

GAIDEN

FOR MEDLEMMER I NTL NAV SEPTEMBER 2025

Tema sykefravær:

**Sykdom rammer
tilfeldig – kan det
ramme deg?**



NTL NAV
Størst og tydeligst i NAV

Hvem er sykest i landet her?

Dette nummeret av Gaiden er viet temaet sykefravær. Vi har valgt en retorisk tittel. «Sykefravær rammer tilfeldig – kan det ramme deg?» Det gjør jo gjerne det. Og nettopp det var bakgrunnen for sykelønnsordningen, som ble enstemmig vedtatt i Stortinget i 1978. Ordningen ga full dekning fra første sykedag – for alle. Slik har det vært siden.

Krangelen om IA-avtalen (Avtale om et inkluderende arbeidsliv) rundt årsskiftet 2024-2025 handlet nettopp om dette og LO kjempet en kamp alene om ikke å røre sykelønnsordningen i løpet av den neste IA-perioden. Hvorfor gjorde de det? Fordi det i hovedsak er LOs medlemmer som treffes av karen dager. Hele staten og store deler av det private arbeidslivet har tariffavtaler som dekker lønn fra første sykedag. Karen dager er derfor svært usosialt. Det treffer de som er lavest på rangstigen, de som ikke har hjemmekontor og gode funksjonær- og lederordninger.

Arbeidsgiverne er opptatt av de første 16 dagene av en sykmelding (arbeidsgiverperioden), men samfunnsmessig er det langtidssykefraværet som koster, sa psykolog Tor Levin Hofgaard under Arendalsuka. Han la til at 50 % av de som er sykmeldt over tre måneder aldri kommer tilbake i arbeid. De havner i uføre – både bokstavelig og i overført betydning. Har vi råd til det? Økonomisk og menneskelig?

Arbeidsmiljøet erskyldig i 30 % av sykefraværet, sa forsker ved Folkehelseinstituttet, Ragnhild Bang Nes, under det samme arrangementet. «Arbeidsmiljøet» er riktignok en stor sekkepost, men det underbygger betydningen av et levende regelverk rundt arbeidsmiljø. Derfor er vi også svært glad for at psykososialt arbeidsmiljø presiseres i Arbeidsmiljøloven og trer i kraft 1. januar 2026. Arbeidstilsynet utarbeider nå veiledningsmaterieell sammen med partene i arbeidslivet. Vi maner til edruelige forventninger. Arbeidsmiljøpraksis tar tid å endre – sjø med Arbeidsmiljøets «lille røde» i handa.

Tidlig krøkes skal – den som god akademiker skal bli. Den allmenne skolen er ikke lenger like allmenn. Grunnskolen skulle utvikle de teoretiske, praktiske og estetiske talentene blant barn og unge. De siste tre tiårene har vi

sett en nedbygging av de praktiske og estetiske fagene til fordel for de teoretiske, sier stipendiat i pedagogikk, Elise Farstad Djupedal. Det skaper en ny ulikhet i det ellers likestilte norske utdanningssystemet. Lærer du ikke på den akademiske måten, så taper du skolekappløpet. Det får alvorlige følger for posisjonen i kappløpet mot et lykkelig liv.

Diagnose «kvinne» er et forsøk på å sette søkelyset på menstruasjon, kvinnesykdommer og menopausen. Ord som tidligere kun ble hvist på noen få legekantor og blant helt nære venninner har nå blitt mer anerkjent. Flere kvinner tør snakke om det; blant venninner, med partner og på arbeidsplassen. Forskningen, som i stor grad har vært konsentrert om sykdom som oftest rammer menn, har fortsatt litt å gå på. Og det er på høy tid at vi får en livsfasepolitikk for kvinnene. Vi har blitt bedre rundt graviditet, men overgangsalder kan gi symptomer som kan forveksles med at man rett og slett har mistet grepet på jobb. Det trenger vi å snakke om – før arbeidsforholdet ryker!

Generasjon Z vil etter hvert overta samfunnet. De som påstår å vite sier at denne generasjonen er mer syk, mer kravstor og opphavet til begrepet «quiet quitters». Martin Kvalvik spør i artikkelen om arbeidshverdagen kanskje blir preget av høyere sykefravær på grunn av psykiske lidelser? Eller kanskje det er vi som tilhører eldre generasjoner som lærer å sette tydeligere grenser overfor arbeidsgiver? Kanskje det er sånn at pliktgenerasjonen(e) møter intimgrensen til ungdomsgenerasjonen nettopp i arbeidslivets hete opptøyer?

I samfunnsdebatten kjempes det om sannheten, virkemidlene og effektene rundt det norske sykefraværet. Vi kan på ingen måte si at vi har alle svarene på sykefraværs gåten, men vi håper du har fått noe å tenke på før valget. I kampen om sykefraværsdebatten blir skillelinjene i politikken tydelige. Sjekk parti-programmene og tenk over hvordan det påvirker deg og dine medmennesker!

Johan Gunnerud,
Redaktør



FOTO: LOTTIE WIGEN AARLOT

Utgis av NTL NAV

Opplag: 8250 to ganger årlig

Redaktør

Johan Gunnerud

NTL NAV, Møllergata 10, 0179 Oslo

johan.gunnerud@nav.no

413 03 990

Redaksjonsutvalget:

Johan Gunnerud

johan.gunnerud@nav.no

413 03 990

Tine Olsen

tine.olsen@nav.no

99 51 60 11

Martin Kvalvik

martin.kvalvik@nav.no

40 23 76 44

Vegard Opedal

vegard.opedal@nav.no

41 76 79 28

Marianne Senabou Barry

marianne.senabou.barry@nav.no

90 62 91 31

Redaksjonen avsluttet:

18. august 2025

www.ntlnav.no

Adresseendringer meldes NTLs

kontingentavdeling kont@ntl.no

Forsidefoto:

Bildet er tatt av Johan Gunnerud under Arendalsuka 2025 og er et illustrasjonsfoto. Tittel: «Sykefravær rammer tilfeldig – kan det ramme deg?»

Layout og trykk:

LO Media, Oslo

23 06 22 79



Følg oss på:



Innhold

 Følg oss på Instagram
@ntlnav

04



Er sykefraværet i Norge historisk høyt. Hans Christian Holte under Arendalsuka 2025. FOTO: JOHAN GUNNERUD

22



Et arbeid tilpasset kvinners livsfaser? Ny direktør for avdelingen *Mennesker og organisasjon* i Nav, Linn Huse-Amundsen. FOTO: NAV

40



Hvordan vil arbeidslivet se ut når Gen Z tar over? Ung-tillitsvalgt Snorre Rein har vært åpen om sine psykiske helseplager. FOTO: PRIVAT

-
- 04** Er sykefraværet i Norge historisk høyt?
-
- 10** Nav i sykefraværsdebatten
-
- 12** Hvordan har folkehelsen utviklet seg?
-
- 14** Endringer i arbeidsmarkedet – kravet til utdanning
-
- 16** Digitalisering av hverdag og arbeidsliv
-
- 20** Ny måned ny kamp – kvinnehelse
-
- 22** Et arbeidsliv tilpasset kvinners livsfaser?
-
- 25** Arbeidsmiljøets vokter
-
- 28** Sykefravær sett fra Nav
-
- 32** Sykefraværet i Nav
-
- 34** IA-avtalen – en historisk gjennomgang
-
- 38** Politikerne om sykefravær
-
- 40** Hvordan vil arbeidslivet se ut når Gen Z tar over?
-
- 42** LO-kongress 2025
-
- 45** Avdelingslederssamling
-
- 46** Siste stikk
-
- 47** Endringer i NTL Nav
-

Er det høyt sykefravær i Norge?

