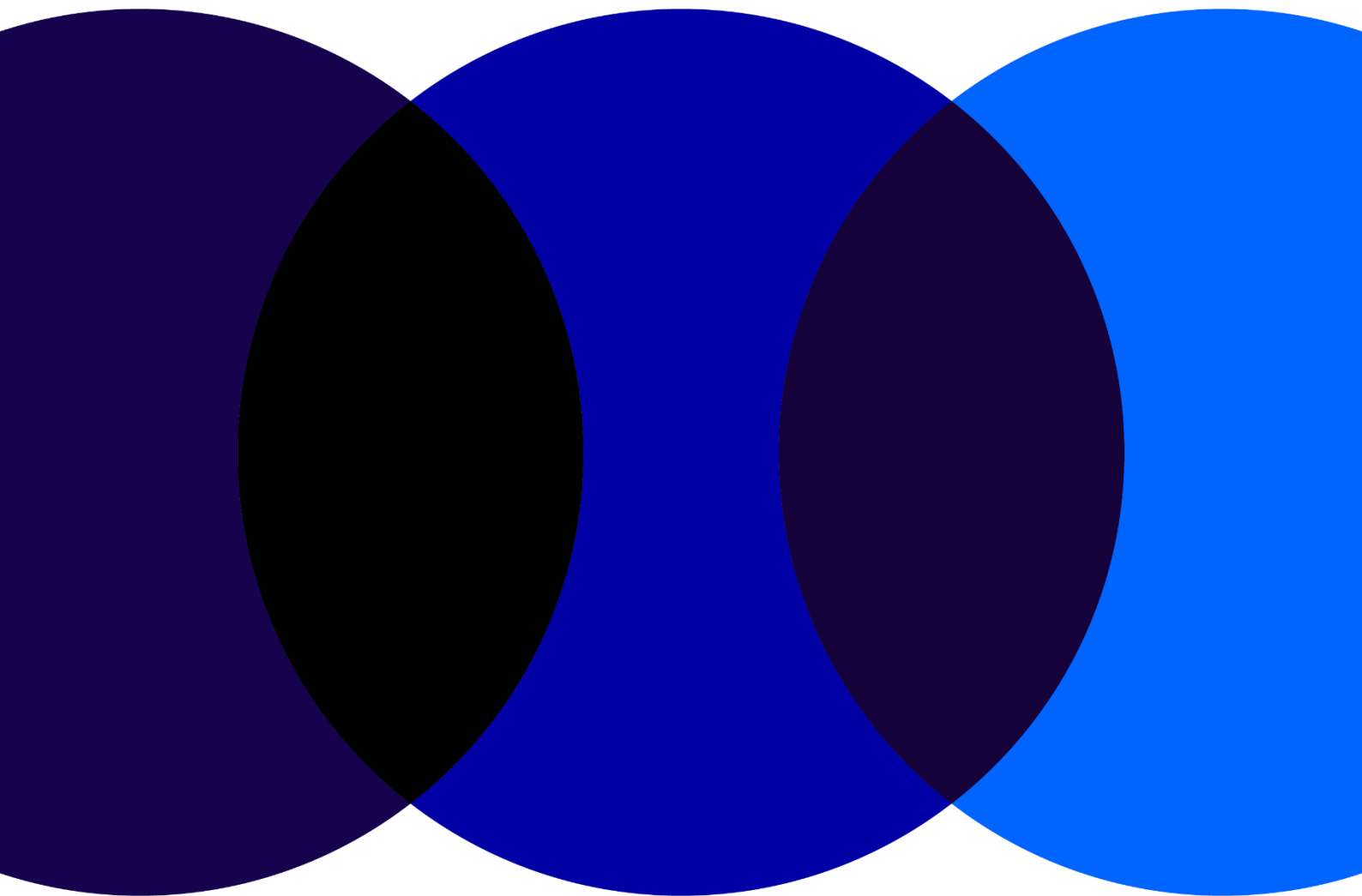




Bruk av omsorgspengedager betalt av arbeidsgiver

Kunnskap for et bedre samfunn

I Oxford Research utvikler vi kunnskap for et bedre samfunn ved å kombinere kompetansen vår innen forskning, strategi og kommunikasjon.

Vi gjennomfører undersøkelser, analyser og evalueringer på en rekke områder, inkludert nærings- og regionalutvikling, velferd, arbeidsmarked og utdanning, samt forsknings- og innovasjonssystemer. Ved å utarbeide solide kunnskapsgrunnlag bidrar vi til at våre oppdragsgivere kan ta velinformerte valg i møte med viktige samfunnsutfordringer.

Oxford Research AS ble etablert i Norge i 2004, og inngår i et nettverk av Oxford Research-selskaper. Selskapene har felles visjon og samarbeider der det gir merverdi for våre oppdragsgivere.

Vi er miljøfyrtårnsertifisert

Miljøfyrtårn er et anerkjent og effektivt verktøy for sertifisering og miljøledelse, og Norges mest brukte sertifikat for virksomheter som vil dokumentere sin miljøinnsats og vise samfunnsansvar. Som Miljøfyrtårn bidrar vi også til å oppnå flere av FNs bærekraftsmål.

Oxford Research AS

Østre Strandgate 12

4610 Kristiansand

Norge

(+47) 40 00 57 93

post@oxford.no www.oxford.no

Oppdragsgiver

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Prosjektperiode

Oktober 2025 – august 2026

Prosjektteam

Prosjektleder

Sjefsanalytiker Bjørn Brastad (Oxford Research)

Assisterende prosjektleder

Sjefsanalytiker ph.d. Elisabet Sørfjorddal Hauge (Oxford Research)

Prosjektmedarbeidere

Senioranalytiker Mia Fjelldal Simonsen (Oxford Research)

Senioranalytiker Morten Grønås-Werring (Oxford Research)

Senior prosjektleder Mads Motrøen (Norstat)

Kvalitetssikrer

Sjefsanalytiker, ph.d. Frode Bjørge (Oxford Research)



Venn-diagrammet er en stilistisk fremstilling av Oxford Researchs innsats for å kombinere kompetanse innen forskning, strategi og kommunikasjon, for å gi kunnskap for et bedre samfunn.

Forord

Dette prosjektet er gjennomført av Oxford Research på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Formålet har vært å kartlegge bruk av og registreringspraksis for omsorgspengedager som dekkes av arbeidsgiver, innenfor rammene av folketrygdloven §§ 9-5 til 9-9.

Bakgrunnen for utredningen er behovet for mer kunnskap om hvordan ordningen praktiseres i norsk arbeidsliv. Det finnes relativt god dokumentasjon om omsorgspengedager som utbetales eller refunderes av Nav, mens kunnskapen om dagene som dekkes direkte av arbeidsgiverne, har vært mer begrenset. Rapporten undersøker omfanget og fordelingen av disse dagene, blant annet etter kjønn, næring og kjennetegn ved virksomhetene.

Kartleggingen bygger på spørreundersøkelser blant arbeidsgivere og arbeidstakere og på kvalitative intervjuer. Rapporten belyser hvordan omsorgspengedagene brukes i praksis, og hvordan virksomhetene registrerer og følger opp bruken. Resultatene gir et oppdatert kunnskapsgrunnlag for departementets videre arbeid på området.

Vi takker Arbeids- og inkluderingsdepartementet for oppdraget og for et godt samarbeid gjennom prosjektperioden. Vi vil også takke alle arbeidsgivere, arbeidstakere og andre informanter som har deltatt i spørreundersøkelsene og intervjuene. Deres bidrag har vært avgjørende for gjennomføringen av kartleggingen.

Kristiansand, 30. august 2026

Bjørn Brastad

Prosjektleder og sjefsanalytiker

Oxford Research AS

Sammendrag

Norske arbeidstakere har lovfestet rett til omsorgspenger, hvor arbeidsgiver finansierer den ordinære perioden (10–15 dager per forelder). Formålet med denne kartleggingen er å etablere et presist kunnskapsgrunnlag om hvordan disse dagene benyttes i praksis, samt hvordan fraværet registreres, kontrolleres og oppleves i norsk arbeidsliv.

Datagrunnlaget for kartleggingen er kvalitative intervjuer, en virksomhetsundersøkelse og en arbeidstakerundersøkelse gjennomført i 2025. Resultatene reflekterer selvrapportert og registrert praksis fra ett kalenderår og utgjør ikke fullstendige registerdata. Studien har følgende hovedfunn:

- **Ordinær kvote er tilstrekkelig for flertallet:** Foreldre tar i gjennomsnitt ut 4,2 arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager i året (median 3,5 dager). De fleste bruker ikke opp kvoten sin, og en stor andel har få eller ingen fraværsdager i løpet av et enkelt kalenderår.
- **Skjevt fordelt behov:** Familier med små barn (0–2 år) og særskilte omsorgsbehov har markant høyere uttak og bruker oftere opp kvoten. Merbehov håndteres ofte gjennom fleksitid, ferie, hjemmekontor, ulønnet permisjon eller uformell hjelp.
- **Jevnt volum, men mødre tar mest:** Det samlede dagsvolumet fordeler seg på 56 prosent til kvinner og 44 prosent til menn. På individnivå opplever likevel 1 av 3 mødre at de tar hovedtyngden av fraværet i familien.
- **Mest uttak i vinterhalvåret:** Bruken av omsorgspengedager følger smittebølgene for barnesykdommer og er konsentrert i perioden november til februar.
- **Lite variasjon etter størrelse og sektor, men næringsforskjeller:** Uttaket per ansatt varierer lite etter virksomhetsstørrelse og sektor. Det er høyest innen undervisning og faglig/teknisk tjenesteyting, og lavest innen overnatting/servering og transport/lagring. Forskjellene gjenspeiler i hovedsak ulik alderssammensetning, fleksibilitet og registreringspraksis i bransjene.
- **Operative, men ikke administrative utfordringer:** Ordningen er godt innarbeidet og tillitsbasert. Registrering og kontroll gir liten administrativ belastning. Den reelle utfordringen er operativ: bemanningssårbarhet og vikarbehov ved akutt fravær i skift, turnus og stedsbundet arbeid.

Undersøkelsen avdekker ikke et generelt behov for utvidelse av kvoten.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning og mandat	5
1.1 Nærmere om omsorgspengedager	6
2. Metode og datagrunnlag	7
2.1 Designvalg og metodiske avveininger	7
2.2 Innledende kvalitative intervjuer	9
2.3 Virksomhetsundersøkelsen	10
2.4 Arbeidstakerundersøkelsen	12
2.5 Metodiske begrensninger og feilkilder	12
2.6 Samlet vurdering av datamaterialets kvalitet	15
3. Omfang og fordeling	17
3.1 Hvor mye brukes ordningen?	18
3.2 Hvem bruker ordningen?	23
3.3 Hvor mange bruker opp kvoten, og hva gjør de når dagene er brukt opp?	28
3.4 Hvordan tas fraværet ut – som hele eller deler av dagen?	33
3.5 Hvordan svinger uttaket av omsorgspengedager gjennom året?	36
4. Registrering og organisatorisk praksis	38
4.1 Hvordan registreres omsorgspengedager?	39
4.2 Kontrollrutiner og dokumentasjonskrav	43
4.3 Praktiske utfordringer for virksomhetene	47
4.4 Holdninger og erfaringer med ordningen blant arbeidstakere	50
5. Konklusjon	52
5.1 Samlet vurdering og overordnede konklusjoner	52
5.2 Svar på oppdragets problemstillinger	53
5.3 Behov for videre forskning og kunnskapsutvikling	56
Litteratur	57
Vedlegg	58

1. Innledning og mandat

Omsorgspengedager er en sentral ordning for å gjøre det mulig å kombinere arbeid med omsorg for syke barn. Samtidig finnes det begrenset med kunnskap om bruken av de dagene som finansieres direkte av arbeidsgiverne. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) har på denne bakgrunnen gitt Oxford Research i oppdrag å kartlegge bruken av og registreringspraksisen for arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager, jf. folketrygdloven §§ 9-5 til 9-9. Oppdraget er avgrenset til de omsorgspengedagene som arbeidsgiver som hovedregel dekker per kalenderår uten refusjon fra Nav. Formålet er å etablere et oppdatert kunnskapsgrunnlag om hvordan disse dagene brukes, registreres og følges opp i norsk arbeidsliv.

Kartleggingen undersøker det rapporterte omfanget av omsorgspengefravær og hvordan bruken varierer etter blant annet kjønn, sesong, næring og virksomhetsstørrelse. Den belyser også om dagene tas ut som hele eller deler av arbeidsdager, hvordan virksomhetene registrerer og kontrollerer fraværet, og hvilke alternative tilpasninger arbeidstakerne benytter når omsorgspengedagene ikke oppleves som tilstrekkelige.

Undersøkelsen er strukturert rundt tre hovedtemaer, som belyses fra både arbeidsgiver- og arbeidstakerperspektivet. Temaene favner ni spesifikke problemstillinger i departementets konkurransegrunnlag, her samlet rundt tre hovedtemaer:

- **Omfang, fordeling og tilstrekkelighet:** Hvor mye brukes ordningen, hvordan fordeler bruken seg etter kjønn, alder og barnas alder, hvor mange bruker opp kvoten på ti dager, og i hvilken grad oppleves antallet dager som tilstrekkelig i ulike familie- og omsorgssituasjoner?
- **Registrering, oppfølging og alternative tilpasninger:** Hvor stor andel av dagene tas ut som hele kontra delvise dager, hvordan registrerer og følger virksomhetene opp fraværet, hvilke erfaringer har arbeidstakerne med rutinene, og hvilke andre løsninger benyttes i praksis når kvoten er brukt opp?
- **Forskjeller mellom virksomheter, næringer og tidsmønstre:** Hvordan varierer bruk og registreringspraksis mellom næringer, sektorer og virksomhetstyper, hvordan fordeler uttaket seg på måneder gjennom året (og mellom kjønn), og hvilken betydning har arbeidsorganisering som skift, turnus og mulighet for hjemmekontor?

Funnene fra arbeidsgiver- og arbeidstakerundersøkelsene presenteres og analyseres i sammenheng. Dette gjør det mulig å sammenholde virksomhetenes registrerings- og oppfølgingspraksis med arbeidstakernes erfaringer og å undersøke hvordan ordningen fungerer i skjæringspunktet mellom regelverket, arbeidsplassen og familienes omsorgssituasjon.

Kapittel 2 redegjør for undersøkelsens metodiske tilnærming, datagrunnlag og begrensninger. Kapitlene 3 og 4 presenterer og drøfter resultatene innenfor de tre hovedtemaene. Rapporten avsluttes i kapittel 5 med en oppsummering av hovedfunnene og en vurdering av deres betydning for det videre arbeidet på området.

1.1 Nærmere om omsorgspengedager

Ved barns eller barnepassers sykdom kan arbeidstakere ha rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven og til omsorgspenger etter folketrygdloven. De to rettighetene er nært forbundet, men ikke sammenfallende: En arbeidstaker kan i enkelte situasjoner ha rett til permisjon uten å ha rett til økonomisk kompensasjon. I denne rapporten brukes «omsorgspengedager» som en samlebetegnelse på dager der arbeidstakeren er borte fra arbeidet og mottar omsorgspenger. Dagene omtales ofte som «sykt barn-dager».

Ordningen gjelder som hovedregel til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Omsorgspengedagene kan brukes når barnet trenger nødvendig tilsyn og pleie på grunn av sykdom, ved legeundersøkelse eller annen oppfølging i forbindelse med sykdom, eller når den som vanligvis har tilsyn med barnet, er syk.

Antallet omsorgspengedager avhenger av hvor mange barn arbeidstakeren har omsorg for, og av omsorgssituasjonen. Som hovedregel har hver omsorgsperson rett til ti dager per kalenderår ved ett eller to barn og 15 dager ved tre eller flere barn. Arbeidstakere som er alene om omsorgen, kan ha rett til dobbelt antall dager. Ved kronisk eller langvarig sykdom eller funksjonshemming hos barnet kan det innvilges ekstra omsorgspengedager, og retten kan da gjelde til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år.

For å ha rett til omsorgspenger må arbeidstakeren som hovedregel ha vært i arbeid i minst fire uker før fraværet og tape arbeidsinntekt som følge av fraværet. Omsorgspengene beregnes etter de samme hovedreglene som sykepenger og skal kompensere inntekt opp til seks ganger folketrygdens grunnbeløp. Arbeidsgiver utbetaler som hovedregel omsorgspengene og dekker de første ti dagene. Dersom arbeidstakeren har rett til flere dager, kan arbeidsgiveren søke refusjon fra Nav fra og med den ellefte dagen.

Ordningen gjør det mulig for arbeidstakere å ivareta barn ved sykdom uten å måtte bruke ferie eller ulønnet permisjon. Samtidig er den avgrenset gjennom dagkvoter, aldersgrenser og vilkår for arbeidstilknytning og inntektstap. Omsorgspengedagene er i hovedsak innrettet mot kortere fraværsepisoder. Ved mer omfattende omsorgsbehov, der barnet på grunn av sykdom trenger kontinuerlig tilsyn og pleie, kan pleiepenger være aktuelt dersom vilkårene for denne ordningen er oppfylt.

2. Metode og datagrunnlag

Dette kapitlet redegjør for undersøkelsens metodiske design og datagrunnlag. Formålet med kartleggingen er å etablere et pålitelig kunnskapsgrunnlag om bruken av og registreringspraksisen for de arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedagene, jf. folketrygdloven §§ 9-5 til 9-9.

Bruken av disse dagene fanges ikke opp i sentrale offentlige registre. Samtidig kan registrerings- og oppfølgingspraksisen variere mellom virksomheter. Ingen enkelt datakilde kan derfor alene gi et dekkende bilde av både omfanget av fraværet, virksomhetenes praksis og arbeidstakernes erfaringer. Undersøkelsen kombinerer derfor kvalitative og kvantitative metoder som belyser ulike sider av temaet. Denne metodetrianguleringen gir et bredere og mer robust kunnskapsgrunnlag enn hver av metodene ville gitt alene. Det metodiske designet består av følgende hovedkomponenter:

- Innledende kvalitative intervjuer med ledere og HR-ansvarlige for å fange opp erfaringer og nyanser i praksis.
- Kvantitativ spørreundersøkelse til alle virksomheter med fem eller flere ansatte.
- Kvantitativ spørreundersøkelse til et landsrepresentativt utvalg av arbeidstakere.

2.1 Designvalg og metodiske avveininger

Valget av metodisk design tar utgangspunkt i tre kjennetegn ved kunnskapsfeltet. For det første finnes det ikke sentrale offentlige registre som gir en samlet oversikt over bruken av de arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedagene. For det andre ligger opplysningene om registrert fravær i den enkelte virksomhets administrative systemer, der både registreringsmåter og detaljeringsgrad kan variere. For det tredje kan virksomhetenes registreringer alene ikke belyse arbeidstakernes erfaringer eller tilpasninger som ikke registreres som omsorgspengefravær.

Designet har derfor måttet balansere flere hensyn: presisjon, sammenlignbarhet, statistisk bredde, personvern, belastningen på virksomhetene og praktisk gjennomførbarhet. Ingen enkelt datakilde kunne belyse alle sider ved oppdraget. Vi valgte derfor et kombinasjonsdesign der kvalitative intervjuer, en virksomhetsundersøkelse og en arbeidstakerundersøkelse dekker ulike deler av kunnskapsbehovet. Datakildene kan ikke fullt ut kontrollere eller etterprøve hverandre, men de kan sammenholdes og bidra til en mer nyansert fortolkning av resultatene.

Et alternativ som ble vurdert, var å innhente uttrekk fra virksomhetenes lønns-, personal- eller fraværssystemer. Slike data kunne i prinsippet gitt mer detaljerte og presise opplysninger om registrert uttak i de deltagende virksomhetene, blant annet fordelt etter kjønn, alder, tidspunkt på året og bruk av hele eller deler av dager. Samtidig ville denne tilnærmingen hatt flere begrensninger. Virksomhetene bruker ulike systemer og registreringskategorier, og opplysningene ville derfor krevd omfattende harmonisering før de kunne sammenlignes. Registreringene ville heller ikke nødvendigvis fanget opp uformelle tilpasninger eller fravær som håndteres på andre måter.

Innhenting og tilrettelegging av slike data ville dessuten vært ressurskrevende for både virksomhetene og prosjektet. Dersom uttrekkene inneholdt individopplysninger eller detaljerte fordelinger, ville det også vært nødvendig med særskilte tiltak for sikker overføring, anonymisering og håndtering av små grupper. Det er sannsynlig at en slik løsning bare kunne vært gjennomført i et begrenset antall virksomheter. Det ville gitt høyere detaljnivå innenfor disse virksomhetene, men svakere dekning av variasjonen mellom næringer, sektorer og virksomhetstyper.

