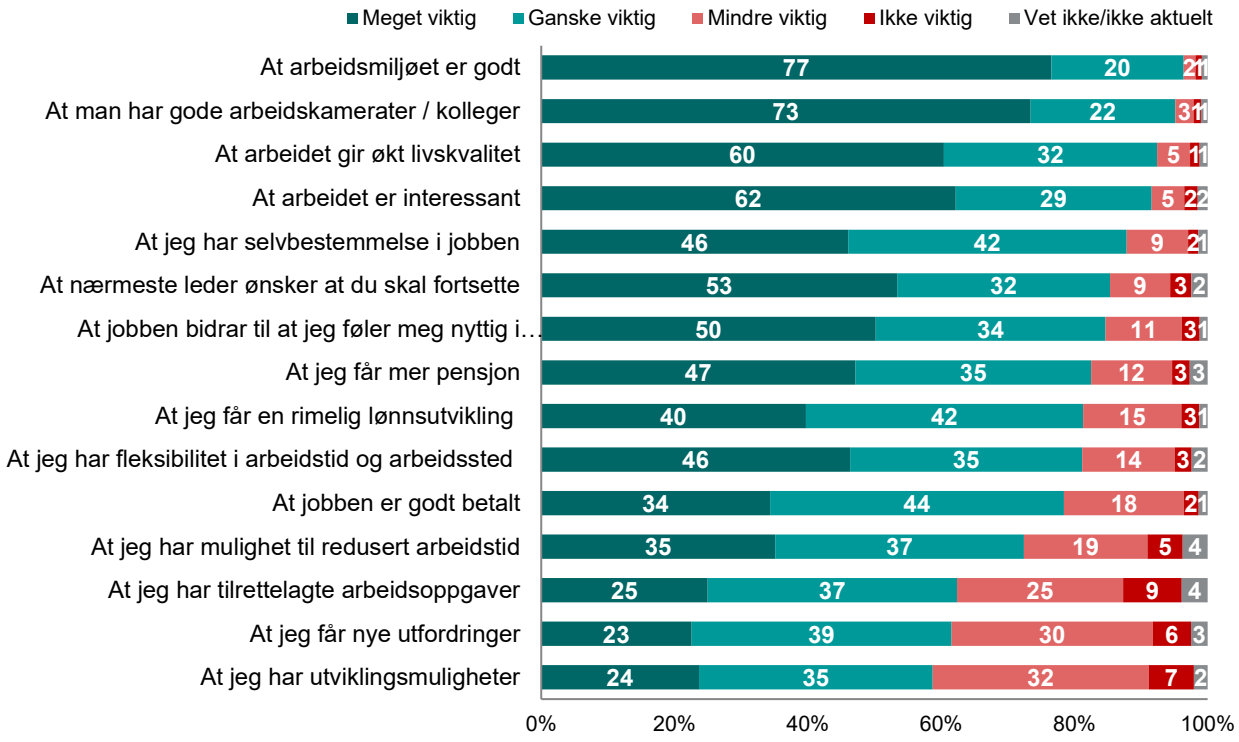
På grunn av relativt lavt utvalg på bransjenivå er det få endringer som er signifikante sammenlignet med for to år siden, med ett unntak. I 2024 svarte kun 30 % av yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering at de gledet seg til å avtre, og økningen til 51 % i 2026 er signifikant.

I kommunal sektor gleder 46 % seg til å gå av, uendret sammenlignet med i 2024. Andelene i statlig (40 %) og privat sektor (38 %) er lavere enn i kommunal sektor, og har heller ikke endret seg i særlig grad de to siste årene.

4.1.3 Fortsette i jobb

Det er flere ting som kan påvirke yrkesaktives beslutning om hvorvidt de velger å fortsette i arbeidslivet, også på et tidspunkt der de har mulighet til å tre av. I denne delen undersøker vi hvilke forhold som motiverer yrkesaktive til å fortsette i jobb etter at de har oppnådd rett til pensjon. For å gi et mer presist grunnlag for utvikling av seniorpolitiske tiltak, skiller vi mellom arbeidstakere under og over 62 år. Dette gjør det mulig å belyse hvordan vurderingene varierer før og etter at mange får mulighet til å ta ut pensjon. Motivasjonen for og forutsetningene til å fortsette i arbeid kan være ulike for de to gruppene. Vi presenterer først svarene fra arbeidstakere under 62 år, før vi går videre til arbeidstakere som er 62 år eller eldre. Med mindre annet er oppgitt, bruker vi betegnelsen «viktig» om andelen som har svart «ganske viktig» eller «meget viktig».

Figur 4.6 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2026)
Filter: Under 62 år (n=2586)



Blant yrkesaktive under 62 år svarer nesten samtlige (96 %) at et godt arbeidsmiljø er viktig for å fortsette i arbeid også etter at de har rett til pensjon. Gode kollegaer (95 %), at arbeidet gir høyere livskvalitet (92 %), og at arbeidet er interessant (92 %) blir også ansett som viktig av flere enn 9 av 10.

Samtlige faktorer blir vurdert som *meget eller ganske viktig* av over halvparten av de yrkesaktive under 62 år, men enkelte faktorer skiller seg ut som noe mindre viktige enn andre. Færre enn 2 av 3 vurderer tilrettelagte arbeidsoppgaver (62 %), nye utfordringer (62 %) og utviklingsmuligheter (59 %) som viktig for å fortsette i arbeid også etter at de har fått rett til pensjon.

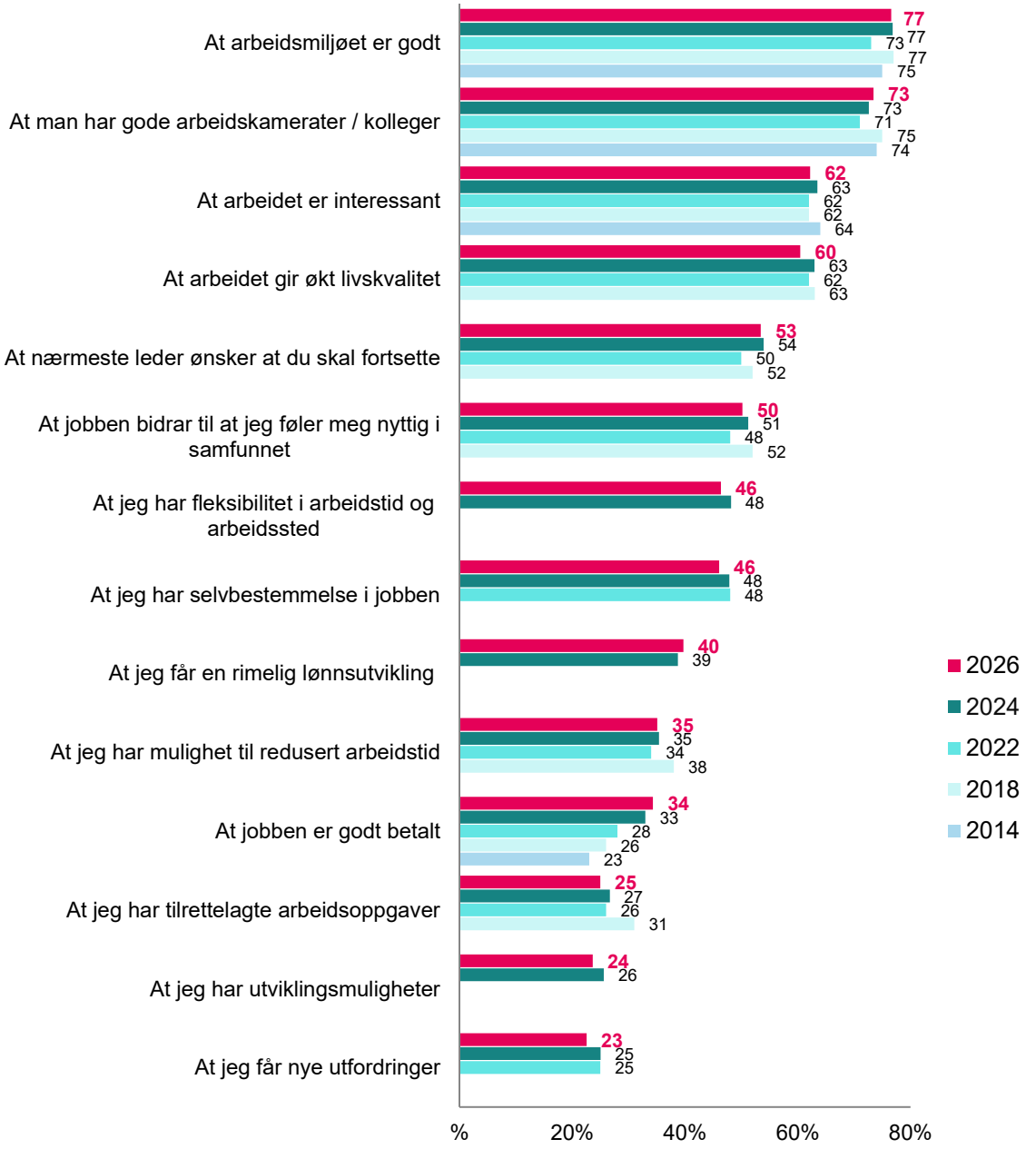
Det er forskjeller mellom kvinner og menn, særlig når man ser på variasjoner i andel som anser noe som *meget viktig*. Andelen kvinner som svarer *meget viktig* er signifikant høyere enn menn for alle forhold, bortsett fra at jobben er godt betalt, muligheter til nye utfordringer, og utviklingsmuligheter.

Hvis vi ser på de yrkesaktive under 62 år sitt utdanningsnivå, danner det seg også et mønster. Blant yrkesaktive med mastergrad eller høyere svarer 71 % av det er *meget viktig* at arbeidet er interessant, 54 % at det er *meget viktig* at de har selvbestemmelse i jobben, og 52 % gir samme svar når det gjelder å ha fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted. Blant de med videregående skole som høyeste utdanning er det andre faktorer det pekes på: mer pensjon (50 %), at jobben er godt betalt (38 %), tilrettelagte arbeidsoppgaver (30 %) og utviklingsmuligheter (27 %) blir ansett som *meget viktig* blant denne gruppen, alle høyere enn snittet blant yrkesaktive under 62 år.

Blant yrkesaktive i kommunal sektor er det en høyere andel som vurderer en rekke forhold som *meget viktig*, deriblant følelsen av at de føler seg nyttig i samfunnet (59 %) og at de har mulighet til redusert arbeidstid (42 %). I statlig sektor vurderer 67 % det som *meget viktig* at arbeidet er interessant, det eneste forholdet der statlige ansatte ligger signifikant over snittet. Blant yrkesaktive i privat sektor er andelen som vurderer forholdene som *meget viktig* enten på samme nivå som, eller lavere enn snittet.

Som i 2024, peker ansatte i undervisning/forskning og helsevesen/sosialomsorg gjennomgående på flere forhold som viktige for at de fortsetter. Begge bransjer har en høyere andel som svarer at det er *meget viktig* med godt arbeidsmiljø, gode kolleger, og at de føler seg nyttig i samfunnet. Ansatte i hotell/restaurant/servering vektlegger i større grad at jobben er godt betalt, at de får en rimelig lønnsutvikling, samt muligheten til mer pensjon.

Figur 4.7 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2014-2026)
Andel som svarer «meget viktig»
Filter: Under 62 år (n=2586)

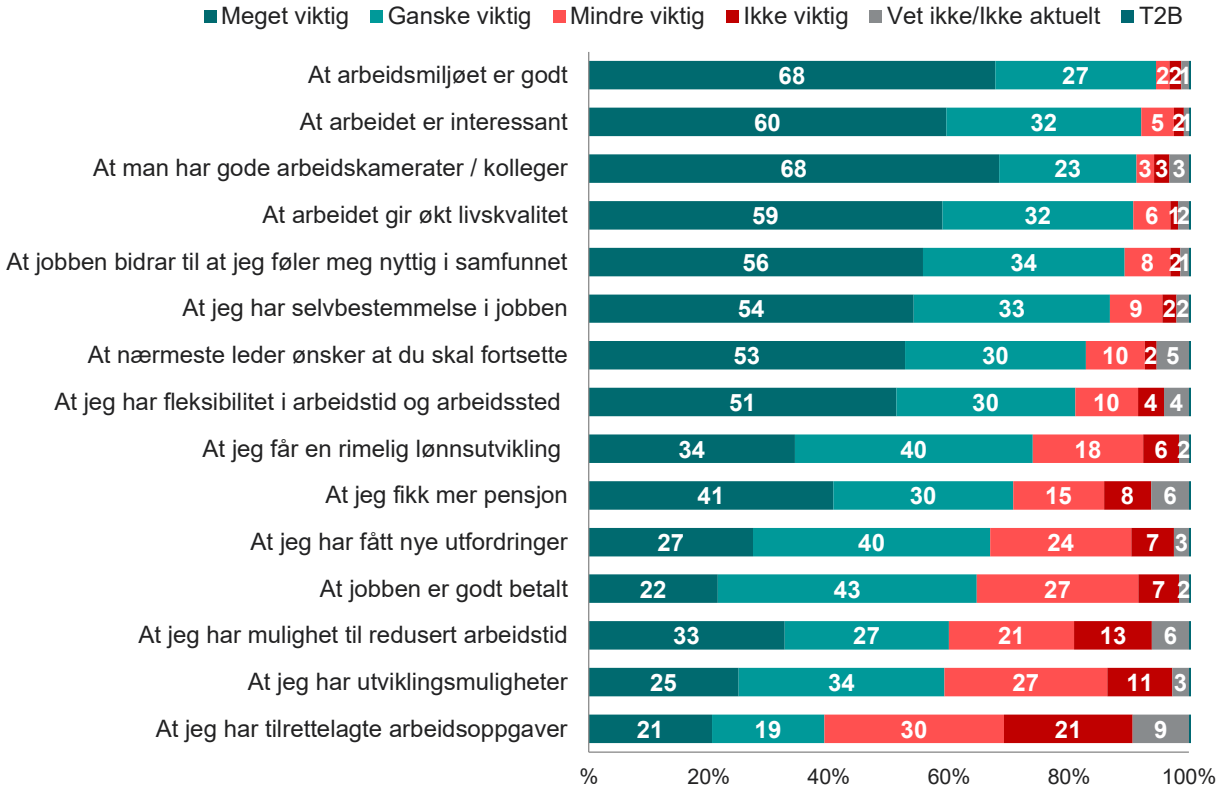


I figur 4.7 ser vi på utviklingen i andel som svarer *meget viktig* for hvert av forholdene. Det er ingen signifikante endringer sammenlignet med 2024, som forteller oss at blant yrkesaktive under 62 år er det de samme forholdene som motiverer til å fortsette lenger i arbeid som det var for to år siden. Det er imidlertid enkelte trekk ved de langsiktige trendene som det er interessant å fremheve. Det første er at et godt arbeidsmiljø både er og var den aller viktigste motivasjonsfaktoren for å stå lenger i arbeid etter at man har fått rett til pensjon. Det har vært tilfelle hver eneste gang dette har blitt målt, fra 2014 og fram til 2026. Som i 2024, anser 77 % av yrkesaktive under 62 år arbeidsmiljøet som *meget viktig*. Tilsvarende har gode kollegaer vært den *nest* viktigste faktoren hvert eneste år i samme periode.

Særlig for et av forholdene ser vi også en konsekvent og entydig utvikling over tid: Kun 23 % mente det var *meget viktig* at jobben er godt betalt i 2014, men andelen har deretter økt gradvis, og i 2026 svarer mer enn en tredjedel (34 %) at de vektlegger en godt betalt jobb for å bli stående lenger i arbeid.

Mange av de som er over 62 år er i en alder der de allerede har muligheten til å tre ut av arbeidslivet hvis de ønsker. Denne gruppen blir bedt å ta stilling til de samme motivasjonsfaktorene som yrkesaktive under 62 år, men spørsmålet er vinklet til hvorfor de *har fortsatt* i arbeid (figur 4.8).

Figur 4.8 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? (2026)
Filter: 62 år eller eldre (n=426)



Som i 2024 er arbeidstakere over 62 år litt mindre tilbøyelig enn sine yngre kollegaer til å anse forhold som *meget* eller *ganske viktig,* men motivasjonsfaktorene som topper listen er i all hovedsak de samme som blant de yngre yrkesaktive. Et godt arbeidsmiljø er den aller viktigste faktoren, etterfulgt av interessant arbeid, gode kollegaer og økt livskvalitet.

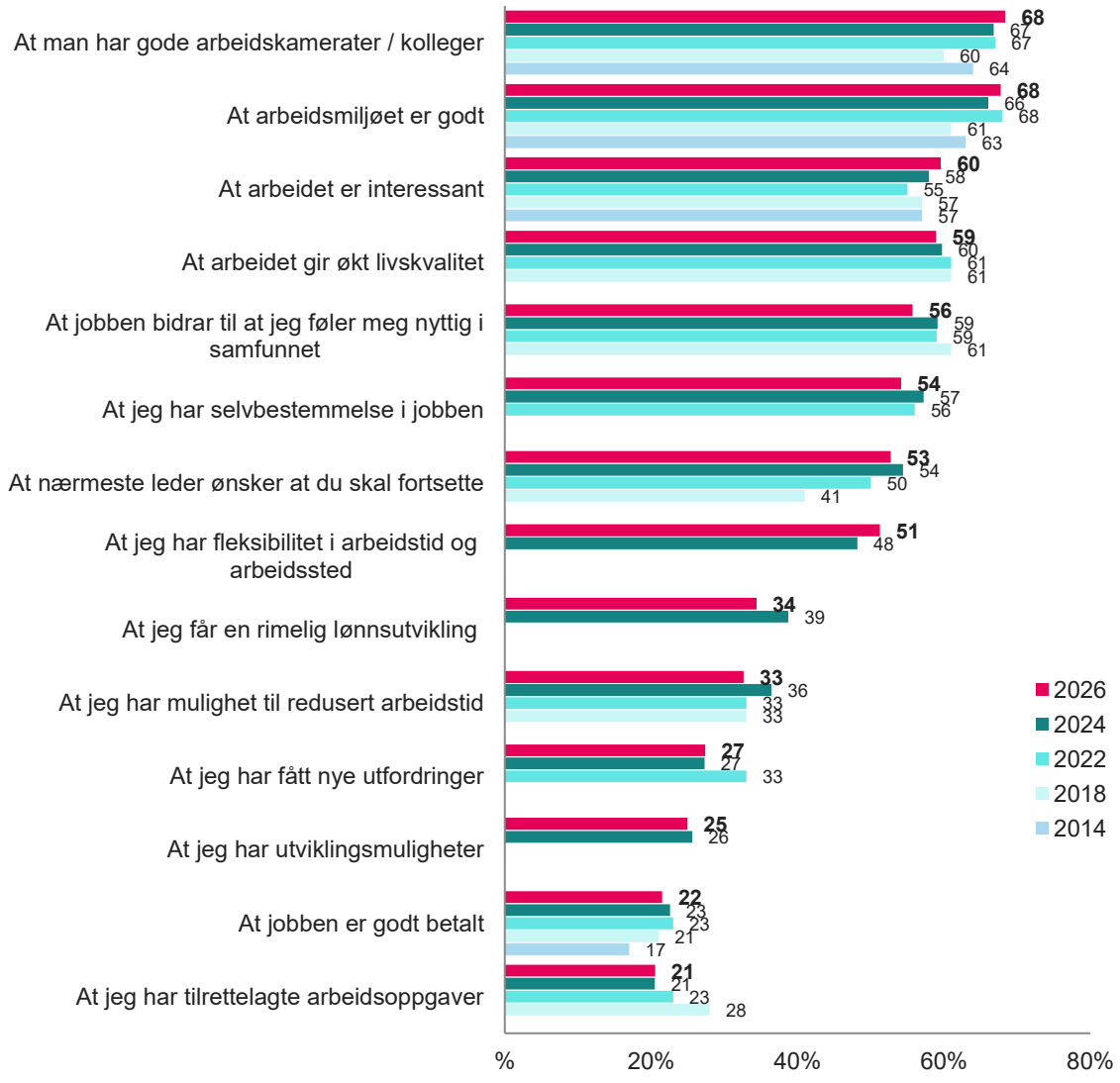
Mens de viktigste motivasjonsfaktorene er de samme uavhengig av alder, er det noen interessante forskjeller når vi ser på forhold som er *mindre* viktige. Blant yrkesaktive 62 år eller eldre er det et mindretall som anser det som viktig at de får tilrettelagte arbeidsoppgaver: Kun 39 % svarer at dette er *meget* eller *ganske viktig,* sammenlignet med 62 % blant de under 62 år, en betydelig forskjell. Sammenlignet med sine yngre kollegaer er det også betydelig færre blant yrkesaktive 62 år eller eldre som svarer at mer pensjon (71 %), godt betalt jobb (65 %) og mulighet til redusert arbeidstid (60 %) er viktige motivasjonsfaktorer for å fortsette i arbeidet. Samlet sett kan vi si at økonomiske insentiver og fleksible ordninger er mindre viktig for arbeidstakere 62 år eller eldre, sammenlignet med de som er under 62 år.

Blant yrkesaktive som er 62 år eller eldre er det et lignende kjønnsmønster som det vi ser blant de under 62 år, i den grad at kvinner vurderer flere faktorer som viktige enn menn, men utslaget finnes i hovedsak i andel som vurderer et forhold som *meget viktig*. Etter dette kriteriet er andelen særlig høy blant kvinner når det gjelder et godt arbeidsmiljø (74 % av kvinner svarer det er *meget viktig*), gode kollegaer (77 %), at arbeidet gir økt livskvalitet (66 %), mer pensjon (48 %), rimelig lønnsutvikling (44 %) og utviklingsmuligheter (31 %). Det er ingen forhold menn i større grad anser som *meget viktig*.

Blant de med mastergradsutdanning eller høyere svarer 70 % at arbeidet er interessant som en *meget viktig* grunn til å fortsette, betydelig høyere andel enn de med kun videregående utdanning (50 %). De med lavere utdanning peker i større grad enn snittet på mer pensjon (50 %) og tilrettelagte arbeidsoppgaver (29 %) som *meget viktig*.

