Arbeidsgiverundersøkelsen 2026

Nav Trøndelag

Eli Sektnan og Jon Kristian Kleffelgård



Om undersøkelsen

- Arbeidsgiverundersøkelsen ble gjennomført av Lysio Research for Nav i perioden 19. mai – 3. juli 2026.
- Undersøkelsen retter seg mot private og offentlige virksomheter som har brukt en eller flere av Navs tjenester innenfor helse- og rekrutteringsområdet.
- I Trøndelag deltok 747 virksomheter
- Der andel fornøyd er oppgitt i prosent, tilsvarer dette andelen som svarte 4-6 på en sekspunktsskala.



Oppsummering av hovedfunn





Dette er arbeidsgiverne godt fornøyde med

Arbeidsgiverne er godt fornøyd med **møter med Nav-ansatte** og **besøk i bedriften**.

Nær tre av fire mener Nav-ansatte har rett **kompetanse** for å bistå virksomheten.

Navs **oppfølging i tiltaksperioden** er bra.

De er fornøyd med **kandidater** ansatt med bistand fra Nav.



Hva mener arbeidsgiverne Nav kan bli bedre på?

Det må bli lettere **å komme i kontakt** med rett person i Nav.

Navs medarbeidere kan bli mer **koordinerte**.

Nav må gjøre det **lettere å forstå rutiner og regler.**

Nav kan bli bedre på **forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte**.

Arbeidsgivernes syn på **inkludering** og **rekruttering**

- 95 prosent mener inkludering handler om å ta **samfunnsansvar** og at det er viktig å gi folk en sjanse.
- Fire av fem har **positiv erfaring** med arbeidsinkludering.
- Likevel er kun **en av tre positive** til å rekruttere personer med **behov for varig tilrettelegging** ved nyansettelser.
- Arbeidsgiverne er fornøyd med **Navs bistand ved rekruttering av personer med tilretteleggingsbehov**.
- De fleste er godt fornøyd med **Navs oppfølging av kandidater i tiltak**.



