

Årsrapport 2025

En analyse av Arbeidstilsynets innsats

Årsrapporten viser Arbeidstilsynets viktigste resultater og effekter.

Vi har i 2025 økt innsatsen for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og sikre et seriøst arbeidsliv.

Mange arbeidstakere har fått et bedre arbeidsmiljø og vi leverer godt på samfunnsoppdraget.

Vi har vært synlig til stede i arbeidslivet, både gjennom kontroll og veiledning, og er en viktig bidragsyter til et sikkert og seriøst arbeidsliv.

[Se en forenklet versjon av årsrapporten \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no)



Sammen for et godt arbeidsliv

Innhold

Del 1: Leders beretning.....	2
Del 2: Introduksjon og hovedtall.....	7
Del 3: Aktiviteter og resultater	11
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	18
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	35
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.....	52
Del 4: Styring og kontroll	63
Del 5: Fremtidsutsikter	75
Del 6: Årsregnskap	78

Vedlegg

1. Statistikk- underlag for analyser (I dette dokumentet)
2. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet
3. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, Petroleurstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten om felles oppfølging av arbeidsmiljøets satsingen
4. Likestillingsutgreiinga- Aktivitets- og utgreiingsplikta
5. Utsikt - Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv

14 380

tilsyn på arbeidsplasser
over hele landet

19 450

vedtatte pålegg om
forbedringstiltak

574

vedtak om OTG med en
samlet sum på nær 90
millioner kroner.

4,6

millioner besøk på
Arbeidstilsynets nettsider

Nytt i 2025:

Tydeligere regelverk
for det psykososiale
arbeidsmiljøet

Bedre vern i
varebilbransjen:
minstelønn og HMS-kort.

Nytt og strengere regelverk
for arbeid med asbest.

Vi har lansert ny chatbot på
12 språk.

Del 1: Leders beretning

Alle skal være trygge på jobb

I det norske arbeidslivet er det en grunnleggende forventning om at alle skal være trygge på jobb - og komme hele hjem ved arbeidsdagens slutt. I august ble vi brutalt minnet om at det dessverre ikke alltid er en selvfølge, da Tamima Nibras Juhar ble drept på arbeidsplassen sin, en barnevernsinstitusjon i Oslo. Denne tragiske hendelsen rystet arbeidslivet og understreket for alvor at vold og trusler aldri skal aksepteres som en del av jobben. Slik skal vi ikke ha det i Norge.

I fjor mistet 30 personer livet i det landbaserte arbeidslivet, et av de høyeste antall arbeidstakere de siste ti årene. Bak hvert tall ligger et liv som ikke kom hjem, og familier, kollegaer og virksomheter som rammes hardt.

Til tross for at de fleste ulykker og arbeidsrelaterte sykdommer kan forebygges, skjer de. Vårt samfunnsoppdrag handler om å forebygge ulykker, sykdom og uakseptable arbeidsforhold før de får konsekvenser. Å lykkes med det krever tydelig myndighetsutøvelse, partssamarbeid og et arbeidsliv som tar ansvar.

Prioriteringer

I året som gikk har oppfølging av arbeidsulykker og farlig arbeid hatt høy prioritet. Når mennesker mister livet eller blir alvorlig skadet på jobb, krever det en tydelig og konsekvent oppfølging.

Samtidig viser et stadig bedre kunnskapsgrunnlag at de største utfordringene i dagens arbeidsliv ikke bare handler om ulykker, men om sykdom. De aller fleste som blir langtidssykmeldte eller faller ut av arbeidslivet grunnet forhold på jobben, gjør det på grunn av arbeidsrelaterte helseplager som utvikler seg gradvis og i det stille, over tid. Muskel- og skjelettplager, psykiske belastninger og eksponering for helseskadelige og kreftfremkallende kjemikalier rammer mange. Selv om dette ikke oppleves like akutt som ulykker, er konsekvensene betydelige.

I 2025 økte vi derfor innsatsen mot arbeidsrelatert sykdom, for å redusere sykdom som skyldes jobb på både kort og lang sikt.

I den nye IA- avtalen som kom på plass i fjor videreføres arbeidsmiljøarbeidet som et sentralt virkemiddel for å redusere sykefravær og frafall. Skal vi oppnå målene om et arbeidsliv med plass til alle, må forebygging av arbeidsrelatert sykdom ha høy prioritet. Løsningen ligger altså ikke bare i oppfølging når sykefraværet har oppstått, men i systematisk og kunnskapsbasert forebygging i virksomhetene i forkant. Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er et fundament for høy yrkesdeltakelse.

Styrket tilstedeværelse og tydeligere reaksjoner

I fjor økte vi også tilstedeværelsen vår ute på arbeidsplassene og trappet opp innsatsen vår mot useriøsitet, blant annet gjennom flere tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår, spesielt i allmenngjorte bransjer med mange utsatte arbeidstakere. Arbeidstilsynet har prioritert bransjer med høy risiko, som renhold, transport, overnatting og servering, og varebil. Samtidig ser vi at fremveksten av nordlysturisme og annen opplevelsesturisme gjør at useriøse aktører også etablerer seg i nye markeder, og at vi må være synlige tidlig.

Kunnskapsrapporten Fremdrift viser at tilsynene våre gjør en konkret forskjell. De fleste virksomhetene vi besøker har fulgt opp reaksjonene de har fått og dermed sikret minstekravene på arbeidsavtale, minstelønn og andre grunnleggende rettigheter for sine ansatte.

Unge og utenlandske arbeidstakere er spesielt sårbare grupper. Vi har derfor prioritert målrettet informasjon om rettigheter og plikter, og samtidig styrket innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere for å bidra til mer ansvarlige valg og økt bevissthet om eget ansvar. Som følge av tilleggstilldeling etablerte vi en ny seksjon, noe som gir økt kapasitet i arbeidet mot useriøse aktører.

Vi følger også utviklingen når det gjelder plattformarbeid. Selv om omfanget så langt ikke er veldig utbredt i Norge, startet vi i 2025 planleggingen av tiltak. Vi vil invitere de største aktørene til dialog for å utveksle erfaringer, og ser på hvordan vi kan styrke synlighet og bevissthet rundt regelverket.

Den 8. desember lanserte vi en chatbot på 12 språk som gir utenlandske arbeidstakere veiledning i hele bredden av arbeidsmiljølovens område, et viktig tiltak i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping. Sammen med innføring av HMS-kort i varebilbransjen ved årsskiftet, og fortsatt målrettet veiledning i offentlig sektor, styrker vi forutsetningene for at sårbare arbeidstakere får et reelt vern.

Vi har også brukt handlingsrommet vårt ved alvorlige brudd på regelverket, blant annet gjennom høyere overtredelsesgebyr. I 2025 varslet vi de største overtredelsesgebyrene i etatens historie. Dette er et tydelig signal om at også store og ressurssterke aktører må etterleve regelverket.

Nytt regelverk på det psykososiale området

Stadig flere i Norge jobber i yrker der risikoen i mindre grad handler om maskiner og fysiske farer, men i større grad om hvordan arbeidet er organisert, tidspress og emosjonelle belastninger. Dette er forhold som i stor grad påvirker helse, sykefravær og muligheten til å stå i jobb.

I 2025 fullførte vi et femårig arbeid med å utvikle et tydeligere regelverk for det psykososiale arbeidsmiljøet, i tett samarbeid med partene i arbeidslivet. Det nye regelverket som trådte i kraft 1. januar 2026, innebærer ingen nye krav til arbeidsgivere, men presiserer og tydeliggjør allerede gjeldende

krav. Hensikten er at det skal bli lettere å forstå hva psykososialt arbeidsmiljø er, og å legge bedre til rette for å forebygge belastninger som over tid kan føre til sykefravær og varig frafall fra arbeidslivet.

I første omgang skal vi i gang med en stor veiledningsinnsats for å gjøre virksomhetene godt kjent med kravene og hvordan de konkret kan jobbe med psykososialt arbeidsmiljø i sin egen virksomhet, før vi starter tilsynsaktivitet.

Ti år med a-krimssamarbeid

Det internasjonale trusselbildet påvirker også norsk arbeidsliv. Vi ser mer organisert kriminalitet og økt risiko for utnyttelse av arbeidstakere, samtidig som våre egne inspektører møter trusler på jobb. Dette krever at vi er robuste, tydelige og godt forberedt, og at vi tør å gå mot de store aktørene som utnytter systemet.

I 2025 markerte vi ti år med a-krimssentrene, som ble etablert som en operativ spydspiss i kampen mot arbeidslivskriminalitet. I dag er Arbeidstilsynet representert ved åtte sentre og i tre formaliserte samarbeid med andre myndigheter.

Vår viktigste rolle er fortsatt å være den operative pådriveren ute på arbeidsplassene, og i fjor hadde vi særlig fokus på områder der risikoen for useriøsitet er høy. Innsatsen mot useriøse aktører har gitt effekt, blant annet i Oslo kommune, der vi har fulgt opp sommerrenhold i skoler og barnehager, og bidratt til at kontrakter med useriøse underleverandører ble avsluttet.

Vi jobber også mot arbeidstakere direkte. Gjennom «Know Your Rights»-kampanjen nådde vi i 2025 over 270 000 utenlandske arbeidstakere med informasjon om rettigheter og plikter på flere språk. Dette gjør dem bedre rustet til å stå opp for egne rettigheter og bidrar samtidig til et mer ryddig og ansvarlig arbeidsliv.

En åpen og tilgjengelig etat

2025 har vært et år preget av utvikling og intern omstilling. Vi har landet en ny organisering med ikrafttredelse fra 1.1.26, fått på plass nye verdier og styrket oss som kunnskapsaktør gjennom økt kunnskapsproduksjon og rapporter som Utsikt og Signal. Ipsos omdømmeundersøkelse viser vår høyeste score noen gang, og spesielt positivt er det at vi styrker oss blant de unge. Det lover godt for fremtidens arbeidsliv at de som skal ut i jobb kjenner til sine rettigheter og plikter og vet at de kan oppsøke Arbeidstilsynet for kunnskap og veiledning.

Vi har også hatt trykk på digitalisering og har i løpet av 2025 fått på plass flere gode og brukervennlige digitale løsninger, blant annet automatisering av søknader. Dette er først og fremst viktig for våre brukere, men effektiviserer også saksbehandlingen, slik at vi kan frigjøre ressurser til tilsyn og andre oppgaver. Chatboten gir raskere svar til våre brukere og avlaster førstelinjen. Vi har også gjennomført kvalitetsarbeid og evalueringer for å tilpasse veiledningen vi tilbyr på arbeidstilsynet.no slik at den i enda større grad møter brukernes behov.

Åpenhet har også vært et tydelig grep i 2025. Gjennom fulltekstpublisering av tilsynsrapportene har vi gjort oss mer tilgjengelige og etterprøvbare. Dette styrker både tilliten til Arbeidstilsynet og kvaliteten i vårt eget arbeid.

Samlet sett har 2025 bidratt til å gjøre oss mer synlige, mer brukervennlige og tydeligere som kunnskapsaktør. Ambisjonen er å videreutvikle denne rollen ved å løfte frem det vi ser, det vi finner og det vi vet, mer aktivt i dialogen med arbeidslivet fremover.

Takk for innsatsen

Beveger arbeidslivet seg i riktig retning? På mange områder, ja. Men så lenge mennesker dør eller blir syke av jobben sin, er vi ikke i mål.

Jeg vil takke alle medarbeiderne i Arbeidstilsynet for den viktige innsatsen som legges ned hver dag. Samfunnsoppdraget vårt måles ikke bare i antall tilsyn eller gebyrer, men i liv, helse og den tilliten samfunnet har til myndighetsutøvelsen vår. Vi skal fortsette å være en tydelig myndighet, en faglig pådriver og kunnskapsaktør, men også en etat som bidrar til at de mest utsatte får et reelt vern.

I 2025 leverte vi gode resultater og håndterte både drift og omorganisering. Det er jeg som direktør stolt av.

Trondheim 15. mars 2026



Ingvill Kvernmo
Direktør for Arbeidstilsynet



Del 2: Introduksjon og hovedtall

Et viktig samfunnsoppdrag

Selv om arbeidsmiljøtilstanden i Norge i hovedsak er god, er det områder hvor det er risiko for at arbeidstakere blir syke, skadet eller dør. Dette kan ha store konsekvenser både for arbeidstakerne, pårørende, kolleger og virksomhetene selv. Et godt og helsefremmende arbeidsmiljø er en forutsetning for produktive og innovative arbeidere, og er dermed også en forutsetning for virksomhetenes konkurranseevne. Arbeidstilsynet er viktig for et godt og velfungerende arbeidsliv med høy yrkesdeltagelse.

Arbeidstilsynet retter innsatsen mot grupper og virksomheter hvor det er størst behov for å endre arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynet arbeider for et høyt nivå på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, og kontrollerer at virksomhetene følger opp sitt ansvar gitt i arbeidsmiljøregelverket, jamfør arbeidsmiljøloven § 18-1. Innsatsen rettes mot tre overordnede mål:

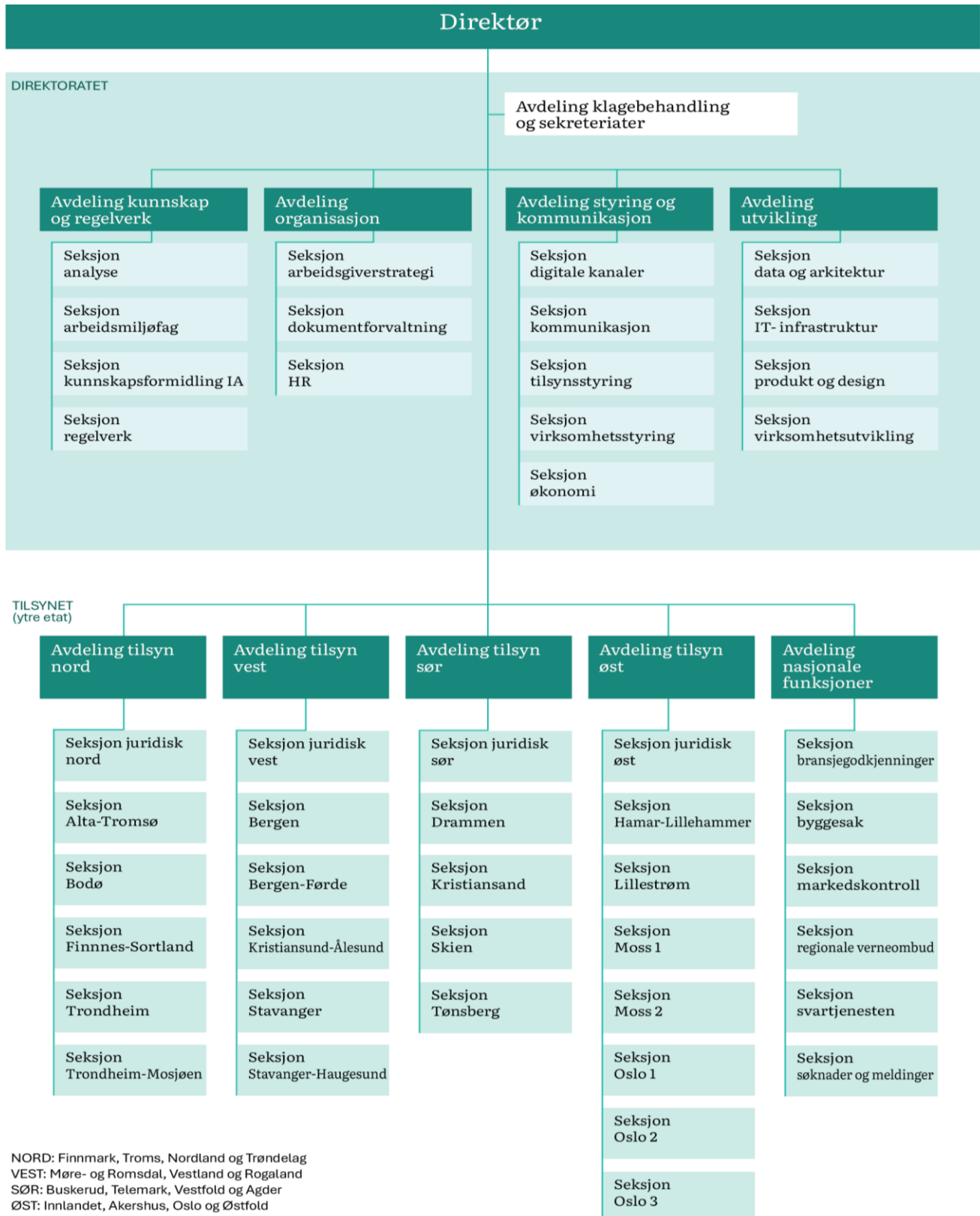
- Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.
- Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår.
- Mål 3: Arbeidslivskriminalitet avdekkes og bekjempes.

Arbeidstilsynets visjon er endret fra «Arbeidstilsynet- for et godt arbeidsliv» til «Arbeidstilsynet- sammen for et godt arbeidsliv». Et godt arbeidsliv er et fellesansvar, Arbeidstilsynet må samarbeide med andre som påvirker arbeidslivet å kunne løse samfunnsoppdraget.

Arbeidstilsynets organisering ble endret fra og med 1. januar 2026 med et styrende og støttende direktorat og et tilsyn fordelt på 5 tilsynsområder inkludert nasjonale funksjoner. Begge nivåer er uavhengige forvaltningsorganer etter offentleglova og forvaltningsloven. Endring i organiseringen gir en styrking av tilsynsinnsatsen. Arbeidstilsynet ledes av direktør Ingvill Kvernmo og er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Etaten har kontorsteder som møter virksomheter over hele landet. På slutten av året var det 758 ansatte fordelt på 24 kontorsteder, 5 servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA), 8 tverretatlige sentre og 3 lokale samarbeid rettet mot arbeidslivskriminalitet.

Figur 1: Arbeidstilsynets organisering per 01.01 2026



Prioritert innsats og hovedtall

Arbeidstilsynets evne til å løse samfunnsoppdraget avhenger av en rekke forhold som Arbeidstilsynet både har kontroll over og ikke, når virkemidlene benyttes påvirkes virksomhetene direkte og indirekte.

Arbeidstilsynets tilgjengelige midler, kompetanse og nødvendig infrastruktur gir de viktigste rammene for innsatsen. I 2025 er Arbeidstilsynets samlede tildeling på 986,3 mill. kroner, dette er en økning på 18 mill. kroner fra forrige år. Tilleggstildelingen øker Arbeidstilsynets kapasitet i arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping. Kapasitetsøkningen er rettet mot Østlandet hvor det er størst behov for å styrke arbeidet. Det er etablert en ny tilsynsseksjon med 18 medarbeidere som følge av styrkingen. Tilleggstildeling sammen med etatens øvrige prioriteringer gir en samlet økt innsats mot tildelingsbrevets mål 2. Tildelingen ble redusert med 0,7 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter.

Arbeidstilsynet har følgende virkemidler til rådighet:

- Tilsyn og sanksjonsmidler
- Godkjenningsordninger
- Veiledning og kunnskapsformidling
- Regelverk
- Samarbeid med andre

Virkemidlene skal brukes målrettet og effektivt. Effektiv tilsynsgjennomføring er sentralt for å få mest ut av ressursene, et tiltak for å frigjøre kapasitet har vært å utvikle et digitalt verktøy for kontroll av arbeidstid. Verktøyet skal bidra til å gjøre kontrollene mer enhetlige, effektive og sikre høyere kvalitet. Dette vil på sikt gi en betydelig effektivisering av dagens manuelle informasjonsinnhenting og bearbeiding.

Ut ifra analyser av tilstanden i arbeidsmiljøet er innsatsen i 2025 rettet mot følgende hovedprioriteringer:

- Arbeidsgivere:
 - forebygger ulykker
 - forebygger muskel-, skjelett- og psykiske plager
 - forebygger eksponering for kreftfremkallende kjemikalier
 - gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår
- Forbrukere og oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår
- Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter
- Sentrale trusselaktører får sin kapasitet og intensjon betydelig redusert

Årsrapportens del 3 viser at innsatsen har gitt god måloppnåelse, dette i et omstillingsår. Videre vises hovedtall for Arbeidstilsynet, for nærmere omtaler og analyser vises det til del 3 og 4.

Tabell 1: Utvalgte hovedtall 2021-2025

Hovedtall	2021	2022	2023	2024	2025
Samlet tildeling post 01–99 (kroner)	837 507 000	862 678 000	875 000 000	900 519 000	986 343 000
Utnyttelsesgrad post 01–29	92,2 %	95,7 %	98,8 %	95,2 %	95,9%
Driftsutgifter (kroner)	771 911 534	838 248 026	855 877 432	853 491 463	945 501 037
Lønnsandel driftsutgifter	71 %	70 %	75,7 %	76,9%	75 %
Lønnsutgifter per årsverk (kroner)	834 972	828 862	860 178	903 311	1 035 885
Antall avtalte årsverk	660	714	753	715	711

Arbeidstilsynets samlede tildeling på post 01 er i 2025 på 966,2 mill. kroner. Dette omfatter ordinær tildeling på 901,7 mill. kroner og en supplerende tildeling på 64,5 mill. kroner, som består av overføring av mindreforbruk fra 2024, lønnskompensasjon og supplerende tildeling bransjeprogram.

I tillegg har Arbeidstilsynet en tildeling på post 21 for 2025 på 20,2 mill. kroner til spesielle driftsutgifter/regionale verneombud.

Arbeidstilsynet har fått økt tildeling på om lag 132 mill. kroner de siste fem årene (post 01). I 2020 hadde Arbeidstilsynet 571 avtalte årsverk, se tidligere årsrapporter. Det har vært en økning på 140 årsverk i perioden 2020-2025, og som i stor grad kan knyttes til økte tildelinger. I 2025 er mindreforbruket på 41,5 mill. kroner.

Del 3: Aktiviteter og resultater

I denne delen av årsrapporten gjør vi rede for resultater og måloppnåelse innenfor de tre overordnede målene i 2025, med utgangspunkt i våre virkemidler: tilsyn og sanksjonsmidler, veiledning og kunnskapsformidling, og godkjenninger. Vi ser også på regelverksutvikling som et viktig virkemiddel for måloppnåelse, dette er omtalt i del 4: styring og kontroll.

Utfyllende statistikk over forklaringsvariabler og annen relevant styringsinformasjon finnes i vedlegg 1: utfyllende statistikk for del 3.

Tildelingsbrevet gir Arbeidstilsynet tre overordnede mål:

- Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.
- Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår.
- Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.

Vår samlede vurdering er at vi har levert godt på vårt oppdrag i 2025, med bakgrunn i at vi har lyktes med tre viktige grep:

- vesentlig økning i antall tilsyn
- styrket innsats for å forebygge arbeidsrelatert sykdom
- styrket innsats mot useriøsitet

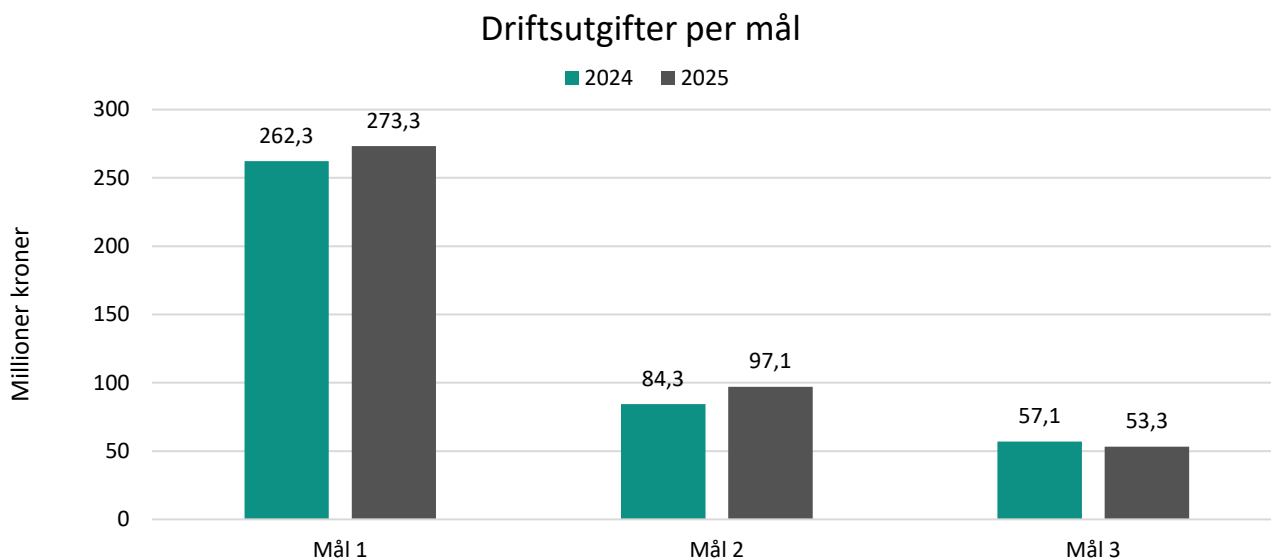
Ressursbruk

Den overordnede fordelingen av Arbeidstilsynets tildeling i 2025 til kjerne-, støtte- og styringsprosesser omtales nærmere i del 4. I **denne** delen, ser vi nærmere på ressursbruk innenfor vår utadrettede aktivitet, altså kjerneprosessene. Driftsutgiftene til slike aktiviteter utgjorde totalt 423,7 millioner kroner i 2025, av samlede driftsutgifter på 945,5 millioner kroner.

Figur 2 viser driftsutgifter per overordnede mål i 2024 og 2025. Se også vedleggstabell 1.

Innenfor kjerneprosessene, gikk 65 prosent av driftsutgiftene til mål 1. Denne andelen er på linje med 2024, selv om de faktiske utgiftene til dette målet økte med ca. 11 millioner kroner. Utgiftene til mål 2 utgjorde 23 prosent i 2025 mot 21 prosent i 2024, etter en økning på litt under 13 millioner kroner. Lavest andel gikk til mål 3 med ca. 13 prosent – om lag 4 millioner mindre enn i 2024.

Figur 2: Driftsutgifter per overordnede mål, 2024 og 2025. Kun kjerneprosesser.



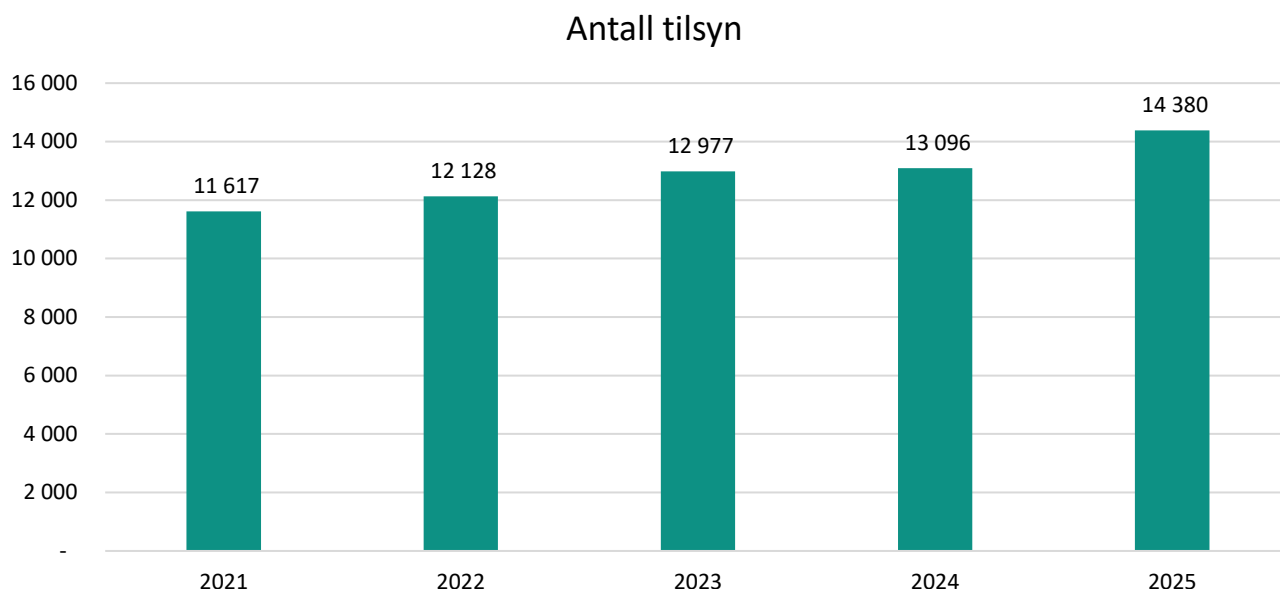
Enkelte oppgaver, som for eksempel regelverksutvikling, kunnskapsformidling, behandling av tips og meldinger og regionale verneombud, telles i sin helhet under mål 1, selv om de også bidrar til måloppnåelse innen de andre to målene. Vi har andre oppgaver som telles utelukkende under mål 2 og 3, men med mindre samlet ressursbruk.

Betydelig økning i tilsynsinnsats

Per 17. februar har vi registrert å ha gjennomført 14 380 tilsyn i 2025, om lag 1 300 flere enn året før. Tallet for 2025 vil fremdeles øke noe, ettersom det er noe etterslep i registreringen. Vårt estimat for 2025 er om lag 14 500 tilsyn. I et femårsperspektiv, har antallet tilsyn økt med 24 prosent siden 2021, da vi gjennomførte litt over 11 600 tilsyn. Figur 3 viser utviklingen i antall tilsyn siste fem år.

Utvikling i antall tilsyn per mål vises i vedleggstabell 2. Der ser vi at økningen i 2025 har kommet innenfor mål 2, i tråd med en langsiktig plan om gradvis opptrapping ut fra føring om styrket innsats mot useriøsitet og sosial dumping. Siden 2022 har vi nær doblet innsatsen innenfor mål 2, fra ca. 2 900 til over 5 500 tilsyn. Samtidig er omfanget av tilsyn innenfor mål 1 stabilt. I 2025 var om lag 7 500 tilsyn innenfor dette målet, som er på nivå med 2024 og litt flere enn i 2023. Innenfor mål 3 gjennomførte vi litt over 1 300 tilsyn i 2025, som er noe færre enn i 2024 og betydelig færre enn årene før.

Figur 3: Antall gjennomførte tilsyn, 2021–2025. Tall per 17. februar 2026.



Per februar 2026 hadde det norske, landbaserte arbeidslivet nærmere 223 000 aktive bedrifter (underenheter) med ansatte. Våre tilsynsobjekter i 2025 utgjorde ca. 5 prosent av disse, som er på linje med tidligere år. Disse virksomhetene hadde til sammen nærmere 900 000 registrerte arbeidstakere i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret på tidspunktet tilsyn ble gjennomført. Dette betyr at selv om andelen virksomheter som får tilsyn i løpet av et år kan virke lav, har tilsynene potensielt betydning for svært mange arbeidstakere.

Om lag 2 100 av tilsynene i 2025 var med virksomheter som ikke hadde registrerte ansatte da tilsyn ble gjennomført. Dette kan være bedrifter hvor eier er eneste ansatte, og likevel er omfattet av deler av arbeidsmiljøregelverket, mens andre kan stå feilaktig registrert uten flere ansatte.

Utfyllende og flerårig statistikk over tilsyn fordelt på tilsynsformer, virksomhetsstørrelse, næringer og kontrollerte tema, i tråd med forklaringsvariablene i tildelingsbrevet, vises i [vedlegg 1](#).

Reaksjonsbruk

Når vi avdekker brudd på regelverket som vi kontrollerer i et tilsyn, gir vi som oftest virksomheten en reaksjon om å utbedre dette. En reaksjon betyr derfor ikke at tilstanden i virksomheten er dårlig, men at det er forbedringspotensial. Enkelt sagt, tilsvarer et pålegg et forbedringstiltak i en virksomhet.

I tillegg, er våre tilsyn risikobaserte, som innebærer at vi gjennomfører tilsyn der vårt kunnskapsunderlag tilsier at behovet er størst. Andelen tilsyn hvor vi har avdekket brudd og gitt reaksjon, gir altså ikke et representativt bilde på arbeidsmiljøtilstanden i Norge.

I 2025 ga vi minst én reaksjon i 60 prosent av tilsynene. Dette er en lavere reaksjonsprosent enn i 2024, da andelen var på 66 prosent. Nedgangen har kommet innenfor alle de tre målene som vist i vedleggstabell 23.

Vi har etablert kortere og mer målrettede sjekklister for noen typer tilsyn i 2025, for å konsentrere innsatsen om det som er viktigst og med det kunne gjennomføre flere tilsyn. Dette kan ha bidratt til at vi totalt sett har opprettet noe færre reaksjoner og har en lavere reaksjonsprosent enn i 2024.

Utfyllende statistikk over reaksjonsbruk i årene 2021–2025 finnes i [vedlegg 1](#), både totalt og per mål.

Pålegg, pressmidler og stans ved overhengende fare

Pålegg er vår viktigste reaksjonsform for å sikre at kontrollerte virksomheter gjennomfører forbedringer i sitt arbeidsmiljø og etterlever regelverket. Blant de nær 19 450 vedtatte påleggene i 2025, er om lag 16 400 innfridd per februar 2026, og har med andre ord ført til slike forbedringstiltak. Dette er vist i vedleggstabell 24.

Mange pålegg innfris allerede etter at vi har varslet dem, uten at vi trenger å gå til vedtak. Dette gjaldt ca. 3 200 eller 15 prosent av pålegg som vi varslet i 2025.

Vi har så langt fulgt opp åtte prosent av de vedtatte påleggene i 2025 med vedtak om tvangsmulkt og én prosent med vedtak om stans som pressmiddel, på grunn av manglende innfrielse av pålegg innen fristen som er satt.

Vi vedtok stans på grunn av overhengende fare for liv og helse i 753 tilsyn. Dette er en betydelig nedgang fra 1 140 tilfeller i 2024, delvis på grunn av færre tilsyn rettet mot ulykkesforebygging og flere mot sykdomsforebygging, hvor det sjeldnere er akutt fare.

Overtredelsesgebyrer og anmeldelser

Arbeidstilsynet vedtok 574 overtredelsesgebyrer i 2025, med en samlet sum på nær 90 millioner kroner. Antallet vedtak er noe lavere enn i 2024, da vi hadde 648 vedtak. Vi vedtok likevel flere gebyrer med relativt høye beløp i 2025 enn i 2024. Antallet gebyrer på 500 000 kroner eller mer økte fra 23 vedtak i 2024 til 43 i 2025. Ser vi kun på de aller høyeste gebyrene på 1 million kroner eller mer, økte antallet fra 6 til 15 vedtak. De høyere beløpene skyldes blant annet at vi har vedtatt flere gebyrer i større, komplekse saker med alvorlige brudd på systemnivå.

Flerårig statistikk med antall vedtak om overtredelsesgebyr og sum, snitt og median beløp totalt og per overordnet mål vises i vedleggstabell 28.

I tillegg til de vedtatte gebyrene, varslet vi i 2025 det høyeste overtredelsesgebyret noen gang, på 12 millioner kroner. Dette var rettet mot en totalentreprenør i byggebransjen, og gjaldt både alvorlige brudd knyttet til systematisk HMS-arbeid og lønns- og arbeidsvilkår for egne ansatte, og på informasjons- og påseplikt overfor et høyt antall underleverandører, som igjen hadde egne

underleverandører. Gebyret ble vedtatt først i februar 2026, og er derfor ikke inkludert i tallene presentert her for vedtak i 2025.

Som man kan se av vedleggstabell 29, vedtok vi klart flest overtredelsesgebyrer til virksomheter i byggenæringen. Over halvparten av gebyrene ble gitt til virksomheter i denne næringen. Dette skyldes at vi her oftere avdekker akutte og alvorlige farer knyttet til for eksempel bygnings- og utstyrsmessige forhold som farlig arbeid i høyden og uforsvarlig bruk av maskiner. Vi finner også i stor grad manglende HMS-kort. Andre næringer med mange gebyrer er servering, renhold, og reparasjon og vedlikehold av motorvogner og motorsykler.

De fleste overtredelsesgebyrer går til virksomheter i privat sektor. Noen ganger avdekker vi imidlertid brudd i offentlig sektor som er såpass alvorlige at de må sanksjoneres. Vi vedtok 17 gebyrer til virksomheter i offentlig sektor i 2025, hvorav 11 til kommunal forvaltning. De fleste gebyrene til offentlig sektor gjaldt mangelfull forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager eller arbeidsulykker.

Vi vurderer som regel overtredelsesgebyr som en mer effektiv oppfølging av alvorlige brudd enn anmeldelse, både med hensyn til ressursbruk og utfall. Det er derfor nå mer unntaksvis at vi går til anmeldelse. Vi anmelder likevel i tilfeller hvor vi anser lovbruddene som særlig alvorlige, og hvor vi vurderer at overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt. I 2025 sendte vi 18 anmeldelser til politiet. Dette er et historisk sett lavt antall, og betydelig lavere enn i 2023 og 2024 (se vedleggstabell 31).

Ni anmeldelser i 2025 ble sendt som følge av tilsyn innenfor mål 1, to innenfor mål 2 og ti innenfor mål 3. Nedgangen fra 2024 har kommet innenfor mål 1, først og fremst på grunn av færre anmeldelser etter arbeidsulykker.

Blant de 141 anmeldelsene vi har sendt til politiet de siste fem årene, har 3 ført til fengselsstraff eller bot ved dom og 39 til forelegg. Én sak har ført til frifinnelse ved dom. 66 saker er henlagt, hvorav 10 er sendt tilbake til oss for vurdering av overtredelsesgebyr etter straffeprosessloven § 71c. Den viktigste årsaken til henleggelsene er likevel bevisets stilling, som gjelder litt over halvparten av de henlagte sakene. 31 anmeldelser er ikke avgjort enda, hvorav 15 er fra 2025.

Vi hadde også en betydelig nedgang i antall tilrådinger til politiet fra 126 i 2024 til 75 i 2025. Her har det vært en nedadgående trend de siste fem årene, etter færre anmodninger fra politiet.

Utfyllende og flerårig statistikk for anmeldelser og tilrådinger finnes i [vedlegg 1](#).

Vi har aldri nådd flere med veiledning

Digital veiledning er en strategisk prioritering for Arbeidstilsynet, og det aller meste av veiledningen vår er nå digital. Dette gjør at vi kan nå flere brukere med den samme ressursinnsatsen. Det gir budskap med lang levetid og høy grad av gjenbruk, og tilgjengeligheten for brukerne blir utvidet. Digital veiledning omfatter blant annet bruk av selvbetjeningsløsninger, webinar og chatbot, samt at vi bruker ny teknologi

for å kunne jobbe mer effektivt og treffsikkert med kommunikasjon og veiledning ut mot Arbeidstilsynets målgrupper.

