

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Att. Ragnhild Hvoslef

Dykkar ref.: 25/1757
Vår ref.: 2025/467 - 6234/2025

Saksbehandlar:
Gina Beate Holsen

Dato:
03.10.2025

Høyring av NOU 2025: 5 Kvinners arbeidshelse - Kunnskap og tiltak

Helse Vest takkar for invitasjon til å gi innspel til NOU 2025: 5 Kvinners arbeidshelse - Kunnskap og tiltak.

Først og fremst vil sei at dette tilhøyrar organisatorisk systemansvar, styrke leiarskap og medarbeidarskap.

Føretaksgruppa Helse Vest støttar utvalets tilråding om ein heilskapleg innsats for å styrkje kvinners tilknytning til arbeidslivet, redusere fråvær og fremje helsefremjande arbeidsmiljø. Vi vurderer det som særleg formålstenleg at tiltaka rettar seg både mot strukturelle rammevilkår og verksemdsnært arbeidsmiljøarbeid.

Mobilisering av arbeidskraft

Det er viktig at arbeidslivet rekrutterer i heile befolkninga. Det har vore viktig for samfunnsutviklinga i Noreg at kvinner har hatt høg yrkesdeltaking. Behovet for arbeidskraft framover, særleg i helsesektoren vil stå overfor endringa i befolkninga både i forhold til framtidig behov for helsetenester og behov for å behalde, utvikle, utdanne og rekruttere tilstrekkeleg fagleg kapasitet, støttar Helse Vest tiltaka frå utvalet for å styrkje kvinners arbeidshelse som bør gi auka yrkesdeltaking. Målretta tiltak for å behalde og utvikle yrkesdeltakinga si så lenge som mogleg og gi reelle moglegheit for heile fulle stillingar, eit tiltak som vil vere avgjerande for å møte framtidas behov for arbeidskraft. Eit særleg viktig tiltak vil vere hensiktsmessige arbeidstidsordningar. Helse Vest vinn etter kvart erfaringar med bruk av fleksible arbeidstidsordningar med moglegheit for langvakter.

Arbeidstidsordningar som arbeidsmiljøfaktor som reduserer sjukefråvær

Det er behov for stor modning og ny nysgjerrigheit korleis arbeidstidsordningane påverkar sjukefråværet. Det er derfor prisverdig at Kvinnearbeidshelseutvalget peikar på det moglegheitsrommet som finst i å finne arbeidstidsordningar som kan bidra til betre arbeidsmiljø og redusert sjukefråvær.

Dette kan etter Helse Vests vurdering vere eit av dei tiltaka som kan bidra aller mest. helsefremjande arbeidstidsordningar, fleksible arbeidstidsordningar med langvakter bør vere tiltaksamrødar som må få støtte merksemd.

Det er etablert rammeverk for fleksible arbeidstidsordningar som også inkluderer langvakter vart etablerte i alle helseføretaka i 2024 med varigheit ut 2027. Erfaringa så langt er at det reduserer sjukefråvær. Rammeverket gir handlingsrom til å nytte heile rammeverket vekedagar og helgar. Så langt er erfaringane gode, medarbeidarar har langt færre oppmøtedagar, reduserer sjukefråværet, stabiliserer bemanninga for å nemne noko. Vi vil over noko tid evaluere effekten og erfaringane frå helseføretaka.

Fleire og fleire avdelingar vil ta i bruk rammeverket, nye måtar å leggje til rette for medarbeidarars Medverknad og innspel til eigen arbeidsplan, (digital løysing) som er integrert med arbeidsplansystemet. Det gir ein heilt anna støtte for leiarar som skal utarbeide arbeidsplanar. Leiarar kan også ta i bruk AI som avlastning for etablering av arbeidsplanar. Vi går ikkje nærare inn på heile denne prosessen, men det er viktig at kunnskap, informasjon og erfaring frå desse tiltaka blir ordentleg kjende for styresmaktene.

Vi understrekar til slutt at det må vere handlingsrom for å etablere gode arbeidsplanar, avvikle arbeidsplanar som ikkje er helsefremjande. For å få dette til må det vere handlingsrom og moglegheiter for verksemdene til å utvikle og ta i bruk rammer som bidreg til å ta i bruk verknadsfulle tiltak.