En bred spørreundersøkelse til virksomheter ble på denne bakgrunnen vurdert som bedre egnet til å kartlegge variasjon på tvers av arbeidslivet. Standardiserte spørsmål gir et mer sammenlignbart datagrunnlag og gjør det mulig å undersøke sammenhenger mellom registreringspraksis, næring, sektor, virksomhetsstørrelse og arbeidsorganisering. Metoden har samtidig begrensninger. Ikke alle virksomheter har opplysningene lett tilgjengelige, og enkelte svar kan bygge på anslag fremfor uttrekk fra administrative systemer. For å styrke datakvaliteten er det derfor, der det er relevant, skilt mellom eksakte opplysninger og anslag. Spørreskjemaet er også utformet med sikte på å begrense svarbyrden.

Virksomhetsundersøkelsen er supplert med en spørreundersøkelse blant arbeidstakere. Mens virksomhetsundersøkelsen primært belyser registrert fravær og administrativ praksis, gir arbeidstakerundersøkelsen kunnskap om selvrapportert bruk, erfaringer med virksomhetenes rutiner, opplevd handlingsrom og alternative løsninger. Dette omfatter blant annet hvordan arbeidstakerne håndterer situasjoner der omsorgspengedagene ikke oppleves som tilstrekkelige. Selvrapporterte opplysninger kan være påvirket av hukommelse og ulik forståelse av hva som regnes som en omsorgspengedag. Arbeidstakerdataene kan heller ikke kobles direkte til opplysninger fra arbeidsgiveren. De to undersøkelsene må derfor forstås som selvstendige, men komplementære, perspektiver på ordningen.

De kvalitative intervjuene har hatt to funksjoner i designet. Innledningsvis ble de brukt til å identifisere relevante problemstillinger, begreper og variasjoner i praksis og til å utvikle spørreskjemaene. I analysefasen brukes intervjuene til å utdype og nyansere mønstrene i spørreundersøkelsene. Intervjuene gir ikke grunnlag for statistisk generalisering, men bidrar til å forstå mekanismene og vurderingene som kan ligge bak de kvantitative resultatene.

Den overordnede avveiningen har dermed stått mellom detaljert presisjon innenfor et mindre antall virksomheter og bred dekning av ulike deler av arbeidslivet. Det valgte designet gir ikke en fullstendig registerbasert oversikt over uttaket av arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager. Det gir imidlertid et bredt datagrunnlag for å analysere registrert og selvrapportert bruk, organisatorisk praksis og arbeidstakernes erfaringer. Ved å tolke datakildene i sammenheng kan undersøkelsen også synliggjøre områder der virksomhetenes administrative opplysninger og arbeidstakernes erfaringer gir ulike bilder av hvordan ordningen fungerer.

Administrative data prioriterer detaljert presisjon, virksomhetsundersøkelsen prioriterer sammenlignbarhet og bredde, arbeidstakerundersøkelsen fanger opp erfaringer og tilpasninger, og intervjuene bidrar med utforskning og fortolkning. Samtidig tydeliggjør den at kombinasjonsdesignet reduserer enkelte svakheter, men ikke opphever dem.

2.2 Innledende kvalitative intervjuer

For å styrke spørreundersøkelsen relevans og innholdsvaliditet ble prosjektet innledet med kvalitative intervjuer med ledere og HR-ansvarlige. Formålet var å få innsikt i hvordan virksomhetene registrerer og følger opp omsorgsrelatert fravær, og å identifisere variasjoner i rutiner, begrepsbruk og praktiske tilpasninger. Denne innsikten ble brukt til å utforme spørsmål og svarkategorier som i størst mulig grad samsvarte med virksomhetenes administrative praksis.

Informantene ble valgt strategisk for å dekke variasjon i sektor, næring, virksomhetsstørrelse og arbeidsorganisering. Utvalget omfattet virksomheter fra både privat og offentlig sektor og med ulike drifts- og arbeidsformer. Det ble blant annet inkludert virksomheter med vaktplaner, skift og turnus, og kunnskapsvirksomheter med større individuell fleksibilitet og utbredt bruk av hjemmekontor. Formålet med utvalget var ikke statistisk representativitet, men å få frem ulike erfaringer og praksiser som kunne være relevante for den videre datainnsamlingen.

Det ble gjennomført ti semistrukturerte intervjuer digitalt via Teams. Intervjuene omhandlet blant annet virksomhetenes rutiner for registrering og oppfølging av fravær, praktiseringen av dokumentasjonskrav og håndteringen av fravær som varer deler av en arbeidsdag. Informantene ble også spurt om hvordan omsorgsrelatert fravær etter deres vurdering påvirker den daglige driften, bemanningen og behovet for vikarer.

Intervjuene ble transkribert og analysert tematisk. Identifiserende opplysninger om informantene og virksomhetene ble fjernet eller generalisert i analyse- og rapporteringsarbeidet. Materialet ble brukt både i utviklingen av spørreskjemaene og til å utdype og fortolke mønstre i de kvantitative undersøkelsene. Intervjuene gir ikke grunnlag for statistisk generalisering, men bidrar med kontekst og innsikt i mekanismer og vurderinger som ikke uten videre fanges opp gjennom standardiserte spørsmål.

2.3 Virksomhetsundersøkelsen

Mens de kvalitative intervjuene gir inngående kunnskap om virksomhetenes erfaringer og administrative praksis, gir virksomhetsundersøkelsen en bredere, kvantitativ oversikt. Undersøkelsen kartlegger virksomhetenes rapporterte bruk av arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager og hvordan fraværet registreres og følges opp. Kartleggingen er avgrenset til ansatte som faktisk har benyttet omsorgspengedager i løpet av perioden. Det standardiserte spørreskjemaet gjør det mulig å undersøke variasjoner mellom blant annet næringer, sektorer og virksomhetsstørrelser.

Opplysningene bygger på virksomhetenes egne rapporteringer. Svarene kan være basert både på uttrekk fra administrative systemer og på anslag, og må derfor forstås som opplysninger om rapportert og registrert bruk. Virksomhetsperspektivet suppleres senere i rapporten med arbeidstakernes erfaringer. Dette får frem tilpasninger som ikke nødvendigvis registreres som omsorgspengefravær.

2.3.1 Utvalgsramme og utvelgelse

Målpopulasjonen for undersøkelsen var norske virksomheter med fem eller flere ansatte. Kontakt- og bakgrunnsopplysninger ble hentet fra Proff Forvalt i mars 2026. Utsendingsrammen omfattet enheter som oppfylte størrelseskriteriet, og som i tillegg hadde en tilgjengelig e-postadresse i databasen.

Det ble ikke trukket et avgrenset sannsynlighetsutvalg. Undersøkelsen ble i stedet sendt til alle de 26 531 enhetene som inngikk i den tilgjengelige utsendingsrammen. Datainnsamlingen kan dermed beskrives som en totalutsending innenfor utsendingsrammen. Enheter uten tilgjengelig e-postadresse ble ikke omfattet, noe som innebærer en mulig dekningsbegrensning.

2.3.2 Teknisk gjennomføring og datainnsamling

Undersøkelsen ble distribuert elektronisk via SurveyXact i mars 2026. Tidspunktet ble valgt fordi kalenderåret 2025 da var avsluttet, slik at virksomhetene i størst mulig grad kunne basere svarene sine på opplysninger for et fullført år.

Hver enhet mottok en unik lenke til spørreskjemaet. I invitasjonen ble det informert om oppdraget fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, og det ble oppfordret til at undersøkelsen skulle besvares av en person med god kjennskap til virksomhetens fraværsregistrering og personalrutiner. For å øke deltakelsen ble det sendt ut to påminnelser til virksomheter som ikke hadde fullført undersøkelsen.

2.3.3 Svarprosent og analyse av respondentsammensetningen

Undersøkelsen ble sendt til 26 531 enheter. Totalt 2 636 virksomheter besvarte minst ett spørsmål, tilsvarende 9,9 prosent av alle utsendte invitasjoner. Av disse fullførte 1 976 hele spørreskjemaet, tilsvarende 7,4 prosent. Delvis fullførte besvarelser er inkludert i analyser der det aktuelle spørsmålet er besvart. Antallet observasjoner varierer derfor mellom analysene og oppgis i tilknytning til tabeller og figurer.

For å undersøke mulig frafallsskjevhet er sammensetningen av respondentene sammenlignet med utsendingsrammen etter virksomhetsstørrelse, fylke og næring (se detaljerte fordelingstabeller i vedlegg 1). Analysen kan avdekke skjevheter på disse observerbare kjennetegnene, men gir ikke grunnlag for å utelukke forskjeller på forhold som ikke inngår i utsendingsdataene. Disse uobserverbare forholdene drøftes nærmere i kapittel 2.5.

Sammenligningen viser relativt små geografiske avvik, men avdekker enkelte systematiske forskjeller etter størrelse og næring. Virksomheter med 5–9 ansatte er underrepresentert, mens større virksomheter er noe overrepresentert. Bransjemessig er undervisning, offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester overrepresentert i respondentmaterialet, mens varehandel, bygge- og anleggsvirksomhet samt overnattings- og serveringsvirksomhet er underrepresentert.

Respondentmaterialet gir på tross av disse skjevhetene et rimelig godt bilde av utsendingsrammen, men avvikene etter størrelse og næring må tas hensyn til i fortolkningen av samlede estimater. Datamaterialet egner seg primært til å analysere variasjon, organisatoriske mønstre og fraværsintensitet, heller enn å gi eksakte nasjonale volumanslag.

Siden undersøkelsen innhentet opplysninger om antall ansatte med barn som har benyttet omsorgspengedager, har vi beregnet estimater for antall omsorgspengedager per bruker (ansatt med benyttet fravær). Ved å analysere denne relative bruken blant dem som har hatt fravær, reduseres følsomheten for skjevheter i virksomhetsstørrelse og næring, noe som gjør analysene av sammenhenger og mønstre robust.

Vi har valgt å presentere analysene uvektet. En vekting basert kun på observerbare variabler (størrelse, næring, fylke) kan gi en falsk trygghet, da vi mangler data om sentrale uobserverbare forhold i populasjonen – som ansattes alders- og kjønnsammensetning, organisasjonskultur og fraværsrutiner.

2.4 Arbeidstakerundersøkelsen

Mens virksomhetsundersøkelsen viser hva som registreres formelt i virksomhetenes personal- og fraværssystemer, gir den ikke det fullstendige bildet av hvordan fravær håndteres i praksis. For å fange opp reell tilpasningsadferd, uformelle ordninger og mulige gråsoner, var det et nødvendig supplement å hente inn erfaringer direkte fra arbeidstakerne.

Gjennom en egen spørreundersøkelse rettet mot arbeidstakere med barn i alderen 0–12 år (eller inntil 18 år dersom barnet har en kronisk sykdom eller funksjonsnedsettelse), har vi kartlagt hvordan ordningen med omsorgspenger praktiseres i hverdagen. Dette gir oss mulighet til å analysere fraværet fra foreldrenes ståsted og belyse hvordan familier tilpasser seg når barn blir syke. Undersøkelsen avdekker også i hvilken grad foreldre benytter andre fleksible løsninger i kombinasjon med – eller som erstatning for – omsorgspengedager, slik som bruk av hjemmekontor, fleksitid eller avspasering.

2.4.1 Utvalg, gjennomføring og representativitet

Arbeidstakerundersøkelsen ble gjennomført i mars 2026 for å fange opp foreldrenes egne erfaringer og de uformelle tilpasningene som faller utenfor virksomhetenes personalsystemer. Dataene ble samlet inn via Norstats webpanel (ca. 120 000 aktive respondenter) og spisset ved hjelp av innledende kontrollspørsmål mot yrkesaktive personer med omsorgsansvar for barn i alderen 0–12 år (samt foreldre med omsorgsansvar for barn inntil 18 år ved kronisk sykdom eller funksjonsnedsettelse).

Undersøkelsen ble besvart av 3 712 respondenter. For det samlede materialet gir dette en maksimal feilmargin på 1,61 prosentpoeng ved et 95 prosent konfidensnivå (ved nedbrytning på mindre undergrupper vil feilmarginene være noe større). For å sikre tilfredsstillende representativitet ble datainnsamlingen kvotestyrkt etter kjønn, alder og landsdel underveis i prosessen. En etterfølgende kontroll mot offisielle registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB) bekrefter at utvalget har svært god overensstemmelse med populasjonen, uten signifikante skjevheter på disse sentrale demografiske variablene (se vedlegg 2). Det var på denne bakgrunn ikke metodisk nødvendig å vekte arbeidstakerdataene.

2.5 Metodiske begrensninger og feilkilder

For å sikre full åpenhet om datagrunnlagets pålitelighet og gi et presist grunnlag for tolkning av resultatene, redegjøres det her for undersøkelsens mest sentrale begrensninger og mulige feilkilder. Prosjektet benytter en sammensatt metodologi der innledende kvalitative intervjuer, en virksomhetsundersøkelse og en arbeidstakerundersøkelse kombineres for å utfylle og etterprøve hverandre. Selv om denne trianguleringen gir et

sterkt samlet analytisk fundament, er det likevel seks metodiske forhold som må tas i betraktning ved tolkningen av funnene.

2.5.1 Målefeil i selvrapporterte data og datavask

Virksomhetsundersøkelsen baserer seg på selvrapportering, noe som erfaringsmessig øker risikoen for tastefeil og ekstreme uteliggere (outliers). For å sikre intern validitet i virksomhetsdataene ble de 1 976 fullstendige besvarelsene kjørt gjennom to konsistenskrav før analysestart:

- 1) **Internt konsistenskrav:** Det totale antallet utbetalte omsorgspengedager virksomheten oppgir, tillates ikke å avvike med mer enn ± 5 dager fra summen av de rapporterte dagene fordelt på henholdsvis kvinner og menn. Dette fører til at 233 virksomheter holdes utenfor utvalget.
- 2) **Proporsjonalitetskrav:** Det settes et konservativt tak på maksimalt 20 omsorgspengedager per ansatt totalt i virksomheten. Dette taket ligger bevisst høyt over forventet gjennomsnitt for å unngå å ekskludere virksomheter med en legitimt høy andel småbarnsforeldre eller ansatte med utvidet kvote for kronisk syke barn. Proporsjonalitetskravet fører til at 19 virksomheter holdes utenfor utvalget.

Anvendelsen av disse to kravene medførte at analyseutvalget ble redusert med 252 observasjoner, slik at det endelige vaskede datasettet består av 1 724 virksomheter. Eksklusjonen av 12,7 prosent av besvarelsene bidrar til å sikre god intern konsistens i det analyserte materialet. Det avgrensede frafallet i vaskeprosessen reduserer også risikoen for at datavasken har introdusert nye, systematiske skjevheter.

2.5.2 Hukommelsesfeil og responsskjevheter

I arbeidstakerundersøkelsen ble respondentene bedt om å oppgi fravær retrospektivt for hele det foregående kalenderåret. Ved siden av ren hukommelsesfeil, der korte fravær som enkelttimer lett glemmes over tid, mens lengre fravær huskes godt, må to spesifikke responsskjevheter tas i betraktning:

- **Tema-seleksjon (Salience Bias):** En undersøkelse om omsorgspenger vil ha høyere relevans for foreldre som opplever høyt fraværspress eller har kronisk syke barn. Det eksisterer en iboende risiko for at foreldre med lavt eller null fravær har en høyere tilbøyelighet til å ignorere undersøkelsen, noe som kan gi en svak overestimert av det gjennomsnittlige fraværsvolumet i rådataene.
- **Sosial ønskelighet (Social Desirability Bias):** Siden omsorgspenger er en tillitsbasert ytelse underlagt strenge formelle rammer, kan respondenter være tilbakeholdne med å rapportere ureglementert bruk (for eksempel fravær ved stengte barnehager eller planleggingsdager). Motsatt kan det oppstå en

overrapportering av kompensatorisk adferd, som hvor mye man jobber inn i etterkant av et fravær for å veie opp for fraværet.

For å ta høyde for disse usikkerhetene tolkes ikke arbeidstakernes retrospektive anslag som absolutte makroøkonomiske fraværstall på aggregert nivå, men som indikatorer på mønstre, fordelinger og uformelle mekanismer. Videre blir foreldrenes estimer systematisk triangulert med de formelle, objektive fraværstallene fra virksomhetsundersøkelsen for å kalibrere funnenes gyldighet.

2.5.3 Data fra systemer eller skjønnsmessig anslag

Virksomhetsundersøkelsen viser at de fleste virksomhetene (70 prosent) baserer sine opplysninger om omsorgspengedager på uttrekk fra interne personalsystemer eller oversikter, mens 30 prosent oppgir at tallene bygger på et skjønnsmessig anslag. At nær tre av ti virksomheter baserer seg på anslag, betyr at arbeidsgiverdataene ikke uten videre kan forstås som eksakte eller heldigitaliserte systemdata. De gir et godt bilde av virksomhetenes rapporterte praksis og omfang, men med en viss usikkerhet knyttet til hvordan tallene er fremskaffet. Samtidig viser fordelingen at denne usikkerheten er avgrenset, ettersom flertallet av respondentene har hentet tallgrunnlaget direkte fra virksomhetens tids- og personaloppfølging.

2.5.4 Varierende registreringspraksis og systembetinget seleksjon

Den innledende kvalitative fasen avdekket at det varierer stort hvordan norske virksomheter fører omsorgspengedager. Mens noen har automatiserte personalsystemer som logger fraværet nøyaktig på timenivå, baserer andre seg på manuelle føringer, registrerer det som ordinært sykefravær (egenmelding), eller lar ansatte løse situasjonen uformelt. Datagrunnlaget fra virksomhetene er med andre ord ikke fullstendig oppbygd rundt samme registreringsstandard. For å kontrollere for denne usikkerheten ble spørsmålene utformet slik at lederne eksplisitt måtte spesifisere om tallene var hentet direkte fra personalsystemet eller basert på kvalifiserte anslag.

Siden undersøkelsen er avgrenset til virksomheter med fem eller flere ansatte, er de minste mikrovirksomhetene uten administrativ kapasitet i stor grad ekskludert fra utvalgsrammen. Likevel må det tas høyde for en systembetinget seleksjonsrisiko: Virksomheter som har moderne, heldigitaliserte personalsystemer der fraværdata kan hentes ut med få tastetrykk, vil erfaringsmessig ha en lavere terskel for å fullføre en slik undersøkelse. Det endelige materialet kan derfor ha en viss overvekt av virksomheter som har mer formaliserte og lett tilgjengelige digitale registreringsrutiner enn gjennomsnittet i populasjonen.

2.5.5 Registrering og håndtering av delvise omsorgspengedager

Ordningen med omsorgspenger tillater at fravær tas ut som delvise dager eller enkelttimer (for eksempel ved kortere legebesøk eller oppfølgingstimer), men fravær på timenivå fanges sjelden opp i offentlig makrostatistikk. I denne studien er denne måleutfordringen håndtert gjennom en todelt metodisk tilnærming:

- I virksomhetsundersøkelsen er det skilt skarpt mellom respondenter basert på personalsystemenes modenhet. Virksomheter med moderne tidsregistreringssystemer har oppgitt eksakte, aggregerte timeregnskap som er omregnet til dagsverk i datavasken. For virksomheter uten integrerte timeregistre baserer tallene seg på ledelsens kvalifiserte anslag av omfanget.
- I arbeidstakerundersøkelsen er de kvantitative anslagene komplementert med adferdspørsmål rettet direkte mot foreldrene. Her kartlegges det hvordan arbeidstakerne faktisk forholder seg til kortvarig fravær. Dette kan for eksempel være om kortere fravær formelt registreres som delvise omsorgspengedager, om det løses uformelt gjennom fleksitid eller avspasering, eller om det substitueres med uformelt hjemmekontor.

Denne trianguleringen gjør at studien ikke bare måler det formaliserte timefraværet som registreres i de mest profesjonaliserte virksomhetene, men også avdekker de uformelle normene og praksisene som rår på tvers av det norske arbeidslivet.

2.5.6 Uformelle gråsoner og substitusjonseffekter

En ren telling av registrerte dager i virksomhetenes personalsystemer risikerer å underestimere det reelle fraværskravet knyttet til syke barn. Dersom en ansatt opplever lav aksept for fravær på arbeidsplassen, eller er i ferd med å bruke opp den årlige kvoten, vil mange benytte alternative, uformelle løsninger. Dette kan handle om å jobbe i en gråsoner med sykt barn på hjemmekontor, ta ut ferie eller avspasering, eller at fraværet håndteres gjennom andre etablerte fraværssystemer (som ordinær egenmelding). Siden virksomhetenes systemer utelukkende fanger opp det formelt registrerte fraværet, er samspillet mellom de to undersøkelsene avgjørende for å synliggjøre denne differansen.

2.6 Samlet vurdering av datamaterialets kvalitet

Datagrunnlaget for denne studien vurderes samlet sett å ha god og tilstrekkelig kvalitet for formålet. Kombinasjonen av innledende kvalitative intervjuer, et konsistensvasket datasett fra virksomheter ($n = 1724$) og et kvotestyrte utvalg av arbeidstakere ($n = 3712$) gir

et omfattende datamateriale med god bredde, noe som gir et solid fundament for studiens konklusjoner.