Ipsos sin omdømmeundersøkelse tyder på at vår innsats gir resultater. Arbeidstilsynet hadde i 2025 sitt sterkeste omdømme siden denne målingen startet. Vi oppleves som en etat som leverer bedre på samfunnsoppdraget enn tidligere, som en åpnere etat og som en sterkere fagetat.

I 2025 har vi hatt god rekkevidde, målt som antall personer nådd, med våre veiledningstiltak mot prioriterte målgrupper. Vi har vært synlige gjennom både presse, sosiale medier, målrettede kampanjer og seminarer og webinarer. Den totale rekkevidden var større enn tidligere. Vi har fått en betydelig vekst i antall følgere på sosiale medier, samtidig som synligheten og engasjementet rundt innleggene våre har økt. Dette er et resultat av systematisk jobbing med sosiale medier, relevante innlegg, annonsering og en justering av algoritmene i sosiale medier.

Det er videre en generell nedgang i bruk av både førstelinjetjenester og nettveiledning. Dette er mest sannsynlig en følge av at mange i større grad bruker de store chattjenestene som ChatGPT og Gemini. Denne trenden gjelder ikke bare Arbeidstilsynet, men også internasjonalt og på tvers av sektorer. I 2025 målte vi 4,6 millioner besøk på arbeidstilsynet.no. På grunn av ny målemetode fra 2025, med større hensyn til personvern, er dette tallet ikke direkte sammenlignbart med tidligere år.

Vi er opptatt av å optimalisere veiledningen på arbeidstilsynet.no for de store chatbotene, slik at våre nettsider blir hovedkilde. Dette vil bidra til at svarene som disse chatbotene gir, blir mer faglig korrekte enn det vi ser i dag. I 2025 lanserte vi også en ny og bedre versjon av vår egen chatbot Leon, slik at den nå kan svare på spørsmål innenfor hele Arbeidstilsynets virkeområde på tolv ulike språk, ved hjelp av kunstig intelligens (KI). Vi forventer at dette vil redusere pågangen i vår førstelinje, og samtidig tilby et kvalitetssikret alternativ til de globale chattjenestene. Loggene fra Leon gir oss også bedre innsikt i hva brukerne spør om og hvordan vi kan forbedre vår veiledning.

Fulltekstpublisering av våre utgående tilsynsdokumenter, som gjør at publikum selv kan laste ned tilsynsrapporter og andre utgående dokumenter fra tilsyn, har vært et viktig prosjekt i 2025. Målet med dette er å redusere tiden vi bruker på å behandle innsynskrav, og samtidig gjøre tilsynspraksis og tilsynsrapporter mer åpent tilgjengelig for alle. I desember ble 71 prosent av de utgående tilsynsdokumentene fulltekstpublisert.

De siste årene har vi sendt ut færre veiledningsbrev til virksomheter gjennom Altinn, etter å ha erfart at det er krevende å trekke ut og nå spisse nok målgrupper. Veiledningsbrev er fortsatt et godt virkemiddel for å nå isolerte målgrupper som blir påvirket av regelverksendringer eller nye ordninger, og har vist god effekt i slike tilfeller [1]. Andre kanaler er imidlertid mer egnet for breddekommunikasjon.

Se [vedlegg 1](#) for flerårig statistikk over hovedtall for veiledning og kunnskapsformidling.

Kunnskapsformidling, som er et beslektet virkemiddel med veiledning, er vanskeligere å måle kvantitativt. Vi leverte i 2025, som tidligere år, en rekke eksterne foredrag og rapporter hvor vi formidlet

Arbeidstilsynets kunnskap og erfaringer knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsliv. For å nevne noen eksempler på skriftlig kunnskapsformidling, publiserte vi rapporter på arbeidstilsynet.no om

- funn og erfaringer fra tilsyn med HMS-opplæring
- funn og erfaringer fra tilsyn med sveiserøyk
- arbeidsskadedødsfall i jordbruk
- helseutfordringer og ulykker i bygg og anlegg
- trender og utviklingstrekk som kan få betydning for fremtidens arbeidsliv

Vi var også en sentral bidragsyter i NOU 2025:5 om kvinnearbeidshelse, og utga en egen rapport om samme tema.

Automatiserte løsninger for søknader og meldinger

Digitalisering er også en sentral strategi for mottak og behandling av ulike typer søknader, meldinger og varsel som Arbeidstilsynet har ansvar for. Vi har jobbet mye med å få på plass automatiserte løsninger de siste årene, og vil fortsette med dette også i 2026. I 2025 har vi blant annet utviklet en helautomatisk prosess for årlig melding med dokumentasjon, innenfor godkjenningsordningen for bilpleie.

Godkjenningsordningen for bemanningsforetak har vært automatisert siden 2024, og vi har i 2025 gjennomført 708 risikobaserte etterkontroller for å følge opp at behandlingen fungerer slik den skal. I kontrollene sjekker vi hvorvidt kravene til godkjenning er oppfylt. I 2025 trakk vi tilbake 133 godkjenninger som følge av etterkontrollene.

Innenfor godkjenningsordningen for renhold er alle skjema blitt oppdatert og overført til Altinn i 2025. Skjema for utenlandske kompetansebevis er også overført til Altinn, og saksbehandlingsprosessen er delautomatisert. Vi har videre gjort forbedringer i skjemaløsninger for melding om arbeidsulykker og varsel om kritikkverdige forhold. Målet er at dette skal gi bedre kvalitet i dataene vi får og mindre behov for manuell håndtering. De digitale skjemaene i Altinn for søknader for asbestsanerere og melding om arbeid med asbest er også oppdatert, i tråd med forskriftsendringer.

Samtidig har vi hatt økt fokus på å veilede brukerne om de ulike søknads- og meldingsskjemaene, både for å bidra til at søknadsplikten oppfylles og for å øke kvaliteten på søknadene. Slik veiledning gjøres blant annet gjennom bedre informasjon på våre nettsider.

Se [vedlegg 1](#) for utfyllende statistikk over ulike typer søknader og meldinger.

Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Sykdom viktigste årsak til arbeidsrelaterte dødsfall, sykefravær og frafall fra arbeidslivet

I Norge jobber de fleste arbeidstakere under forsvarlige og gode arbeidsforhold. Likevel er det fortsatt arbeidstakere som blir syke, skadet eller som i ytterste konsekvens mister livet på jobb.

Den vanligste årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall i Norge er sykdom. En nordisk studie gjennomført i 2024 viser at 99 prosent av arbeidsrelaterte dødsfall i Norden skyldes sykdom, mens bare 1 prosent skyldes ulykker [2]. Kreft er den viktigste årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall, og utgjør 46 prosent av dødsfallene i Norden. Deretter følger hjerte- og karsykdommer, luftveissykdommer og psykiske sykdommer inkludert selvskading. Arbeidsrelatert sykdom fører også til et betydelig helsetap blant friske arbeidstakere, noe vi ser tydelig i den kroniske uførheten og sykefraværet som arbeidsrelaterte sykdommer fører til, samt de store samfunnsøkonomiske konsekvensene som følger av slike sykdommer. Dersom velferdssamfunnet i Norge skal fortsette som i dag, må vi blant annet bli flinkere til å forebygge arbeidsrelatert sykdom.

Muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Muskel- og skjelett diagnoser utgjør den største enkeltstående årsaken til legemeldt sykefravær, mens en stor og økende andel av sykefraværet skyldes psykiske lidelser [3]. I 2024 utgjorde muskel- og skjelett diagnoser over 11 millioner tapte dagsverk, mens psykiske lidelser utgjorde i underkant av 9 millioner tapte dagsverk [4]. Til sammen tilsvarer dette 87 000 tapte årsverk, dersom man legger til grunn at et årsverk utgjør 230 arbeidsdager. Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er også de vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseproblemene i befolkningen. I 2022 oppga om lag 1,2 millioner sysselsatte at de hadde arbeidsrelaterte muskel- og skjelettsmerter, mens om lag 500 000 sysselsatte rapporterte om arbeidsrelaterte psykiske plager [3]. Arbeidsplassen er derfor en viktig arena for forebygging av plagene og det kostbare sykefraværet og frafallet de fører til.

Eksponering for kreftfremkallende kjemikalier

Om lag halvparten av alle arbeidsrelaterte dødsfall i Norden skyldes kreft som følge av yrkeseksponering [2]. I Norden er det anslått at om lag 3 prosent av alle krefttilfeller blant menn, og 0,1 prosent av alle krefttilfeller blant kvinner, kan tilskrives eksponering på jobb [3]. Dette utgjør om lag 600 krefttilfeller per år. Slike tilfeller kan ofte knyttes til eksponering flere tiår tilbake i tid. I dag jobber en betydelig andel arbeidstakere fortsatt i arbeidsmiljøer hvor de eksponeres for kreftfremkallende stoffer.

Ulykker

Forekomsten av arbeidsskader i Norge har vært svakt fallende over flere tiår. Andelen sysselsatte med fraværsskader begynte å gå gradvis nedover, fra rundt 3 prosent årlig på 1990-tallet, til rundt 1,5 prosent på 2000-tallet [3]. Nå blir om lag 102 000 personer skadet i forbindelse med arbeid hvert år. Om lag 40 prosent av skadetilfellene medfører sykefravær, hvor lengden på sykefraværet oftest er under 2 uker (57 prosent).

I 2025 døde 30 personer i det norske landbaserte arbeidslivet. Dette er blant de høyeste tallene de siste ti årene. I gjennomsnitt omkom 27 personer per år i femårsperioden 2020–2024. I et mer langsiktig perspektiv, er dette en markant nedgang fra over 100 arbeidsskadedødsfall årlig på 1970-tallet. Utviklingen henger sannsynligvis sammen med at maskiner har overtatt mye av det farlige arbeidet, at maskiner og kjøretøy har blitt sikrere, at det har vært store fremskritt innen helse og beredskap, og at virksomhetenes HMS-arbeid generelt er blitt bedre. I tillegg er det færre som jobber i skadeutsatte næringer nå enn tidligere [3].

Fremdeles potensial for bedre systematisk HMS-arbeid

Jevnlige kartlegginger og risikovurderinger av mulige farer og problemer i arbeidsmiljøet, samt iverksettelse av nødvendige tiltak, er det viktigste arbeidsgivere gjør å forebygge sykdom og skader på arbeidsplassen. Funn fra Arbeidstilsynet sin undersøkelse om systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS), viser at det fremdeles er et stort forbedringspotensial knyttet til det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i norske virksomheter [5]. Her ligger det med andre ord et betydelig potensial i å forbedre tilstanden innen arbeidsmiljø og arbeidshelse.

Arbeidstilsynet gjennomførte denne undersøkelsen for andre gang i 2025, tre år etter første måling. For å måle indikatorene enda mer presist, gjorde vi enkelte justeringer i spørsmålene i 2025. Resultatene for to av indikatorene er derfor ikke sammenlignbare med tall fra første måling. Vi innførte også en ny kvotevariabel som gjorde utvalget mer representativt for den norske virksomhetspopulasjonen, som kan ha bidratt til at andelene ble noe lavere.

I 2025 fant vi at 46 prosent av virksomhetene jobbet systematisk med risikovurderinger. Dette er en liten økning fra 2022, men den er for liten til å være signifikant.

Blant virksomhetene som jobbet systematisk med risikovurderinger og som hadde identifisert behov for risikoreduserende tiltak, hadde 80 prosent gjennomført tiltakene på en systematisk måte. På grunn av endringer i spørsmålene knyttet til risikoreduserende tiltak, er andelen for 2025 ikke sammenlignbar med andelen for 2022.

For å kunne følge opp sitt ansvar innen systematisk arbeidsmiljøarbeid, er arbeidsgiver pålagt å gjennomgå opplæring. Resultatene fra undersøkelsen i 2025 viser at 56 prosent av lederne med personalansvar hadde fått relevant HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. På grunn av endringer i definisjonen for utvalget for denne indikatoren, er ikke resultatet i 2025 sammenlignbart med resultatet i 2022.

Tabell 2: Resultater fra Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter, 2022 og 2025. Det er ulike beregningsgrunnlag for de tre indikatorene, dette er nærmere forklart i underlagsrapporten [5].

Indikator	2022	2025	Kommentar til endring
Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger	42 %	46 %	Ikke signifikant
Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak (blant de som systematisk gjennomfører risikovurderinger og hvor siste risikovurdering viste behov for risikoreduserende tiltak)	66 %	80 %	Ikke sammenlignbar
Andel virksomheter hvor arbeidsgiver med personalansvar har fått HMS-opplæring	51 %	56 %	Ikke sammenlignbar

Tre prioriterte arbeidsmiljøproblemer

Arbeidstilsynet skal ha målrettet aktivitet for å forebygge svært alvorlige konsekvenser som alvorlige sykdommer eller arbeidsskadedødsfall. Vi skal også forebygge mindre alvorlige konsekvenser for en stor gruppe arbeidstakere, som i sum kan ha store samfunns- og folkehelsemessige konsekvenser.

I tråd med kunnskapen beskrevet innledningsvis under mål 1, prioriterte Arbeidstilsynet innsats mot tre arbeidsmiljøutfordringer i 2025. Under forebygging av arbeidsrelatert sykdom prioriterte vi forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og kreft forårsaket av eksponering for kjemikaler. I tillegg prioriterte vi som i tidligere år forebygging av ulykker, samtidig som vi jobbet med å dreie mer av innsatsen fra forebygging av ulykker, over til forebygging av sykdom.

Prioritering: Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Arbeidstilsynet skal bidra til at arbeidsgivere jobber kontinuerlig med å kartlegge og risikovurdere arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til muskel- og skjelettplager og psykiske plager, særlig i organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø.

Tilsyn

I 2025 gjennomførte vi 2 365 tilsyn hvor vi kontrollerte at arbeidsgivere drev forsvarlig forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette tilsvarer en økning på litt over 20 prosent fra 2024, og 30 prosent fra 2023. Vi prioriterte å rette innsats mot byggevirksomheter, frisører, private barnevernstjenester, sykehjem og hjemmetjeneste. Disse næringene kjennetegnes av at det er høy risiko for denne typen plager blant ansatte, blant annet som følge av fysiske belastninger, høyt arbeidstempo og krevende arbeidssituasjoner.

Hovedtema i tilsynene var om arbeidsgiver jobber godt med systematisk HMS-arbeid, herunder kartlegging, risikovurdering og tiltak knyttet til muskel- og skjelettplager og psykiske plager, om arbeidsgiver bruker bedriftshelsetjenesten riktig, om arbeidsgiver sørger for medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet og opplæring til arbeidstakerne, og om arbeidsgiver selv har gjennomgått nødvendig opplæring.

Tilsynene viste at de aller fleste virksomhetene hadde verneombud, og at disse ble tatt med på råd i HMS-arbeidet. I fire av fem tilsyn hadde verneombudet også fått nødvendig opplæring.

Videre, hadde mange virksomheter gjennomført kartlegging, risikovurdering og tiltak, men i nær to tredjedeler av tilsynene fant vi at den var mangelfull. Vi savner en tydelig rød tråd mellom dokumentasjonen og de faktiske arbeidsoppgavene i virksomheten. I tillegg ser vi at tiltakene ofte er mangelfulle, hvor handlingsplaner, ansvarlige personer og tidsfrister ikke tilfredsstiller kravene i regelverket.

Et annet funn var at de fleste kontrollerte virksomhetene var tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Det var imidlertid en del virksomheter som ikke involverte bedriftshelsetjenesten godt nok i arbeidsmiljøarbeidet. Manglende involvering kan føre til at risikoforhold ikke avdekkes eller håndteres tilstrekkelig, som igjen kan svekke den forebyggende effekten av arbeidsmiljøarbeidet.

Fortsatt alvorlige utfordringer med vold og trusler

Det skal være trygt å gå på jobb i Norge. Likevel ser vi at mange arbeidstakere opplever å bli utsatt for vold og trusler i arbeidet sitt. I 2025 ble en ung barnevernsansatt drept mens hun var alene på jobb ved en privat barnevernsinstitusjon. I Arbeidstilsynet har vi over flere år jobbet for at arbeidsgivere skal ta ansvar og sette inn nødvendige tiltak for å forebygge slike tragiske hendelser.

I likhet med tilsyn i 2023 og 2024, kontrollerte vi i 2025 virksomhetenes forebygging av vold og trusler i utsatte deler av arbeidslivet (se vedleggstabell 16). Dette er en problematikk som vi ser at mange virksomheter sliter med og som vi ofte avdekker brudd på, særlig innen helse og sosial, herunder barnevern, og undervisning.

I tilsyn med sykehjem og hjemmetjeneste ser vi for eksempel at forhold knyttet til vold og trusler ofte blir løftet opp som utfordrende for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette kan være både fysisk og verbal aggresjon, samt handlinger eller ytringer som skaper frykt og utrygghet, eller hindrer ansatte i å utføre arbeidet sitt. I tilsynene i 2025 fant vi at i overkant av sju av ti virksomheter manglet tilstrekkelig kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak for å beskytte arbeidstakerne mot vold, trussel om vold, og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Systematisk arbeid med forebygging, opplæring og gode rutiner er nødvendig for å sikre trygghet for både ansatte og brukere.

Det samme gjelder tilsyn med barnevernstjenester, der vi oftest avdekket brudd på vold og trusler. Flere av tilsynene vi gjennomførte i 2025 var koblet til varselssaker fra ansatte som hadde blitt eksponert for vold og trusler, og hvor det var registrert hendelser og avvik knyttet til dette. I mange av tilsynene fant vi at det ikke var gjennomført en helhetlig og systematisk kartlegging eller risikovurdering av forhold som kan bidra til økt risiko for vold og trusler på arbeidsplassen. Dokumentasjonen manglet også beskrivelser av hvor og når hendelser kan oppstå, og viste ikke tydelig nok hvordan risikoen for vold og trusler var vurdert.

Reaksjoner i tilsyn med forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Vi har så langt gitt én eller flere reaksjoner i 74 prosent av tilsynene som ble gjennomført i 2025. Dette omfatter 5 327 vedtak om pålegg, hvor 149 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt. Mange av

påleggene var knyttet til manglende bruk av bedriftshelsetjenesten, og manglende kartlegging, risikovurdering og tiltak. Ettersom mange av virksomhetene har lite eller manglende kompetanse på området, har vi også gitt mange pålegg om at virksomhetene trenger faglig kompetanse fra bedriftshelsetjenesten til påleggsgjennomføringen.

Det er så langt ikke varslet overtredelsesgebyr knyttet til tilsynene som er gjennomført i 2025. Selv om overtredelsesgebyrer fortsatt kan komme til, så handler flertallet av sakene om at virksomhetene må gjennomføre nødvendig forbedringsarbeid, og ikke at det er alvorlige brudd som må sanksjoneres.

Veiledning

Veiledning om forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er tett knyttet til arbeidsmiljøsatsingen, som i de siste årene har blitt en integrert del av Arbeidstilsynets innsats. Særlig har kunnskapsunderlaget i satsingen vært sentralt i mange av veiledningsaktivitetene våre. Resultater fra Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøsatsningen i 2025, herunder veiledning om Arbeidsmiljøportalen og utvikling av Arbeidsmiljøhjelpen, er også beskrevet i vedlagt årsrapport for arbeidsmiljøsatsingen.

Vi har veiledet mer og nådd flere enn noen gang før

I 2025 har vi veiledet mer, og nådd flere, om forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager enn noen gang tidligere. Veiledningsaktivitetene, bestående av webinarer, veiledningsseminarer, nettmøter, innlegg og foredrag, hadde totalt over 48 000 deltagere, der i underkant av 9 000 deltok fysisk og nær 40 000 digitalt. I tillegg hadde vi til sammen 17 stands på forskjellige arenaer, der det totalt var over 50 000 deltagere. Basert på risiko og type behov prioriterte vi veiledning av helseforetak/sykehus, byggevirksomheter, skoler, sykehjem/pleie og omsorg, og hjemmetjeneste. Veiledningen rettet seg i all hovedsak mot de prioriterte målgruppene/bransjene, og vi mener derfor at vi har lyktes med å rette innsatsen der det er behov og hvor målgruppen er mottakelige for veiledning.

Økt synlighet i media og sosiale medier

Sammen med økt veiledningsaktivitet hadde vi en ambisjon om å gjøre prioriteringen og veiledningen vår mer synlig i media. Vi hadde blant annet 13 medieinnsalg om aktuelle tema innenfor prioriteringen, i tillegg til innlegg på Facebook og LinkedIn. Denne synligheten har bidratt til at flere har fått kjennskap til veiledningen vår, og dermed kan settes i stand til å forebygge muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Tydeliggjøring av regelverket innen psykososialt arbeidsmiljø

Ett av de viktigste innsatsområdene knyttet til denne prioriteringen i 2025 var veiledning knyttet til tydeliggjøring av regelverket innen psykososialt arbeidsmiljø, som trådte i kraft 1. januar 2026. Endringene innebærer ingen nye krav til arbeidsgivere, men presiserer og tydeliggjør allerede gjeldende krav. Vi tror tydeliggjøringen vil gjøre det lettere for virksomhetene å jobbe forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø, og dermed forebygge arbeidsrelatert sykdom. I forkant av 1. januar jobbet vi for å gjøre tydeliggjøringen kjent, og med å forberede og tilgjengeliggjøre oppdatert veiledningsmateriell. Vi reviderte blant annet veiledningssidene om psykososialt arbeidsmiljø på arbeidstilsynet.no, gjennomførte seminarer og holdt innlegg, klargjorde kampanje som lanseres i 2026, og publiserte

nyhetssaker. Nyhetssaken «Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet blir tydeligere fra årsskiftet» var med god margin den mest leste nyhetssaken på arbeidstilsynet.no i 2025, med nær 17 000 besøk. Det viktige arbeidet med å gjøre regelverket kjent, og å veilede om hva det betyr i praksis for virksomheter i ulike bransjer, fortsetter i 2026.

Fokus på veiledning om vold og trusler

Et annet prioritert område i 2025 var veiledning om vold og trusler. Vi utviklet og ferdigstilte blant annet e-læring for vold og trusler i helsesektoren, samt reviderte veiledningssidene om vold og trusler på arbeidstilsynet.no. I løpet av året var det en enorm økning i antallet deltakere som har benyttet e-læringene våre, fra rundt 1 500 i 2024 til over 31 000 i 2025. Dette er sannsynligvis et resultat av at veiledningen om vold og trusler i helse og sosial, og i undervisning i 2024, har vært tett knyttet til e-læringene. Det er også sannsynlig at tilsynsaktiviteten og økt synlighet i media, i kombinasjon med økt veiledningsaktivitet, har bidratt til å trekke brukerne inn på nettsidene våre hvor e-læringene ligger. Den tragiske hendelsen hvor en ung barnevernsansatt ble drept på jobb i fjor kan også ha bidratt til økt interesse for veiledningen.

Vi leverer god veiledning på arbeidstilsynet.no som brukes av mange

Analyser av brukeratferd på våre prioriterte nettsider relatert til muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2025 viser at sidene tilbyr god veiledning. Hele 87 prosent av respondentene oppga at de fant det de lurte på. Totalt sett hadde disse sidene nesten 93 000 besøk, noe som indikerer at dette er relevante temaer som opptar mange, og at vi er en viktig kilde til kunnskap om dem.

I 2025 har Arbeidsmiljøhjelpen, som ligger på arbeidstilsynet.no, hatt over 36 000 besøk. Det er nesten en dobling fra 2024, og kan tyde på at verktøyet har blitt bedre kjent for virksomhetene der ute, og at flere sannsynligvis har tatt det i bruk. I 2025 utviklet vi Arbeidsmiljøhjelpen for tre nye bransjer, og det er nå tilgjengelig for hele 32 bransjer. I tillegg til å utvikle verktøyet for nye bransjer og å gjøre det mer kjent de siste årene, har vi videreutviklet det for å bedre brukervennligheten, og på denne måten trolig økt nytteverdien verktøyet kan ha for virksomhetene. Dette arbeidet fortsetter i 2026.

Prioritering: Eksponering for kreftfremkallende kjemikalier

Arbeidstilsynet skal bidra til at arbeidsgivere har oversikt over risikoen for at arbeidstakere blir eksponert for kreftfremkallende stoffer, og at det er tilstrekkelige tiltak for å forebygge helseskadelig eksponering.

Tilsyn

Arbeidstilsynet har gjennomført 365 målrettede tilsyn mot forebygging av at arbeidstakere eksponeres for kreftfremkallende kjemikalier i 2025. Dette er en økning på ca. 80 tilsyn fra året før, men fortsatt et relativt lavt antall tilsyn sett i sammenheng med at kreft er den største årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall i Norden.

I 2025 prioriterte vi å rette tilsynene mot næringer hvor risikoen for eksponering for de kreftfremkallende stoffene kvarts (steinstøv) og asbest er størst. I tråd med dette gjennomførte vi flest tilsyn i den risikoutsatte næringen bygg og anlegg, hvor mange av tilsynene var i undernæringen riving og grunnarbeid. Vi var også i næringene industri, hvor mange av tilsynene var med produksjon av ikke-

metalliske mineralprodukter, og bergverksdrift og utvinning, hvor de fleste av tilsynene gjaldt bryting av stein, utvinning av sand og leire.

I tilsynene vektla vi å kontrollere om arbeidsgiver kartlegger og risikovurderer eksponeringen som arbeidstakerne kan utsettes for og iverksetter nødvendige tiltak, om arbeidsgiver bruker og oppdaterer stoffkartoteket, og følger opp arbeidstakerne i form av helseundersøkelser og register over eksponerte arbeidstakere. Vi vektla også å kontrollere om arbeidsgiver sørger for medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet, om arbeidsgiver selv har gjennomgått nødvendig opplæring, og om bedriftshelsetjenesten involveres.

Flest tilsyn rettet mot forebygging av kvartsstøv

Hovedvekten av tilsynene, 288 tilsyn, ble rettet mot virksomhetenes forebygging av at arbeidstakere blir utsatt for kvartsstøv, som kan være kreftfremkallende i mengder over grenseverdien. I seks av ti tilsyn rettet mot kvarts, hadde ikke virksomhetene kartlagt og risikovurdert forekomsten av kjemikalier, og vurdert risiko på bakgrunn av dette. Utfordringen er at dette ofte ikke gjennomføres på en god nok måte. Mange av virksomhetene hadde heller ikke gjennomført tilfredsstillende tiltak for å fjerne eller redusere helserisikoen knyttet til kjemikalier og forurensninger. Vi ser at flere av tiltakene krever bedre utstyr og rutiner, slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidsoppgavene på en forsvarlig måte.

Vi avdekket flere tilfeller hvor det ikke ble benyttet åndedrettsvern eller andre risikoreduserende tiltak, ved arbeid med kvartsholdige materialer og hvor det ble dannet små støvpartikler. Å puste inn dette innebærer høy risiko for å utvikle alvorlige og kroniske helseskader. Selv om regelverket for å forebygge eksponering av farlig steinstøv er tydelig, er det fortsatt mange virksomheter som ikke har gode nok tiltak for dette. Vi ser også at mange virksomheter ikke følger sine egne rutiner i praksis.

I rundt halvparten av tilsynene fant vi at arbeidsgiver ikke hadde gitt arbeidstakerne nødvendig informasjon og opplæring om de farlige kjemikaliene som kan forekomme på arbeidsplassen. Uten opplæring kan ansatte behandle eller oppbevare stoffene feil, noe som kan medføre både akutt og langsiktig risiko for helsen.

Manglende forebygging av asbesteksponering

Vi gjennomførte 63 tilsyn hvor vi fulgte opp virksomheter med arbeidstakere som kan være utsatt for asbest og som ikke har tillatelse til å jobbe med asbest fra Arbeidstilsynet i 2025. Utsatte arbeidstakere er rørleggere, elektrikere, og andre som skal rive eller renovere eldre bygninger.

Et hovedfunn fra tilsynene var at mange virksomheter ikke hadde gjennomført en god nok risikovurdering knyttet til asbesteksponering. De hadde heller ikke gode nok rutiner på hva de skal gjøre hvis de kommer over asbest i arbeidet. Dersom arbeidsgivere ikke forebygger asbesteksponering tilstrekkelig, kan arbeidstakerne bli utsatt for farlige fibre som kan føre til alvorlige og livstruende sykdommer flere tiår etter eksponeringen. Det er derfor viktig å ha gode risikovurderinger og rutiner.

I tillegg fulgte vi opp virksomheter med tillatelse fra Arbeidstilsynet til å arbeide med asbest. I 2025 behandlet Arbeidstilsynet 185 slike søknader, hvorav 166 er godkjente, og vi mottok rundt 2 500 meldinger om arbeid med asbest.

Reaksjoner i tilsyn med forebygging av eksponering for kreftfremkallende kjemikalier

Vi har så langt fulgt opp med én eller flere reaksjoner i 72 prosent av tilsynene. Dette omfatter 909 vedtak om pålegg, hvor 41 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel.

Mange av påleggene var knyttet til manglende kartlegging, risikovurdering og tiltak av kjemikalier og biologiske faktorer. Vi har også gitt mange pålegg om at virksomhetene må få bistand fra bedriftshelsetjenesten til å gjennomføre påleggene, ettersom mange av de kontrollerte virksomhetene ikke hadde nødvendig kompetanse på området. Vi har imidlertid fått tilbakemeldinger fra flere om at også bedriftshelsetjenestene har lite yrkeshygienisk kompetanse, og at de derfor ikke kan bistå med nødvendig kompetanse. Dette har ført til utsettelse av frister i mange av tilsynssakene.

Vi har vedtatt 13 stans ved overhengende fare for liv og helse. Så langt har vi vedtatt 3 overtredelsesgebyrer, knyttet til

- manglende tiltak for å redusere risiko for helsefare ved eksponering for kvartsstøv
- ulovlig fjerning av asbest hvor virksomheten ikke var en godkjent saneringsvirksomhet
- farlig arbeid i høyden

Markedskontroll av kjemikalier

Arbeidstilsynet gjennomfører markedskontroll av kjemikalier for å sikre at produkter som omsettes og brukes i arbeidslivet oppfyller kravene i regelverket. Markedskontrollen omfatter blant annet kontroll av sikkerhetsdatablader og fareetiketter for kjemikalier, om leverandører av kjemikalier har systemer og rutiner for å utarbeide, oppdatere og distribuere sikkerhetsdatablader og fareetiketter, og om importører av kjemikalier har deklartert kjemikaliene til produktregisteret der dette er påkrevd. I 2025 gjennomførte vi 42 tilsyn med markedskontroll av kjemikalier. Vi fulgte opp med én eller flere reaksjoner i 67 prosent av tilsynene.

Veiledning

Våre veiledningsaktiviteter om forebygging av arbeidsrelatert kreft var relativt begrenset i 2025. Dette skyldes blant annet at vi har prioritert veiledning med andre prioriterte tema høyere, særlig forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi gjennomførte likevel noe veiledning om kvarts og asbest, blant annet et nettmøte med bedriftshelsetjenester, en stand på messen «Bygg Reis Deg» med hovedfokus på asbest, og et seminar om helsefare ved eksponering for farlig steinstøv. Totalt nådde vi flere hundre personer med disse tiltakene, og vi vurderer at vi oppnådde gode resultater med begrenset innsats.

Informasjon om skjerpet regelverk for arbeid med asbest

Fra 21. desember 2025 kom det nye og strengere regler for arbeid med asbest. Vår veiledningsside om asbest på arbeidstilsynet.no ble oppdatert i henhold til endringene. Vi ser at det fortsatt er nødvendig å ha fokus på denne tematikken, både i forbindelse med renovering av gamle bygg og med salg av bygningsmaterialer som importeres fra utlandet. I 2025 publiserte vi en pressemelding om asbestholdige bygningsplater som har blitt solgt i Norge siden 2024, som er håndtert av både arbeidstakere og privatpersoner uten tilstrekkelig verneutstyr.

Forbedringspotensial i veiledningen på arbeidstilsynet.no

I 2025 ble veiledningssidene om kvarts, sveiserøyk og fare for eksponering for farlige stoffer på arbeidstilsynet.no oppdatert. Vi prioriterte å gjennomføre analyser av brukeratferd på nettsidene om asbest og kvarts. Disse ble til sammen besøkt over 20 000 ganger. Analysene viser at vi har et forbedringspotensial i å hjelpe brukerne å finne informasjonen de leter etter. Særlig gjelder dette for siden om asbest, der kun 38 prosent av respondentene oppga at de fant det de lurte på. Samtidig ser vi at brukernes forventninger ikke nødvendigvis samsvarer med vårt oppdrag. Arbeidstilsynet skal veilede om arbeidsmiljøregelverket, og ikke asbest generelt, så her må vi se på hvordan vi også kan justere forventningene til informasjonen brukerne finner på disse nettsidene.

Prioritering: Arbeidsrelaterte ulykker

Arbeidstilsynet skal bidra til at arbeidsgivere jobber systematisk med forebygging av alvorlige personskader.

Tilsyn

Arbeidstilsynet har flere typer tilsynsaktivitet for å forebygge arbeidsulykker. Hovedtyngden av innsatsen i 2025 var målrettet mot forebygging av personskader, som omfattet 2 969 tilsyn. Dette var 12 prosent færre enn i 2024. I tillegg, gjennomførte vi til sammen 650 tilsyn etter arbeidsulykker og tilsyn for å forebygge arbeidsrelaterte storulykker, dykkerulykker og ulykker knyttet til eksplosjonsfarlige atmosfærer. Vi rettet også innsats mot markedskontroll av arbeidsutstyr og personlig verneutstyr.

Innenfor forebygging av personskade, gjennomførte vi klart flest tilsyn i bygg og anlegg, etterfulgt av industri. Dette er utsatte næringer hvor mange arbeidstakere utfører arbeidsoppgaver som medfører høyt skadepotensial.

Hovedtema i tilsynene var om arbeidsgivere har systematisk sikkerhetsstyring, kjenner til relevant regelverk, bruker bedriftshelsetjenesten og annen fagkompetanse der det er nødvendig, og sørger for aktiv medvirkning fra arbeidstakerne i arbeidsmiljøarbeidet.

Mange av de kontrollerte virksomhetene hadde kartlagt og risikovurdert farer og problemer som arbeidstakerne kan utsettes for i arbeidet. I en tredjedel av tilsynene fant vi imidlertid at kartleggingen og risikovurderingen var for generell og at den ikke viste til konkrete arbeidsoppgaver. Den hensyntok heller ikke barrierestyring som kunne vært brukt for å hindre ulykker og skader. Om lag to av ti virksomheter hadde heller ikke iverksatt tiltak etter risikovurdering for å redusere eller hindre farer i arbeidsmiljøet.

Et positivt funn fra tilsynene var at mange arbeidsgivere hadde sørget for at arbeidstakerne var gjort kjent med ulykkes- og helsefare forbundet med arbeidet, og at de hadde fått nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen. Mange virksomheter hadde også valgt verneombud. I seks av ti tilsyn manglet imidlertid verneombudet nødvendig opplæring. Dette er viktig for at verneombudene skal kunne utføre vervet på en god nok måte.

Mange av tilsynene var uanmeldte tilsyn på bygge- og anleggsplasser. Disse tilsynene har ofte bakgrunn i tips som kommer inn til oss, eller at inspektørene har observert farlig arbeid i høyden, ofte i forbindelse med at de har kjørt mellom ulike byggeplasser. Som følge av dette, avdekket vi ofte brudd på forhold knyttet til farlig arbeid i høyden. I disse tilsynene avdekket vi også at det er behov for mer veiledning om kantsikring ved arbeid i høyden, ettersom flere virksomheter har gitt tilbakemelding om at de opplever det som krevende å forstå regelverket. Dette ble blant annet fulgt opp i veiledningstiltak i 2025.

Vi gjennomførte også over 200 tilsyn med byggherrer, som har en viktig rolle i bygge- og anleggsprosjekter. Dette er tilsyn både med store byggherrer som Statens vegvesen og kommuner, og med eiendomsselskaper. Effektene fra tilsyn med byggherrer vil ha overføringsverdi til flere bygge- og anleggsplasser, i tillegg til hele bransjen.

Reaksjoner i tilsyn med forebygging av personskade

Vi har så langt fulgt opp med én eller flere reaksjoner i 61 prosent av tilsynene. Dette omfatter

- 3 446 vedtak om pålegg, hvor 191 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt og 17 med stans som pressmiddel
- 474 vedtak om stans ved overhengende fare for liv og helse
- 81 vedtak om overtredelsesgebyrer

De fleste påleggene er knyttet til brudd på maskiner og annet utstyr, kartlegging, risikovurdering og tiltak, og bygnings- og utstyrsmessige forhold. Overtredelsesgebyrene er i hovedsak rettet mot byggenæringen for manglende sikring ved arbeid i høyden, og brudd på bestemmelsene om HMS-kort.

Oppfølging av arbeidsulykker

Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven plikt til å snarest mulig varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet dersom en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer i en arbeidsulykke. Vi er varslet om 2 180 arbeidsulykker som har inntruffet i 2025, noe som er på samme nivå som foregående år. Vi behandler hvert varsel og vurderer om det er behov for å følge opp med tilsyn. Viktige faktorer i en slik vurdering er alvorlighetsgraden i ulykken og forebyggingspotensialet vi ser hos virksomheten.

I 2025 gjennomførte vi 586 tilsyn etter arbeidsulykker. Dette er færre enn tidligere år, og har sammenheng med at vi har prioritert forebygging av arbeidsrelatert sykdom høyere. I likhet med tidligere år, ble mange av tilsynene etter arbeidsulykker gjennomført i næringene bygg og anlegg og industri. Dette er også de to næringene med flest registrerte arbeidsulykker.

Vi har så langt fulgt opp med én eller flere reaksjoner i halvparten av tilsynene gjennomført i 2025. Dette omfatter 574 vedtak om pålegg, hvor 21 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt. De fleste påleggene gjaldt manglende kartlegging av årsaker til ulykken, manglende risikovurdering for at lignende ulykker kan skje igjen, og eventuelt iverksettelse av risikoreduserende tiltak.