Sjukefråvær og kunnskapsgrunnlag

Med eit høgare sjukefråvær for kvinner enn for menn, blir behovet understreka for konkrete, kunnskapsbaserte tiltak som har dokumentert effekt for å redusere sjukefråværet. Uavhengig av alle modige tiltak, utprøvingar osv. må ein føresetje at erfaring frå tiltak som verkar utan at det blir monaleg auka byrde for verksemdene. Vi åttvarar mot å vente at det kontinuerleg kan leggje nye og nye tiltak på toppen av kvarandre, heile tida, som til slutt blir ei byrde for leiarar og medarbeidarar. Det må vere smidigheit og handlingsrom for å setje i verk tiltak som faktisk verkar. Det er ikkje sikkert at det er store program med mange tiltak som skal følgjast opp av mange også eksterne som gir effektar. Tiltaka må verke, om ikkje må ein ha mot og handlingsrom til å avslutte. Ein kan ikkje starte med tiltak, innføre nye og nye, men ingen blir avvikla. Det er like viktig at ein avviklar det som ikkje verkar. Styret i Helse Vest behandla eit oppdatert kunnskapsgrunnlag for utviklinga av sjukefråværet 3. september 2025; [sak-08325-utvikling-sjukefravar-i-helse-vest-september-2025.pdf](#), vedlegget her; [Sjukefråvær](#)

Vi har sett i verk tiltaket som er kort beskrive i styresaka og kunnskapsgrunnlaget. Nye modellar for analysar, med å mål om å finne gode mønster og eventuelt også mønster for sjukefråvær som ei bør har konkrete tiltak for i dei einingane eller for dei gruppene det gjeld. Datamining er ein metode for å bruke informasjon om arbeidstid, sjukefråvær, vekedagar og variasjonar på ein heilt ny måte. Helse Vest har som mål at dette kunnskapsgrunnlaget kan avdekkje eventuelle samanhengar der tiltak for å endre kan ha stor innverknad. Målet er at vi også kunne rapportere → analysere → gi predikasjon for å nemne noko.

Førebygging og samarbeid

Det er verdi at partane, (sentrale partar) er oppteken av førebyggjande arbeid for kvinners arbeidshelse, *men det er på den aktuelle* arbeidsplassen medverknad, engasjement og gjennomføringsvilje og evne må styrkjast. IA-avtalen inneheld fleire område som dei sentrale partane skal samarbeide om. IA programma kan verke, men må heller ikkje fortrenge andre tiltak som vil ha varige effektar. Les dette gjerne i samanhengen om å leggje på nye og nye tiltak. Det er mange einingar som har gjort heilt andre tiltak som lykkast. Merksemda må vere at tiltak som blir gjennomførte har verknad og gir varig verdi for føretaka, medarbeidarar og leiarar, også for kvalitet og pasienttryggleik. Stabile gode arbeidsmiljø har mange effektar. Vi åtvarar mot å utvikle konsept og pålegg/detaljregulering knytt til arbeidsmiljø og sjukefråvær. Alle helseføretaka gjennomfører Forbetring kvart år, det er ein av Europas største, om ikkje den aller største medarbeidarundersøkinga som blir gjennomført med meir enn 130 000 inviterte. Helse Vest meiner resultata for kvar enkelt eining legg til rette for eit lokalt forbetringsarbeid, utvikling av gode handlingsplanar i kvar eining, men også strategisk merksemd på resultat som bør ha særleg merksemd. Vi meiner Forbetring er eit viktig tiltak for å styrkje HMS arbeidd, men som også gir viktig informasjon som kan støtte tiltak for å redusere sjukefråvær.

Systematisk HMS-arbeid

Eit godt og målretta HMS-arbeid som er integrert som ein naturleg del av arbeidskvardagen i den einskilde eining føreset tilgang til oppdatert kunnskap om forhold som påverkar helse og arbeidsevne. Ny innsikt om korleis arbeidsmiljøfaktorar verkar inn på kvinners helse – knytt til livsfasar, samverdsette belastningar og langtidseffektar – må takast med i planlegging og iverksetjing av HMS strategi og som kan nyttast operasjonelt i den einskilde eining. Kunnskapen må vere tilgjengeleg, men må vere del av det systematiske HMS arbeidet.

I kvinneintensive yrke er det særleg viktig at risikovurderingar og førebyggjande tiltak byggjer på kunnskap om korleis ulike belastningar kan verke ulikt på kvinner og menn.