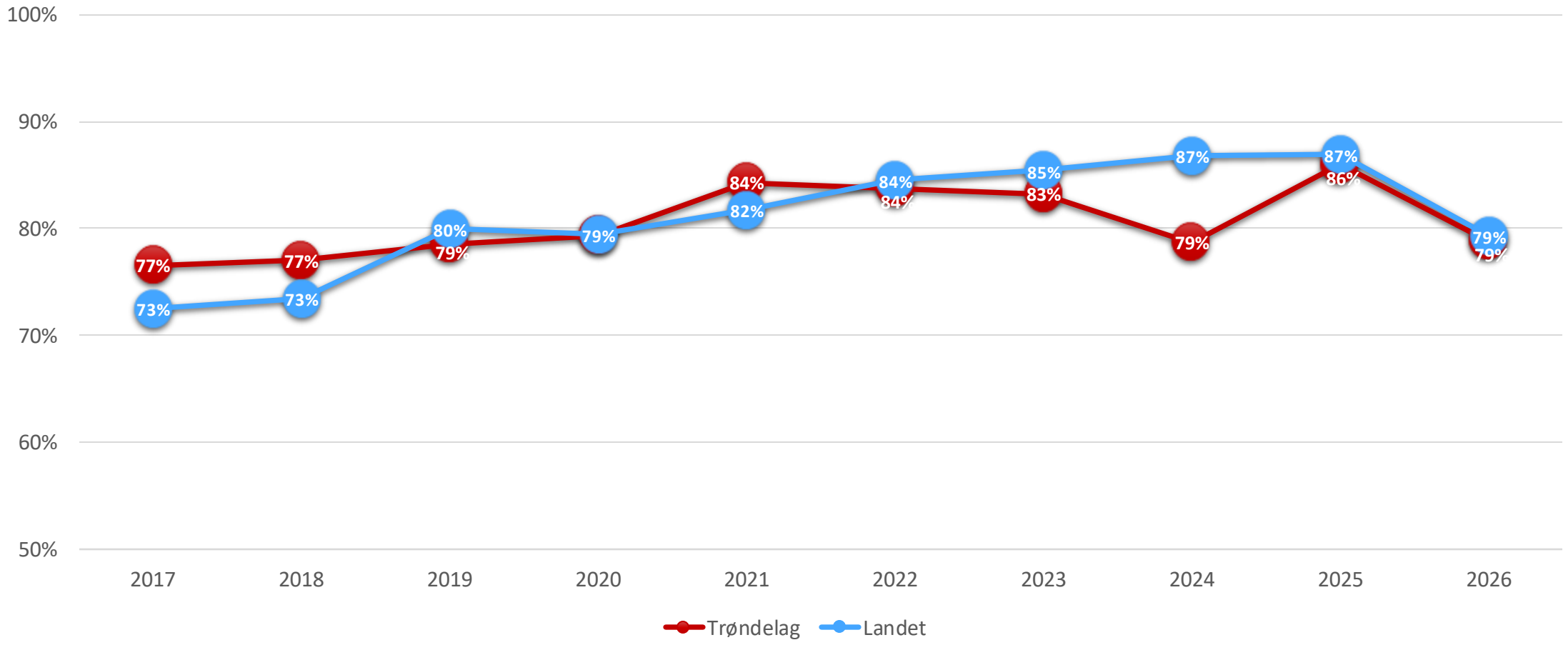
Resultater



Fornøyd med Nav helhetlig sett

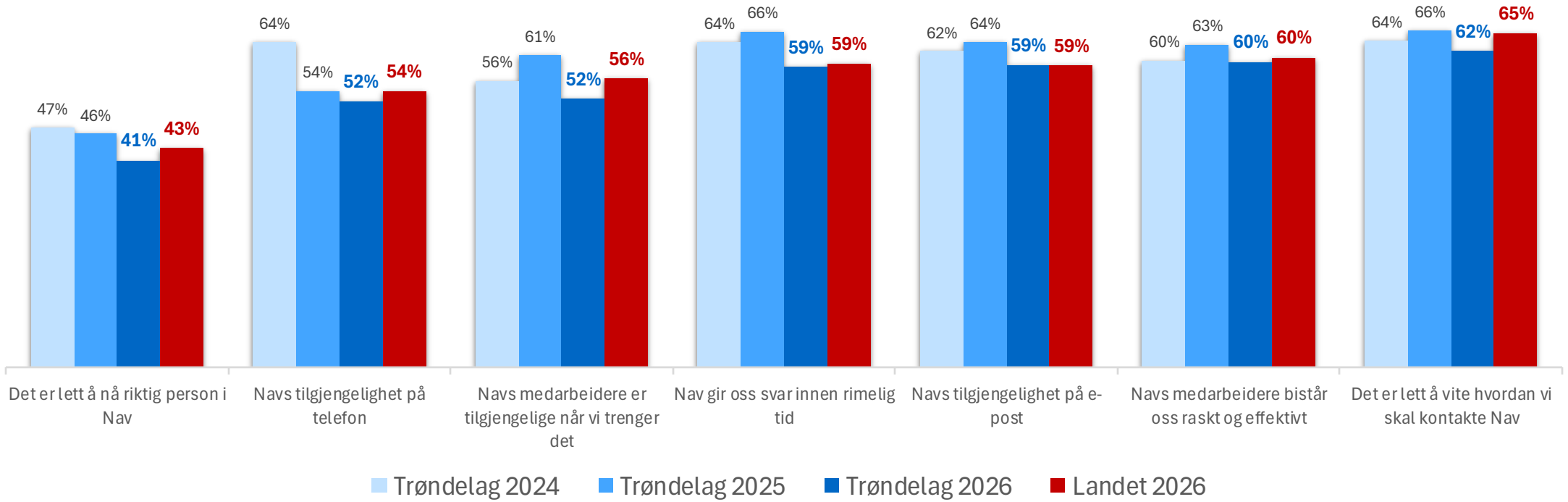
- Åtte av ti arbeidsgivere i Trøndelag er fornøyd med Nav, og trønderske arbeidsgivere er på nivå med landet

Åtte av ti arbeidsgivere er fortsatt fornøyde med Nav samlet sett. Andelen har likevel gått ned siden i fjor og er tilbake på nivået fra 2024. Begrenset tilgjengelighet og lange ventetider, særlig ved manuell behandling av sykepengerefusjoner, kan ha bidratt til nedgangen.



Tilgjengelighet og respons er fortsatt et forbedringsområde.