Markedskontroll av maskiner og utstyr

Arbeidstilsynet fører markedskontroll og markedsovervåkning med at konstruksjon, produksjon og omsetning av maskiner, stiger, stillaser og personlig verneutstyr skjer i henhold til regelverket. Dette skal bidra til å forebygge ulykker ved å sikre trygg bruk av slike produkter. I 2025 gjennomførte vi 101 tilsyn med markedskontroll knyttet til maskiner og arbeidsutstyr og personlig verneutstyr. Vi har fulgt opp brudd med én eller flere reaksjoner i 30 prosent av tilsynene.

I etterkant av at en yrkesdykker omkom under en dykkeoperasjon i en lukket fiskemerid i 2024, gjennomførte vi tilsyn både med arbeidsgiver og oppdragsgiver. I tillegg gjennomførte vi markedskontrolltilsyn med importøren og forhandlere av dykkermasken. Tilsynet med importøren avdekket at masken dykkeren brukte, ble solgt med engelskspråklig bruksanvisning. Regelverket krever at norske arbeidstakere skal få produsentens instruksjoner, i dette tilfellet inkludert sjekklister for rutinemessige kontroller av denne dykkermasken, på norsk. Vi bidro også til at kontroll og vedlikehold av dykkermasker er blitt en del av opplæringen på yrkesdykkerutdanningen, slik at dykkerskoler nå gir tydeligere opplæring i hvordan dykkerlederen skal følge instruksjoner og sjekklister fra produsenten.

I byggebransjen gjennomførte vi sertifiseringer for å sikre at stillassystemer skulle bli egnet til å fungere som kantsikring ved arbeid i høyden, etter at en arbeidstaker omkom i en fallulykke med et ordinært stillas. En stor del av bransjen har tatt disse i bruk. Videre bidro vi til at rutiner for bestilling av stillas ble endret, slik at dette hensynet ivaretas allerede når stillasene bygges.

Veiledning

Veiledningsaktiviteten innenfor denne prioriteringen var ikke veldig stor i 2025. Den støttet først og fremst opp under tilsynsaktiviteten innenfor jordbruk, bygg og anlegg, og industri. Vi sendte blant annet ut pressemelding, deltok på webinar med Byggmesterforbundet og hadde veiledningsmøte med Statens vegvesen. Vi gjennomførte også en ny runde med kampanjen om setebeltebruk i traktor, og utviklet veiledning om arbeid i høyden. Veiledningsresultatene var gode, og vi vurderer at vi har oppnådd tilfredsstillende resultater med begrenset ressursbruk.

Ny runde med kampanje om setebeltebruk i traktor

Selv om det i dag er langt flere som bruker setebelte i traktor enn tidligere, skjer det fortsatt ulykker knyttet til dette. I 2025 gjennomførte vi derfor en ny kampanjerunde for å øke bruk av setebelte i traktor. Den ble supplert med nyhetssak og annonsering i relevante fagblader. Setebeltekampanjen ble gjennomført for første gang i 2017. I 2018 svarte 43 prosent at de aldri brukte setebelte i traktor. I 2024 var denne andelen redusert til 26 prosent. Siden effekten av å gjenta setebeltekampanjen mot bransjen har vist seg å være svært god, skal den også videreføres i årene fremover.

Veiledning om arbeid i høyden

Erfaringer fra tilsyn viste at flere virksomheter synes det er utfordrende å forstå regelverket om arbeid i høyden. I forkant av deltakelse på messen Bygg Reis Deg, som samlet over 34 000 innen bygg og anlegg, lanserte vi en ny veiledningsside om «Kantsikring ved arbeid på tak» på arbeidstilsynet.no. Denne veiledet vi om på vår stand. Vi opplever at messen er en god arena for å komme i direkte kontakt med

bransjen. I tillegg publiserte vi flere mediasaker, der blant annet tema relevant for bygg og anlegg (stillas og fallsikring) ble belyst.

God veiledning om forebygging av ulykker på arbeidstilsynet.no

Vi reviderte og kvalitetssikret også veiledningssiden «Alenearbeid» på arbeidstilsynet.no, som er et veldig relevant tema for forebygging av ulykker. Analyser av brukeratferd på nettsidene om alenearbeid og bruk av setebelte i traktor viser at vi tilbyr god digital veiledning på disse sidene. Samlet sett svarte 94 prosent av respondentene at de fant det de lurte på. Totalt hadde disse sidene bare i underkant av 10 000 besøk, som er relativt få sammenlignet med andre veiledningssider på arbeidstilsynet.no.

Alvorlige funn i mange forebyggende tilsyn

I de fleste tilsyn innenfor overordnet mål 1 og mål 2, registrerer inspektørene sin vurdering av hvor alvorlige funnene i tilsynet har vært. Inspektøren tar stilling til om funnene har vært mindre alvorlige, alvorlige eller svært alvorlige. De kan også velge å ikke gi en vurdering, for eksempel hvis de mener at de ikke har et godt nok grunnlag for det. Inspektørenes vurderinger er basert på faglig skjønn og ulike hensyn ligger til grunn for vurderingene, blant annet siden tilsynene har ulike formål. Alvorligheten kan være vurdert ut fra helserisiko på kort eller lang sikt, antall berørte arbeidstakere, eller hvor overlagt lovbruddet er. Vurderingene kan videre gjelde ett eller flere kontrollerte forhold i tilsynet. Vi har ikke data på hvilke av funnene som ligger bak vurderingene. Vi kan likevel se på hva slags tilsyn som i større grad enn andre har funn vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, mer overordnet. I videre beskrivelser er disse to kategoriene omtalt som alvorlige funn.

I 2025 vurderte vi at vi gjorde alvorlige funn i 31 prosent av avsluttede tilsyn innenfor mål 1 (se vedleggstabell 35 og vedleggstabell 36). En del tilsyn gjennomført i 2025 har ikke fått en slik vurdering per februar 2026, fordi vurderingen som regel gjøres til slutt i tilsynsforløpet, og en del saker fortsatt er åpne. Vi ser også at det ofte er de mest alvorlige sakene som tar lengst tid å behandle. Dette kan bety at resultatene beskrevet under kan endre seg.

Vi hadde høyest andel tilsyn med alvorlige funn i næringen helse og sosial, etterfulgt av transport og lagring og overnatting og servering. Vi fant særlig mange alvorlige funn i tilsyn hvor formålet var å forebygge sykdom. Vi vurderte at funnene var alvorlige i 58 prosent av stedlige tilsyn rettet mot forebygging av vold og trusler. Vi gjorde også mange alvorlige funn i stedlige tilsyn rettet mot forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, hvor vi i 45 prosent av tilsynene vurderte at funnene var alvorlige. Innen tilsyn rettet mot forebygging av eksponering for kreftfremkallende kjemikalier avdekket vi alvorlige funn i mange tilsyn rettet mot farlig kvartsstøv.

Når det gjelder ulykkesforebygging, gjorde vi alvorlige funn i 60 prosent av tilsynene hvor vi fulgte opp arbeidsulykker. Dette er som forventet, siden det er de alvorlige ulykkene som er meldepliktige, og i denne typen tilsyn undersøker vi hendelser hvor det allerede har oppstått personskade.

Tilsyn med alvorlige funn har både flere og mer alvorlige reaksjoner enn andre tilsyn, i form av stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse og overtredelsesgebyr.

Vurdering av måloppnåelse innenfor mål 1

Ressursbruk

Som vist i vedleggstabell 1, var ressursfordelingen innenfor mål 1 i 2025 på samme nivå som i 2024. I 2025 brukte vi 53 prosent av ressursene innenfor mål 1 til arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler. Vi gjennomførte også omtrent like mange tilsyn som året før. Dette til tross for at vi har økt tilsynsinnsatsen innen forebygging av sykdom, herunder muskel- og skjelettplager og psykiske plager, som ofte er mer ressurskrevende å gjennomføre.

Dette tyder på at vi har lyktes i å dreie innsatsen mot forebygging av sykdom, uten at det har gått på bekostning av antall gjennomførte tilsyn. Dette handler om å balansere behovet for tilsyn med det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, som i større grad kan skape varige endringer på virksomhetens arbeidsmiljø, opp mot behovet for å gjennomføre flere og mindre tidkrevende tilsyn som øker synligheten vår i arbeidslivet.

15 prosent av ressursene innenfor mål 1 ble brukt til veiledning og kunnskapsformidling. Selv om ressursbruken i 2025 er på samme nivå som året før, har vi økt veiledningsaktiviteten, særlig knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette henger blant annet sammen med effektivisering av arbeidsmetoder. Videre har digitalisering av veiledningen redusert antall årsverk, noe som har frigjort ressurser til bruk på andre områder.

I tillegg har 10 prosent av ressursene gått til arbeid med godkjenningsordninger innenfor mål 1, og 8 prosent til regelverksutvikling. Resterende andel av ressursene ble brukt på annen kjerneaktivitet.

Oppsummerende analyse

I tråd med kunnskapsunderlaget vårt, økte Arbeidstilsynet i 2025 innsatsen rettet mot forebygging av sykdom. Innsatsen mot forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager var særlig omfattende, ved at vi økte omfanget av både tilsyn og veiledning.

Kort oppsummert, har vi i 2025 blant annet oppnådd følgende:

- Våre tilsyn har ført til at over 4 200 virksomheter har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak etter våre tilsyn.
- Vi har veiledet mer og nådd flere enn noensinne om forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager.
- Vi har hatt en enorm økning i antall brukere av selvbetjeningsløsninger som e-læringer, fra 1 500 i 2024 til over 31 000 i 2025, og Arbeidsmiljøhjelpen, med en nær dobling i antall besøk, fra omtrent 19 000 i 2024 til over 38 000 i 2025.

Vi økte tilsynsinnsatsen rettet mot forebygging av arbeidsrelatert kreft i 2025, men innsatsen er fremdeles lavere enn det vi ser for oss på sikt. Til gjengjeld er innsatsen innen ulykkesforebygging, sett opp imot de andre to prioriteringene, fortsatt høyere enn den bør være. Dette har blant annet sitt

utspring i at vi fortsatt har en overvekt av kompetanse innen ulykkesforebygging i etaten, og at det tar tid å dreie ressursene våre over på forebygging av sykdom. Samtidig erkjenner vi at kunnskap viser til et større forebyggingspotensiale innen forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og forebygging av kreft. I denne sammenhengen vurderer vi at vi samlet sett kunne hatt større måloppnåelse under mål 1, dersom en større andel av innsatsen vår hadde vært rettet mot disse prioriteringene.

Direkte effekter av tilsyn

Tabell 3 viser målbare direkte effekter av våre tilsyn innenfor mål 1 i 2025, i form av avdekte brudd på regelverket som er dokumentert rettet opp, slik at arbeidsmiljø og HMS er forbedret. Tabellen fordeler innfridde reaksjoner på tema, som viser hva slags type forbedringstiltak det er snakk om.

Hvor omfattende tilsynet er og hvor mye vi kontrollerer, henger sammen med hvor mange brudd vi avdekker, og dermed hvor mange reaksjoner vi gir. Arbeidstilsynet vektlegger det systematiske og forebyggende arbeidet i tilsyn under mål 1. Det er dette vi kontrollerer hyppigst, og som skaper forutsetninger for varige forbedringer. Vi gjennomfører også tilsyn med det farlige og akutte, både ute på arbeidsplasser og midlertidige arbeidssteder som byggeplasser.

Tabell 3: Antall innfridde reaksjoner, etter tilsyn innenfor mål 1 gjennomført i 2024 og 2025. Sortert etter undertema med flest innfridde reaksjoner i 2025.

Undertema	2024 (per 20.02.2025)	2025 (per 17.02.2026)
Bedriftshelsetjeneste	2 238	2 039
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	1 640	1 653
Bygnings- og utstyrmessige forhold	1 656	1 201
Maskiner og annet arbeidsutstyr	1 385	1 019
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	806	709
Andre undertema	5 395	4 875
Totalt	13 048	11 463

Over 11 400 dokumenterte forbedringstiltak er gjennomført i virksomhetene, som et direkte resultat av tilsynsinnsatsen i 2025. Dette er et betydelig tall. Det er samtidig en reduksjon fra i overkant av 13 000 forbedringstiltak i 2024. Dette henger blant annet sammen med at vi i enkelte tilfeller har spisset tilsynene mot de temaene og risikoforholdene som vi mener er viktigst. Med andre ord kontrollerte vi færre kontrollpunkter per tilsyn i 2025, noe som kan ha ført til færre avdekkede brudd med behov for reaksjon, og dermed også færre forbedringstiltak samlet sett.

Selv om vi har skapt færre forbedringstiltak, er ikke måloppnåelsen nødvendigvis dårligere. Tvert imot kan det hende at vi med å gi færre pålegg, i større grad har lyktes med å få virksomhetene til å jobbe med det som er viktigst. Det er bedre at virksomhetene jobber godt og systematisk med få pålegg knyttet til det grunnleggende HMS-arbeidet, enn at de fordeler ressursene sine på mange enkeltstående pålegg som ikke nødvendigvis fører til ønsket effekt på lang sikt.

Samtidig har en større andel av tilsynene handlet om forebygging av sykdom, som er et tema som berører svært mange arbeidstakere. Dette kan ha medført at en større andel av de som jobber i virksomhetene vi har ført tilsyn med, drar nytte av forbedringstiltakene som er gjennomført, enn tidligere.

Solid innsats innen forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Innsatsen innenfor denne prioriteringen ble i stor grad gjennomført i henhold til planer, og vi har lyktes godt med å levere i tråd med målsetningene. Økt tilsynsvolum har ført til at mange virksomheter i prioriterte næringer har gjennomført nødvendige forbedringstiltak knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Gjennom økt veiledningsaktivitet nådde vi i tillegg flere enn noen gang før med kunnskap og informasjon om temaet. Veiledningen var også vært mer konkret på hvilke arbeidsmiljøfaktorer de enkelte bransjene bør rette oppmerksomheten mot, slik at det er lettere for virksomhetene å omsette det i praksis.

Vi vurderer derfor at vi har lyktes godt med å få flere arbeidsgivere til å jobbe forebyggende på dette området. Hvorvidt innsatsen fører til varig endringen og vil gjenspeiles i tilstandsutvikling over tid, er imidlertid for tidlig å si.

Store gevinster i å trappe opp innsatsen mot forebygging av arbeidsrelatert kreft

I tråd med ambisjonen, økte vi tilsynsinnsatsen rettet mot forebygging av arbeidsrelatert kreft i 2025. Vi oppnådde viktige effekter, særlig innen forebygging av kvartsstøv, hvor vi ser økt kunnskap om risiko og tiltak fra bransjene.

Gjennom markedskontroll av kjemikalier har vi blant annet sørget for at sikkerhetsdatablader og fareetiketter følger regelverket, noe som sikrer at brukere får korrekt og tilstrekkelig informasjon for å håndtere kjemikaliene trygt. Denne typen tilsyn har stor forebyggende effekt gjennom at de kan få, som eksemplifisert her, konsekvenser for hele bransjer og mange arbeidstakere.

Ambisjonen for hvor mange tilsyn vi skulle gjennomføre med forebygging av kreft i 2025, spesielt tilsyn med asbest, var lav, sett i sammenheng med at kreft er en av de største årsakene til arbeidsrelaterte dødsfall. Det ligger store gevinster i å øke kompetansen i etaten og å trappe opp innsatsen på dette området fremover. Forebygging har størst effekt dersom det skjer tidlig i prosjektfasen, og når byggherrer har ivare tatt risiko i sine planer. Vi planlegger derfor flere tilsyn med byggherrer i 2026.

Forebygging av ulykker utgjør fortsatt en stor del av innsatsen vår

Ulykkesforebygging utgjør fortsatt en stor og viktig del av vår innsats innenfor mål 1. I tilsynene innenfor denne prioriteringen avdekker vi ofte de samme bruddene, uten at virksomhetene gjør endringer og tiltak for å motvirke at det skal skje igjen. Dette tyder på at tidligere tilsyn ikke helt har hatt den ønskede effekten.

Vi ser at bruddene vi har avdekket på byggeplasser ofte er knyttet til manglende systematisk sikkerhetsstyring hos arbeidsgiver, og at tilsynene derfor i større grad bør underbygger virksomhetenes systematiske HMS-arbeid. Dette gjøres best gjennom meldte tilsyn. Likevel gjennomfører vi fortsatt mange uanmeldte tilsyn på byggeplasser, der tilsynene først og fremst fører til at virksomheten retter opp i farlige forhold der og da, uten at dette nødvendigvis fører til systematisk og kontinuerlige læringen mellom situasjoner, byggeplasser og prosjekter. Dette kan medføre svakere måloppnåelse enn det vi har potensial til å oppnå innen ulykkesforebygging.

I 2025 har vi oppnådd store effekter med markedskontroll, gjennom blant annet kontroll av dykkermasker og tiltak for å gjøre kontroll og vedlikehold av dykkermasker til en del av opplæringen på yrkesdykkerutdanningen. Videre har vi gjennomført sertifiseringer for å sikre at stillassystemer skal fungere som kantsikring ved arbeid i høyden, og bidratt til å endre rutiner for bestilling av stillas. Som nevnt har disse tilsynene stor forebyggende effekt gjennom at de berører hele bransjer.

Systematisk HMS-arbeid er ferskvare

Til tross for målrettet innsats innenfor viktige områder over mange år, har mange virksomheter fortsatt betydelige arbeidsmiljøproblemer og forbedringspotensial i sitt systematisk HMS-arbeid. Vi har i tidligere årsrapporter vært innom flere mulige forklaringer på dette, deriblant at forebyggende arbeidsmiljøarbeid krever kontinuerlig innsats fra virksomhetene, at det er stor utskiftning av virksomheter, samt at virksomhetenes rammebetingelser påvirker at HMS-arbeid ikke prioriteres.

Resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn i 2025, viser at 65 prosent av lederne som svarte på undersøkelsen i stor eller svært stor grad opplevde at tilsynet ga dem økt forståelse for hvorfor de skal kartlegge helsefarer i sitt arbeidsmiljø og gjennomføre tiltak for forbedring. Videre svarte 61 prosent av lederne at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø. Funn fra undersøkelsen viser også at mange har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn. 69 prosent av virksomhetene svarte at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg, noe som indikerer at mange ønsker å gjøre mer enn det minimumskravene krever.

Samtidig ser vi at våre tilsyn ikke nødvendigvis fører til varig endring i virksomhetene, gjennom at virksomhetene fortsetter å jobbe med arbeidsmiljøet sitt i etterkant av innfridde pålegg. Dette har vi for eksempel sett gjennom oppfølgingstilsyn med skoler i Oslo, gjennomført i 2025. Tilsynene viser at mange av skolene som vi har kontrollert tidligere år, fortsatt ikke har risikovurderinger som tilfredsstiller forskriftskravene til kartlegging og risikovurdering av vold, trusler og uheldige belastninger. Dette illustrerer at systematisk HMS-arbeid er en ferskvare som må skapes og gjenskapes over tid. Vi ser også at veiledningen vi gir kan øke kunnskap og forståelse, men at det ikke nødvendigvis er nok til å påvirke motivasjonen til å jobbe med arbeidsmiljøet innenfor de rammebetingelsene virksomhetene har.

Når vi ikke oppnår varig endring, vil måloppnåelsen også være begrenset. Vi prøver derfor å bruke verktøykassen vår på en mer hensiktsmessig måte, for eksempel gjennom å ansvarliggjøre øverste nivå i virksomhetene og ved å bruke overtredelsesgebyr. Tidligere har vi i større grad ført tilsyn med underenheter uten at dette har skapt læring og endringer i hvordan virksomheten jobber systematisk

med arbeidsmiljøet sitt som helhet. I tillegg erfarer vi at vi finner samme typer brudd når vi kommer tilbake på oppfølgingstilsyn. Vi har derfor de siste årene i større grad rettet innsatsen vår mot øverste nivå av virksomhetene. Et eksempel på dette er ledelsen i kommuner, hvor vi har veiledet for å øke kunnskapsnivå og forståelse, samtidig som vi har ansvarliggjort kommunen for brudd avdekket i tilsyn med underenheter.

Videre har vi de siste årene vedtatt overtredelsesgebyr til flere kommuner som tidligere har fått veiledning og tilsyn, men hvor vi i nye tilsyn har avdekket samme type brudd som tidligere. Vi planlegger å gjennomføre oppfølgingstilsyn hos disse kommunene i 2026, blant annet for å vurdere om gebyrene kan ha gitt de effektene som vi håper på. I stort håper vi også at økt bruk av overtredelsesgebyr og risikoen for å få det, kan bidra til at kommunene prioriterer arbeidsmiljøet sitt til tross for de stramme rammebetingelsene de opererer under.

Læring og forbedring

Kvalitet og enhetlighet i tilsyn

Arbeidstilsynet tilstreber høy kvalitet i tilsynene våre, samt en enhetlig praksis både når det gjelder vurderinger av brudd på regelverket, og hvilke brudd som må følges opp med ulike typer reaksjoner.

Enhetlighet er spesielt viktig når det gjelder alvorlige reaksjoner og sanksjoner, som stans, overtredelsesgebyr og anmeldelse. Virksomhetene skal møte ett arbeidstilsyn, uavhengig av bransje, geografi og hvilken inspektør som kommer på tilsyn. Tilsyn blir utført av mennesker, og det vil i så måte alltid være en menneskelig faktor inn i bildet. Likevel må vi sørge for at denne effekten blir minst mulig, gjennom for eksempel god grunnopplæring, tydelig rammeverk for vurderinger, og god informasjons- og erfaringsutveksling mellom inspektørene. Vi ser at vi på nåværende tidspunkt har et forbedringspotensial på dette området, og søker alltid etter gode tiltak. Fra 2025 er det relevant å nevne utvikling av en intern veileder om arbeid i høyden. Veilederen skal sikre samme forståelse og tilsynspraksis, blant annet i forhold hva som er god nok grunn til å innføre stans av arbeidet. Et annet eksempel er knyttet til kvartstilsyn, hvor juristene våre har jobbet godt med begrunnelser og vilkår, slik at vi er enhetlig på hva vi gir pålegg på. Fremover er det viktig at fortsetter å avdekke områder med ulik praksis, og at vi tar tak i disse.

For at et tilsyn skal ha ønsket effekt, er det også viktig at vi kontrollerer de riktige tingene. Det er dette vi prøver å oppnå med å spisse tilsynene våre. Vi ser imidlertid at vi i enkelte typer tilsyn ikke kontrollerer obligatoriske kontrollpunkter. Dette medfører at hensikten med tilsynet strengt tatt ikke er oppfylt. Med andre ord, det som kan fremstå som ressurseffektive tilsyn, skaper ikke nødvendigvis effekt på de riktige områdene. Fremover blir det viktig å heve kvaliteten på disse tilsynene, slik at vi i større grad bidrar til ønsket endring.

Mer målrettet og koordinert bruk av virkemidlene våre

De siste årene har vi hatt økende fokus på hvordan virkemidlene våre virker i kombinasjon med hverandre. Dette skiller seg fra tidligere, hvor vi i større grad har brukt ulike virkemidler mot samme målgruppe, uten at virkemidlene nødvendigvis ble kombinert og koordinert på en systematisk måte.

I 2025 startet vi en pilot som tester målrettet veiledning i forkant av tilsyn, med mål om å oppnå mer varig endring i hvordan sykehus jobber med arbeidsmiljøet sitt. I piloten får sykehusene invitasjon til å delta på fysisk veiledningsseminar med Arbeidstilsynet, i forkant av tilsyn. Sykehuset får ikke beskjed i forkant om hvilke enheter vi kommer til å føre tilsyn med. Ved å gjennomføre målrettet veiledning basert på behov både i forkant av, og i forbindelse med varsel om tilsyn, så håper vi at sykehusene blir motiverte til å ta i bruk kunnskapen i alle sine avdelinger og underenheter før vi kommer på tilsyn. Piloten er fortsatt pågående, og det er gjort evalueringer underveis for å tilpasse hvordan vi kombinerer virkemidlene på best mulig måte. Fremover vil det være viktig at vi fortsetter å lære av erfaringene vi gjør oss, og at vi utvikler metoder rettet mot ulike målgrupper basert på prøving og læring.

Bedre innsikt i hvilke virksomheter som er organisert på arbeidsgiversiden vil ha stor nytteverdi

Arbeidstilsynet har tett og god dialog med partene i arbeidslivet, og støtter opp under det organiserte arbeidslivet som en grunnpilar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er likevel et forbedringspotensial i samarbeidet når det kommer til deling av informasjon. Vi ønsker blant annet å få bedre oversikt i hvilke virksomheter som er organisert på arbeidsgiversiden. Det hadde vært av stor betydning for Arbeidstilsynet, både strategisk og i den mer operative planleggingen, å ha tilgang til dette. Så langt har vi ikke lyktes med å etablere et samarbeid om deling av slik informasjon.

Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Et seriøst og anstendig arbeidsliv er en forutsetning for at arbeidstakerne skal ha forsvarlige lønns- og arbeidsvilkår. Selv om det norske arbeidslivet i det store og hele er seriøst, finnes det utfordringer med useriøsitet og sosial dumping i enkelte næringer og segmenter. Slik utnytting er alvorlig for den enkelte arbeidstaker og kan føre til konkurransevridning. Arbeidstilsynet følger utviklingen ved hjelp av indikatorer innenfor tre tema som er sentrale for mål 2:

- allmenngjort lønn
- innleie
- godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak

Høy andel med allmenngjort lønn over minstesats

Ifølge tall som Arbeidstilsynet har innhentet fra Statistisk Sentralbyrå var 418 000 lønnsforhold omfattet av allmenngjorte tariffavtaler i 2024. 8 prosent av lønnsforholdene lå under allmenngjort minstesats i 2024, en andel som har vært relativt stabil i perioden 2020–2024. Dette tyder på at de fleste virksomheter innenfor allmenngjorte områder følger regelverket. Tabell 4 viser utviklingen i andel virksomheter som etterlever allmenngjøringsregelverket for perioden 2020-2024.

Tabell 4: Andel virksomheter som etterlever allmenngjøringsregelverket. Kilde: Fafo [6] [7] [8] og SSB

Indikator	2020	2021	2022	2023	2024
Andel lønnsforhold innen allmenngjorte områder som er på eller over allmenngjort minstesats	92 %	90 %	94 %	93 %	92 %

Etterlevelsen varierer mellom de ulike allmenngjorte områdene. I 2024 var andelen lønnsforhold på eller over minstesats lavest i renholdsbransjen (79 prosent), samt i overnatting og servering og godstransport (begge 87 prosent). I bygg, som er det største allmenngjorte området, var etterlevelsen høyere, med 95 prosent av lønnsforholdene på eller over minstesats.

For de fleste tariffområdene, var det en nedgang i andel lønnsforhold på eller over allmenngjort sats fra 2023 til 2024. Denne nedgangen gjelder både norske og utenlandske arbeidstakere, men endringen var størst for de utenlandske. Dette kan henge sammen med at utenlandske arbeidstakere ofte har et lavere lønnsnivå i utgangspunktet. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at andre faktorer også kan ha betydning for statistikken. Ettersom ikrafttreddelsen av de nye allmenngjøringssetene og uttrekket av lønnsstatistikken skjedde samme måned, er det sannsynlig at ikke alle hadde rukket å justere sine lønnsseter på tellingstidspunktet.

Omfanget av ulovlig innleie på et stabilt nivå

Andel virksomheter som etterlever innleieregelverket har holdt seg på et stabilt nivå de siste årene. I 2025 oppga 21 prosent av virksomhetene at de opplevde at brudd på innleieregelverket var ganske eller svært vanlig i sin bransje. Tabell 5 viser tilsvarende tall for perioden 2022 til 2025, basert på Skatteetatens SERO-undersøkelse.

Tabell 5: Etterlevelse av innleieregelverket. Kilde: Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering, oppdagelsesrisiko og tillit.

Indikator	2022	2023	2024	2025
Andel virksomheter som mener brudd på regelverket om innleie er ganske vanlig eller svært vanlig	20 %	21 %	19 %	21 %

Andelen i 2025 er på samme nivå som de foregående årene, og endringen fra 2024 er ikke signifikant. Det er altså en betydelig andel av virksomhetene som mener at brudd på regelverket om innleie er vanlig, noe Arbeidstilsynet ser på med bekymring. Arbeidstilsynet har kontinuerlig oppmerksomhet mot ulovlig innleie, og vil også prioritere dette temaet fremover.

Etterlevelse av Arbeidstilsynets godkjenningsordninger

Arbeidstilsynets godkjenningsordninger er et viktig virkemiddel for at virksomhetene skal sørge for seriøse og anstendige arbeidsvilkår for sine arbeidstakere. Tabell 6 viser andel virksomheter som etterlever godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak, og hvordan andelen er beregnet.

Beregningene viser at vi per desember 2025, anslår at 48 prosent av renholdsforetakene og 71 prosent av bemanningsforetakene er godkjente. Dette er på samme nivå som i 2024. Når det gjelder bilpleie, dekkskift og hjullagring, var 54 prosent av virksomhetene godkjent av enten Arbeidstilsynet eller av Statens vegvesen. Vi har i 2025 innført en ny, mer presis beregningsmetode for denne ordningen, som bedre hensyntar virksomheter godkjent av Statens vegvesen, og har derfor ikke sammenlignbare tall for 2024.

Det er komplisert å beregne hvor mange og hvilke virksomheter som inngår i de ulike ordningene. Vi jobber med å få enda bedre innsikt i og metoder for dette. Det er sannsynlig at estimatene her er lavere enn den reelle etterlevelsen.

Tabell 6: Andel virksomheter som etterlever godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak. Kilde: Arbeidstilsynet og Statens vegvesen. Tall per 22. desember 2025.

Indikator	Kommentar	2024	2025
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for renhold	Godkjente foretak som andel av aktive foretak i næringskode 81.2 Rengjøringsvirksomhet, samt godkjente foretak i andre næringskoder.	48 %	48 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for bilpleie, dekkskift og hjullagring	Bedrifter godkjent av enten Arbeidstilsynet eller Statens vegvesen, som andel av aktive bedrifter i næringskode 95.3 Reparasjon og vedlikehold av motorvogner og motorsykler. Godkjente juridiske enheter uten underenhet, samt godkjente virksomheter i andre næringskoder, inkluderes også. På grunn av mer presis beregningsmetode i 2025 oppgis ikke tall for 2024.	-	54 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for bemanningsforetak	Godkjente foretak som andel av aktive foretak i næringskode 78.1 Rekruttering og formidling av arbeidskraft, 78.2 Utleie av arbeidskraft og andre personaladministrative tjenester, 71.129 Annen teknisk konsulentvirksomhet, samt godkjente foretak i andre næringskoder.	70 %	71 %

Ukrainske flyktninger

Arbeidstilsynet følger også med på situasjonen for ukrainske flyktninger i norsk arbeidsliv. Dette er den største flyktninggruppen i Norge, og i 2025 økte antallet som kom ut i arbeid nokså mye, etter at mange gjorde seg ferdig med introduksjonsprogram. Våre erfaringer så langt, viser at dette ikke er en spesielt utsatt gruppe i det norske arbeidslivet. Dette vil beskrives nærmere i en ny utgave av rapporten «Signal», som er planlagt våren 2026.

To prioriteringer i 2025

Arbeidstilsynet økte sin innsats rettet mot mål 2 i 2025, og gjennomførte 5 547 tilsyn rettet mot seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Dette tilsvarer en økning på 37 prosent sammenlignet med 2024. Innsatsen rettet seg mot to prioriteringer:

- arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår
- forbrukere og oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår

Prioritering: Lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å sørge for at arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår. Dette innebærer blant annet at arbeidsgivere:

- sørger for at alle arbeidstakere har gyldige arbeidsavtaler
- sørger for at arbeidstakerne har forsvarlig arbeidstid
- følger regelverk knyttet til lønn, diett og reisegodtgjørelser
- sørger for at arbeidstakerne ellers har forsvarlige og anstendige arbeidsvilkår

Tilsyn

I 2025 gjennomførte vi 4 672 tilsyn der vi kontrollerte at arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår. Vi opprettholdt innsatsen innenfor de allmenngjorte bransjene, og prioriterte tilsyn i bygg, overnatting og servering, renhold, transport og landbruk. I tillegg ble de ikke-allmenngjorte bransjene varehandel og bilpleie prioritert. Disse bransjene har, i likhet med de allmenngjorte områdene, mange unge og utenlandske arbeidstakere. Dette er grupper som er særlig utsatt for dårlige lønns- og arbeidsvilkår.

Vi gjennomførte klart flest tilsyn i næringene overnattings- og serveringsvirksomhet, varehandel og bygge- og anleggsvirksomhet, med samlet sett 70 prosent av tilsynene innen prioriteringen.

Mange brudd på arbeidsavtaler, registrering av arbeidstid og utbetaling av overtidsgodtgjørelse

I tilsynene gikk vi bredt ut innenfor utvalgte bransjer. Det var stor variasjon i årsaker til brudd, fra virksomheter som jevnt over hadde det meste på plass, men manglet litt på systematikken, virksomheter som ikke kjente godt nok til regelverket, og til virksomheter som bevisst unnlot å følge regelverket. Typiske brudd var knyttet til:

- innhold i arbeidsavtaler
- oversikt og registrering av arbeidstid
- godtgjørelse for overtid

Disse tre forholdene er helt grunnleggende i et arbeidsforhold, og er områder hvor vi over flere år har avdekket mange brudd. Både innhold i arbeidsavtale og registrering av arbeidstid legger grunnlaget for arbeidsvilkår, lønnsutbetaling, arbeidstid og vern av arbeidstakere. I tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i 2025 kontrollerte vi også i langt større grad enn tidligere år om virksomhetene hadde verneombud, noe vi også avdekket brudd på hos mange virksomheter.

De fleste virksomhetene vi kontrollerte hadde inngått skriftlig arbeidsavtale med sine ansatte, men i nesten halvparten av tilsynene avdekket vi at innholdet i arbeidsavtalene ikke fulgte minimumskravene i regelverket. Denne andelen har holdt seg relativt stabil siste treårsperiode, og ser ikke ut til å ha økt som

følge av nye krav til innhold i arbeidsavtaler som ble innført i 2024. I 2025, fant vi klart flest brudd på dette innen overnatting og servering og varehandel, hvor over halvparten av de kontrollerte virksomhetene brøt regelverket på dette punktet. Bruddene var ofte knyttet til mangelfull informasjon om ukentlig og daglig arbeidstid.

Omtrent en fjerdedel av de kontrollerte virksomhetene hadde ikke god nok oversikt og registrering av arbeidstiden til sine arbeidstakere. Mange virksomheter har systemer for å føre slike oversikter, men systemene har ikke overholdt kravene om å vise faktiske arbeidstimer med pauser, hviletid og ukentlig/månedlig arbeidstid og overtid. En slik oversikt er en forutsetning for at vi skal kunne kontrollere at virksomhetene har utbetalt riktig lønn.

De aller fleste virksomhetene vi kontrollerte utbetalte lønn via bank til arbeidstakers konto, og de sørget også for at arbeidstakerne fikk en skriftlig lønnsslipp. Én av fem kontrollerte virksomheter brøt imidlertid regelverket for utbetaling av godtgjørelse for overtid. Hva slags type brudd dette var, varierte mye. Noen virksomheter hadde dårlig system for oversikt over arbeidstid og overtid, mens andre så ut til å bevisst unnlate å betale overtid.

Antall tilsyn, andel brudd og reaksjonsprosent på kontroll av allmenngjort lønn vises i vedleggstabell 37, vedleggstabell 38 og vedleggstabell 39. Som tidligere år, avdekket vi i 2025 relativt få brudd på allmenngjøringsregelverket, samlet sett. Vi fant slike brudd i høyest andel av tilsynene innen overnatting, servering og catering og renhold, der om lag én av fire og én av fem kontrollerte virksomheter brøt allmenngjøringsregelverket. Dette er i tråd med tilstandsbildet, som viser at andel lønnsforhold under minstesats er høyest innenfor disse tariffområdene. Vi kontrollerte også allmenngjort lønn i mange tilsyn i byggenæringen, men som tidligere år avdekket vi få brudd på allmenngjøringsregelverket. I underkant av én av ti av de kontrollerte byggevirksomhetene brøt allmenngjøringsregelverket.

Nasjonal aksjon i varebilnæringen

I forbindelse med innføring av nytt regelverk knyttet til allmenngjøring for godstransport over 2,5 tonn fra 1. juli 2025, samt kommende krav til HMS-kort fra 2026, gjennomførte vi høsten 2025 en nasjonal varebilaksjon i Oslo, Bergen, Trondheim og Tromsø. Aksjonen ble gjennomført i samarbeid med Statens vegvesen. Formålet var å veilede om nytt regelverk og kontrollere allmenngjort lønn. Gjennom aksjonen kom vi i kontakt med mange ansatte sjåfører i målgruppen. Vi kontrollerte om virksomhetene hadde lønn i tråd med allmenngjøringen i omtrent 240 tilsyn, og fant at de aller fleste virksomhetene hadde dette på plass. Vi fant brudd på allmenngjort lønn i kun ett av ti tilsyn i aksjonen. Mange virksomheter hadde ikke kjennskap til kommende krav til HMS-kort, krav til verneombud og krav til bedriftshelsetjeneste i transportbransjen, og fikk veiledning om disse temaene. I forbindelse med aksjonen ble det opprettet en egen veiledningsside rettet mot varebilsjåfører, og inspektørene delte under aksjonen ut informasjonsark med QR-kode som ledet til veiledningssiden. Aksjonen ga oss god synlighet både langs veien og i media, ga viktig innsikt i varebilsegmentet, og ga mulighet for å kombinere tilsynsaktivitet med veiledning.

Store utfordringer i bilpleienæringen

Bilpleienæringen utpeker seg som en næring med store utfordringer når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, og mange av arbeidstakerne har lav kjennskap til sine rettigheter. I 2025 fant vi brudd på innhold i arbeidsavtaler, og oversikt og registrering av arbeidstid hos nærmere halvparten av de kontrollerte bilpleievirksomhetene. Mange virksomheter fulgte heller ikke kravene til stoffkartotek, som er viktig for å sikre trygg håndtering og oppbevaring av kjemikaliene som brukes, slik at arbeidstakerne ikke utsettes for helseskadelig eksponering. Omtrent en tredjedel av de kontrollerte virksomhetene var ikke godkjente, og drev med andre ord ulovlig virksomhet.