Videre ser vi på utviklingen i motivasjonsfaktorer blant de som er 62 år eller eldre, med fokus på andelen som vurderer ulike forhold som *meget viktig*.

Figur 4.9 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? Andeler som svarer «meget viktig» (2014-2026)
Filter: Over 62 år (n=426)



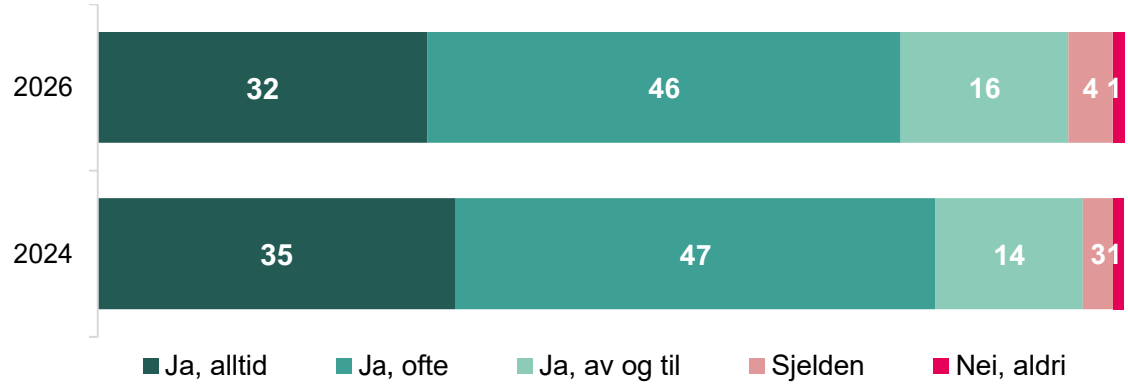
Det er ingen signifikante endringer siden 2024 når det gjelder motivasjonsfaktorer som yrkesaktive 62 år eller eldre vurderer som *meget viktig* for å fortsette i arbeid etter at de har fått rett til pensjon, og det blir også her mer interessant å se på utviklingen over lengre tid. Andelen som anser et godt arbeidsmiljø og gode kollegaer som *meget viktige* faktorer har ligget stabilt siden 2022, men på et høyere nivå enn i både 2014 og 2018. I motsetning til arbeidstakere under 62 år, har det ikke vært noen betydelig økning i andel som anser en godt betalt jobb som *meget viktig,* andelen er på samme nivå som den var i 2018. 21 % anser tilrettelagde oppgaver som *meget viktig,* like mange som i 2024, men langt færre enn det var tilbake i 2018. Helhetsbildet tilsier at motivasjonsfaktorene for å fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon er de samme som for to år siden, og at vi kun finner større endringer hvis vi sammenligner med perioden før pandemien.

4.2 Arbeidsglede, mestring og læring

4.2.1 Jobbtilfredshet

En rekke faktorer er av betydning for å nå de seniorpolitiske målene i arbeidslivet. I forrige delkapittel så vi at kolleger, arbeidsmiljø og følelse av å være nyttig er viktige faktorer for å fortsette lenger i jobb. Trolig står opplevelse av arbeidsglede sentralt for å få eldre yrkesaktive til å utsette egen avgang fra arbeidslivet. Her ser vi nærmere på arbeidsglede, følelse av mestring, deltakelse i kurs og utdanning, og opplevelse av å lære på jobb.

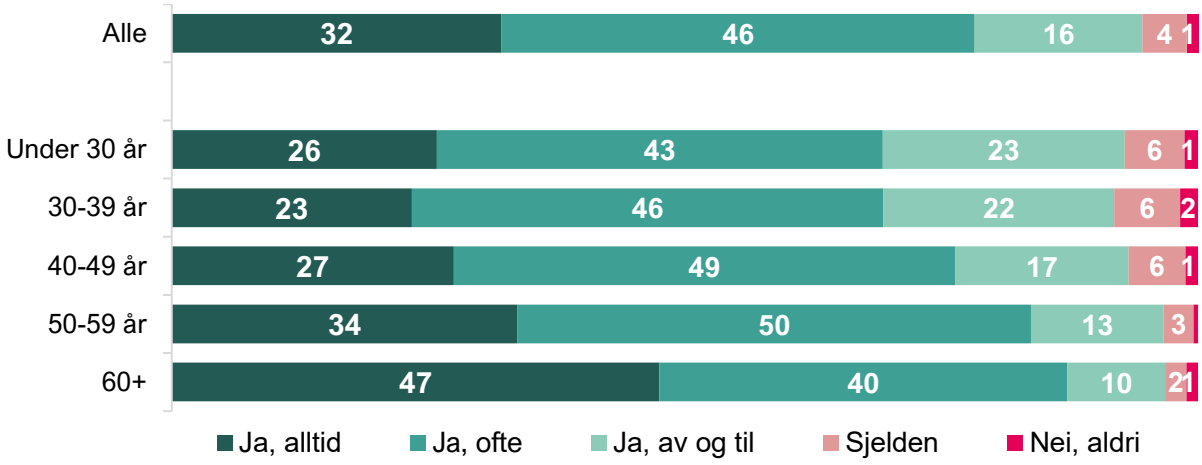
Figur 4.10 Gleder du deg til å gå på jobben?[2] (2024-2026)



Noe færre yrkesaktive svarer at de *alltid* gleder seg til å gå på jobben (32 %) sammenlignet med i 2024 (35 %). Nesten halvparten (46 %) svarer at de *ofte* gleder seg, og her er det ingen signifikant endring siden forrige undersøkelse. Det er samtidig en svak, men signifikant økning i andel som svarer at de *av og til* (16 %) eller *sjelden* (4 %) gleder seg. Totalt sett kan vi si at gleden ved å gå på jobb har gått noe ned siden 2024.

[2] Alternativene ble endret i 2024, ved at 'Ja, ofte' ble lagt til som et alternativ. Resultatene er da ikke direkte sammenlignbare med tidligere tidsserie.

Figur 4.11 Gleder du deg til å gå på jobben? (2026)
Andelene fordelt på aldersgrupper



Som i 2024 er det et tydelig mønster i grad av arbeidsglede når vi bryter ned på alder. Blant yrkesaktive som er 60 år eller eldre svarer nesten halvparten (47 %) at de *alltid* gleder seg til å dra på jobb, men andelen blir stadig mindre når vi beveger oss nedover i aldersgruppene. Andelen som *alltid* gleder seg til å dra på jobb er lavest i aldersgruppen 30-39 år (23 %), og samme gruppe har også den høyeste andelen som *sjelden* eller *aldri* gleder seg (8 %).

I motsetning til i 2024 er det ingen signifikant forskjell mellom kjønnene, og nedgangen i andel som *alltid* gleder seg er relativt likt fordelt mellom kjønnene.

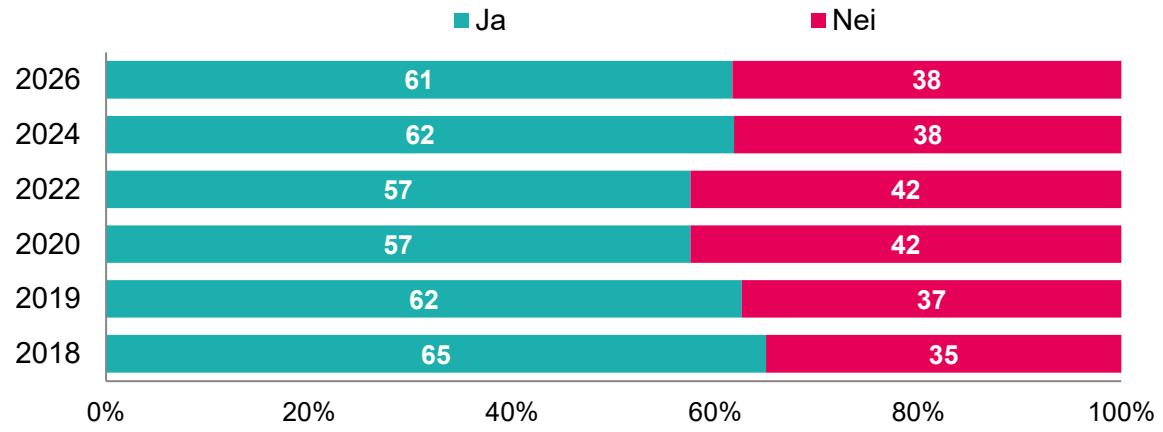
Én bransje skiller seg ut med en betydelig høyere andel som *alltid* gleder seg til å gå jobb; blant yrkesaktive i jordbruk/skogbruk/fiske er denne andelen på hele 44 %. I likhet med for to år siden er det også en høyere andel som jobber i privat sektor som *alltid* gleder seg til å gå på jobb (34 %).

Det er også regionale forskjeller, der yrkesaktive bosatt i Nord-Norge (39 %) i langt større grad gleder seg til å gå på jobb sammenlignet med de som er bosatt i Oslo (25 %).

4.2.2 Kurs/utdanning

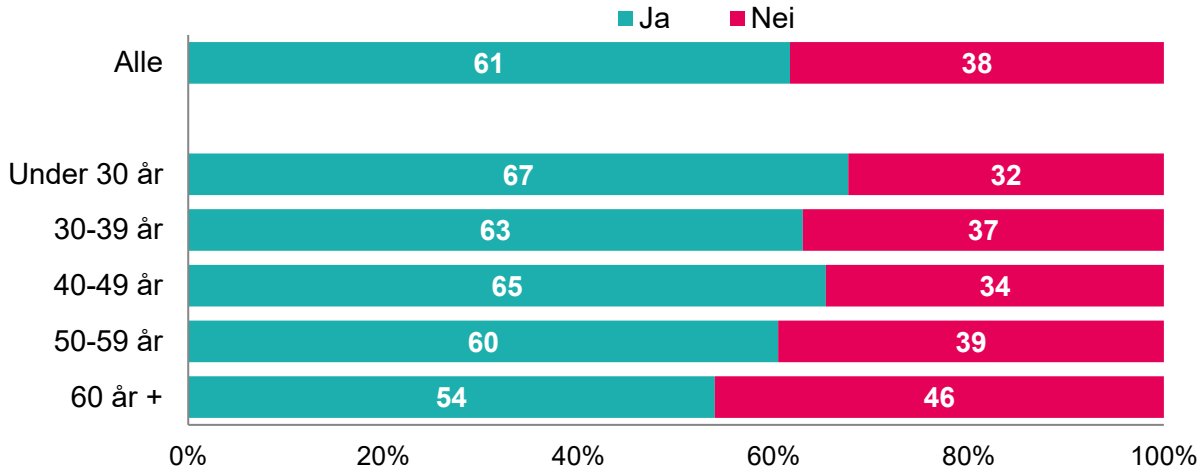
Tilgang til kurs og opplæring kan bidra til at arbeidstakere opplever faglig utvikling og mestring gjennom hele yrkeslivet. Dette kan igjen ha betydning for motivasjonen og ønsket om å stå lenger i arbeid. Respondentene ble spurt om hvorvidt de har deltatt i kurs, opplæring eller utdanning de siste 12 månedene.

Figur 4.12 Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2018-2026)



61 % oppgir at de har deltatt på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben i løpet av de siste 12 månedene, tilnærmet identisk med 2024. Pandemien ser ut til å ha ført til en midlertidig nedgang i deltakelsen på kurs og lignende i 2020 og 2022, men deltakelsen er nå tilbake på omtrent samme nivå som før pandemien.

Figur 4.13 Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2026)
Andeler fordelt på aldersgrupper



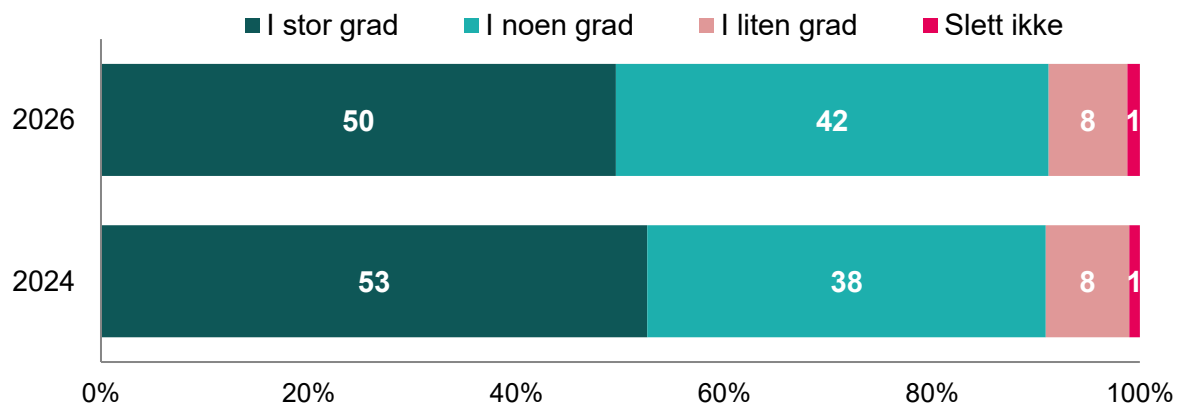
Når det gjelder nylig deltakelse på kurs, opplæring eller utdanning er det betydelige forskjeller avhengig av alder. Blant yrkesaktive under 30 år har 67 % deltatt på slike aktiviteter det siste året, en signifikant høyere andel enn blant alle yrkesaktive. Blant de som er 60 år eller eldre har like over halvparten (54 %) deltatt, betydelig lavere enn snittet. Det samme mønsteret ble identifisert også i 2024.

Det er få forskjeller mellom yrkesaktive i ulike bransjer, men vi kan se at en høyere andel av de ansatte i helsevesen/sosialomsorg (68 %) oppgir at de har deltatt i kurs, opplæring eller utdanning. Tilsvarende er andelen lavere blant ansatte i kultur og underholdning (46 %), noe som også var tilfelle i 2024. Kurs, opplæring og utdanning er også noe mindre utbredt i privat sektor, der 59 % svarer at de har deltatt det siste året.

4.2.3 Læring

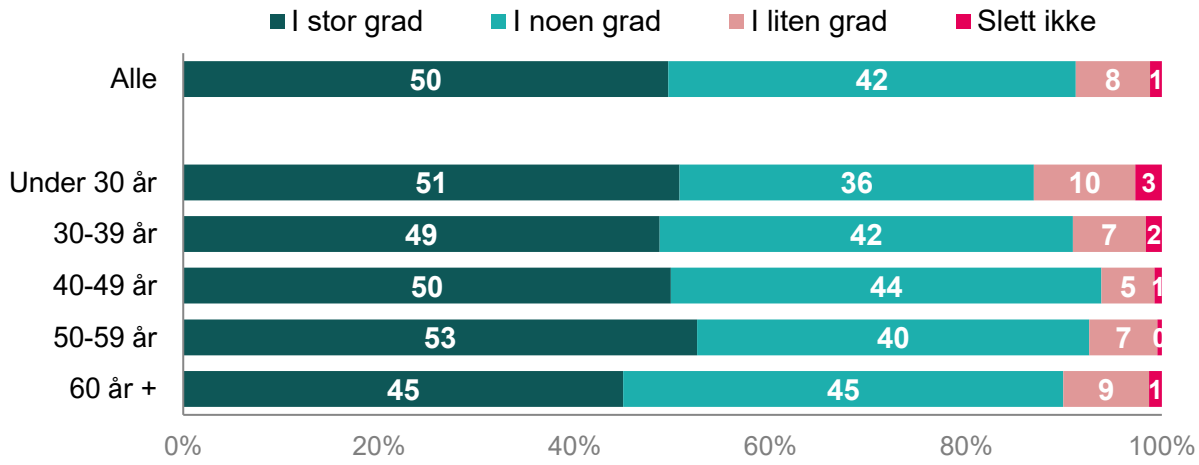
Kurs og opplæring er én måte å utvikle kompetanse på, men mye læring skjer også som en naturlig del av arbeidshverdagen. Nye oppgaver, endrede arbeidsformer og faglige utfordringer kan gi muligheter til å tilegne seg ny kunnskap og utvikle eksisterende ferdigheter. Respondentene har siden 2024 blitt spurt om i hvilken grad de lærer i sitt daglige arbeid.

Figur 4.14 I hvilken grad opplever du at du lærer gjennom ditt daglige arbeid? (2024-2026)



Nøyaktig halvparten (50 %) av de yrkesaktive svarer at de *i stor grad* lærer gjennom sitt daglige arbeid, en nedgang fra 53 % i 2024. Samtidig har andelen som svarer *i noen grad* økt fra 38 % til 42 %, så det er kun snakk om en nyanseforskjell sammenlignet med for to år siden. Andelen som svarer at de *i liten grad* eller *slett ikke* lærer (9 %), er identisk med i 2024.

Figur 4.15 I hvilken grad opplever du at du lærer gjennom ditt daglige arbeid? (2026)
Andeler fordelt på aldersgrupper



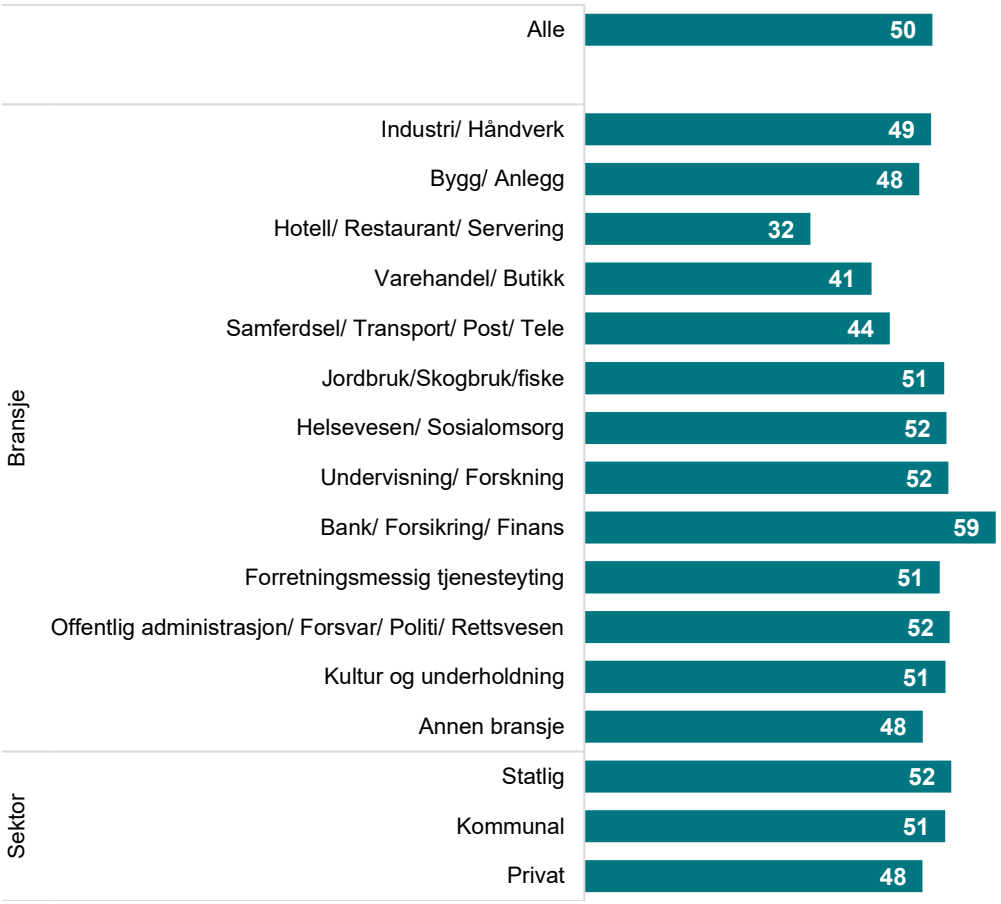
Det er få forskjeller mellom aldersgruppene når det gjelder i hvilken grad de lærer gjennom sitt daglige arbeid, men aldergruppen 60 år eller eldre skiller seg ut med en noe lavere andel som svarer *i stor grad*. Dette gjenspeiler 2024-undersøkelsen, da andelen også var lavere i

denne aldersgruppen. Blant yrkesaktive under 30 år er det en noe høyere andel som svarer at de *i liten grad* eller *slett ikke* lærer gjennom sitt daglige arbeid.

Det er også noe forskjell mellom kjønnene; 52 % av yrkesaktive kvinner svarer at de *i stor grad* lærer gjennom sitt daglige arbeid, mens andelen blant menn ligger lavere (47 %). Videre svarer 56 % av yrkesaktive med mastergrad eller høyere at de *i stor grad* lærer på jobb, mens andelen kun er 44 % blant de med videregående skole eller lavere som høyeste utdanning.

Figur 4.16 I hvilken grad opplever du at du lærer gjennom ditt daglige arbeid? (2026)

Fordeling over bransje og sektor som har svart «i stor grad».



Det er relativt få bransjer som skiller seg signifikant fra snittet når det gjelder opplevelsen av å lære gjennom sitt daglige arbeid. Ansatte innen bank/forsikring/finans skiller seg imidlertid ut i positiv forstand, med 59 % av de yrkesaktive som svarer at de *i stor grad* lærer på jobb, mens ansatte i varehandel/butikk (41 %), og *særlig* hotell/restaurant/servering (32 %) ligger godt under snittet. Et lignende mønster kunne vi også finne i 2024-undersøkelsen. På sektornivå er det ingen signifikante forskjeller mellom statlig, kommunal og privat sektor.

4.3 Kjennetegn ved arbeidet

I denne delen skal vi se nærmere på kjennetegn ved arbeidet. Vi kommer da inn på antall timer de yrkesaktive jobber i en vanlig uke, og i hvilken grad dette har endret seg i løpet av de siste to årene. Videre vil vi undersøke hvordan de yrkesaktive beskriver sitt arbeid, og hvilke typer positive erfaringer de opplever på jobb.

4.3.1 Antall timer

Tabell 4.1 Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis? (2026)

Gjennomsnittet av arbeidstimer pr.uke fordelt på bransje, sektor, landsdel, kjønn og alder.