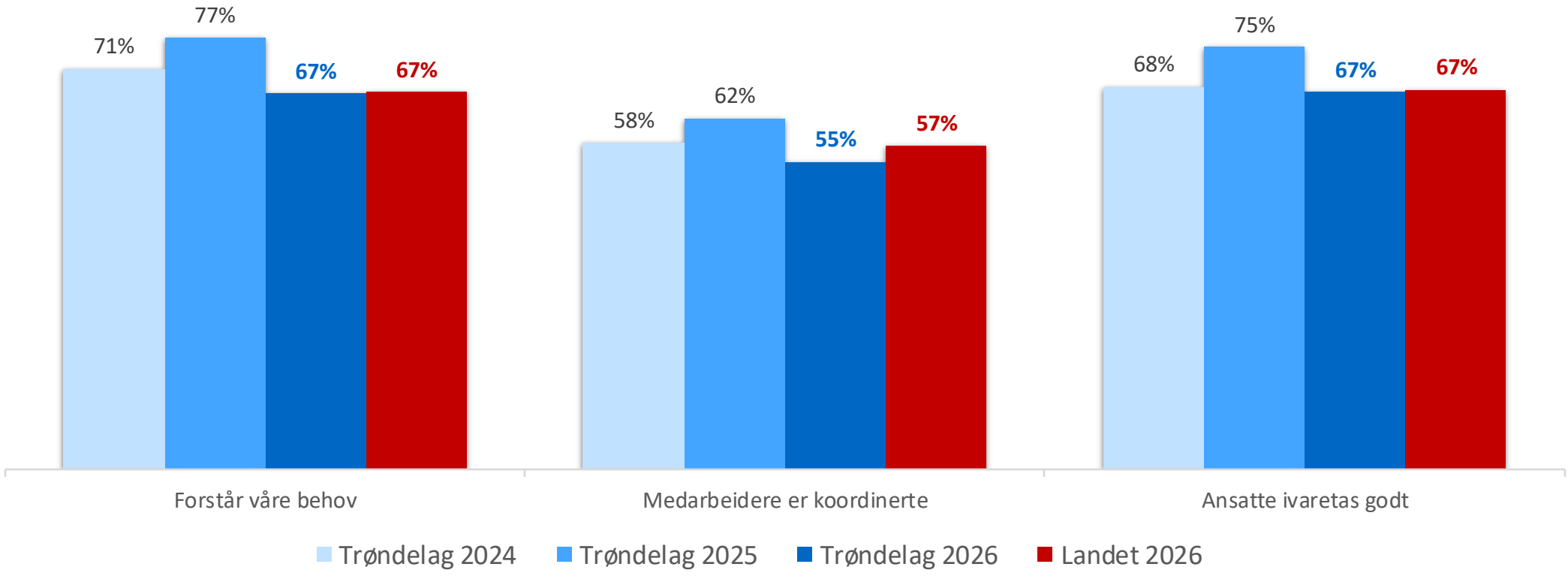
Arbeidsgiverne vet stort sett hvordan de kan kontakte Nav, men opplever utfordringer med å få svar innen rimelig tid og særlig med å nå riktig person. Alle delskårene har gått ned siden 2025. Fritekstkommentarene peker på et behov for enklere, direkte kontakt med en saksbehandler eller veileder som kjenner saken. Hvem som er riktig kontaktperson, varierer med henvendelsen og hvordan Nav organiserer oppfølgingen. Dette kan gjøre det vanskelig for arbeidsgiverne å finne fram.



Koordinering og ivaretakelse

- Koordinering mellom medarbeiderne har størst forbedringspotensial

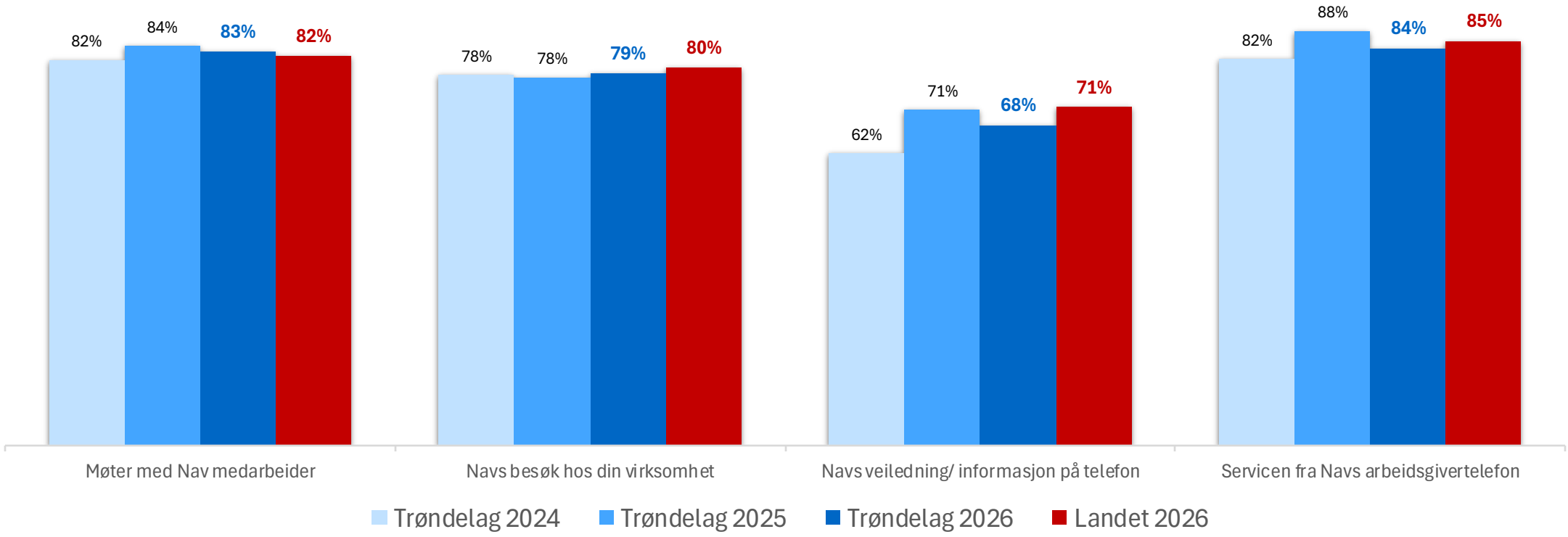
Koordinering og ivaretakelse har sterk sammenheng med den samlede tilfredsheten. Koordinering og ivaretakelse henger også tett sammen med tilgjengelighet og respons, og innenfor dette området er det spesielt koordinering mellom Navs medarbeidere som virksomhetene er minst fornøyd med. God samordning kan gjøre det enklere for arbeidsgiverne å få sammenhengende oppfølging og hjelp fra riktig person. Når medarbeiderne ikke er godt samkjørte, kan det bli vanskeligere å få raske svar og oppfølging som passer virksomhetens behov.