Gråsoneproblematikk i innleieregelverket

I 2025 innrettet vi tilsynene mot ulovlig innleie på en ny måte, ved at vi i større grad kontrollerte det vi anser som gråsoneproblematikk i innleieregelverket. Dette innebærer at vi prioriterte tilsyn med virksomheter som ikke var registrert som bemanningsforetak, men hvor vi mente at det var forhold som tilsa at de i realiteten var det. Eksempel på slike tilfeller er virksomheter som hevder å drive med såkalt bemanningsentreprise, men hvor vi velger å gå inn i en nærmere vurdering. Utfallet av vurderingen kan få betydning for virksomheten som leier ut arbeidskraft, men også for virksomheten som leier inn arbeidskraft, som da ikke nødvendigvis har lovlig grunnlag for innleie.

Totalt sett, gjennomførte vi 82 tilsyn med innleieregelverket i 2025. Vi avdekket brudd i en langt høyere andel av tilsynene enn foregående år, og har så langt gitt minst én reaksjon i 37 prosent av tilsynene gjennomført i 2025. Det er mer enn en dobling fra 2024. Siden det er relativt få tilsyn, må vi være varsomme med å trekke konklusjoner. Resultatene kan likevel indikere at vi har lyktes bedre med å velge ut tilsynsobjekter og med å gå dypere inn i gråsoneproblematikken.

Reaksjoner i tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår

Vi har foreløpig gitt minst én reaksjon i 58 prosent av tilsynene gjennomført innenfor prioriteringen i 2025. Dette omfatter tilsyn med til sammen:

- 4 512 vedtak om pålegg, hvor 370 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt og 52 med stans som pressmiddel
- 148 vedtak om stans ved overhengende fare for liv og helse
- 86 vedtak om overtredelsesgebyrer

Klart flest pålegg gjaldt innhold i arbeidsavtaler, etterfulgt av oversikt og registrering av arbeidstid og valg av verneombud. Flest overtredelsesgebyr var knyttet til manglende HMS-kort innen bygg og anlegg, etterfulgt av manglende eller mangelfull oversikt og registrering av arbeidstid og farlig arbeid i høyden. Over to tredjedeler av overtredelsesgebyrene innen prioriteringen var knyttet til brudd på disse tre temaene.

Veiledning

Å synliggjøre Arbeidstilsynets innsats og øke den opplevde oppdagelsesrisikoen var et viktig formål med veiledningen innenfor denne prioriteringen i 2025. Veiledningen var derfor i stor grad rettet mot

arbeidsgivere til unge og utenlandske arbeidstakere innenfor de samme næringene som var prioritert for tilsyn. I tillegg prioriterte vi veiledning rettet mot unge og utenlandske arbeidstakere.

Veiledning om sentrale tema i ulike kanaler

Å gjøre arbeidsgivere kjent med regelverket for minstelønn, arbeidsavtaler, arbeidstid, HMS-kort og godkjenningssystemene våre har vært viktige formål med veiledningsarbeidet. Viktige veiledningstiltak var derfor å revidere relevante veiledningssider som handler om disse temaene på arbeidstilsynet.no, publisere nyhetssaker og innlegg som har synliggjort tilsynsinnsatsen, informere om regelverksendringer, arrangere webinarer og holde innlegg i ulike møtefora, samt å veilede via brev til relevante virksomheter innenfor de allmenngjorte bransjene.

Vi hadde over 645 000 besøk på de prioriterte veiledningssidene rettet mot lønns- og arbeidsvilkår på arbeidstilsynet.no i 2025. Analyser av brukeratferd på disse sidene viser at vi i noe varierende grad oppfyller forventningen til brukerne. Samlet sett, svarer 60 prosent av respondentene at de finner det de ser etter på disse sidene. Vi jobber kontinuerlig med forbedring av veiledningssidene. Dette arbeidet vil fortsette inn i 2026, og vi forventer da også å se resultater av dette forbedringsarbeidet. Mange har spørsmål om minstelønn i bransjer som ikke er allmenngjorte. Vi vil se på om chatboten Leon kan bidra til å svare på slike konkrete spørsmål. Vi hadde begrenset med målrettede veiledningstak mot innleie i 2025, men skal prioritere dette i 2026.

Informasjon om allmenngjøring og HMS-kort til varebilsegmentet

I forbindelse med den nasjonale tilsynsaksjonen i varebilbransjen, utarbeidet vi som nevnt en egen veiledningsside, «Jobber du med varetransport?», med informasjon om blant annet allmenngjøringsregelverket og HMS-kortkrav. Informasjonsarket med QR-kode som inspektørene delte ut under aksjonen bidro til en økning i antall besøkende på nettsiden. Aksjonen fikk god synlighet gjennom ulike mediasaker, og vi la også ut annonser i sosiale media rettet mot arbeidstakere og arbeidsgivere i varebilbransjen. Et viktig mål med kampanjen, var å bidra til at plikten til å ha HMS-kort ble kjent og etterlevd. Per midten av januar 2026 er det bestilt i overkant av 20 000 HMS-kort i varebilsegmentet. Dette er i tråd med det vi la til grunn i utredningen.

Kampanje rettet mot unge arbeidstakere

Sommeren 2025 rettet vi en egen innsats mot unge arbeidstakere med informasjon om hvilke rettigheter og plikter de har når de skal ut i arbeidslivet. Sosiale medier er viktige for å nå denne målgruppen, og Snapchat og Instagram var prioriterte kanaler. Vi innledet samarbeid med en ung innholdsprodusent som lagde innhold til sosiale medier i samarbeid med en redaksjonsgruppe hos oss. For å nå målgruppen anså vi det som viktig at det var ungdom selv som postet innholdet. Videoene ble sett av over 300 000 personer, hvorav over 37 000 klikket seg videre til Snapchat- og Instagram-kontoene «ung1arbeid». For å bygge opp videre engasjement og dialog med målgruppen, vil vi videreutvikle kontoene i sosiale medier med flere unge innholdsprodusenter i 2026.

Prioritering: Forbrukere og oppdragsgivere

Gjennom å stille krav til og følge opp lønns- og arbeidsvilkår ved kjøp av varer og tjenester, kan forbrukere og oppdragsgivere redusere markedet for useriøse aktører. Dette kan igjen bidra til rettferdige

konkurransvilkår for virksomheter som ønsker å tilby seriøse arbeidsvilkår. Dette innebærer blant annet at:

- offentlige oppdragsgivere stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter, har rutiner for hvordan de skal følge opp lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser og kontrollerer at krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser overholdes
- private oppdragsgivere (virksomheter) informerer om og påser at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrift, ved kjøp av tjenester innenfor allmenngjorte områder
- oppdragsgivere og forbrukere benytter godkjente virksomheter ved kjøp av renholdstjenester eller tjenester innen bilpleie, dekkskift og hjullagring, og har kunnskap om sine plikter ved tjenestekjøp og ønsker ikke å handle med useriøse aktører

Tilsyn

Det er varierende kjennskap til hvilke plikter man har som oppdragsgivere, både blant offentlige og private virksomheter. Arbeidstilsynet har i 2025 derfor økt tilsynsinnsatsen rettet mot oppdragsgivere i stort og særlig mot private oppdragsgivere, etter at vi har hatt lav tilsynsaktivitet mot denne målgruppen de siste årene.

Samlet sett, har vi gjennomført 875 tilsyn innenfor denne prioriteringen i 2025, hvorav 60 prosent ble gjennomført som digitale tilsyn. 115 av tilsynene var med offentlige oppdragsgivere sine plikter ved anskaffelser og 760 tilsyn med informasjons- og påseplikt, primært rettet mot private oppdragsgivere.

Tilsyn med offentlige oppdragsgivere

De aller fleste tilsyn med offentlige oppdragsgivere er gjennomført med kommuner. Noen få tilsyn ble også gjennomført med statlige virksomheter, samt fylkeskommuner hvor vi ikke hadde vært på tilsyn tidligere.

Siden 2019 har vi kontinuerlig ført tilsyn med kommunene. Ved inngangen til 2025 hadde vi gjennomført tilsyn med de fleste kommunene, og de få som gjensto, ble prioritert første halvår 2025. Erfaringene fra førstegangstilsynene viser at mange kommuner hadde betydelige mangler, særlig når det gjaldt systemer for kontroll og faktisk gjennomføring av kontroll med lønns- og arbeidsvilkår. I mange kommuner har vi lyktes med å få på plass et kontrollsystem. Samtidig har det vært vanskelig å kontrollere om systemet faktisk brukes i praksis. På bakgrunn av dette valgte vi i 2025 å gjennomføre oppfølgingstilsyn i et utvalg av kommunene, hvor vi spesifikt kontrollerte om det er gjennomført risikovurdering og nødvendige kontroller. Basert på en risikovurdering ble kommuner med mellom 12 000 til 100 000 innbyggere prioritert. Resultatene viser en klar forbedring i etterlevelse av regelverket. I 2025 avdekket vi brudd på nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes hos i overkant av 40 prosent av de offentlige oppdragsgiverne vi førte tilsyn med, som er omtrent en halvering fra de foregående årene.

Tilsyn med private oppdragsgivere

Vi gjennomførte flest tilsyn med informasjons- og påseplikt i næringene varehandel og bygge- og anleggsvirksomhet. En høy andel av tilsynene var rettet mot private bestillere av renholdstjenester, men vi har også prioritert å føre tilsyn med bestillere av transport- og byggetjenester, samt noen tilsyn med hovedleverandører innenfor de samme bransjene.

Funnene fra tilsynene viser at de private oppdragsgiverne er flinke til å kjøpe tjenester fra godkjente renholdsvirksomheter. Vi avdekket imidlertid at mange kontrollerte virksomheter brøt regelverket når det kommer til:

- rutine for påseplikt
- iverksetting av rutine for påseplikt
- informasjonsplikt

Seks av ti private oppdragsgivere vi har kontrollert, har ikke hatt gode nok rutiner for påseplikt. Bruddene gjelder at virksomhetene ikke har utarbeidet en skriftlig rutine for hvordan de skal ivareta påseplikten. Spesielt finner vi at mange mindre virksomheter mangler dette. Når det gjelder bruddene på iverksetting av rutine, handler dette om at virksomhetene ikke har gjennomført en kontroll for å oppfylle påseplikten sin. Også på dette forholdet avdekket vi brudd hos nær seks av ti kontrollerte virksomheter. Noen virksomheter kan ha gjennomført dette delvis og sporadisk, andre har ikke gjort noe. Mange synes det er krevende å innhente nødvendig dokumentasjon fra virksomhetene, og vet ikke hva de skal se etter når dokumentasjonen er innhentet.

Nær halvparten av virksomhetene vi kontrollerte ivaretok ikke informasjonsplikten. Disse bruddene handler typisk om at bestiller eller hovedleverandør ikke har fått med det de skal ha i avtalene med leverandørene, eller at informasjonen er mangelfull.

Regelverket om informasjons- og påseplikt er ukjent for mange virksomheter. Vi veileder derfor mye om gjeldende regelverk i disse tilsynene. Vi ser at mange virksomheter finner god nytte i forslaget til sjekklister, spesielt laget for bestillere av renholdstjenester, som ligger på våre hjemmesider.

Reaksjoner i tilsyn med offentlige og private oppdragsgivere

Vi har foreløpig gitt minst én reaksjon i 57 prosent av tilsynene med oppdragsgivere som ble gjennomført i 2025. Vi ga reaksjoner i en høyere andel av tilsynene med private oppdragsgivere (60 prosent) enn i tilsyn med offentlige oppdragsgivere (38 prosent), som gjenspeiler at vi oftere fant brudd hos private oppdragsgivere.

Samlet sett har vi så langt vedtatt 701 pålegg i tilsynene gjennomført i 2025, hvorav 25 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt. Flest pålegg omhandlet rutine for påseplikt, iverksetting av rutine for påseplikt og informasjonsplikt for bestillere av renholdstjenester. Vi har også vedtatt 9 overtredelsesgebyr i tilsynene gjennomført i 2025, alle knyttet til at offentlige oppdragsgivere har hatt manglende kontroll av om lønns- og arbeidsvilkår overholdes i sine anskaffelser.

Veiledning

Formålet med veiledningen innenfor denne prioriteringen var å bevisstgjøre forbrukere og oppdragsgivere om deres juridiske og moralske ansvar, slik at de stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår ved kjøp av tjenester. Dette gjorde vi ved å informere om krav og bevisstgjøre rundt konsekvenser, både i nyhetssaker og i innlegg på nett og gjennom sosiale media.

Informasjons- og påseplikt var et prioritert tema

Vi gjennomførte et webinar om informasjons- og påseplikt, rettet mot bestillere og hovedleverandører innenfor de allmenngjorte bransjene. Direktesending og opptak av webinaret er sett over 1 500 ganger. Regelverksendringene for varebil har også vært en god inngang til å informere om informasjons- og påseplikten, og ansvaret man har for å bidra til å sikre seriøsitet i alle leverandørledd. Blant annet var informasjons- og påseplikt et tema på den nye veiledningssiden rettet mot varetransport, som allerede er omtalt.

På arbeidstilsynet.no prioriterte vi å forbedre veiledningssidene om informasjons- og påseplikt og lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Totalt hadde vi litt over 11 000 besøk på disse sidene i 2025, som er færre enn vi ønsket. Våre målinger viser at brukerne av disse sidene i mindre grad finner den informasjonen de leter etter, enn målinger viser for arbeidstilsynet.no samlet. Brukertilfredsheten har imidlertid økt etter at vi startet arbeidet med å forbedre nettsidene. Dette forbedringsarbeidet vil fortsette i 2026.

Veiledningskampanjer om godkjenningsordningene

Et annet viktig formål med veiledningen var å gjøre godkjenningsordningene våre bedre kjent. Vi gjennomførte derfor flere kampanjer rettet mot både innkjøpere og forbrukere for å informere om godkjenningsordningene. Godkjenningsordningene har også vært tema i pressemeldinger og nyhetssaker som var rettet mot bransjer som er underlagt disse ordningene. En ny kampanjeside om godkjenningsordningen for bilbransjen har vært under utarbeidelse i 2025, og blir publisert tidlig i 2026.

Variasjoner i hvor vi gjør alvorlige funn

I 2025 gjorde vi alvorlige funn i 20 prosent av tilsynene innenfor mål 2 (se vedleggstabell 35 og vedleggstabell 36). Dette inkluderer kun tilsynssaker som er avsluttet. Som forventet, var reaksjonsbruken både høyere og strengere i tilsynene med alvorlige funn, sammenlignet med tilsyn der funnene ble vurdert som mindre alvorlige.

Det er store variasjoner i hvor ofte vi avdekker alvorlige funn innenfor de ulike næringene. I både overnattings- og serveringsvirksomhet, transport og lagring og forretningsmessig tjenesteyting, vurderte vi at over en fjerdedel av tilsynene medførte alvorlige funn. I varehandel gjorde vi derimot alvorlige funn i kun rundt ett av ti tilsyn. Også i tilsyn med offentlige oppdragsgivere gjorde vi få alvorlige funn, foreløpig har vi vurdert at funnene har vært alvorlige i kun to av disse tilsynene.

Tilsyn innenfor mål 2 går bredt ut innenfor utvalgte bransjer, og til tross for at vi gjør kunnskapsbaserte og risikobaserte vurderinger ved utvalg av virksomheter, er det uunngåelig at vi også treffer på både

seriøse virksomheter og virksomheter med kriminelle aktører som en del av denne tilsynsaktiviteten. Det er derfor stor bredde når det gjelder alvorlighet av regelverksbrudd, fra virksomheter som jevnt over har ting på stell, men mangler litt på systematikken, virksomheter som av ulike grunner ikke har god nok kjennskap til regelverket, til virksomheter som bevisst unnlater å følge regelverket.

Samarbeid for å fremme seriøse arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet leder treparts bransjeprogrammer, som nå er opprettet i fem bransjer hvor useriøsitet og arbeidslivskriminalitet er en utfordring.

Bransjeprogrammene jobbet i 2025 videre med tiltak for å gjøre det enklere for virksomheter å følge reglene, og for oppdragsgivere og forbrukere å velge seriøse leverandører. For å få til dette på en god måte, er det nødvendig at partene og myndighetene i bransjeprogrammene har et omforent situasjonsbilde. Å innhente kunnskap om dette er derfor også en prioritert oppgave.

Høsten 2025 fikk Arbeidstilsynet i oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet å etablere et nytt bransjeprogram for jordbruks- og gartnerinæringen. Sekretariatet brukte høsten til å kartlegge og planlegge for en god oppstart, og etableringen av bransjeprogrammet fortsetter i 2026.

Tabell 7 viser de viktigste tiltakene de etablerte bransjeprogrammene jobbet med i 2025.

Tabell 7: Viktigste aktiviteter og resultater fra bransjeprogrammene i 2025.

Bransjeprogram	Beskrivelse av tiltak
Bilbransjen	- Menon Economics har fått et oppdrag om å evaluere bransjeprogrammets arbeid med tiltak, og gi bistand til oppdatert strategi for de neste årene. - Gjennomført en kartlegging av målgrupper og informasjonsbehov i forbindelse med oppdatering av en veileder for bruk av seriøse underleverandører. - Transportøkonomisk institutt har kartlagt forholdene i bruktbilmarkedet, og bransjeprogrammet har jobbet videre med å vurdere funn og analyser.
Renhold	- Deloitte har fått et oppdrag om å utarbeide en oppdatert kunnskapsstatus om forbrukermarkedet i renhold, for å identifisere kunnskapshull og sentrale problemområder. - Jobbet videre med å utvikle et mulig tiltak knyttet til kompetanseløft for mellomledere i bransjen, ettersom mange mellomledere mangler grunnleggende kunnskap innen ledelse og HMS.
Transport	- Deloitte har fått et oppdrag om å utarbeide et kunnskapsunderlag innen segmentene varebil, tungtransport og turbuss. Formålet er å gi bransjeprogrammet et felles grunnlag for videre prioritering av målgrupper og utforming av tiltak. - Gjennomført en studietur til Den europeiske arbeidsmyndigheten ELAs hovedkvarter i Bratislava, for å bli bedre kjent med deres ansvarsområde og vurdere hvordan bransjeprogrammet kan bruke deres kompetanse og aktiviteter.
Uteliv	- Gjennomført en synlighetskampanje i forbindelse med lanseringen av et nytt samtaleverktøy rundt temaet seksuell trakassering. Kampanjen bidro til økt synlighet, hvor annonsene fikk over 1.3 millioner visninger, og rundt 25 000 klikk til veiledningssiden settestrek.no. - Deloitte har fått et oppdrag om å utarbeide en oppdatert kunnskapsstatus om utelivsbransjen etter pandemien, for å identifisere kunnskapshull og sentrale problemområder.

Treparts bransjeprogrammer er en god arena for faglige diskusjoner og erfaringsutveksling mellom partene og myndighetene. Samtidig er flere av utfordringene påpekt i evalueringen fra 2020 fremdeles aktuelle, blant annet når det gjelder effektiv gjennomføring av tiltak [9]. I første kvartal 2026 skal alle fem bransjeprogram diskutere strategi og metodikk for videre arbeid.

Vurdering av måloppnåelse innenfor mål 2

Ressursbruk

Arbeidstilsynet benyttet 65 prosent av ressursene innenfor mål 2 i 2025 til tilsyn og sanksjonsmidler, som er på samme nivå som i 2024 (se vedleggstabell 1). Til tross for en betydelig økning i antall tilsyn innenfor mål 2 har vi altså ikke hatt en tilsvarende økning i ressursbruken. Det tilsier at vi har klart å redusere kostnaden per tilsyn fra 2024 til 2025.

Tilsynene innenfor mål 2 er i gjennomsnitt mindre ressurskrevende enn tilsyn innenfor både mål 1 og 3. Dette til tross for at kontroll av arbeidstid i stor grad gjøres manuelt av den enkelte inspektør og ofte kan være svært tidkrevende dersom det skal gjøres en omfattende kontroll. Tilsyn med oppdragsgivere var derimot særlig lite ressurskrevende.

Fordi vi gjennomfører mange tilsyn med arbeidstid og lønn, og planlegger å øke aktiviteten i årene fremover, har vi hatt et særskilt fokus på å gjøre disse tilsynene mer ressurseffektive. I 2025 utviklet vi et digitalt verktøy for kontroll av arbeidstid. Verktøyet skal bidra til å gjøre kontrollene mer enhetlige, effektive og sikre høyere kvalitet. Verktøyet ble tatt i bruk av en begrenset gruppe inspektører i 2025 for å samle erfaringer. Vi skal videreutvikle løsningen i 2026, som på sikt vil øke vår kapasitet til å gjennomføre effektive kontroller av arbeidstid og lønn.

Foruten tilsyn og sanksjonsmidler, har 15 prosent av ressursene innenfor mål 2 gått til veiledning og kunnskapsformidling, 9 prosent til drift av godkjenningsordninger og 11 prosent til annen kjerneaktivitet, hvor treparts bransjeprogrammer og Tvisteløsningsnemnda utgjør den største delen av ressursbruken. Disse andelene er også på samme nivå som i 2024, som viser at fordelingen av ressurser innenfor mål 2 har holdt seg stabil de siste to årene.

Oppsummerende analyse

Arbeidstilsynet har en klar plan om å øke innsatsen innenfor mål 2. Dette har vi lyktes med i 2025. Vi økte antall gjennomførte tilsyn betydelig sammenlignet med 2024, og gjennom ulike veiledningstiltak gjorde vi både arbeidsgivere og utsatte arbeidstakere bedre kjent med regelverket for lønn, arbeidstid og arbeidsavtaler.

Kort oppsummert, har vi i 2025 blant annet oppnådd følgende:

- Våre tilsyn har ført til at om lag 2 800 virksomheter har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak.
- 645 000 besøk på relevante temasider om lønns- og arbeidsvilkår på arbeidstilsynet.no.
- 300 000 personer har sett våre filmer om unge arbeidstakeres rettigheter og plikter i arbeidslivet, via sosiale medier.
- Godkjenningsordninger har bidratt til at både oppdragsgivere og forbrukere velger seriøse virksomheter.

Økt innsats har ført til flere forbedringstiltak

Tabell 8 viser målbare direkte effekter av våre tilsyn innenfor mål 2 i 2024 og 2025, i form av lovbrudd som er dokumentert rettet opp, slik at reaksjoner er innfridd. Samlet sett, er antallet høyere på rapporteringstidspunktet enn i 2024. Den økte innsatsen har dermed resultert i økt måloppnåelse, målt ved iverksatte forbedringstiltak i virksomhetene.

Som en direkte effekt av vår økte innsats, har flere virksomheter fått på plass arbeidsavtaler som er i tråd med regelverket, sammenlignet med 2024. Dette henger i stor grad sammen med mer kontroll av arbeidsavtaler i varehandel, hvor vi avdekket brudd som vi fulgte opp med reaksjon hos en høy andel av virksomhetene. Økt kontroll med informasjons- og påseplikt og med verneombud har også ført til at langt flere virksomheter har iverksatt tiltak for å få dette på plass, sammenlignet med 2024. Når det gjelder arbeidstidsordninger og lønnssystemer, har innsatsen i 2025 foreløpig ført til noe færre innfridd reaksjoner enn på rapporteringstidspunktet i 2024. Dette henger sammen med at vi avdekket brudd noe sjeldnere på disse temaene i 2025.

Tabell 8: Antall innfridde reaksjoner, etter tilsyn innenfor mål 2 gjennomført i 2024 og 2025. Sortert etter undertema med flest innfridde reaksjoner i 2025.

Undertema	2024 (per 20.02.2025)	2025 (per 17.02.2026)
Arbeidsavtaler	959	1 287
Arbeidstidsordninger	1361	1 127
Informasjons- og påseplikt	341	805
Lønnssystemer	952	793
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	107	546
Andre undertema	1458	1290
Totalt	5178	5768

Innsatsen vår skal bidra til økt oppdagelsesrisiko

Flere tilsyn har ført til at vi har vært til stede i flere bransjer enn tidligere. I tillegg til å opprettholde den høye innsatsen innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet og bygge- og anleggsvirksomhet fra tidligere år, hadde vi i 2025 en kraftig økning i tilstedeværelsen innenfor varehandel. Dette er en næring som har vært lite prioritert for tilsyn innenfor mål 2 de siste årene, og hvor det er mange unge og uorganiserte arbeidstakere. Vi økte også innsatsen innenfor transport og lagring og forretningsmessig tjenesteyting sammenlignet med 2024.

Vi avdekket brudd i en lavere andel av tilsynene innenfor mål 2 enn mål 1, men i en høyere andel enn innenfor mål 3. En lavere andel av tilsynene innen mål 2 resulterte dermed også i reaksjoner til virksomhetene, sammenlignet med mål 1. Tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår kan likevel gi indirekte effekter i form av økt oppmerksomhet, høyere opplevd oppdagelsesrisiko og atferdsendringer i virksomheter som ikke selv får tilsyn. Disse effektene er imidlertid utfordrende å måle og dokumentere. Gjennom stedlig tilstedeværelse vil vi også komme i direkte kontakt med arbeidstakere som potensielt ikke kjenner til sine rettigheter, og som heller ikke kjenner til Arbeidstilsynet eller vet hvordan de skal komme i kontakt med oss. Dette er viktig for å gi disse arbeidstakerne bedre kjennskap til sine rettigheter og plikter.

Økt oppdagelsesrisiko var også et viktig formål med veiledningsinnsatsen vår i 2025, gjennom at vi jobbet aktivt med å synliggjøre innsatsen vår. Et godt eksempel på hvordan vi lyktes med dette, er den nasjonale aksjonen innen varebil. Gjennom slike aksjoner oppnår vi effektive og enhetlige kontroller med virksomhetene, samt god synlighet via mediedekning og nyhetssaker. På denne måten oppnår vi at virksomhetene opplever økt oppdagelsesrisiko, som vi mener kan gi positiv smitteeffekt til både andre virksomheter og til andre bransjer når det gjelder etterlevelse av regelverket for lønns- og arbeidsvilkår. Basert på erfaringene vi gjorde oss i 2025, vil vi videreføre nasjonale aktiviteter innen flere næringer i 2026, samt etablere nasjonale aktiviteter rettet mot informasjons- og påseplikt og ulovlig innleie og utleie for å oppnå de samme effektene også i disse tilsynene.

Fortsatt behov for tilsyn i de allmenngjorte områdene

Den målte andelen som har lønn i tråd med allmenngjøringsregelverket, har holdt seg stabilt på over 90 prosent over flere år. Å oppnå gode direkte effekter av tilsynene med allmenngjort lønn, krever

dermed at vi treffer godt i vår risikobasering. I 2025 gjennomførte vi klart flest tilsyn med allmenngjort lønn i overnatting, servering og catering, og vi fant at omtrent en fjerdedel av virksomhetene brøt regelverket. Sett i lys av at nær ni av ti arbeidstakere i næringen har lønn i tråd med allmenngjort minstesats, tyder dette på god treffsikkerhet i disse tilsynene.

I byggenæringen avdekket vi imidlertid få brudd på allmenngjøringsregelverket i 2025, som vi også har gjort de foregående årene. Vi påtraff også færre utenlandske arbeidstakere enn tidligere. Dette kan henge sammen med at bygge- og anleggsnæringen er inne i en markant nedgangsperiode, som også kan ha hatt noe å si for at vi avdekket få brudd på allmenngjøringen. Vi risikobaserte imidlertid tilsynene i bygg og anlegg også etter andre vilkår enn allmenngjort lønn, og avdekket flere brudd knyttet til arbeidsavtaler, arbeidstid og godtgjørelse for overtid. Mange manglet også HMS-kort, og vi fant en rekke brudd på bygnings- og utstyrsmessige forhold, eksempelvis farlig arbeid i høyden. Som en direkte effekt av våre tilsyn, har mange bygge- og anleggsvirksomheter iverksatt forbedringstiltak for å rette opp i disse forholdene, som også bidrar til måloppnåelse på mål 2.

Innleie er fortsatt et prioritert tema for Arbeidstilsynet

De siste årene har Arbeidstilsynet avdekket relativt få brudd på innleieregelverket. Samtidig viser tall fra Skatteetaten at omtrent én av fem mener at ulovlig innleie er vanlig eller svært vanlig i sin bransje, og at dette nivået har holdt seg stabilt over flere år. Det gir grunn til bekymring og fortsatt oppmerksomhet fra Arbeidstilsynet. Som beskrevet, valgte vi i 2025 i større grad å føre tilsyn med virksomheter som ikke var registrert som bemanningsforetak, men som vi likevel mistenkte at drev med utleie av arbeidskraft. Vi avdekket brudd og ga reaksjoner i en langt høyere andel av tilsynene enn de foregående årene, som indikerer at vi traff godt med både utvalg av virksomheter for tilsyn og innretningen av tilsynene. Arbeidstilsynet vil fortsette å rette oppmerksomhet mot innleie, og det vil også være et prioritert innsatsområde i 2026.

Tilsyn med offentlige oppdragsgivere gir effekter

Vi har i flere år ført tilsyn med at offentlige oppdragsgivere følger opp kravene til lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelsene sine. Siden 2019 har vi gjennomført tilsyn i alle landets kommuner. Tidligere har vi funnet at over åtte av ti kommuner ikke har gjennomført nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Derfor har vi kombinert tilsynene med målrettet veiledning for å øke kommunenes kunnskap om regelverket. I oppfølgingstilsyn med kommunene i 2025 avdekket vi brudd hos en langt lavere andel av virksomhetene enn foregående år, noe som viser at tilstanden har bedret seg betraktelig. Dette tyder på at vi nå ser effekter av innsatsen vi har lagt ned over tid, selv om det fortsatt er potensial for forbedring.

Flere private oppdragsgivere ivaretar informasjons- og påseplikten som følge av våre tilsyn

I 2025 hadde vi en betydelig økning i tilsynsinnsatsen rettet mot private oppdragsgivere. Erfaringene fra tilsynene er at regelverket om informasjons- og påseplikt var ukjent for mange virksomheter, og at tilsynene krevde mye veiledning. Dette tilsier at det var riktig å øke innsatsen rettet mot denne gruppen, både gjennom tilsyn og veiledning. Tilsynene var i stor grad vært rettet mot bestillere innenfor næringer

der vi vet utfordringene er størst, som i renholdsbransjen. Som en direkte effekt av våre tilsyn har mange bestillere iverksatt forbedringstiltak for å ivareta informasjons- og påseplikten i sine anskaffelser. Indirekte vil dette føre til bedre lønns- og arbeidsvilkår hos leverandører av tjenestene.

Veiledningstiltak ga viktige målgrupper bedre kunnskap om deres rettigheter og plikter

Gjennom ulike kommunikasjons- og veiledningstiltak har vi lyktes med å nå mange arbeidsgivere og arbeidstakere i utsatte næringer. Vi hadde et høyt antall besøk på våre veiledningssider om lønns- og arbeidsvilkår på arbeidstilsynet.no, vi hadde god spredning av mediasaker og visninger og reaksjoner på kampanjemateriell vi har utarbeidet. Vi veiledet også via webinarer, brev, møter, samt gjennom tilsyn. Spesielt gjennom den målrettede kampanjen mot unge arbeidstakere lyktes vi godt i å nå en svært spesifikk del av målgruppen vår; unge personer som snart skal ut i sin første jobb. Gjennom kommunikasjonskampanjen «Know your rights», og veiledning i de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA), nådde vi mange utenlandske arbeidstakere. Denne innsatsen er nærmere beskrevet under mål 3.

Potensial for bedre kjennskap til godkjenningsordningene

Godkjenningsordningene er ment å ha en oppdragende effekt på bransjene, samtidig som forbrukere skal få oversikt over seriøse tilbydere, med tanken om at det vil gjøre det lettere å velge disse fremfor tilbydere som ikke følger regelverket. For å oppnå dette er vi avhengige av at ordningene både er kjent og at de etterleves. Som vist i tabell 5, anslår vi at en betydelig andel av virksomhetene innenfor de ulike ordningene ikke er godkjente. Dette tyder på at virksomhetene ikke har god nok kjennskap til det grunnleggende som må på plass for å drive lovlig virksomhet. Vi vurderer potensialet for å bedre etterlevelsen som stort. Samtidig er det urealistisk å forvente at andelen godkjente virksomheter skal være 100 prosent, da en viktig hensikt med godkjenningsordningene også er å underkjenne virksomheter som ikke opererer i tråd med kravene. Dette, i tillegg til at det hele tiden er en viss støy i registrene, gjør at det er vanskelig å tallfeste hva den korrekte andelen godkjente virksomheter skal være til enhver tid.

For at godkjenningsordningene skal ha den ønskede effekten, er vi også avhengige av at private forbrukere kjenner til ordningene. Forbrukere kan være nyttige medspillere ved at de stiller krav til godkjenning, og dermed reduserer mulighetsrommet til de useriøse aktørene. Våren 2025 gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant 1 000 personer i aldersgruppen 18–80 år, for å undersøke deres kjennskap til godkjenningsordningene for bilpleie og renhold. Resultatene, som vil bli publisert i vår rapportserie «Innsikt» i løpet av første halvår 2026, viste at kun 17 prosent av respondentene kjente til disse ordningene, samlet sett. Innen bilpleie var andelen noe høyere for respondenter som oppga å ha bil, eller at de kjøpte tjenester til dekkskift eller lagring, men kjennskapen til ordningen blant forbrukerne var fortsatt svært lav. Her har vi fortsatt en vei å gå, både for å sørge for bedre etterlevelse hos virksomhetene og bedre kjennskap hos forbrukerne.

Læring og forbedring

Innsatsen innenfor mål 2 har økt betraktelig i 2025 og har ført til både bedre etterlevelse av regelverk og økt kunnskap om regelverk, krav og plikter for både virksomheter og forbrukere. Selv om vi har lyktes med mye, har vi gjennom året gjort oss erfaringer som vi vil jobbe med å forbedre gjennom videre innsats.

Vi skal fortsette det særskilte fokuset på å øke ressurseffektiviteten i tilsyn med arbeidstid og lønn, både gjennom videreutvikling av det nye digitale verktøyet for kontroll av arbeidstid, men også potensielt gjennom endringer i regelverket. En regelverksendring for å spesifisere arbeidsgivers plikter ved registrering av arbeidstid, samt stille krav til digitale arbeidsavtaler, kan bidra til å øke arbeidsgiveres etterlevelse i utsatte bransjer.

I tilsyn med private oppdragsgivere, har vi stort sett valgt ut tilsynsobjekter fra kundelistene til virksomheter der vi tidligere har avdekket brudd på lønns og arbeidsvilkår. I 2026 vil vi prøve andre metoder for risikobasering av slike tilsyn, og sikre en mer systematisk sammenheng med tilsyn med allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. Disse tilsynene bygger opp mot samme formål, men med ulike målgrupper.

I tilsyn med private oppdragsgivere har vi avdekket en del feilaktig bruk av ledende og uavhengige stillinger innen varehandel, overnatting og servering, og bygg. Det er ofte brudd på arbeidstidsbestemmelsene som er utfordringen i tilsyn med arbeidsvilkår. Dette var ikke et prioritert tema i innsatsen i 2025, men denne problematikken vil vi følge opp videre fremover.

Som nevnt, må vi jobbe videre med å øke etterlevelsen av godkjenningsordningene hos virksomheter og forbrukere som kjøper tjenester eller leier inn arbeidskraft. Som et ledd i dette, startet vi i 2025 et pilotprosjekt innen bilpleie, med hensikt å få flere virksomheter til å søke godkjenning, enten hos oss eller hos Statens vegvesen. Prosjektet innebærer å kartlegge aktørene i bransjen innenfor et avgrenset geografisk område, og sende SMS-er til disse virksomhetene med informasjon om at de skal søke godkjenning, med videre lenke til våre veiledningssider og tilbud om veiledning per telefon. Dette arbeidet fortsetter i 2026. I tillegg vil vi fortsette arbeidet med å forenkle og automatisere saksbehandlingsprosessene, og innføre risikobaserte etterkontroller for flere av godkjenningsordningene.

Høsten 2025 publiserte Fafo en ny rapport om plattformmediert arbeid, som blant annet fulgte opp en kartlegging av omfanget av slikt arbeid i 2017 [10]. De fant at omfanget i stort ikke hadde gått opp i denne perioden, men at dette varierte noe mellom ulike segmenter. Samtidig viste kartleggingen at enkelte som tar oppdrag gjennom plattformer har svært dårlige vilkår. De fleste jobber som frilansere eller selvstendig næringsdrivende, ikke som ansatte i plattformselskapene. Arbeidstilsynet har derfor ikke hatt en målrettet og systematisk innsats mot plattformarbeid tidligere, men prioriterer dette i 2026.

Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Arbeidslivskriminalitet er profittmotiverte lovbrudd i arbeidslivet som kan gi dårligere arbeidsvilkår, krenke arbeidstakeres rettigheter, skade konkurransen i næringslivet og innebære misbruk av skatte-, avgifts- eller velferdsordninger.

Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) har nylig publisert en risikovurdering av arbeidslivskriminalitet [11]. Den påpeker at Norges behov for arbeidskraft innenfor arbeidsintensive bransjer med lave krav til formell kompetanse, i kombinasjon med gode lønns- og arbeidsvilkår og velferdsordninger, gjør Norge til en attraktiv destinasjon for arbeidssøkende. Enkelte av disse er sårbare for å bli utnyttet og satt til ulovlig arbeid. Av trusler som særlig kan ramme arbeidstakere, trakk senteret frem bruk av falske og fiktive arbeidsavtaler og underlagsdokumenter, rekruttering av sårbare arbeidstakere og fremveksten av plattformmediert gig-arbeid i stadig flere bransjer. Bruk av teknologiske løsninger som sosiale medier, krypterte meldingstjenester og KI gjør at kriminelle aktører kan rekruttere og kommunisere i det skjulte og utforme fiktive dokumenter som gir inntrykk av lovlig virksomhet. Videre kan bruk av underleverandører og bemanningsforetak bidra til å tilsløre lovbrudd, blant annet gjennom at ansvarsforhold og eierskap blir utydelige.

Det finnes lite statistikk om tilstand og utvikling av arbeidslivskriminalitet, siden kriminalitet er vanskelig å måle det reelle omfanget av. Det nærmeste vi kommer, er derfor undersøkelser av hvor utbredt arbeidslivskriminalitet oppfattes å være blant andre i samme bransje. I SERO-undersøkelsen, som Skatteetaten gjennomfører blant norske virksomheter hvert år, oppga 18 prosent av virksomhetene i 2025 at de opplevde arbeidslivskriminalitet som ganske eller svært vanlig i sin bransje. Langtidstrenden for indikatoren er positiv.