Kjennetegn	n=	Snitt 2026	Endring fra 2024
Total	*n=3012*	38,5	+0,3
Statlig sektor	*n=465*	37,8	+0,3
Kommunal sektor	*n=682*	36,1	+0,5
Privat sektor	*n=1825*	39,5	+0,2
Industri/ Håndverk	*n=358*	40,3	+0,8
Bygg/ Anlegg	*n=239*	40,2	-0,7
Hotell/ Restaurant/ Servering	*n=42*	36,5	+1,1
Varehandel/ Butikk	*n=153*	33,7	-1,2
Samferdsel/ Transport/ Post/ Tele	*n=147*	39,8	+0,9
Jordbruk/Skogbruk/fiske	*n=79*	49,5	+2,9
Helsevesen/ Sosialomsorg	*n=457*	35,5	+1,2
Undervisning/ Forskning	*n=342*	38,1	+0,2
Bank/ Forsikring/ Finans	*n=156*	39,8	-0,8
Forretningsmessig tjenesteyting	*n=135*	39,3	-0,8
Offentlig administrasjon/ Forsvar/ Politi/ Rettsvesen	*n=277*	37,2	-1,3
Kultur og underholdning	*n=77*	33,8	-0,7
Annen bransje	*n=553*	39,4	+0,5
Oslo	*n=460*	38,1	-0,9
Østlandet uten Oslo	*n=1157*	38,2	+0,2
Vestlandet	*n=801*	38,8	+1,3
Midt-Norge	*n=369*	37,4	-0,2
Nord-Norge	*n=225*	40,8	+0,8
Mann	*n=1552*	40,2	-
Kvinne	*n=1459*	36,7	+0,8
Under 30år	*n=435*	38,9	+3,1
30-39år	*n=534*	39,8	+1,2
40-49år	*n=624*	39,8	-0,3
50-59 år	*n=835*	39,2	-0,7
60 år+	*n=584*	34,5	-0,1

Totalt sett jobber de yrkesaktive 38,5 timer i snitt i løpet av en uke, en marginal økning fra 38,2 timer uka i 2024. Snittet er noe høyere i privat sektor (39,5 timer), og lavest i kommunal sektor (36,1 timer), som samsvarer med forskjellene vi så i 2024-undersøkelsen.

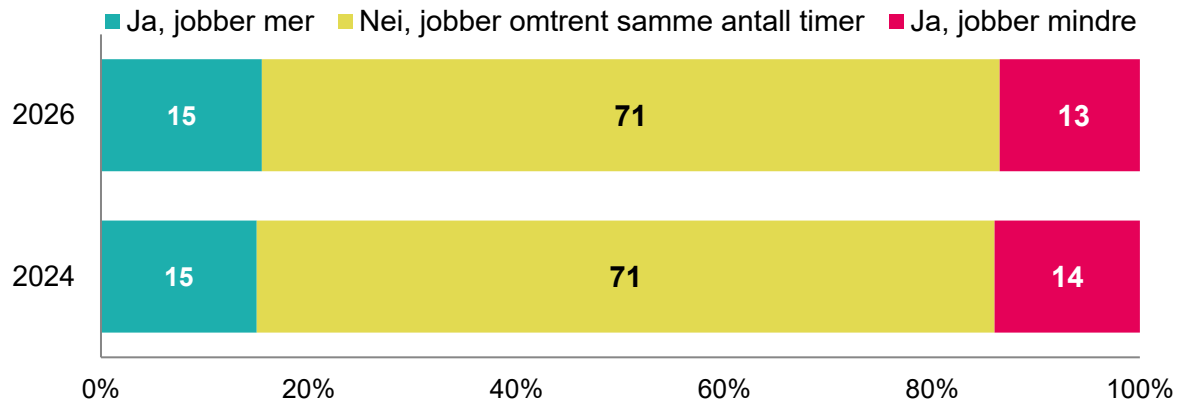
Arbeidstakere i jordbruk/skogbruk/fiske har en betydelig lenger arbeidsuke enn ansatte i andre bransjer, på hele 49,5 timer i snitt. På andre siden av fordelingen jobber ansatte i kultur og underholdning (33,8 timer) og varehandel/butikk (33,7 timer) kortere uker enn andre.

Menn jobber i snitt 3,5 flere timer enn kvinner per uke, men avstanden er noe mindre enn den var i 2024.

Det er få store endringer i antall timer per uke blant de større undergruppene, men med ett unntak, som til gjengjeld er iøynefallende. Blant yrkesaktive under 30 år har gjennomsnittlig antall timer per uke økt til 38,9 timer, og denne gruppen ligger nå *over* snittet for alle yrkesaktive. Snittet har også økt blant aldersgruppen over, men økningen her er mer moderat. Det er altså arbeidstakerne under 40 år som driver økningen i arbeidstimer per uke blant yrkesaktive i Norge.

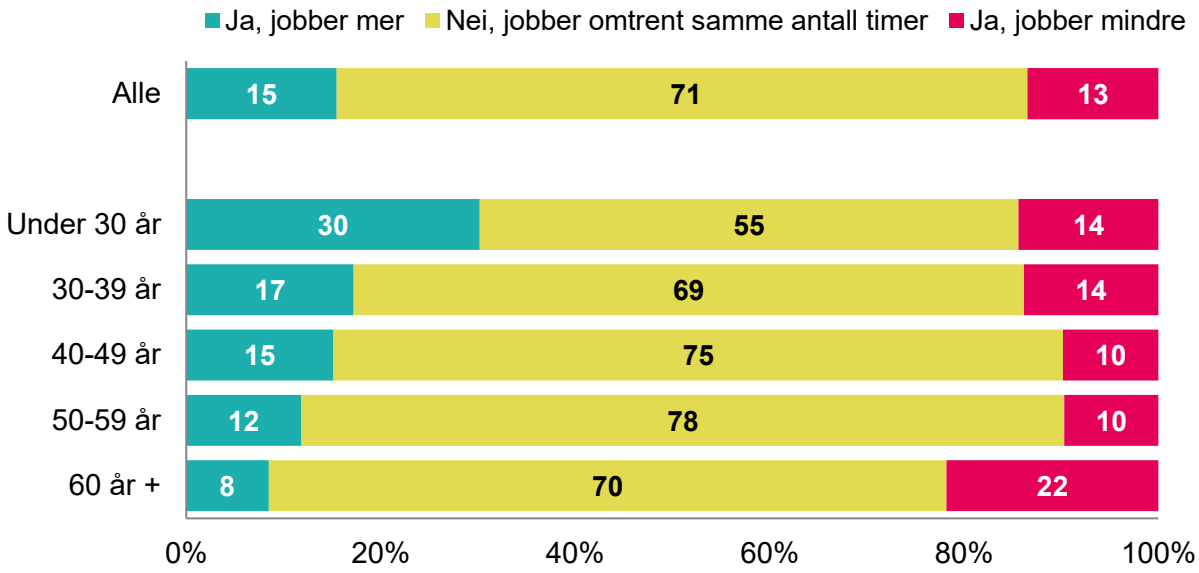
Videre ble respondentene spurt direkte om det har vært endringer i antall timer de jobber per uke de to siste årene.

Figur 4.17 Har du endret antall timer du jobber i løpet av de siste to årene? (2024-2026)



Svarene samsvarer i stor grad med det vi kan lese av den marginale endringen i antall timer. 15 % svarer at de har jobbet mer i løpet av de to siste årene, 13 % svarer at de jobber mindre, mens en stor majoritet (71 %) ikke har hatt noen endring i antall timer. Svardistribusjonen er tilnærmet identisk med for to år siden.

Figur 4.18 Har du endret antall timer du jobber i løpet av de siste to årene? (2026)
Andeler fordelt på aldersgrupper



Aldersfordelingen følger et lignende mønster som i 2024. Det er blant arbeidstakere i alderen 50–59 år at vi finner minst endring i antall timer de to siste årene. 78 % av denne gruppen oppgir at det ikke har vært noen betydelig endring i antall timer de jobber, og det er nokså jevnt fordelt mellom andelene som oppgir at de jobber henholdsvis mer eller mindre enn for to år siden.

Blant de yngste og eldste arbeidstakerne er mønsteret litt annerledes. Blant de under 30 år svarer 30 % at de jobber mer enn de gjorde for to år siden, mens litt over halvparten (55 %) svarer at de jobber omtrent like mye. Blant yrkesaktive over 60 år er det kun 8 % som jobber mer, mens 22 % svarer at de jobber mindre enn for to år siden. Relativt sett øker antall arbeidstimer altså mest blant de yngste, mens den reduseres blant de eldste. Selv om noe av dette nok kan tilskrives at unge yrkesaktive har en økning i antall arbeidstimer utover i 20-årene, så vi også at de under 30 år oppga et høyere antall timer i snitt i 2026 sammenlignet med 2024.

I 2024 var det en signifikant høyere andel kvinner som svarte at de jobbet mer i siste toårsperiode, men i 2026 er det ingen forskjell mellom kjønnene. Det er også relativt få forskjeller mellom ulike bransjer, men noen kan være verdt å merke seg. I helsevesen/sosialomsorg er det en høyere andel (20 %) enn snittet som svarer at de jobber mer, og dette var også tilfelle i 2024. I andre enden finner vi ansatte i bygg/anlegg, der en relativt høy andel (20 %) svarer at de jobber mindre.

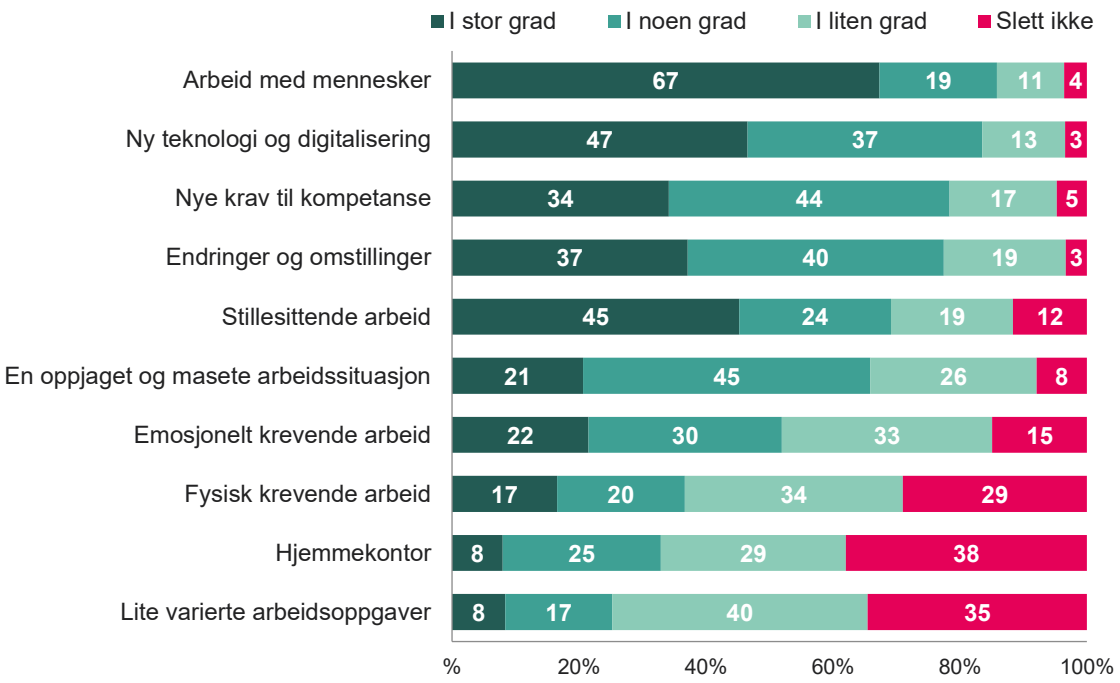
I likhet med i 2024 finner vi at de med høyest lønn (800.000 kr eller høyere) i større grad har en stabil arbeidstid, med en andel på 76 % som jobber omtrent samme antall timer som tidligere. Blant de med lønn under 400.000 kr er andelen på 40 %, som indikerer at det er langt mindre stabilitet i arbeidstiden blant lavtlønnede.

4.3.2 Kjennetegn ved arbeidet

I denne delen ser vi nærmere på ulike kjennetegn ved de yrkesaktives arbeid, og i hvilken grad arbeidet oppleves som fysisk og mentalt krevende.

Figur 4.19 viser svarfordelingen på en rekke utsagn om arbeidssituasjonen. De yrkesaktive ble bedt om å vurdere i hvilken grad hvert av utsagnene beskriver deres eget arbeid. I kommentarene nedenfor vil vi i hovedsak vise til andelen som svarer at utsagnene *i stor eller noen grad* beskriver arbeidet deres.

Figur 4.19 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2026)



Av alle utsagnene er det høyest andel som svarer at jobben deres *i stor eller noen grad* er preget av arbeid med mennesker (86 %). Arbeid med mennesker er særlig fremtredende blant kvinner (89 %) og de som jobber i helsevesen/sosialomsorg (96 %) eller undervisning/forskning (94 %), noe som nok kan ses i sammenheng.

84 % av de yrkesaktive opplever at arbeidet er preget av ny teknologi og digitalisering. Andelen øker med utdanningsnivå, og 90 % av de med mastergrad eller høyere svarer at arbeidet deres *i stor eller noen grad* er preget av dette. På bransjenivå er andelen særlig høy innen bank/forsikring/finans (94 %).

Videre svarer 78 % at arbeidet deres er preget av nye krav til kompetanse. Her er også de høyest utdannede overrepresentert (84 %), og ansatte innen bank/forsikring/finans (87 %) og undervisning/forskning (84 %) i større grad enn ansatte i andre bransjer.

77 % har en jobb som preges av endringer og omstillinger, og igjen ser vi en overrepresentasjon blant yrkesaktive med mastergrad eller høyere (83 %) og ansatte i bank/forsikring/finans (88 %).

Litt over to tredjedeler (69 %) oppgir at arbeidet deres i *stor eller noen grad* innebærer mye stillesittende arbeid. Dette er mest utbredt blant de høyest utdannede (85 %) og de som

jobber i statlig sektor (77 %). Nesten alle de yrkesaktive i bank/forsikring/finans (98 %) oppgir at stillesittende arbeid preger arbeidet deres, og andelen er også svært høy blant ansatte i offentlig administrasjon/forsvar osv. (92 %).

66 % opplever i *stor eller noen grad* arbeidssituasjonen sin som oppjaget og masete, og her ser vi en overrepresentasjon blant yrkesaktive i kommunal sektor (72 %), og i bransjer som undervisning/forskning og helsevesen/sosialomsorg (begge 70%).

Like over halvparten (52 %) rapporterer om emosjonelt krevende arbeid, men andelen er langt høyere blant kvinner (63 %) enn blant menn (42 %). Her finner vi veldig store forskjeller på bransje, med en særdeles høy andel i helsevesen/sosialomsorg (87 %), og ansatte i undervisning/forskning (78 %) ligger også langt over snittet.

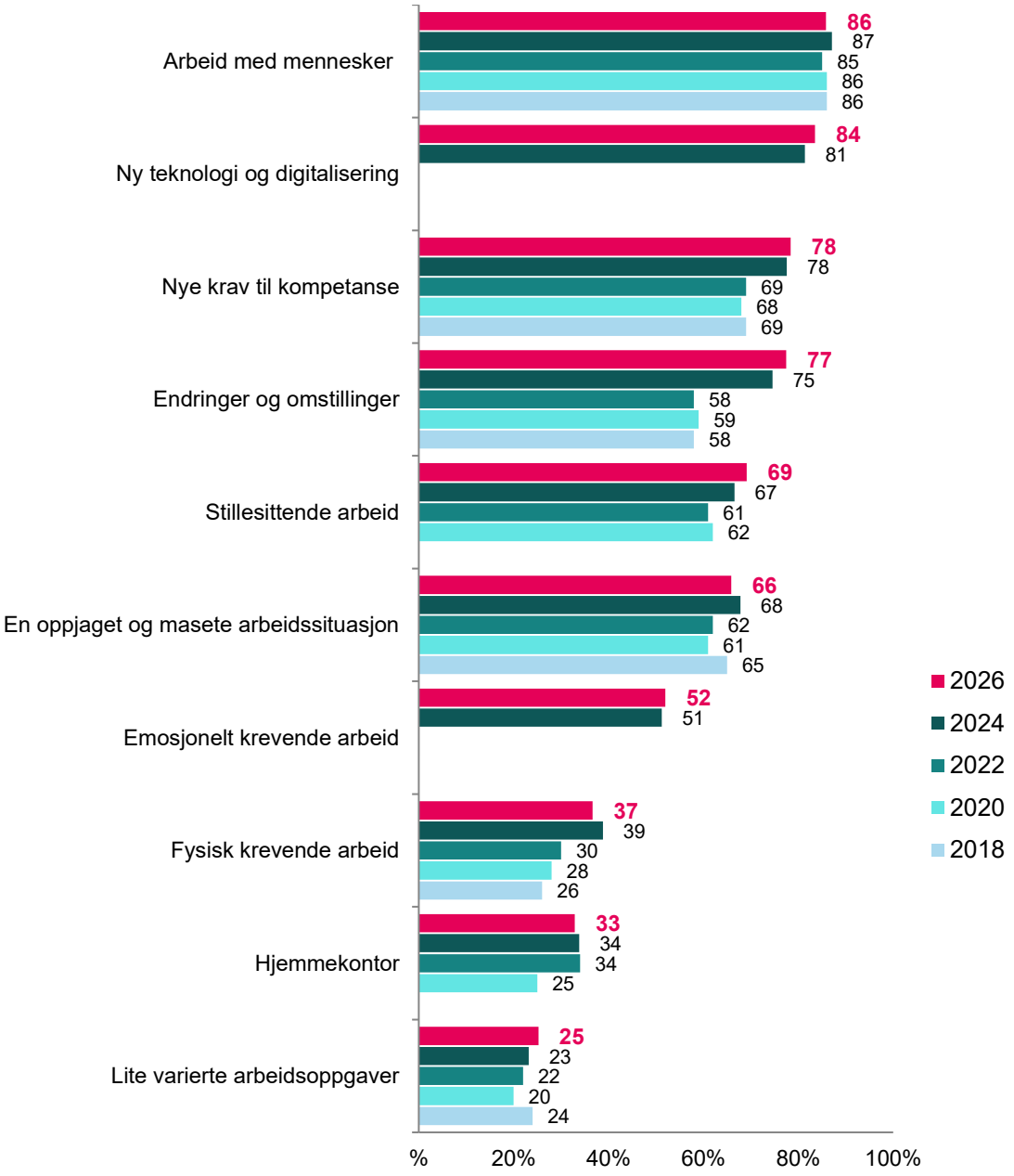
37 % opplever at de i *stor eller noen grad* har fysisk krevende arbeid. Her ser vi klare forskjeller avhengig av de yrkesaktives alder og utdanning, med 59 % av de under 30 år som anser arbeidet sitt som fysisk krevende, og 61 % blant de med videregående skole eller lavere som høyeste utdanning. På bransjenivå er fysisk krevende arbeid særlig kjennetegnende blant de som jobber i hotell/restaurant/servering (90 %), men også blant de som jobber i jordbruk/skogbruk/fiske (65 %) er andelen høy.

Om lag en tredjedel (33 %) oppgir at arbeidet deres er preget av hjemmekontor. Hjemmekontor er særlig utbredt blant personer bosatt i Oslo (45 %) og blant de med mastergrad (46 %). Det er også tydelige forskjeller mellom bransjer. Innen bank/forsikring/finans og forretningsmessig tjenesteyting oppgir over halvparten (begge 58 %) at hjemmekontor preger arbeidshverdagen.

Kun en fjerdedel (25 %) av de yrkesaktive har en jobb preget av lite varierte arbeidsoppgaver, med en noe høyere andel blant de under 30 år, samt de som har videregående som høyeste utdanning (begge 30 %). På dette området er det færre forskjeller mellom bransjene, men det er en viss overrepresentasjon blant de som jobber i forretningsmessig tjenesteyting (30 %).

I 2024-undersøkelsen så vi relativt store endringer i hva som preget arbeidet sammenlignet med 2022. I Figur 4.20 ser vi at det generelt er mindre endringer fra 2024 til 2026, men noen er det verdt å merke seg.

Figur 4.20 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2018-2026)
Andel som svarer «i stor grad» eller «i noen grad»



Spørsmålet om hvorvidt arbeidet er preget av teknologi og digitalisering kom inn i 2024, og da svarte 81 % at arbeidet var preget av dette. I 2026 ser vi en moderat, men signifikant økning til 84 %.

I 2024 var det en særlig stor økning i andel som svarte at arbeidet deres var preget av nye krav til kompetanse, samt endringer og omstillinger. I 2026 er andelen som har arbeid preget av nye krav til kompetanse den samme som det var i 2024 (78 %). Når det gjelder endringer og omstillinger ser vi imidlertid en økning også i 2026, om enn mer moderat, fra 75 % til 77 %. Det er også en liten, men signifikant økning i andel som beskriver arbeidet som stillesittende, fra 67 % i 2024 til 69 % i 2026.

For de resterende forholdene er det ikke signifikante endringer sammenlignet med 2024. Andelen som har en oppjaget og masete arbeidssituasjon eller fysisk krevende arbeid har stabilisert seg etter relativt store økninger fram til 2024. Det er omtrent like mange som har arbeid preget av hjemmekontor, eller beskriver arbeidet som emosjonelt krevende, som det var for to år siden.