Personlig kontakt

- Høy tilfredshet i Trøndelag, men veiledning på telefon ligger under landet

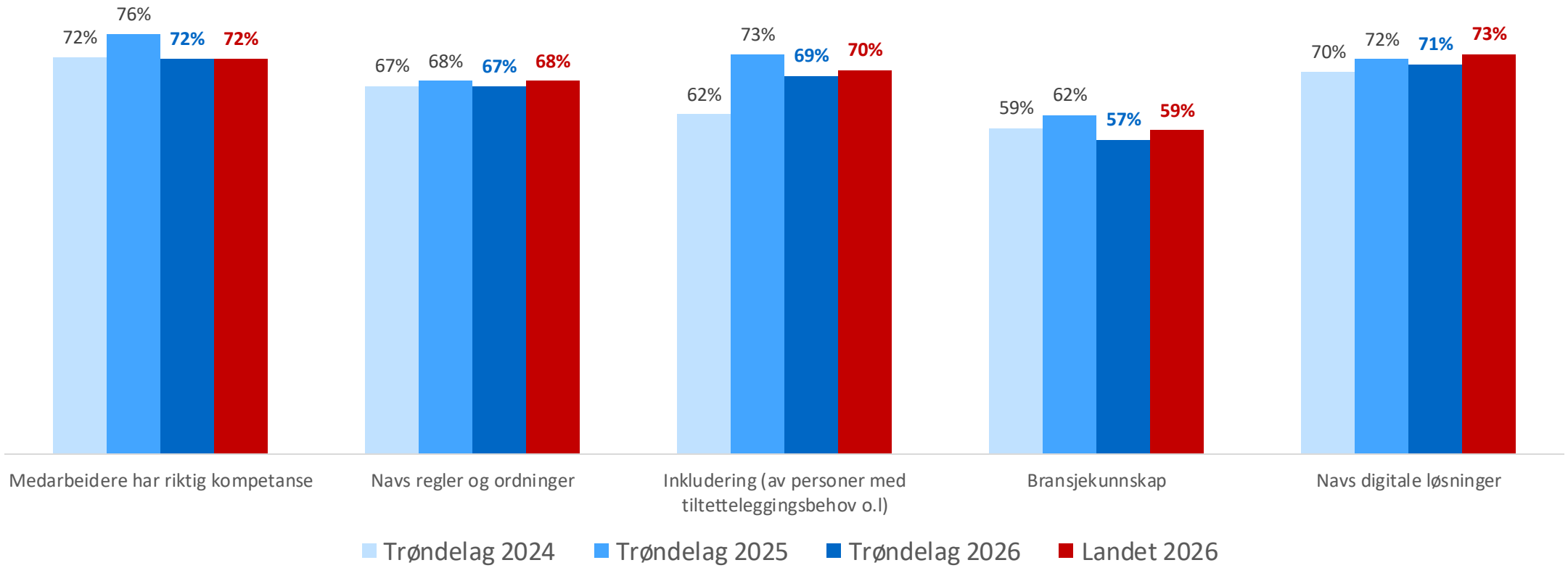
Arbeidsgiverne er relativt fornøyde med den personlige kontakten med Nav, men opplever at det er vanskeligere å nå riktig person og få svar innen rimelig tid. Den sentrale rapporten antyder at de kan være mer fornøyde med møtet med medarbeiderne enn med kompetansen og virkemidlene Nav tilbyr. En mulig forklaring er at medarbeiderne møter dem med imøtekommenhet og respekt, men undersøkelsen måler ikke dette direkte.