Sykefraværet har vært høyt i Norge etter Covid 19-pandemien. I hvert fall hvis vi leser overskriftene i mediene i de siste par årene. Men er dette et riktig bilde? Har vi et høyt sykefravær i Norge i forhold til våre naboland? Hva er i så fall grunnene til dette? Er nordmenn rett og slett sykere enn andre europeere, og bør vi se på kutt i sykelønnsordningen for å få ned sykefraværet?

MARTIN KVALVIK (tekst)

«Nærmer seg historisk høyt sykefravær», «Høyeste sykefravær siden 2009», «Pandemien er over, men sykefraværet er historisk høyt», «Norge skille seg ut – Nordmenn sykemeldes dobbelt så mye som andre europeere». Dette har du helt sikkert lest i mange overskrifter i den siste tiden. Sykefraværet i Norge har blitt heftig diskutert med store krigstyper over hvor ille det er akkurat nå. Ifølge noen medier og politikere vil det høye sykefraværet føre til at AS Norge kommer til å gå konkurs om vi ikke skjerper oss og møter opp på jobb, selv om vi er syke.



Nav-direktør Hans Christian Holte i aksjon under Arendalsuka 2025. FOTO: JOHAN GUNNERUD

Men stemmer det virkelig at Norge har et historisk høyt sykefravær? Og er egentlig nordmenn den sykeste befolkningen i Europa? Det skal vi se nærmere på i denne artikkelen.

Sykelønnsordningen fra 1978. Norge fikk sin sykelønnsordning i 1978. Den ble enstemmig vedtatt på Stortinget. Stortingsrepresentant og senere Høyre-leder Jo Benkow sa, da full lønn fra første fraværsdag for alle ble vedtatt: «*Formålet var å gi alle som lever av sitt arbeid full dekning mot inntektsbortfall når sykdom melder seg*». Utgangspunktet for sykelønnsordningen og den unisone støtten fra hele det

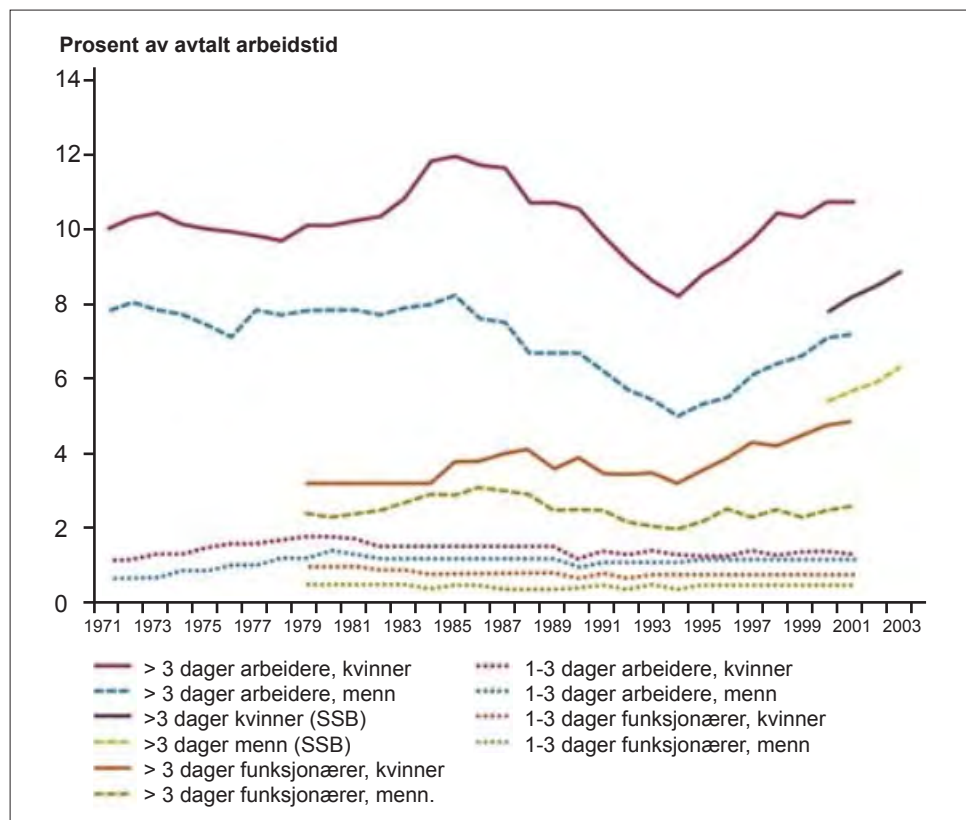
politiske spekteret baserte seg på at det var et lappeteppes av ulike offentlige og private ordninger for sykelønn før 1978. Dette var uoversiktlig, fragmentert og opplevdes lite rettferdig, da det var avtalene hver enkelt hadde på arbeidsplassen som avgjorde hvilken grad av økonomisk trygghet man hadde om man opplevde sykdom.

Før 1978 var det ikke full lønnskompensasjon. Det var en syketrygd, men denne dekket ikke hele lønnstapet. Ytelsene var lavere og det var såkalte karensdager, som betydde at man ikke mottok sykepenger for de første dagene man hadde fravær fra jobb. Statsansatte fikk rett til full lønn under sykdom før resten av arbeidslivet.



Lavt sykefravær. Etter at sykelønnsordningen ble innført i 1978 økte sykefraværet gradvis i hele befolkningen fra starten av 1980-tallet og frem til midten av 1990-tallet, hvor det begynte å gå nedover, før det økte igjen på slutten av det tiåret. (Figur 1)

Arbeidsrevolusjon. Samtidig som samfunnet fikk et økt sykefravær skjedde det noe som ikke kan defineres som noe annet enn en revolusjon innen arbeidslivet. Fra å være et samfunn med arbeidsplasser knyttet hovedsakelig til menns arbeidsdeltakelse i primærnæringen og i industrien, så fikk kvinners innmarsj i arbeids-



Figur 1: NHOs data for egenmeldt og legemeldt sykefravær 1971–2001 og Statistisk sentralbyrås data for sykefraværet i Norge 2000–2003 (3. Kvartal). KILDE: SYKEFRAVÆRETS UTVIKLING I NORGE 1975–2002 AV STURLA GJESDAL I TIDSSKRIFT FOR DEN NORSKE LEGEFORENING.

livet fra 1970-tallet og fremover en enorm betydning for samfunnsutviklingen. Kvinners deltagelse i arbeidslivet var på rundt 45 prosent i 1972. Allerede i 1990 var den på 62 prosent, mens den i dag er på i underkant av 70 prosent.