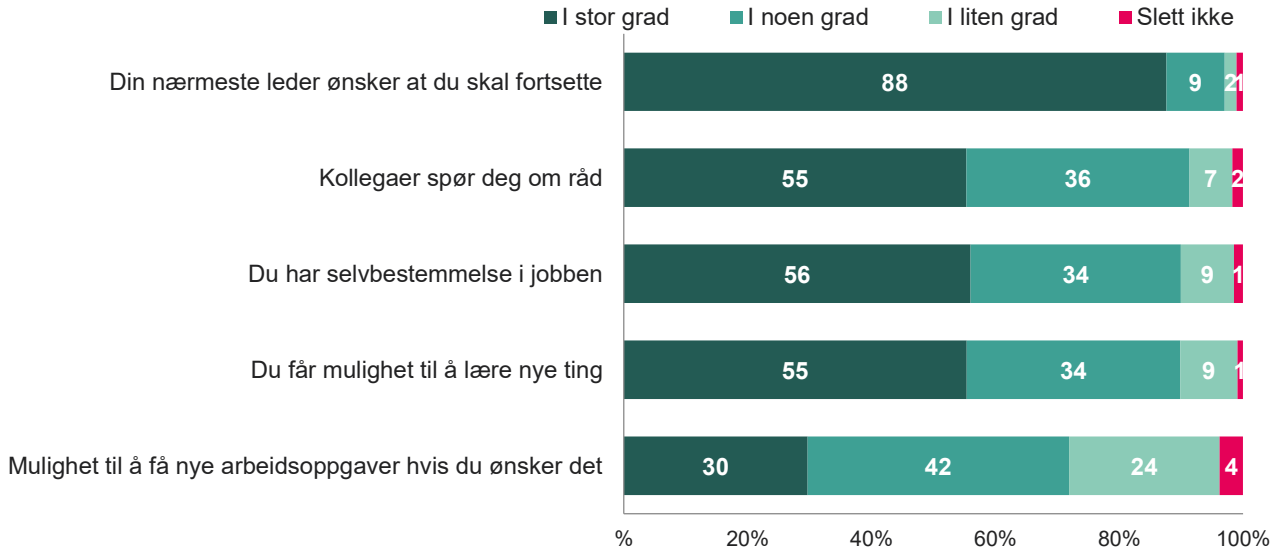
Til slutt svarer 25 % at arbeidet deres i *stor eller noen grad* er preget av lite varierte arbeidsoppgaver. Endringen fra 2024 er ikke signifikant, men andelen har økt gradvis over flere år, fra 20 % i 2020.

4.3.3 Positive erfaringer

I denne delen ser vi nærmere på forhold ved arbeidet som kan ha betydning for eldres avgang fra arbeidslivet. Positive sider ved arbeidssituasjonen kan bidra til at eldre ønsker å fortsette lenger i arbeid. Slike forhold omtales gjerne som tilknytningsfaktorer (stay-faktorer), og omfatter egenskaper ved jobben som motiverer arbeidstakere til å bli værende. På den andre siden kan negative sider ved arbeidssituasjonen øke sannsynligheten for tidlig avgang. Disse omtales gjerne som utstøtningsfaktorer (push-faktorer). Tilknytnings- og utstøtningsfaktorer virker ikke nødvendigvis isolert, men kan spille sammen på måter som enten forsterker eller motvirker hverandre. [3]

Positive og negative sider ved arbeidet kan være knyttet både til arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøet. I denne delen retter vi oppmerksomheten mot de positive sidene ved arbeidssituasjonen. For å undersøke hvor utbredt slike forhold er, har vi spurt målgruppen om i hvilken grad de opplever at kollegaer spør dem til råds, om de har selvbestemmelse i jobben, mulighet til å lære nye ting, mulighet til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det, og hvorvidt de opplever at nærmeste leder ønsker at de skal fortsette.

Figur 4.21 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2026)



[3] Solem, P. E. (2012), *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. Rapport nr. 6/12. Oslo: NOVA
Christensen, J. O., & Knardahl, S. (2022). "I'm too old for this!": A prospective, multilevel study of job characteristics, age, and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1015313.

97 % svarer at de i *stor eller noen grad* opplever at nærmeste leder ønsket at de fortsetter, og andelen som svarer *i stor grad* (88 %) skiller seg ut som særlig høy sammenlignet med de andre faktorene. Andelen som svarer *i stor grad* ligger litt over snittet blant yrkesaktive i alderen 30-49 år (90 %), men er betydelig lavere blant de i alderen 60 år eller eldre (79 %). Det er ingen signifikante forskjeller mellom ulike bransjer, men andelen som svarer *i stor grad* er noe høyere blant de som jobber i statlig sektor (92 %).

Videre opplever 91 % i *stor eller noen grad* at kollegaer spør dem om råd, med litt over halvparten som svarer *i stor grad*. Andelen som svarer *i stor grad* er imidlertid lavere blant de under 30 år (42 %), samt de yrkesaktive som er 60 år eller eldre (48 %). For dette forholdet er det også forskjeller avhengig av utdanningsnivå, der andelen som svarer *i stor grad* er høyere blant de med mastergrad (61 %) enn de med videregående som høyeste utdanning (51 %). På bransjenivå opplever ansatte i bygg/anlegg og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (begge 63 %) i størst grad å bli spurt om råd.

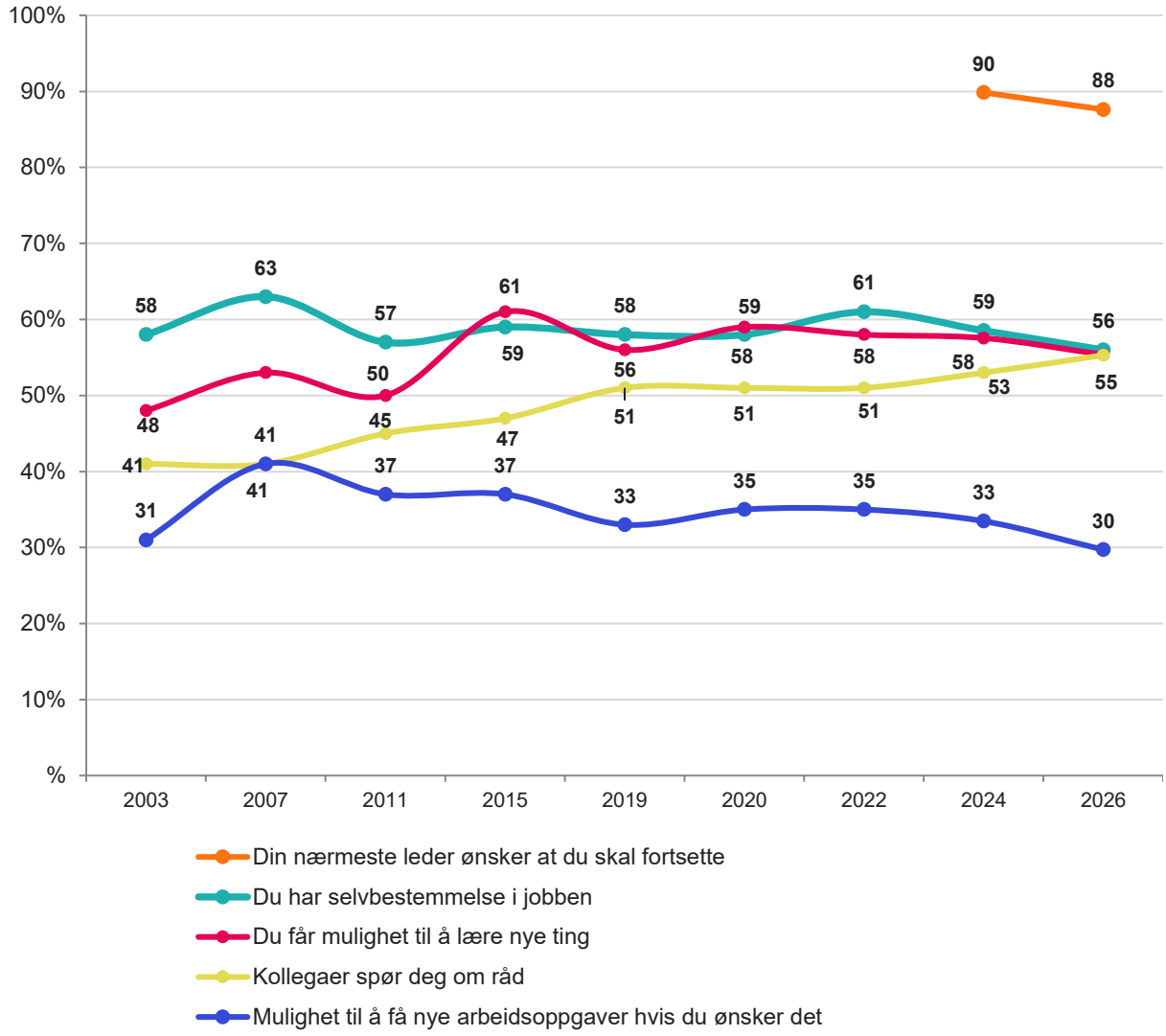
90 % opplever at de i *stor eller noen grad* har selvbestemmelse i jobben, 56 % *i stor grad.* Følelsen av selvbestemmelse i jobben er lavest blant yrkesaktive under 30 år (44 %) og øker deretter med alder, til 59 % blant de som er 50 år eller eldre. Andelen som svarer *i stor grad,* er høyere blant menn (61 %) enn blant kvinner (50 %). Blant yrkesaktive som jobber med jordbruk/skogbruk/fiske er andelen som føler de i stor grad har selvbestemmelse i jobben særlig høy (77 %), mens den i helsevesen/sosialomsorg (43 %) er lavere enn i noen annen bransje.

Når det gjelder muligheten til å lære nye ting, svarer 9 av 10 (90 %) at de i *stor eller noen grad* opplever det i arbeidet sitt, 55 % *i stor grad.* På dette området er aldersmønsteret motsatt av det vi så når det gjaldt å bli rådspurt og grad av selvbestemmelse i jobben; andelen som svarer *i stor grad* er høyest blant yrkesaktive under 30 år (64 %), og lavest blant de som er over 60 år (47 %). Igjen skiller ansatte i jordbruk/skogbruk/fiske (69 %) seg ut positivt, mens ansatte i helsevesen/sosialomsorg (49 %) i mindre grad opplever at de får mulighet til å lære nye ting.

Sammenlignet med de andre forholdene de yrkesaktive vurderer, er det en lavere andel som i *stor eller noen grad* føler at de har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det (72 %). Færre enn 1 av 3 (30 %) svarer *i stor grad,* men andelen er noe høyere blant yrkesaktive under 30 år (35 %). Videre opplever menn (32 %) i større grad enn kvinner (27 %) at de har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver. Kjønnsforskjellene har nok sammenheng med bransje; andelen som svarer i stor grad er høyest blant ansatte i bygg/anlegg (39 %), og aller lavest blant ansatte i helsevesen/sosialomsorg (22 %) og undervisning/forskning (20 %).

Bortsett fra opplevelsen av at nærmeste leder ønsker at de yrkesaktive skal fortsette (lagt til i 2024), har alle utsagnene blitt stilt siden barometerets oppstart i 2003. Dette gir også gode muligheter til å se hvordan det har utviklet seg over tid, fremstilt i figur 4.22.

Figur 4.22 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2026)
Andel som svarer at de «i stor grad» opplever de ulike forholdene



Når vi ser på utviklingen fra 2024 til 2026, er hovedinntrykket at opplevelsen av positive erfaringer i arbeidslivet har gått noe ned de siste to årene. Selv om en svært høy andel *i stor grad* opplever at nærmeste leder ønsker at de skal fortsette (88 %), er det en liten, men signifikant nedgang sammenlignet med 2024.

Andelen som *i stor grad* opplever å ha selvbestemmelse i jobben var på 61 % i 2022, men har over de fire siste årene falt til 56 %. Andelen som opplever at de får mulighet til å lære nye ting (55 %) er også på et lavere nivå enn i perioden 2020 til 2024.

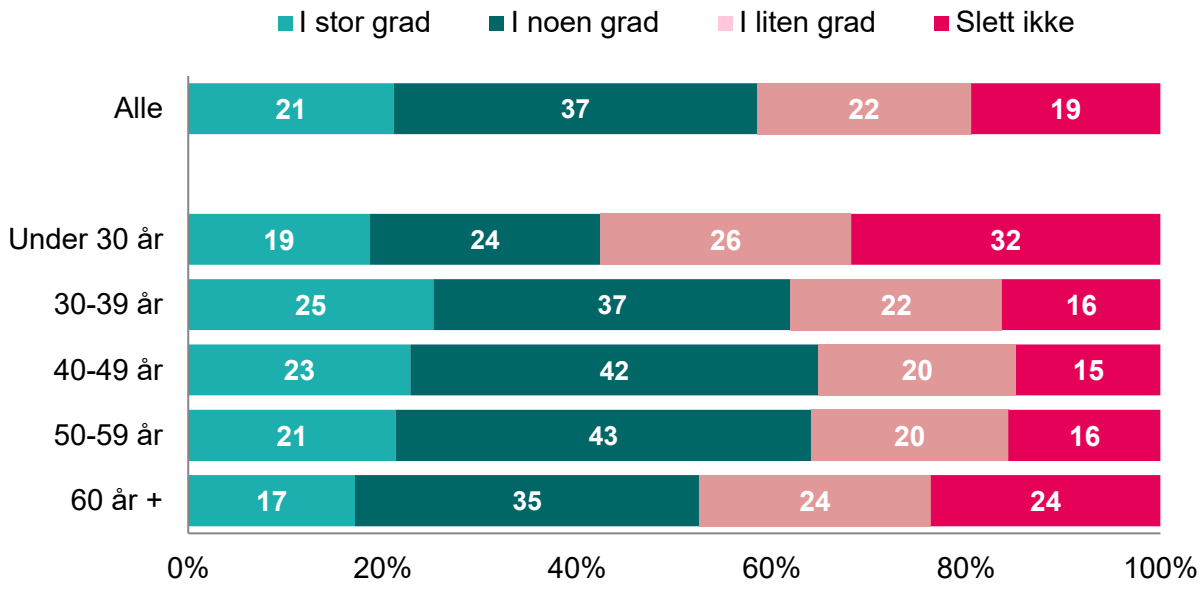
30 % svarer at de *i stor grad* opplever å få mulighet til nye arbeidsoppgaver når de ønsker det, en nedgang fra 33 % i 2024. Langtidstrenden fra 2007 og fram til i dag indikerer at andelen som har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver har gått jevnt nedover over lang tid.

Ett forhold har imidlertid en motsatt utvikling, og det er andelen som *i stor grad* opplever at kollegaer spør dem om råd. I 2003 var andelen 41 %, den steg jevnt over mange år, og har de siste fire årene økt fra 51 % i 2022 til 55 % i 2026.

4.3.4 Bruk av kunstig intelligens på jobb

Bruken av kunstig intelligens (KI) er i ferd med å endre arbeidshverdagen for mange arbeidstakere. Nye KI-verktøy kan effektivisere og forenkle arbeidsoppgaver, men kan også stille nye krav til kompetanse, læring og omstilling. I 2026-versjonen av barometeret ble respondentene bedt om å svare på om de bruker kunstig intelligens i jobben, samt på hvilken måte de tror KI vil påvirke arbeidssituasjonen i nærmeste framtid.

Figur 4.23 Bruker du kunstig intelligens i jobben din? (2026)



Det er en relativ lik fordeling i andel som i større eller mindre grad bruker KI i jobben. 21 % svarer at de *i stor grad* bruker KI i jobben, 37 % *i noen grad,* 22 % *i liten grad, og* 19 % *slett ikke.*

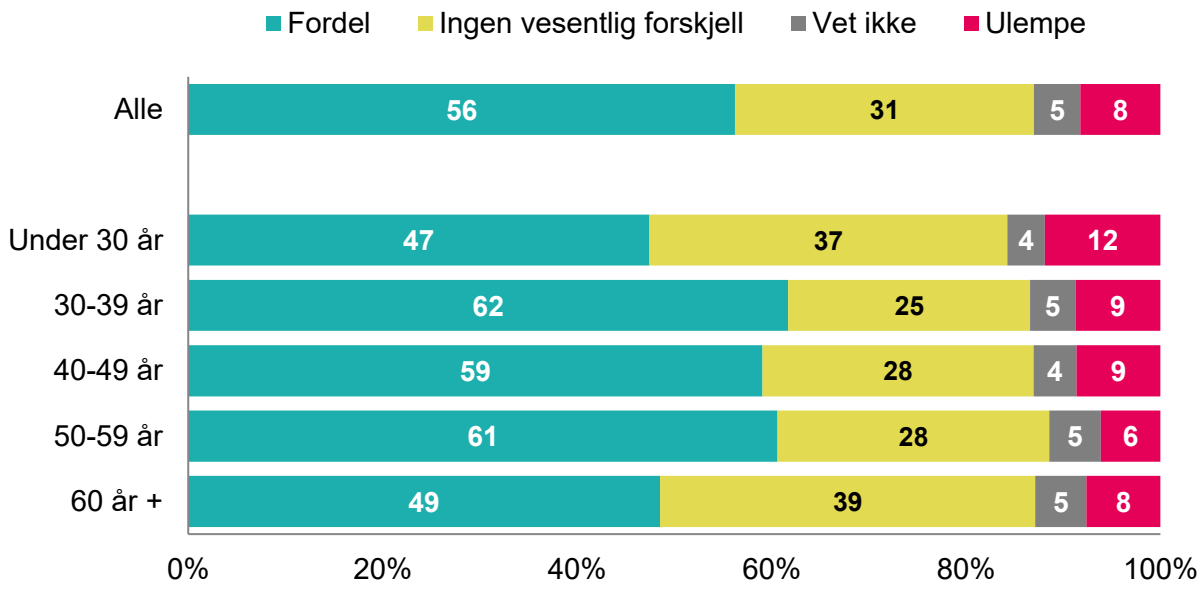
Andelen som *i stor eller noen grad* bruker KI er relativt lik (62-65 %) i aldersspennet 30-59 år, men er lavere både blant de yngste og de eldste yrkesaktive. Blant de som er 60 år eller eldre bruker litt over halvparten (53 %) KI i *stor eller noen grad,* mens blant de som er under 30 år er andelen kun 42 %. En tredjedel (32 %) av sistnevnte gruppe svarer at de *slett ikke* bruker KI, betydelig høyere enn snittet på 19 %.

Forskjellene er enda større når vi bryter ned på utdanningsnivå. Hele 76 % av gruppen med mastergrad eller høyere bruker i *stor eller noen grad* KI, nesten dobbelt så høy andel som blant de med videregående som høyeste utdanning (39 %).

På bransjenivå er andelen som i *stor eller noen grad* bruker KI aller høyest innen bank/ forsikring/finans (88 %), men også godt over snittet i forretningsmessig tjenesteyting (79 %). På den andre siden av skalaen er det et mindretall som i *stor eller noen grad* bruker KI i helsevesen/sosialomsorg (40 %).

I tillegg til å kartlegge dagens bruk av KI, er det interessant å se på hvilke forventninger yrkesaktive har til bruk av KI framover. De ble derfor også spurt om de tror økt bruk av KI vil være en fordel eller ulempe for deres egen arbeidssituasjon de neste to årene.

Figur 4.24 Tror du økt bruk av kunstig intelligens vil være en fordel, en ulempe eller ikke gjøre noen vesentlig forskjell for deg i din arbeidssituasjon i løpet av de neste to årene? (2026)



Majoriteten av de yrkesaktive (56 %) tror økt bruk av KI vil være en fordel for dem i deres arbeidssituasjon de neste to årene. Omkring en tredjedel (31 %) tror ikke det vil gjøre en vesentlig forskjell, og svært få (8 %) tror det vil være en ulempe. Totalt sett er yrkesaktive positive til KI sin innflytelse på arbeidssituasjonen.

Brutt ned på alder er det de som bruker KI mest som også er mest positive til KI sin innflytelse. 59-62 % av de i alderen 30-59 år tror KI vil være en fordel, mens andelen er betydelig lavere blant de under 30 år (47 %) og de som er 60 år eller eldre (49 %). Blant de yngste er det en signifikant høyere andel som tror økt bruk av KI vil være en ulempe (12 %).

Igjen er det stor forskjell avhengig av de yrkesaktives utdanningsnivå. Kun 41 % av de med videregående som høyeste utdanning tror økt bruk av KI vil være en fordel, andelen stiger til 59 % blant de med bachelorgrad eller tilsvarende, og videre til 67 % blant de med mastergrad eller høyere.

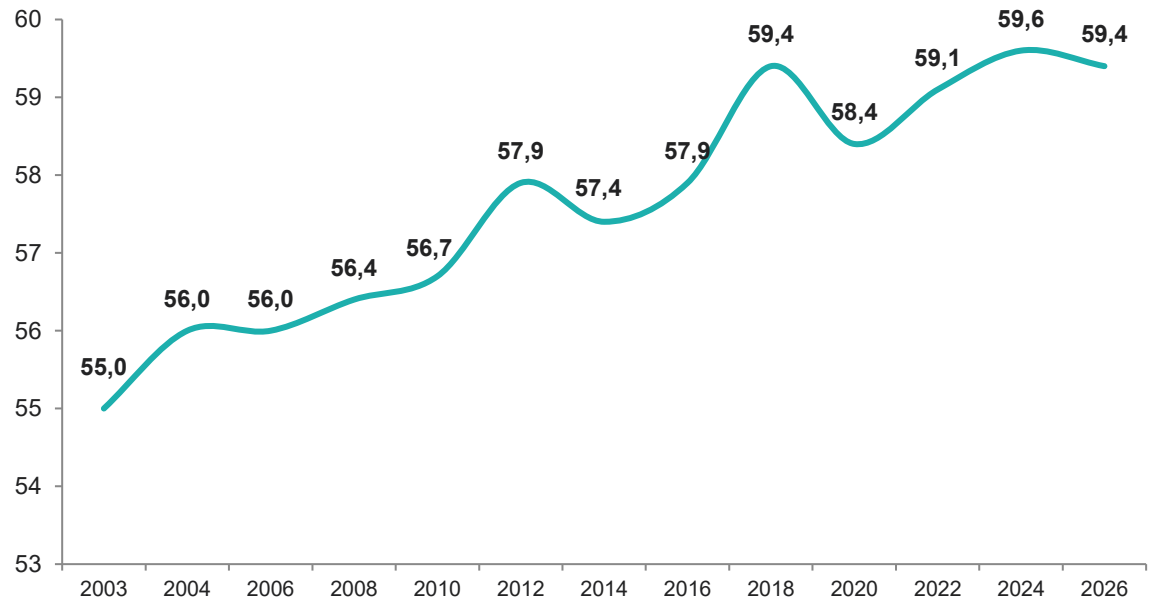
På bransjenivå ser vi også at holdningene til KIs påvirkning av arbeidssituasjonen speiler bruken; 81 % av ansatte i bank/ forsikring/finans tror økt bruk av KI vil være en fordel, deretter følger ansatte i forretningsmessig tjenesteyting (71 %). Blant ansatte innen samferdsel/transport/post/tele er det kun 39 % som tror økt bruk av KI vil være en fordel, og aller lavest er den blant de som jobber i hotell/restaurant/servering (29 %).