Tilrettelegging for ulike livsfasar

Arbeidsgivarar må ha tilgang til handlingsrom og gode verktøy, være mogleg og rett å kunne gi tydeleg rettleiing for å møte medarbeidarar i ulike livsfasar på ein trygg og balansert måte. Dette krev vurderingsevne og dialog, heller enn faste normer.

Tiltak som fremjar betre samhandling mellom arbeidsgivar og dei som sjukemeldar er svært viktig. Verksemdene må bidra til at dei som sjukemeldar er kjent med og opplyst om dei handlingsromma ein har for alternative oppgåver, fleksibilitet i arbeidstid, velutvikla permisjonsordningar mm som er tilgjengeleg i verksemdene. Det må vere mogleg å vere modig som arbeidsgjevar, opplysa om moglegheiter som ikkje blir tolka som motstand mot behov for sjukemelding. Dialog og diskusjon på ulike nivå er vanskeleg, i det offentlege ordskiftet er det endå vanskelegare. Det må byggast kultur der det er viktig og klokt for heile samfunnet at vi kan ha konstruktiv merksemd på sjukefråvær.

Kompetanseheving hos NAV og sjukmeldande helsepersonell

Kompetanseheving i rollene til NAV og sjukmeldande helsepersonell er avgjerande for å sikre målretta oppfølging og god dialog mellom partane. Når desse aktørane har betre innsikt i korleis kvinners helse og livssituasjon påverkar arbeidsevna – og samtidig forstår kva

arbeidsgivar kan bidra med, kan det legga til rette for å finne gode og heilskaplege løysingar. Det føreset og at alle må ha omsyn til at spesialisthelsetenesta skal ha 24/7 tilbod til pasientar.

Vi vurderer dette som eit område med stort potensial for forbedring, og støttar utvikling av tiltak som styrkjer kompetansen i møte med kvinners arbeidshelse.

Vald i nære relasjonar – behov for kunnskap og avklart ansvar

Utvalet peikar på at vald og overgrep i nære relasjonar, vanskelege familie eller samværsforhold, samlivsbrot utanfor arbeidslivet kan ha stor innverknad på kvinners helse, arbeidsevne og tilknytning til arbeidslivet. Dette er svært viktige tema å løfte fram. Det er viktig at slike tema ikkje blir oversett som moglege årsaker til sjukefråvær. Vi støttar at det blir retta auka merksemd mot korleis slike belastningar kan påverke moglegheita til å vere i arbeid – særleg i sektorar med høg del kvinnelege medarbeidarar.

Samtidig er det viktig å vere tydeleg på at arbeidsgivars handlingsrom i slike saker er avgrensa. Arbeidsgivar skal ikkje gripe inn i private forhold, og det gjeld strenge krav til personvern, frivilligheit og rolleavklaring. For at arbeidsgivar skal kunne bidra på ein god og forsvarleg måte, må det finnast støtte i form av auka kunnskap og rettleiing.

Utvalet viser til pågåande forskning om korleis vald påverkar arbeidsdeltaking, og korleis arbeidsplassen kan spele ei positiv rolle i oppfølging og stabilitet. Vi meiner dette er eit område med behov for vidare kunnskapsutvikling, og at nye tiltak må byggje på grundige vurderingar av kva som faktisk er mogleg og forsvarleg innanfor arbeidsgivars ansvar.

Avslutning

Føretaksgruppa Helse Vest vurderer NOU 2025: 5 som eit viktig bidrag til vidare utvikling av kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid, med særleg merksemd på kvinners helse og arbeidstilknytning.

Vennleg helsing

Inger Cathrine Bryne
administrerende direktør

Hilde Christiansen
direktør medarbeidar, organisasjon
og teknologi

Dokumentet er elektronisk godkjent av: Inger Cathrine Bryne administrerende direktør

Digital kommunikasjon

Vi har elektronisk saksbehandling og er opptekne av at informasjon, også underlagt teieplikt, skal kunne sendast på ein rask og sikker måte. Vi ber derfor om at eit eventuelt svar på denne førespurnaden blir sendt gjennom ein av desse kanalane:

- Privatpersonar og private verksemdar: [eDialog](#)
- Offentlege verksemdar: eFormidling (via eige saks-/arkivsystem)