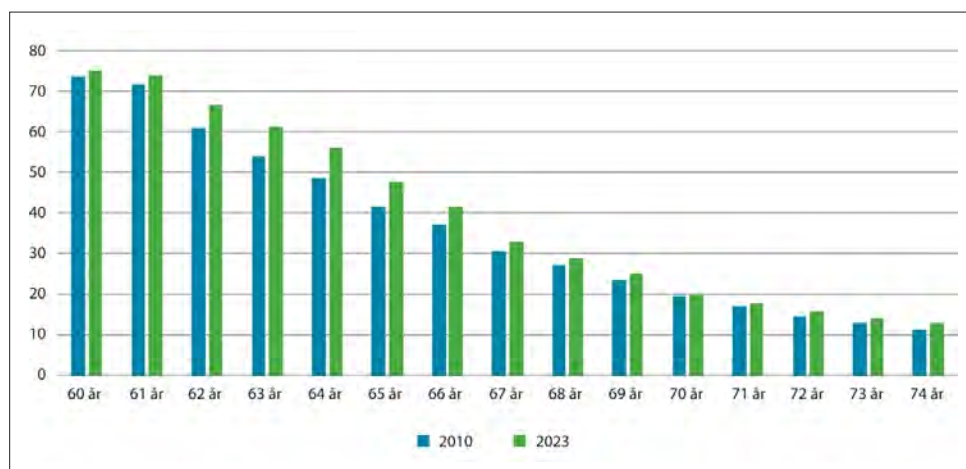
Husmødrene tok av seg kjøkkenforkleet og marsjerte inn i arbeidslivet. Samtidig endret arbeidslivet seg markant også for mennene. Fra å være et industrisamfunn med mange, spesielt menn, som jobbet i ulike fabrikker over hele landet, gikk landet gjennom en stor avindustrialisering spesielt på 1990- og 2000-tallet. Sysselsettingen sett under ett vokste riktignok. Det ble vekst i offentlig sektor med en større utbygging av velferdsstaten. Helse- og sosialtjenester vokste. Det samme gjorde utdanningssektoren. Spesielt den store barnehageutbyggingen på 2000-tallet gjorde at vi fikk full barnehagedekning, som muliggjorde at også småbarnsmødre raskere kunne ha en varig tilknytning til arbeidslivet.

Flere eldre i arbeid. Samtidig som kvinner har økt sin yrkesdeltakelse betraktelig, har det samme skjedd blant den eldste delen av befolkningen. Det har vært et uttalt mål fra alle regjeringer de siste årene å øke arbeidsdeltakelsen fra denne gruppen. Pensjonsreformen fra 2011 står ut som en viktig milepæl. Den skulle få eldre til å være lengre i arbeidslivet og gjøre pensjonssystemet mer økonomisk bærekraftig. Et av de viktigste punktene fra reformen var derfor levealdersjusteringen, som knyttet pensjonen sammen med forventet levealder i befolkningen. Denne reformen, kombinert med at den eldre befolkningen fikk bedre helse, at flere fikk gradvis høyere utdanning og at det var et godt arbeidsmarked, var med på å øke arbeidsdeltakelsen hos de eldre. (Figur 2)

Arbeidsdeltakelse blant unge. Også blant unge er arbeidsdeltakelsen i Norge høy, spesielt hvis vi sammenligner med andre europeiske land. NEET betyr: Not in em-

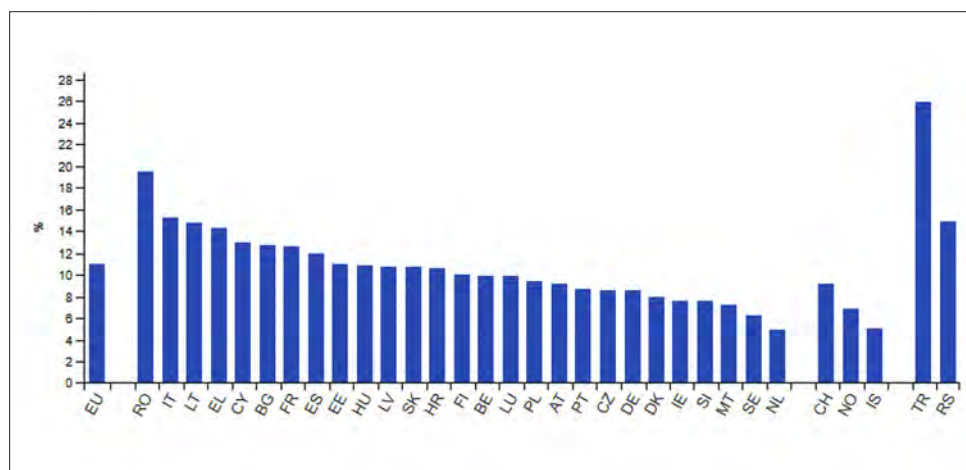


SYKEFRAVÆR

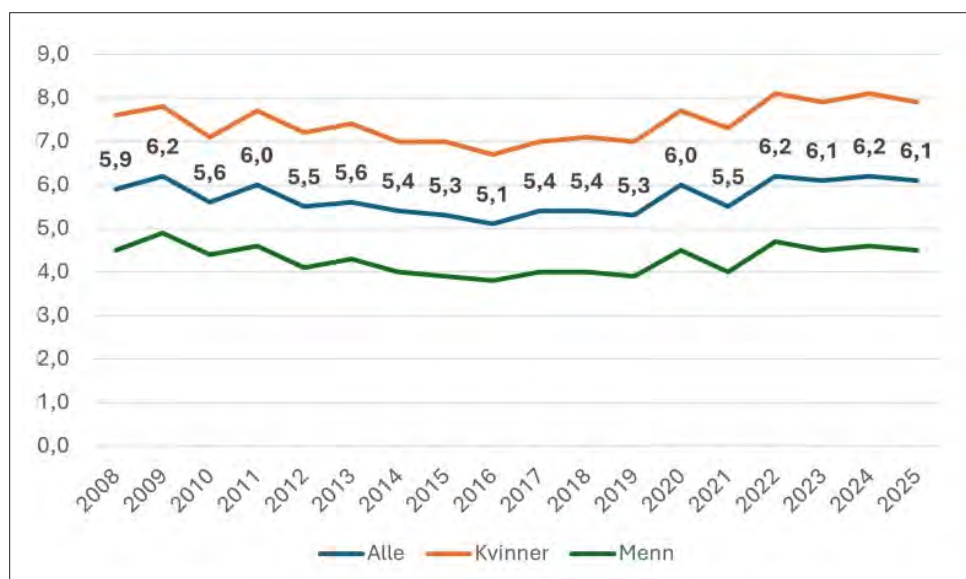


Figur 2: Andel av befolkningen som er sysselsatt i alderen 60-74 år. Prosent. 4. kvartal 2010 og 2023.

KILDE: ST. MELD 33 (2023-2024)



Figur 3: Unge mennesker mellom 15-29 år som ikke er i arbeid, utdanning eller opplæring. KILDE: EUROSTAT



Figur 4: Legemeldt sykefraværprosent. 1. kvartal 2008 - 2025. KILDE: NAV

ploymenet, nor in education and training, som på godt norsk betyr unge som ikke er i jobb, utdanning eller opplæring. Ifølge Eurostat er Norges andel NEET i 2024 på 6,8 prosent, mens snittet i EU er på 11 prosent. Mange unge tar deltidsjobber ved siden av utdanning, som øker vår sysselsettingsandel. (Figur 3)

Er sykefraværet historisk høyt? Det korte svaret er nei. Samtidig ser vi en trend, spesielt etter covid 19-pandemien, at sykefraværet har bitt seg fast på et høyere nivå, som har vart lengre enn i andre sammenlignbare europeiske land. Sykefraværet var høyere rundt år 2000, da det var rundt sju-åtte prosent. Vi fikk da en avtale om inkluderende arbeidsliv (IA) som fikk ned sykefraværet til fem-seks prosent, som det har vært på i de siste 15-20 årene. (Figur 4)

I de nyeste tallene fra Nav (1. kvartal 2025) er det legemeldte sykefraværet på 6,1 prosent. Det er like høyt som det var under covid 19-pandemien i 2020 og svininfluensaen i 2009. Etter Covid-19 pandemien har det spesielt vært en økning i psykiske lidelser, som er hovedgrunnen til at det generelle sykefraværet i befolkningen har økt. I de nyeste tallene for 2025 ser det ut som at det har begynt å falle.