4.4 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet

Om man oppfatter seg som «eldre» i arbeidslivet vil variere fra person til person. Dette gjelder både hva man selv føler, og hva som er oppfatningene i samfunnet. I denne delen tar vi for oss både hva man tror er samfunnets oppfatning om når man er eldre i arbeidslivet, om man selv oppfatter seg som eldre i arbeidslivet og hva man tror egen arbeidsgivers oppfatning av dette er. I tillegg undersøker vi enkelte påstander som går på eldres arbeidsprestasjoner sammenlignet med yngre kollegaer, og i hvilken grad alder bør spille en rolle når en arbeidsgiver gjør prioriteringer.

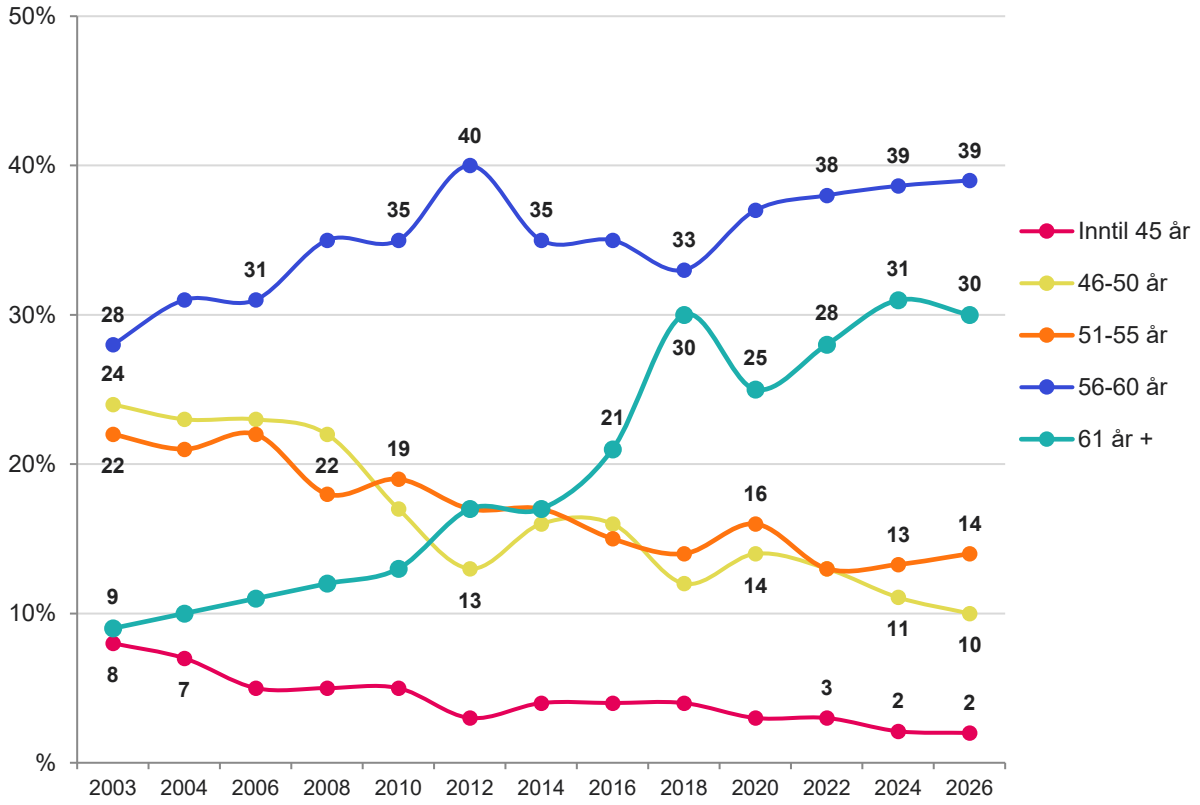
4.4.1 Eldre definisjon

Figur 4.25 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2026)
Gjennomsnittsalder



Når vi ser på utviklingen fra 20 år tilbake i tid, har det vært en jevn økning i gjennomsnittet for når arbeidstakere begynner å bli ansett som «eldre». I årets undersøkelse er snittet på 59,4 år, en nedgang på 0,2 år sammenlignet med 2024.

Figur 4.26 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2026)
Svar for aldersgrupper



I figur 4.26 har vi slått sammen respondentenes svar i aldergrupper, for å få bedre innsikt i hvor på aldersskalaen vi finner de største endringene. Fra 2003 har det vært en jevn nedgang i andel som oppgir en alder på 45 år eller yngre, fra 8 % i 2003 til 2 % i 2026. Andelen som velger en alder i intervallet mellom 46-50 år har også gått gradvis nedover over tid, til kun 10 % i 2026. Andelen som oppgir en alder i spennet 56-60 år har økt siden 2018, men holder seg stabilt på 39 % fra 2024 til 2026. Svaret på hvorfor snittalderen har økt de siste årene finner vi når vi ser utviklingen i andelen som har oppgitt en alder på 61 år eller eldre. I 2020 oppga 25 % en alder på 61 år eller høyere, denne økte deretter til 28 % i 2022, og 31 % i 2024. I 2026 ser vi en marginal nedgang til 30 %. Det er imidlertid klart høyest andel som begynner å se arbeidstakere som «eldre» i intervallet 56-60 år.

Tabell 4.2 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2026)
Gjennomsnittsalder fordelt på bransje, sektor, landsdel, kjønn og alder

Kjennetegn		n=	Gjennomsnitt	Endring fra 2024
	Total	*n=3012*	59.4	-0.2
Sektor	Statlig sektor	*n=465*	59.3	-0.7
	Kommunal sektor	*n=682*	60.2	-0.2
	Privat sektor	*n=1825*	59.2	0.0
Bransje	Industri/ Håndverk	*n=358*	59.4	0.3
	Bygg/ Anlegg	*n=239*	59.1	-0.2
	Hotell/ Restaurant/ Servering	*n=42*	56.5	-2.3
	Varehandel/ Butikk	*n=153*	59.8	0.2
	Samferdsel/ Transport/ Post/ Tele	*n=147*	59.3	0.4
	Jordbruk/Skogbruk/fiske	*n=79*	59.4	-1.5
	Helsevesen/ Sosialomsorg	*n=457*	60.5	-0.3
	Undervisning/ Forskning	*n=342*	59.9	-0.1
	Bank/ Forsikring/ Finans	*n=156*	59.0	-0.4
	Forretningsmessig tjenesteyting	*n=135*	58.5	-1.5
	Offentlig administrasjon/ Forsvar/ Politi/ Rettsvesen	*n=277*	59.0	-0.6
	Kultur og underholdning	*n=77*	59.9	-0.7
	Annen bransje	*n=553*	59.1	0.6
Landsdel	Oslo	*n=460*	58.8	-0.6
	Østlandet uten Oslo	*n=1157*	59.5	0.0
	Vestlandet	*n=801*	59.4	0.0
	Midt-Norge	*n=369*	59.8	-0.8
	Nord-Norge	*n=225*	60.0	0.5
Kjønn	Mann	*n=1552*	58.9	-0.3
	Kvinne	*n=1459*	60.0	-0.1
Alder	Under 30år	*n=435*	57.5	-0.5
	30-39år	*n=534*	58.9	-0.3
	40-49år	*n=624*	59.9	0.2
	50-59 år	*n=835*	59.7	-0.1
	60 år+	*n=584*	60.6	-0.1

I privat sektor er det ingen endring i snittalderen der arbeidstakere blir sett på som «eldre» sammenlignet med 2024. Størst endring ser vi blant de som arbeider i statlig sektor, hvor snittet har gått ned med 0,7 år. I kommunal sektor er det en mer marginal nedgang på 0,2 år.

På bransjenivå er snittalderen for når arbeidstakere blir sett på som «eldre» høyest i helsevesen/sosialomsorg (60,5 år), mens den er lavest i hotell/restaurant/servering (56,4 år). De fleste bransjene har hatt en nedgang i snittalderen siden 2024, men industri/håndverk,

varehandel/butikk og samferdsel/transport/post/tele har hatt en økning på mellom 0,2 og 0,4 år.

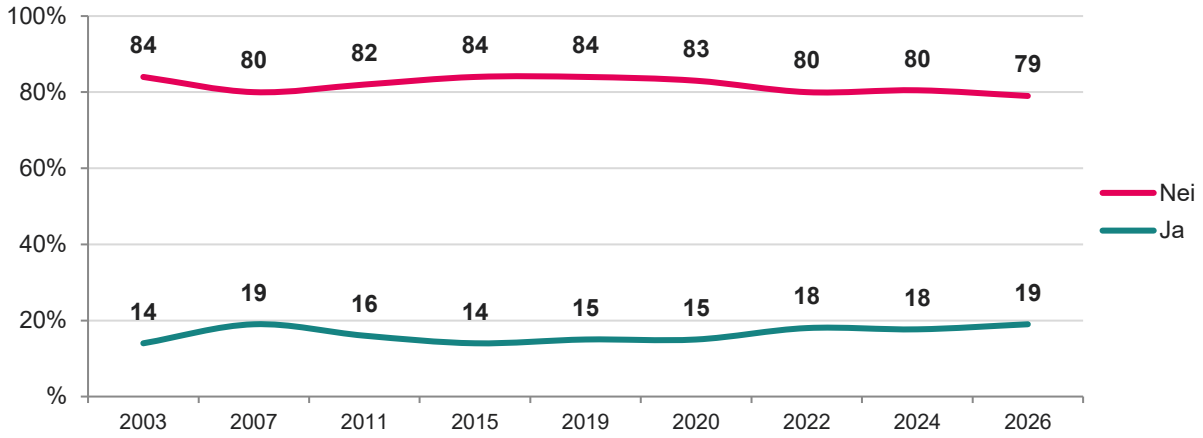
Blant yrkesaktive i Nord-Norge er snittalderen for når arbeidstakere anser noen som «eldre» 60 år, 1,2 år høyere enn blant personer som bor i Oslo, og forskjellen mellom disse landsdelene har blitt større siden 2024.

Kvinner anser alderen for når man begynner å bli «eldre» i arbeidslivet som 60 år, et helt år høyere enn menn (58,9 år). Som i tidligere undersøkelser har gruppen under 30 år en oppfatning av at man blir «eldre» ved en lavere alder enn øvrige aldersgrupper. Blant den yngste gruppen er snittet på 57,5 år, en nedgang på 0,5 år sammenlignet med 2024. De som selv er over 60 år oppgir et snitt på 60,6 år, som er tilnærmet uendret fra forrige undersøkelse (60,7 år). Nedgangen i snittet for når folk regnes som eldre drives altså i størst grad av de yngste.

4.4.2 Oppfatning av seg selv som «eldre»

I denne delen ser vi på hvorvidt arbeidstakere føler at de selv kan defineres som «eldre» i arbeidslivet.

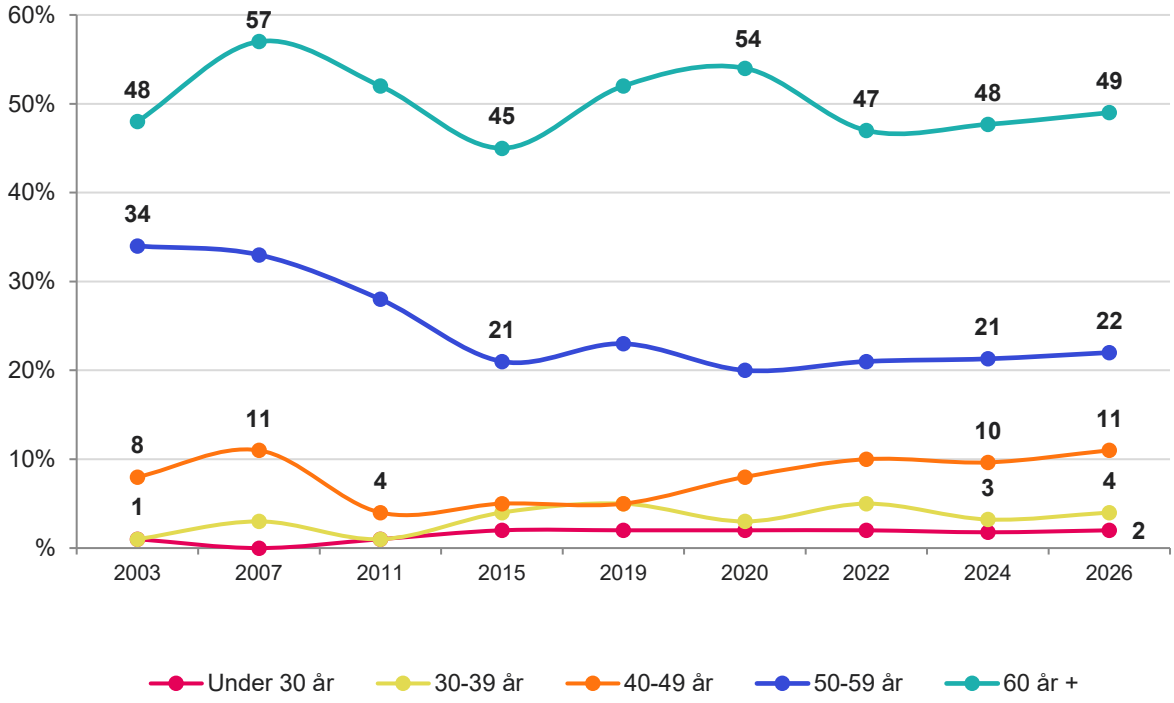
Figur 4.27 Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2026)



Andelen av den yrkesaktive befolkningen som oppfatter seg selv som «eldre» i arbeidslivet har endret seg relativt lite over tid, men vi ser en gradvis økning de siste årene, fra 15 % i 2020 til 19 % i 2026. Hvordan man stiller seg til dette spørsmålet er naturligvis svært avhengig av egen alder, og vi ser på utviklingen fordelt på aldersgruppe i Figur 4.28

Figur 4.28 Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2026)

Andel som svarer 'Ja'



Det er få endringer i andel som oppfatter seg som «eldre» i arbeidslivet, også når vi bryter ned på alder. Ikke overraskende er andelen lavest blant de som selv er under 30 år (2 %) og de i aldergruppen 30-39 år (4 %). I aldersgruppen 40-49 år oppfatter 11 % seg selv som «eldre».

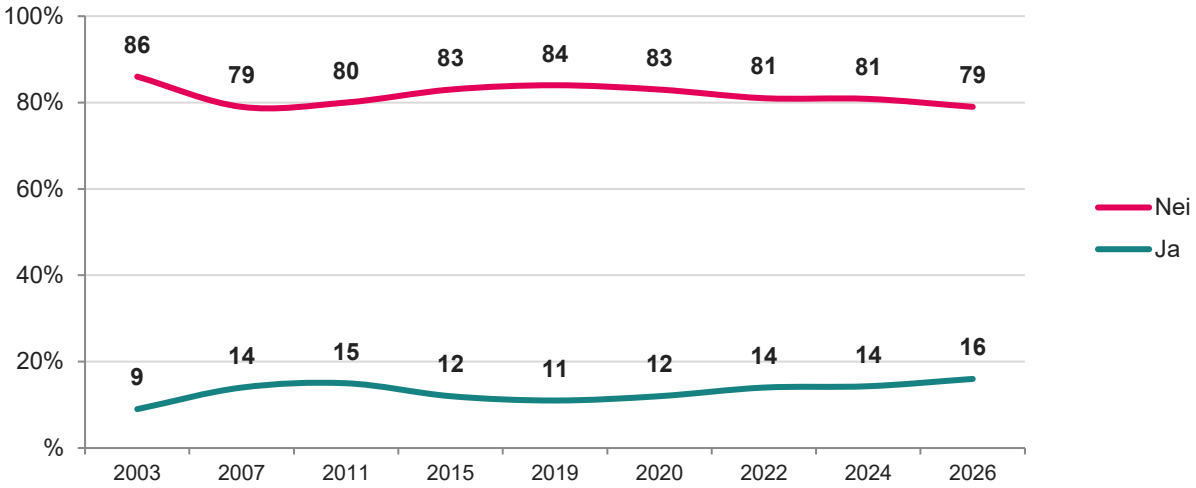
Blant arbeidstakere i aldersgruppen 50-59 år så vi en gradvis nedgang i andel som anser seg som eldre fra 34 % i 2003 til 21 % i 2015, men siden 2015 har det holdt seg veldig stabilt, og i 2026 anser 22 % av de mellom 50-59 år seg selv som «eldre».

I aldersgruppen over 60 år ser litt under halvparten på seg selv som eldre, omtrent samme andel som i 2024. Blant denne gruppen har det ikke vært noen entydig utvikling i perioden siden første undersøkelse i 2003, med det høyeste nivået i 2007 da 57 % oppfattet seg selv som «eldre».

4.4.3 Antakelse om arbeidsgivers oppfatning

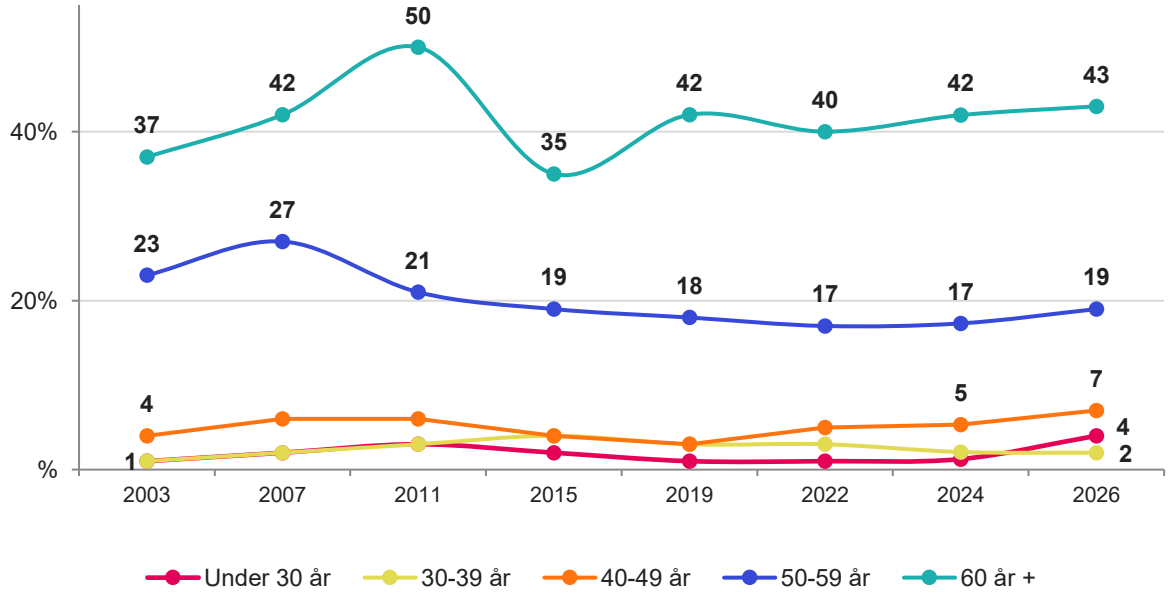
Videre blir de yrkesaktive bedt om å vurdere om de tror de blir oppfattet som «eldre» av sin egen arbeidsgiver. I Figur 4.29 ser vi på utviklingen fra 2003 til 2026.

Figur 4.29 Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2026)



Fra 2024 til 2026 ser vi en liten, men ikke signifikant, økning i andelen som tror at arbeidsgiver oppfatter dem som «eldre», fra 14 % i 2024 til 16 % i 2026. Sammenligner vi med første måling i 2003, ser vi en økning på 7 prosentpoeng over en 23-års periode, men det meste av denne økningen kom fram til 2007. Videre ser vi på utviklingen fordelt på aldersgruppe.

Figur 4.30 Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2026)
Andel som svarer 'Ja'

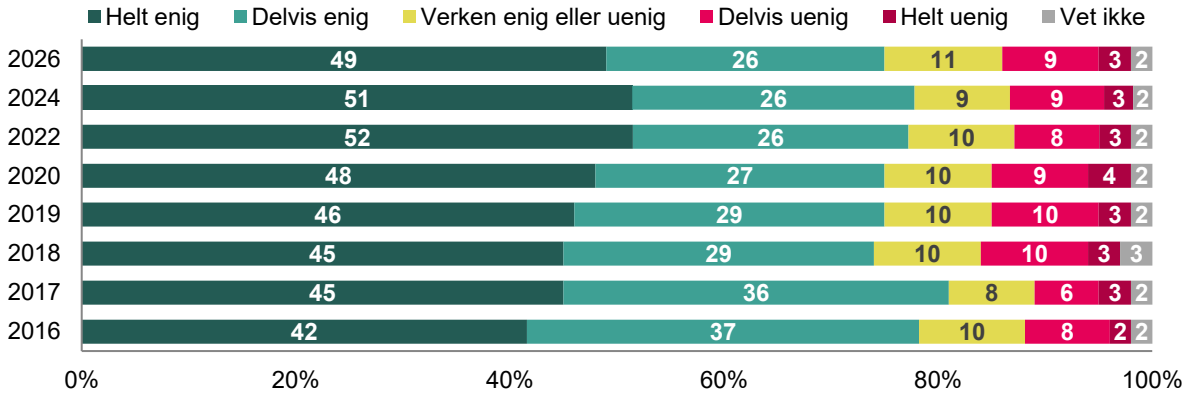


I alle aldersgrupper under 50 år er det svært lav andel som føler at arbeidsgiver anser dem som «eldre», og det har vært tilfelle gjennom hele perioden fra 2003. Blant de i aldersgruppen 50-59 år har andelen gått ned siden 2003, men det er svært få endringer i løpet av de ti siste årene. I gruppen over 60 år svarer 43 % at de tror arbeidsgiver oppfatter dem som «eldre», og det har vært få endringer siden 2019.