Kompetanse og faglig veiledning

- De fleste arbeidsgiverne mener Nav-medarbeiderne har riktig kompetanse

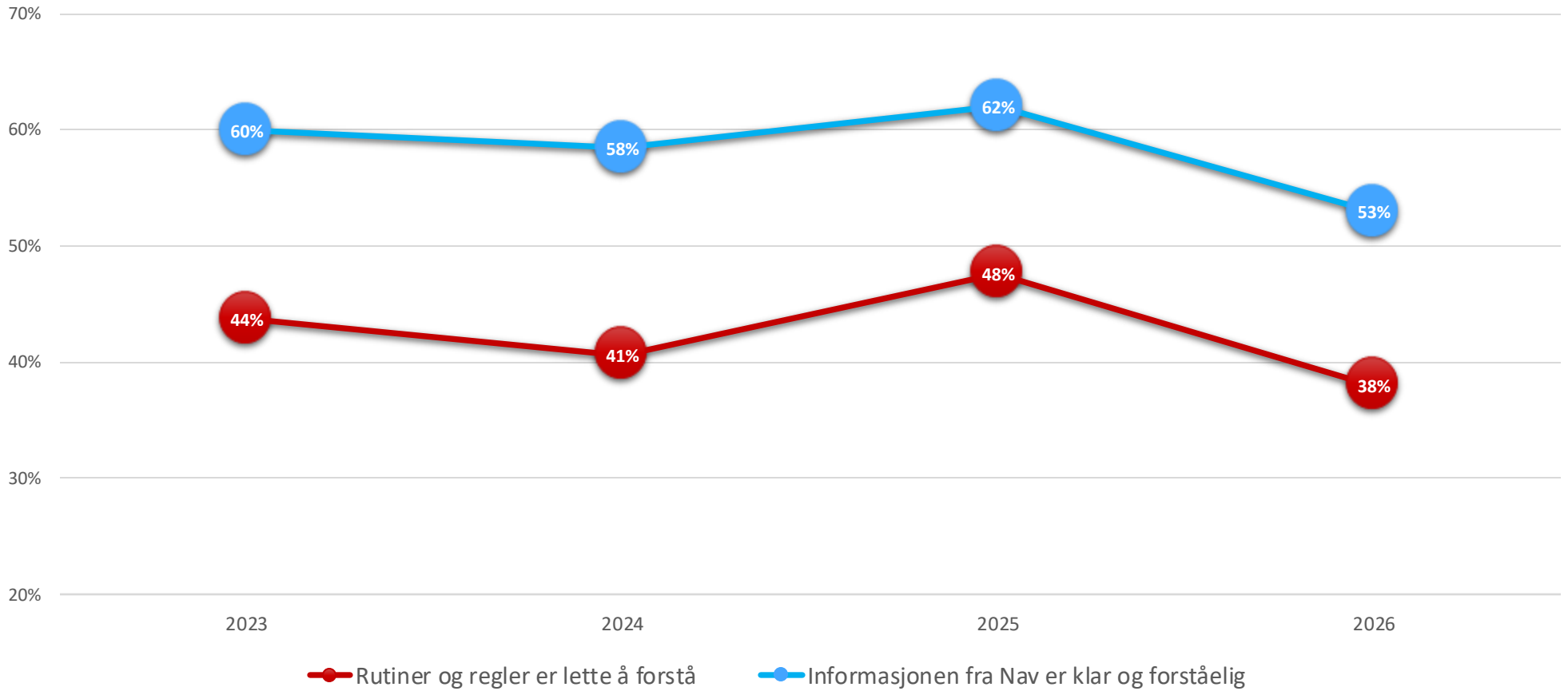
Veileders kompetanse henger sammen med helhetlig tilfredshet - arbeidsgivere som vurderer veileders kompetanse bedre, tenderer til å være mest fornøyd med Nav samlet. Dette er derfor et viktig område for arbeidsgivere, og vi som jobber i Nav. 72 prosent av arbeidsgiverne mener Nav-medarbeidere har riktig kompetanse. Kunnskap om arbeidsgivers bransje har størst forbedringspotensial.