- En økning i sykefraværet kan skje fort, men det tar tid å få det ned igjen. Nå går vi heldigvis i riktig retning, og vi må fortsette å jobbe godt for å hjelpe de som sliter psykisk på en god måte, sa Nav-direktør Hans Christian Holte da de nye tallene ble presentert.

Høyere sykefravær enn i Europa. Norge har generelt et høyere sykefravær enn sammenlignbare europeiske land. SSBs slo fast tidligere i år at trenden viser at utviklingen i sykefraværet i Norge ikke følger nedgangen vi ser i andre sammenlignbare land i Europa, som også opplevde en økning i sykefraværet etter pandemien. Denne nedgangen ser vi ikke i Norge.

Samtidig er det ulikt regelverk i landene som vil påvirke hvordan tallene kommer ut. SSB slår fast at Norge har et sterkt stillingsvern ovenfor de sykmeldte. De kan ikke miste jobben i det første året de er sykemeldt fra jobben sin. Et svakere stillingsvern i andre land kan gi et sterkere incentiv for den enkelte til å komme tilbake

i jobb, men det kan også bety at de faller helt utenfor statistikken ved at de havner på andre velferdsytelser og ikke blir sett på som sykemeldt. Med andre ord blir man i Norge regnet som sykemeldt i statistikken lenger enn i andre land, og da blir det vanskeligere å sammenligne sykefravær, trygdeytelser og sysselsetting.

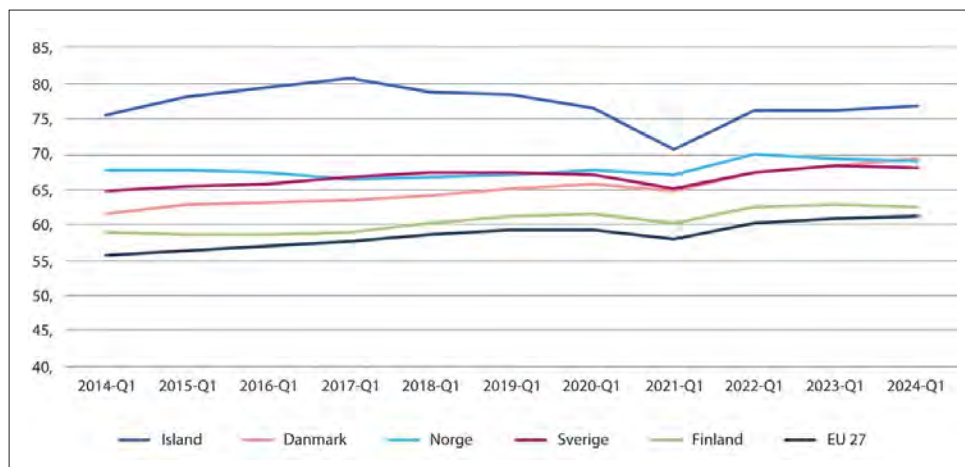
Det var med dette bakteppet LO-leder Peggy Hessen Følsvik gikk inn i Debatten på NRK og sa de berømmelige ordene etter at alle de andre fagorganisasjonene gikk på den andre siden i spørsmålet om endringer i sykelønnsordningen: «Jeg står her ikke alene. Jeg står her på vegne av én million medlemmer og 63 000 tillitsvalgte».

For LO sin del er det de svenske erfaringene under den borgerlige Reinfeldt-regjeringen som har vært utgangspunktet i sykefraværdebatten. Når de kutta i ordningen i 2008 sank det registrerte sykefraværet. Mange av de sykemeldte ble da overført til Sosialstyrelsen eller falt helt ut av arbeidsmarkedet og offentlige statistikker. Det ble også større uklarhet om ansvarsfordelinga mellom etater som jobbet med rehabilitering som rammet de med kroniske sykdommer hardt. Nik Brandalskriver i boka *Solidaritet i en ny tid* fra 2025 at mange havnet utenfor «folkhemmet», altså velferdsstaten, i Sverige. Samtidig som de negative effektene av kuttene i sykelønnsordningen økte ut over 2010-tallet økte også oppslutningen om det høyreekstreme partiet Sverigedemokraterna. For LO har derfor det å bevare sykelønnsordningen vært en av bærebjelkene i den norske samfunnsmodellen, kombinert med å styrke arbeidsinkluderingen av de som i dag – av eller annen grunn – er utenfor arbeidslivet.

Arbeidsinkluderingens betydning. Kalle Moene er professor emeritus ved Økonomisk institutt ved Universitetet i Oslo. Moene har vært en tydelig faglig stemme i debatten om arbeidsinkluderingens betydning for sykefraværet:

«Et høyt sykefravær i Norge er ikke nødvendigvis et tegn på svak moral eller lav arbeidsvilje, men et resultat av at vi har valgt å ha et arbeidsliv som også inkluderer folk med helseproblemer.»

Moene har også tatt til orde for at generøse velferdsordninger som vi har i Norge,



Figur 5: Sysselsettingsandel kvinner etter statsborgerskap. KILDE: NOU 2025:5



Kalle Moene i aksjon under Arendalsuka 2024.

FOTO: JOHAN GUNNERUD

som blant annet sykepenger, bidrar til høyere sysselsetting over tid, særlig for utsatte grupper. Dette forklares med at det er tryggere å delta i arbeidslivet for de som trenger mest støtte i nettopp å være i arbeid.

Gaiden har sett nærmere på tallene som kan gi en forklaring på hvorfor sykefraværet er høyere i Norge.

Kvinner i arbeidslivet. Vi vet at kvinner av ulike årsaker har et generelt høyere sykefravær enn menn. Norge har nesten høyest

grad av kvinner i arbeidslivet i Europa. Det er bare Island som alltid har ligget godt over Norge i Europa. Island ligger generelt lavere på sykefravær og høyere på sysselsetting enn de andre nordiske landene. Det må være noe spesielt i vannet på den vulkanske øya i havgapet som gjør at de er i en annen liga på alle disse parameterne. Det kan argumenteres at det homogene landet med 300.000 innbyggere ikke gir et like godt sammenligningsgrunnlag som for eksempel Danmark, Sverige og Finland gjør. Ser vi blant disse landene har Norge vært helt i toppen, og er det fortsatt, selv om Danmark har kommet opp til vårt nivå nå. Det skal også legges til at i Norge er det veldig mange kvinner i arbeid som jobber i deltidsstillinger sammenlignet med disse landene. Å jobbe deltid er utfordrende for de som gjør dette ufrivillig. Det være av helsemessige årsaker eller omsorgsoppgaver hjemme med barn eller foreldre som gjør at de er ufrivillig deltidsarbeidere, men det kan også være på grunn av turnusordninger. Det er dessverre fortsatt slik at det er kvinner dette omsorgsansvaret hviler mest på. I de fleste andre land ville yrkesdeltagelsen blant kvinner i slike situasjoner være lav eller ikke-eksisterende. (Figur 5)

Unge og eldre i arbeid. Norge har betydelig flere unge i arbeid enn andre land. Sysselsettinga blant de mellom 15 og 24 år er i Norge på 58 prosent, mens den er lavere for våre sammenlignbare naboland: Sverige (45 prosent), Finland (46 prosent),



Danmark (56 prosent). Snittet i hele EU for denne gruppa er 35 prosent. Når sykefraværstallene økte etter pandemien var det tydelig at det var psykiske lidelser som økte klart mest av årsakene til at folk ble sykemeldt. Fra 2019 til 2024 økte sykefravær grunnet slike lidelser med hele 44 prosent, og det var aller verst blant de unge. Mangel på sosialisering og utvikling i viktig formativ alder grunnet pandemien var en av hovedforklaringene. I de nyeste tallene for 2025 ser vi nå at sykefraværet grunnet psykiske lidelser har falt.