En sentral egenskap ved metodedesignet er trianguleringen mellom de ulike datakildene. Ved å sammenholde arbeidsgivernes formelle fraværdata med arbeidstakernes egenrapporterte adferd, reduseres sårbarheten for ensidige målefeil – som hukommelsesfeil hos foreldrene eller manglende registrering av uformelle gråsoner i virksomhetenes personalsystemer.

Selv om materialet kan ha en viss overvekt av virksomheter med etablerte digitale tidsregistreringssystemer som følge av lavere svarterskel, vurderes det samlede datagrunnlaget som robust. Materialet gir et godt og nyansert kunnskapsgrunnlag for å belyse omfanget, praktiseringen og de uformelle tilpasningene knyttet til ordningen med omsorgspenger i Norge.

Hovedfunn:

- 53 prosent av foreldre med rett til omsorgspengedager brukte ordningen i 2025, med et gjennomsnitt på 4,2 dager per ansatt og en median på 3,5. Det er ingen signifikante forskjeller etter virksomhetsstørrelse eller sektor, men visse variasjoner mellom næringer.
- Det er en klar sammenheng mellom barnets alder og fraværsomfanget. Lavere alder hos barna øker både tilbøyeligheten til å ta ut omsorgspengedager og antall dager som tas ut når fravær først oppstår.
- Samlet volum fordeler seg relativt jevnt mellom kvinner (56 prosent) og menn (44 prosent). På individnivå opplever likevel én av tre mødre at de tar hovedtyngden av det totale fraværet i familien.
- Blant dem som benyttet omsorgspengedager i 2025, brukte 10 prosent opp hele kvoten. Når kvoten er oppbrukt, håndteres det videre fraværet gjennom en kombinasjon av partnerdeling, familiehjelp, ferie og ulike arbeids- eller fraværstilpasninger.
- Seks av ti virksomheter har rutiner eller åpner for skjønnsmessige avtaler om delvis uttak av dager. Likevel tar 74 prosent av arbeidstakerne ut kun hele fraværsdager.
- Bruken av omsorgspengedager følger smittebølgene for barnesykdommer og er konsentrert fra november til februar.

3. Omfang og fordeling

Myndighetene mangler i dag en helhetlig, nasjonal oversikt over de omsorgspengedagene som finansieres og dekkes direkte av arbeidsgiverne, ettersom dette fraværet ikke fanges opp av sentrale offentlige registre. Siden disse dagene utgjør en betydelig økonomisk og operasjonell faktor i norsk arbeidsliv, er et av hovedmålene med denne kartleggingen å tette dette kunnskapshullet.

For å etablere et reelt bilde av ordningen er det imidlertid ikke nok å telle dager som registreres i virksomhetenes personalsystemer. En helhetlig analyse krever at vi holder arbeidsgivernes registrerte fravær opp mot arbeidstakernes egne erfaringer med

ordningen. Ved å triangulere data fra virksomhets- og arbeidstakerundersøkelsen, kan vi belyse både det formelle fraværsvolumet og familienes faktiske behov.

Dette kapittelet analyserer det komplekse samspillet mellom demografiske variabler, uttaksformer og kvotens varighet gjennom følgende fem hovedproblemstillinger:

- Hvor mye brukes ordningen, og hvem bruker den mest?
- Hvor mange bruker opp hele kvoten, og hva gjør de når dagene er brukt opp?
- Hvordan påvirker barnas alder foreldrenes bruk av omsorgspengedager?
- Hvordan tas fraværet ut – som hele dager eller enkelttimer?
- Hvordan svinger uttaket av sykedager gjennom året?

Omfang og fordelingen av omsorgspengedagene er også sett opp imot variasjoner i bruken mellom ulike næringer (offentlig vs. privat sektor, bransjer med mulighet for hjemmekontor vs. bransjer uten slik mulighet, skift og turnusordninger vs. fast normalarbeidstid, små, mellomstore og store virksomheter, kvinnedominerte vs. mannsdominerte mm).

Gjennomgående i kapittelet presenteres først de overordnede strukturelle tallene fra virksomhetene, før vi bruker arbeidstakerdataene til å gå i dybden på de bakenforliggende årsakene til uttaksmønstrene.

3.1 Hvor mye brukes ordningen?

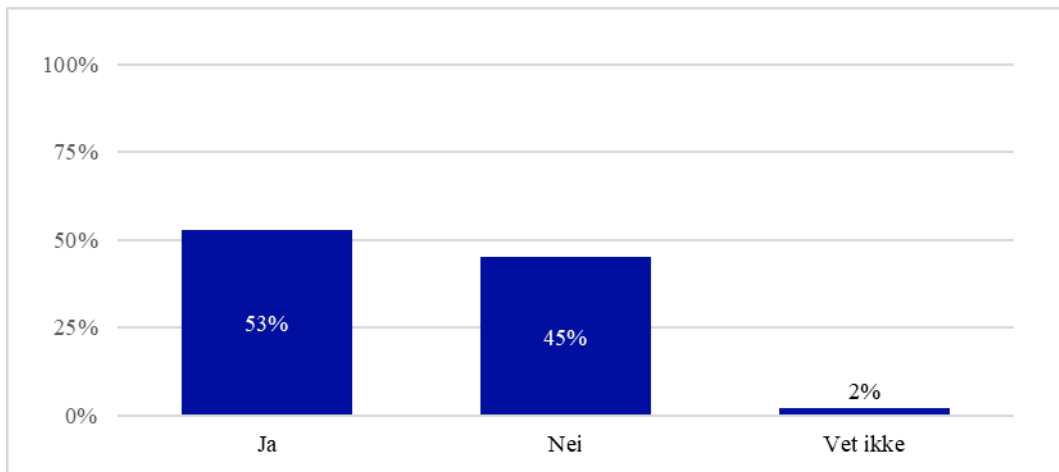
Dette delkapittelet beskriver omfanget av bruken av arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager i 2025. Vi ser først på hvor stor andel av arbeidstakerne som benyttet ordningen og hvor mange dager som ble brukt, før vi undersøker hvordan uttaket varierer mellom virksomheter av ulik størrelse, næring og sektor.

3.1.1 Andel som bruker ordningen

Arbeidstakerundersøkelsen viser at ordningen benyttes av drøyt halvparten av foreldrene i løpet av et år. Totalt oppgir 53 prosent av respondentene at de brukte minst én arbeidsgiverfinansiert omsorgspengedag i 2025, mens 45 prosent ikke benyttet ordningen (se figur 1). Dette illustrerer at selv om ordningen har stor bredde på virksomhetsnivå, er det en betydelig andel foreldre som ikke har fravær i et enkeltår.

Bak denne samlede fordelingen skjuler det seg imidlertid en viss kjønnsforskjell. Blant kvinner oppgir 56,6 prosent at de har brukt omsorgspengedager i 2025, mot 50,9 prosent blant menn (når «vet ikke» ekskluderes). Forskjellen er statistisk signifikant, men moderat i størrelse, og indikerer at uttaket i foreldregruppen ikke kan beskrives som utpreget kjønnsdelt.

Figur 1: Andel arbeidstakere som har brukt omsorgspengedager i 2025 (N = 3712)



Ser vi nærmere på gruppen som faktisk benyttet seg av fraværsrettighetene, finner vi tydelige forskjeller i hvilke rammer de forholder seg til. Blant arbeidstakere som benytter omsorgspenger, forholder det store flertallet (79 prosent) seg til standardkvoten. Dette fordeler seg på 68 prosent med en standardkvote på 10 dager og 11 prosent med en standardkvote på 15 dager (ved tre eller flere barn). Samtidig utgjør gruppen med utvidet kvote eller særskilte omsorgsbehov en betydelig subpopulasjon på nær én av seks foreldre. Dette er en viktig nyanse når fraværsintensitet og eventuelle kvoteoverskridelser analyseres videre i rapporten.

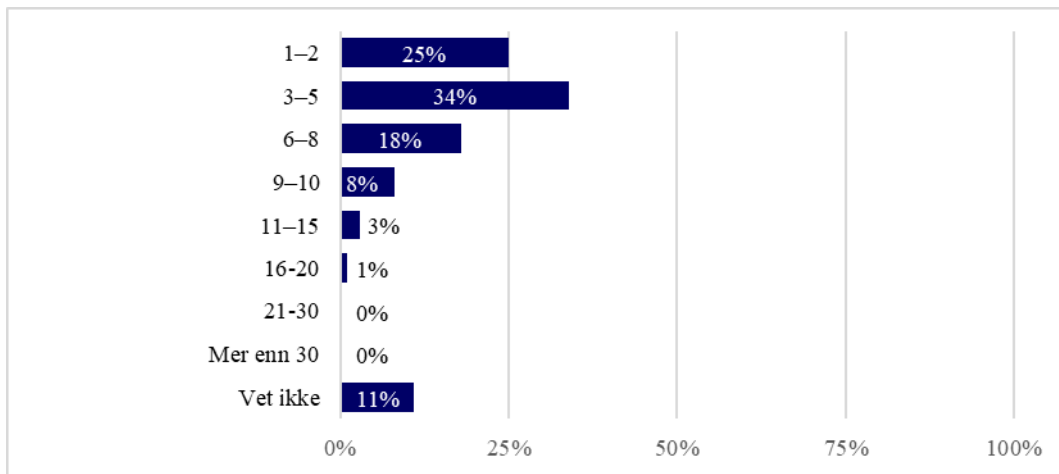
3.1.2 Antall dager som brukes

I virksomhetsundersøkelsen rapporterer de 1 724 deltagende virksomhetene til sammen 74 100 arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager i 2025. Dette tilsvarer et gjennomsnitt på 4,2 omsorgspengedager per ansatt i utvalget, mens medianen er 3,5 dager.

Disse tallet understøttes av tallene fra arbeidstakerundersøkelsen. Her svarer nesten seksti prosent av arbeidstakere som tok ut omsorgspengedager i 2025 at de brukte mellom én og fem dager i løpet av året (se neste figur). Nærmere bestemt oppgir 34 prosent å ha brukt 3–5 dager, mens 25 prosent har brukt 1–2 dager.

Samtidig viser datamaterialet at en mindre gruppe foreldre har et betydelig høyere fravær. 18 prosent av brukerne oppgir et uttak på 6–9 dager, mens 12 prosent har brukt 9 dager eller mer. Bruksmønsteret er dermed preget av at det store flertallet har et sporadisk eller moderat fraværsbehov, mens en avgrenset subpopulasjon står for en relativt stor andel av det samlede dagsforbruket.

Figur 2: Antall omsorgspengedager arbeidstakere oppgir å ha brukt i 2025 (n=1967)



3.1.3 Omsorgspengedager fordelt etter virksomhetsstørrelse

I neste tabell vises bruken av omsorgspengedager blant de som har benyttet ordningen fordelt etter virksomhetsstørrelse, herunder totalt omfang av arbeidsgiverfinansierte dager, antall personer med uttak og gjennomsnittlig antall dager per ansatt med rett på omsorgspenger.

Som tabellen illustrerer, øker naturlig nok det samlede volumet av omsorgspengedager og antall personer som benytter ordningen med virksomhetens størrelse. Når uttaket derimot måles per årsverk, er forskjellene mellom de ulike størrelseskategoriene små.

Gjennomsnittet ligger stabilt mellom 3,6 og 4,6 omsorgspengedager per ansatt, mens medianen ligger mellom 3,0 og 4,0 dager på tvers av kategoriene.

Analysene viser ingen signifikante forskjeller i uttaket per ansatt mellom størrelsesgruppene i datamaterialet. Virksomhetsstørrelse ser dermed ikke ut til å ha en vesentlig betydning for det relative uttaket av omsorgspengedager.

Tabell 1: Omfanget av omsorgspengedager blant brukere etter virksomhetsstørrelse (n=1724)

Størrelse	Antall omsorgspengedager		Antall personer med omsorgspengedager		Omsorgspengedager per ansatt	
	Gj.sn.	Median	Gj.sn.	Median	Gj.sn.	Median
5 – 9 (n=476)	8,15	4,00	1,55	1,00	3,64	3,00
10 – 19 (n=505)	14,56	10,00	2,74	2,00	4,62	3,69
20 – 49 (n=422)	23,11	15,00	4,94	4,00	4,52	3,75
50 – 99 (n=232)	41,31	20,00	10,00	5,00	3,87	3,50
100 – 249 (n=55)	95,97	84,00	23,87	21,50	4,47	4,00
250 og over (n=34)	613,14	351,00	163,43	106,00	3,94	3,77
Totalt	42,98	10,00	10,47	2,00	4,20	3,50

3.1.4 Omsorgspengedager fordelt etter næring

I tabell 2 vises uttaket av omsorgspengedager blant de som har benyttet ordningen fordelt etter næring. Tabellen viser det totale omfanget av arbeidsgiverfinansierte dager, antall personer med uttak, samt gjennomsnittlig antall dager per ansatt. For å tydeliggjøre variasjonen er tabellen sortert fra lavest til høyest uttak per ansatt.

I motsetning til fordelingene etter virksomhetsstørrelse og sektor, finner vi signifikante forskjeller i uttaket per ansatt mellom næringene i datamaterialet ($p < 0,001$). Målt per ansatt viser tabell 2 at uttaket er høyest innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting med et gjennomsnitt på 5,4 dager, og undervisning med 4,7 dager. Bygge- og anleggsvirksomhet og industri ligger også over gjennomsnittet for utvalget samlet sett, med henholdsvis 4,7 og 4,6 dager. Lavest uttak finner vi i overnattings- og serveringsvirksomhet, med et gjennomsnitt på 2,2 dager, samt transport og lagring med 2,9 dager.

Tabell 2: Omfanget av omsorgspengedager blant brukere etter næring (n=1724)

Næring	Antall omsorgspengedager		Antall personer med omsorgspengedager		Omsorgspengedager per ansatt	
	Gj.sn.	Median	Gj.sn.	Median	Gj.sn.	Median
Overnattings- og serveringsvirksomhet (n=51)	4,53	0,00	1,04	0,00	2,24	0,00
Transport og lagring (n=71)	19,66	5,00	4,04	1,00	2,91	2,50
Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter (n=104)	18,36	5,00	6,24	1,00	3,12	2,69
Jordbruk, skogbruk og fiske (n=34)	17,85	5,50	3,77	1,50	3,29	2,93
Varehandel (n=171)	18,16	6,00	4,63	1,00	3,34	3,00
Annen tjenesteyting (n=176)	15,86	7,15	3,99	2,00	3,78	3,29
Forretningsmessig tjenesteyting (n=54)	24,09	9,50	5,43	2,00	4,01	2,93
Offentlig administrasjon (n=54)	319,92	51,50	74,28	12,00	4,19	3,92
IKT, media og kommunikasjon (n=67)	23,68	10,00	5,37	2,00	4,27	3,80
Helse- og sosialtjenester (n=87)	76,12	13,00	18,30	2,00	4,31	4,00
Industri (n=226)	52,00	17,50	12,27	3,00	4,56	3,81
Bygge- og anleggsvirksomhet (n=197)	25,01	12,50	5,82	3,00	4,67	3,83
Undervisning (n=205)	50,35	15,00	14,69	3,00	4,70	4,00
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n=227)	45,27	13,00	9,92	3,00	5,43	4,00
Totalt	42,98	10,00	10,47	2,00	4,20	3,50

3.1.5 Omsorgspengedager fordelt etter sektor

I tabell 3 vises bruken av omsorgspengedager fordelt etter sektor, herunder det totale omfanget av arbeidsgiverfinansierte dager, antall personer med uttak og gjennomsnittlig antall dager per ansatt.

Av de 74 100 samlede omsorgspengedagene i datamaterialet, tas 29 960 dager ut i offentlig sektor, 38 899 dager i privat sektor og 5 241 dager i tredje sektor¹.

Når uttaket måles i antall dager per ansatt som har benyttet ordningen, er forskjellene mellom de ulike sektorene små. Gjennomsnittet ligger stabilt mellom 3,6 og 4,3 omsorgspengedager per ansatt, mens medianen ligger mellom 3,3 og 3,7 dager på tvers av sektorene.

Analysene viser ingen statistisk signifikante forskjeller i uttaket per årsverk mellom sektorene i datamaterialet. Sektor ser dermed ikke ut til å ha en vesentlig betydning for det relative uttaket av omsorgspengedager.

Tabell 3: Omfanget av omsorgspengedager blant brukere etter sektor (n=1724)

Sektor	Antall omsorgspengedager		Antall personer med omsorgspengedager		Omsorgspengedager per ansatt	
	Gj.sn.	Median	Gj.sn.	Median	Gj.sn.	Median
Offentlig (n=121)	243,57	25,00	62,55	6,00	3,57	3,43
Privat (n=1338)	29,12	10,00	6,84	2,00	4,33	3,67
Tredje (n=265)	19,78	8,00	4,61	2,00	3,87	3,33
Totalt	42,98	10,00	10,47	2,00	4,20	3,50

3.2 Hvem bruker ordningen?

Kartleggingen av hvem som bruker omsorgspengedager bygger primært på data fra arbeidstakerundersøkelsen. Det er et sentralt metodisk funn at bildet arbeidstakerne tegner av sitt eget uttak, er i nært samsvar med det arbeidsgiverne rapporterer i sin undersøkelse. Dette samsvaret mellom uavhengige datakilder styrker datamaterialets troverdighet og indikerer at undersøkelsen gir et konsistent og analytisk robust bilde av det faktiske bruksmønsteret.

For å utdype hvem som benytter fraværsrettighetene, og hvilke faktorer som påvirker uttakets størrelse, undersøker vi i det videre følgende demografiske og familiære kjennetegn ved brukergruppen:

- Kjønnsfordeling i uttaket: Hvordan fordeler bruken av omsorgspengedager seg mellom mødre og fedre?

¹ Tredje sektor består av foreninger og lag (FLI), stiftelser (STI) og andre ikke-kommersielle enheter (ANNA)

- Ansvarsfordeling i husholdningen: Hvem i familien oppgis å ta ut hoveddelen av omsorgspengedagene når barn er syke?
- Yngste barns alder: I hvilken grad avtar fraværsintensiteten etter hvert som barna blir eldre og mer selvstendige?
- Særskilte omsorgsbehov: Hvordan slår utvidede kvoter og kronisk sykdom ut i det samlede bruksmønsteret?

3.2.1 Omsorgspengedager fordelt på kjønn

For å kartlegge hvordan omsorgspengedagene fordeler seg mellom mødre og fedre, benyttes virksomhetsundersøkelsen som hovedkilde, supplert med funn fra arbeidstakerundersøkelsen.

Når det samlede volumet av omsorgspengedager fordeles etter kjønn, viser virksomhetsundersøkelsen at kvinner står for 56 prosent av dagene, mens menn står for 44 prosent. Dette støttes opp av arbeidstakerundersøkelsen, hvor 57 prosent av kvinnene oppgir å ha brukt ordningen i 2025 (mot 51 prosent av mennene). Samlet sett bekrefter dette et mønster med små til moderate kjønnsforskjeller, der uttaket fordeler seg relativt jevnt i foreldregruppen.

Ser vi derimot på gjennomsnittlig antall omsorgspengedager per ansatt i virksomhetsdataene, fremkommer et mer sammensatt bilde. Som tabell 4 viser, er menn registrert med et noe høyere gjennomsnittlig uttak per ansatt enn kvinner i de deltakende virksomhetene.

Tabell 4: Gjennomsnittlig antall arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager per ansatt etter kjønn (N = 1 625 virksomheter)

	N	Gjennomsnitt
Kvinner	1 625	1,93
Menn	1 625	2,30

Ved første øyekast avviker dette fra tradisjonelle antakelser og tidligere forskning om at kvinner i større grad bærer hovedansvaret for omsorgsrelatert fravær. Det er imidlertid avgjørende med en metodisk forsiktig tolkningsramme her:

- Mangel på nevnerdata om foreldrestatus: Virksomhetsdataene inneholder samlet antall årsverk per kjønn, men mangler informasjon om hvor stor andel av de mannlige og kvinnelige ansatte som faktisk har barn i aldersgruppen 0–12 år.
- Sammensetningseffekter: Dersom virksomheter med en høy andel mannlige ansatte i utvalget også har en relativt ung arbeidsstokk med mange småbarnsforeldre, vil gjennomsnittet per totalt årsverk trekkes opp for menn –

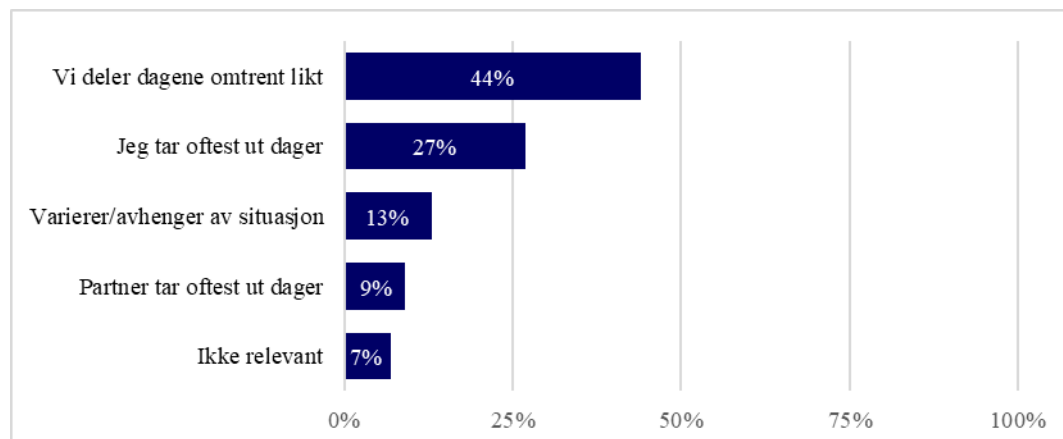
uten at det nødvendigvis innebærer at den enkelte far bruker flere dager enn den enkelte mor.