Ti år med samarbeid for å bekjempe arbeidslivskriminalitet

Det formelle a-krimssamarbeidet mellom Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten fylte ti år i 2025. Arbeidstilsynets bidrag i dette samarbeidet kan oppsummeres i følgende punkter:

- faglig forankring i arbeidsmiljøloven
- tilsynskompetanse og metodikk
- beskytte arbeidstakere og varsle om utnyttelse
- felles informasjonsgrunnlag og deling
- forebygging og påvirkning av næringslivet
- helhet og samordning

Samarbeidet i sin helhet er rettet mot tre felles brukermål, som til sammen skal bidra til at handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet blir mindre. Disse er:

1. Sentrale trusselaktører har fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert.

2. Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter.
3. Forbrukere og oppdragsgivere bidrar ikke til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester.

De fire samarbeidende etatene gir en felles rapportering av innsats og måloppnåelse i «Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2025» (her kalt felles årsrapport for a-krimssamarbeidet), som er vedlagt. Der inngår også en beskrivelse og vurdering av de samarbeidende etatenes innsats mot de tre felles brukermålene, og mot samfunns målet om redusert arbeidslivskriminalitet.

I tillegg til det formelle a-krimssamarbeidet har vi i 2025, som tidligere år, samarbeidet med flere andre etater og organisasjoner om innsats innenfor overordnet mål 3. Dette er også nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krimssamarbeidet.

Arbeidstilsynets innsats i 2025

Arbeidstilsynet prioriterte de to første av de tre ovenstående brukermålene høyest innenfor mål 3 i 2025. Dette følger av at Arbeidstilsynet skal ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet innen arbeidslivskriminalitet, samtidig som vi bidrar til å avdekke og bekjempe kriminelle aktører. Oppdragsgivere og forbrukere ble derfor hovedsakelig prioritert innenfor overordnet mål 2 i 2025, men ble også fulgt opp innenfor rammene av mål 3 i tilfeller der det var hensiktsmessig for å redusere handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet, både i form av tilsyn og veiledning.

Totalt, gjennomførte vi 1 317 tilsyn innenfor mål 3 i 2025, som vist i vedleggstabell 2. Dette er litt færre enn i 2024 og betydelig færre enn i 2022 og 2023. Vår ambisjon om at medarbeiderne ved a-krimssentrene skal være mye ute på tverretatlige kontroller, har vist seg krevende å balansere opp mot tverretatlige føringer, felles arbeidsmetodikk med de andre etatene og sakene som senteret til enhver tid jobber med.

For at vi skal være synlige og til stede ute på arbeidsplassene, er tilsynene rettet mot arbeidslivskriminalitet i all hovedsak stedlige og uanmeldte. I 2025 gjaldt dette 98 prosent av tilsynene innenfor mål 3. I tillegg er a-krimssamarbeidet opptatt av å bruke medieoppslag til å nå viktige målgrupper med budskap som underbygger alle de felles brukermålene. Dette hadde vi mer trykk på i 2025 enn tidligere år.

Som vist i vedleggstabell 40, hadde nærmere ni av ti tilsyn innenfor mål 3 i 2025 helt eller delvis som formål å kartlegge arbeidslivskriminalitet, for eksempel ved å innhente informasjon om hvem som reelt sett jobber i eller leder en virksomhet av interesse. Slik informasjon inngår i et tverretatlig kunnskapsgrunnlag om aktører, som igjen danner grunnlag for beslutning på om og eventuelt hvordan en aktør skal følges opp videre. 16 prosent av tilsynene hadde helt eller delvis som formål å bekjempe arbeidslivskriminalitet.

Prioritering: Sentrale trusselaktører

Hovedinnsatsen i a-krimssamarbeidet rettes mot aktører som anses for å være sentrale trusselaktører og aktører som kan være i ferd med å bygge opp kapasitet til å bli en stor trussel. Stort sett alle

Arbeidstilsynets tilsyn innenfor mål 3 er derfor direkte eller indirekte rettet mot sentrale trusselaktører, i tillegg til å ivareta arbeidstakerperspektivet.

Tiltak rettet mot sentrale trusselaktører må sees i et tverretattlig perspektiv, siden a-krimssamarbeidet skal gi merverdi gjennom å benytte etatenes samlede portefølje av virkemidler og sanksjoner mest mulig effektivt i hver enkelt sak. Vi viser derfor til vedlagte felles årsrapport fra a-krimssamarbeidet for nærmere beskrivelse av hvordan den tverretattlige innsatsen mot sentrale trusselaktører er innrettet, med konkrete eksempler.

Arbeidstilsynets innsats i denne sammenhengen er todelt:

1. innhente og dele informasjon med de andre etatene i samarbeidet
2. kontrollere lønns- og arbeidsvilkår og iverksette reaksjoner

Arbeidstilsynet er tett på både arbeidstakere og virksomheter, og har derfor flere ulike kilder til informasjon om hvor det er arbeidslivskriminalitet og hvordan arbeidstakere utnyttes. Vår uhindrede adgang til arbeidsplasser gir mulighet for rask kartlegging og identifisering av aktører. Innhenting av dokumentasjon gir grunnlag både for reaksjoner fra oss, men også mulighet til å dele informasjon som setter de andre etatene i stand til å sanksjonere, gjerne med tyngre og mer langsiktige virkemidler.

Inspektører som var på tilsyn innenfor mål 3 i 2025 vurderte at det faktisk ble avdekket arbeidslivskriminalitet etter 229 avsluttede stedlige tilsyn, som tilsvarer en andel på 21 prosent. Andelen er foreløpig betydelig lavere enn i 2024, men vil erfaringsmessig øke nokså mye, etter hvert som de mest krevende sakene behandles ferdig. I saker der vi har avdekket arbeidslivskriminalitet, har vi i snitt funnet flere brudd og gitt flere reaksjoner enn i tilsyn der vi ikke har avdekket arbeidslivskriminalitet.

Reaksjoner i tilsyn med arbeidslivskriminalitet

Som tidligere omtalt, har vi en lavere reaksjonsprosent innenfor mål 3 enn innenfor de andre to målene. Dette skyldes at tilsyn som kartlegger arbeidslivskriminalitet, avdekker få brudd. Kun 35 prosent av slike tilsyn resulterte i reaksjon i 2025. I tilsyn der formålet helt eller delvis var å bekjempe arbeidslivskriminalitet, ga vi derimot reaksjon i 61 prosent av tilsynene.

Vi ga også mer alvorlige reaksjoner i tilsyn innenfor mål 3, enn innenfor mål 1 og 2. Vi vedtok overtredelsesgebyr i 13 prosent av tilsynene med reaksjon innenfor mål 3 i 2025, mot 2 prosent av andre tilsyn med reaksjon. Tilsvarende, vedtok vi tvangsmulkt i 15 prosent av tilsyn med pålegg innenfor mål 3, mot 6 prosent av andre tilsyn med pålegg. Dette mønsteret kjenner vi igjen fra året før.

Pålegg om forbedringstiltak er likevel vår mest brukte reaksjonsform i tilsyn innenfor mål 3, som i andre tilsyn. Pålegg kan medføre betydelige kostnader for virksomhetene – kostnader som de urettmessig har spart ved å utnytte arbeidstakere. Dette gjelder for eksempel pålegg om etterbetaling av utestående lønn eller godtgjørelse til arbeidstakere, som kan komme opp i betydelige beløp.

Vi vedtok 145 overtredelsesgebyrer innenfor mål 3 i 2025, med et samlet beløp på 23 millioner kroner. Dette inkluderer vedtak i tilsyn som er gjennomført tidligere år.

Videre sendte vi 10 anmeldelser til politiet på bakgrunn av tilsyn innenfor mål 3. De siste fire årene, har vi sendt totalt 46 anmeldelser etter slike tilsyn. Av disse, har 36 fått et rettskraftig utfall per februar 2025, hvorav 9 saker har resultert i forelegg og 1 i frifinnelse ved dom. De fleste – 26 saker – har imidlertid blitt henlagt. 6 av de henlagte sakene er sendt tilbake til oss for vurdering av overtredelsesgebyr etter straffeprosessloven § 71c.

Prioritering: Utenlandske arbeidstakere

En del utenlandske arbeidstakere har språklige barrierer og står uten både nettverk og fagorganisering. Dette gjør dem sårbare for utnyttning. Arbeidstilsynet skal derfor bidra til at utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter. Kunnskap kan føre til at de selv stiller krav til arbeidsgiver om et trygt og sikkert arbeidsmiljø og lønns- og arbeidsvilkår i tråd med regelverket.

I noen tilfeller står utenlandske arbeidstakere i et særlig avhengighetsforhold til sin arbeidsgiver, for eksempel ved at de har bolig i Norge gjennom arbeidsgiver, eller at de har gjeld til arbeidsgiver eller tilretteleggere. De kan også ha utestående lønn som de er redde for å tape. Slike forhold kan gjøre det vanskelig å stille krav og eventuelt å avslutte et arbeidsforhold, også i tilfeller der arbeidstakerne selv vet at de blir utnyttet.

Både tilsyn med arbeidsgivere og veiledning av arbeidstakere er derfor sentrale virkemidler innenfor denne prioriteringen.

Utenlandske arbeidstakere i de fleste tilsyn innenfor mål 3

Siden mange sentrale trusselaktører benytter utenlandsk arbeidskraft, møter vi ofte på utenlandske arbeidstakere i tilsyn innenfor arbeidslivskriminalitet. I 831 av tilsynene gjennomført innenfor mål 3 i 2025, tilsvarende 65 prosent, har vi registrert at virksomheten hadde utenlandske arbeidstakere. Både antallet og andelen er noe høyere enn i 2024.

I følgende næringer var en særlig høy andel av tilsynene i 2025 rettet mot virksomheter som hadde utenlandske arbeidstakere:

- servering (85 prosent)
- annen tjenesteyting, særlig bilpleie og personlig tjenesteyting (71 prosent)
- detaljhandel (67 prosent)
- forretningsmessig tjenesteyting, særlig reisearrangører (67 prosent)

Å gi veiledning og informasjon til utenlandske arbeidstakere, står sentralt i slike tilsyn. Vi informerer blant annet om arbeidsavtaler, arbeidstid, allmenngjort lønn, HMS-kort og innkvartering, deler ut brosjyrer fra «Know your rights»-kampanjen og henviser til SUA der det er behov for mer veiledning.

I tilsynene kontrollerer vi som hovedregel lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg kan det være aktuelt å kontrollere forhold knyttet til eksempelvis sikkerhet og arbeidsplassen ellers. Vi avdekker langt oftere og flere brudd på regelverket blant virksomheter med utenlandske arbeidstakere enn blant de som bare har norske arbeidstakere. Vi gir også i snitt flere reaksjoner. Typiske brudd i 2025 var:

- mangelfulle opplysninger i arbeidsavtaler om lønn og overtidsgodtgjørelse, og lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid og pauser
- manglende eller mangelfull registrering av arbeidstid og overtid

Det siste punktet har avgjørende betydning for utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse, som også er noe vi relativt ofte finner brudd på.

Felles årsrapport for a-krimssamarbeidet beskriver eksempler på innsats, som også Arbeidstilsynet har vært en viktig del av. Dette gjelder for eksempel innsats mot opplevelsesturisme ved de to nordligste a-krimssentrene. Denne bransjen er i voldsom vekst, med stor mulighet for profitt og et handlingsrom for aktører som utnytter arbeidstakere. Den tverretatlige innsatsen mot aktører i denne bransjen ved a-krimssenteret i Troms og Finnmark er nærmere beskrevet i vedlagte felles årsrapport fra a-krimssamarbeidet.

Et annet eksempel på innsats, er tverretatlige kontroller av renholdsvirksomheter med oppdrag om sommerrenhold i skoler og barnehager i Oslo kommune. Kontrollene ble gjennomført i godt samarbeid med kommunen, for tredje sommer på rad. Arbeidstilsynet ved a-krimssenteret i Oslo koordinerte innsatsen og benyttet ressurser i etaten utover medarbeidere på senteret. I 2025 gjennomførte vi kontroller ved 87 skoler og 38 barnehager, og alle de påtrufne arbeidstakerne var utenlandske. Arbeidstilsynet avdekket, i likhet med tidligere år, manglende arbeidsavtaler, HMS-kort og utbetaling av lønn, samt bruk av uregistrert og ulovlig arbeidskraft. I stort, opplever vi likevel at standarden har bedret seg i dette segmentet. For eksempel, så vi at virksomhetene som har vært kontrollert tidligere år hadde vesentlig færre brudd i 2025. Samtidig avdekket vi alvorlige brudd hos virksomheter vi ikke har kontrollert tidligere.

Reaksjoner i tilsyn med utenlandske arbeidstakere

I 46 prosent av tilsynene med virksomheter med utenlandske arbeidstakere gjennomført i 2025, ga vi minst én reaksjon. Dette omfatter tilsyn med:

- 815 vedtak om pålegg, hvorav 102 så langt er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt og 29 med stans som pressmiddel
- 49 vedtak om stans ved overhengende fare for liv og helse
- 48 vedtak om overtredelsesgebyrer

De fleste påleggene gjaldt innhold i arbeidsavtaler og registrering av arbeidstid. Vi vedtok også 43 pålegg om etterbetaling av lønn eller godtgjørelse. De fleste av disse gjaldt overtidsgodtgjørelse, mens noe gjaldt allmenngjort lønn. Blant overtredelsesgebyrene, var lovbrudd knyttet til HMS-kort, sikkerhet eller arbeidstid de vanligste årsakene. Vi ga også gebyrer for brudd knyttet til arbeidsavtaler, lønssystemer, brudd på stans eller opplysningsplikt og kartlegging, risikovurdering og tiltak.

Veiledning

Arbeidstilsynet skal bidra til at utenlandske arbeidstakere kjenner til hvilke rettigheter og plikter de har som arbeidstakere i Norge, at de velger bort å arbeide for useriøse og kriminelle arbeidsgivere, og at arbeidssituasjonen deres bedres. Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA), kontaktskjema på flere språk, og kampanjen «Know your rights» er viktige kanaler for å spre relevant informasjon og kunnskap til denne målgruppen.

SUA

Arbeidstilsynet ved SUA mottok 2 913 henvendelser i 2025. Dette er en økning fra 2024, da vi hadde litt over 2 000 henvendelser. Økningen var særlig stor i Trondheim, som delvis henger sammen med endret registreringspraksis og at den tverretatlige informasjonsskranken i Trondheim var stengt store deler av året på grunn av rekruttering og opplæring.

Det var fortsatt flest polske arbeidsinnvandrere som oppsøkte SUA i 2025, etterfulgt av rumenere og litauere. Vi så også en økning i henvendelser fra arbeidsinnvandrere fra Portugal, Italia, Hellas og andre EU-land. I tillegg var det flere henvendelser fra borgere fra land utenfor EU. De fleste oppga at de jobbet i bygg og anlegg, etterfulgt av restaurant, bemanning og renhold. Spørsmål om arbeidstid var mest vanlig, etterfulgt av spørsmål om arbeidsavtaler, lønn og manglende utbetaling av lønn. Dette er likt som tidligere år.

En undersøkelse gjennomført blant besøkende på SUA i 2025 viste høy tilfredshet med tjenestene de mottok. Undersøkelsen er nærmere omtalt i SUAs årsrapport.

Både SUA og Svarttjenesten har svart på henvendelser via kontaktskjema på flere språk. Dette utgjorde 3 426 henvendelser i 2025 – over dobbelt så mye som året før.

Know your rights

I 2025 nådde vi ut til over 270 000 personer i målgruppen gjennom «Know your rights»-kampanjer, med innlegg på sosiale medier med budskap om arbeidsvilkår og rettigheter. Blant disse klikket 9 prosent seg videre til veiledningssiden på arbeidstilsynet.no, som finnes på 13 ulike språk. Dette gir en klikkrate langt over det som er vanlig for sosiale medier, som er et tegn på at budskapene fortsatt treffer godt og oppleves som relevante.

Totalt, besøkte over 160 000 personer nettsiden i løpet av året, noe som gjør den til en av de mest besøkte sidene på arbeidstilsynet.no. Tilbakemeldingene på siden er gode – 75 prosent av brukerne oppga at de fant det de lette etter. I 2025 startet vi en spørreundersøkelse for å kartlegge informasjonsbehov på nettsiden og for å vurdere om det er behov for oversettelse til flere språk. Undersøkelsen kan også vise om mange savner informasjon, og i så fall om hva.

Arbeidsgruppe for utsendte arbeidstakere

Arbeidstilsynet har etablert en arbeidsgruppe som jobber med informasjon og kompetansetiltak som gjelder utsendte arbeidstakere, både eksternt og internt. I første omgang, har gruppen fokusert på informasjon til utenlandske arbeidsgivere som sender arbeidstakere til Norge, norske oppdragstakere

og utenlandske arbeidstakere. Informasjonen om utsendte arbeidstakere på arbeidstilsynet.no er også oppdatert og kvalitetssikret. For videre arbeid med målgruppen, har vi innledet et samarbeid med Skatteetaten.

Samarbeid mot menneskehandel

Både gjennom tilsyn og vår tilstedeværelse på SUA, møter vi de mest sårbare og utnyttede personene i arbeidslivet. Ved mistanke om menneskehandel, samarbeider vi med politiet. For å øke kompetansen om menneskehandel i arbeidslivet, har vi etablert en gruppe med menneskehandelkontakter fordelt over hele landet. Gruppen deler kompetanse, informasjon om praksis, status for arbeidet i ulike deler av landet, samarbeid med relevante myndigheter og organisasjoner med mer. Vi har etablert slikt samarbeid både nasjonalt og lokalt, og jobber med å styrke det ytterligere.

Mer internasjonalt samarbeid om useriøsitet og arbeidslivskriminalitet

Samarbeid over landegrensene er et viktig bidrag til Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsaktiviteter innenfor arbeidslivskriminalitet, særlig hvor utsendte arbeidstakere og migrantarbeidere er involvert. Vi gjennomfører et bredt spekter av aktiviteter – noen finansiert med EU-midler og av Nordisk råd. Kort oppsummert, består aktivitetene hovedsakelig i:

- samtidige og koordinerte tilsyn med andre land
- utveksling av informasjon som bidrar til å opplyse våre saker
- målrettet veiledning mot målgrupper i andre land

European Labour Authority (ELA)

ELA ble tatt inn i EØS-avtalen fra juni 2025, noe som gir oss tilgang til alle ELAs aktiviteter. Vi har deltatt aktivt i Europeisk plattform mot svart arbeid og i ELAs arbeidsgruppe tilsyn. Vi har startet deltakelse i “concerted and joint inspections”, hvor vi samarbeider med andre land om tilsyn. ELA bidrar da med praktisk støtte og dekker våre utgifter til reise og opphold. Vi har også deltatt i ulike fora knyttet til utsendte arbeidstakere og transport, for eksempel et seminar i Litauen hvor litauiske arbeidsgivere som sender arbeidstakere til Norge og Danmark fikk informasjon om regelverket for utsending i våre land.

Arbeidstilsynet leder den nasjonale koordineringsgruppen for ELA, hvor vi deler informasjon om ELAs aktiviteter mellom involverte etater og koordinerer etatenes deltakelse i ELAs aktiviteter.

Nordisk-baltisk samarbeid

De nordiske og baltiske landene har også i 2025 samarbeidet om deling av god praksis i arbeidet mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Vi har gjennomført to seminarer, ett med tema trepartssamarbeid, hvor partene fra alle landene deltok, og ett med tema analyseaktiviteter. Vi har etablert et nettverk av analytikere fra alle åtte land som møtes jevnlig for å dele erfaringer med analysearbeid og også utarbeider kunnskapsunderlag for identifisering av virksomheter for tilsyn over landegrensene.

Vurdering av måloppnåelse innenfor mål 3

Ressursbruk

Som tidligere nevnt, kom driftsutgiftene til mål 3 på 53,3 millioner kroner i 2025. Dette var en nedgang på vel 7 prosent fra 2024.

Arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler sto for 71 prosent av driftsutgiftene til mål 3 i 2025. Dette er en vesentlig høyere andel enn innenfor de andre overordnede målene, hvor vi har større utgifter til andre virkemidler, som vist i vedleggstabell 1. Dette skyldes hovedsakelig at vi bruker mindre ressurser på veiledning innenfor mål 3. Det er kun SUA som er sortert under dette målet, med sju prosent av ressursbruken innenfor mål 3 i 2025. Ressurser brukt til «Know your rights» tilhører en arbeidsprosess under overordnet mål 2, og kan ikke skilles ut og telles under mål 3. I tillegg, sorterer all ressursbruk til godkjennings- og meldingsordninger under mål 1 og 2.

Tilsynene innenfor mål 3 har i snitt noe høyere tidsbruk enn innenfor mål 1 og vesentlig mer enn innenfor mål 2. Ressursbruken per tilsyn innenfor mål 3 er omtrent den samme som i 2024. Det er flere årsaker til at tilsynene innenfor mål 3 er mer ressurskrevende. Avdekking og bekjemping av trusselaktører krever mer tid til forarbeid og koordinering både internt i samarbeidet og med andre relevante samarbeidspartnere, enn i andre tilsyn. Dette gjelder blant annet forarbeid som observasjoner og utarbeiding av tverretatlige tiltaksplaner mot prioriterte aktører. Tilsynene kan også i seg selv være mer tidkrevende. Det kan være vanskelig å avklare reelle arbeidsgiverforhold, og dermed hvor en eventuell reaksjon skal rettes. Manipulert dokumentasjon kan også gjøre det utfordrende å fastslå brudd og gi reaksjon.

Samarbeid med andre sto for 22 prosent av driftsutgiftene innenfor mål 3 i 2025. Dette omfatter både det tverretatlige a-krimssamarbeidet utenom tilsyn og kunnskapsbygging, internasjonalt samarbeid og annen samhandling i innsats mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.

Oppsummerende analyse

Kort oppsummert, har vi i 2025 blant annet oppnådd følgende innenfor mål 3:

- Våre tilsyn har ført til at over 440 virksomheter har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak.
- Vi har vedtatt 145 overtredelsesgebyrer, med en samlet sum på over 23 millioner kroner, og sendt åtte anmeldelser til politiet.
- Vi har bidratt med kunnskapsbygging for beslutningsstøtte til prioritering av aktører og tiltak.
- 270 000 personer har sett våre «Know your rights»-filmer om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, rettet mot utenlandske arbeidstakere på flere språk, i sosiale medier.

Direkte effekter av tilsyn

Vi vurderer at vi i stort brukte våre tilsyn og reaksjonsmuligheter på en strategisk god måte i 2025, i godt samspill med de andre etatene og der de gir effekt. Vi gjennomførte imidlertid et lavere antall tilsyn enn ambisjonen vi hadde ved starten av året. Dette kommer vi tilbake til under punktet Læring og forbedring.

Tabell 9 viser målbare direkte effekter av våre tilsyn innenfor mål 3 i 2025, i form av lovbrudd som er dokumentert rettet opp, slik at pålegg og stans ved overhengende fare er innfridd.

Tabell 9: Antall innfridde reaksjoner, etter tilsyn innenfor mål 3 gjennomført i 2024 og 2025. Sortert etter undertema med flest innfridde reaksjoner i 2025.

Undertema	2024 (per 20.02.2025)	2025 (per 17.02.2026)
Arbeidstidsordninger	374	295
Arbeidsavtaler	250	230
Lønnssystemer	251	192
HMS-kort	160	97
Bygnings- og utstyrmessige forhold	134	80
Andre undertema	247	190
Totalt	1 410	1 077

Antallet innfridde reaksjoner var noe lavere i 2025 enn i 2024, både totalt og for de vanligste typene lovbrudd. Reaksjonsprosenten har også gått en del ned. Denne utviklingen må sees i sammenheng med to forhold:

- 1) A-krimssamarbeidet har i 2025 hatt et sterkere fokus på å oppnå merverdi og på å prioritere sentrale trusselaktører som inngår i kriminelle nettverk. Innsatsen kan slik sett ha blitt mer målrettet mot de aktørene som kan gjøre størst skade.
- 2) Arbeidstilsynets reaksjoner er ikke alltid de mest effektive i denne sammenhengen. For eksempel, gjør fiktive timelister og annen manipulert dokumentasjon, ofte i kombinasjon med høy grad av kontroll over arbeidstakere, at det kan være krevende å reagere effektivt på brudd på regelverk om lønn og arbeidstid. I slike tilfeller, bruker vi ofte vår kompetanse og andre virkemidler til å sette de andre etatene i posisjon til å sanksjonere.

Færre reaksjoner reflekterer derfor ikke nødvendigvis treffsikkerheten i våre tilsyn innenfor mål 3, men en bevisst prioritering for en mest mulig effektiv utnyttelse av de samlede ressursene i a-krimssamarbeidet.

Arbeidstilsynet har samtidig arbeidstakerperspektivet som et særskilt ansvarsområde i a-krimssamarbeidet. Vi må derfor hele tiden følge med på om etatenes oppfølging i sum bidrar til å styrke dette i tilstrekkelig grad. Flere og grundigere kontroller på egen hånd er blant tiltakene som er aktuelle dersom det vurderes som mer formålstjenlig.

Kunnskapsbygging som ivaretar arbeidstakerperspektivet

Gjennom systematisk deling av informasjon som vi har både fra tilsyn og andre kilder, er Arbeidstilsynet en sentral bidragsyter i den tverretatlige kunnskapsbyggingen. Dette gir bedre innsikt i mønstre, trender og aktører knyttet til arbeidslivskriminalitet, som igjen gir bedre beslutningsstøtte for prioritering av tiltak lokalt. Arbeidstilsynets bidrag er avgjørende for at aktører som utnytter arbeidstakere blir prioritert for videre innsats, opp mot aktører som begår «ren» økonomisk eller organisert kriminalitet.

Gode tiltak med informasjon til mange utenlandske arbeidstakere

Vi har også en forebyggende rolle gjennom å gi informasjon til både sårbare arbeidstakere og oppdragsgivere som kan komme i kontakt med kriminelle aktører. Det er begrenset hvor mange vi kan nå gjennom tilsyn. Derfor er også andre kanaler svært viktige i dette arbeidet. På disse områdene vurderer vi at vi fortsatt har hatt god måloppnåelse i 2025. Vi har jobbet godt og systematisk med «Know your rights» i flere år, som også er evaluert til gode resultater. Det samme gjelder SUA. Det er imidlertid vanskelig å måle effekten av rene veiledningstiltak rettet mot utenlandske arbeidstakere. Det er de selv som faktisk må anvende informasjonen som gis, ofte under utfordrende rammebetingelser.

Internasjonalt samarbeid gir resultater

Internasjonalt samarbeid ga konkrete resultater i 2025, som tidligere år, i form av bidrag til å opplyse våre saker og målrettede veiledningstiltak mot målgrupper i andre land. Siden vi også ble fullverdige medlemmer av ELA dette året, har vi fått tilgang til deres koordinerte tilsyns- og veiledningsaktiviteter, som særlig kan være nyttig på veitransportområdet.

I tillegg til slike konkrete resultater i den operative innsatsen, fører internasjonalt samarbeid også til ikke målbare effekter som gjensidig økt kompetanse om regelverk og god praksis.

Læring og forbedring

Fra etableringen av de første a-krimssentrene i 2015 og frem til i dag, har det skjedd store endringer både i samfunnet og i de samarbeidende etatene. Innad i a-krimssamarbeidet har kunnskapsbygging fått et større fokus, og de nasjonale etterretningsproduktene peker i større grad mot tiltak som ikke nødvendigvis retter seg mot arbeidslivet, men som slår sterkere inn mot ren økonomisk kriminalitet. Arbeidstilsynet har derfor gjort et arbeid i 2025 med å se på hvilken rolle vår etat har og bør ha i a-krimssamarbeidet, og hvilke forhold vi må jobbe med å forbedre.

Ett forbedringspunkt som er trukket frem i dette arbeidet, er behovet for en dreining av innsatsen i kontrollgruppen i a-krimsentrene. Selv om kontrollgruppen skal bidra til å innhente informasjon til kunnskapsarbeidet, bør en betydelig del av innsatsen være å jobbe med tiltak som reduserer kapasiteten til trusselaktører. Tverretatlige tiltaksplaner brukes nå i økende grad for å sikre felles prioriteringer og avstemming av sporvalg og virkemiddelbruk. Vi ser det som sentralt å styrke dette ytterligere, i tillegg til andre forhold. Vi vil se nærmere på konkrete tiltak for at vi kan styrke tilsynsarbeidet mot overordnet mål 3 i 2026.

Vi ser også at vi har potensial for forbedring på kunnskapssiden. Vi har dedikerte medarbeidere til dette ved hvert a-krimssenter og lokale a-krimssamarbeid, som gir verdifulle bidrag til det tverretatlige arbeidet. Vi ser likevel et forbedringspotensial når det gjelder å få en mer helhetlig form, retning og forankring av Arbeidstilsynets bidrag. Flere forhold knyttet til kunnskapsarbeidet vil følges opp videre i 2026.

Til slutt, ser vi at vi kan bruke våre reaksjoner enda bredere enn hva vi gjør i dag innenfor mål 3. Dette stiller høye krav til kunnskapsrike inspektører. For nye medarbeidere tar det noe tid å få tilstrekkelig kompetanse og trygghet i å bruke etatens virkemidler og reaksjoner. Vi vil fortsette med å bygge dette også i 2026, samtidig som vi vil se på muligheter for å i større grad trekke inn andre fagpersoner fra etaten i komplekse saker mot trusselaktører. Ny organisasjonsstruktur i etaten fra 2026, hvor medarbeidere innenfor alle de tre overordnede målene blir samlet i samme seksjoner og avdelinger, vil forhåpentligvis også bidra til å styrke samhandlingen og bruke kompetanse på tvers av målene.

Del 4: Styring og kontroll

Vi vurderer Arbeidstilsynets samlede måloppnåelse som god. Samtidig har vi flere områder hvor vi ønsker bedre resultater, vi ser et behov for videreutvikling av vår interne styring, internkontroll og kvalitetsarbeidet. Arbeidstilsynet har ikke mottatt merknader fra Riksrevisjonen.

System for styring og kontroll

Økonomireglementets §4 og §14 fastsetter overordnede rammer og krav for økonomiforvaltning. Reglementet gir sammen med Instruks om virksomhets- og økonomistyring for Arbeidstilsynet de viktigste føringene for Arbeidstilsynets virksomhetsstyring. Føringene er utledet til et system for styring og kontroll i Arbeidstilsynet ved hjelp av veiledningsmaterieell fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring og beste praksis fra sammenlignbare virksomheter.

Arbeidstilsynets virksomhetsstyring består av:

- Overordnede mål, og utvalgte prioriteringer i Arbeidstilsynets virksomhetsplan
- Styringsinformasjon og rapportering - oppfølging gjennom intern styringsdialog mellom direktør og hver avdeling, og en plan- og oppfølgingsprosess med tilhørende styringssystem.
- Første-, andre- og tredjelinje internkontroll
- Risikovurdering av overordnede mål og sentrale arbeidsprosesser
- Arbeid med kompetanse og kultur blant ledere og medarbeidere med utgangspunkt i verdiene modig, klok og tydelig
- Et kvalitetssystem med;
 - instruks som gir føring for hvordan arbeidet skal organiseres og gjennomføres. Retningslinjer som beskriver hvem som har ansvar for hva. Rutiner som beskriver hvordan oppgavene skal gjennomføres
 - avvik og forbedringsforslag, og varslings
- Systemer og verktøy, som virksomhetsstyringssystem og kvalitetssystem

Forbedringen i etatens styring og kontroll skal gi riktige prioriteringer hos målgrupper. Arbeidstilsynet skal tydeliggjøre og forbedre styringsprosessene, samt etatens øvrige arbeidsprosesser for å bedre oppnåelsen av overordnede mål. En ny styringsmodell for tilsyn skal sikre kvalitet og produksjon i tilsynsavdelingene, herunder enhetlighet og høy kvalitet i bruk av virkemidler og metoder. Dette arbeidet skal både gi bedre oppnåelse av samfunnsoppdraget og styrke kvaliteten på styringsinformasjon internt og til departementet.

Samspill mellom ledelse, kultur og struktur er vesentlig for å kunne arbeide med samfunnsoppdraget på en god måte. Verdiene modig, klok og tydelig ble etablert i 2025 og skal inspirere til utvikling og motivasjon. Videre utvikling av styring og kontroll er tillagt ny Seksjon for virksomhetsstyring.

Effektiv ressursbruk

Arbeidstilsynet har i 2025 fått en styrking på 18 mill. kroner, for å styrke innsatsen for seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Styrkingen har som mål å sette Arbeidstilsynet i stand til å gjennomføre flere og mer målrettede tilsyn, og øke synligheten og den fysiske tilstedeværelsen i de virksomhetene hvor risikoen antas å være størst. Som følge av dette har Arbeidstilsynet i 2025 etablert en ny tilsynsseksjon på Østlandet, i 2025 er det ansatt 18 nye medarbeidere som arbeider mot useriøsitet og sosial dumping. Seksjonen har ansvar for å gjennomføre tilsyn for å bidra til seriøsitet og anstendige arbeidsvilkår, herunder allmenngjort lønn i de allmenngjorte bransjene. Seksjonen skal gi Arbeidstilsynet muligheten for ekstra innsats på de bransjene og næringene som til enhver tid skal prioriteres. Dette skal skje i samarbeid med allerede eksisterende seksjoner.

Arbeidstilsynet har flere tilnærminger for å sikre effektiv ressursbruk.

- En risikobasert tilnærming til tilsynsinnsatsen innebærer at vi bruker ressursene på en effektiv måte.
- Tydelige planer og prioriteringer for tilsynsinnsatsen.
- Intern styringsdialog mellom direktør og avdelingsledelse hvert kvartal, hvor produksjon og ressursbruk er sentralt tema.
- I kapittel 3 i årsrapporten har vi for hvert overordnet mål fremstilt ressursbruk (tidsbruk og utgifter) knyttet til virkemiddelbruk, slik at vi kan vurdere ressursinnsats i sammenheng med oppnådde resultater.
- Høsten 2025 ble det startet et arbeid med å sammenligne Arbeidstilsynets ressursbruk på ulike områder med andre sammenlignbare etater. Dette arbeidet fortsetter i 2026, og resultatene skal brukes i arbeidet med virksomhetsplan for 2027-2031.
- Høsten 2025 har vi startet et arbeid med å forbedre analyser av ressursbruken i Arbeidstilsynet. Formålet er å bruke analysene i intern styringsdialog, som underlag til Virksomhetsplan for 2027-2031 og årsrapport for 2026.

Arbeidstilsynets driftsutgifter består av lønnskostnader, administrative utgifter, husleie, tjenestekjøp og reisekostnader. I tabell 10 fremgår en prosentvis oversikt over kostnadene i perioden 2021-2025 fordelt på kontogrupeer. Det store bildet er at administrative utgifter, lønnskostnader og reisekostnader øker, mens tjenestekjøp reduseres i denne perioden. At andelen lønnsutgifter øker og tjenestekjøp reduseres, kan blant annet knyttes til mindre bruk av eksterne konsulenter og interne ansettelser. Økningen i administrative utgifter fra 2024 til 2025 skyldes først og fremst kostnader til flere store prosesser med å få på plass nye leieavtaler på våre lokasjoner, og økte kostnader knyttet til IT og lisenser.

Tabell 10: Ressursbruk fordelt på kontogrupper med prosentvis fordeling, 2021-2025

Kostnader per kontogruppe	2021	2022	2023	2024	2025
Lønnskostnad	71 %	70 %	76 %	75 %	74 %
Administrative utgifter	7 %	7 %	5 %	6 %	9 %
Husleie og bygningers drift	8 %	9 %	9 %	9 %	8 %
Tjenestekjøp	11 %	11 %	7 %	6 %	6 %
Reiser	2 %	3 %	3 %	3 %	4 %
Sum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Arbeidstilsynet har innført tidsregistrering på alle arbeidsprosesser, og disse er blant annet gruppert i henholdsvis kjerne, støtte (herunder utvikling) og styringsprosesser. I 2025 har Arbeidstilsynet vært gjennom en omstillingsprosess, og dette har resultert i at det er brukt mer ressurser på interne støtteprosesser, sammenlignet med 2023 og 2024, se Tabell 11.

Som det fremgår av kapittel 3 har Arbeidstilsynet, til tross for at det er brukt mer tid på interne prosesser, gjennomført betydelig flere tilsyn i 2025 sammenlignet med tidligere år. Dette er en god indikasjon på økt ressurseffektivitet i 2025.

Tabell 11 Ressursbruk (tidsbruk) fordelt på hovedprosesser, 2023-2025

Tidsbruk	2023	2024	2025
Styringsprosesser	13%	14%	14%
Kjerneprosesser	62%	62%	58%
Støtteprosesser	25%	24%	28%
Sum	100%	100%	100%

Legger en ressursbruk (tidsbruk) på kjerneprosessene til grunn, så fremgår det at Arbeidstilsynet de senere år har brukt mer ressurser på innsats mot overordnet mål 2 og mindre på overordnet mål 3. Dette er i samsvar med tilsynsinnsatsen mot de overordnede målene, se kapittel 3.

Tabell 12 Ressursbruk (tidsbruk) fordelt på overordnede mål, 2023-2025

Tidsbruk	2023	2024	2025
Mål 1	65%	65%	64%
Mål 2	20%	21%	23%
Mål 3	15%	15%	13%

Internkontroll

Arbeidstilsynet har i 2025 videreutviklet et internkontrollsystem som skal sikre målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering og etterlevelse av lover, forskrifter og interne føringer.

Internkontroll i Arbeidstilsynet har tre kontrollnivåer: førstelinjekontroll integrert i daglige arbeidsprosesser, andrelinjekontroll med oppfølging, støtte og kvalitetssikring, og tredjelinjekontroll

som gir uavhengige vurderinger av om virksomhetsstyring og internkontrollen er tilstrekkelig og hensiktsmessig utformet. Denne strukturen er forankret i etatens styrings- og kontrollmiljø.

I 2025 har Arbeidstilsynet videreutviklet retningslinjer, rutiner og praksis knyttet til internkontroll. Det er lagt vekt på kvalitet i styrende dokumenter og utvikling av hensiktsmessige første- og andrelinjekontroller. I tillegg gis opplæring og informasjon til ansatte slik at internkontrollen blir en integrert del av daglig arbeid. Et viktig forbedringsområde i 2025 har vært etablering av nytt kvalitetssystem.

Et eksempel på andrelinjekontroll er kvalitetskontroll av tilsynsrapporter, med særskilt fokus på enhetlighet i bruk av reaksjoner og pressmidler. Et eksempel på gjennomførte førstelinjekontroller er tilsynsleders godkjenning av tilsynsrapporter. I arbeidet med internkontroll er det lagt vekt på kultur for åpenhet og kontinuerlig forbedring.