4.4.4 Oppfatninger om eldre arbeidstakere

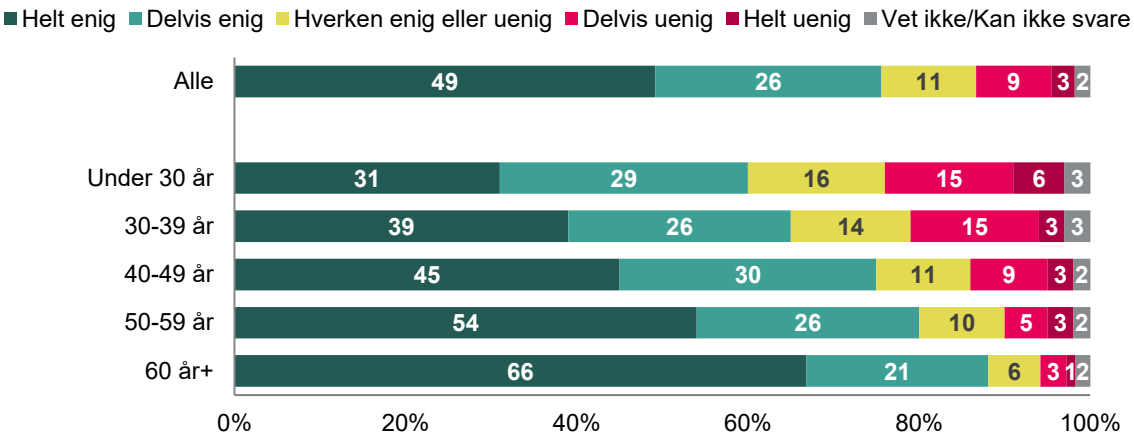
I dette delkapittelet ser vi på yrkesaktives syn på eldre ansattes arbeidsprestasjoner og deres rolle på jobben. Lengden på tidsseriene varierer - enkelte spørsmål har vært med siden 2004, mens det for andre spørsmål finnes data kun for en kortere periode.

Figur 4.31 Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (2016-2026)



75 % av de yrkesaktive er enige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidspresentasjoner som de under 60 år. Andelen som er enig i påstanden økte gradvis fra 2018 til 2022, men i 2026 ser vi at trenden snur med en liten nedgang fra 77 % i 2024 til 75 % i 2026. I undersøkelsen blant ledere i arbeidslivet i 2025 svarte 84 % at arbeidstakere over 60 år presterer minst like godt som arbeidstakere under 60 år. Sammenlignet med lederne har altså 'ordinære' yrkesaktive noe mindre tillit til arbeidsprestasjonene til personer over 60 år.

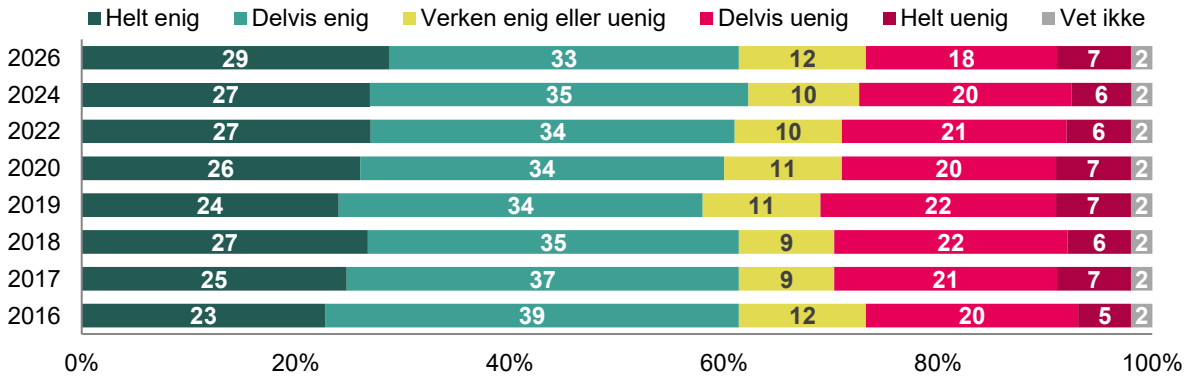
Figur 4.32 Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (2026)



Synspunktene på arbeidsprestasjonene til eldre arbeidstakere er aldersavhengig. 87 % av yrkesaktive over 60 år er enige i at de selv har like gode arbeidspresentasjoner som sine yngre kolleger. Blant arbeidstakere under 30 år (60 %) og i intervallet 30-39 år (65 %) er det en lavere andel som er enig, og andelen blant sistnevnte gruppe har gått ned fra 70 % i 2024.

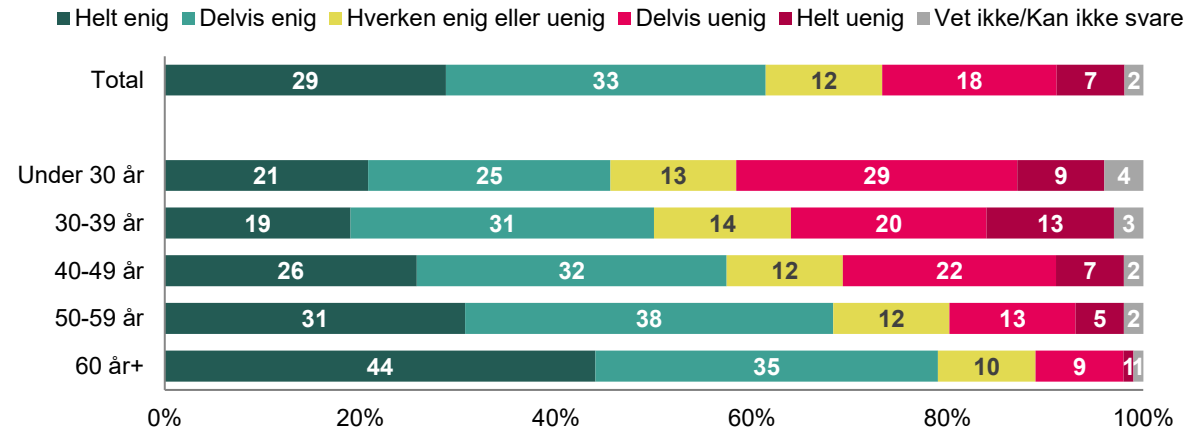
I undervisning/forskning svarer 80 % at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år, en høyere andel enn i andre bransjer.

Figur 4.33 Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år (2016-2026)



Det neste utsagnet tar for seg hvorvidt arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år. 62 % sier seg enig i denne påstanden, omtrent på samme nivå som i 2024.

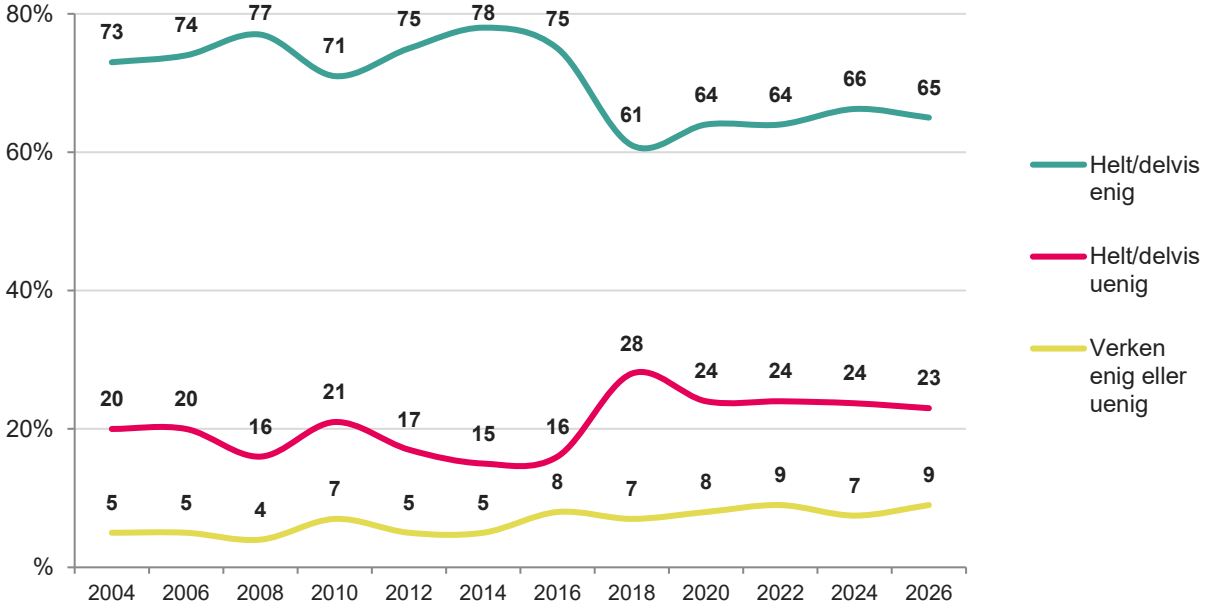
Figur 4.34 Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år (2026)



I aldersgruppen over 60 år er 79 % enige i at de selv er minst like interessert i å lære nye ting som sine yngre kollegaer, høyere enn i noen annen aldersgruppe. I aldersgruppen 50-59 år er 69 % enige i påstanden, opp fra 65 % i 2024. Støtten til påstanden reduseres jo lenger nedover vi går i aldersgruppene, men interessant nok er 21 % av de under 30 år *helt enige* i påstanden, en høyere andel enn sine noe eldre kollegaer i aldersgruppen 30-39 år (19 %).

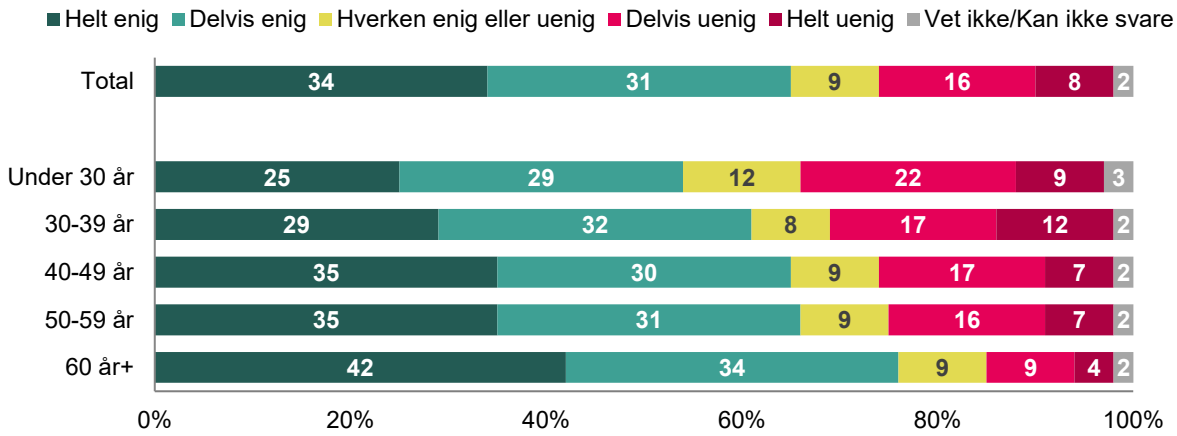
Kvinner (66 %) er i større grad enige i påstanden enn menn (58 %). Det er ingen betydelige forskjeller på tvers av bransje eller sektor.

Figur 4.35 Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2004-2026)



Utsagnet som går på om 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre har vært med i barometeret siden 2004. I 2014 var 78 % enige i utsagnet, men i 2018 hadde andelen som sier seg enige falt helt til 61 %. I 2026 er 65 % enige i påstanden, på omtrent samme nivå som i 2024.

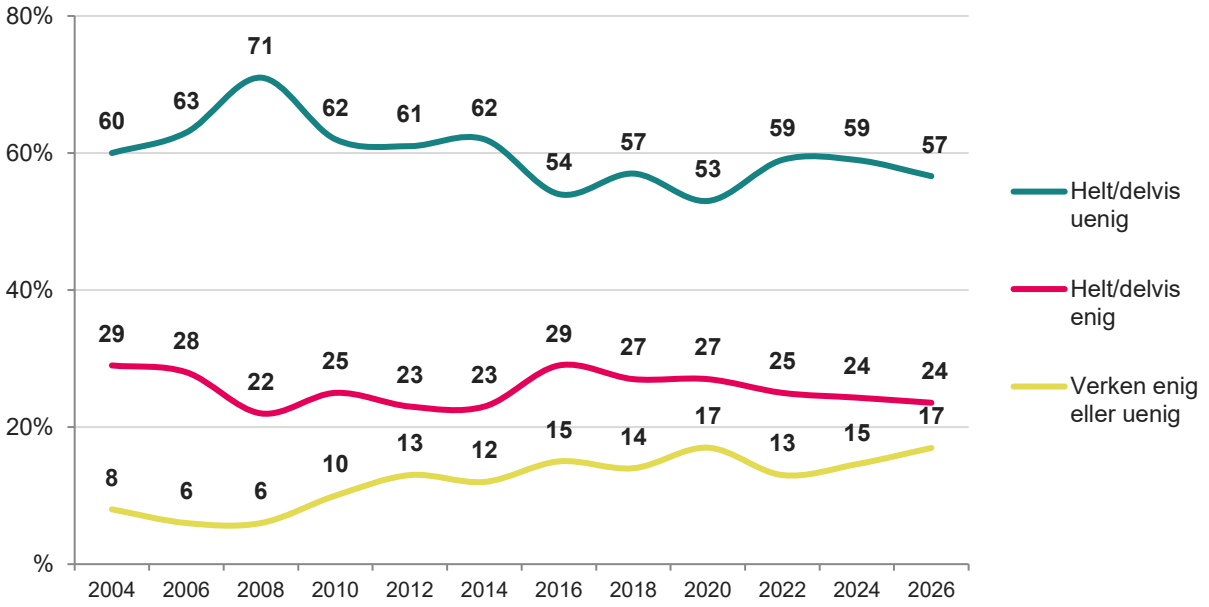
Figur 4.36 Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2026)



Som i 2024 er det tydelige forskjeller mellom hvordan de yngste og de eldste stiller seg til påstanden. Blant yrkesaktive over 60 år er 76 % enige, mot kun 54 % blant de som er under 30 år. Det er ingen betydelig forskjell i oppfatning mellom menn og kvinner, men andelen enige er høyere enn snittet blant yrkesaktive med mastergrad eller høyere (69 %).

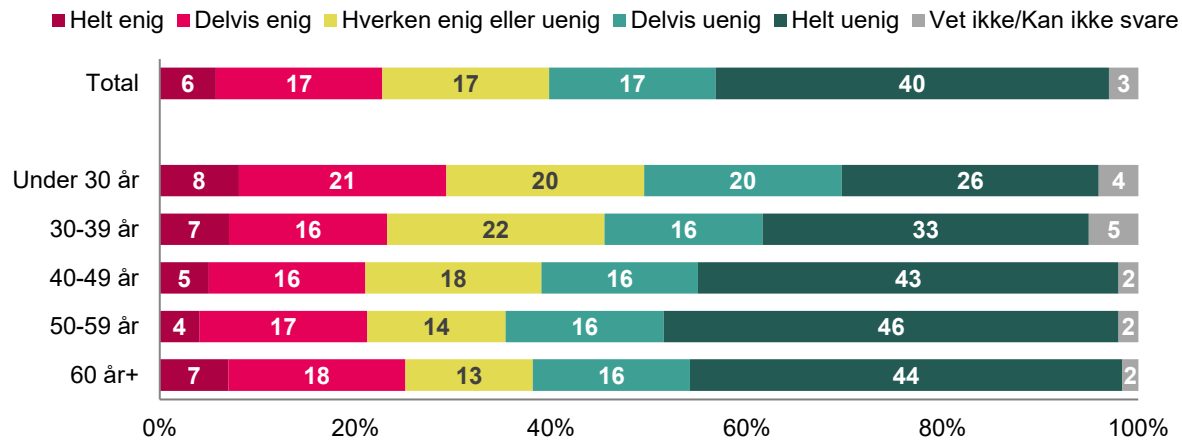
Det er ingen signifikante forskjeller på tvers av bransje og sektor.

Figur 4.37 Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2026)



Figur 4.37 viser i hvilken grad yrkesaktive er enige i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før de yngre i en situasjon der nedbemanning er nødvendig. Fram til 2014 var 6 av 10 eller flere *uenige* i påstanden, men siden 2016 har andelen ligget i intervallet 53 % til 59 %. I 2026 er andelen som er uenig 57 %, en marginal nedgang sammenlignet med 2024. Andelen som er enig i påstanden har gått gradvis nedover over flere år, men det er ingen signifikant endring siden 2024.

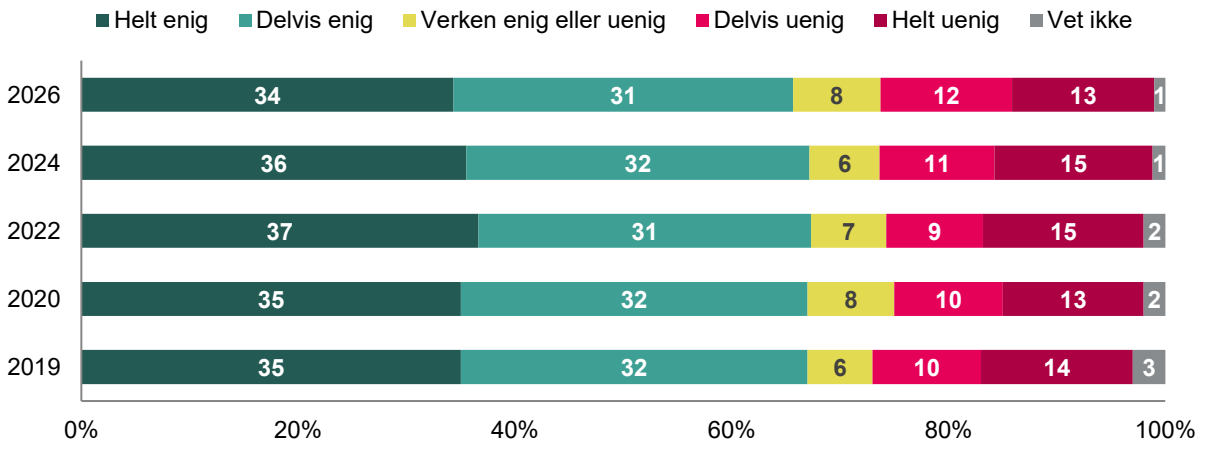
Figur 4.38 Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2026)



Når vi bryter påstanden ned på alder finner vi at yrkesaktive under 30 år i større grad er enige i at eldre arbeidstakere bør sies opp før yngre ved nedbemanning (29 %) sammenlignet med snittet (24 %). Deretter synker andelen som støtter utsagnet jo høyere opp i aldersintervallene vi går, helt til vi kommer til gruppen som er over 60 år. Blant de som selv er over 60 år, oppgir 25 % at de er enige i påstanden mens 60% er uenige. I aldersgruppen 50-59 år er det lavest andel som uttrykker støtte til påstanden.

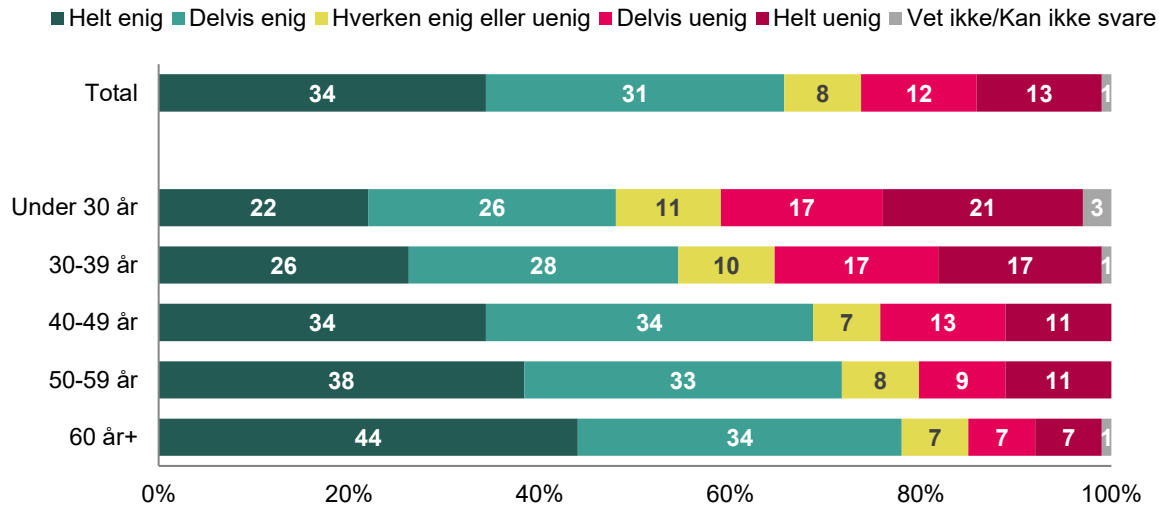
Menn (27 %) er i større grad enige i påstanden enn kvinner (20 %). Det er ingen forskjeller avhengig av sektor, men på bransjenivå er de som jobber i jordbruk/skogsbruk/fiske (36 %) i større grad enige i påstanden enn snittet.

Figur 4.39 Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker (2019-2026)



I figur 4.39 ser vi holdningen til hvorvidt det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. 65 % er enige i at dette er rimelig, en noe lavere andel enn i 2024 (68 %) og perioden før.

Figur 4.40 Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker (2026)
Andeler fordelt på alder



Det er betydelig forskjell blant ulike aldersgrupper i synet på hvorvidt det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. Blant de yngste under 30 år er 48 % enige i påstanden, en nedgang fra 54 % i 2024, og godt under snittet på 65 %. Støtten til utsagnet øker med alder, og i aldersgruppen over 60 år sier hele 78 % seg enige. Det er altså de som selv er nærmest pensjonsalder som er mest positive til at pensjonsalder øker med levealder.

Det er også betydelige forskjeller avhengig av utdanningsnivå; blant yrkesaktive med mastergradsutdanning eller høyere er 77 % enige i påstanden, blant de med videregående som høyeste utdanning er andelen kun 53 %.

I bygg/anlegg og hotell/restaurant/servering (begge 57 %) er det færre enn snittet som er enige i at folk må jobbe lenger når levealderen øker, mens ansatte i bank/forsikring/finans (80 %), forretningsmessig tjenesteyting (74 %) og administrasjon/ forsvar/politi/rettsvesen (73 %) i langt større grad støtter påstanden.