Virksomhetsdataene alene gir altså ikke et tilstrekkelig bilde av om fraværet oppfattes og praktiseres likestilt på individnivå. For å utdype om disse beskjedne forskjellene på aggregert nivå gjenspeiles i de enkelte familienes hverdag, undersøkes den opplevde ansvarsfordelingen i kapittel 3.2.2.

3.2.2 Hvem tar oftest ut omsorgspengedager i husholdningen?

Spørsmålene om hvordan respondentene vanligvis fordeler bruken av omsorgspengedager i husholdningen, belyser den opplevde ansvarsfordelingen på familienivå. Blant dem som har brukt ordningen i 2025 og har partner, oppgir 44 prosent at de deler omsorgspengedagene omtrent likt. 27 prosent oppgir at de selv oftest tar ut omsorgspengedagene, mens 9 prosent oppgir at partneren oftest gjør det. I tillegg svarer 13 prosent at det varierer mye eller avhenger av situasjonen (de resterende 7 prosentene utgjøres av aleneforeldre eller har svart «vet ikke»).

Figur 3: Hvem tar oftest ut omsorgspengedagene i husholdningen deres? (n=1967)



Samlet tyder dette på at bruken av omsorgspengedager i det store flertallet av hjem inngår i en fleksibel husholdningspraksis, der foreldrene enten deler dagene eller vurderer fra gang til gang hvem som har best mulighet til å være borte fra jobb. Det er likevel en ikke ubetydelig gruppe hvor uttaket i større grad ligger fast hos én av foreldrene.

Brytes disse subjektive vurderingene ned på kjønn, fremkommer et tydelig kjønnsmonster i opplevelsen av ansvarsfordelingen. Blant kvinnelige brukere oppgir 35 prosent at de selv oftest tar ut omsorgspengedagene, mens bare 6 prosent oppgir at partneren gjør det. Blant mannlige brukere oppgir 18 prosent at de selv tar mest, mens 13 prosent oppgir at partneren gjør det. Det vanligste svaret blant menn er at dagene deles omtrent likt (52 prosent, mot 38 prosent blant kvinner).

Dette avdekker et visst persepsjonsgap mellom mødre og fedre. Kvinner opplever i større grad enn menn at de bærer hovedansvaret for omsorgsfraværet i familien. Datamaterialet vårt tegner dermed et todelt bilde av kjønnsdimensjonen i ordningen:

- På aggregert nivå (virksomhets- og volumdata): Forskjellene i registrert uttak er beskjedne (56 prosent kvinner vs. 44 prosent menn), og dataene gir ikke støtte for at kvinner har et markant høyere registrert uttak per årsverk enn menn på arbeidsplassen.
- På husholdningsnivå (individuelle opplevelser): Svarfordelingene viser at tradisjonelle kjønnsroller og ulik arbeidsdeling fortsatt gjør seg gjeldende i en betydelig undergruppe av familiene. Selv om over halvparten av mennene rapporterer om en lik deling, opplever én av tre kvinner at de tar hovedtyngden av fraværet i praksis.

Samlet innebærer det at ordningen på aggregert nivå i stor grad fungerer som et likestilt og delt omsorgsansvar i arbeidslivet, men oppleves på husholdningsnivå fortsatt som et fravær der mor hyppigere er primærbruker enn far.

3.2.3 Omsorgspengedager fordelt etter alder på yngste barn

Barnets alder har stor betydning for bruken av ordningen. Kartleggingen tar utgangspunkt i alderen på husholdningens yngste barn under 12 år.

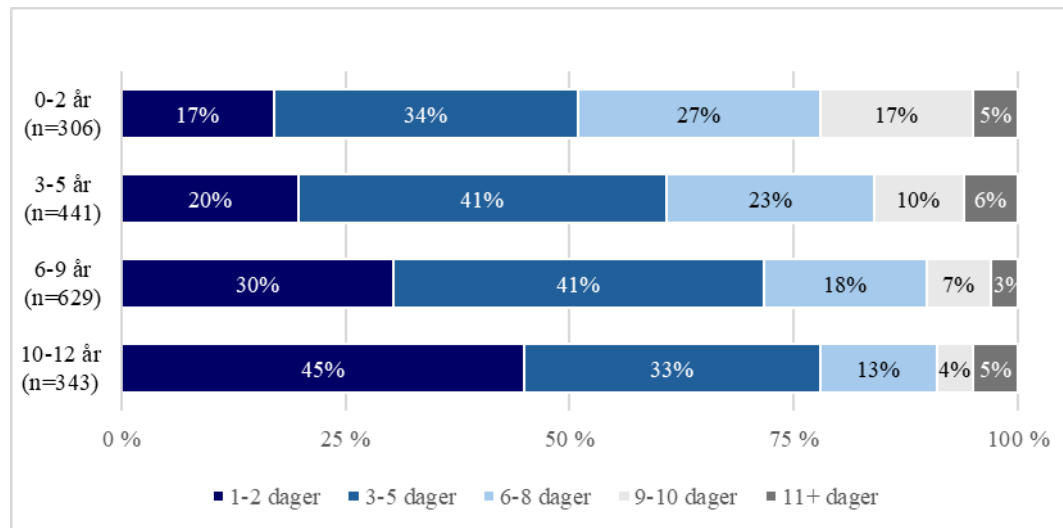
I arbeidstakerundersøkelsen oppgir 70 prosent av respondentene med yngste barn i alderen 0–2 år at de har brukt omsorgspengedager i 2025. Andelen synker gradvis med barnets alder: 63 prosent blant dem med yngste barn på 3–5 år, 58 prosent blant dem med yngste barn på 6–9 år, og 40 prosent blant dem med yngste barn på 10–12 år.

Små barn har vanligvis større behov for tilsyn ved sykdom, og de kan i liten grad være hjemme alene. Når barnet blir eldre, avtar som regel behovet for at en forelder er til stede hele dagen. Samtidig viser tallene at ordningen opprettholder en betydelig relevans gjennom hele barnets barneskolealder: Blant respondenter med yngste barn i alderen 10–12 år har fortsatt fire av ti benyttet omsorgspengedager i 2025.

Aldersmønsteret trer like tydelig frem når vi undersøker fraværsintensiteten blant dem som har uttak. Blant brukere med yngste barn i alderen 0–2 år har 49 prosent brukt 6 dager eller mer. Tilsvarende andel synker til 40 prosent i aldersgruppen 3–5 år, 31 prosent i gruppen 6–9 år, og 23 prosent blant dem med yngste barn på 10–12 år.

Datamaterialet avdekker dermed en klar dobbeleffekt av barnets alder. Yngre barn øker både tilbøyeligheten til å ta ut omsorgspengedager og intensiteten i uttaket når fravær først oppstår.

Figur 4: Omsorgspengedager fordelt etter alder på yngste barn (n=1719)



Figuren må imidlertid tolkes med visse metodiske forbehold. I husholdninger med flere barn under 12 år kan det faktiske fraværet knytte seg til eldre søsken. Dette kan potensielt trekke opp antall dager for de med unge barn noe, selv hvis det er et eldre søsken som behovet er knyttet til. Det vil imidlertid ikke påvirke tallene for eldre barn i samme grad, og gitt at tendensen er så tydelig, gir det likevel en indikasjon på hvordan bruken varierer mellom husholdninger med yngre og eldre barn.

3.2.4 Familier med særskilt omsorgsbehov

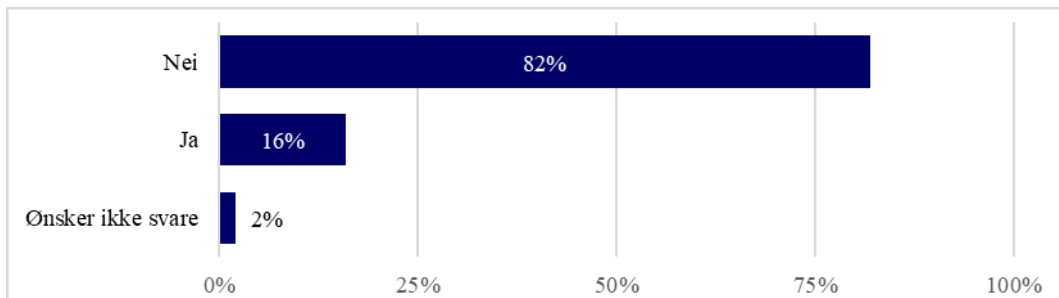
Blant respondentene som har benyttet omsorgspengedager i 2025, oppgir 16 prosent at de har barn med særskilte behov. Dette utgjør en strategisk viktig brukergruppe, da ordningen for disse familiene fyller en mer omfattende funksjon enn det ordinære, kortvarige sykefraværet. Brukere med utvidet kvote kjennetegnes av en vesentlig høyere fraværsintensitet:

- Høyt uttak: Halvparten (50 prosent) av brukerne i denne gruppen har benyttet 6 dager eller mer i 2025, sammenlignet med 31 prosent blant brukere uten utvidet kvote.
- Kvoteoppbruk: 16 prosent av brukerne med utvidet kvote oppgir at de har brukt opp samtlige tilgjengelige omsorgspengedager, mot 8 prosent i den øvrige brukergruppen.

Siden en utvidet kvote normalt innebærer minst 20 dager per forelder (mot 10 dager i den ordinære ordningen), innebærer en full utnyttelse av kvoten et stort fraværsomfang for den enkelte familie. Funnene underbygger at ordningen er viktig for familier med

sammensatte og langvarige omsorgsbehov, men belyser samtidig at en av seks familier stanger i taket på den tilgjengelige dagsrammen.

Figur 5: Andel respondenter med barn med særskilte behov (n=1967)

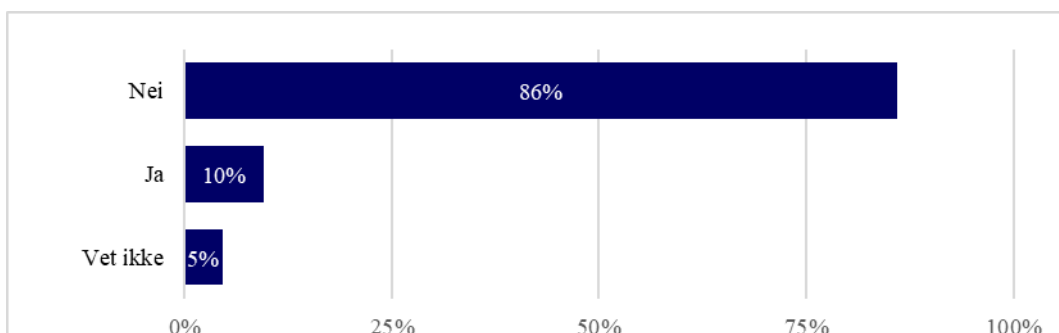


3.3 Hvor mange bruker opp kvoten, og hva gjør de når dagene er brukt opp?

Arbeidstakerundersøkelsen gir et tydelig bilde av at omsorgspengedager er en vanlig brukt rettighet blant yrkesaktive foreldre, men at det er et klart mindretall som bruker opp hele kvoten.

Av arbeidstakerne som brukte én eller flere omsorgspengedager i løpet av 2025, oppgir 86 prosent at de ikke brukte opp kvoten, mens 10 prosent oppgir at de brukte opp samtlige dager (de resterende 5 prosentene svarer «vet ikke»). Regnet som andel av det samlede arbeidstakerutvalget innebærer dette at om lag 5 prosent av foreldrene både benyttet ordningen og tømte kvoten i 2025. Det fremkommer ingen statistisk signifikante kjønnsforskjeller i andelen som bruker opp kvoten.

Figur 6: Andel som brukte opp alle tilgjengelige omsorgspengedager i 2025 (N = 1967)



Vi har også undersøkt om det er sammenheng mellom hvor mange omsorgspengedager arbeidstakerne har rett til per kalenderår, og om de brukte opp alle tilgjengelige dager i 2025. Analysen viser ingen statistisk signifikante forskjeller mellom kvotegruppene.

Tabell 5 viser at andelen som brukte opp kvoten var 11 prosent blant dem med rett til 10 dager (ordinær kvote for 1–2 barn), 7 prosent blant dem med rett til 15 dager (3 eller flere barn) og 8 prosent blant dem med rett til 20 dager (f.eks. aleneomsorg eller utvidet kvote). Antall respondenter i gruppene med rett til 30 dager eller mer er lavt, og disse tallene må derfor tolkes med varsomhet.

Hovedbildet er dermed at det å bruke opp kvoten er uvanlig på tvers av kvotegruppene, uavhengig av hvor mange dager den enkelte har tilgjengelig. Blant arbeidstakere med standardkvote på 10 omsorgspengedager, oppgir 127 av 143 respondenter at de hadde behov for flere omsorgspengedager etter at kvoten var brukt opp. 18 respondenter oppgir at det ikke oppstod nytt behov etter at kvoten var brukt opp.

Tabell 5: Andel arbeidstakere som brukte opp alle tilgjengelige omsorgspengedager i 2025, etter antall omsorgspengedager de har rett til per kalenderår² (N = 1784)

Rett til omsorgspengedager per kalenderår	Brukte opp kvoten	Brukte ikke opp kvoten	N
10 dager	11,3 %	88,7 %	1279
15 dager	6,6 %	93,4 %	212
20 dager	7,7 %	92,3 %	260
30 dager	14,3 %	85,7 %	7
Flere enn 30 dager	19,2 %	80,8 %	26
Totalt	10,4 %	89,6 %	1784

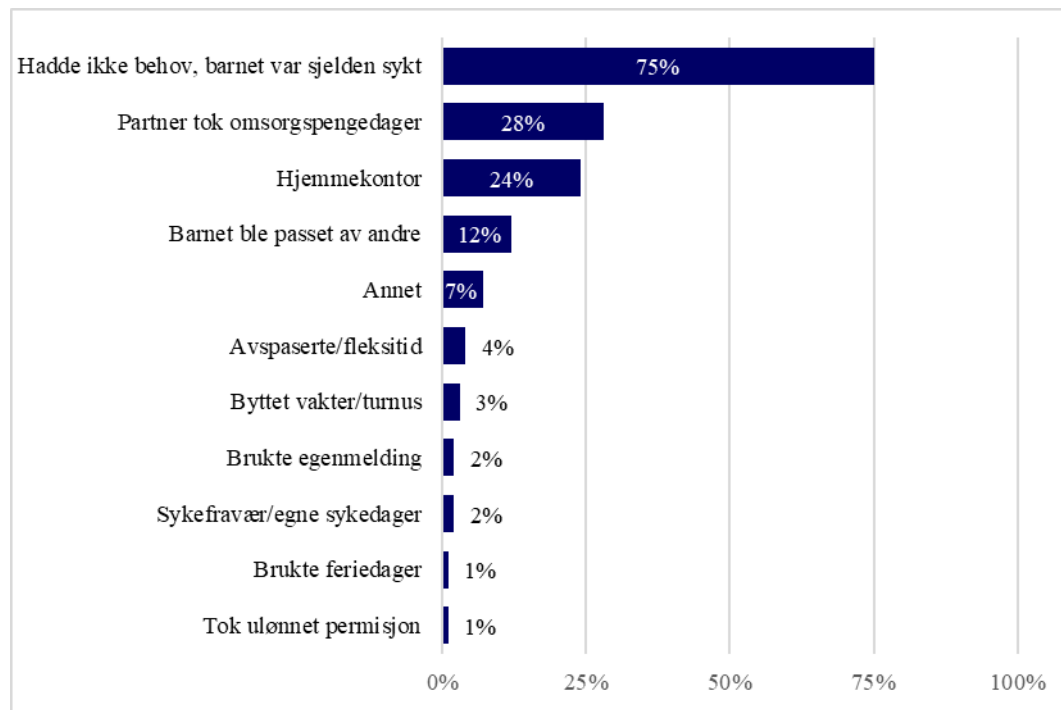
Neste figur viser at den vanligste årsaken til at arbeidstakere ikke brukte opp kvoten med omsorgspengedager i 2025, var at de ikke hadde behov for flere dager, fordi barnet sjelden var sykt. Dette ble oppgitt av tre av fire respondenter som fikk spørsmålet (75 prosent). Samtidig viser svarene at manglende uttak også henger sammen med andre praktiske løsninger i familien og arbeidshverdagen:

- 28 prosent oppgir at partneren tok omsorgspengedager.
- 24 prosent oppgir at de jobbet hjemmefra.
- 12 prosent oppgir at barnet ble passet av familie eller venner.

² «Vet ikke» er holdt utenfor

Samlet tyder funnene på at ubrukt kvote i hovedsak skyldes lavere omsorgsbehov enn kvoten gir rom for, men også at familier ofte kombinerer ordningen med andre omsorgs- og arbeidstilpasninger.

Figur 7: Årsaker til at respondentene ikke brukte opp kvoten på omsorgspengedager i 2025. Flere svar mulig (n=1690)



Samtidig viser både spørreundersøkelsen og intervjuene at kvoten kan bli knapp for enkelte grupper og i enkelte perioder. Intervjumaterialet peker særlig på foreldre med små barn, flere barn i barnehagealder og ansatte i arbeidssituasjoner der fraværet må dekkes opp. En leder i helse- og omsorgssektoren beskriver dette slik:

«Det er småbarnsforeldre som har mest sykefravær, og det er de som bruker opp omsorgspengedagene. Og har du da i tillegg flere barn i barnehage? Ja, da går de ti dagene veldig fort.»

Leder

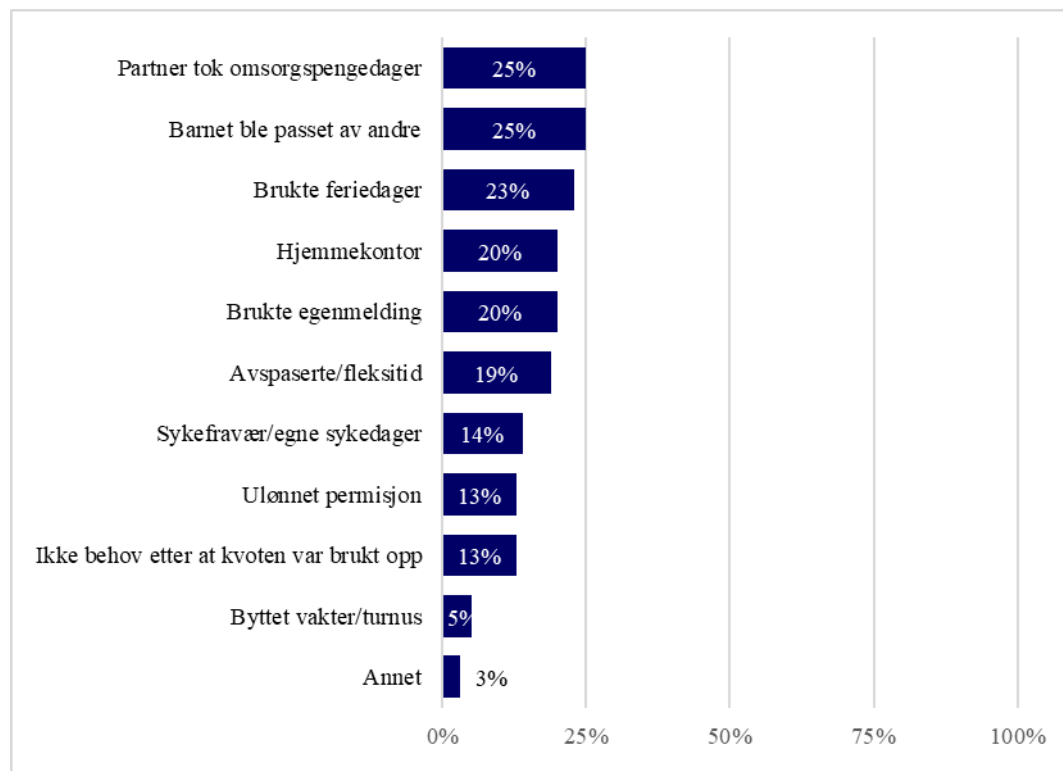
3.3.1 Hvordan håndteres fraværsbehovet etter at kvoten er brukt opp?