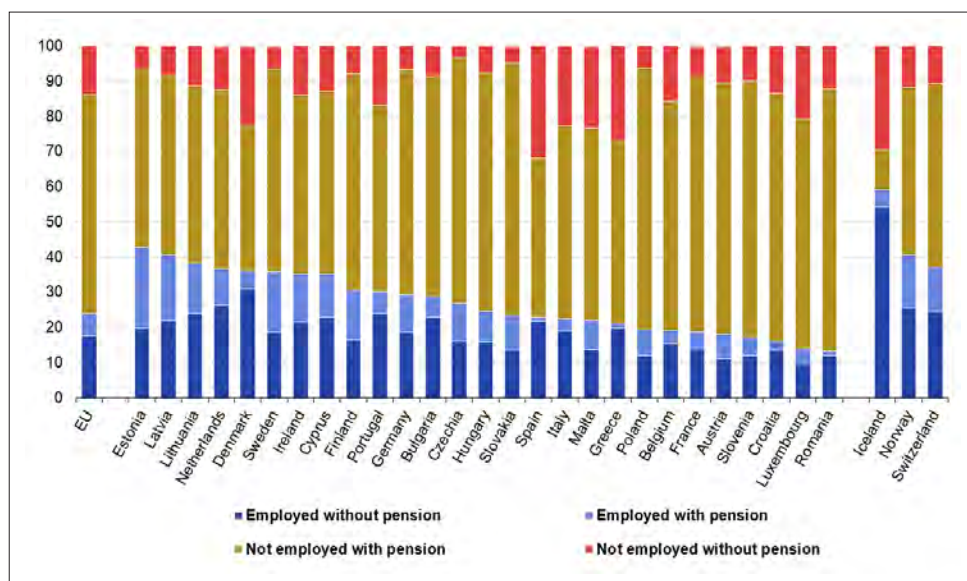
Samtidig som at Norge har mange kvinner og unge i arbeid er det en gruppe som Norge har inkludert i mye større grad enn våre sammenlignbare land, og det er de eldre. Yrkesdeltakelsen blant denne gruppa er høy, og er økende. Spesielt etter at pensjonsreformen ble innført i 2011. Den er økende for begge kjønn, men for eksempel blant kvinner i alderen 60-64 år har den økt fra 49 prosent ved årtusenskiftet til hele 67 prosent i 2023. I europeisk sammenheng er det tydelig at Norge skiller seg ut, og har høyere tall enn våre sammenlignbare nordiske land også på dette området. (Figur 6)

Tallene er tydelig på at Norge har langt høyere helt eller delvis yrkesdeltakelse blant de eldste innbyggerne, også når vi sammenligner med Danmark, Sverige og Finland. Norges høye yrkesdeltakelse blant denne gruppa kan være med på å forklare at Norge har et høyere sykefravær enn våre sammenlignbare land. Når vi blir eldre, merker vi ofte større slitasje på kropp og sinn. Muskel- og skjelettlidelser har ved siden av psykiske lidelse vært en av hovedgrunnene til sykefravær i Norge.

Unyansert fokus på økt sykefravær i Norge.

SSB kom i mai ut med en artikkel som viste at sykefraværet har økt i Norge mer enn i nabolandene. (Figur 7)

SSB viser til at sykefraværet har begynt å gå ned i våre naboland etter Covid 19-pandemien, mens det i Norge holder seg høyt. Dette stemmer, og er noe man bør ha fokus på for å få ned sykefraværet også i Norge. De siste tallene viser at spesielt fravær grunnet psykiske lidelser er på vei ned, men det kan være interessant å se hva man har gjort i andre land som har fått dette fraværet ned raskere. SSB har også



Figur 6: Andel arbeidstakere mellom 60 og 74 pensjons- og ansettelsesstatus. KILDE: EUROSTAT

hatt en artikkel om å sammenligne sykefraværet i de samme landene. (Figur 8, figur 2 i bildet)

I artikkelen kommer det frem at man ikke bør se så nøye på forskjellene i tallene mellom landene fordi det er metodisk utfordrende å sammenligne, som vi har vært inne på. Ser man på tallene for sysselsatte i prosent av personer i alt, fordelt etter alder, kommer det tydelig frem at de landene som gjør det bedre enn Norge på sykefravær også har desidert flest sysselsatte i gruppen 40 til 59 år. En gruppe som kanskje er den friskeste gruppen i befolkningen, og som har minst omsorgsoppgaver. Norge lykkes i mye større grad å få de unge og kvinner i arbeid, og ikke minst beholde de eldre. Statistikken viser også bare frem til 60 år, og som vi har vist er det i 60+ -gruppen Norge gjør det aller best. Dette kommer også frem i NOU 2025:5 om kvinners arbeidshelse.