Regler og informasjon

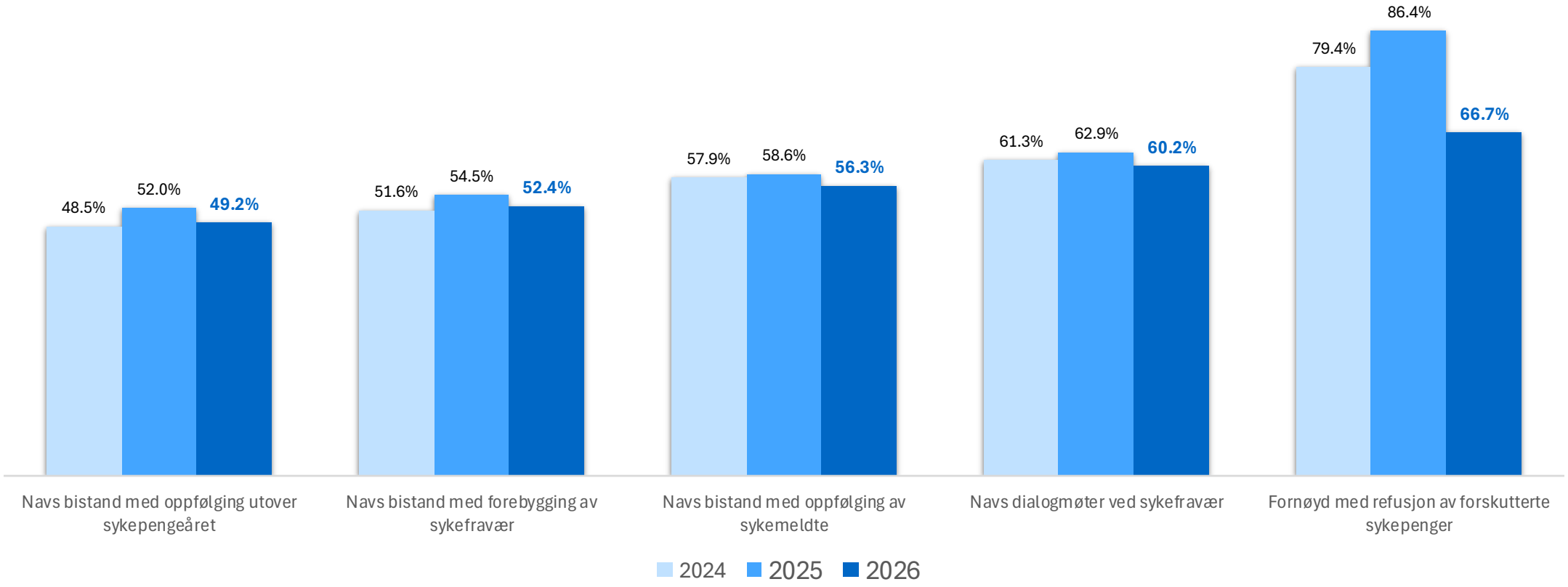
- Arbeidsgiverne etterlyser enklere informasjon og mer forståelige regler

Nav kan forklare tydeligere hva reglene betyr i praksis, og tilpasse veiledningen bedre til den enkelte virksomhets situasjon og behov. Konkrete eksempler og tydelige råd om neste steg kan gjøre det enklere for arbeidsgiverne å forstå hvilke muligheter de har, og hva de må gjøre.



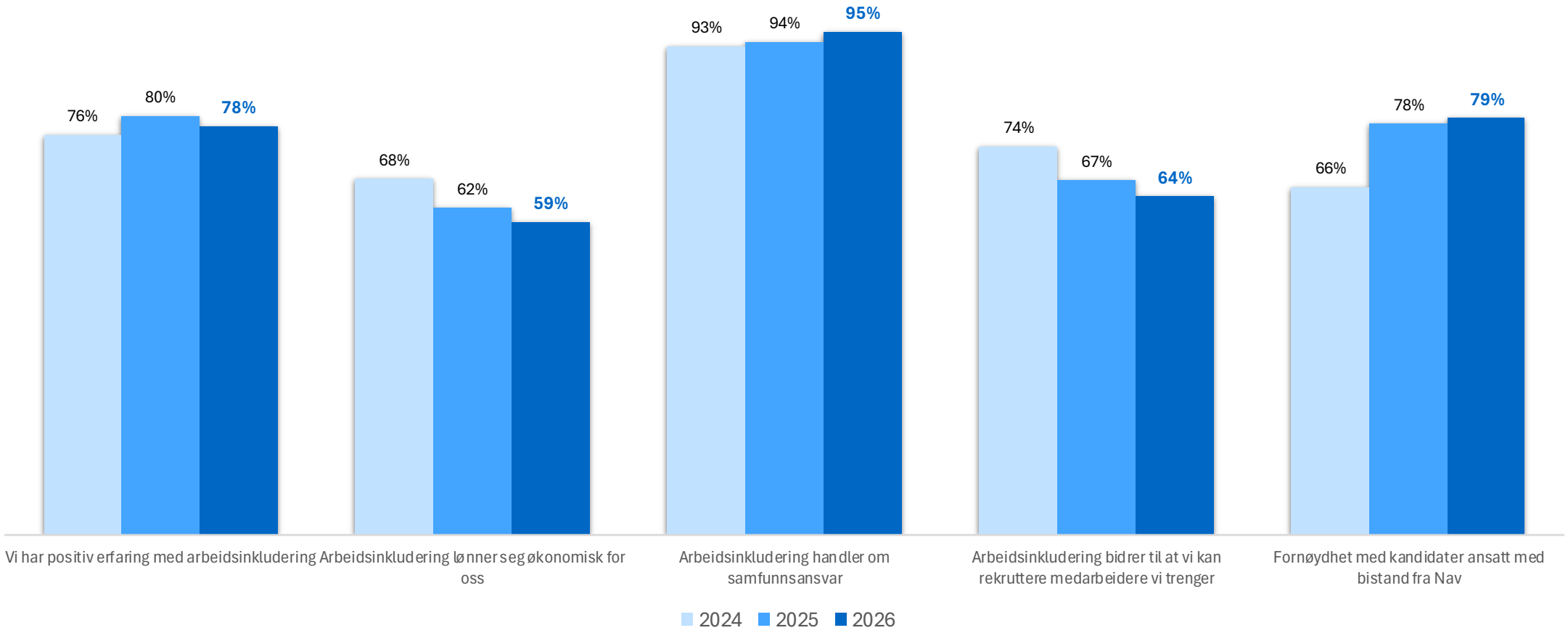
Sykefraværsoppfølging og forebygging: Stabile resultater for Navs bistand ved sykefravær, men rom for forbedring