4.5 Aldersdiskriminering

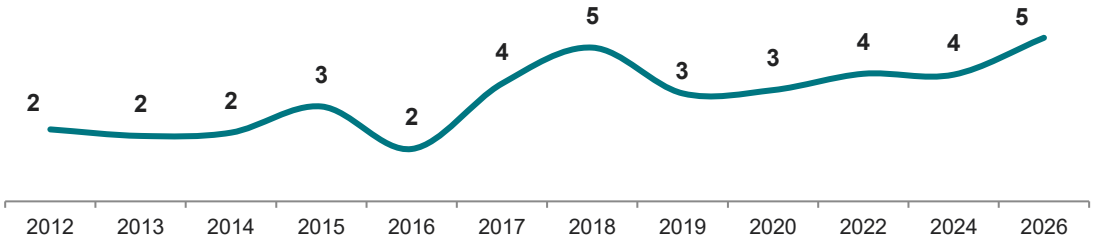
Negative stereotyper om eldre arbeidstakere kan være et hinder for et langt og produktivt arbeidsliv, og for å få det beste ut av erfaringen eldre arbeidstakere sitter på[4]. I denne delen skal vi se nærmere på det som kan oppfattes som forskjellsbehandling i arbeidslivet, både selvopplevd og hva yrkesaktive har observert mer generelt.

4.5.1 Opplevd diskriminering

Siden 2012 har vi spurt om hvorvidt de yrkesaktive *selv* har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av høy alder i løpet av de siste 2 årene. I Figur 4.41 gjengis svarfordelingen fra 2012 og fram til årets undersøkelse.

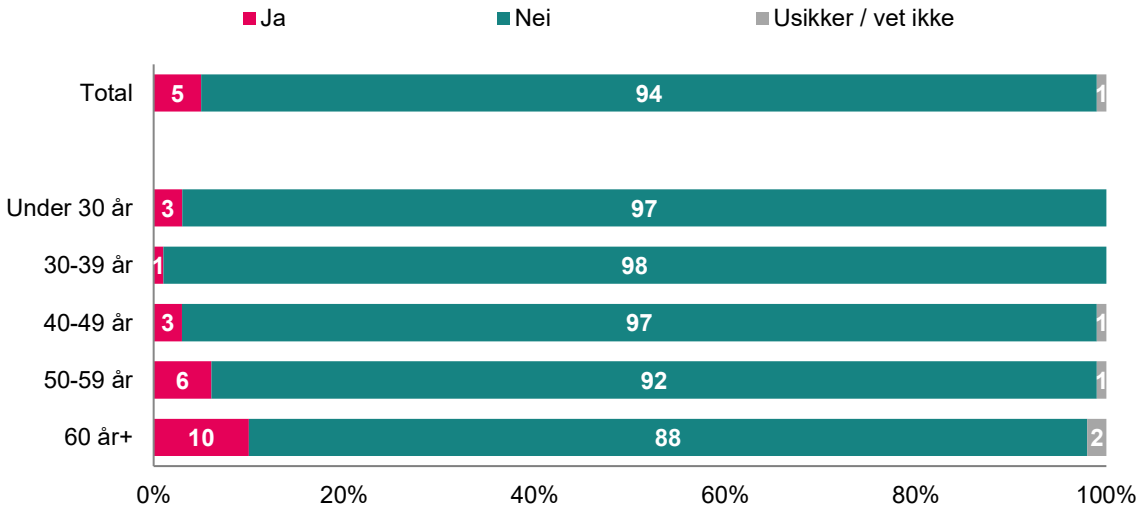
[4] OECD (2020), *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/59752153-en

Figur 4.41 Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene? (2012-2026) *Andel 'Ja'*



I 2026 svarer 5 % at de har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet grunnet høy alder. Dette er en liten økning fra 2024, men økningen er ikke signifikant. Når vi ser tilbake på de siste 14 årene, ser vi at det har vært noe økning i andel som har opplevd å bli diskriminert på grunn av høy alder over tid, fra 2 % i 2012 til 5 % i 2026. Økningen var størst mellom 2016 og 2018, og andelen som svarer *ja* har siden da holdt seg relativt stabil.

Figur 4.42 Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene? (2026)



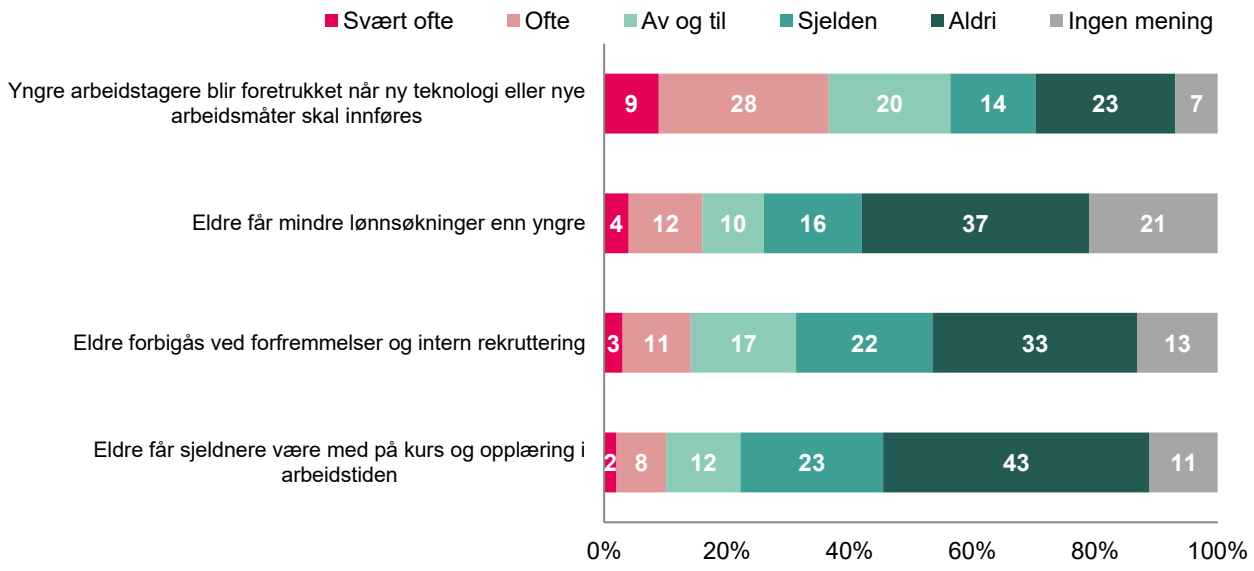
I aldersgruppen 60 år eller eldre, oppgir 10 % at de har opplevd å bli diskriminert på bakgrunn av alder i løpet av de siste to årene, og i aldersgruppen 50-59 år er andelen 6 %. Andelen som svarer *ja,* er aller lavest i aldersgruppen 30-39 år (1 %).

På bransjenivå er det kun ansatte i bank/forsikring/finans som skiller seg fra snittet; i denne bransjen svarer 11 % at de har opplevd aldersdiskriminering. Det er ingen signifikante forskjeller avhengig av verken sektor, kjønn eller utdanningsnivå.

4.5.2 Former for forskjellsbehandling

For å få en bedre forståelse av det som kan oppleves som aldersdiskriminering blant de yrkesaktive, spør vi om hvor ofte de har opplevd et sett med konkrete situasjoner i arbeidslivet som kan beskrives som diskriminering. Disse følger under i Figur 4.43.

Figur 4.43 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2026)



Figur 4.43 viser hvor ofte de yrkesaktive har opplevd ulike arbeidssituasjoner som kan beskrives som aldersdiskriminering. Over halvparten (57 %) av de yrkesaktive har *svært ofte, ofte eller av og til* opplevd at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter, mens 23 % aldri har opplevd dette. Det er få forskjeller på tvers av bransje, sektor og kjønn. Det er også relativt få forskjeller i andel som svarer *svært ofte, ofte* eller *av og til* når vi bryter ned på aldersgrupper, med et unntak; yrkesaktive i alderen 50-59 år svarer i mindre grad (52 %) enn snittet at de *av og til* eller oftere har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket i forbindelse med ny innføring av teknologi eller nye arbeidsmåter.

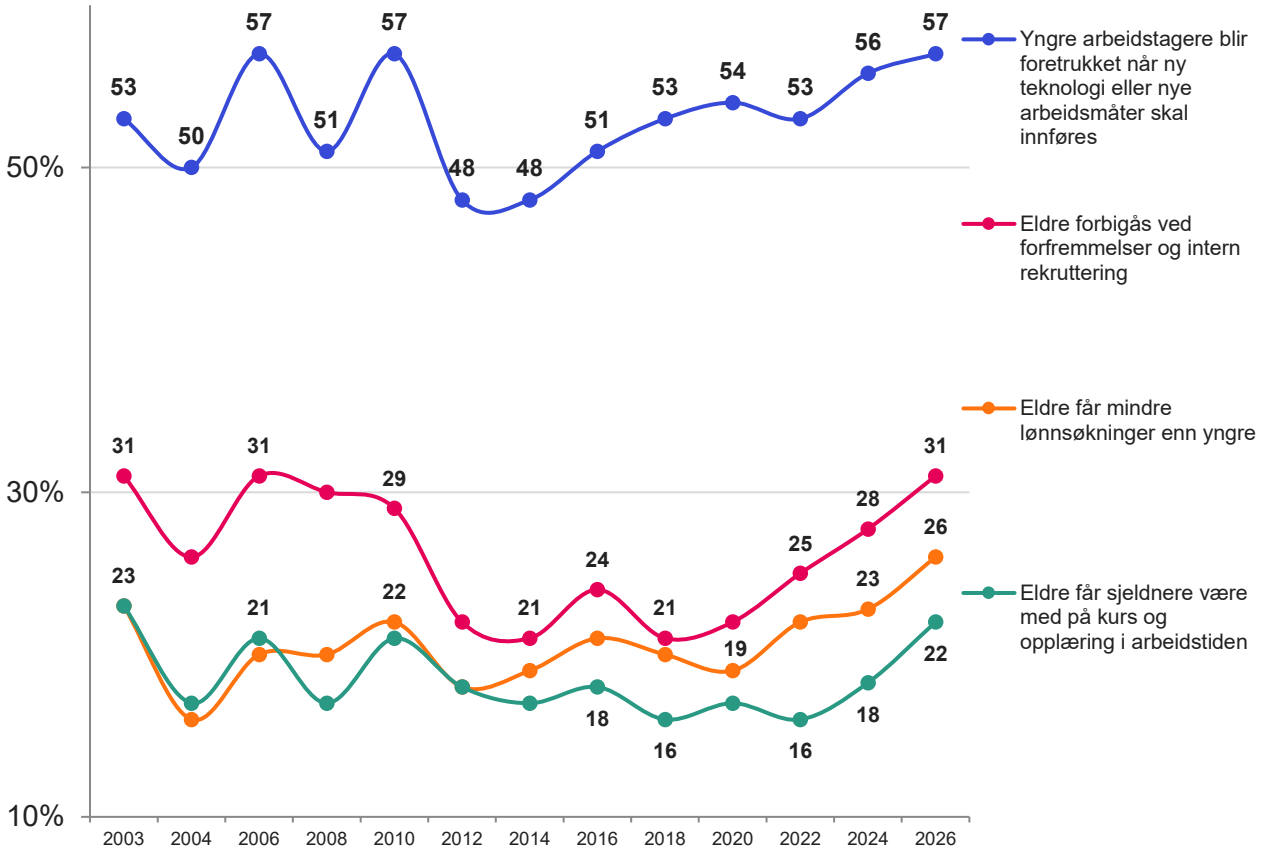
Omkring en fjerdedel (26 %) av de yrkesaktive svarer at de *svært ofte, ofte eller av og til* har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre. Her er det et tydelig skille mellom den yngste og eldste aldersgruppen; blant de over 60 år er andelen 35 %, sammenlignet med kun 16 % blant de under 30 år. Blant yrkesaktive over 60 år ser vi også en klar økning i 2026, fra 28 % i 2024. Videre er andelen som har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger høyere blant ansatte i bank/forsikring/finans (48 %), forretningsmessige tjenesteyting (31 %) og industri/håndverk (30 %), mens det er kun 14 % innen kultur og underholdning som har opplevd at det forekommer.

31 % av de yrkesaktive har *svært ofte, ofte eller av og til* opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekrutering. Blant yrkesaktive over 60 år er andelen 40 %, mot kun 24 % blant de under 30 år. Det er ingen betydelige forskjeller på tvers av verken bransje eller sektor.

22 % har *svært ofte, ofte eller av og til* opplevd at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden, mens to tredjedeler (67 %) *sjelden* eller *aldri* har opplevd det. Igjen

er det forskjeller mellom aldersgruppene, med en høyere andel blant de som er 60 år eller eldre som har opplevd det *svært ofte, ofte eller av og til* (28 %). Sammenlignet med snittet er andelen også noe høyere blant yrkesaktive som arbeider i industri/håndverk (28 %) og helsevesen/sosialomsorg (24 %).

Figur 4.44 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2003-2026)
Andeler som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til»



Alle de fire utsagnene har vært med i barometeret siden 2003, og vi kan observere klare endringer over tid. Andelen som *svært ofte, ofte eller av og til* har opplevd at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres har økt gradvis siden 2012, og er på samme høye nivå i 2026 som i 2010 og 2006. Vi ser også en gradvis økning siden 2018 i andelen som har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekrutering, og 31 % er det høyeste nivået som er målt siden 2006.

Andelen som har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre var relativt stabil fram til 2020, men har økt siden det og ligger nå på 26 %. Dette er det høyeste nivået målt siden barometerets oppstart i 2003, og en signifikant økning sammenlignet med 2024 (23 %). Til slutt, 22 % har opplevd at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden, også en signifikant økning fra 18 % i 2024. Totalbildet tilsier at en stadig høyere andel av de yrkesaktive har opplevd situasjoner som kan beskrives som aldersdiskriminering på arbeidsplassen.

Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen (vektet)

Bakgrunns kjennetegn ved respondentene er gjengitt uten filter i tabellene under. Først følger enkeltvariabler og deretter noen utvalgte kryssvariabler som viser kjønnsfordeling på noen av bakgrunnsvariablene. Verdiene i tabellene angir de vektede verdiene.

Enkeltvariabler

Tabell V1. Kjønn, antall og prosent

	Antall	Prosent
Kvinner	1459	48%
Menn	1552	52%
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V2. Alder, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 30 år	435	14%
30–39 år	534	18%
40–49 år	624	21%
50–59 år	835	28%
60 år eller over	584	19%
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V3. Sivilstatus, antall og prosent

	Antall	Prosent
Ugift	605	20 %
Gift/Partner/Samboer	2131	71 %
Enke/Enkemann	39	1 %
Skilt/Separert	237	8 %
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V4. Personlig årlig bruttoinntekt i kroner, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 400.000 kr	132	4 %
400.000 kr – 599.000 kr	341	11 %
600.000 kr til 1 mill.	1535	51 %
1 mill eller mer	815	27%
Ikke oppgitt	190	6 %
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V5. Fylke, antall og prosent

	Antall	Prosent
Oslo	460	15 %
Østfold	148	5 %
Akershus	444	15 %
Buskerud	147	5 %
Innlandet	192	6 %
Vestfold	138	5 %
Telemark	88	3 %
Agder	177	6 %
Rogaland	229	8 %
Vestland	395	13 %
Møre og Romsdal	125	4 %
Trøndelag	244	8 %
Nordland	102	3 %
Troms	92	3 %
Finnmark	32	1 %
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V6. Landsdel, antall og prosent

	Antall	Prosent
Oslo	460	15%
Østlandet uten Oslo	1157	39%
Vestlandet (inkludert Agder)	801	27%
Midt-Norge	369	12%
Nord-Norge	225	7%
Sum	**3012**	**100%**

Tabell V7. Utdanningsnivå, antall og prosent

	Antall	Prosent
Grunnskole	60	2 %
Videregående skole	913	30 %
Universitet/høyskole (lavere grad)	990	33 %
Universitet/høyskole (høyere grad)	1049	35 %
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V8. Bransje, antall og prosent

	Antall	Prosent
Industri/håndverk	358	12%
Bygg/anlegg	239	8%
Hotell/restaurant/servering	42	1%
Varehandel/butikk	153	5%
Samferdsel/transport/tele	147	5%
Jordbruk/skogbruk/fisk	79	3%
Helsevesen/sosialomsorg	457	15%
Undervisning/forskning	342	11%
Bank/forsikring/finans	156	5%
Forretningsmessig tjenesteyting	135	4%
Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	277	9%
Kultur og underholdning	77	3%
Annen bransje	553	18%
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V9. Yrker innen helsevesen/sosialomsorg, antall og prosent innen bransjen

	Antall	Prosent
Sykepleier	121	26%
Helsefagarbeider	40	9%
Hjelpepleier	25	5%
Annet yrke	271	59%
Sum	**457**	**100 %**

Tabell V10. Yrker innen undervisning/forskning, antall og prosent innen bransjen

	Antall	Prosent
Barnehagelærer	24	7%
Lærer i grunnskolen	98	29%
Lærer i videregående skole	65	19%
Lærer i høyere utdanning eller fagskole	27	8%
Lærer et annet sted	18	5%
Annet	110	32%
Sum	**342**	**100 %**

Tabell V11. Sektor, antall og prosent

	Antall	Prosent
Statlig sektor	465	15 %
Kommune/fylkeskommune	682	23 %
Privat sektor	1825	61 %
Andre svar	40	1 %
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V12. Type ansettelse

	Antall	Prosent
Fast ansatt	2641	88%
Midlertidig ansatt	136	5%
Selvstendig næringsdrivende	201	7%
Annet	34	1%
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V13. Opplevd helse, antall og prosent

	Antall	Prosent
Utmerket	847	28%
Meget god	1027	34%
God	693	23%
Nokså god	377	13%
Dårlig	62	2%
Vil ikke svare	7	0%
Sum	**3012**	**100 %**

Tabell V14. Dager borte på grunn av egen sykdom de siste 12 måneder, antall og prosent

	Antall	Prosent
1-9 dager	1369	45%
10-20 dager	191	6%
mer enn 20 dager	235	8%
Ingen dager	1187	39%
Husker ikke/Vil ikke svare	30	1%
Sum	**3012**	**100 %**

Utvalgte kryssvariabler

Tabell V15. Kryssvariabel bransje og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Industri/håndverk	82	6%	276	18%
Bygg/anlegg	46	3%	192	12%
Hotell/restaurant/servering	21	1%	20	1%
Varehandel/butikk	82	6%	70	5%
Samferdsel/transport/tele	31	2%	115	7%
Jordbruk/skogbruk/fiske	23	2%	56	4%
Helsevesen/sosialomsorg	345	24%	111	7%
Undervisning/forskning	244	17%	98	6%
Bank/forsikring/finans	80	5%	76	5%
Forretningsmessig tjenesteyting	54	4%	81	5%
Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	167	11%	109	7%
Kultur og underholdning	36	2%	42	3%
Annen bransje	248	17%	305	20%
Sum	**1459**	**100%**	**1552**	**100%**

Tabell V16. Kryssvariabel alder og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 30 år	137	9%	296	19%
30–39 år	268	18%	266	17%
40–49 år	280	19%	344	22%
50–59 år	510	35%	325	21%
60 år eller over	264	18%	320	21%
Sum	**1459**	**100%**	**1552**	**100%**

Tabell V17. Kryssvariabel fylke og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	261	18%	199	13%
Østfold	71	5%	78	5%
Akershus	215	15%	229	15%
Buskerud	72	5%	75	5%
Innlandet	91	6%	100	6%
Vestfold	75	5%	64	4%
Telemark	39	3%	49	3%
Agder	83	6%	95	6%
Rogaland	122	8%	106	7%
Vestland	164	11%	231	15%
Møre og Romsdal	61	4%	64	4%
Trøndelag	115	8%	128	8%
Nordland	33	2%	69	4%
Troms	42	3%	50	3%
Finnmark	15	1%	17	1%
Sum	**1459**	**100%**	**1552**	**100%**

Tabell V18. Kryssvariabel landsdel og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	261	18%	199	13%
Østlandet uten Oslo	563	39%	595	38%
Vestlandet (inkludert Agder)	369	25%	432	28%
Midt-Norge	176	12%	192	12%
Nord-Norge	90	6%	136	9%
Sum	**1459**	**100%**	**1552**	**100%**

Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2026 CATI

26-033942- KUNNSKAPSSENTER FOR LENGRE ARBEIDSLIV Seniorpolitisk barometer 2026

komm
[PROG NUMERIC:RANGE 0101-2099 (AUTOCODE FROM SAMPLE]
- Kommune nr ___ [NUMERIC. 4]

q1
[PROG NUMERIC RANGE: 16-99 SCREEN OUT IF <16, PROG: INFOTEXT, SHOW ON SAME SCREEN, ANSWER REQUIRED]

Goddag, jeg heter .... og ringer fra Ipsos i Oslo. Vi holder for tiden på med en undersøkelse om arbeid og holdninger til seniorer i arbeidslivet blant den yrkesaktive befolkning. I den anledningen vil vi gjerne stille noen spørsmål til den personen i husstanden som har fylt 16 år, som har inntektsgivende arbeid på heltid eller deltid, Intervjuet tar bare ca. 15 minutter. Svarene vil selvsagt bli behandlet konfidensielt slik at ingen kan knytte navnet ditt til svarene som gis. Du er tilfeldig trukket ut på ditt telefonnummer. Når intervjuet er avsluttet, kan jeg fortelle deg hvem som er oppdragsgiver for undersøkelsen.

Før vi starter vil jeg gjerne informere om at din deltagelse selvsagt er frivillig og at du kan endre mening når du måtte ønske. Er dette i orden slik at vi kan fortsette intervjuet?

OM NØDVENDIG:
Ønsker du å lese gjennom vår personvernerklæring på forhånd kan denne leses på følgende side
[https://www.ipsos.com/nb-no/personvern-og-datasikkerhet]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS HVIS INGEN I HUSSTANDEN HAR INNTEKTSGIVENDE ARBEID, AVSLUTTES INTERVJUET.

Qalder
Hva er din alder?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR ___ [NUMERIC]

Qkjonn
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Så vil jeg gjerne registrere noen bakgrunnsopplysninger for den statistiske analysen vi skal gjøre.