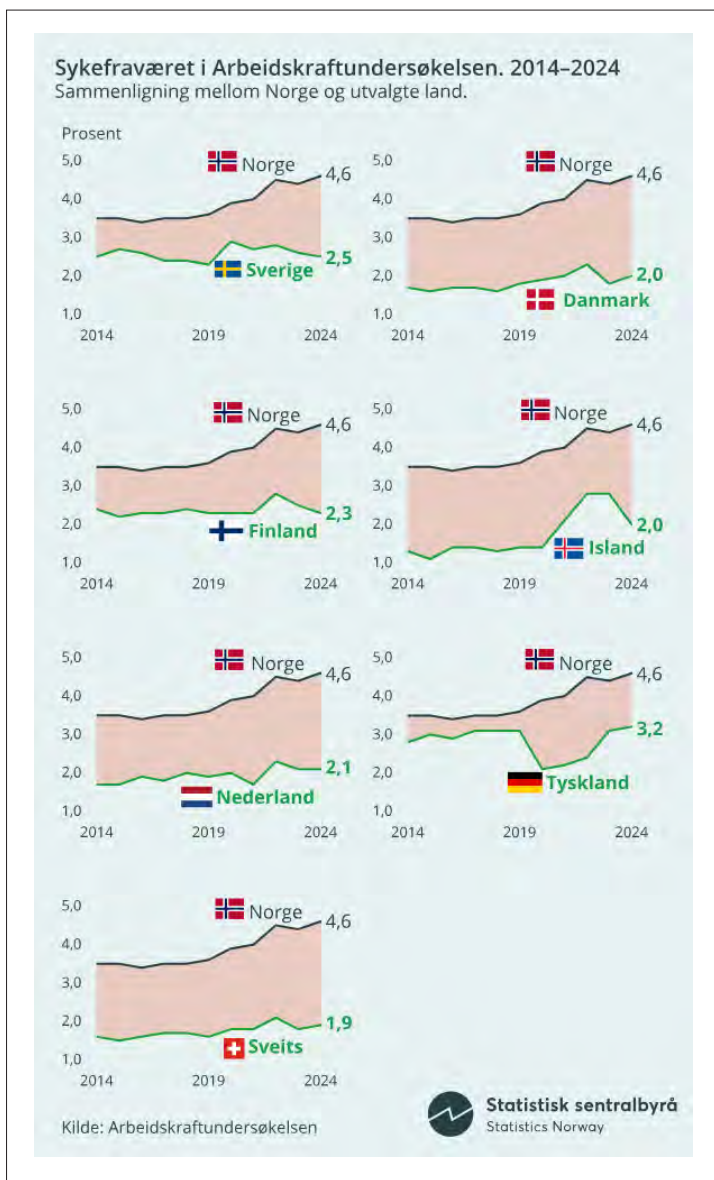
I debatten om økt sykefravær i Norge er det altfor lite fokus på arbeidsinkluderings påvirkning på sykefraværet. I de siste årene er det nettopp dette som ulike regjeringer har fokusert mest på. Høyre har hatt økt ungdomsinnsats mot unge. Arbeiderpartiet toppet dette med ungdomsgarantien og nå forslaget til finansminister Jens Stoltenberg om forsøksordning med økt skattefradrag for unge under 35 år i jobb. Som tidligere vist har pensjonsreformen fra 2011 økt sysselsettingen av eldre, og vi

har mange kvinner i jobb, særlig i deltidsstillingen.

Flere bør jobbe litt. Det har vært gitt et tydelig signal fra politiske myndigheter at de ønsker at flere jobber noe, enn at man ikke jobber i det hele tatt. Når man åpner arbeidslivet for flere av oss som ikke er et A4-menneske, vil det ofte bety økt sykefravær. Hvis en bedrift ansetter en ung person på 26 år med en ADHD-lidelse er det økt sannsynlighet for at denne personen er litt mer borte fra jobb enn andre. Det samme gjelder om man lykkes i å få en 62 år gammel kvinnelig elektriker til å jobbe fullt til hun er 67 år, i stedet for at hun går av med AFP. Sannsynligheten for at sykefraværet øker i perioden frem til hun blir 67 år er stor.

På 1990-tallet gikk sykefraværspersenten nedover fordi arbeidsledigheten økte. Som lege og spesialist i arbeidsmedisin Ebba Wergeland skriver i Fagbladet 17.01.2025: «Når køen av jobbsøkere blir lengre, kan arbeidsgiverne velge borte dem som har helseproblemer og trenger sykefravær. Det gir lavere fravær».

Motstemmer vil kunne si at dette er å sette de med ulike funksjonsvariasjoner inn i båser. Statistikken er urettferdig. Den tar ikke høyde for at enkeltpersoner med utfordringer kan være supre arbeidstakere uten fravær. Det kan i verste fall gjøre det mer krevende å få arbeidsgivere til å ansette



Figur 7: Sykefraværet i Arbeidskraftundersøkelsen, 2014 – 2024.

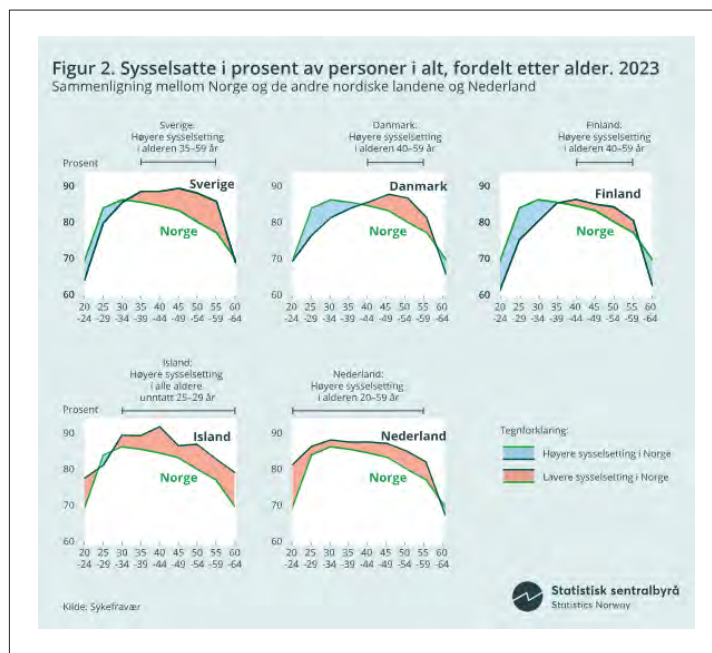
KILDE: SSB FRA ARBEIDSKRAFTUNDERSØKELSEN

flere som ikke er typisk A4-mennesker. Likevel er vi som samfunn helt avhengig av at flere kommer i arbeid eller står lenger i jobb i tiden fremover, da vi får en stadig eldre befolkning og flere som har omsorgsbehov. Da kan ikke samfunnet opprettholdes kun med «perfekte» arbeidstakere med null sykefravær. Vi trenger «alle hender i arbeid». Noe annet er ikke realistisk.

Arbeid som egenverdi. Regjeringen har som mål å inkludere 150.000 flere inn i arbeidslivet fra de som i dag står helt utenfor arbeidslivet. Dette er et samfunns-

oppdrag som Nav tar seriøst og våre medlemmer i NTL Nav er klare til å gjøre denne viktige jobben. Det er bra for samfunnet, og ikke minst for de som i dag står utenfor arbeidslivet. Å komme inn i en jobb som gir dem mestring, følelse av tilhørighet og følelsen av å bidra til samfunnet rundt seg gir god helsegevinst. Ingenting slår følelsen av å bli sett og verdsatt av andre for en god jobb man har gjort.

Om fokuset er at samfunnet nærmest kollapser fordi sykefraværet øker noe, blir dette veldig unyansert når vi nå vet hvorfor sykefraværet i Norge er høyt. I sammen-



Figur 8: Sysselsatte i prosent av personer i alt, fordelt etter alder. KILDE: SSB

ligningen med de øvrige nordiske naboland må vi ta med prisen (og gevinsten!) for inkludering. Skal Nav, bedrifter og politikerne klare å få flere på jobb, må det også følge med en raushet om at det vil bli litt høyere sykefravær. Det har en mye større verdi for alle at flere er i arbeid, på en eller annen måte.

I dette temanummeret av Gaiden vil vi forsøke å vise et bredere bilde av sykefraværdebatten, som vi mener har vært unyansert og som ikke tar høyde for hvordan den norske samfunnsmodellen og velferdsstaten er bygget opp. God lesning!

Nav i sykefraværsdebatten

Sykefraværsdebatten har vært på høygir de siste årene. Det har vært mange meninger om denne saken fra fagbevegelsen, næringslivet og ikke minst politikerne. Nav er den instansen som setter premissene for denne debatten med etatens kunnskap om tallene og statistikken i arbeidslivet og velferdsstaten. Vi har tatt en prat med Navs egen tallguru Ulf Andersen om etatens rolle i denne kunnskapsformidlingen.