På helseområdet er arbeidsgiverne minst fornøyde med Navs sykefraværsoppfølging, og oppfølging utover sykepengeåret peker seg klart negativt ut. I fritekstene ser vi at arbeidsgiverne ønsker seg raskere respons og oppfølging fra Nav når de ber om det. Sykepengerefusjon er enkeltmålet med størst nedgang i tilfredshet siden 2025, og andelen som er fornøyd er spesielt lav i næringer med mange deltidsansatte.



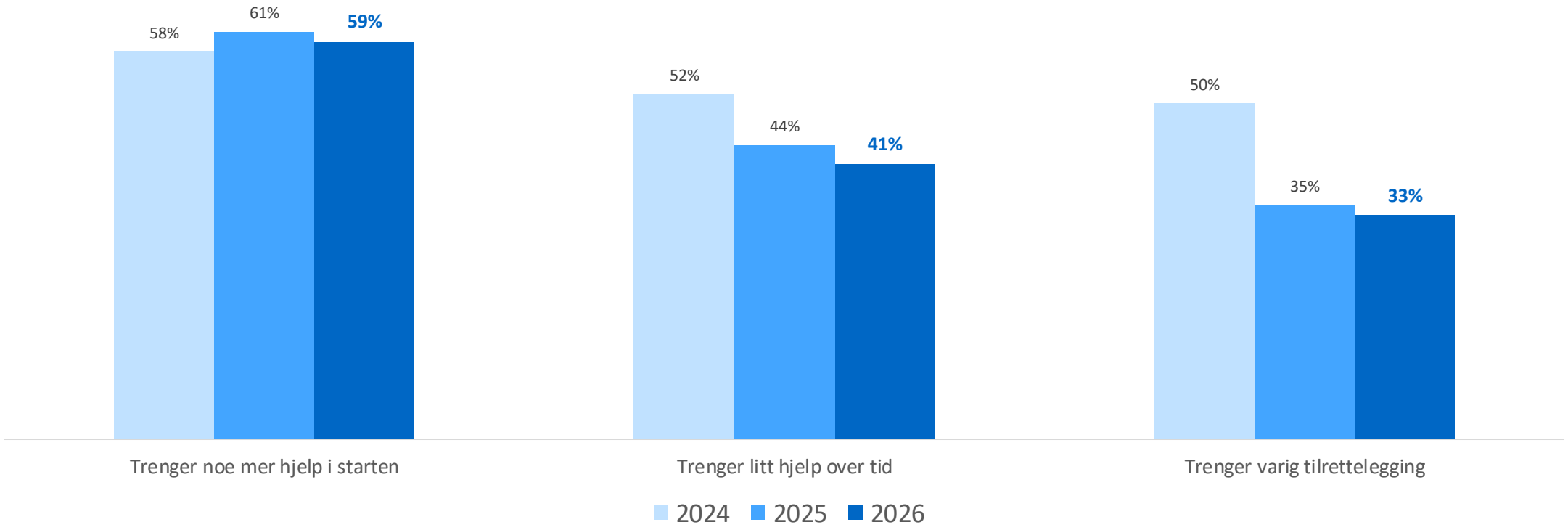
Arbeidsinkludering: Positiv holdning til arbeidsinkludering, men svakere tro på nytteverdi og økonomisk gevinst

Arbeidsgiverne er positive til å ansette personer som trenger noe tilrettelegging i starten, men mer tilbakeholdne når behovet er varig. Ifølge den sentrale rapporten er interessen for arbeidsinkludering størst i overnattings- og serveringsbransjen, og noe lavere i offentlig sektor. Nesten fire av fem arbeidsgivere som har ansatt noen med bistand fra Nav, er fornøyd med kandidaten.