Samlet sett vurderer Arbeidstilsynet at internkontrollen i 2025 er styrket, men også i fortsatt utvikling. Staten har etablert nye styringsstrukturer i ny organisasjonsmodell, videreutviklet rutiner og forbedret praksis, samtidig som arbeidet med å redusere risiko og sikre kvalitet i tjenesteleveransene fortsetter som et kontinuerlig forbedringsarbeid.

Kvalitetssystem

Arbeidstilsynet arbeider systematisk med avvik og forbedringsforslag, vårt kvalitetssystem sikrer kvalitet, etterlevelse og kontinuerlig læring og forbedring. Kvalitetssystemet styrker Arbeidstilsynets evne til å jobbe kunnskapsbasert, enhetlig og helhetlig. Systemet legger til rette for bedre etterlevelse av krav, økt sporbarhet og mer systematisk forbedringsarbeid – og bidrar slik til at etaten leverer tjenester med høy kvalitet på en trygg, effektiv og konsistent måte.

I kvalitetssystemet inngår:

- Styrende dokumenter: Instruksjoner som gir føring for hvordan arbeidet skal organiseres og gjennomføres. Retningslinjer som beskriver hvem som har ansvar for hva. Rutiner som beskriver hvordan oppgavene skal gjennomføres.
- Avvik og forbedringsforslag – Ansatte melder kvalitetsavvik og forbedringsforslag i det nye kvalitetssystemet, og ledere behandler og gi tilbakemelding. Systemet legger også til rette for at erfaringer blir dokumentert, analysert og brukt aktivt til læring og kvalitetsutvikling. I Arbeidstilsynet meldes nå alle typer avvik i kvalitetssystemet, både knyttet til kvalitet, HMS, sikkerhet og personvern, i tillegg til ytre miljø og bærekraft.
- Varsling – kvalitetssystemet har også en varslingskanal hvor ledere og medarbeidere kan varsle både anonymt og ikke-anonymt.

Gjennomført tredjelinje internkontroll

Ved årsskiftet 2024-25 ble det gjennomført tredjelinjekontroll av offentlige anskaffelser og innkjøp i Arbeidstilsynet. Kontrollen viste at anskaffelsesområdet de siste årene har vært i utvikling, og at det allerede før gjennomgangen var igangsatt flere forbedringstiltak.

Kontrollen bidro til økt kvalitet og etterlevelse, og bedre etterprøvbarhet i anskaffelsesprosessene. Arbeidstilsynet vurderer at tredjelinjekontrollen har hatt høy verdi både som læringsarena og som forsterkning av internkontrollen innen offentlige anskaffelser.

Vurdering av internrevisjon

Arbeidstilsynet har vurdert behovet for internrevisjon i Arbeidstilsynet, i tråd med kravene i rundskriv R-117, og ved bruk av veiledningsmateriell fra DFØ. I vurderingen er nytten og fordelene ved etablering av internrevisjon vurdert opp mot kostnadene. Arbeidstilsynet har besluttet å etablere internrevisjon, og vil i 2026 vurdere hvilken modell som er mest hensiktsmessig.

Hovedargumenter for etablering av internrevisjon er forvaltningen av et viktig samfunnsoppdrag med etatens sentrale rolle for et velfungerende i arbeidslivet. Arbeidstilsynet er avhengig av tillit og legitimitet, både som samfunnsaktør, men også hos Riksrevisjonen og AID. En internrevisjon vil bidra til tillit og legitimitet. Graden av uforutsigbarhet og kompleksitet i arbeidslivet har økt de siste årene, noe som gjør vårt samfunnsoppdrag stadig viktigere. Behovet for internrevisjon har dermed økt.

Innføring av internrevisjon vil erstatte dagens tredjelinjekontroll i Arbeidstilsynet.

Klagebehandling

Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for vedtak fattet av Arbeidstilsynet (Tilsynet). Direktoratet fører kontroll med saksbehandlingen og myndighetsutøvelsen, for å ivareta rettssikkerheten til den som blir berørt av forvaltningsvedtak. Klagebehandlingen utføres av Avdeling klagebehandling og sekretariater i direktoratet.

Antall mottatte og behandlede klager

Direktoratet mottok i 2025 191 klager, en nedgang på 12 prosent fra året før. Samtidig avsluttet direktoratet behandlingen av 184 klager i 2025, hvorav 171 ble realitetsbehandlet, 3 avvist og 10 trukket. Antallet realitetsbehandlede klager gikk noe ned sammenlignet med året før. De fleste klagenes som ble behandlet gjaldt overtredelsesgebyr, tvangsmulkt, innsyn og pålegg.

Resultat av klagebehandlingen

Av de 171 klagene som ble realitetsbehandlet, opprettholdt direktoratet vedtak i 117 saker, omgjorde vedtak i 31 saker og opphevet vedtak i 23 saker, en omgjøring på totalt 32 prosent. Det er på samme nivå som tidligere år.

Direktoratet behandler flest klager på overtredelsesgebyr, i 2025 90 klager. Av disse ble 57 vedtak opprettholdt, 26 omgjort og 7 opphevet, en omgjøring på 37 prosent. Av de 26 vedtakene om gebyr som ble omgjort, ble gebyret satt ned i 25 saker og opp i 1 sak.

Tabell 13: Oversikt over realitetsbehandlede klager med resultat fordelt på sakstype

Sakstype	Antall	Opprettholdt	Omgjort	Opphevet	Sum omgjort	Omgjort pst.
Tilsyn	135	90	28	17	45	33 %
OTG	90	57	26	7	33	37 %
Tvangsmulkt	23	17	1	5	6	26 %
Pålegg	18	12	1	5	6	33 %
Stans	4	4	0	0	0	0
Søknader	6	5	0	1	1	17 %
Innsyn	22	14	4	4	8	36 %
Avvising av klage	7	7	0	0	0	0
Sakskostnader	1	1	0	0	0	0
Sum	171	117	32	22	54	32 %

Saksbehandlingstid

Offentleglova krever at klage som gjelder innsyn skal behandles uten ugrunnet opphold, etter Sivilombudets praksis tilsier det cirka to uker.

Gjennomsnittlig behandlingstid for klage på innsyn var i 2025 16 dager, mens den for andre klager var 240 dager, dvs. 8 måneder. Samlet sett var gjennomsnittlig behandlingstid 212 dager, dvs. 7 måneder. Det innebærer en økning i gjennomsnittlig saksbehandlingstid fra året før. Direktoratet arbeider med å holde saksbehandlingstiden så lav som mulig.

Oppfølging av klagesaker i Tilsynet

Tilsynet setter klageavgjørelsene på dagsorden og bidrar dermed til læring og justering av praksis.

Tilsynet har i 2025 sett nærmere på egen praksis for bruk av tvangsmulkt, både fordi det var en økning i antallet mottatte klager om dette i 2023 og 2024 og fordi omgjøringsprosenten var høyere for denne typen saker. En reduksjon i antallet mottatte klager på tvangsmulkt i 2025 og en lavere omgjøringsprosent, kan være en indikasjon på at det er gjort et arbeid med dette i Tilsynet.

Andelen vedtak om overtredelsesgebyr som omgjøres og oppheves etter klagebehandling har økt noe i 2025. Tilsynet vil se nærmere på årsaken til dette og hva som kan gjøres for å redusere denne andelen.

Regelverksutvikling

Regelverk er et viktig virkemiddel for å oppnå ønsket atferd i arbeidslivet, og legger premissene for en ønsket arbeidsmiljøtilstand. Regelverket må være relevant med tanke på både samfunnsutvikling og stadig endrede behov. Regelverket må også være forståelig og lett å finne frem i. Dette gjør at vi hele tiden både jobber med å utvikle nytt regelverk og å forbedre det som allerede finnes.

Sentralt i arbeidet med regelverksutvikling er utredning av konsekvenser og involvering av partene i arbeidslivet gjennom Regelverksforum og høringsrunder. I tillegg til å arbeide med regelverksendringer som Arbeidstilsynet selv initierer, er det i stor grad implementering av EU-regelverk, samt at vi arbeider med regelverksutvikling gjennom å være høringsinstans for andre.

Av regelverksutvikling som Arbeidstilsynet har jobbet med i 2025, nevner vi noen eksempler:

- Tydeliggjort regelverket om psykososialt arbeidsmiljø.
- Arbeidet med arbeidsmiljøforskriftene slik at de skal bli lettere å forstå og finne frem i.
- Utredet og gjennomført flere endringer i forskrift om tiltaks- og grenseverdier
- Implementert endringer fra asbest-direktivet og tydeliggjort regler om arbeid med asbest o
- Vedtatt forskrift om krav om HMS-kort for varebil
- Utredet behov for endringer i regler om dykking
- Ledet partssammensatt gruppe som har vurdert reglene om HMS-opplæring som grunnlag for forbedring.

Evalueringer

Arbeidstilsynet gjennomfører evalueringer for å få kunnskap om effektivitet, måloppnåelse og resultater, og for å vurdere hensiktsmessigheten av virkemidler, organisering og styring. Arbeidstilsynet benytter også evalueringer om vår innsats fra samarbeidspartnere og andre interessenter som grunnlag for læring og forbedring. Dette er en integrert del av etatens virksomhetsstyring og internkontroll, sammen med løpende resultatmåling og tredjelinjekontroller.

Arbeidstilsynet utarbeider kunnskapsrapporter fra tilsynsprosjekter samt rapportserier (f.eks. Risikobilde, Signal, Innsikt). Disse brukes som løpende kunnskaps- og evalueringsgrunnlag for prioriteringer, metodeforbedringer og vurderinger av måloppnåelse.

Arbeidsgiverorganisasjonene NHO, KS, Virke og Spekter har gjennomført en undersøkelse om arbeidsgiveres erfaringer med Arbeidstilsynet. Undersøkelsen gir verdifulle innspill som både bekrefter positive trekk ved etatens arbeid og synliggjør konkrete forbedringsmuligheter som vil inngå i vårt forbedrings- og utviklingsarbeid fremover. Et sentralt funn er at arbeidsgivere generelt har gode

erfaringer med Arbeidstilsynet, noe som styrker legitimiteten i vårt samfunnsoppdrag og bekrefter betydningen av tydelig kommunikasjon og god brukerdiallog. Samtidig oppgir virksomhetene at veiledning oppleves som vel så viktig som kontroll, og at de ønsker en bedre balanse mellom disse elementene i møtene med etaten. Undersøkelsen viser også at inspektørens rolle er avgjørende for opplevd kvalitet og læring. Samtidig viser undersøkelsen at mange virksomheter selv kan styrke sin profesjonalitet i tilsynsprosessen – blant annet ved å forbedre egne rutiner for forberedelser, dokumentasjon og dialog i tilsynsprosessen. Undersøkelsen bekrefter at Arbeidstilsynet har et godt utgangspunkt – samtidig som den gir viktig retning for hvordan vi kan styrke vår rolle som en tydelig, tilgjengelig og nyttig aktør for norske virksomheter.

STAMI har i 2019–2024 gjennomført en intervensjonsstudie i kommunale hjemmetjenester for å måle effekter av tilsyn og veiledning på arbeidsmiljø og helse; arbeidet gir et viktig kunnskapsgrunnlag for videreutvikling av virkemiddelbruken. I tillegg finnes evalueringer og utredninger av tilsynspraksis og HMS-arbeid i andre sektorer (SINTEF m.fl.) som Arbeidstilsynet benytter som beslutningsstøtte.

Arbeidstilsynet følges også mer indirekte opp gjennom felles tverretatlige evalueringer (f.eks. Arbeidsmiljøetsatsingen), der vurderinger av måloppnåelse, samordning, kommunikasjon og virkemidler brukes i vårt forbedringsarbeid. I tillegg inngår Riksrevisjonens arbeid og historiske undersøkelser i læringsgrunnlaget. Slik ekstern vurdering kompletterer våre interne evalueringer og tredjelinjekontroller.

Evalueringene dannet grunnlag for flere pågående utviklingsløp innen organisering, internkontroll, digitalisering, kvalitetssystemer og styringsprosesser.

Sikkerhet og beredskap

Arbeidstilsynet styrer sikkerhets- og beredskapsarbeidet i tråd med nasjonale føringer (blant annet sikkerhetsloven og anbefalinger fra Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM)). Vi har overordnet ROS-analyse, beredskapsplan, IT-beredskapsplan. I 2025 ferdigstilte vi plan for krisekommunikasjon og ROS for kritiske tjenesters avhengighet til kritisk infrastruktur. Fokus for det overordnede sikkerhets- og beredskapsarbeidet i 2025 har vært å gjøre kriseorganisasjonen kjent med planverket og krisestøtteverktøy, slik at vi er godt rustet til å håndtere større og mindre hendelser. Vi har gjennomført opplæring, trening og øvelser, herunder deltakelse på Nasjonal øvelse Digital. Kompetanseheving og videre øvelser for krisestaben vil være et hovedfokus i 2026, i tillegg til forbedringer i dokumentasjon i styringssystemet.

Som følge av nasjonale trusselvurderinger har vi startet et arbeid med personellsikkerhet. Vi har gjennomført innsiderisikovurderinger og identifisert roller som kan være særlig utsatt. Arbeidet fortsetter inn i 2026.

For informasjons- og IKT-sikkerhet er det også jobbet med forbedringer. Rutine for informasjonssikkerhet for ansatte har gjennomgått en vesentlig revisjon, tilgangsstyring er modernisert, og vi har startet innføring av flåtestyring på mobil i tråd med NSMs anbefalinger.

Samlet sett er planverk, øving og tekniske tiltak styrket i 2025, og vi prioriterer målrettet oppfølging i 2026 for å sikre robust håndtering av hendelser og god etterlevelse av nasjonale krav til systematisk og forebyggende sikkerhetsarbeid. Videre prioriteres sikkerhetskompetanse og sikkerhetskultur, samt forbedring av styrende dokumentasjon for personvern med en tydeliggjøring og styrking av rollene personvernombud og personvernressurs.

Digitaliseringstiltak og kunstig intelligens

Arbeidstilsynet har videreført og forsterket vårt arbeid med digitalisering for å nå målene som følger av samfunnsoppdraget og føringene i den nasjonale digitaliseringsstrategien. Digitalisering forstås som helhetlig utvikling og forbedring av tjenester og arbeidsprosesser ved hjelp av teknologi, i tråd med statlige krav og anbefalinger. Arbeidstilsynet har hatt særlig fokus på å utvikle mer effektive oppgaveløsninger, bedre brukeropplevelser og økt kvalitet – i tråd med prinsippet om digitalt førstevalg og nasjonale forventninger om mer proaktive, samordnede og datadrevne tjenester.

I 2025 har etaten arbeidet systematisk med å videreutvikle prosessarkitektur, informasjonsflyt, kompetanse og styringsstrukturer som grunnlag for bærekraftig digital utvikling. Dette omfatter blant annet modernisering av teknologiplattform, videreutvikling av felleskomponenter, styrking av datakvalitet og tilgjengelighet, samt økt bruk av maskinlæring og automatiserte løsninger i saksbehandling og veiledningstjenester.

I dette arbeidet har Arbeidstilsynet hatt et sterkt brukerorientert fokus. Etaten har videreutviklet digitale tjenester på arbeidstilsynet.no, forbedret veilednings- og dialogflater, og styrket sammenhengen mellom tjenester, data og prosesser for å sikre mer helhetlige og tilgjengelige tilbud. Arbeidet har også vært rettet mot å tilrettelegge for trygg og effektiv deling av data, sikre etterlevelse av personvern og informasjonssikkerhet, og legge til rette for nasjonal samordning med partene, NAV, politi, andre tilsyn og Digitaliseringsdirektoratet, i tråd med prinsippet om økosystemtenkning og samarbeid på tvers.

Digitalisering har også handlet om kultur og kompetanse. Arbeidstilsynet har videreført arbeidet med å bygge en digital moden organisasjon, der endringsledelse, læring og kontinuerlig forbedring er sentralt. Dette samsvarer med strategiens vekt på digital transformasjon som en organisatorisk endringsreise – ikke bare teknologisk utvikling. Slik legger digitaliseringsarbeidet et grunnlag for økt effektivitet, bedre tjenester og god måloppnåelse i årene fremover.

Arbeidstilsynet har etablert ny Avdeling utvikling, sentralt for avdelingen er å utvikle digitale løsninger og deretter integrere digitalisering og KI i etatens kjerneaktivitet, se også årsrapportens del 5 Fremtidsutsikter.

Kunstig intelligens

Arbeidstilsynet har tatt viktige steg for å etablere et trygt, strukturert og helhetlig rammeverk for bruk av kunstig intelligens (KI). Regjeringen har satt tydelige ambisjoner for sektorens digitale utvikling, og målet

om at 80 prosent av statlige virksomheter skal ta i bruk KI innen utgangen av 2025 forplikter oss til å arbeide både målrettet og systematisk.

Arbeidstilsynet har kartlagt eksisterende KI-aktiviteter og skal vurdere hvordan utviklingen best kan styres, prioriteres og samordnes for å støtte opp under etatens strategiske mål. Dette arbeidet skal resultere i flere leveranser, inkludert en oversikt over dagens KI-initiativer, anbefalinger om hvilke KI-verktøy Arbeidstilsynet bør bruke fremover, samt oppdaterte føringer, råd og retningslinjer for trygg og effektiv anvendelse av KI i arbeidshverdagen.

Informasjonssikkerhet og personvern er en grunnleggende forutsetning for all KI-bruk i Arbeidstilsynet. Arbeidet er derfor tydelig forankret i etatens styring av sikkerhet og risiko, med særlig vekt på bevissthet om hvilke data som brukes og hvordan data deles og behandles. Like viktig som tekniske og organisatoriske tiltak er ansattes holdninger og forståelse for ansvarlig databruk.

Personalforvaltning

Arbeidstilsynet har i 2025 hatt en stabil og robust bemanningssituasjon, samtidig som året har vært preget av omstilling og utviklingsarbeid. Overordnede nøkkeltall innen bemanning, turnover, sykefravær og HMS indikerer samlet sett god kontinuitet, et godt arbeidsmiljø og ansatte som i stor grad velger å bli i virksomheten over tid. Dette til tross for omorganisering av etaten. Samtidig peker enkelte av tallene på utviklingstrekk som gir grunnlag for videre oppmerksomhet og målrettede tiltak.

Hovedtall

På slutten av året var det 758 ansatte i virksomheten, hvorav 14 var midlertidig ansatte og 1 var åremålsansatt. 60% av ansatte var kvinner, og gjennomsnittsalderen var 49 år. Gjennomsnittsalderen hos ansatte som gikk av med alderspensjon var 68 år (inkluderer ikke ansatte som gikk av med AFP). Pensjonsalderen i etaten er dermed noe høyere enn gjennomsnittet for resten av Norge (66 år per september 2025, nav.no). Dette kan indikere at etaten oppleves som en attraktiv arbeidsplass også i seniorfasen, og at tilrettelegging og arbeidsvilkår bidrar til at ansatte står lenger i jobb.

Turnover var 4,1% i 2025, som er stabilt sammenlignet med nivået i 2024 (3,9%) og reflekterer et tilnærmet likt antall oppsigelser. Ser man bort fra 2024, har turnover i etaten ikke vært så lav siden 2017. Den relativt lave turnover de to siste årene kan indikere at virksomheten oppleves som en attraktiv arbeidsplass, med arbeidsforhold som bidrar til å holde på ansatte over tid. Antall oppsigelser var 28 i 2025 og 30 i 2024, noe som er på nivå med 2020. Det er verdt å merke seg at både 2020 og 2025 var år med omfattende omorganisering i Arbeidstilsynet. Dette kan indikere at omorganiseringsår bidrar til lavere mobilitet, ved at ansatte i større grad velger å avvente situasjonen fremfor å si opp.

Selv om turnovernivået ikke fremstår som høyt, ser vi samtidig en liten endring i sammensetning av de som sluttet. Ansatte som sa opp sin stilling i 2025 hadde i gjennomsnitt noe kortere fartstid i etaten enn de som sluttet i 2024. I 2024 hadde ansatte i snitt vært ansatt i 5 år før de sa opp, mens tilsvarende

gjennomsnitt i 2025 var 4 år. Dette kan blant annet forklares ved at kun 3 ansatte hadde en fartstid under 2 år ved oppsigelse i 2024, mot 7 ansatte i 2025. Utviklingen kan indikere økt gjennomtrekk blant nyere ansatte og er en trend det bør følges nærmere med på fremover.

Vedlagt likestillingsredegjørelse inneholder tilstandsrapportering av lønn og antall ansatte, samt vårt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver.

Sykefravær

Den samlede sykefraværsprosenten for hele 2025 var 5,7% for fast ansatte, midlertidig ansatte og åremålsansatte. Dette innebærer en reduksjon på 1,1% sammenlignet med 2024. Kvartalsstatikken viser at Arbeidstilsynet hadde noe lavere sykefravær i 2025 sammenlignet med resten av Norge (Nav.no). Dette ansees å være en positiv utvikling, men samtidig er det fortsatt rom for forbedring. Overordnet mål for arbeidet er å sikre god og helhetlig forebygging, håndtering og oppfølging av sykefravær. Det er et særlig fokus på å styrke ledernes kompetanse knyttet til håndtering av sykefravær.

HMS

HMS-arbeidet i Arbeidstilsynet har i 2025 vært preget av tett oppfølging knyttet til omstillingsprosessen. Arbeidstilsynet har gjennomført og innføring av nytt kvalitetssystem. Omstillingsprosessen og ny organisasjonsmodell har blitt risikovurdert i samarbeid mellom arbeidsgiver og vernetjenesten og er fulgt opp med tiltak. I 2025 har også HMS- og arbeidsmiljøarbeidet vært et fast tema i styringsmøtene mellom direktør, og avdelingsdirektørene og seksjonslederne i etaten. På denne måten sikrer vi at HMS-arbeidet blir en del av den helhetlige virksomhetsstyringen i etaten.

I det systematiske HMS-arbeidet har arbeidsmiljøutvalget behandlet blant annet ledelsens gjennomgang av HMS-arbeidet, kartlegginger, risikovurdering og HMS-handlingsplan på etatsnivå. De psykososiale og ergonomiske forholdene blant ansatte på kontorstedene i etaten ble også kartlagt i 2025. Resultatene viser at ansatte i stor grad opplever et godt arbeidsmiljø på sine kontorsteder.

Som en følge av ny organisasjonsstruktur ble det i desember 2025 besluttet ny vernestruktur for Arbeidstilsynet som tredde i kraft 19. januar 2026.

Redusere konsulentbruken

Arbeidstilsynet har i 2025 hatt konsulentkjøp relatert til forvaltning og utvikling av etatens digitale portaler og verktøy. Behovet for kjøp av konsulentttjenester er begrunnet i manglende intern kapasitet og kompetanse innenfor områder som utvikling av informasjons- og holdningskampanjer og grafisk profil, samt teknisk forvaltning og utvikling av nettportaler og chatbot. I 2025 var det behov for konsulentttjenester i forbindelse med flytting av Arbeidsmiljøhjelpen over på ny teknisk skybasert publiseringsplattform, samt videreutvikling og lansering av ny kunstig intelligens-basert chatbot. Det ble i perioden lagt stor vekt på å bygge intern kompetanse og kapasitet til videre forvaltning og utvikling av de digitale kanalene.

I 2025 hadde Arbeidstilsynet 12 innleide IT-konsulenter. IT har styrket grunnbemanningen med flere faste ansatte. Det er behov for ekstra kapasitet og spisskompetanse, noe som gjør at det fremdeles er behov for innleie av eksterne ressurser. Det er gjennomført flere tiltak for å redusere avhengighet til spesifikke konsulenter. Dette er et arbeid som pågår og som vil fortsette i 2026.

Positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse

Arbeidstilsynet har i 2025 gjennom traineeordningen i staten ansatt to personer innen målgruppen, som er en positiv utvikling. Dette er i tråd med målet som ble satt sammen med tillitsvalgte.

Bærekraft

Arbeidstilsynet har bidratt til regjeringens satsing på bærekraftig samfunnsutvikling i samsvar med nasjonale krav til åpenhet, ansvarlighet og langsiktig verdiskaping i staten. Arbeidet bygger også på de europeiske rapporteringskravene og metodene som ligger til grunn for offentlig sektors bærekraftsrapportering. Dette innebærer at Arbeidstilsynet skal identifisere, vurdere og synliggjøre hvordan vi påvirker samfunn og miljø, og hvordan klima-, miljø- og samfunnsrelaterte forhold påvirker etaten og gjennomføringen av samfunnsoppdraget.

Arbeidstilsynet har gjennomført en vesentlighetsanalyse, hvor vi har sett til standardene ESRS og CSRD. Analysen gir et grunnlag for å prioritere de områdene og tiltakene som vil gi mest effekt, og dermed også hvilke av FNs bærekraftsmål vi bidrar mest til. I vesentlighetsanalysen ser Arbeidstilsynet både på påvirkning som Arbeidstilsynet har på miljø og samfunn, og risikoer og muligheter som påvirker Arbeidstilsynet, som klima- og naturrisiko. Analysen ser både på risikoer og muligheter for etat og gjennom samfunnsoppdraget. I analysen har vi kommet frem til flere vesentlige tema, som klimarisiko, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, systematisk HMS-arbeid, og forvaltningsetikk og likebehandling.

Arbeidstilsynet bidrar gjennom samfunnsoppdraget direkte til FNs bærekraftsmål, særlig mål 8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst, men også til mål 5 Likestilling mellom kjønnene og mål 10 Mindre ulikhet. Arbeid med bærekraft beskrives flere steder i rapporten, blant annet inngår både positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse, og HMS-arbeid, i sosial bærekraft (mål 5 og 10). Gjennom våre virkemidler fremmer Arbeidstilsynet sosial bærekraft i norsk arbeidsliv ved å føre tilsyn, gi veiledning, og utvikle og håndheve regelverk som beskytter arbeidstakernes helse, sikkerhet og rettigheter. Tiltak gjennom samfunnsoppdraget kan også innebære å justere virkemidler som følge av nye typer klimarisiko, endringer i arbeidslivets organisering eller behov for sterkere regulering av sosiale forhold i virksomheter. Som etat er også mål 12 Ansvarlig forbruk og produksjon og mål 13 Stoppe klimaendringene vesentlig for Arbeidstilsynet.

Del 5: Fremtidsutsikter

Et samfunnsoppdrag som fortsatt er viktig

Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag er historisk viktig, viktig for dagens arbeidsliv, og vil være viktig for fremtidens arbeidsliv. I Norge er det stor aksept for regulering av arbeidslivet. Samfunnet har stor tillit til vår myndighetsutøvelse, det gir oss legitimitet til å utøve rollen vår.

Slik trenger det ikke å være i fremtiden. Både på kort og lang sikt. Legitimitet avhenger av at virksomheter og samfunn oppfatter Arbeidstilsynets eksistens, rolle og reaksjoner som nødvendige og riktige. Internasjonale trender med økende polarisering og motstand mot institusjoner og regelstyring kan over tid påvirke holdninger i Norge. Dette kan true Arbeidstilsynets posisjon som samfunnsaktør. En slik svekkelse kan føre til lavere etterlevelse av regelverket, økt motstand mot myndighetsutøvelse og redusert måloppnåelse for Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet har flere tiltak for å opprettholde og styrke vår legitimitet og vårt omdømme. Det gjennomføres regelmessige bruker- og kundetilfredshetsundersøkelser som følges opp med forbedringstiltak. Rutinene for klagehåndtering og regelverksutvikling er forbedret, og den interne styringen er styrket blant annet med tredjelinjekontroller. Dette for å sikre høy kvalitet og enhetlig praksis. Dialogen med partene i arbeidslivet prioriteres for å sikre praktisk relevans og bred aksept av regelverk og tilsynspraksis, samt for å bygge tillit og legitimitet over tid. Vi har kunnskapsprodukter som overvåker nasjonale og internasjonale endringer i arbeidslivet.

Det viktigste grepet er å være aktiv, synlig og tilstede i arbeidslivet hvor vi utøver et regelverk som er tilpasset utfordringene. Samtidig må vi vise at vår innsats er samfunnsnyttig. Vi har styrket arbeidet med å fortelle om de endringene i arbeidslivet vi får til, samtidig som vi har noen tydelige budskap om hvordan vi løser samfunnsoppdraget vårt. Selv om Arbeidstilsynet opplever stor aksept for samfunnsoppdraget i dag, er det viktig for oss å følge med på utviklingen videre for å være en relevant aktør også i det fremtidige arbeidslivet.

Kunnskap om fremtidens arbeidsliv

Arbeidstilsynet kartlegger utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv. Dette vil gi et godt grunnlag for å fortsatt være en relevant samfunnsaktør med innsats hvor vi er aktivt, synlig og tilstede i arbeidslivet.

Teknologisk utvikling vil endre arbeidslivet betydelig i årene som kommer, og kanskje i enda større grad enn det vi så for oss for kort tid siden. Digitalisering, kunstig intelligens og automatisering gir nye muligheter for læring, sikkerhet og effektivisering, men øker også risikoen for overvåking, press på

personvern og forskyvning av maktforhold i arbeidslivet. Plattformbaserte arbeidsformer og nye forretningsmodeller gjør at flere jobber uten tradisjonelle rettigheter, noe som kan forsterke ulikhet og utfordre Arbeidstilsynets evne til å nå utsatte grupper.

Geopolitiske spenninger og global uro kan påvirke norsk arbeidsliv gjennom økende migrasjon, ustabile forsyningskjeder og endrede økonomiske rammevilkår. Konflikter og internasjonale kriser kan føre til flere nye arbeidstakere i utsatte bransjer, noe som kan øke risikoen for useriøse aktører, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Samtidig kan press på globale markeder og kritisk infrastruktur skape nye krav til beredskap, sikkerhet og kompetanse i norske virksomheter.

Demografiske endringer vil prege arbeidskraftsituasjonen fremover. En aldrende befolkning gir behov for sterkere innsats for å forebygge belastningsskader, tilrettelegge for seniorer og sikre tilgang på nødvendig kompetanse. Arbeidsinnvandring vil fortsatt være sentral i flere næringer med utfordrende arbeidsvilkår, og arbeidet med å motvirke todeling av arbeidslivet blir stadig viktigere.

Klimaendringer forventes å påvirke arbeidsmiljøet i flere næringer gjennom mer ekstremvær, høyere temperaturer og endrede driftsbetingelser. Samtidig vil overgangen til en grønnere økonomi skape nye arbeidsplasser i fornybar energi, teknologi og sirkulærøkonomi. Arbeidstilsynet må følge utviklingen tett og sikre at arbeidsmiljøstandardene ivaretas i næringer med rask teknologisk og strukturell endring.

Arbeidstilsynet vil møte et stadig mer komplekst arbeidsliv, preget av teknologiske sprang, klimarisiko, geopolitiske endringer og store demografiske skift. Dette krever fleksible virkemidler, mer datadrevet innsikt, bedre koordinering med andre myndigheter og målrettede tiltak mot de mest sårbare arbeidstakerne. Samtidig gir ny kunnskap og ny teknologi gode muligheter for mer treffsikker innsats og bedre etterlevelse av regelverket.

For mer om utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv vises det til vedlegg 5.

Arbeidstilsynets strategi

Strategier for å møte det fremtidige arbeidslivet kan ikke utformes av Arbeidstilsynet alene. Det er mange som er med for å sikre et seriøst arbeidsliv med høy yrkesdeltagelse. Arbeidstilsynet har allerede økt innsatsen mot psykososiale utfordringer, vår forebyggende innsats har og vil i tråd med vår økende innsats ha betydning for folkehelsen i form av bedre psykisk og fysisk helse på arbeidsplassen.

Arbeidstilsynet ønsker å heve bevisstheten om psykososiale forhold slik at virksomhetene arbeider med disse utfordringene på lik linje med fysiske forhold. Sammen med politikere, partene i arbeidslivet og andre myndigheter vil et felles virkemiddelapparat redusere sykefraværet og styrke deltagelsen i arbeidslivet. Økt nasjonal produktivitet og lavere helsekostnader er sentrale gevinster som Arbeidstilsynet kan være med på å realisere gjennom våre virkemidler.

Arbeidstilsynet arbeider ut ifra fire strategiske områder:

- Arbeidstilsynet skal arbeide risikobasert og rette innsatsen der risikoen for alvorlige helseutfall eller utnytting er størst.
- Vi skal være endringsdyktige og tilpasse virkemidlene våre, og organisasjonen vår, til virksomhetenes behov og utfordringer.
- Vi effektiviserer og digitaliserer også andre arbeidsprosesser, blant annet flere av våre godkjenningsordninger, og vi bruker i større grad en tidligere KI i vår veiledning på nett.
- Vi skal være en kunnskapsaktør og ha en tydeligere stemme som tillitsvekkende ekspert på helse, miljø og sikkerhet.

Det pågår flere utviklingstiltak med mål om å bli mer brukerorientert, øke kvaliteten på tjenester og effektivisere sentrale områder i etaten, alle i tråd med Arbeidstilsynets strategi. Dette vil sette Arbeidstilsynet i bedre stand til å løse fremtidige utfordringer.

Omstilling for økt utviklingstakt

En viktig forutsetning for ny organisasjonsmodell er at den skal være tilpasset et fremtidig arbeidsliv, disse kriteriene ble lagt til grunn for valg av organisasjonsstruktur:

- At organiseringen er i tråd med lovkrav
- Bidra til høyere utviklingstakt og bærekraft
- Bidra til økt synlighet og tilstedeværelse i arbeidslivet
- Gode forutsetninger for ledelse og medarbeiderskap
- Gode rammer for partssamarbeid og medbestemmelse og sikre hensiktsmessig organisering av vernetjenesten
- Godt samspill med omverden
- Sikre avklarte roller, ansvar og funksjoner
- Sikre enhetlig myndighetsutøvelse

Det er etablert egen utviklingsavdeling, avdelingen skal være etatens pådriver og utfordrer for nytenking, innovasjon og helhetlig virksomhetsutvikling. Det er etablert fem nye tilsynsavdelinger, dette innebærer en styrking av tilsynsinnsatsen slik at vi kan være aktiv, synlig og tilstede i dagens og fremtidens arbeidsliv. I tillegg til høy tilsynsinnsats er det sentralt med metode- og prosessutvikling hvor en ny styringsmodell for tilsyn sammen med en nasjonal tilsynsplan skal gi høy tilsynsproduksjon med riktig kvalitet. Ny organisasjonsmodell skal evalueres etter at den har virket i en periode.

Del 6: Årsregnskap

Ledelseskommentarer

Formål

Arbeidstilsynet er en statlig etat underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Staten fører tilsyn med at virksomheter etterlever kravene i arbeidsmiljøloven. Årsregnskapet utgjør del 6 i Arbeidstilsynets årsrapport. Arbeidstilsynet er et bruttobudsjettert forvaltningsorgan.

Bekreftelse

Årsregnskapet er utarbeidet i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten og Finansdepartementets rundskriv R-115. Regnskapet gir etter vår vurdering et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger og av regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld. I samråd med Arbeids- og Inkluderingsdepartementet besluttet Arbeidstilsynet fra og med regnskapsåret 2025 å føre regnskapet og rapportere virksomhetsregnskapet i henhold til de statlige regnskapsstandardene (SRS). Regnskapet skal gi et riktig uttrykk for årets ressursbruk og virksomhetens eiendeler og gjeld. Siden dette er første år Arbeidstilsynet avlegger regnskapet etter SRS, kan ikke årsregnskapet med tilhørende noter sammenliknes med forrige år, men mot åpningsbalansen som ble utarbeidet for 2025.

Vesentlige forhold ved årsregnskapet

Arbeidstilsynets samlede utgifter på post 01 og 21 var 945,5 mill. kroner i 2025. Samlet tildeling på post 01 og 21 var 986,4 mill. kroner. I tillegg hadde Arbeidstilsynet merinntekter på 0,7 mill. kroner. Det samlede mindreforbruket var 41,5 mill. kroner.

Hovedårsaker til mindreforbruket:

- Rekrutteringsprosesser tok lengre tid enn planlagt, herunder etterfylling av avgang.
- Rekruttering knyttet til nye tildelinger for tiltak mot useriøsitet og sosial dumping får helårseffekt fra 2026.
Pensjonspremie fra Statens pensjonskasse ble lavere enn lagt til grunn som følge av anslagene etter lønnsoppgjøret 2024.
- Nye leieavtaler i Trondheim og midlertidige lokaler store deler av året medførte lavere husleiekostnader i 2025.
- Utsatte/nedskalerte prosjekter ga lavere kjøp av eksterne tjenester (flyttetjenester, kommunikasjonsrådgivning, IT-utvikling og treparts bransjeprogram).

Virksomhetsregnskapet

Lønnskostnader utgjorde 691,6 mill. kroner (note 2). Andre driftskostnader var 226,9 mill. kroner (note 4). Det ble utbetalt 68,7 mill. kroner i tilskudd (note 7). Arbeidstilsynet arbeider videre med å redusere konsulentbruk og optimalisere areal- og leiekostnader.

Revisjonsordning

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet. Årsregnskapet er ikke ferdig revidert per dags dato. Revisjonsberetningen forventes mottatt i løpet av 2. kvartal 2026.

Trondheim 15. mars 2026



Ingvill Kvernmo

Direktør for Arbeidstilsynet



Prinsippnote til årsregnskapet

Regnskapet er utarbeidet og avlagt etter retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten (bestemmelsene). Det er ført i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og krav fastsatt av Finansdepartementet.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorrapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- Regnskapet følger kalenderåret
- Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
- Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorrapporteringen er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene samsvarer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen «Netto rapportert til bevilgningsregnskapet» er lik i begge oppstillingen.

Arbeidstilsynet er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapportering

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen, og en nedre del som viser beholdninger Arbeidstilsynet står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som Arbeidstilsynet har rapportert til statsregnskapet.

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kapittel/post (belastningsfullmakter) vises i kolonnen for samlet tildeling, og er omtalt i note B til bevilgningsoppstillingen. Utgiftene knyttet til mottatte belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsregnskapet, og vises i kolonnen for regnskap.

Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samlet tildeling, men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten og vises derfor ikke i kolonnen for regnskap. De avgitte fullmaktene framkommer i forklaringene til note B.

Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet Arbeidstilsynet har fullmakt til å disponere. Kolonnen samlet tildeling viser hva Arbeidstilsynet har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

Artskontorapportering

Oppstillingen av artskontorapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter, og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen. Artskontorapporteringen viser regnskapstall Arbeidstilsynet har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter.