Blant dem som oppgir at de brukte opp hele kvoten, er det ikke én løsning som dominerer når nytt fraværsbehov oppstår. Svarene fordeler seg på ulike alternativer. Hver fjerde respondent (25 prosent) oppgir at partner tok omsorgspengedager, og like mange (25

prosent) oppgir at barnet ble passet av andre, for eksempel familie eller venner. Videre oppgir 23 prosent at de brukte feriedager, 20 prosent at de jobbet hjemme, 20 prosent at de brukte egenmelding, og 19 prosent at de avspaserte eller brukte fleksitid.³

Dette viser at arbeidstakere som bruker opp kvoten, håndterer videre fravørsbehov gjennom en kombinasjon av familiehjelp, partnerdeling, og ulike arbeids- og fraværstilpasninger. Det er også flere som benytter seg av feriedager, egenmelding, egne sykedager eller ulønnet permisjon.

Figur 8: Hvordan fravørsbehov ble håndtert etter oppbrukt kvote (n=187)



Det viktigste funnet er at kombinasjonene av hvilke løsninger man bruker etter kvoten er brukt opp er ganske spredte. 56 prosent oppgir bare én løsning⁴, 23 prosent oppgir to løsninger, 12 prosent oppgir tre løsninger, og 10 prosent oppgir fire eller flere løsninger. Det betyr at litt over halvparten ser ut til å ha én hovedstrategi etter at kvoten er brukt opp, mens minoriteten kombinerer flere løsninger.

³ Dette er et flervalgsspørsmål, der respondentene kunne velge flere alternativer. Prosentene summerer derfor til mer enn 100.

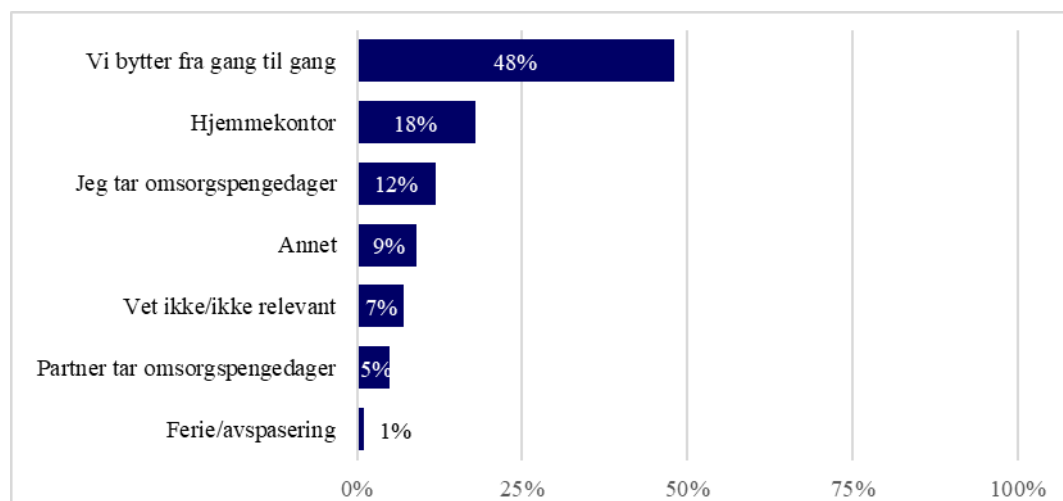
⁴ Men hvilken løsning de har gått for varierer.

3.3.2 Hvorfor velges andre løsninger enn omsorgspengedager?

For å forstå hvorfor andre uttaksmønstre eller merforbruk oppstår, må omsorgspengedager ses i sammenheng med den generelle fraværspraksisen i husholdningene. På spørsmål om hva som vanligvis er standardløsningen når barnet blir sykt, svarer nesten halvparten (48 prosent) at de bytter eller fordeler fra gang til gang. 12 prosent svarer at de selv tar omsorgspengedager, mens 5 prosent svarer at partner tar omsorgspengedager. Samtidig svarer 18 prosent at hjemmekontor er standardløsningen, og 1 prosent viser til ferie eller avspasering.

Dette peker på at omsorgspengedager ikke alltid brukes isolert. For mange familier inngår ordningen i en fleksibel kombinasjon av partnerdeling, hjemmekontor, avspasering, andre omsorgspersoner og situasjonsbestemte vurderinger. Dette signaliserer at det er et spørsmål om husholdningens samlede handlingsrom.

Figur 9: Standardløsning når barnet er sykt (n=3712)



De åpne svarene tyder på at valg av andre løsninger enn omsorgspengedager i 2025 først og fremst handler om praktiske alternativer og overlapp med andre fravær- og omsorgsordninger. Flere viser til at de brukte pleiepenger, foreldrepermisjon, svangerskapsenger eller andre permisjonsordninger, mens omtrent like mange oppgir at besteforeldre, familie eller barnevakt tok hånd om barnet. En tredje gruppe løste situasjonen gjennom fleksibilitet i arbeidshverdagen, for eksempel hjemmekontor, avspasering, turnusfri, bytte av vakt eller ulønnet fri. Svarene viser dermed at omsorgspengedager ikke alltid er den eneste eller mest nærliggende løsningen når barn trenger tilsyn. Samtidig peker enkelte svar på mer pressede situasjoner, særlig der

omsorgspengedagene var brukt opp, eller der arbeidstakeren lot være å bruke ordningen av hensyn til kollegaer, produksjon eller dårlig samvittighet overfor arbeidsplassen.

3.4 Hvordan tas fraværet ut – som hele eller deler av dagen?

Kartleggingen avdekker et betydelig spenn i hvordan uttak av omsorgspengedager håndteres på norske arbeidsplasser, samt et merkbart gap mellom virksomhetens rammer og arbeidstakernes faktiske fraværs mønster.

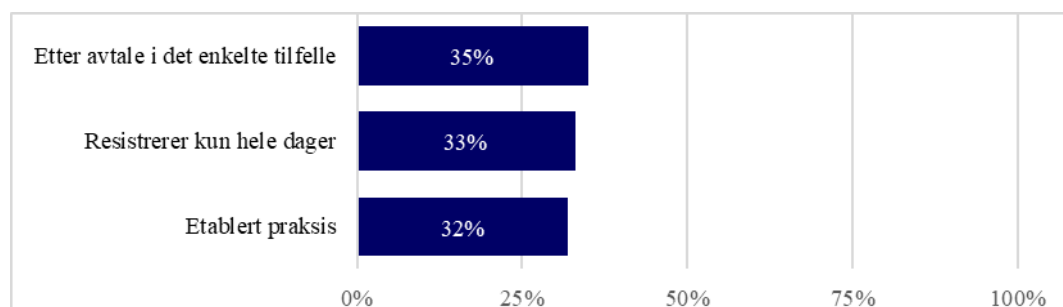
3.4.1 Virksomhetenes praksis

Svarene fra virksomhetsundersøkelsen viser at det ikke finnes én enhetlig standard for håndtering av halve eller delvis benyttede omsorgspengedager:

- 35 prosent oppgir at delvis uttak håndteres etter individuelt skjønn og avtale i det enkelte tilfelle.
- 32 prosent har en etablert, generell praksis som åpner for delvis uttak.
- 33 prosent praktiserer en ren heldagsregel og registrerer kun hele fraværsdager.

Dette betyr at omtrent to av tre virksomheter enten har en etablert praksis eller åpner for individuelle avtaler om delvis uttak, mens én av tre i praksis registrerer uttaket som heldagsfravær. Dette innebærer at arbeidstakerens faktiske fravær ikke alltid fanges opp presist dersom behovet bare gjelder deler av dagen.

Figur 10: Virksomhetens tilrettelegging for uttak av halve/deler av omsorgspengedager (n=1724)



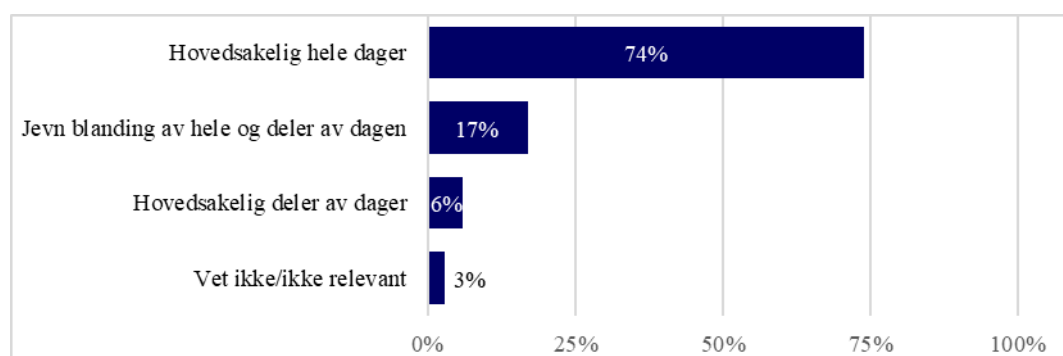
3.4.2 Arbeidstakernes faktiske uttaksmønster

Gjennom arbeidstakerundersøkelsen fremgår det at det vanligste er å ta ut omsorgspengedager som hele dager. 74 prosent oppgir at de hovedsakelig tar ut hele

omsorgspengedager. En mindre gruppe, 17 prosent, bruker en jevn blanding av hele og deler av dager, mens 6 prosent hovedsakelig tar ut deler av dager.

Dette tyder på at ordningen for de fleste brukes som en heldagsfraværsordning, snarere enn som en fleksibel time- eller deldagsordning. Samtidig viser svarene at delvis uttak forekommer, særlig i kombinasjon med hele dager. Dette kan henge sammen med hjemmekontor, delt omsorgsansvar mellom foreldre eller behov for å dekke deler av arbeidsdagen.

Figur 11: Hvordan arbeidstakere vanligvis tar ut omsorgspengedager (n=1967)



3.4.3 Hvor godt fungerer det å ta ut halve/deler av dager?

Blant arbeidstakere som vanligvis tar ut omsorgspengedager som deler av dager eller som en blanding av hele og deler av dager, opplever de fleste at dette fungerer godt i praksis. Av de 454 respondentene som har fått spørsmålet, svarer 31 prosent at det fungerer svært godt og 43 prosent at det fungerer godt. Samlet svarer altså om lag 3 av 4 (74 prosent) at delvis uttak fungerer godt eller svært godt i praksis.

Ytterligere 20 prosent svarer middels, mens 6 prosent oppgir at det fungerer dårlig eller svært dårlig. Dette tyder på at delvis uttak er en godt fungerende løsning for mange av dem som bruker ordningen på denne måten, men at det også finnes en mindre gruppe som møter utfordringer.

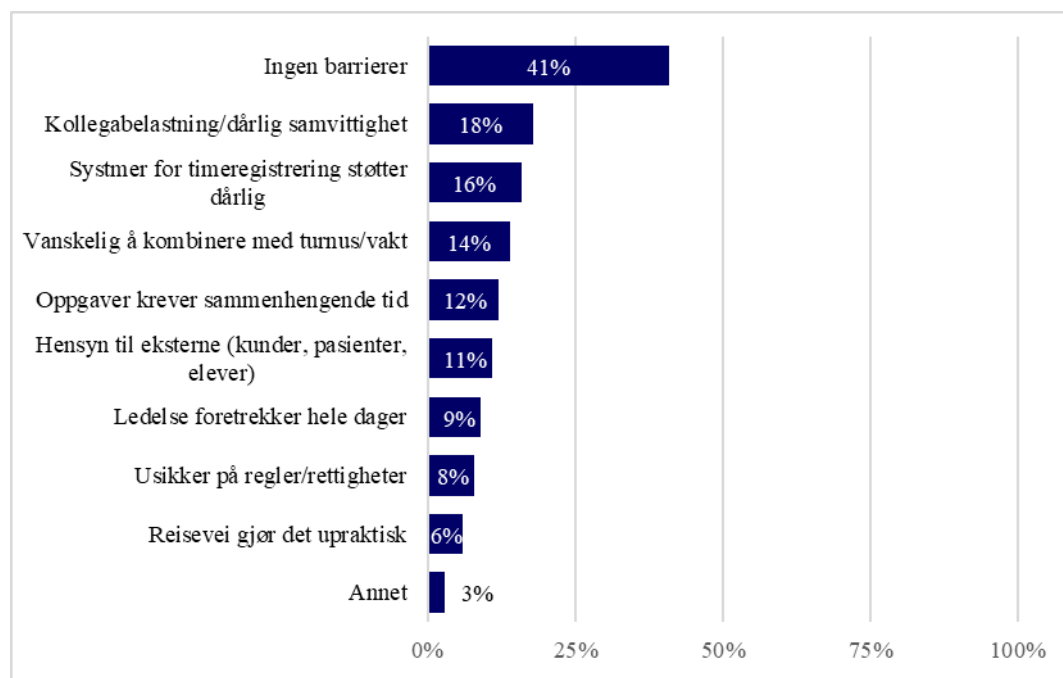
Når respondentene blir spurt om hvilke hindringer de møter ved ønske om delvis uttak, svarer 41 prosent at de ikke opplever noen barrierer. Blant de øvrige oppgis følgende strukturelle utfordringer:

- Kollegahensyn og belastning (18 prosent: Dårlig samvittighet for at arbeidsoppgaver veltes over på andre ved delvis fravær.
- Manglende systemstøtte (16 prosent): HR-, time- eller lønnssystemer som er dårlig tilrettelagt for registrering av deldager.

- Arbeidets organisering (14 prosent): Vansker med å kombinere med fastlåste vaktplaner, turnus eller møtestruktur.

Dette kan tyde på at delvis uttak særlig kan være krevende i arbeidssituasjoner der fravær må koordineres tett med andre, der arbeidsoppgavene er lite delbare, eller der administrative systemer ikke er godt tilpasset fleksibel bruk av omsorgspengedager.

Figur 12: Opplevde barrierer for arbeidstakere for å ta ut halve/deler av omsorgspengedager. Flere svar mulig. (n=454)



Kvalitative intervjuer med ledere og HR-ansvarlige underbygger at barrierene ofte handler om manglende fleksibilitet i virksomhetenes fraværssystemer. Når de tekniske fraværssystemene mangler funksjonalitet for deldagsregistrering, tvinges linjeledelsen og ansatte over i uformelle lokaltilpasninger. En fagansvarlig ved et sykehus forteller følgende:

«Vi har mulighet for å registrere timer med fravær, men det vil telle som en hel dag uansett. Men vi jukser litt med at de hvis de har to halve dager så registrerer de den ene som vanlig sykt barn og så den andre som et sånt fravær som ikke teller.»

Fagansvarlig i HR ved sykehus

3.5 Hvordan svinger uttaket av omsorgspengedager gjennom året?

Kartleggingen viser et markant og gjennomgående sesongmønster i bruken av omsorgspengedager. Belastningen er konsentrert til vintermånedene og senhøsten, mens ordningen i svært liten grad preger virksomhetenes drift i sommerhalvåret.

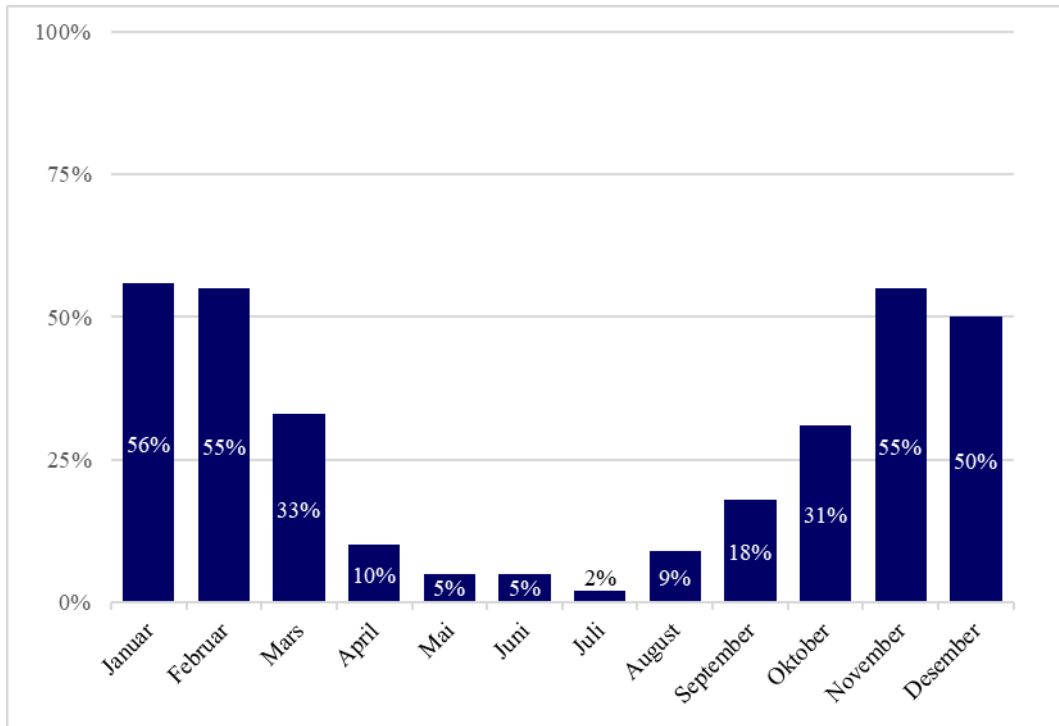
3.5.1 Virksomhetenes opplevelse av sesongtrykk

Svarene fra virksomhetsundersøkelsen viser at opplevd kapasitetstrykk knyttet til omsorgspengedager følger smittebølgene gjennom året:

- Høyest trykk i vinterhalvåret: Over halvparten av virksomhetene oppgir høyt trykk i januar (56 prosent), februar (55 prosent), november (55 prosent) og desember (50 prosent). Mars (32 prosent) og oktober (31 prosent) ligger også relativt høyt.
- Markant bunn i sommerhalvåret: I mai og juni oppgir under 5 prosent av virksomhetene høyt trykk, med et bunnpunkt i juli på kun 2 prosent. August (9 prosent) og april (10 prosent) viser også lave tall.

Dette mønsteret peker mot at omsorgspengedager primært merkes som en organisatorisk belastning i perioder med høyt smittepress fra luftveisinfeksjoner og omgangssyke blant barn. Det lave trykket i sommermånedene må i tillegg ses i sammenheng med avvikling av lovfestet ferie, avspasering og stengte utdannings- og passetilbud, der foreldre håndterer situasjonen uten bruk av omsorgspengedager.

Figur 13: Andel virksomheter som rapporterer om høyt trykk på omsorgspengedager per måned i 2025 (n=1724)



3.5.2 Samsvar med arbeidstakernes faktiske uttak

Data fra arbeidstakerundersøkelsen bekrefter det bildet virksomhetene tegner. Blant arbeidstakere som benyttet omsorgspengedager i 2025, rapporteres det om størst uttak i nettopp de samme månedene:

- Februar (29 prosent), januar (28 prosent) og november (27 prosent) topper uttaket.
- Desember (22 prosent) og oktober (21 prosent) utgjør neste sjikt.

Samsvaret mellom virksomhetenes opplevde trykk og arbeidstakernes faktiske uttak underbygger at ordningens utnyttelse er direkte styrt av sesongvariasjoner i akutt barnesykdom.

Vi har også undersøkt om sesongmønsteret varierer etter kjønn, men finner ingen statistisk signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i hvilke tider på året dagene benyttes.

Hovedfunn:

- Syv av ti virksomheter benytter digitale personal- eller lønssystemer. Bruk av manuelle lister eller manglende registrering gjelder én av fire virksomheter, og er særlig utbredt blant mindre virksomheter.
- Tre av fire virksomheter stiller krav om dokumentasjon. Egenmelding fra første dag er den etablerte standarden (83 prosent), mens legeerklæring fra første dag hører til sjeldne unntak (4 prosent).
- Administrasjon og kontroll oppleves lite krevende for flertallet, men én av tre virksomheter sliter med den faktiske fraværdekningen. Utfordringene er størst i virksomheter med bundne arbeidstidsordninger eller turnus.
- Flertallet av arbeidstakerne kjenner regelverket, men kun 25 prosent oppgir god detaljkunnskap. Tre av fire arbeidstakere (74 prosent) opplever at omsorgspengeordningen fungerer godt eller svært godt i praksis.

4. Registrering og organisatorisk praksis

Mens det foregående kapittelet belyste det reelle fraværsvolumet og kvotens tilstrekkelighet, retter dette kapittelet søkelyset mot de administrative og organisatoriske mekanismene som rammer inn ordningen ute i virksomhetene. Hvordan fravær føres, kontrolleres og følges opp har stor betydning for datakvaliteten i fraværregistreringen, samtidig som det påvirker de ansattes adferd og opplevelse av ordningen.