MARTIN KVALVIK (tekst)

Nav i samfunnsdebatten. Nav er en viktig premissleverandør for kunnskap til befolkningen og til politikerne. Hvilke tall Nav formidler om arbeidsliv og ytelser og hvordan det blir lagt frem kan han mye å si for hvordan politikerne vedtar politikk på temaer som kan være avgjørende i den enkeltes liv. Ulf Andersen, statistikkssjef i Nav, har vært mye i media og på ulike konferanser i hele landet og prediket om at sykefraværet i Norge er for høyt. På den sosiale medie-plattformen LinkedIn skrev han om tallene fra SSB og at Norges sykefravær har vært høyt samtidig som det har falt i nordiske land.

I møte med Gaiden gjentok Andersen dette.

– Det er rart at sykefraværet har falt tilbake på nivået før pandemien i andre sammenlignbare land, mens det i Norge holder seg på samme nivå. Noe av forklaringen er den gode sykelønnsordningen vi har her. Samtidig har det ikke skjedd store endringer i ordningene hverken i Norge eller andre land, som jeg vet om, forteller Andersen.

Statistikkssjefen trekker fram at sykefraværet har økt spesielt blant unge og at vi ser en økning i psykiske lidelser. Unge opplevde en global pandemi med sosiale nedstengninger i de viktige formative årene til ungdom og unge voksne. Tallene viser at Norge har flere unge i arbeid enn våre nordiske naboland. Andersen er enig i at det kan være med på å påvirke tallene om sykefravær, og at fremveksten av sosiale medier kan ha en negativ effekt ovenfor den psykiske helsen til de unge.

Bekymret statistikkssjef. Ulf Andersen er særlig bekymret for befolkningsutviklingen i Norge i tiden fremover. Befolkningsframskrivingene til SSB viser at frem mot 2050 så vil vi få betydelige flere eldre. Det har vi også gjort i de siste 15 årene. Forskjellen fra tidligere er at det har vært et økt tilfang av yngre generasjoner og innvandrere. I de siste årene har det blitt født få barn samtidig med at innvandringen har gått ned. Det betyr økt belastning på den synkende yrkesaktive befolkningen. Dette er noe vi allerede ser resultatene av. Mange som jobber i helsevesenet opplever økt press og stress i jobbene sine. Dette kan også være med på å gi økt sykefravær, forteller Andersen.

Hvis man finner en match mellom en arbeidstaker som har hatt noen medisinske utfordringer og en arbeidsgiver som tilrettelegger for de utfordringene og tar hensyn, så vil du få en lojal arbeidstaker som vil kunne bidra til bedriften i mange år.

Mange eldre i jobb. En ting Norge er best på er å ha flere eldre i jobb. Dette gjelder spesielt eldre kvinner. Mange kvinner jobber også mer deltid. Etter covid 19-pandemien var det også mangel på arbeidskraft i store deler av arbeidslivet. Da klar te Nav sammen med arbeidsgiverne å inkludere 50.000 inn i arbeidslivet. Nav-direktør Hans Christian Holte spurte Andersen i

podkasten «Holttes halve» om dette hadde en betydning som kunne gi et økt sykefravær. Andersen avviste det og gjentok dette i samtalen med Gaiden ved å blant annet vise til Sverige:

– Jeg tror det virker fornuftig å tenke sånn, men jeg tenker at da ligger det i kortene at forskjellen mellom oss og Sverige når vi en dag får lik sysselsetting, skal ha enda større sykefravær, og det skjønner ikke jeg hvorfor. Sverige har jo allerede klart å inkludere flere av de du snakker om, samtidig som sykefraværet er lavt. Hvordan kan det forklares, spør Andersen retorisk.

Andersen viser videre til at landet Island har en større andel kvinner i arbeidslivet, og likevel mye lavere fravær på jobben på grunn av sykdom. Andersen er tydelig på at det ikke er en automatikk i at høy grad av inkludering betyr et høyt sykefravær.

Hvis man finner en match mellom en arbeidstaker som har hatt noen medisinske utfordringer og en arbeidsgiver som tilrettelegger for de utfordringene og tar hensyn, så vil du få en lojal arbeidstaker som vil kunne bidra til bedriften i mange år. Da vil du også se få fraværsdager. Statistikkssjefen er derfor tydelig på at inkluderingens pris ikke er ensbetydende med høyere sykefravær.

– Ansetter du som arbeidsgiver noen med psykiske utfordringer, og så setter dem i et miljø eller i et arbeidsforhold som ikke passer den personen, så ber du om det. Det er lite smart og gjennomtenkt. Du som arbeidsgiver må ha en plan og strategi og ikke minst et arbeidsmiljø som oppfordrer til mangfold. Jeg har sett mange eksempler på at dette kan fungere helt fint, slår Andersen fast.



← Ulf Andersen på vei til et av mange arrangement under Arendalsuka 2025. FOTO: JOHAN GUNNERUD

Navs kunnskapsansikt utad. Ulf Andersen har holdt mange presentasjoner og foredrag i hele landet og snakket om arbeidsinkludering og sykefravær på inn og utpust de siste årene. Andersen har på mange måter vært Nav-tallenes ansikt utad. Han er den som i størst grad formidler det vi i Nav sitter på av kunnskap om arbeidslivet og hvilke utfordringer vi som samfunn vil oppleve i tiden fremover. Dette er spørsmål

som politikerne med forskjellige farger har sterke meninger om. De problembeskrivelsene som en nøytral byråkratisk forvalter som Nav formidler vil derfor ha betydning i det landskapet.

I de siste årene har «utenforsksbegrepet» vokst i omfang. Dette er et begrep som i første omgang ble brukt ovenfor Norges utenforskap til EU under EU-avstemningen i 1994. Det har senere blitt

tatt inn av Høyre og Erna Solberg i spørsmålet om arbeidsliv og de som ikke er i arbeid eller utdanning.

Politisk ladet begrep. NTL Nav vedtok på representantskapsmøtet i 2024 at dette er et politisk ladet begrep fra en høyreside som har til hensikt å kutte i velferdsstaten, og at dette begrepet ikke bør bli brukt hverken av fagbevegelsen eller i Nav. Ulf Andersen bruker ofte dette begrepet når han snakker om de som er utenfor arbeidslivet eller utdanning. Andersen svarer at han liker best begrepet arbeidskraftreserve. At vi har mennesker som i dag på en eller annen måte sitter «på benken» og er klar til å komme inn. At folk i mye større grad må bli sett på som en ressurs. Andersen er tydelig på at man i kommunikasjon i offentligheten må bruke enkle ord og begreper som blir forstått i pressen og av mottakerne av budskapet. I den sammenhengen mener han at begrepet «utenforskap» har fungert godt.

Nav er den aller viktigste premissleverandøren for kunnskap om arbeidslivet og velferdsstaten i Norge. Staten vår har mye makt, som kan sette tonen for hva de politiske partiene diskuterer og hvilke tiltak de ønsker å sette i gang ut ifra statistikken som blir presentert i Nav. Statistikkssjef Ulf Andersen er sitt ansvar bevisst på dette og er klar til å fortsette arbeidet med kunnskapsformidlingen, som kan være med på å danne beslutningsgrunnlag i arbeidet med å få flere i jobb. Statistikkssjefen tar ferie i juli, men vil delta på et titalls arrangementer under den sagnomsuste Arendalsuka i midten av august. NTL Nav vil som tidligere år følge statistikkssjefen og de andre i ledelsen i Nav under Arendalsuka, som en del av jobben med å holde oss oppdatert rundt det store temaet «arbeidsliv».