Tildelingene er ikke rapportert som inntekt til statsregnskapet og derfor ikke vist som inntekt i artskontorapporteringen.

Årsregnskap – oppstilling og noter

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2025

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2025	Merutgift (-) og mindretgift	Postert på avgitte belastningsfulmakter	Avvik fra tildeling
Utgiftskapittel									
0640	Arbeidstilsynet	01	Driftsutgifter	A/B	966 165 000	925 351 715	40 813 285		
0640	Arbeidstilsynet	21	Spesielle driftsutgifter, RVO	A/B	20 178 000	20 149 321	28 679		
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	21	Spesielle driftsutgifter	B	480 000	480 262	-262		
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv	B	500 000	500 000	0		
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv	B/7	81 850 000	68 668 666	13 181 334		
1633	Nettoordning for mva. i staten	01	Driftsutgifter		0	34 711 179			
Sum utgiftsført					1 069 173 000	1 049 861 144			

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2025	Merinntekt og mindreinntekt (-)	Postert på avgitte belastningsfulmakter	Avvik fra tildeling
Inntektskapittel									
3640	Arbeidstilsynet	04	Kjemikaliekontroll	B	5 580 000			2 338 066	-3 241 934
3640	Arbeidstilsynet	06	Refusjoner	B	2 300 000	2 318 686	18 686		
3640	Arbeidstilsynet	07	Byggesaksbehandling, gebyrer	B	25 678 000	26 363 093	685 093		
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter RVO	B	20 200 000	19 703 895	-496 105		
3640	Arbeidstilsynet	85	Tvangsmulkt	B	10 000 000			9 611 884	-388 116
3640	Arbeidstilsynet	86	Overtredelsesgebyr	B	70 000 000			66 500 423	-3 499 577
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse		0	1 270 770			
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift - lønn		0	80 177 719			

Sum inntektsført	133 758 000	129 834 163
<i>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</i>		920 026 981
Kapitalkontoer		
60064901 Norges Bank KK /innbetalinger		78 526 787
60064902 Norges Bank KK/utbetalinger		-998 590 904
715104 Endring i mellomværende med statskassen		37 136
Sum rapportert		0

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)	31.12.2025	01.01.2025	Endring
715104 Mellomværende med statskassen	-49 379 648	-49 416 784	37 136

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001 Arbeidstilsynet driftsutgifter	45 389 000	920 776 000	966 165 000
064021 Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter RVO		20 178 000	20 178 000

Note B Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulige overførbart beløp til neste år

Kapittel og post	Merutgift (-) / mindre utgift	Merinntekter / mindreinntekter (-) iht. merinntektsfullmakt	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten **
064001	40 813 285	703 778	41 517 063	48 308 250	41 517 063
064021	28 679	-496 105	-467 426	0	0

*Maksimalt beløp som kan overføres er 5% av årets bevilgning på driftspostene 01-29, unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet "kan overføres". Se årlig rundskriv R-2 for mer informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

**Se årlig rundskriv R-2 for mer informasjon om mulig overførbart beløp.

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Fullmakter

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har delegert fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 0640 Arbeidstilsynet, post 01 Driftsutgifter mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640 Arbeidstilsynet, post 06 Refusjoner og post 07 Byggesaksbehandling, gebyrer. Videre delegeres fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 0640 Arbeidstilsynet, post 21 Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640, post 08 Refusjon utgifter regionale verneombud.

Mottatte belastningsfullmakter

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 0601, post 21 med inntil 0,48 mill. kroner for kartlegging av erfaringer med HMS-opplæring. Regnskapet ble det belastet med 0,48 mill. kroner.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 0601, post 22 med inntil 0,5 mill. kroner for forvaltning av bransjeprogram IA. Regnskapet ble det belastet med 0,5 mill. kroner.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 0601, post 71 med inntil 71,85 mill. kroner for å utbetale tilskudd til IA-bransjeprogram. Regnskapet ble det belastet med 58,7 mill. kroner.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 0601, post 71 med inntil 10 mill. kroner for å utbetale en ekstra tildeling til IA bransjeprogram barnehager. Regnskapet ble det belastet med 10 mill. kroner.

Avgitte belastningsfullmakter

Tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kreves inn av Statens innkrevingsentral. Arbeidstilsynet har gitt Statens innkrevingsentral fullmakt til å belaste inntektene på Arbeidstilsynets Kapittel og post i statsregnskapet for de to gebyrene. Regnskapet ble det belastet på Kapittel post 3640 post 85 Tvangsmulkt med 9,61 mill. kroner og på Kapittel 3640 post 86 Overtredelsesgebyr med 66,5 mill. kroner.

Miljødirektoratet krever inn kjemikaliegebyr for Arbeidstilsynet. I en dialog med Miljødirektoratet ble vi orientert om at Klima- og miljødepartementet har hatt dialog med Arbeids- og inkluderingsdepartementet og kommet frem til at kostnader for drift av produktregisteret som forvaltes av Miljødirektoratet skal dekkes av inntektene. Miljødirektoratet belastet kapittel 3640 post 04 Kjemikaliegebyr med 2,34 mill. kroner.

Mulig overførbart beløp Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 beløper seg til kr 40,8 mill. kroner. Merinntekt på kapittel/post 3640 06 og 07 beløper seg til 0,7 mill. kroner. Samlet mindretgift og merinntekt for poster med merinntektsfullmakt er søkt overført til 2026.

Note C Oversikt over bindinger på framtidige års bevilgninger

Avtaler om leie av kontorlokaler *

Gjenværende varighet per 31.12.	Årlig leibeløp	Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
Varighet inntil 1 år	6 264 000	4 793 000	0	4 793 000
Varighet 1-5 år	20 319 000	20 319 000	39 389 000	59 708 000
Varighet over 5 år	32 504 000	32 504 000	286 733 000	319 237 000
Totalt	59 087 000	57 616 000	326 122 000	383 738 000

* Gjelder vesentlige husleie- og felleskostnader der Arbeidstilsynet er part i leieavtale. Vesentlighetsgrense er satt til > 1.000.000 kroner i året

Andre vesentlige leieavtaler **

Gjenværende varighet per 31.12.	Årlig leibeløp	Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
Varighet inntil 1 år				0
Varighet 1-5 år	3 000 000	3 000 000	3 000 000	6 000 000
Varighet over 5 år				0
Totalt	3 000 000	3 000 000	3 000 000	6 000 000

** Gjelder leasingsbiler

Vesentlige avtaler om kjøp av tjenester ***

Gjenværende varighet per 31.12.	Årlig beløp	Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
Varighet inntil 1 år	5 779 000	5 240 000	0	5 240 000
Varighet 1-5 år	25 753 000	28 629 000	19 637 000	48 266 000
Varighet over 5 år				0
Totalt	31 532 000	33 869 000	19 637 000	53 506 000

*** Gjelder andre avtaler som medfører vesentlige økonomiske forpliktelser > 500.000 kroner i året

Artskontorapportering

Oppstilling av artskontorapporteringen 31.12.2025	2025	2024
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet		
Innbetalinger fra gebyrer	46 388 618	40 448 315
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer		
Salgs- og leieinnbetalinger	1 997 056	4 494 650
Andre innbetalinger		
Sum innbetalinger fra drift	48 385 674	44 942 965
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet		
Utbetalinger til lønn	695 700 840	645 867 669
Andre utbetalinger til drift	228 526 195	207 623 795
Sum utbetalinger til drift	924 227 035	853 491 463
Netto rapporterte driftsutgifter	875 841 361	808 548 498
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet		
Innbetaling av finansinntekter	0	1 672
Sum investerings- og finansinntekter	0	1 672

Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet

Utbetaling til investeringer	22 225 866	5 553 103
Utbetaling til kjøp av aksjer	0	0
Utbetaling av finansutgifter	28 398	28 543
Sum investerings- og finansutgifter	22 254 264	5 581 646

Netto rapporterte investerings- og finansutgifter	22 254 264	5 579 974
--	-------------------	------------------

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

Utbetalinger av tilskudd og stønader	68 668 666	63 218 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	68 668 666	63 218 000

Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler

Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)	1 270 770	1 224 954
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)	80 177 719	75 220 397
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)	34 711 179	24 560 965
Netto rapporterte utgifter på felleskapitler	-46 737 310	-51 884 386

Netto rapportert til bevilgningsregnskapet	920 026 981	825 462 086
---	--------------------	--------------------

Oversikt over mellomværende med statskassen

2025 2024

Eiendeler og gjeld

Fordringer på ansatte	77 302	296 415
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-27 056 217	-23 390 498
Skyldige offentlige avgifter	-102 014	-85 840
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse *	-21 761 143	-26 214 280
Mottatte forskuddsbetalinger	-600 000	0
Lønn (negativ netto, for mye ubetalt lønn m.m)	74 108	9 216
Differanse på bank og uidentifisert innbetalinger	-11 684	-31 797
Sum mellomværende med statskassen	-49 379 648	-49 416 784

*Pensjonstrekket i de ansattes lønn (2%) på konto 263 inngår også på denne linjen.

Virksomhetsregnskapet

Regnskapsprinsipper

Virksomhetsregnskapet er satt opp i samsvar med de statlige regnskapsstandardene (SRS).

Åpningsbalanse

Ved utarbeidelse av åpningsbalansen er immaterielle eiendeler og varige driftsmidler verdsatt til gjenanskaffelsesverdi eller virkelig verdi. Finansielle anleggsmidler er verdsatt til virkelig verdi.

Gjenanskaffelsesverdi for en eiendel er det beløp det vil koste dersom eiendelen skulle anskaffes i dag, vurdert til samme kvalitet, standard og funksjonalitet som eksisterende eiendel.

Omløpsmidler er verdsatt til gjenanskaffelsesverdi eller virkelig verdi. Kortsiktig gjeld er verdsatt til pålydende.

Pensjoner

SRS 25 Ytelser til ansatte legger til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner. Statlige virksomheter skal ikke balanseføre netto pensjonsforpliktelser for ordninger til Statens pensjonskasse (SPK). Arbeidstilsynet resultatfører arbeidsgiverandel av pensjonspremien som pensjonskostnad. Pensjon kostnadsføres som om pensjonsordningen i SPK var basert på en innskuddsplan. Fra 2022 har SPK lagt om pensjonspremiemodellen for statlige virksomheter. Fra 1. januar 2022 betaler virksomheten en virksomhetsspesifikk hendelsesbasert arbeidsgiverandel som del av pensjonspremien. At premien er virksomhetsspesifikk, betyr at den beregnes ut fra den enkelte virksomhets forhold, ikke for grupper av virksomheter samlet. At den er hendelsesbasert, betyr at den tar hensyn til de faktiske hendelser i medlemsbestanden i virksomheten, slik at premiereserven er ajour i forhold til medlemmets opptjening. Medlemsandelen på to prosent av lønnsgrunnlaget er uendret.

Leieavtaler

Arbeidstilsynet har benyttet forenklet metode i SRS 13 om leieavtaler, og klassifiserer alle leieavtaler som operasjonelle leieavtaler.

Arbeidstilsynet betaler også husleie der vi ikke er part i leieavtalene. Dette gjelder A-krim satsingen, SUA og NTAES. Det er Skatteetaten og Politi og lensmannsetaten som har inngått og forvalter disse avtalene.

Klassifisering og vurdering av anleggsmidler

Anleggsmidler er varige og betydelige eiendeler som disponeres av Arbeidstilsynet. Med varige eiendeler menes eiendeler med utnyttbar levetid på 3 år eller mer. Med betydelige eiendeler forstås eiendeler med anskaffelseskost på 50 000 kroner eller mer.

Anleggsmidler er balanseført til anskaffelseskost fratrasket avskrivninger. Inventar og IKT-utstyr er i hovedsak det som utgjør anleggsmidlene. Både på inventar og IKT-utstyr blir enkeltkjøp balanseført selv om de enkeltvis har en verdi på under kr 50 000 da samlet verdi er vesentlig. Varige driftsmidler nedskrives til virkelig verdi ved endret anvendelse eller utnyttelse, dersom virkelig verdi er lavere enn balanseført verdi.

Egenutvikling av programvare

Kjøp av tjenester og egen tid til utvikling av programvare er kostnadsført.

Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmidler/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

Statens kapital

Statens kapital utgjør nettobeløpet av virksomhetens eiendeler og gjeld, og fremgår i regnskapslinjen for avregninger i balanseoppstillingen. Bruttobudsjetterte virksomheter presenterer ikke konsernkontoene i Norges Bank som bankinnskudd. Konsernkontoene inngår i regnskapslinjen avregnet med statskassen.

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten presenteres etter kontantprinsipp. Tilskudd regnskapsføres når vedtak er fattet og godkjent for utbetaling.

Statlige rammebetingelser

Selvassurandørprinsippet

Staten opererer som selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

Statens konsernkontoordning

Statlige virksomheter omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle innbetalinger og alle utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank.

Resultatregnskap		
	Note	31.12.2025
Driftsinntekter		
Inntekt fra bevilgninger	1	873 744 828
Inntekt fra gebyrer	1	46 209 838
Salgs- og leieinntekter	1	1 999 056
<i>Sum driftsinntekter</i>		<i>921 953 722</i>
Driftskostnader		
Lønnskostnader	2	691 592 158
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	3	3 421 189
Andre driftskostnader	4	226 911 975
<i>Sum driftskostnader</i>		<i>921 925 322</i>
Driftsresultat		28 400
Finansinntekter og finanskostnader		
Finanskostnader	5	28 400
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		<i>-28 400</i>
Resultat av periodens aktiviteter		0
Avregninger og disponeringer		
<i>Sum avregninger og disponeringer</i>		<i>0</i>
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		<i>0</i>
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		
Tilskudd til andre	7	68 668 666
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning		68 668 666
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>		<i>0</i>

Balanse			
	Note	31.12.2025	01.01.2025
EIEDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Sum immaterielle eiendeler		0	0
II Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	3	27 204 000	8 391 459
Sum varige driftsmidler		27 204 000	8 391 459
III Finansielle anleggsmidler			
Sum finansielle anleggsmidler		0	0
Sum anleggsmidler		27 204 000	8 391 459
B. Omløpsmidler			
I Beholdning av varer og driftsmateriell			
Sum beholdning av varer og driftsmateriell		0	0
II Fordringer			
Kundefordringer	8	2 101 674	2 831 507
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	9	500 000	0
Andre fordringer	10	16 330 128	13 465 652
Sum fordringer		18 931 802	16 297 159
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		0	0
Sum omløpsmidler		18 931 802	16 297 159
Sum eiendeler drift		46 135 802	24 688 618

IV Fordringer vedrørende innkrevingsvirksomhet og andre overføringer

<i>Sum fordringer vedr. innkrevingsvirksomhet og andre overføringer</i>	0	0
---	---	---

Sum eiendeler	46 135 802	24 688 618
----------------------	-------------------	-------------------

Balanse

	Note	31.12.2025	01.01.2025
STATENS KAPITAL OG GJELD			
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapi tal			
<i>Sum virksomhetskapi tal</i>		0	0
II Avregninger			
Avregnet med statskassen (bruttobudsjetterte)	6	-121 708 391	-146 507 913
<i>Sum avregninger</i>		-121 708 391	-146 507 913
Sum statens kapital		-121 708 391	-146 507 913
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelse r			
<i>Sum avsetninger for langsiktige forpliktelse r</i>		0	0
II Annen langsiktig gjeld			
<i>Sum annen langsiktig gjeld</i>		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		26 689 811	33 653 624
Skyldig skattetrekk		27 485 563	23 390 498
Skyldige offentlige avgifter		11 864 180	12 465 371
Avsatte feriepenger		64 238 552	58 294 409
Mottatt forskuddsbetaling	9	600 000	0
Annen kortsiktig gjeld	11	36 966 088	43 392 629
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>		167 844 194	171 196 531
Sum gjeld		167 844 194	171 196 531

Sum statens kapital og gjeld drift	46 135 802	24 688 618
---	-------------------	-------------------

IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer

<i>Sum gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
--	----------	----------

Sum statens kapital og gjeld	46 135 802	24 688 618
-------------------------------------	-------------------	-------------------

Note 1 Driftsinntekter

31.12.2025

Inntekt fra bevilgninger*

Inntekt fra bevilgninger	873 744 828
--------------------------	-------------

Sum inntekt fra bevilgninger	873 744 828
-------------------------------------	--------------------

*Etter de statlige regnskapsstandardene beregnes inntekt fra bevilgninger for bruttobudsjetterte virksomheter som differansen mellom periodens kostnader og opptjente transaksjonsbaserte inntekter og eventuelle inntekter fra tilskudd og overføringer til virksomheten. En konsekvens av dette er at resultat av periodens aktiviteter blir null.

Inntekt fra tilskudd og overføringer

Sum inntekt fra tilskudd og overføringer	0
---	----------

Gebyrer 1	46 209 838
-----------	------------

Sum inntekt fra gebyrer	46 209 838
--------------------------------	-------------------

Salgsinntekt, avgiftsfri	1 999 056
--------------------------	-----------

Sum salgs- og leieinntekter	1 999 056
------------------------------------	------------------

Sum andre driftsinntekter	0
----------------------------------	----------

Sum driftsinntekter	921 953 722
----------------------------	--------------------

Note 2 Lønnskostnader, årsverk og andre ytelser	
	31.12.2025
Lønn	515 980 922
Feriepenger	65 821 363
Arbeidsgiveravgift	79 570 896
Pensjonskostnader*	45 573 024
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-25 601 726
Andre ytelser	10 247 680
Sum lønnskostnader	691 592 158

* Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjorde i 2025 8,87 prosent (arbeidsgiverandel av pensjonspremie på artskonto 542/pensjonsgrunnlaget i 2025 rapportert til SPK).

**Inneholder lønn og sosiale kostnader (feriepenger, arbeidsgiveravgift og pensjonskostnader).

Antall utførte årsverk hittil i år:	659
--	------------

Lønn og andre ytelser til virksomhetsleder

Direktør for Arbeidstilsynet	1 850 000
------------------------------	-----------

I henhold til DFØs krav skal det gis noteopplysninger om samlede utgifter (utbetalinger) til lønn og andre ytelser til virksomhetsleder for inneværende og foregående år. Arbeidstilsynet har ikke styre, og det skal derfor ikke gis opplysninger om styrehonorarer.

Virksomhetslederens lønn for 2025 utgjorde 1 850 000 kroner. Det er i tillegg beregnet arbeidsgiveravgift, feriepenger og pensjonskostnader etter gjeldende statlige satser. Arbeidstilsynet har ingen særskilte avtaler som medfører fremtidige forpliktelser, som etterlønn, bonusordninger eller pensjonsordninger utover ordinær ordning i Statens pensjonskasse.

Note 3 Varige driftsmidler

	Driftsløsøre, inventar, verktøy o.l.	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	8 391 459	8 391 459
Tilgang i året	22 239 703	22 239 703
<i>Anskaffelseskost</i>	30 631 162	30 631 162
Ordinære avskrivninger i året	3 421 189	3 421 189
Balanseført verdi 31.12.2025	27 209 973	27 209 973

Note 4 Andre driftskostnader

	31.12.2025
Husleie	56 808 925
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	1 102 379
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	17 541 456
Leie maskiner, inventar og lignende	31 314 390
Mindre utstyrsanskaffelser	3 906 854
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	6 213
Kjøp av konsulenttenester	55 156 653
Kjøp av andre fremmede tjenester	2 428 176
Reiser og diett	33 282 146
Tap og lignende	18 882
Øvrige driftskostnader	25 345 902
Sum andre driftskostnader	226 911 975

Husleie, vedlikehold og drift av leide lokaler

Arbeidstilsynet har leieavtaler på kontorlokaler over hele landet.

Husleiekostnadene inkluderer:

- husleie
- felleskostnader
- energi og strøm
- renhold
- andre eiendomsrelaterte driftskostnader

Husleieavtalene reguleres årlig i tråd med utviklingen i konsumprisindeksen (KPI).

Kostnader til vedlikehold og ombygging av leide lokaler omfatter blant annet tilpasninger i forbindelse med flytting, arealoptimalisering og nødvendig bygningsmessig oppgradering

Leie av maskiner, inventar og lignende

Denne posten består i hovedsak av:

- leie av programvare og lisenser
- leie av datamaskiner og teknisk utstyr
- leie av biler brukt i tilsynsvirksomheten
- korttidsleie av utstyr til prosjekter og operative aktiviteter

Leiekostnader benyttes der dette er mer kostnadseffektivt enn kjøp, og inngår som del av Arbeidstilsynets standardiserte driftsmodell.

Kjøp av konsulenttjenester

Konsulentkostnadene gjelder i hovedsak:

- utvikling, videreutvikling og forvaltning av IKT-løsninger
- rekrutteringstjenester
- kommunikasjons- og designbistand
- juridiske tjenester
- analyse- og utredningsarbeid

Arbeidstilsynet arbeider systematisk for å redusere konsulentbruk, særlig innen IT utvikling, og prioriterer intern kompetanse der det er hensiktsmessig.

Reiser og diett

Reise- og diettkostnadene knytter seg primært til den utadrettede tilsynsaktiviteten i hele landet.

Posten omfatter:

- Ikke oppgavepliktige reiser (fly, tog, hotell, mv.)
- diettgodtgjørelse
- bilgodtgjørelse ved bruk av egen bil
- andre reiserelaterte kostnader i forbindelse med inspeksjoner, møter og regionale aktiviteter

Variasjonen i reisekostnader følger aktivitetsnivået i tilsynsvirksomheten.

Øvrige driftskostnader

Øvrige driftskostnader omfatter et bredt spekter av administrative utgifter, blant annet:

- kurs, møter, samlinger og profilering
- digital post og tilgang til elektroniske oppslagsverk
- abonnementer og faglitteratur
- utgifter til informasjonstiltak, kommunikasjonsmateriell og brukerrettet veiledning
- kjøp av mobiltelefoner, datarekvisita og annet mindre utstyr
- tap og lignende mindre beløp

Disse kostnadene understøtter den løpende driften av etaten og sikrer at ansatte har nødvendig verktøy og fagressurser i sitt arbeid.

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

Gjenværende varighet	Type eiendel					
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	Infrastruktur eiendeler	Sum
Varighet inntil 1 år		7 997 685				7 997 685
Varighet 1-5 år		14 168 807	8 312 161	1 139 493		23 620 461
Varighet over 5 år		31 622 219				31 622 219
Arbeidstilsynet er ikke part i husleieavtale, gjelder A-krim, SUA og NTAES. Det er Skatteetaten og Politi- og lensmannsetaten som har inngått avtaler		3 020 215				3 020 215
Kostnadsført leiebetalings for perioden	0	56 808 926	8 312 161	1 139 493	0	66 260 580

Arbeidstilsynet har husleieavtale med varierende varighet, der den lengste har varighet inntil 16 år på rapporteringstidspunktet. Årlig husleiekostnad i 2025 er på 56,8 millioner kroner.

Note 5 Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2025
Finansinntekter	
Sum finansinntekter	0
Finanskostnader	
Rentekostnad	27 910
Valutatap (disagio)	490
Sum finanskostnader	28 400

Note 6 Sammenheng mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen (bruttobudsjetterte virksomheter)

A) Forklaring til at periodens resultat ikke er lik endring i avregnet med statskassen i balansen (kongruensavvik)

	31.12.2025	01.01.2025	Endring*
Avregnet med statskassen i balansen	-121 708 391	-146 507 913	24 799 521

Bakgrunnen for at periodens resultat ikke er lik endring i avregnet med statskassen i balansen for bruttobudsjetterte virksomheter, er at konsernkontoene i Norges Bank inngår som en del av avregnet med statskassen i balansen. I tillegg hensyntas enkelte transaksjoner som ikke er knyttet til virksomhetens drift og transaksjoner som ikke medfører ut - eller innbetaling. Nedenfor vises de ulike postene som er grunnen til at endring i avregnet med statskassen i balansen ikke er lik periodens resultat.

Endring i avregnet med statskassen

Konsernkontoer i Norges Bank

Konsernkonto utbetaling	-998 590 904
Konsernkonto innbetaling	78 526 787
<i>Netto trekk konsernkonto</i>	<i>-920 064 117</i>
<i>Innbetalinger og utbetalinger som ikke inngår i virksomheten drift (er gjennomstrømningsposter)</i>	
- Innbetaling innkreivingsvirksomhet og andre overføringer	0
+ Utbetaling tilskuddsforvaltning og andre overføringer	68 668 666
<i>Bokføringer som ikke går over bankkonto, men direkte mot avregning med statskassen</i>	
+ Inntektsført fra bevilgning (underkonto 1991)	873 744 828
- Gruppeliv/arbeidsgiveravgift (underkonto 1985 og 1986)	-81 448 489

	+ Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift (underkonto 1987)	34 299 590
<i>Andre avstemmingsposter</i>		
	Spesifikasjon av andre avstemmingsposter	0
<i>Forskjell mellom resultatført og netto trekk på konsernkonto</i>		-24 799 521
<i>Resultat av periodens aktiviteter før avregning mot statskassen</i>		0
Sum endring i avregnet med statskassen *		-24 799 521

*Sum endring i avregnet med statskassen skal stemme med periodens endring ovenfor.

Diff: 0

Note 6 Sammenheng mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen (bruttobudsjetterte virksomheter)

B) Forskjellen mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2025 Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	31.12.2025 Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	Forskjell
Immaterielle eiendeler og varige driftsmidler			
Varige driftsmidler	27 204 000	0	27 204 000
Sum	27 204 000	0	27 204 000
Finansielle anleggsmidler			
Sum	0	0	0
Omløpsmidler			
Kundefordringer	2 101 674	0	2 101 674
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	500 000	0	500 000
Andre fordringer	16 330 128	77 302	16 252 826
Sum	18 931 802	77 302	18 854 500
Langsiktige forpliktelser og gjeld			
Sum	0	0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-26 689 811	0	-26 689 811
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-27 485 563	-29 150 175	1 664 612
Skyldige offentlige avgifter	-11 864 180	-102 014	-11 762 166
Avsatte feriepengar	-64 238 552	0	-64 238 552
Mottatt forskuddsbetaling	-600 000	-600 000	0
Annen gjeld til ansatte	-32 877 437	0	-32 877 437
Avsatt pensjonspremie til SPK, arbeidsgiverandel	0	-19 667 185	19 667 185

Annen kortsiktig gjeld	-4 088 650	62 424	-4 151 075
Sum	-167 844 194	-49 456 950	-118 387 244
Sum	-121 708 391	-49 379 648	-72 328 744

Note 7 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

Tilskudd til andre

	31.12.2025
Utbetaling av tilskudd til andre	68 668 666
Sum tilskudd til andre	68 668 666

Arbeidstilsynet er forvalter av tilskuddsordningen knyttet til partsstyrte bransjeprogrammer under avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA avtalen 2025 - 2028).

Note 8 Kundefordringer

	31.12.2025	01.01.2025
Kundefordringer til pålydende	2 101 674	2 831 507
Sum kundefordringer	2 101 674	2 831 507

Kundefordringer er i hovedsak utestående byggesaksgebyrer. Det er ikke avsatt til tap på kundefordringer i 2025. Det er ført kr 18 000 som faktisk tap.

Note 9 Opptjente, ikke fakturerte inntekter / Mottatt forskuddsbetaling

Opptjente, ikke fakturerte inntekter (fordring)

	31.12.2025	01.01.2025
Opptjent, ikke fakturert byggesaksgebyr	500 000	0
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	500 000	0

Mottatt forskuddsbetaling (gjeld)

	31.12.2025	01.01.2025
Partsamarbeid og medbestemmelse	600 000	0
Sum mottatt forskuddsbetaling	600 000	0

Note 10 Andre kortsiktige fordringer

	31.12.2025	01.01.2025
Forskuddsbetalt lønn	0	65 396
Personallån	77 302	231 019
Forskuddsbetalte leie	8 530 666	4 555 911
Andre forskuddsbetalte kostnader	1 483 233	2 888 721
Andre fordringer	6 238 927	5 724 605
Sum andre kortsiktige fordringer	16 330 128	13 465 652

Note 11 Annen kortsiktig gjeld

	31.12.2025	01.01.2025
Skyldig lønn	-74 108	-9 216
Annen gjeld til ansatte	32 877 437	41 787 219
Påløpte kostnader	4 162 609	1 582 830
Avstemmingsdifferanser ved rapportering til statsregnskapet	150	31 797
Sum annen kortsiktig gjeld	36 966 088	43 392 629

* På bakgrunn av at lønnsoppgjøret i staten for 2024 ikke var ferdigstilt før i slutten av november 2024, fikk ikke virksomheten utbetalt resultatet av lønnsoppgjøret i 2024. Virksomheten gjorde derfor et estimat for lønnsavsetningen for det sentrale lønnsoppgjøret (lokale og eventuelt sentrale tillegg) pr. 31.12.24. Avsetningen inkluderte også virksomhetens eget bidrag til lønnsforhandlinger utover det som ble fremforhandlet sentralt.

Referanser

- [1] Arbeidstilsynet, «Effekter av brev om verneombud», *Innsikt - Anal. Fra Arb.*, bd. 2025, nr. 4, Åpnet: 27. oktober 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/innsikt/innsikt-4---2025.pdf>
- [2] J. Takala, P. Härmäläinen, R. Sauni, W. Husberg, S. Neupane, og Y. Samant, «Work today and in the future Part three: Work-related fatalities, diseases and costs in the Nordic countries», 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://niva.org/app/uploads/work-related-deaths-report-24.4.2024.pdf>
- [3] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024», Oslo, STAMI-rapport årgang 25, nr. 7, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/wp-content/uploads/2024/09/Faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2024.pdf>
- [4] Nav, «Legemeldt sykefravær etter diagnosegruppe - 2010-2024», Årsstatistikk - sykefravær og sykepenger. Åpnet: 20. februar 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravaersstatistikk-arsstatistikk>
- [5] Arbeidstilsynet, «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter 2025 (under arbeid)», Arbeidstilsynet, Trondheim, Kompass x/2026, 2026.
- [6] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2022», Fafo, 2024:08, mar. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/images/pub/2024/10401.pdf>
- [7] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2021», Fafo, 2022:14, jan. 2023. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2021>
- [8] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2020», 2022:7, 2022. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2020>
- [9] K. O. Krohn, H. Rognstad, M. C. Bratz, K. Berntsen, M. Kulstad, og A. Gåskjønlie, «Evaluerings av treparts bransjeprogram som arbeidsform», Deloitte AS. Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www2.deloitte.com/no/no/pages/public-sector/articles/evaluering-av-treparts-bransjeprogram-som-arbeidsform.html>
- [10] K. Alsos, J. S. Huseby, S. M. Oppegaard, og K. Reegård, «Plattformmediert arbeid i Norge. Omfang, utvikling og kjennetegn.», Fafo, 2025:12, 2025. Åpnet: 29. august 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/plattformmediert-arbeid-i-norge>
- [11] Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES), «Profittmotiverte lovbrudd i arbeidslivet. Risikovurdering arbeidslivskriminalitet 2026–2028.», NTAES, 2026.

Vedlegg 1: Utfyllende statistikk for del 3

Leseveiledning

Dette vedlegget inneholder statistikk utover det man finner i hovedrapportens del 3, for forklaringsvariablene i tildelingsbrevets vedlegg 4 og enkelte andre indikatorer som er sentrale for å vise etatens aktiviteter og resultater.

Tabellene viser tall for følgende temaområder:

- ressursbruk
- tilsyn, reaksjoner og anmeldelser
- veiledning og kunnskapsformidling
- søknader og meldinger
- arbeidsskadedødsfall
- arbeidsmiljøproblemer og mest utsatte hovednæringer

De fleste tall for tilsyn, reaksjoner og anmeldelser vises både totalt og per overordnet mål. Tilsynstall som ikke er knyttet til overordnede mål vises for siste fem år, så langt det er mulig. Tall knyttet til overordnede mål kan bare vises fra og med 2022. Tall for årlige prioriteringer vises kun for 2025.

Alle tall er oppdatert per 17. februar 2026. De fleste tallene kan endre seg etter rapporteringstidspunktet, etter hvert som tilsynssaker og eventuelle klagesaker fra 2025 blir ferdig behandlet.

Arbeidstilsynet jobber risikobasert, både i valg av tilsynsobjekt og kontrolltema. Dette medfører at de aller fleste tall knyttet til funn fra tilsyn, kun gir et bilde på det vi har kontrollert i virksomhetene vi har vært hos, og ikke kan generaliseres til større deler av norsk arbeidsliv.

Ressursbruk

Driftsutgifter per mål og virkemiddel

Vedleggstabell 1: Driftsutgifter i millioner kroner og fordelt på type virkemiddel. Per overordnet mål og totalt, 2024 og 2025. Kun kjerneprosesser.

Mål og virkemiddel	2024	2025
Overordnet mål 1, millioner kroner	262,3	273,3
Tilsyn og sanksjonsmidler	54 %	53 %
Veiledning og kunnskapsformidling	14 %	15 %
Godkjenningsordninger	11 %	10 %
Regelverksutvikling	8 %	8 %
Annen kjerneaktivitet	14 %	14 %
Overordnet mål 2, millioner kroner	84,3	97,1
Tilsyn og sanksjonsmidler	66 %	65 %
Veiledning og kunnskapsformidling	16 %	15 %
Godkjenningsordninger	9 %	9 %
Annen kjerneaktivitet	10 %	11 %
Overordnet mål 3, millioner kroner	57,1	53,3
Tilsyn og sanksjonsmidler	77 %	71 %
Veiledning og kunnskapsformidling (kun SUA)	6 %	7 %
Annen kjerneaktivitet	17 %	22 %
Totalt, millioner kroner	406,0	423,7
Tilsyn og sanksjonsmidler	59 %	58 %
Veiledning og kunnskapsformidling	13 %	14 %
Godkjenningsordninger	9 %	9 %
Regelverksutvikling	5 %	5 %
Annen kjerneaktivitet	14 %	14 %

Tilsyn, reaksjoner og anmeldelser

Tilsyn per mål

Vedleggstabell 2: Antall gjennomførte tilsyn per overordnet mål, 2021–2025.

Mål	2021	2021	2022	2023	2024
Overordnet mål 1	-	7 426	7 049	7 622	7 516
Overordnet mål 2	-	2 884	3 999	4 050	5 547
Overordnet mål 3	-	1 818	1 929	1 424	1 317
Totalt	11 617	12 128	12 977	13 096	14 380

Nøkkeltall per mål og prioritering

Vedleggstabell 3: Antall gjennomførte tilsyn, andel kontrollpunkter med avdekte brudd og reaksjonsprosent (andel tilsyn med minst én reaksjon). Per overordnet mål og prioritering, 2025.

Mål og prioritering	Antall tilsyn	Andel brudd	Reaksjonsprosent
Overordnet mål 1	7 516	30 %	65 %
Arbeidsgivere forebygger muskel- og skjelettplager og psykiske plager	2 365	30 %	74 %
Arbeidsgivere forebygger eksponering for kreftfremkallende kjemikalier	365	29 %	72 %
Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte ulykker	2 969	32 %	61 %
Andre tilsyn	1 817	30 %	58 %
Overordnet mål 2	5 547	23 %	57 %
Arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår	4 672	21 %	58 %
Forbrukere og oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår ved kjøp av tjenester	875	43 %	57 %
Overordnet mål 3	1 317	28 %	39 %
Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter	831	31 %	46 %
Andre tilsyn (tall for tilsyn innenfor prioriteringen om sentrale trusselaktører er ikke tilgjengelige.)	486	22 %	28 %
Totalt	14 380	28 %	60 %

Tilsynsformer

Vedleggstabell 4: Antall tilsyn etter tilsynsform. Per overordnet mål og totalt, 2022–2025.

Tilsynsform	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1	7 426	7 049	7 622	7 516
Stedlige	6 119	5 899	6 036	6 135
Dokumenttilsyn	1 180	1 053	1 467	1 296
Digitale tilsyn	127	97	119	85
Overordnet mål 2	2 884	3 999	4 050	5 547
Stedlige	2 339	3 441	3 603	4 812
Dokumenttilsyn	199	413	189	128
Digitale tilsyn	346	145	258	607
Overordnet mål 3	1 818	1 929	1 424	1 317
Stedlige	1 698	1 807	1 379	1 293
Dokumenttilsyn	112	118	45	23
Digitale tilsyn	8	4	-	1
Alle mål	12 128	12 977	13 096	14 380
Stedlige	10 156	11 147	11 018	12 240
Dokumenttilsyn	1 491	1 584	1 701	1 447
Digitale tilsyn	481	246	377	693

Meldingsmåter

Vedleggstabell 5: Antall stedlige tilsyn etter meldingsmåte. Per overordnet mål og totalt, 2022–2025.

Meldingsmåte	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1	6 119	5 899	6 036	6 135
Meldt	3 296	3 408	3 536	3 589
Uanmeldt	2 823	2 491	2 500	2 546
Overordnet mål 2	2 339	3 441	3 603	4 812
Meldt	733	610	519	543
Uanmeldt	1 606	2 831	3 084	4 269
Overordnet mål 3	1 698	1 807	1 379	1 293
Meldt	13	23	13	3
Uanmeldt	1 685	1 784	1 366	1 290
Totalt, alle mål	10 156	11 147	11 018	12 240
Meldt	4 042	4 041	4 068	4 135
Uanmeldt	6 114	7 106	6 950	8 105

Virksomhetsstørrelse

Vedleggstabell 6: Antall tilsyn etter antall registrerte arbeidstakere hos tilsynsobjekt (underenhet), 2021–2025.

Virksomhetsstørrelse	2021	2022	2023	2024	2025
Ingen ansatte	1 225	1 203	1 458	1 967	2 064
1 – 4 ansatte	1 389	1 493	1 663	865	947
5 – 9 ansatte	2 049	1 988	2 201	2 310	3 126
10 – 19 ansatte	2 356	2 555	2 691	2 776	3 216
20 – 49 ansatte	2 339	2 618	2 608	2 741	2 795
50 – 99 ansatte	1 102	1 185	1 211	1 304	1 118
100 – 249 ansatte	716	705	758	710	605
250 ansatte og over	441	381	387	422	405
Ikke utfyllt	0	0	0	1	104
Totalt	11 617	12 128	12 977	13 096	14 380

Virksomhetenes næringer

Vedleggstabell 7: Alle tilsyn fordelt på tilsynsobjektene hovednæring (SN2025), 2021–2025. En virksomhet kan være registrert på flere næringer.