For å avdekke dynamikken i denne prosessen holder vi virksomhetenes formelle kontroll- og registreringsregimer opp mot arbeidstakernes egne erfaringer. Ved å koble leder- og medarbeiderperspektivene sammen undersøker vi om det formelle regelverket oppleves som legitimt, og hvorvidt ulike kontroll- og oppfølgingsrutiner skaper utilsiktede barrierer i hverdagen. Analysesettet belyser også hvordan praksis varierer etter virksomhetsstørrelse, HR-kapasitet og næring.

Dette kapitlet belyser undersøkelsens andre overordnede hovedspor gjennom følgende fire problemstillinger:

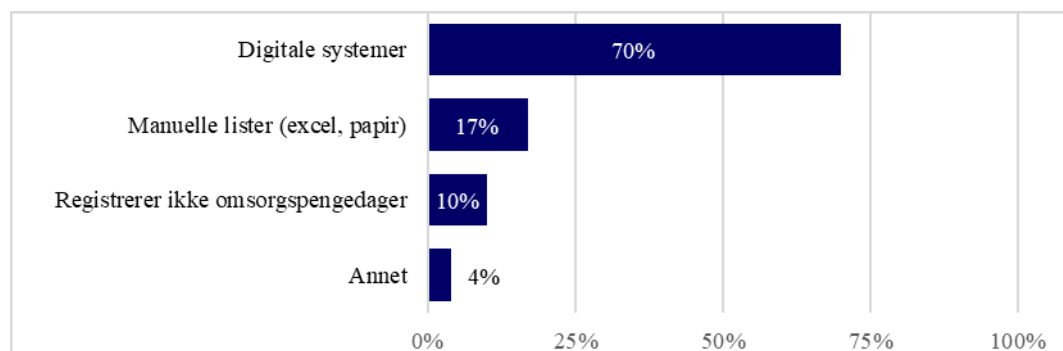
- Hvordan fungerer virksomhetenes registreringsmetoder, og i hvilken grad opplever ansatte fleksibilitet ved deldagsfravær?
- Hvilke kontrollrutiner og dokumentasjonskrav praktiseres i virksomhetene?
- Hvilke praktiske og operative utfordringer opplever virksomhetene ved oppfølging og inndekning av fraværet?
- I hvilken grad kjenner de ansatte regelverket, og hvordan opplever de ordningen, lederens oppfølging og den organisatoriske aksepten i praksis?

Gjennomgående i kapitlet presenteres først virksomhetenes systemer, rutiner og lederes begrunnelser, før arbeidstakerdataene brukes til å belyse hvordan denne praksisen slår ut for de ansatte.

4.1 Hvordan registreres omsorgspengedager?

Den klart vanligste registreringsmåten er at virksomhetene bruker et digitalt personal- eller lønnssystem, noe som gjelder 70 prosent av utvalget (figur 14). Samtidig viser undersøkelsen at nesten én av fire virksomheter har svakere eller manglende systemer. 17 prosent benytter manuelle lister (som Excel eller papir), mens 10 prosent oppgir at de ikke registrerer bruk av omsorgspengedager i det hele tatt.

Figur 14: Hvordan virksomheter registrerer omsorgspengedager (n=1724)



Der hvor digitale registreringssystemer er på plass, viser intervjuene at verktøyene ikke bare brukes til å føre fraværet, men også til automatisk kontroll av kvoten. Dette gir virksomhetene en mer automatisert oppfølging av regelverket og reduserer behovet for manuell kontroll i den enkelte sak. En informant fra en større virksomhet beskriver hvordan systemet setter en sperre når standardkvoten er nådd:

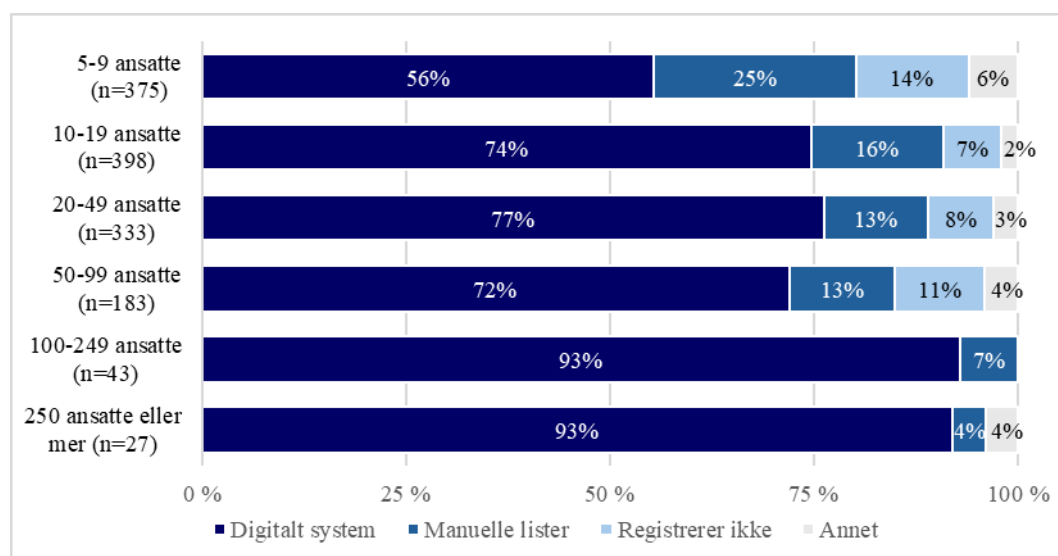
«Det er varslet i systemet at når du har brukt ti dager, så får de ikke lov til å bruke den koden flere ganger.»

Leder ved sykehus

4.1.1 Registreringsmetode etter virksomhetsstørrelse

Det er statistisk signifikante forskjeller ($p < 0,001$) i registreringspraksis etter virksomhetsstørrelse. Figur 15 viser at de minste virksomhetene har minst formalisert registrering. Blant virksomheter med 5–9 ansatte bruker 56 prosent digitalt system, mens 25 prosent bruker manuelle lister og 14 prosent registrerer ikke bruken. Til sammenligning benytter 93 prosent av virksomhetene med 100 ansatte eller mer et digitalt system. Dette tyder på at virksomhetsstørrelse har stor betydning for hvor systematisk fraværet registreres, i hovedsak fordi større virksomheter i større grad har etablerte HR- og lønssystemer.

Figur 15: Registreringsmetode etter virksomhetsstørrelse (n=1359)



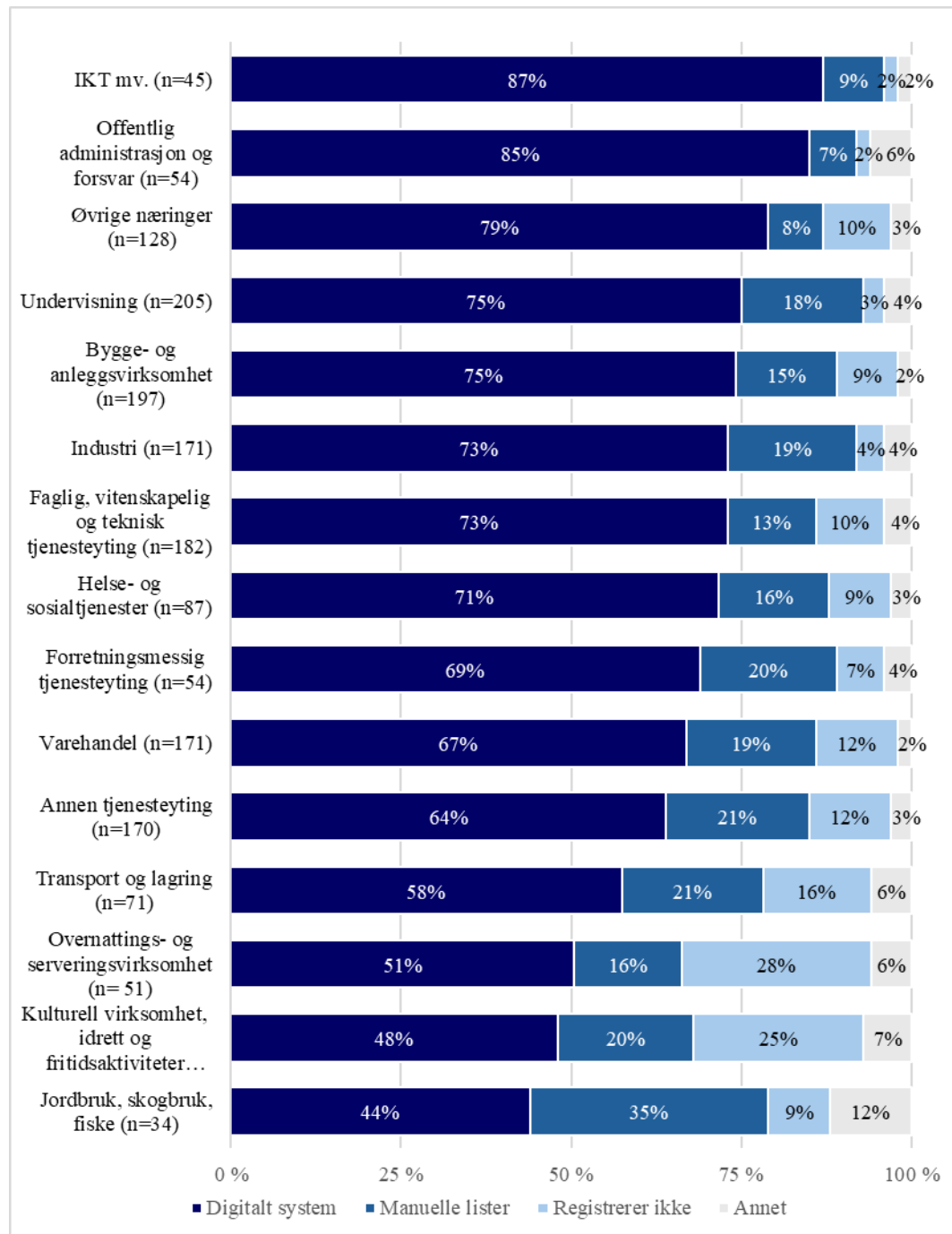
4.1.2 Registreringsmetode etter næring

Det er også statistisk signifikante forskjeller ($p < 0,001$) i registreringspraksis etter næring. Næringsforskjellene viser at digital registrering er særlig utbredt innen informasjon og kommunikasjon, der 87 prosent bruker digitalt system, samt i offentlig administrasjon og forsvar, hvor andelen er 85 prosent. Også innen undervisning, bygg og anlegg og industri er andelen digital registrering relativt høy (om lag 73–75 prosent). I motsatt ende finner vi jordbruk, skogbruk og fiske, der 44 prosent bruker digitalt system og 35 prosent benytter manuelle lister. Innen kulturell virksomhet, idrett og

fritidsaktiviteter oppgir 48 prosent at de bruker digitalt system, mens 25 prosent ikke registrerer bruk av omsorgspengedager i det hele tatt.

Næringsforskjellene bør likevel tolkes med et visst forbehold. Noe av variasjonen henger trolig sammen med virksomhetsstørrelse og administrativ kapasitet, og ikke bare med næringsaktiviteten i seg selv. Næringer med mange små virksomheter vil oftere ha enklere eller manuelle registreringsrutiner. Hovedbildet er likevel at både størrelse og næring har betydning for hvordan omsorgspengedager registreres. Digital registrering er klart mest vanlig, men langt fra enerådende.

Figur 16: Registreringsmetode etter næring (n=1724)

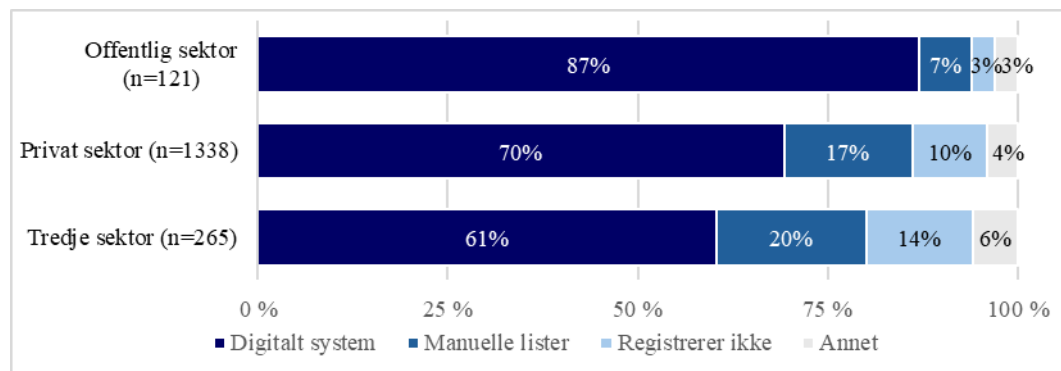


4.1.3 Registreringsmetode etter sektor

Vi har også sett på registreringsmetode etter sektor og finner at det er statistisk signifikante forskjeller her ($p < 0,001$). Digital registrering er den klart vanligste

registreringsformen i alle sektorer, men er særlig utbredt i offentlig sektor. I offentlig sektor oppgir 87 prosent at de bruker digitalt personal- eller lønssystem, mot 70 prosent i privat sektor og 61 prosent i tredje sektor. Tredje sektor har noe oftere manuell registrering eller ingen registrering.

Figur 17: Registreringsmetode etter sektor (n=1724)



4.2 Kontrollrutiner og dokumentasjonskrav

Folketrygdløven gir arbeidsgivere rett til å kreve egenmelding eller legeerklæring for å dokumentere barnets eller barnepasserens sykdom, men virksomhetene praktiserer disse kontrollmulighetene ulikt. Endringer i dokumentasjonskrav (for eksempel krav om bekreftelse fra første eller fjerde fraværsdag) innføres i enkelte virksomheter for å sikre etterlevelse og motvirke misbruk.

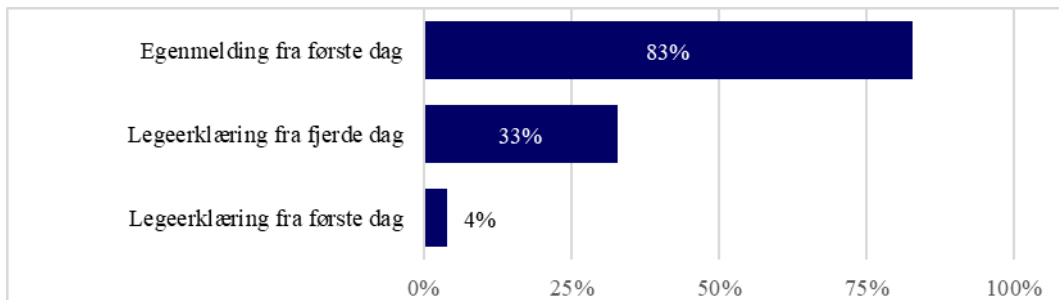
4.2.1 Dokumentasjonskrav ved barns sykdom

Virksomhetsundersøkelsen viser at dokumentasjonskrav er utbredt, men ikke universelt. Totalt oppgir 25,9 prosent av virksomhetene at de ikke har formelle krav til dokumentasjon ved barns sykdom.⁵ Det betyr at om lag tre av fire virksomheter stiller krav om dokumentasjon knyttet til bruk av omsorgspengedager.

Blant virksomhetene med dokumentasjonskrav viser neste figur at egenmelding fra første dag det klart vanligste (83 prosent). Da det var mulig å oppgi flere svar, oppgir 33 prosent at de krever legeerklæring fra fjerde dag (som supplement), mens 4 prosent oppgir at de krever legeerklæring fra første dag.

⁵ Blant disse er det imidlertid sannsynlig at flere likevel benytter seg av egenmelding.

Figur 18: Krav til dokumentasjon ved barns sykdom (n=1277)



Intervjuene tyder på at dokumentasjonskrav i mange tilfeller praktiseres innenfor en tillitsbasert ramme. Selv der arbeidsgiver har formell mulighet til å be om dokumentasjon, beskriver flere informanter at dette først og fremst gjelder ved konkret tvil eller uvanlige fraværsforløp. En leder uttrykker dette slik:

«Jeg tenker at det handler mye om tillit.»

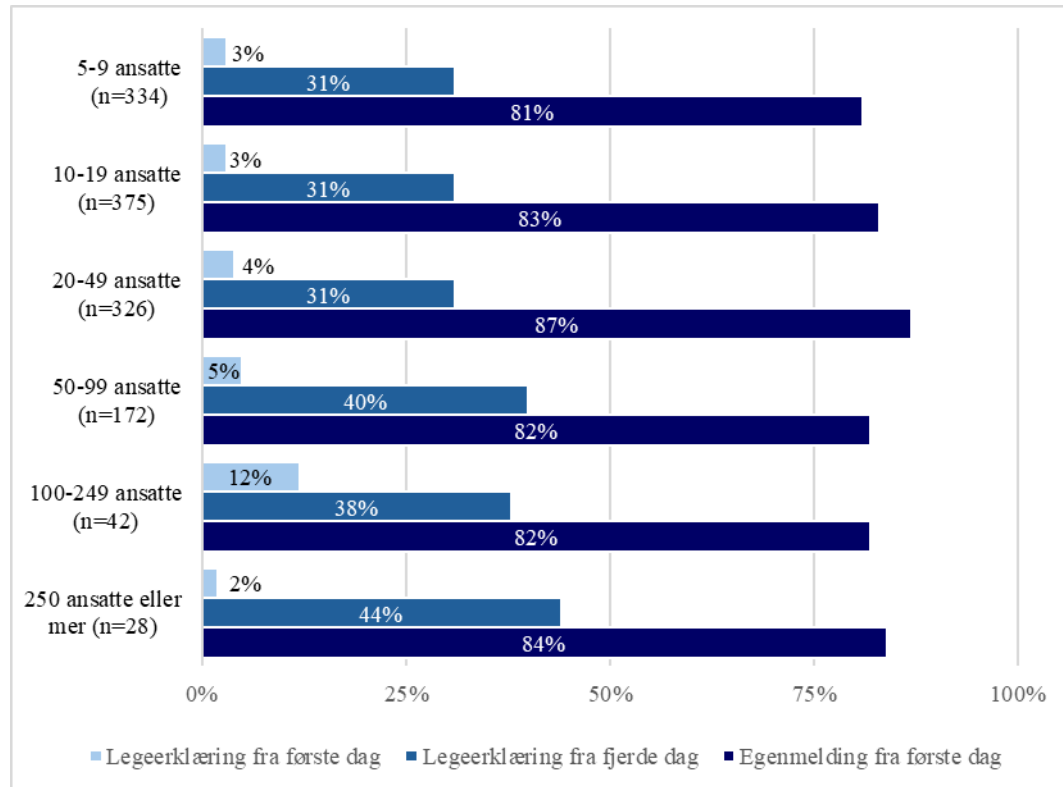
Avdelingsleder ved sykehjem

4.2.2 Dokumentasjonskrav etter virksomhetsstørrelse

Dokumentasjonskravene varierer i begrenset grad med virksomhetsstørrelse. Egenmelding fra første dag er den vanligste dokumentasjonsformen i alle størrelsesgrupper, og andelen ligger gjennomgående høyt (mellom 81 og 87 prosent).

Analysen viser kun statistisk signifikante forskjeller etter størrelse når det gjelder krav om legeerklæring fra første fraværsdag ($p < 0,001$). Dette kravet er mest utbredt blant virksomheter med 100–249 ansatte, selv om andelen også her er lav. Samlet sett tyder funnene på at dokumentasjonspraksisen er nokså lik på tvers av virksomhetsstørrelser.