Kjønn
INTERVIEWER INSTRUCTIONS REGISTRER
1. Mann
2. Kvinne

QREGION
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Fylkesfordeling
Hvilket fylke bor du i?

1. Oslo (3)
2. Buskerud (33)
3. Innlandet (34)
4. Vestfold (39)
5. Agder (42)
6. Rogaland (11)
7. Vestland (46)
8. Møre og Romsdal (15)
9. Trøndelag (50)
10. Nordland (18)
11. Troms (55)
12. Finnmark (56)
13. Akershus (32)
14. Østfold (31)
15. Telemark (40)

Qpost
[PROG: NUMERIC 0-9999, (AUTOCODE POSTAL CODE), ANSWER REQUIRED]
Stemmer det at ditt postnummer er …

Noter postnr. ____ [NUMERIC]

q2
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Først noen spørsmål om din yrkesaktivitet.
Innen hvilken bransje arbeider du?

1. Industri/ Håndverk
2. Bygg/ Anlegg
3. Hotell/ Restaurant/ Servering
4. Varehandel/ Butikk
5. Samferdsel/ Transport/ Post/ Tele
6. Jordbruk/ Skogbruk/fiske
7. Helsevesen/ Sosialomsorg
8. Undervisning/ Forskning
9. Bank/ Forsikring/ Finans
10. Forretningsmessig tjenesteyting
11. Offentlig administrasjon/ Forsvar/ Politi/ Rettsvesen
12. Kultur og underholdning
13. Annen bransje

qyrke_helse
[PROG: SA, ONLY ASK IF q2= 7, ANSWER REQUIRED]

Hvilket yrke har du?
1. Sykepleier
2. Helsefagarbeider
3. Hjelpepleier
4. Annet yrke

qyrke_undervisning

[PROG: SA, ONLY ASK IF q2= 8, ANSWER REQUIRED]

Hvilket yrke har du?

1. Barnehagelærer
2. Lærer i grunnskolen
3. Lærer i videregående skole
4. Lærer i høyere utdanning eller fagskole
5. Lærer et annet sted
6. Annet

q3
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Arbeider du i statlig sektor, kommune/fylkeskommune eller i privat sektor?

1. Statlig sektor
2. Kommune/Fylkeskommune
3. Privat sektor
4. Andre svar

Q4
[PROG:SA, ANSWER REQUIRED]
INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

Er du for tiden?

1. Fast ansatt
2. Midlertidig ansatt
3. Selvstendig næringsdrivende, frilanser el
4. Annet

q8_new
[PROG: NUMERIC RANGE: 1-99, ANSWER REQUIRED]
Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis?

Dvs. i gjennomsnitt siste fire arbeidsuker.

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL TIMER, PRØV Å FÅ I.O. TIL Å OPPGI ANTALL TIMER
INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

1. NOTER ANTALL TIMER: ___[NUMERIC]
99.VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

Q8_1
[PROG:SA, ANSWER REQUIRED]
Har du endret antall timer du jobber i løpet av de siste to årene?

1. Ja, jobber mer
2. Ja, jobber mindre
3. Nei, jobber omtrent samme antall timer

q9
Så noen spørsmål om arbeidslivet ditt.
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

Gleder du deg til å gå på jobben?

1. Ja, alltid
2. Ja, ofte
3. Ja, av og til
4. Sjelden
5. Nei, aldri
6. Vet ikke

q11
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?

1. Gleder meg mye
2. Gleder meg litt
3. Verken gleder eller gruer meg
4. Gruer meg litt
5. Gruer meg mye
6. Har ikke tenkt på det ennå

q12
[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]
I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende?

Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. En oppjaget og masete arbeidssituasjon
2. Lite varierte arbeidsoppgaver
3. Ny teknologi og digitalisering
4. Endringer og omstillinger
5. Nye krav til kompetanse
6. Fysisk krevende arbeid
7. Stillesittende arbeid
8. Arbeid med mennesker (som kunder, klienter, brukere mv.)
9. Hjemmekontor
10. Emosjonelt krevende arbeid

SCALE

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

q13
[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]
I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW
1. Kollegaer spør deg om råd
2. Du får mulighet til å lære nye ting
3. Du har selvbestemmelse i jobben
4. Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det
5. Din nærmeste leder ønsker at du skal fortsette

SCALE
1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

Q13_1
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder?
1. Ja
2. Nei
3. Husker ikke

Q13_2
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
I hvilken grad opplever du at du lærer gjennom ditt daglige arbeid?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

SCALE

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

q15
[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ONLY ASK IF q1= 16-61, ANSWER REQUIRED]
INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER UNDER 62 ÅR:

Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? Er de.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SKALAEN, MED UNNTAK AV VET IKKE

STATEMENTS/ROW
1. At arbeidet er interessant
2. At jobben er godt betalt
3. At arbeidsmiljøet er godt
4. At man har gode arbeidskamerater / kolleger
5. At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette

6. At arbeidet gir økt livskvalitet
7. At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet
8. At jeg har mulighet til redusert arbeidstid
9. At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver
10. At jeg får nye utfordringer
11. At jeg har selvbestemmelse i jobben
12. at jeg har utviklingsmuligheter
13. at jeg får en rimelig lønnsutvikling
14. at jeg har fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted
15. 16. At jeg får mer pensjon

SCALE
1. Meget viktig
2. Ganske viktig
3. Mindre viktig
4. 1Ikke viktig
5. Vet ikke/Ikke aktuelt INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q16

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ONLY ASK IF q1=62-99, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER OVER 62 ÅR:

Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? Er de.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SKALAEN, MED UNNTAK AV VET IKKE

STATEMENTS/ROW
1. At arbeidet er interessant
2. At jobben er godt betalt
3. At arbeidsmiljøet er godt
4. At man har gode arbeidskamerater / kolleger
5. At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette
6. At arbeidet gir økt livskvalitet
7. At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet
8. At jeg har mulighet til redusert arbeidstid
9. At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver
10. At jeg har fått nye utfordringer
11. At jeg har selvbestemmelse i jobben
12. at jeg har utviklingsmuligheter
13. at jeg får en rimelig lønnsutvikling
14. at jeg har fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted
1516. at jeg fikk mer pensjon

SCALE
1. Meget viktig
2. Ganske viktig
3. Mindre viktig
4. Ikke viktig
5. Vet ikke/Ikke aktuelt INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q17
[PROG NUMERIC: RANGE 16-99, ANSWER REQUIRED]
Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt?
INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ALDER, PRØV Å FÅ I.O. TIL Å OPPGI ALDER
INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

NOTER ALDER. __ [NUMERIC]
-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q21
[PROG NUMERIC RANGE: 15-99, ANSWER REQUIRED]
Så noen spørsmål om det å bli eldre i arbeidslivet

Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet?
INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR. __ [NUMERIC]
-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q22

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Oppfatter du deg selv som ¨eldre¨ i arbeidslivet?

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q23
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som ¨eldre¨ i arbeidslivet?

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q25
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av høy alder i løpet av de siste 2 årene?

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q26

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]
Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet?

Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering
2. Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden
3. Yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres
4. Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre

SCALE
1. Svært ofte
2. Ofte
3. Av og til
4. Sjelden
5. Aldri
6. Ingen formening

q27
[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]
Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er helt enig, delvis enig, hverken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig.

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW
1. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre
2. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år
3. Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år
4. Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre
~~5.~~6. Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker

SCALE
1. Helt enig
2. Delvis enig
3. Hverken enig eller uenig
4. Delvis uenig
5. Helt uenig
6. Vet ikke/Kan ikke svare

Q29Bruker du kunstig intelligens i jobben din?
[PROG: SA SCALE, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

Q30
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Tror du økt bruk av kunstig intelligens vil være en fordel, en ulempe eller ikke gjøre noen vesentlig forskjell for deg i din arbeidssituasjon i løpet av de neste to årene?

1. Fordel
2. Ulempe
3. Ingen vesentlig forskjell
4. Vet ikke

Qinnt

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Hva vil du anslå din personlige brutto samlede inntekt til pr. år?
Altså all samlet inntekt før skatt og fradrag.

1. Inntil kr. 100.000
2. Kr. 100.-199.000
3. Kr. 200.-299.000
4. Kr. 300.-399.000
5. Kr. 400.-499.000
6. Kr. 500.-599.000
7. Kr. 600.-799.000
8. Kr. 800.- til under 1 mill.
9. Kr. 1 mill. eller mer
10. Ville ikke svare
11. Visste ikke

Qstatus

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Er du ….

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

1. Ugift
2. Gift/Partner/Samboer
3. Enke/Enkemann
4. Skilt/Separert

QBakgrunn_a

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

Nå vil jeg stille deg et spørsmål om din bakgrunn, og ønsker at du velger det utsagnet som passer best for deg. Er….

1. Både du og dine foreldre født i Norge
2. Du født utenfor Norge
3. Du født i Norge, men minst en av dine foreldre født utenfor Norge
4. Ønsker ikke svare

QBakgrunn_b

[PROG: SA, ONLY ASK IF qBakgrunn_a= 2, ANSWER REQUIRED]

Hvor gammel var du da du flyttet til Norge (for første gang)?
[Numeric 0-99]

QUtd

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Hva er din høyeste utdannelse?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS ETT SVAR

1. Grunnskole-/ Realskolenivå
2. Videregående skole/ Gymnasnivå
3. Universitet/ Høyskole, lavere grad (Bachelor, Cand.mag, Høyskoleutdanning uten sivil…grad, f.eks. Sykepleier, Lærer, Politi etc.)
4. Universitet/ Høyskole, høyere grad (Master, Hovedfag, høyskoleutdanning med sivil…grad, f.eks. Sivilingeniør, Siviløkonom etc.)

Qhelse
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Vil du si at din helse stort sett er……

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV VIL IKKE SVARE

1. Utmerket
2. Meget god
3. God
4. Nokså god
5. Dårlig
6. Vil ikke svare INTERVIEWER INSTRUCTION Ikke les opp

Qsykdom
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]
Omtrent hvor mange dager har du vært borte på grunn av egen sykdom de siste 12 måneder?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV HUSKER IKKE/VIL IKKE SVARE

1. 1-9 dager
2. 10-20 dager
3. Mer enn 20 dager
4. Ingen dager
5. Husker ikke/Vil ikke svare INTERVIEWER INSTRUCTION Ikke les opp

Vedlegg 3. Spørreskjema yrkesaktive 2026 WEB

26-033942- KUNNSKAPSSENTER FOR LENGRE ARBEIDSLIV Seniorpolitisk barometer 2026 – Web

[Introduksjon og screener]

Ipsos gjennomfører en undersøkelse om arbeid og holdninger til seniorer i arbeidslivet blant den yrkesaktive befolkningen.

Det vil ta ca 12 minutter å gjennomføre undersøkelsen.

Deltakelse i undersøkelsen er helt frivillig, og du kan trekke deg når som helst. Din besvarelse vil behandles konfidensielt og dine svar vil inngå i en anonymisert rapport.

Ønsker du å lese gjennom vår personvernerklæring på forhånd kan denne leses på følgende side:

[https://www.ipsos.com/nb-no/personvern-og-datasikkerhet]

Q1. Har du inntektsgivende arbeid, enten på heltid eller deltid?

1. Ja
2. Nei **[CLOSE]**

[NUMERIC RANGE: 16-99 SCREEN OUT IF <16]
Qalder. Hva er din alder?
Skriv inn: _____

[SA, ANSWER REQUIRED]
Qkjonn. Velg kjønn:

1. Mann
2. Kvinne

[SA, ANSWER REQUIRED]
QREGION. Hvilket fylke bor du i?

1. Oslo
2. Buskerud
3. Innlandet
4. Vestfold
5. Agder
6. Rogaland
7. Vestland
8. Møre og Romsdal
9. Trøndelag
10. Nordland
11. Troms
12. Finnmark
13. Akershus
14. Østfold

15. Telemark

[NUMERIC 0-9999, ANSWER REQUIRED]
Qpost. Hva er postnummeret ditt?

Noter postnummer (4 siffer). ____ **[NUMERIC]**

[SA, ANSWER REQUIRED]
Q2. Innen hvilken bransje arbeider du?

1. Industri/ Håndverk
2. Bygg/ Anlegg
3. Hotell/ Restaurant/ Servering
4. Varehandel/ Butikk
5. Samferdsel/ Transport/ Post/ Tele
6. Jordbruk/ Skogbruk/fiske
7. Helsevesen/ Sosialomsorg
8. Undervisning/ Forskning
9. Bank/ Forsikring/ Finans
10. Forretningsmessig tjenesteyting
11. Offentlig administrasjon/ Forsvar/ Politi/ Rettsvesen
12. Kultur og underholdning
13. Annen bransje

[Filter: Q2= 7, SA, ANSWER REQUIRED]
Qyrke_helse. Hvilket yrke har du?

1. Sykepleier
2. Helsefagarbeider
3. Hjelpepleier
4. Annet yrke

[Filter q1 = 8, SA, ANSWER REQUIRED]
Qyrke_undervisning. Hvilket yrke har du?

1. Barnehagelærer
2. Lærer i grunnskolen
3. Lærer i videregående skole
4. Lærer i høyere utdanning eller fagskole
5. Lærer et annet sted
6. Annet

[SA, ANSWER REQUIRED]
Q3. Arbeider du i statlig sektor, kommune/fylkeskommune eller i privat sektor?

1. Statlig sektor
2. Kommune/Fylkeskommune
3. Privat sektor
4. Annet

[SA, ANSWER REQUIRED]
Q4. Er du for tiden….
1. Fast ansatt
2. Midlertidig ansatt

3. Selvstendig næringsdrivende, frilanser, eller lignende
4. Annet

[Numeric range 1-99, ANSWER REQUIRED]
Q8_new. Hvor mange timer per uke arbeider du vanligvis?
1. Skriv inn: _____
2. Vet ikke/ vil ikke oppgi

[SA, ANSWER REQUIRED]
Q8_1. Har du endret antall timer du jobber i løpet av de siste to årene?
1. Ja, jobber mer
2. Ja, jobber mindre
3. Nei, jobber omtrent samme antall timer

[TEKSTBOKS] **Nå vil det følge noen spørsmål om arbeidslivet ditt.**

[SA, ANSWER REQUIRED]
Q9. Gleder du deg til å gå på jobben?
1. Ja, alltid
2. Ja, ofte
3. Ja, av og til
4. Sjelden
5. Nei, aldri
6. Vet ikke

[SA, ANSWER REQUIRED]
Q11. Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?
1. Gleder meg mye
2. Gleder meg litt
3. Verken gleder eller gruer meg
4. Gruer meg litt
5. Gruer meg mye
6. Har ikke tenkt på det ennå

[SA per row, ANSWER REQUIRED, RANDOMISER UTSAGN]
Q12. I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende?
1. En oppjaget og masete arbeidssituasjon
2. Lite varierte arbeidsoppgaver
3. Ny teknologi og digitalisering
4. Endringer og omstillinger
5. Nye krav til kompetanse
6. Fysisk krevende arbeid
7. Stillesittende arbeid
8. Arbeid med mennesker (som kunder, klienter, brukere mv.)
9. Hjemmekontor
10. Emosjonelt krevende arbeid

SCALE

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

[SA per row, ANSWER REQUIRED, RANDOMISER UTSAGN]

Q13. I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

1. Kollegaer spør deg om råd
2. Du får mulighet til å lære nye ting
3. Du har selvbestemmelse i jobben
4. Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det
5. Din nærmeste leder ønsker at du skal fortsette

SCALE

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

[SA, ANSWER REQUIRED]

Q13_1. Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder?

1. Ja
2. Nei
3. Husker ikke

[SA, ANSWER REQUIRED]

Q13_2. I hvilken grad opplever du at du lærer gjennom ditt daglige arbeid?

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

[SA per row, filter : Qalder = 16-61 år, ANSWER REQUIRED, RANDOMISER UTSAGN]

Q15. Hvor viktig er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?

1. At arbeidet er interessant
2. At jobben er godt betalt
3. At arbeidsmiljøet er godt
4. At man har gode arbeidskamerater / kolleger
5. At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette
6. At arbeidet gir økt livskvalitet
7. At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet
8. At jeg har mulighet til redusert arbeidstid
9. At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver
10. At jeg får nye utfordringer

11. At jeg har selvbestemmelse i jobben
12. At jeg har utviklingsmuligheter
13. At jeg får en rimelig lønnsutvikling
14. At jeg har fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted
15. At jeg får mer pensjon

SCALE
1. Meget viktig
2. Ganske viktig
3. Mindre viktig
4. Ikke viktig
5. Vet ikke/Ikke aktuelt

[SA per row, filter : Qalder = 62-99 år, ANSWER REQUIRED, RANDOMISER UTSAGN]
Q16. Hvor viktig er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon?
1. At arbeidet er interessant
2. At jobben er godt betalt
3. At arbeidsmiljøet er godt
4. At man har gode arbeidskamerater / kolleger
5. At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette
6. At arbeidet gir økt livskvalitet
7. At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet
8. At jeg har mulighet til redusert arbeidstid
9. At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver
10. At jeg har fått nye utfordringer
11. At jeg har selvbestemmelse i jobben
12. At jeg har utviklingsmuligheter
13. At jeg får en rimelig lønnsutvikling
14. At jeg har fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted
15. At jeg fikk mer pensjon

SCALE
1. Meget viktig
2. Ganske viktig
3. Mindre viktig
4. Ikke viktig
5. Vet ikke/Ikke aktuelt

[Numeric range 16-99, ANSWER REQUIRED]
Q17. Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt?
1. Skriv inn: _____
2. Vet ikke / vil ikke oppgir

[TEKSTBOKS] Nå vil det følge noen spørsmål om det å bli eldre i arbeidslivet.

[Numeric range 16-99, ANSWER REQUIRED]
Q21. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet?
1. Skriv inn: _____

2. Vet ikke / vil ikke oppgi

[SA, ANSWER REQUIRED]

Q22. Oppfatter du deg selv som «eldre» i arbeidslivet?

1. Ja
2. Nei
3. Usikker / Vet ikke

[SA, ANSWER REQUIRED]

Q23. Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som «eldre» i arbeidslivet?

1. Ja
2. Nei
3. Usikker / Vet ikke

[SA, ANSWER REQUIRED]

Q25. Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av høy alder i løpet av de siste 2 årene?

1. Ja
2. Nei
3. Usikker / Vet ikke

[SA per row, ANSWER REQUIRED, RANDOMISER UTSAGN]

Q26. Hvor ofte har du opplevd at følgende forhold skjer i arbeidslivet?

1. Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering
2. Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden
3. Yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres
4. Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre

SCALE

1. Svært ofte
2. Ofte
3. Av og til
4. Sjelden
5. Aldri
6. Ingen formening

[SA per row, ANSWER REQUIRED, RANDOMISER UTSAGN]

Q27. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

1. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre
2. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år
3. Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år
4. Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre
5. Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker

SCALE

1. Helt enig
2. Delvis enig
3. Hverken enig eller uenig

4. Delvis uenig
5. Helt uenig
6. Vet ikke/Kan ikke svare

[SA, ANSWER REQUIRED]
Q29. Bruker du kunstig intelligens i jobben din?

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

[SA, ANSWER REQUIRED]
Q30. Tror du økt bruk av kunstig intelligens vil være en fordel, en ulempe eller ikke gjøre noen vesentlig forskjell for deg i din arbeidssituasjon i løpet av de neste to årene?

1. Fordel
2. Ulempe
3. Ingen vesentlig forskjell
4. Vet ikke

[TEKSTBOKS] **Til slutt ønsker vi å vite litt om deg.**

[SA, ANSWER REQUIRED]
Qinnt. Hva vil du anslå din personlige bruttoinntekt til pr. år? Vi tenker da på den samlede inntekten før skatt og fradrag.

1. Inntil kr. 100.000
2. Kr. 100.-199.000
3. Kr. 200.-299.000
4. Kr. 300.-399.000
5. Kr. 400.-499.000
6. Kr. 500.-599.000
7. Kr. 600.-799.000
8. Kr. 800.-999.000
9. Kr. 1 million eller mer
10. Ønsker ikke svare
11. Vet ikke

[SA, ANSWER REQUIRED]
Qstatus. Er du…

1. Ugift
2. Gift/Partner/Samboer
3. Enke/Enkemann
4. Skilt/Separert

[SA, ANSWER REQUIRED]
QBakgrunn_a. Hvilket av følgende alternativer beskriver best din bakgrunn? Er….

1. Både du og dine foreldre født i Norge
2. Du født utenfor Norge
3. Du født i Norge, men minst en av dine foreldre er født utenfor Norge
4. Ønsker ikke svare

[Filter bakgrunn_a = 2, ANSWER REQUIRED]

QBakgrunn_b. Hvor gammel var du da du flyttet til Norge (for første gang)?

1. Skriv inn: _____

[SA, ANSWER REQUIRED]

QUtd. Hva er din høyeste utdannelse?

1. Grunnskole-/ Realskolenivå
2. Videregående skole/ Gymnasnivå
3. Universitet/ Høyskole, lavere grad (Bachelor, Cand.mag, Høyskoleutdanning uten sivil…grad, f.eks. Sykepleier, Lærer, Politi etc.)
4. Universitet/ Høyskole, høyere grad (Master, Hovedfag, høyskoleutdanning med sivil…grad, f.eks. Sivilingeniør, Siviløkonom etc.)

[SA, ANSWER REQUIRED]

Qhelse. Vil du si at din helse stort sett er…

1. Utmerket
2. Meget god
3. God
4. Nokså god
5. Dårlig
6. Ønsker ikke å svare

[SA, ANSWER REQUIRED]

QSykdom: Omtrent hvor mange dager har du vært borte fra jobb på grunn av egen sykdom de siste 12 måneder?

1. 1-9 dager
2. 10-20 dager
3. Mer enn 20 dager
4. Ingen dager
5. Husker ikke / Ønsker ikke å svare

Vedlegg 4. Feilmarginer

Feilmarginer i rent lotterisk utvalg

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
20	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et såkalt 95% konfidensintervall som er slik at vi med 95% sikkerhet kan si at det dekker det sanne resultat (forutsatt at målefeil og systematiske feil ikke forekommer).