Næring	2021	2022	2023	2024	2025
A Jordbruk, skogbruk og fiske	5 %	3 %	3 %	3 %	3 %
B Bergverksdrift og utvinning	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
C Industri	13 %	10 %	9 %	9 %	7 %
D Forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
E Vannforsyning, avløps-, renovasjons- og oppryddingsvirksomhet	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	33 %	40 %	37 %	34 %	29 %
G Varehandel	11 %	5 %	6 %	6 %	13 %
H Transport og lagring	6 %	5 %	6 %	7 %	7 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	9 %	14 %	13 %	13 %	11 %
J Utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
K Telekommunikasjon, dataprogrammering, konsulentvirksomhet, datainfrastruktur og andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
L Finansiell tjenesteyting	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
M Eiendomsvirksomhet	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	7 %	8 %	8 %	5 %	5 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Q Undervisning	1 %	1 %	2 %	3 %	4 %
R Helse- og sosialtjenester	3 %	5 %	6 %	8 %	6 %
S Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
T Annen tjenesteyting	4 %	3 %	5 %	5 %	7 %
U Lønnet arbeid i private husholdninger og annen vareproduksjon og tjenesteyting i private husholdninger til eget bruk	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Uoppgitt	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Vedleggstabell 8: Tilsyn innenfor overordnet mål 1 fordelt på tilsynsobjektene hovednæring (SN2025), 2022–2025. En virksomhet kan være registrert på flere næringer.

Næring	2022	2023	2024	2025
A Jordbruk, skogbruk og fiske	2 %	3 %	3 %	4 %
B Bergverksdrift og utvinning	1 %	1 %	1 %	1 %
C Industri	13 %	14 %	13 %	11 %
D Forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft	0 %	0 %	0 %	0 %
E Vannforsyning, avløps-, renovasjons- og oppryddingsvirksomhet	1 %	1 %	1 %	1 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	43 %	40 %	38 %	36 %
G Varehandel	5 %	7 %	6 %	7 %
H Transport og lagring	3 %	3 %	4 %	3 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	9 %	6 %	3 %	2 %
J Utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
K Telekommunikasjon, dataprogrammering, konsulentvirksomhet, datainfrastruktur og andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	0 %	0 %	0 %	0 %
L Finansiell tjenesteyting	0 %	0 %	0 %	0 %
M Eiendomsvirksomhet	3 %	3 %	3 %	3 %
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1 %	1 %	1 %	1 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	4 %	3 %	3 %	3 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	3 %	3 %	2 %	2 %
Q Undervisning	1 %	3 %	5 %	7 %
R Helse- og sosialtjenester	8 %	10 %	14 %	10 %
S Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter	0 %	1 %	0 %	0 %
T Annen tjenesteyting	4 %	4 %	6 %	10 %
U Lønnet arbeid i private husholdninger og annen vareproduksjon og tjenesteyting i private husholdninger til eget bruk	0 %	0 %	0 %	0 %
Uoppgitt	0 %	0 %	0 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

Vedleggstabell 9: Tilsyn innenfor overordnet mål 2 fordelt på tilsynsobjektene hovednæring (SN2025), 2022–2025. En virksomhet kan være registrert på flere næringer.

Næring	2022	2023	2024	2025
A Jordbruk, skogbruk og fiske	5 %	4 %	4 %	2 %
B Bergverksdrift og utvinning	0 %	0 %	0 %	0 %
C Industri	6 %	4 %	5 %	3 %
D Forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft	0 %	0 %	0 %	0 %
E Vannforsyning, avløps-, renovasjons- og oppryddingsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	31 %	27 %	24 %	19 %
G Varehandel	4 %	5 %	8 %	23 %
H Transport og lagring	7 %	9 %	9 %	9 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	25 %	24 %	31 %	23 %
J Utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
K Telekommunikasjon, dataprogrammering, konsulentvirksomhet, datainfrastruktur og andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	0 %	0 %	0 %	0 %
L Finansiell tjenesteyting	0 %	0 %	0 %	0 %
M Eiendomsvirksomhet	1 %	1 %	1 %	2 %
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1 %	1 %	1 %	1 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	19 %	18 %	9 %	8 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	0 %	1 %	3 %	2 %
Q Undervisning	0 %	0 %	0 %	1 %
R Helse- og sosialtjenester	0 %	0 %	0 %	1 %
S Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter	0 %	0 %	1 %	1 %
T Annen tjenesteyting	0 %	5 %	4 %	3 %
U Lønnet arbeid i private husholdninger og annen vareproduksjon og tjenesteyting i private husholdninger til eget bruk	0 %	0 %	0 %	0 %
Uoppgitt	0 %	0 %	0 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

Vedleggstabell 10: Tilsyn innenfor overordnet mål 3 fordelt på tilsynsobjektene hovednæring (SN2025), 2022–2025. En virksomhet kan være registrert på flere næringer.

Næring	2022	2023	2024	2025
A Jordbruk, skogbruk og fiske	2 %	1 %	2 %	1 %
B Bergverksdrift og utvinning	0 %	0 %	0 %	0 %
C Industri	6 %	4 %	3 %	2 %
D Forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft	0 %	0 %	0 %	0 %
E Vannforsyning, avløps-, renovasjons- og oppryddingsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	41 %	44 %	37 %	32 %
G Varehandel	6 %	8 %	6 %	8 %
H Transport og lagring	7 %	9 %	21 %	21 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	18 %	14 %	15 %	16 %
J Utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
K Telekommunikasjon, dataprogrammering, konsulentvirksomhet, datainfrastruktur og andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	0 %	0 %	0 %	0 %
M Eiendomsvirksomhet	5 %	3 %	3 %	2 %
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1 %	1 %	2 %	1 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	7 %	6 %	5 %	7 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	0 %	0 %	0 %	0 %
Q Undervisning	0 %	0 %	0 %	0 %
R Helse- og sosialtjenester	0 %	0 %	0 %	0 %
S Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter	0 %	1 %	1 %	1 %
T Annen tjenesteyting	6 %	9 %	5 %	8 %
U Lønnet arbeid i private husholdninger og annen vareproduksjon og tjenesteyting i private husholdninger til eget bruk	0 %	0 %	0 %	0 %
Uoppgitt	0 %	0 %	0 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

Kontrollpunkter og brudd

Vedleggstabell 11: Antall kontrollerte forhold, summert og i gjennomsnitt, benyttet i tilsyn, andel av kontrollpunktene med avdekte brudd og andel tilsyn med minst ett brudd. Alle tilsyn, 2021–2025.

Indikator	2021	2022	2023	2024	2025
Antall kontrollpunkter, summert	71 748	104 266	121 870	118 041	107 964
Antall kontrollpunkter, snitt per tilsyn	6,4	8,6	9,4	9,0	7,5
Andel kontrollpunkter med brudd	28 %	32 %	31 %	29 %	28 %
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	53 %	71 %	74 %	72 %	67 %

Vedleggstabell 12: Antall kontrollerte forhold, summert og i gjennomsnitt, benyttet i tilsyn, andel av kontrollpunktene med avdekte brudd og andel tilsyn med minst ett brudd. Tilsyn innenfor mål 1, 2022–2025.

Indikator	2022	2023	2024	2025
Antall kontrollpunkter, summert	75 410	78 838	77 522	63 671
Antall kontrollpunkter, snitt per tilsyn	10,2	11,2	10,2	8,5
Andel kontrollpunkter med brudd	33 %	33 %	31 %	30 %
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	76 %	80 %	78 %	72 %

Vedleggstabell 13: Antall kontrollerte forhold, summert og i gjennomsnitt, benyttet i tilsyn, andel av kontrollpunktene med avdekte brudd og andel tilsyn med minst ett brudd. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025.

Indikator	2022	2023	2024	2025
Antall kontrollpunkter, summert	19 487	32 695	34 015	38 187
Antall kontrollpunkter, snitt per tilsyn	6,8	8,2	8,4	6,9
Andel kontrollpunkter med brudd	27 %	26 %	23 %	23 %
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	65 %	69 %	67 %	64 %

Vedleggstabell 14: Antall kontrollerte forhold, summert og i gjennomsnitt, benyttet i tilsyn, andel av kontrollpunktene med avdekte brudd og andel tilsyn med minst ett brudd. Tilsyn innenfor mål 3, 2022–2025.

Indikator	2022	2023	2024	2025
Antall kontrollpunkter, summert	9 369	10 337	6 504	6 106
Antall kontrollpunkter, snitt per tilsyn	5,2	5,4	4,6	4,6
Andel kontrollpunkter med brudd	35 %	34 %	33 %	28 %
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	60 %	65 %	54 %	47 %

Undertema – antall tilsyn

Vedleggstabell 15: Antall gjennomførte tilsyn etter mest kontrollerte undertema. Alle tilsyn, 2021–2025. Ett tilsyn kan gjelde flere undertema.

Undertema	2021	2022	2023	2024	2025
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	1 457	3 105	2 955	3 321	6 388
Arbeidsavtaler	2 116	4 168	5 056	4 749	5 408
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	2 383	4 423	4 372	4 426	5 075
Bedriftshelsetjeneste	1 725	3 574	4 862	5 238	4 690
Lønssystemer	1 766	3 853	4 747	4 240	4 216
Arbeidstidsordninger	2 138	3 467	4 524	4 014	4 001
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	1 498	3 404	3 200	3 409	3 558
HMS-kort	2 354	4 174	4 864	3 671	3 373
Informasjon og opplæring	1 465	3 373	2 978	2 683	2 699
Maskiner og annet arbeidsutstyr	1 996	2 742	3 161	2 946	2 186
Bygnings- og utstyrmessige forhold	1 822	2 813	3 287	3 067	2 093
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	595	2 534	2 247	2 153	1 958
Tungt og ensformig arbeid	206	879	1 619	1 478	1 583
Manuelt arbeid	715	1 994	1 744	1 052	1 131
Vold og trusler	262	490	673	892	830
Informasjons- og påseplikt	134	187	173	369	807
Stoffkartotek	43	96	590	691	764
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	5 566	533	437	503	757
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	6 135	513	472	633	706
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	6 473	572	489	736	642
Andre undertema	3 780	5 076	4 827	3 676	3 172
Totalt	11 147	12 128	12 977	13 095	14 380

Vedleggstabell 16: Antall gjennomførte tilsyn etter mest kontrollerte undertema. Tilsyn innenfor mål 1, 2022–2025. Ett tilsyn kan gjelde flere undertema.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	4 312	4 194	4 319	4 996
Bedriftshelsetjeneste	3 205	4 369	5 001	4 511
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	2 935	2 695	3 015	3 886
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	3 109	2 843	3 101	3 153
Informasjon og opplæring	3 357	2 909	2 648	2 668
Maskiner og annet arbeidsutstyr	2 537	2 608	2 586	2 071
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	2 496	2 183	2 034	1 891
HMS-kort	2 557	2 238	2 217	1 846
Bygnings- og utstyrmessige forhold	2 505	2 306	2 261	1 809
Tungt og ensformig arbeid	878	1 404	1 362	1 444
Manuelt arbeid	1 977	1 729	1 048	1 129
Vold og trusler	478	657	891	830
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	530	421	488	751
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	507	447	628	705
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	545	448	717	630
Personlig verneutstyr - teknisk	891	782	640	483
Stoffkartotek	75	176	409	482
Arbeidsavtaler	921	823	524	299
Byggherre	302	262	248	284
Registrerings- og meldeplikt	263	255	77	228
Andre undertema	3 581	3 066	2 421	1 344
Totalt	7 426	7 049	7 622	7 516

Vedleggstabell 17: Antall gjennomførte tilsyn etter mest kontrollerte undertema. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025. Ett tilsyn kan gjelde flere undertema.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Arbeidsavtaler	1 867	2 731	2 993	3 954
Lønnssystemer	1 858	2 669	2 915	3 257
Arbeidstidsordninger	1 554	2 611	2 853	2 950
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	131	229	293	2 482
HMS-kort	666	1 597	1 165	1 292
Informasjons- og påseplikt	34	92	283	699
Bestillerplikter	10	104	298	620
Registrerings- og meldeplikt	158	823	391	393
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	189	302	291	382
Stoffkartotek	1	381	261	272
Bygnings- og utstyrmessige forhold	126	745	673	213
Bedriftshelsetjeneste	206	349	210	147
Tungt og ensformig arbeid	1	215	115	139
Personlig verneutstyr - teknisk	14	157	109	99
Innkvartering	86	86	100	87
Maskiner og annet arbeidsutstyr	98	446	292	84
Innleie og utleie	925	424	302	82
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	27	48	113	64
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	82	150	90	59
Informasjon og opplæring	15	66	34	26
Andre undertema	75	138	84	47
Totalt	2 884	3 999	4 050	5 547

Vedleggstabell 18: Antall gjennomførte tilsyn etter mest kontrollerte undertema. Tilsyn innenfor mål 3, 2022–2025. Ett tilsyn kan gjelde flere undertema.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Arbeidsavtaler	1 380	1 502	1 232	1 155
Lønnssystemer	1 283	1 413	858	887
Arbeidstidsordninger	1 316	1 383	875	864
HMS-kort	951	1 029	289	235
Bygnings- og utstyrmessige forhold	182	236	133	71
Bedriftshelsetjeneste	163	144	27	32
Maskiner og annet arbeidsutstyr	107	107	68	31
Innkvartering	38	46	35	23
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	106	55	17	23
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	29	28	17	20
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	39	31	13	20
Informasjons- og påseplikt	57	22	22	14
Registrerings- og meldeplikt	5	66	22	13
Stoffkartotek	20	33	21	10
Kontrolltiltak	5	14	5	8
Personlig verneutstyr - teknisk	12	8	9	5
Byggherre	37	18	13	5
Informasjon og opplæring	1	3	1	5
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	1	6	3	4
Inneklima	9	9	8	3
Andre undertema	72	76	31	13
Totalt	1 818	1 929	1 423	1 317

Undertema – andel brudd

Vedleggstabell 19: Andel kontrollpunkter med brudd, sortert etter mest kontrollerte undertema i 2025. Alle tilsyn, 2021–2025.

Undertema	2021	2022	2023	2024	2025
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	18 %	20 %	21 %	15 %	18 %
Arbeidsavtaler	28 %	29 %	26 %	25 %	25 %
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	30 %	31 %	34 %	33 %	29 %
Bedriftshelsetjeneste	36 %	49 %	29 %	27 %	26 %
Lønnssystemer	28 %	18 %	16 %	14 %	11 %
Arbeidstidsordninger	36 %	43 %	36 %	32 %	27 %
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	24 %	26 %	28 %	26 %	26 %
HMS-kort	26 %	26 %	27 %	28 %	25 %
Informasjon og opplæring	16 %	19 %	19 %	22 %	16 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr	28 %	26 %	32 %	33 %	39 %
Bygnings- og utstyrmessige forhold	31 %	31 %	30 %	29 %	55 %
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	28 %	21 %	24 %	19 %	17 %
Tungt og ensformig arbeid	37 %	38 %	33 %	29 %	34 %
Manuelt arbeid	46 %	63 %	63 %	61 %	60 %
Vold og trusler	50 %	56 %	61 %	75 %	51 %
Informasjons- og påseplikt	56 %	54 %	50 %	49 %	53 %
Stoffkartotek	82 %	75 %	35 %	30 %	28 %
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	17 %	37 %	45 %	42 %	39 %
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	24 %	55 %	72 %	68 %	62 %
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	17 %	28 %	43 %	41 %	51 %
Andre undertema	34 %	38 %	43 %	39 %	33 %
Totalt	28 %	32 %	31 %	29 %	28 %

Vedleggstabell 20: Andel kontrollpunkter med brudd, sortert etter mest kontrollerte undertema i 2025. Tilsyn innenfor overordnet mål 1, 2022–2025.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	30 %	33 %	32 %	29 %
Bedriftshelsetjeneste	48 %	27 %	26 %	26 %
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	19 %	19 %	13 %	12 %
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	23 %	24 %	24 %	22 %
Informasjon og opplæring	19 %	18 %	22 %	15 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr	24 %	31 %	33 %	38 %
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	20 %	22 %	18 %	15 %
HMS-kort	26 %	23 %	24 %	22 %
Bygnings- og utstyrmessige forhold	29 %	29 %	29 %	52 %
Tungt og ensformig arbeid	38 %	37 %	32 %	36 %
Manuelt arbeid	63 %	63 %	61 %	60 %
Vold og trusler	56 %	61 %	75 %	51 %
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	37 %	44 %	41 %	38 %
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	55 %	72 %	68 %	62 %
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	26 %	41 %	40 %	51 %
Personlig verneutstyr - teknisk	13 %	22 %	24 %	21 %
Stoffkartotek	69 %	54 %	35 %	29 %
Arbeidsavtaler	41 %	35 %	31 %	37 %
Byggherre	30 %	32 %	30 %	26 %
Registrerings- og meldeplikt	26 %	36 %	82 %	27 %
Andre undertema	52 %	50 %	48 %	52 %
Totalt	33 %	33 %	31 %	30 %

Vedleggstabell 21: Andel kontrollpunkter med brudd, sortert etter mest kontrollerte undertema i 2025. Tilsyn innenfor overordnet mål 2, 2022–2025. Kun undertema kontrollert i minst 50 tilsyn i 2025 vises i egne rader.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Arbeidsavtaler	30 %	26 %	25 %	25 %
Lønnssystemer	15 %	14 %	13 %	10 %
Arbeidstidsordninger	38 %	31 %	28 %	24 %
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	62 %	57 %	48 %	30 %
HMS-kort	28 %	28 %	26 %	26 %
Informasjons- og påseplikt	65 %	55 %	50 %	54 %
Bestillerplikter	30 %	30 %	30 %	10 %
Registrerings- og meldeplikt	88 %	52 %	34 %	28 %
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	62 %	63 %	57 %	69 %
Stoffkartotek	100 %	26 %	22 %	25 %
Bygnings- og utstyrmessige forhold	85 %	26 %	25 %	78 %
Bedriftshelsetjeneste	59 %	48 %	45 %	47 %
Tungt og ensformig arbeid	0 %	4 %	3 %	4 %
Personlig verneutstyr - teknisk	75 %	20 %	16 %	8 %
Innkvartering	18 %	28 %	15 %	13 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr	73 %	31 %	24 %	64 %
Innleie og utleie	22 %	14 %	14 %	24 %
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	77 %	73 %	32 %	56 %
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	84 %	72 %	78 %	79 %
Andre undertema	77 %	71 %	72 %	74 %
Totalt	27 %	26 %	23 %	23 %

Vedleggstabell 22: Andel kontrollpunkter med brudd, sortert etter mest kontrollerte undertema. Tilsyn innenfor overordnet mål 3, 2022–2025. Kun undertema kontrollert i minst 50 tilsyn i 2025 vises i egne rader.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Arbeidsavtaler	24 %	23 %	20 %	20 %
Lønnssystemer	22 %	21 %	19 %	15 %
Arbeidstidsordninger	46 %	45 %	48 %	43 %
HMS-kort	25 %	32 %	67 %	52 %
Bygnings- og utstyrmessige forhold	97 %	91 %	96 %	97 %
Andre undertema	76 %	71 %	82 %	78 %
Totalt	35 %	34 %	33 %	28 %

Reaksjoner

Vedleggstabell 23: Reaksjonsprosent for alle tilsyn gjennomført 2021–2025, og per overordnet mål for tilsyn gjennomført 2022–2025.

Mål	2021	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1	-	71 %	75 %	72 %	65 %
Overordnet mål 2	-	57 %	62 %	62 %	57 %
Overordnet mål 3	-	56 %	60 %	49 %	39 %
Totalt	45 %	65 %	68 %	66 %	60 %

Vedleggstabell 24: Antall reaksjoner opprettet og vedtatt, etter reaksjonstype. Alle tilsyn, 2021–2025.

Reaksjonstype	2021	2022	2023	2024	2025
Reaksjoner opprettet	14 500	25 053	29 713	25 649	24 035
Vedtak om pålegg	10 342	19 677	23 580	21 211	19 436
Vedtak om pålegg, innfridd	9 954	18 963	22 621	20 400	16 388
Vedtak om tvangsmulkt	1 512	2 310	3 226	2 670	1 589
Vedtak om stans som pressmiddel	321	304	579	366	153
Vedtak om stans ved overhengende fare	795	1 139	1 424	1 140	753
Vedtak om overtredelsesgebyr	392	478	793	648	574

Vedleggstabell 25: Antall reaksjoner opprettet og vedtatt, etter reaksjonstype. Tilsyn innenfor mål 1, 2022–2025.

Reaksjonstype	2022	2023	2024	2025
Reaksjoner opprettet	18 112	19 517	17 166	15 028
Vedtak om pålegg	14 679	16 352	14 643	12 832
Vedtak om pålegg, innfridd	14 363	16 002	14 296	10 603
Vedtak om tvangsmulkt	1 292	1 647	1 353	859
Vedtak om stans som pressmiddel	94	96	105	30
Vedtak om stans ved overhengende fare	844	971	858	527
Vedtak om overtredelsesgebyr	301	412	293	260

Vedleggstabell 26: Antall reaksjoner opprettet og vedtatt, etter reaksjonstype. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025.

Reaksjonstype	2022	2023	2024	2025
Reaksjoner opprettet	3 816	6 997	6 385	7 383
Vedtak om pålegg	2 684	5 172	5 086	5 402
Vedtak om pålegg, innfridd	2 505	4 752	4 800	4 754
Vedtak om tvangsmulkt	286	990	857	517
Vedtak om stans som pressmiddel	64	300	138	74
Vedtak om stans ved overhengende fare	107	223	162	148
Vedtak om overtredelsesgebyr	24	182	186	169

Vedleggstabell 27: Antall reaksjoner opprettet og vedtatt, etter reaksjonstype. Tilsyn innenfor mål 3, 2022–2025.

Reaksjonstype	2022	2023	2024	2025
Reaksjoner opprettet	2 930	3 196	2 098	1 624
Vedtak om pålegg	1 992	2 054	1 482	1 202
Vedtak om pålegg, innfridd	1 798	1 865	1 304	1 031
Vedtak om tvangsmulkt	499	582	460	213
Vedtak om stans som pressmiddel	113	177	123	49
Vedtak om stans ved overhengende fare	187	230	120	78
Vedtak om overtredelsesgebyr	141	198	169	145

Overtredelsesgebyrer

Vedleggstabell 28: Antall vedtak om overtredelsesgebyr og gjennomsnitt, median og sum beløp. Per overordnet mål og totalt, 2022–2025.

Mål og indikator	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1, antall vedtak	301	412	293	260
Gjennomsnitt beløp	95 120	106 171	150 677	185 954
Median beløp	75 000	80 000	95 000	100 000
Sum beløp	28 631 000	43 742 500	44 148 420	48 347 920
Overordnet mål 2, antall vedtak	24	182	186	169
Gjennomsnitt beløp	79 500	68 448	88 911	106 598
Median beløp	35 000	50 000	50 000	60 000
Sum beløp	1 908 000	12 457 500	16 537 500	18 015 000
Overordnet mål 3, antall vedtak	141	198	169	145
Gjennomsnitt beløp	72 582	73 356	102 693	159 471
Median beløp	50 000	50 000	75 000	80 000
Sum beløp	10 234 000	14 524 500	17 355 160	23 123 340
Uoppgitt, antall vedtak	12	1	0	0
Gjennomsnitt beløp	118 083	400 000	0	0
Median beløp	75 000	400 000	0	0
Sum beløp	1 417 000	400 000	0	0
Totalt, antall vedtak	478	793	648	574
Gjennomsnitt beløp	88 264	89 690	120 434	155 899
Median beløp	70 000	67 000	80 000	80 000
Sum beløp	42 190 000	71 124 500	78 041 080	89 486 260

Vedleggstabell 29: Antall vedtak om overtredelsesgebyr etter tilsynsobjektets hovednæring (SN2025), 2021–2025. En virksomhet kan være registrert i flere næringer.

Næring	2021	2022	2023	2024	2025
F Bygge- og anleggsvirksomhet	275	332	540	376	345
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	15	14	38	46	49
O Forretningsmessig tjenesteyting	16	22	30	46	38
T Annen tjenesteyting	9	4	38	47	35
C Industri	23	32	33	43	26
G Varehandel	10	15	20	20	22
H Transport og lagring	8	5	17	16	16
M Eiendomsvirksomhet	13	26	34	29	14
R Helse- og sosialtjenester	0	2	5	1	8
Q Undervisning	0	0	3	2	7
Andre næringer	24	29	43	31	18
Totalt	391	476	793	648	574

Vedleggstabell 30: Antall vedtak om overtredelsesgebyrer etter undertema, 2021–2025. Ett gebyr kan gjelde brudd på flere undertema.

Undertema	2021	2022	2023	2024	2025
Bygnings- og utstyrmessige forhold	147	204	354	236	239
HMS-kort	113	178	312	229	193
Arbeidstidsordninger	44	64	94	128	118
Maskiner og annet arbeidsutstyr	62	82	125	80	74
Lønnssystemer	19	28	36	50	32
Registrerings- og meldeplikt	0	1	21	34	20
Arbeidsavtaler	4	14	6	32	19
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	14	19	27	18	12
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	15	21	17	29	10
Vold og trusler	0	1	8	6	10
Annet	92	50	72	56	41
Totalt	392	478	793	648	574

Anmeldelser og tilrådinger

Vedleggstabell 31: Antall anmeldelser og tilrådinger til politiet, 2021–2025.

Type politisak	2021	2022	2023	2024	2025
Antall anmeldelser	39	13	42	29	18
Antall tilrådinger	187	141	136	126	75

Vedleggstabell 32: Antall anmeldelser etter lov eller forskrift, 2021–2025. Én anmeldelse kan være hjemlet i flere lover og forskrifter.

Lovforskrift	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeidsmiljøloven	38	12	36	26	13
Straffeloven	6	5	18	6	9
Internkontrollforskriften	14	3	5	9	3
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	15	3	9	12	3
Allmenngjøringsloven	3	4	5	1	2
Annet	27	5	19	16	5
Totalt	39	13	42	29	18

Vedleggstabell 33: Antall anmeldelser etter utfall, 2021–2025.

Utfall	2021	2022	2023	2024	2025
Dom	0	1	3	0	0
Forelegg	16	2	13	8	0
Henleggelse	18	8	25	12	3
Påtaleunndatelse	1	0	0	0	0
Ikke avgjort	4	2	1	9	15
Totalt	39	13	42	29	18

Vedleggstabell 34: Antall anmeldelser per overordnet mål, 2022–2025. En anmeldelse kan gjelde flere tilsyn, og innenfor flere mål.

Mål	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1	7	16	20	9
Overordnet mål 2	0	6	2	2
Overordnet mål 3	6	25	7	10
Totalt	13	42	29	18

Alvorlighetsvurderinger – overordnet mål 1 og 2

Vedleggstabell 35: Antall avsluttede tilsyn per overordnet mål og tilsynsobjektens hovednæring (SN2025), og andel av disse med alvorlige eller svært alvorlige funn, etter inspektørens vurdering. Tilsyn gjennomført i 2025. Kun næringer med minst 100 tilsyn vises i egen rad. En virksomhet kan være registrert i flere næringer.

Mål og næring	Antall avsluttede tilsyn	Andel alvorlig og svært alvorlig
Overordnet mål 1	6 176	31 %
R Helse- og sosialtjenester	531	47 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	107	36 %
H Transport og lagring	228	36 %
Q Undervisning	377	35 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	128	34 %
G Varehandel	406	34 %
M Eiendomsvirksomhet	177	33 %
C Industri	630	33 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	232	28 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	2 385	28 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	191	25 %
T Annen tjenesteyting	569	18 %
Andre næringer	296	31 %
Overordnet mål 2	4 912	20 %
H Transport og lagring	434	27 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	1 061	27 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	431	26 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	948	22 %
T Annen tjenesteyting	139	19 %
C Industri	152	15 %
M Eiendomsvirksomhet	121	13 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	101	12 %
G Varehandel	1 220	11 %
Andre næringer	348	11 %

Vedleggstabell 36: Antall avsluttede tilsyn per overordnet mål og prioritering, og andel av disse med alvorlige eller svært alvorlige funn, etter inspektørens vurdering. Tilsyn gjennomført i 2025.

Mål og prioritering	Antall avsluttede tilsyn	Andel alvorlig og svært alvorlig
Overordnet mål 1	6 176	31 %
Arbeidsgivere forebygger muskel- og skjelettplager og psykiske plager	1 799	33 %
Arbeidsgivere forebygger eksponering for kreftfremkallende kjemikalier	298	35 %
Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte ulykker	2 629	28 %
Andre tilsyn	1 431	31 %
Overordnet mål 2	4 912	20 %
Arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår	4 089	21 %
Forbrukere og oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår ved kjøp av tjenester	823	13 %

Allmenngjort lønn – overordnet mål 2

Vedleggstabell 37: Antall tilsyn med allmenngjort lønn innenfor overordnet mål 2, etter allmenngjort tariffområde. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025.

Allmenngjort tariffområde	2022	2023	2024	2025
Overnatting, servering og catering	680	927	1 211	1 160
Byggeplasser i Norge	518	689	534	779
Renholdsbedrifter	47	257	145	183
Godstransport på vei	123	270	283	183
Jordbruks- og gartnerierne	84	86	102	99
Persontransport med turbil	6	17	21	58
Elektrofagene	26	19	22	30
Fiskeindustri	13	20	4	6
Skips- og verftsindustri	13	13	5	4
Totalt	1 508	2 293	2 326	2 500

Vedleggstabell 38: Andel kontrollpunkter knyttet til allmenngjort lønn med brudd, etter allmenngjort tariffområde. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025. Merk at det er få tilsyn innenfor enkelte av områdene.

Allmenngjort tariffområde	2022	2023	2024	2025
Overnatting, servering og catering	22 %	27 %	27 %	25 %
Byggeplasser i Norge	6 %	10 %	8 %	4 %
Renholdsbedrifter	5 %	11 %	12 %	10 %
Godstransport på vei	22 %	9 %	9 %	9 %
Jordbruks- og gartner næringene	4 %	15 %	7 %	11 %
Persontransport med turbil	0 %	3 %	20 %	2 %
Elektrofagene	6 %	2 %	6 %	0 %
Fiskeindustri	4 %	6 %	0 %	0 %
Skips- og verftsindustri	6 %	9 %	5 %	7 %
Totalt	12 %	15 %	17 %	11 %

Vedleggstabell 39: Reaksjonsprosent i tilsyn med allmenngjort lønn, etter allmenngjort tariffområde. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025. Merk at det er få tilsyn innenfor enkelte av områdene.

Allmenngjort tariffområde	2022	2023	2024	2025
Overnatting, servering og catering	22 %	25 %	20 %	19 %
Byggeplasser i Norge	11 %	11 %	5 %	6 %
Renholdsbedrifter	9 %	18 %	20 %	14 %
Godstransport på vei	26 %	12 %	10 %	10 %
Jordbruks- og gartner næringene	2 %	13 %	4 %	7 %
Persontransport med turbil	0 %	6 %	0 %	2 %
Elektrofagene	4 %	5 %	5 %	0 %
Fiskeindustri	8 %	10 %	0 %	0 %
Skips- og verftsindustri	23 %	23 %	20 %	25 %
Totalt	17 %	17 %	15 %	13 %

Formål med tilsyn – overordnet mål 3

Vedleggstabell 40: Antall gjennomførte tilsyn, andel kontrollpunkter med brudd og reaksjonsprosent, etter formål med tilsynet. Tilsyn innenfor mål 3. Et tilsyn kan ha begge formål. Tall for tidligere år er ikke sammenlignbare på grunn av endringer i registrering.

Indikator	Kartlegge	Bekjempe
Antall tilsyn	1 124	209
Andel brudd	25 %	40 %
Reaksjonsprosent	35 %	61 %

Veiledning og kunnskapsformidling

Hovedtall veiledning og kunnskapsformidling

Vedleggstabell 41: Hovedtall for veiledning og kunnskapsformidling, 2021–2025.

Hovedtall	2021	2022	2023	2024	2025
Antall besøk, arbeidstilsynet.no	5 200 000	5 290 000	5 964 766	5 832 801	4 563 147
Antall besøk, prioriterte veil.sider på arbeidstilsynet.no	-	-	1 204 273	1 217 734	1 016 605
Antall besøk, arbeidsmiljoportalen.no	24 412	61 174	49 410	51 008	66 079
Antall besøk, arbeidsmiljohjelpen.no	-	-	14 876	19 135	36 082
Antall kampanjevisninger	-	-	10 031 496	10 763 373	13 935 986
Antall deltakere, veil.seminarer	-	-	12 890	16 657	20 540
Antall deltakere, e-læring	959	1 205	847	1 564	31 542
Antall deltakere, webinar	-	-	50 771	44 691	36 187
Antall mottakere, veil.brev	-	107 000	49 074	28 178	933
Antall førstelinjeveiledninger, Svartjenesten og SUA	63 379	58 568	62 192	51 464	46 556
Antall henvendelser, chatbot	-	-	56 546	73 898	73 087
Antall følgere, sosiale medier	51 277	54 522	65 341	78 104	94 290
Rekkevidde, sosiale medier	-	1 110 692	2 583 079	4 000 000	6 546 843
Antall mediesaker	9 194	8 444	8 886	8 616	7 123
Antall innsynskrav	44 218	65 545	66 162	62 308	50 675

Søknader og meldinger

Søknader om godkjenninger og tillatelser

Vedleggstabell 42: Antall mottatte søknader til utvalgte søknadsordninger, 2021–2025.

Søknadsordning	2021	2022	2023	2024	2025
Bemanningsforetak	-	-	-	2 746	647
Renhold	2 402	2 175	2 243	2 165	2 261
Bilpleie	-	620	542	369	374
Bedriftshelsetjeneste	52	22	21	12	50
Byggesak	4 815	4 076	3 985	4 320	4 612
Dispensasjon fra arbeidstid (endret tellemåte i 2025)	1 062	1 014	883	822	748
Arbeid med asbest	28	192	180	149	191
Utenlandske kompetansebevis	1 303	1 632	2 737	2 700	3 118

Vedleggstabell 43: Behandlingsstatus og utfall for søknader mottatt i 2025, per januar 2026.

Søknadsordning	Behandlet	Godkjent	Ikke godkjent
Bemanningsforetak	647	647	0
Renhold	2 166	1 431	571
Bilpleie	363	238	110
Bedriftshelsetjeneste	50	46	4
Byggesak	4 572	4 566	46
Dispensasjon fra arbeidstid	748	598	141
Arbeid med asbest	185	166	13
Utenlandske kompetansebevis	2 858	2 392	466

Tilsyn med godkjenningsordninger og HMS-kort

Vedleggstabell 44: Antall tilsyn med at arbeidsgivere følger krav til godkjenning, registrering og HMS-kort, etter type søknadsordning, 2021–2025.

Søknadsordning	2021	2022	2023	2024	2025
Bemanningsforetak	37	289	46	58	27
Bilpleie	-	-	277	156	116
Renhold	186	180	602	226	263
HMS-kort	2 354	4 174	4 864	3 671	3 373

Vedleggstabell 45: Antall tilsyn med at oppdragsgivere følger krav til godkjenning, etter type søknadsordning, 2021–2025.

Søknadsordning	2021	2022	2023	2024	2025
Bemanningsforetak	14	584	150	87	36
Renhold	2	3	55	188	505

Varsel og meldinger om arbeidsulykker, kritikkverdige forhold og arbeidsrelatert sykdom

Vedleggstabell 46: Antall tilfeller Arbeidstilsynet har mottatt varsel eller melding om, etter type varselsak, 2021–2025.

Type varselsak	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeidsulykke	2 482	2 179	2 137	2 228	2 180
Kritikkverdige forhold	8 868	10 373	12 196	13 233	15 756
Arbeidsrelatert sykdom	1 743	1 818	1 860	1 914	2 089

Vedleggstabell 47: Andel av tilfeller mottatt varsel eller melding om i 2025, som er fulgt opp med tilsyn, etter type varselsak.

Type varselsak	Andel fulgt opp med tilsyn
Arbeidsulykke	23 %
Kritikkverdige forhold	11 %
Arbeidsrelatert sykdom	6 %

Arbeidsskadedødsfall

Vedleggstabell 48: Antall arbeidsskadedødsfall etter arbeidsgivers næring, 2021–2025. Sortert etter næringer med flest arbeidsskadedødsfall i 2025.

Arbeidsgivers næring	2021	2022	2023	2024	2025
C Industri	6	1	3	4	9
A Jordbruk, skogbruk og fiske	5	6	2	4	8
H Transport og lagring	7	7	7	4	3
F Bygge- og anleggsvirksomhet	9	8	6	2	2
O Forretningsmessig tjenesteyting	2	2	1	0	1
R Helse- og sosialtjenester	0	0	0	0	1
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	1	0	0	1	1
Q Undervisning	0	0	1	0	1
G Varehandel	0	0	3	4	1
T Annen tjenesteyting	0	0	1	0	1
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	1	0	1	0	1
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	0	0	1	0	1
Andre næringer	0	3	1	1	0
Totalt	31	27	27	20	30

Arbeidsmiljøproblemer og mest utsatte hovednæringer

Vedleggstabell 49: Arbeidsmiljø- og seriøsitetsproblemer og mest utsatte hovednæringer (SN2007). Kilde: Risikobilde (arbeidstilsynet.no, 2025).

Overordnet mål	Problemer	A Jordbruk, skogbruk og fiske	B Bergverksdrift og utvinning	C Industri	D-E Elektrisitet, vann og renovasjon	F Bygge- og anleggsvirksomhet	G Varehandel, repr. av motorvogner	H Transport og lagring	I Overnattings- og servvirksomhet	N Forretningsmessig tjenesteyting	O Off. adm., forsvar og trygdeordninger underlagt off. forv.	P Undervisning	Q Helse- og sosialtjenester	R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	S Annen tjenesteyting
Mål 1: Arbeidsmiljøproblemer	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	•		•	•	•	•	•	•	•			•		•
	Arbeidsrelaterte psykiske plager				•		•	•	•	•	•	•	•	•	
	Arbeidsrelatert kreft		•	•	•	•	•	•							
	Arbeidsulykker	•	•	•	•	•		•		•	•	•	•		
Mål 2 og 3: Seriøsitetsproblemer	Brudd på lønns- og arbeidsvilkår	•		•	•	•	•	•	•	•					
	Uforsvarlig innkvartering	•		•		•		•		•					
	Omgåelse av arbeidsgiveransvar					•		•		•					

Arbeidstilsynet- Modig, klok og tydelig



Sammen for et godt arbeidsliv