Figur 19: Krav til dokumentasjon ved barns sykdom i virksomheter av ulike størrelse, av de som krever dokumentasjon. Flere svar mulig. (n=1277)



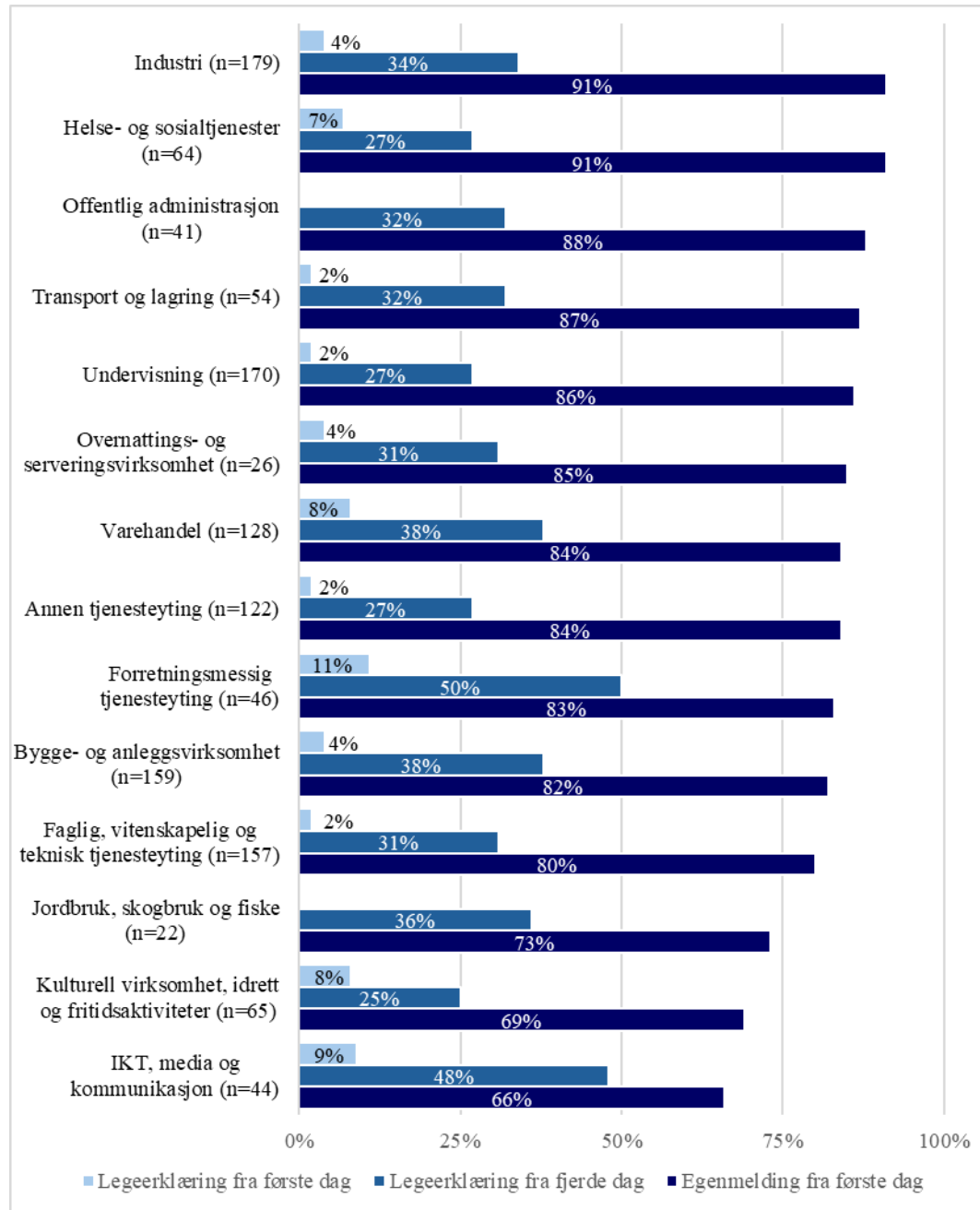
4.2.3 Dokumentasjonskrav etter næring

Dokumentasjonspraksisen varierer noe mellom næringer, men hovedbildet er fortsatt at egenmelding fra første dag er den dominerende formen (mellom 66 og 89 prosent). Krav om legeerklæring fra fjerde dag er mindre utbredt enn egenmelding, men er relativt vanlig innen forretningsmessig tjenesteyting (50 prosent) og informasjon og kommunikasjon (48 prosent).

Krav om legeerklæring fra første dag forekommer sjeldent totalt sett, men observeres i noe større grad i enkelte næringer, særlig forretningsmessig tjenesteyting (11 prosent) og informasjon og kommunikasjon (9 prosent).

Analysen viser statistisk signifikante forskjeller mellom næringene for krav om egenmelding fra første dag og legeerklæring fra første dag ($p < 0,001$). Samtidig bør forskjellene tolkes med noe varsomhet; utslagene endrer ikke hovedbildet av at egenmelding fra første dag er den etablerte praksisen, mens krav om legeerklæring fra første dag hører til unntakene.

Figur 20: Krav til dokumentasjon ved barns sykdom i virksomheter i ulike næringer, av de som krever dokumentasjon. Flere svar mulig. (n=1277)



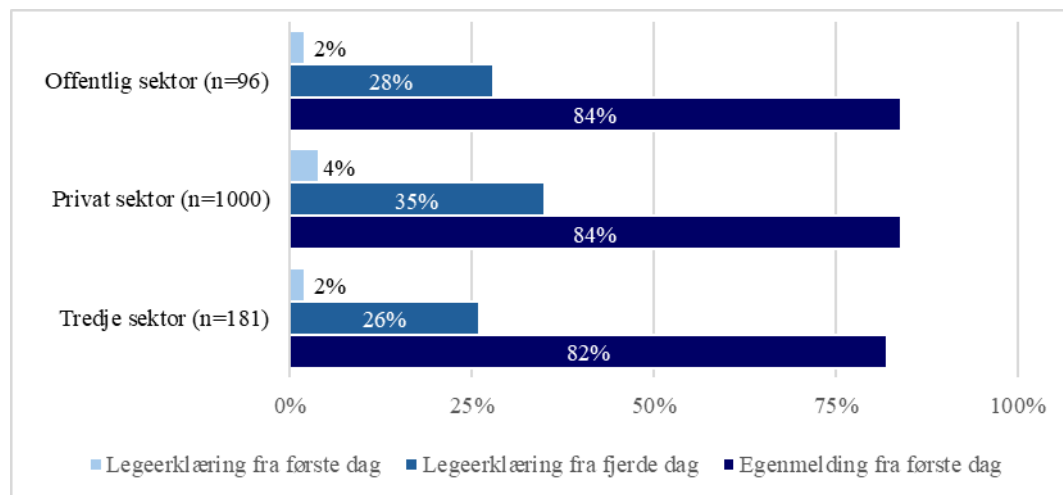
4.2.4 Dokumentasjonskrav etter sektor

Vi har også sett på om det er variasjoner i dokumentasjonskrav etter sektor. Det er en liten, men statistisk signifikant forskjell mellom sektorene i andelen som oppgir at de ikke har dokumentasjonskrav ved barns sykdom ($p = 0,036$). Andelen uten

dokumentasjonskrav er lavest i offentlig sektor (21 prosent) og høyest i tredje sektor (32 prosent).

Blant virksomhetene som har dokumentasjonskrav ($n = 1277$), er hovedbildet at egenmelding fra første dag er vanlig i alle sektorer. Det er ikke statistisk signifikante sektorforskjeller for krav om egenmelding fra første dag. Det er heller ikke signifikante sektorforskjeller for krav om legeerklæring fra første dag. Derimot finner vi en statistisk signifikant forskjell for krav om legeerklæring fra fjerde dag ($p = 0,044$). Dette kravet er mest utbredt i privat sektor (35 prosent) og minst vanlig i tredje sektor (26 prosent).

Figur 21: Krav til dokumentasjon ved barns sykdom i virksomheter i ulike sektorer, av de som krever dokumentasjon. Flere svar mulig. ($n=1277$)



4.3 Praktiske utfordringer for virksomhetene

Når en ansatt må være hjemme med sykt barn, kan det skape praktiske utfordringer for virksomheten. Utfordringene handler særlig om å dekke opp fravær, omfordele oppgaver og sikre kontinuitet i driften. Samtidig viser virksomhetsundersøkelsen at omsorgspengedager ikke fremstår som en stor administrativ utfordring for flertallet av virksomhetene.

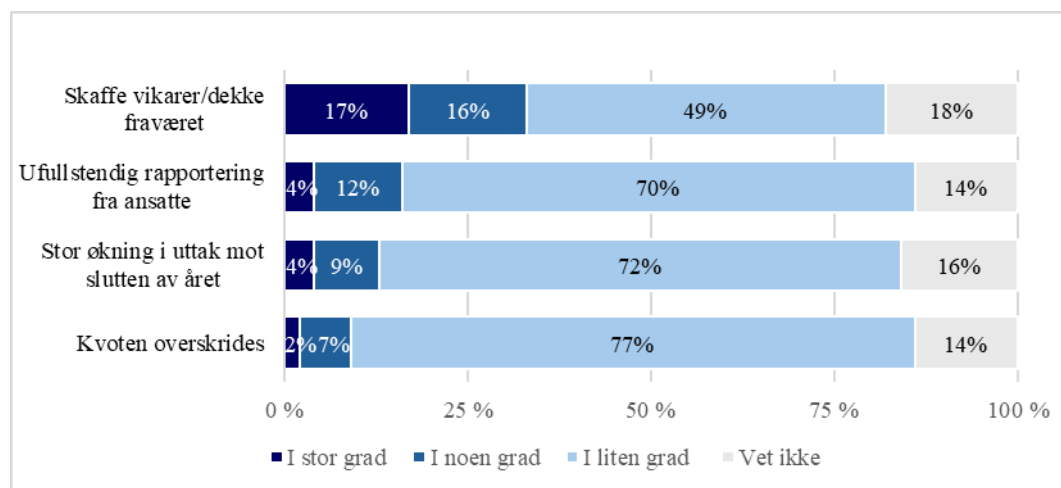
Utfordringene ser i hovedsak ut til å bli synlige i arbeidssituasjoner der fraværet må erstattes umiddelbart, for eksempel i turnus, produksjon eller i tjenesteyting med faste bemanningskrav. Intervjuene med virksomhetene samsvarer med svarene fra spørreundersøkelsen; selve ordningen oppleves som legitim og forståelig, men fravær på kort varsel skaper operative utfordringer.

4.3.1 Virksomhetenes utfordringer med oppfølging av omsorgspengedager

Virksomhetsundersøkelsen viser at den største praktiske utfordringen er å skaffe vikarer eller dekke opp for fraværet. 17 prosent av virksomhetene oppgir at dette i stor grad er en utfordring, mens 16 prosent oppgir at det i noen grad er en utfordring. Til sammen opplever dermed om lag én av tre virksomheter bemanning og fraværdekning som krevende. Til sammenligning svarer 49 prosent at dette i liten grad er en utfordring, mens 18 prosent svarer «vet ikke».

De øvrige utfordringene (som registrering og kontroll) fremstår som langt mindre utbredt. For disse forholdene svarer rundt sju av ti virksomheter at dette i liten grad er krevende. Samlet sett tyder funnene på at administrasjonen av omsorgspengedager fungerer godt for flertallet, mens den primære utfordringen er den faktiske fraværdekningen.

Figur 22: Virksomheters utfordringer med oppfølging av omsorgspengedager (n=1724)



Funnene underbygges av intervjuene. Flere informanter beskriver at fraværet som regel håndteres greit, men at det får direkte økonomiske og organisatoriske konsekvenser der fravær må erstattes med vikar. En leder med personalansvar ved et sykehus formulerer det slik:

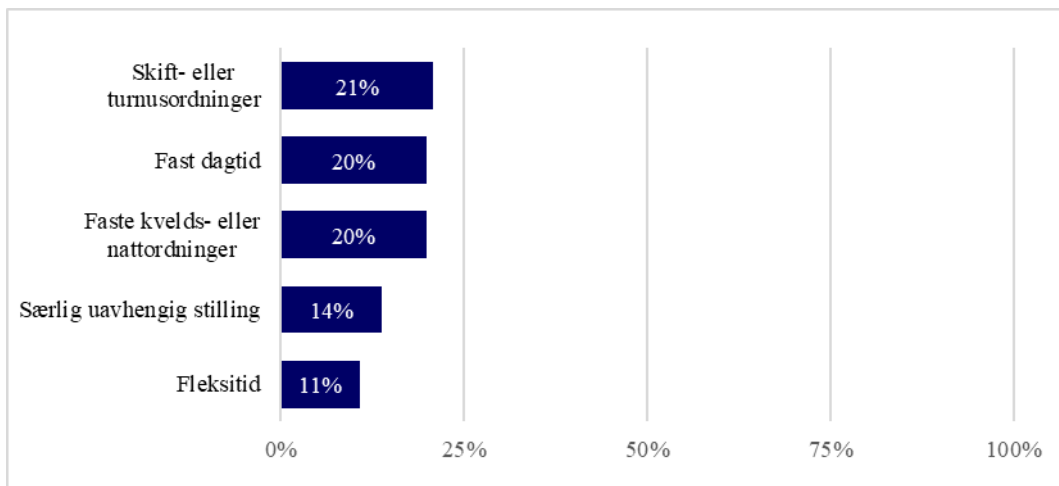
«På de avdelingene der de er avhengige av å erstatte fraværet, så er det jo selvfølgelig ekstra kostnader.»

Leder ved sykehus

4.3.2 Utfordringer med å dekke opp for fravær etter arbeidstidsordning

Virksomhetsundersøkelsen viser at virksomheter med bundne arbeidstidsordninger oftere rapporterer om utfordringer med å dekke opp fravær. Utfordringen oppgis å være størst blant virksomheter med skift- og turnusordninger (21 prosent) samt fast dagtid, kvelds- eller nattordninger uten fleksibilitet (20 prosent). Til sammenligning er andelen vesentlig lavere i virksomheter med fleksitid (11 prosent) eller særlig uavhengige stillinger (14 prosent). Tallene understreker at sårbarheten for akutt fravær er knyttet til om arbeidet må utføres på bestemte tidspunkter eller med minsteinndekning.

Figur 23: Utfordringer med å dekke opp for fravær etter arbeidstidsordning. Andel virksomheter som i stor grad har utfordringer (n=1724)



Intervjuene gir noen eksempler på hvorfor arbeidstidsordning har betydning. I virksomheter der ansatte må være fysisk til stede for å opprettholde forsvarlig drift, blir akutt omsorgsfravær mer krevende. I helse- og omsorgssektoren betyr turnusarbeid dessuten at fraværsdager som treffer helgevakter utløser behov for akutt innleie på dager der andre virksomheter har stengt. En informant uttrykker det slik:

«Hvis du jobber vanlige dager arbeidstid, så er det ikke sikkert helgen telles med, men hos meg gjør det jo det, ikke sant?»

Avdelingsleder sykehjem

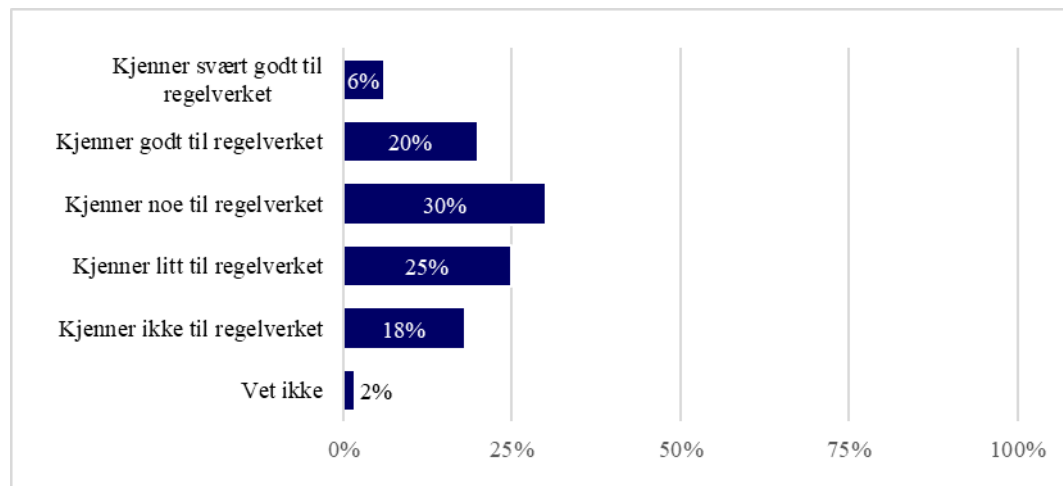
4.4 Holdninger og erfaringer med ordningen blant arbeidstakere

Mens de foregående avsnittene har belyst virksomhetenes administrative rutiner og operative utfordringer, retter dette avsnittet søkelyset mot arbeidstakernes egne erfaringer. For at omsorgspengeordningen skal fungere etter hensikten ute på arbeidsplassene, er det en forutsetning at de ansatte kjenner sine rettigheter og plikter, og at ordningen oppleves som håndterbar i hverdagen.

4.4.1 Kjennskap til regelverket

Arbeidstakerundersøkelsen viser at de fleste har kjennskap til regelverket for omsorgspengedager, men at kunnskapsnivået varierer. Neste figur viser at om lag én av fire arbeidstakere (25 prosent) oppgir at de kjenner regelverket godt eller svært godt. Videre svarer 30 prosent at de kjenner noe til det, mens 25 prosent kjenner litt til det. Samtidig oppgir 18 prosent at de ikke kjenner til regelverket. Dette tyder på at ordningen som helhet er godt innarbeidet, men at detaljkunnskapen om rettigheter og plikter kan være mer begrenset.

Figur 24: Kjennskap til regelverket blant arbeidstakere (n=3712)

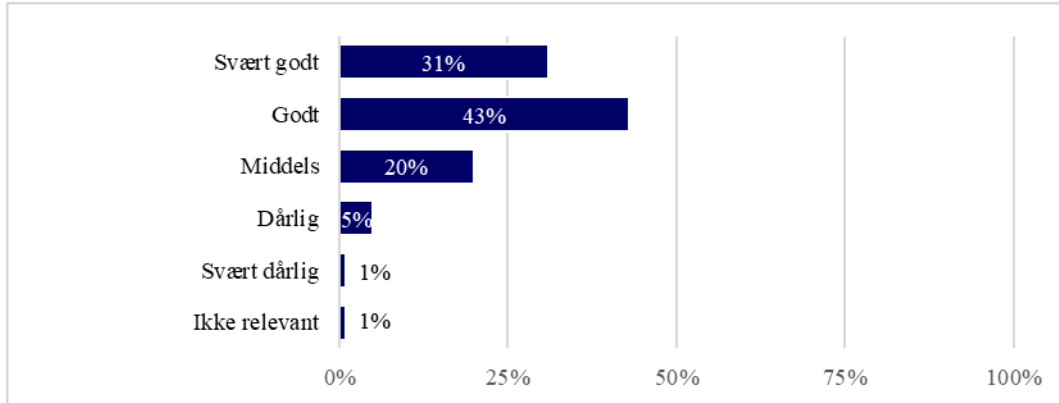


4.4.2 Opplevelse av ordningen i praksis blant arbeidstakere

Arbeidstakerundersøkelsen viser at omsorgspengeordningen i hovedsak fungerer godt for dem som benytter den. Samlet er det nær tre av fire arbeidstakere (74 prosent) som oppgir at ordningen fungerer godt eller svært godt i praksis. Samtidig svarer 20 prosent at ordningen fungerer middels, mens 6 prosent oppgir at den fungerer dårlig eller svært dårlig. Hovedfunnet er at ordningen i stor grad oppleves som anvendbar og velfungerende

i hverdagen, men at det fortsatt finnes en mindre gruppe arbeidstakere som møter praktiske eller organisatoriske utfordringer.

Figur 25: Opplevelse av hvordan ordningen fungerer i praksis blant arbeidstakere (n=3712)



Fritekstsvarene fra arbeidstakerundersøkelsen gir et tilsvarende bilde. Flere beskriver ordningen som velfungerende: «Jeg synes systemet med omsorgspengedager for barn fungerer tilfredsstillende slik ordningen er i dag. Faktisk helt fornøyd.»

Samtidig viser enkelte svar at utfordringene særlig handler om fleksibilitet i uttaket og arbeidsplassens praktisering. Én respondent oppgir følgende: «Bra ordning, men kunne vært mer fleksibel; ved de fleste arbeidssteder må man bruke en hel dag selv om man bare trenger en halv dag hjemme.» Dette er med andre ord knyttet til praktiseringen av ordningen ved den enkelte arbeidsplass, og kan handle både om regelverksforståelse, virksomhetenes registreringssystemer og lokale rutiner på arbeidsplassen.

5. Konklusjon

Norske arbeidstakere har lovfestet rett til omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom. Mens arbeidsgiverne finansierer den ordinære arbeidsgiverperioden (10–15 dager per forelder), finansieres og utbetales øvrige dager – som ved kronisk sykdom eller utvidet kvote – av Folketrygden (Nav).

Formålet med denne kartleggingen har vært å etablere et bedre og mer presist kunnskapsgrunnlag om hvordan disse arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedagene benyttes i praksis, samt hvordan fraværet registreres, kontrolleres og oppleves i norsk arbeidsliv på tvers av sektorer og næringer.

5.1 Samlet vurdering og overordnede konklusjoner

Kartleggingen viser at det blant ansatte som er foreldre i gjennomsnitt tas ut 4,2 arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager i året, mens medianen er 3,5 dager. Studien gir dermed et empirisk grunnlag som tyder på at den ordinære kvoten generelt er tilstrekkelig for flertallet av yrkesaktive foreldre. De fleste bruker ikke opp dagene de har tilgjengelig, og en stor andel bruker få eller ingen dager i løpet av et enkelt kalenderår.

Samtidig er behovet skjevt fordelt. Familier med yngre barn og særskilte omsorgsbehov har høyere uttak og bruker oftere opp kvoten – også i tilfeller der det foreligger utvidet kvote. Enkelte familier håndterer videre omsorgsbehov gjennom ferie, hjemmekontor, fleksitid, ulønnet permisjon, uformelle tilpasninger eller hjelp fra andre. Et moderat gjennomsnittlig uttak i foreldregruppen samlet utelukker derfor ikke at ordningen er knapp for enkelte grupper.