Interessen for arbeidsinkludering er noe redusert

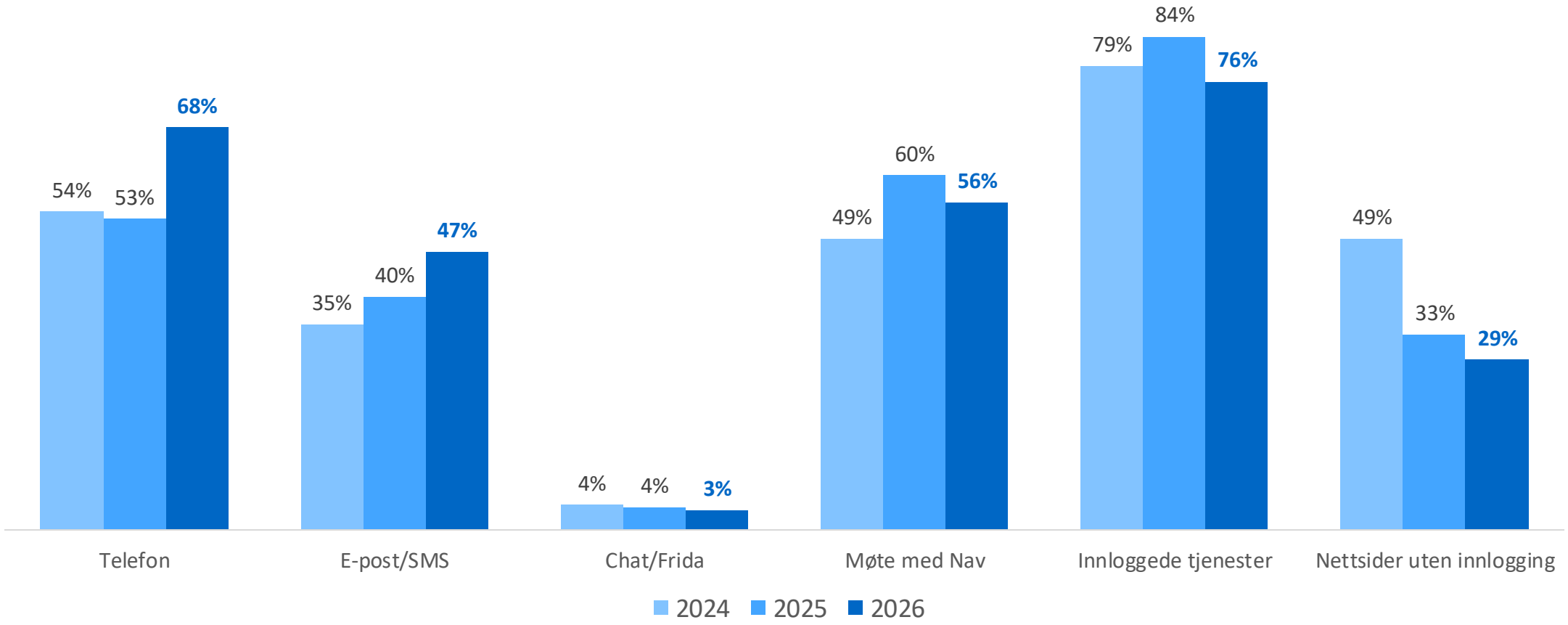
Virksomhetenes interesse for arbeidsinkludering er kartlagt ut fra villigheten til å tilrettelegge. Svarene undersøkelsen gir oss viser at arbeidsgivere generelt sett har blitt noe mindre positiv de siste årene. Seks av ti arbeidsgivere er positive til å ansette noen som trenger noe mer hjelp i starten, denne andelen har vært relativt stabil siden 2024. Når det gjelder det å ansette noen som trenger litt hjelp over tid, eller varig tilrettelegging har interessen blitt redusert de siste årene.



Andelen som svarer 4-6 på en sekspunktskala, hvor 1 er «ikke aktuelt i det hele tatt» og 6 er «svært aktuelt» på spørsmålet: «Tenk deg at dere skal ansette en ny medarbeider. Hvor aktuelt vil det være å ansette personer med tilretteleggingsbehov, hull i CV-en og/eller språkutfordringer? Vi vil gjerne ha tilbakemelding på tre alternativer».

Virksomhetene har kontakt med Nav i mange kanaler

Innloggede tjenester er fortsatt den mest brukte kontaktkanalen, med 76 prosent, fulgt av telefon med 68 prosent. I år ser vi en økning fra i fjor når det gjelder mer tradisjonelle kanaler som telefon og e-post/sms. På den andre siden går bruken av innloggede tjenester og møter noe ned.



Økonomisk situasjon



Færre melder om økonomiske utfordringer og nedbemanning enn i 2025

Virksomhetenes situasjon de siste seks månedene. Andel som oppgir hvert forhold.



Virksomhetene rapporterer om færre økonomiske utfordringer og mindre nedbemanning i 2026 enn i 2025. Andelen med økonomiske utfordringer og andelen som har nedbemannet har falt. Halvparten har rekruttert for å erstatte ansatte, men færre har rekruttert for å øke bemanningen. Samlet viser tallene en viss bedring for virksomhetene.