Når det gjelder kjønnsfordeling, fordeler det samlede volumet seg relativt jevnt mellom kvinner (56 prosent) og menn (44 prosent). På individnivå opplever likevel én av tre mødre at de tar hovedtyngden av det totale fraværet i familien.

Fra virksomhetenes side fremstår ordningen som godt innarbeidet og i hovedsak tillitsbasert. Registrering og kontroll skaper begrensede administrative problemer for flertallet av virksomhetene. Utfordringene er først og fremst operative og knyttet til bemanningssårbarhet, spesielt i virksomheter der ansatte må være fysisk til stede, der

arbeidet er organisert gjennom skift eller turnus, eller der fraværet må erstattes umiddelbart.

Undersøkelsen gir ikke alene grunnlag for å anbefale en generell utvidelse eller en bestemt differensiering av antallet omsorgspengedager. Funnene peker snarere mot at videre vurderinger bør rette oppmerksomheten mot hvilke grupper som har et vedvarende udekket behov, hvilke konsekvenser dette får, og om dagens ordning er tilstrekkelig presist innrettet mot disse gruppene.

5.2 Svar på oppdragets problemstillinger

I dette kapittelet redegjøres det for de spesifikke funnene knyttet til hver enkelt problemstilling i oppdraget fra departementet. Mens kapittel 5.1 gir den samlede syntesen, presenteres her de mer detaljerte funnene og konklusjonene.

5.2.1 Bruk av omsorgspengedager, fordelt på kjønn

De 1 724 virksomhetene i analyseutvalget rapporterte til sammen 74 100 arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager i 2025. Dette tilsvarer et gjennomsnitt på 4,2 dager per ansatt med barn i omsorgspengealder og en median på 3,5 dager i det analyserte virksomhetsmaterialet. Resultatene skal ikke forstås som et estimat på det samlede nasjonale volumet, men som et mål på rapportert uttak blant virksomhetene som inngår i undersøkelsen.

Kvinner står for 56 prosent av det rapporterte dagsvolumet, mens menn står for 44 prosent. Arbeidstakerundersøkelsen viser også at kvinner noe oftere enn menn oppgir å ha benyttet ordningen: 56,6 prosent av kvinnene og 50,9 prosent av mennene oppgir at de brukte minst én omsorgspengedag i 2025. Forskjellen er statistisk signifikant.

5.2.2 Andel som brukte opp kvoten 2025

Et klart flertall av foreldre har nok omsorgspengedager tilgjengelig. Blant brukerne av ordningen i 2025, er det kun 10 prosent som brukte opp sin tilgjengelige kvote. Det er ingen statistisk signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i andelen som bruker opp kvoten.

Når kvoten er brukt opp og det oppstår nye omsorgsbehov, benytter foreldre sammensatte tilpasninger. De vanligste løsningene er å trekke på partnerens omsorgspengedager eller å få hjelp fra familie og uformelle nettverk. I tillegg benyttes feriedager, hjemmekontor, fleksitid og ulønnet permisjon.

5.2.3 Variasjon av bruk av omsorgspengedager etter barnas alder

Barnets alder er en avgjørende faktor for både sannsynligheten for å bruke ordningen og hvor mange dager som tas ut. I småbarnsfamilier med barn i alderen 0–2 år benyttet 70 prosent av foreldrene omsorgspengedager i 2025, og blant brukerne i denne gruppen tok 49 prosent ut seks dager eller mer. Uttaket synker deretter gradvis med barnets alder. Blant foreldre med de eldste barna i ordningen (10–12 år) oppgir 40 prosent at de brukte omsorgspenger, og 23 prosent brukte seks dager eller mer.

Sammensatte omsorgsbehov øker uttaket av omsorgspengedager markant. Foreldre med utvidet kvote har gjennomgående et høyere forbruk og bruker betydelig oftere opp sin tilgjengelige kvote enn andre foreldre. Dette dokumenterer at utvidet kvote dekker et reelt og omfattende omsorgsbehov i disse familiene.

5.2.4 Andel av omsorgspengedagene som tas ut som hele eller deler av dagen

Uttak av hele dager er den klart mest utbredte praksisen. Blant arbeidstakerne som benyttet ordningen i 2025, oppga 74 prosent at de hovedsakelig tok ut hele dager, mens 17 prosent kombinerte hele og delvise dager. Seks prosent oppga at de hovedsakelig tok ut deler av dager. Blant dem som benytter delvis uttak, opplever om lag tre av fire at dette fungerer godt.

De viktigste barrierene mot delvis fravær er hensynet til kollegaer, arbeid organisert gjennom skift eller turnus, samt manglende støtte i virksomhetens registreringssystemer. Arbeidsgivernes faktiske praksis er for øvrig delt i tre omtrent like store deler. Én tredel av virksomhetene har en generell praksis som åpner for delvis uttak, én tredel avgjør dette etter individuell avtale, og én tredel har systemer eller rutiner som utelukkende registrerer hele dager.

5.2.5 Bruk av omsorgspengedager fordelt på måneder

Bruken av omsorgspengedager følger et markant og konsistent sesongmønster gjennom året. Uttaket er sterkt konsentrert til perioden fra november til februar. I sommerhalvåret er bruken på sitt laveste. Dette sesongmønsteret bekreftes på tvers av datakildene, uavhengig av om man måler virksomhetenes opplevelse av når fraværstrykket er størst, eller arbeidstakernes rapportering av i hvilke måneder de faktisk hadde fravær.

5.2.6 Kjønnforskjeller på hvilke måneder ansatte tar ut omsorgspengedager

Det er ingen statistisk signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i hvilke måneder omsorgspengedagene benyttes. Begge kjønn følger det samme overordnede sesongmønsteret gjennom året, med størst uttak i perioden fra november til februar. Kjønnforskjellene i ordningen knytter seg dermed til sannsynligheten for å bruke ordningen og det samlede dagsvolumet, og ikke til når på året fraværet finner sted.

5.2.7 Variasjoner i bruk mellom næringer og virksomhetstyper

Uttaket av omsorgspengedager per ansatt varierer lite med virksomhetens størrelse, og det er ingen statistisk signifikante forskjeller mellom offentlig, privat og tredje sektor. Derimot avdekker undersøkelsen signifikante forskjeller mellom ulike næringer. Uttaket per ansatt er høyest innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting samt undervisning, og lavest innen overnattings- og serveringsvirksomhet og transport og lagring. Forskjellene gjenspeiler en kombinasjon av de ansattes alders- og familiesituasjon, samt ulikheter i fleksibilitet, arbeidstidsordninger og registreringspraksis på tvers av bransjer.

Samtidig har arbeidsorganiseringen stor betydning for de operative konsekvensene av fraværet. Virksomheter med skift, turnus eller faste bemanningskrav opplever det som betydelig mer krevende å dekke opp fravær enn virksomheter der arbeidet i større grad kan tilpasses gjennom fleksitid.

5.2.8 Arbeidsgivernes registrering og kontroll av omsorgspengedager

Digital registrering er den dominerende praksisen i norsk arbeidsliv. 70 prosent av virksomhetene registrerer omsorgspengedager i et digitalt personal- eller lønssystem, 17 prosent benytter manuelle lister, mens 10 prosent ikke registrerer omsorgspengedager.

Graden av digital registrering øker sterkt med virksomhetens størrelse, fra 56 prosent blant virksomheter med 5–9 ansatte til over 90 prosent i virksomheter med 100 eller flere ansatte. Digital registrering er særlig utbredt innen informasjon og kommunikasjon samt offentlig administrasjon, mens manuelle eller uformelle rutiner er hyppigere i næringer med mange små enheter, slik som jordbruk og kulturell virksomhet.

Kontroll og oppfølging praktiseres i hovedsak innenfor en tillitsbasert ramme. Om lag tre av fire virksomheter har formelle dokumentasjonskrav, der egenmelding fra første fraværsdag er den vanlige ordningen. En tredel av virksomhetene oppgir at de har som

fast rutine å kreve legeerklæring fra og med fjerde fraværsdag. Formelle kontrolltiltak tas primært i bruk ved uvanlige fraværsmønstre eller konkret tvil, og i digitale systemer skjer oppfølgingen i stor grad automatisk ved at systemet varsler når den tilgjengelige kvoten er nådd.

Samlet sett oppleves hverken registrering eller kontroll som en stor administrativ belastning for flertallet av arbeidsgiverne. Kvoteoverskridelser og ufullstendig rapportering fra ansatte utgjør marginale utfordringer i det daglige. Den fremste praktiske utfordringen for virksomhetene er operativ – å fremskaffe vikarer eller omorganisere arbeidet ved akutt fravær, noe om lag én av tre virksomheter opplever som krevende.

5.3 Behov for videre forskning og kunnskapsutvikling

Kartleggingen reduserer et viktig kunnskapshull, men peker også på områder der det er behov for mer presise data. For det første er det behov for standardiserte administrative data om arbeidsgiverfinansierte omsorgspengedager. Et pilotprosjekt i samarbeid med et utvalg virksomheter og leverandører av lønns- og personalsystemer kan undersøke om det er mulig å hente ut sammenlignbare data om kjønn, alder, måned og bruk av hele eller deler av dager. Dette vil kunne gi mer presise svar på flere av problemstillingene som bare er delvis besvart i denne kartleggingen.

For det andre er det behov for bedre nevnerdata. For å sammenligne uttaket mellom kvinner og menn, næringer og virksomhetstyper må man vite hvor mange ansatte som faktisk har barn i den relevante alderen. Uten slike opplysninger er det vanskelig å skille forskjeller i bruk fra forskjeller i arbeidsstokkens alders- og familiesammensetning.

For det tredje bør bruken undersøkes over flere kalenderår. Flerårige data vil gjøre det mulig å skille stabile mønstre fra variasjoner som skyldes enkelte sykdomssesonger.

For det fjerde er det behov for mer målrettet kunnskap om familier som bruker opp kvoten. Dette gjelder særlig familier med små barn, særskilte omsorgsbehov, begrenset tilgang til fleksibelt arbeid eller lite tilgang på alternative omsorgspersoner. Videre undersøkelser bør belyse hvilke løsninger disse familiene benytter, og hvilke økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det får.

Det er også behov for mer kunnskap om arbeidsgivernes kostnader. Denne kartleggingen viser at bemanning og fraværdekning er mer krevende enn administrasjon og kontroll, men gir ikke grunnlag for å beregne de direkte og indirekte kostnadene ved ordningen eller ved alternative innretninger.

Litteratur

Arbeidstilsynet. (u.å.). *Rett til permisjon ved barns og barnepassers sykdom.*

<https://www.arbeidstilsynet.no/lonn-og-ansettelse/permisjoner/rett-til-permisjon-ved-barns-og-barnepassers-sykdom>

Nav. (2026a, 16. februar). *Omsorgspenger (hjemme med sykt barn-dager).*

<https://www.Nav.no/omsorgspenger>

Nav. (2026b). *Omsorgspenger for arbeidsgivere.*

<https://www.Nav.no/arbeidsgiver/omsorgspenger>

Nav. (2026c, 20. april). *Pleiepenger for sykt barn.* <https://www.Nav.no/pleiepenger-barn>

Vedlegg

Vedlegg 1 Respondentsammensetning i utsendingsrammen og utvalget for virksomhetsundersøkelsen

Tabell 6: Antall og andel virksomheter i utsendingsrammen og utvalget. Fordeling etter virksomhetsstørrelse.

Størrelse	Utsendingsramme		Utvalg		Differanse
	N	Prosent	N	Prosent	Prosentpoeng
5–9	6609	30,78 %	507	24,93 %	-5,85
10–19	5822	27,11 %	575	28,27 %	1,16
20–49	5003	23,30 %	511	25,12 %	1,82
50–99	2886	13,44 %	288	14,16 %	0,72
100–249	727	3,39 %	86	4,23 %	0,84
250 og over	425	1,98 %	67	3,29 %	1,31

Tabell 7: Antall og andel virksomheter i utsendingsrammen og utvalget. Fordeling etter fylke.

Fylke	Utsendingsramme		Utvalg		Differanse
	N	Prosent	N	Prosent	Prosentpoeng
Agder	1391	5,24 %	136	5,16 %	-0,08
Akershus	2814	10,61 %	231	8,77 %	-1,84
Buskerud	1257	4,74 %	150	5,69 %	0,95
Finnmark	545	2,05 %	57	2,16 %	0,11
Innlandet	1801	6,79 %	183	6,94 %	0,15
Møre og Romsdal	1373	5,18 %	140	5,31 %	0,14
Nordland	1259	4,75 %	114	4,33 %	-0,42
Oslo	4772	17,99 %	472	17,91 %	-0,08
Rogaland	2162	8,15 %	244	9,26 %	1,11
Telemark	29	0,11 %	3	0,11 %	0,00
Troms	742	2,80 %	67	2,54 %	-0,25
Trøndelag	936	3,53 %	100	3,80 %	0,27
Vestfold	2142	8,08 %	219	8,31 %	0,24

Vestland	1161	4,38 %	115	4,36 %	-0,01
Østfold	2947	11,11 %	294	11,16 %	0,05

Tabell 8: Antall og andel virksomheter i utsendingsrammen og utvalget. Fordeling etter næring.

Næring	Utsendingsramme		Utvalg		Differanse
	N	Prosent	N	Prosent	Prosentpoeng
Aktiviteter i internasjonale organisasjoner og organer	26	0,10 %	2	0,08 %	-0,02
Annen tjenesteyting	1814	6,84 %	241	9,15 %	2,31
Bergverksdrift og utvinning	141	0,53 %	15	0,57 %	0,04
Bygge- og anleggsvirksomhet	3529	13,30 %	273	10,36 %	-2,94
Eiendomsvirksomhet	631	2,38 %	42	1,59 %	-0,78
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	2279	8,59 %	268	10,17 %	1,58
Finansiell tjenesteyting	291	1,10 %	32	1,21 %	0,12
Forretningsmessig tjenesteyting	1156	4,36 %	82	3,11 %	-1,25
Forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft	176	0,66 %	28	1,06 %	0,4
Helse- og sosialtjenester	903	3,40 %	143	5,43 %	2,02
Industri	2298	8,66 %	260	9,87 %	1,21
Jordbruk, skogbruk og fiske	593	2,24 %	47	1,78 %	-0,45
Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter	1516	5,71 %	151	5,73 %	0,02
Lønnet arbeid i private husholdninger og vareproduksjon og tjenesteyting i private husholdninger	50	0,19 %	5	0,19 %	0
Offentlig administrasjon, forsvar, og trygdeordninger	765	2,88 %	147	5,58 %	2,7
Overnattings- og serveringsvirksomhet	1550	5,84 %	79	3,00 %	-2,84
Telekommunikasjon, dataprogrammering og tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	794	2,99 %	71	2,69 %	-0,3
Transport og lagring	1316	4,96 %	92	3,49 %	-1,47
Undervisning	1757	6,62 %	318	12,07 %	5,45
Utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet	472	1,78 %	32	1,21 %	-0,56
Vannforsyning, avløps-, renovasjons- og oppryddingsvirksomhet	209	0,79 %	37	1,40 %	0,62
Varehandel	4265	16,08 %	270	10,25 %	-5,83

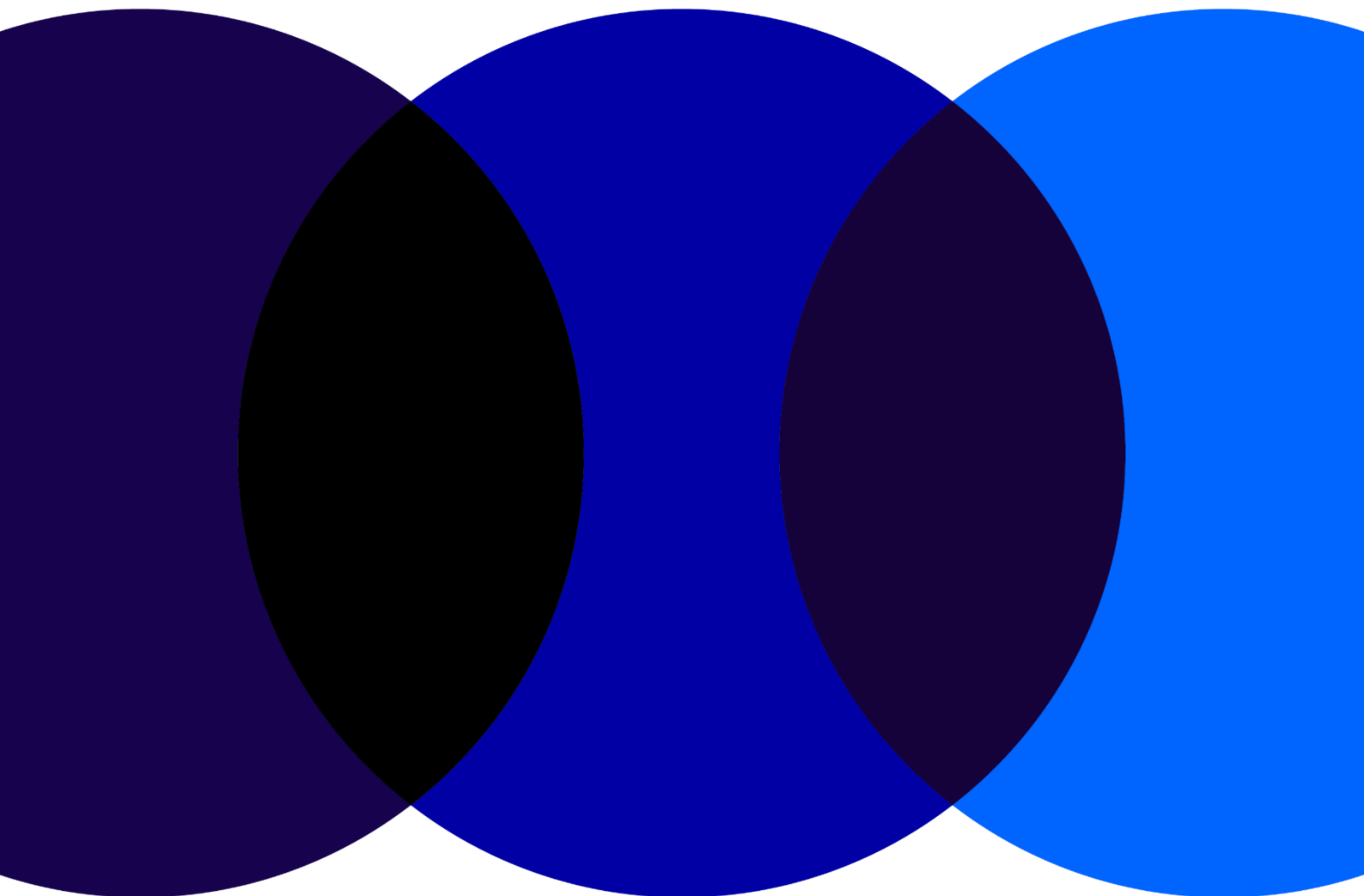
Vedlegg 2 Fordeling i populasjonen og utvalget for arbeidstakerundersøkelsen

Tabell 9: Antall og andel personer i populasjonen og utvalget. Fordeling etter kjønn.

Populasjon			Utvalg		Differanse
Kjønn	N	Prosent	N	Prosent	Prosentpoeng
Mann	2 819 197	50,40 %	1 756	47,30 %	-0,03
Kvinne	2 775 143	49,60 %	1 956	52,70 %	0,03

Tabell 10: Antall og andel personer i populasjonen og utvalget. Fordeling etter fylke.

Populasjon			Utvalg		Differanse
Fylke	N	Prosent	N	Prosent	Prosentpoeng
Agder	322 188	5,80 %	186	5,00 %	-0,01
Akershus	740 680	13,20 %	545	14,70 %	0,01
Buskerud	271 248	4,80 %	165	4,40 %	0
Finnmark	75 042	1,30 %	34	0,90 %	0
Innlandet	377 556	6,70 %	212	5,70 %	-0,01
Møre og Romsdal	272 413	4,90 %	171	4,60 %	0
Nordland	243 582	4,40 %	145	3,90 %	0
Oslo	724 290	12,90 %	584	15,70 %	0,03
Rogaland	504 496	9,00 %	247	6,70 %	-0,02
Telemark	177 863	3,20 %	91	2,50 %	-0,01
Troms	170 479	3,00 %	121	3,30 %	0
Trøndelag	486 815	8,70 %	394	10,60 %	0,02
Vestfold	258 071	4,60 %	181	4,90 %	0
Vestland	655 210	11,70 %	446	12,00 %	0
Østfold	314 407	5,60 %	190	5,10 %	-0,01



OXFORD RESEARCH 

Oxford Research AS
Østre Strandgate 12
4610 Kristiansand
post@oxford.no