Hvordan har folkehelsen utviklet seg?

Gjennom årtidene har folkehelse fått et stadig større fokus. Det som en gang var dødelige sykdommer, er i dag nærmest utryddet. Vi må likevel være fokusert da stadig nye sykdommer og pandemier oppstår som krever oppmerksomhet for å få under kontroll. Nye tider krever ny forskning og nye metoder – utfordringene er andre enn det generasjonene før oss hadde.



MARIANNE BARRY OG TINE OLSEN (tekst)

Folkehelsen – et spill av samfunnet. Historien om folkehelsen er nært knyttet til historien om samfunnets økonomiske, politiske og sosiale utvikling. Det er en historie om solidaritet, hvor arbeiderbevegelsen har vært – og fortsatt er – en viktig aktør. I vår tid har vi oppnådd helse og levestandard som generasjonene før oss bare kunne drømme om, men utviklingen har hatt en pris. Vi står overfor nye trusler mot folkehelse, som bare kan løses om vi nok en gang finner sammen og løfter i flokk.

1800-tallet – fattigdom, tuberkulose og starten på organisert folkehelsearbeid. På begynnelsen av 1800-tallet var den gjennomsnittlige levealderen i Norge under 50 år. Høy barnedødelighet og en generelt hardere livsførsel spiste av manges livslinje. Allmuen, altså vanlige folk, levde liv preget av mye slit og lite mat på bordet. I

byene som på landet var arbeidsforholdene røffe og i mange tilfeller med en betydelig helserisiko. Trangboddhet og dårlige sanitære forhold, spesielt i byene, bidro med sitt til sykdom og død.

En av de store dødsårsakene var tuberkulose. Den smittsomme lungesykdommen var årsak til hvert femte dødsfall i Norge rundt år 1900 og utgjorde et stort folkehelseproblem. Sykdommen rammet alle, men hardest de fattige. Små overfylte arbeiderboliger fungerte nærmest som inkubatorer for tuberkulosesmitte.

I 1910 ble Den norske Nationalforening mot Tuberkulosen etablert etter et initiativ fra den norske lægeforening. Organisasjonens første leder, overlege Klaus Hanssens appell var: «Ett vet vi – vi må lære å løfte i flokk, gjør vi det er seieren sikker, enten vi er rike eller fattige. Det kan ta kortere eller lengere tid, men frem skal vi. Om vi holder sammen, skal vårt folk praktisk talt en gang bli fri fra tuberkulosen.»

Dette utsagnet; om å løfte i flokk, skulle

bli sentral i både folkehelsearbeidet og samfunnsutviklingen i årene som fulgte.

1900-tallet – velferdsstat og helsetjenester for alle. Selv om det eksisterte et visst offentlig helsetilbud i Norge fra før, var det først mot slutten av 1800-tallet en omfattende utbygging av offentlige sykehus kom i gang og sikret tilgang til helsehjelp for folk over hele landet.

På samme tid begynte arbeiderbevegelsen, slik vi kjenner den i dag, å ta form gjennom fagforeninger, etableringen av LO og et eget politisk parti – Arbeiderpartiet. Dette skulle bli en politisk bevegelse med stor betydning, også for folkehelse. Arbeiderbevegelsen løftet spørsmålet om helse inn i det offentlige ordskiftet og satte fokus på dårlige arbeidsforhold, høy sykdomsrisiko og manglende økonomisk sikkerhet ved sykdom. Dette førte til at spørsmålet om helse ikke lenger var en sak mellom en pasient og legen, men en del av politikken og kravene til arbeidsplassene.

LOs leder i perioden 1906-1925, Ole O. Lian, avsluttet talen ved den 8. skandinaviske arbeiderkongressen i Stockholm i 1912 med disse ordene: «Som man vil forstaa av det tidligere anførte, mener jeg at fagorganisationen har betydning ikke bare for den daglige kamp for at vinde bedre arbeidsvilkår og høine arbeiderklassens materielle liv. Den forbereder det nye samfund (...)»

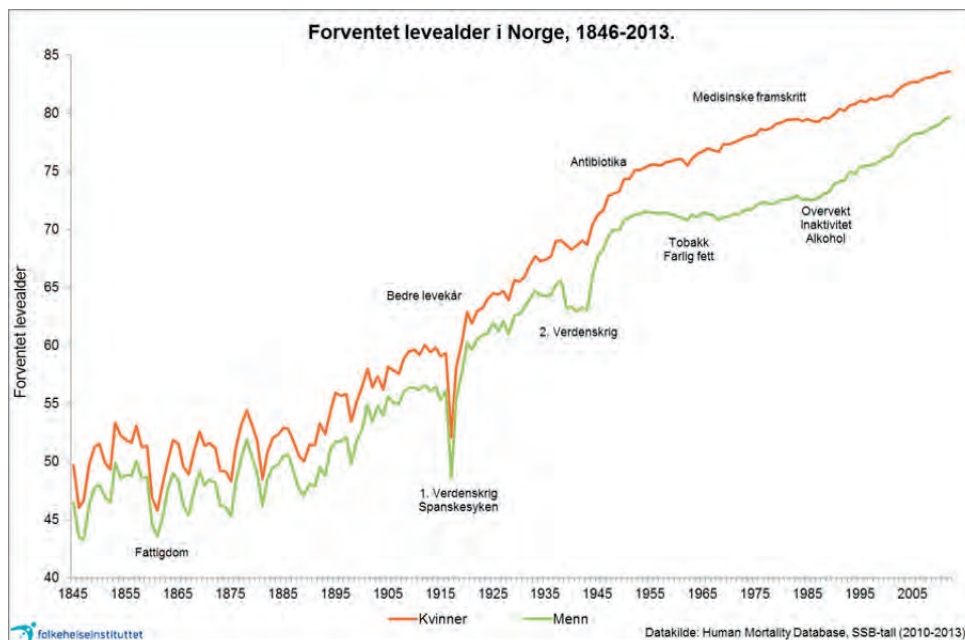
Og i det fikk han rett. Fra begynnelsen av 1900-tallet skulle utviklingen av det universelle helsevesenet gå hånd i hånd med utbyggingen av trygdesystemet og arbeidstakerrettigheter og bli bærebjelker i den norske samfunnsmodellen.

Den aller første vaksinen

mot sykdom var mot koppper og kom i 1796. Det var et stort gjennombrudd og flere vaksiner ble utviklet gjennom 1800-tallet og 1900-tallet. I Norge fikk vi et eget barnevaksinasjonsprogram på 1950-tallet. Gjennom 1960-tallet fikk vi vaksiner mot de fleste av barnesykdommene som for eksempel meslinger, kuma, røde hunder med flere. Vaksinene sørget for at færre døde av sykdommer og i 1955 var den gjennomsnittlige levealderen i Norge økt til 73 år – en dramatisk forbedring på bare 100 år.

Forskerne kan ikke hvile på sine laurbær, det oppstår stadig nye sykdommer og pandemier som det må utvikles vaksiner for. På 1980-tallet fikk vi HIV/AIDS-pandemien som siden dens utbrudd har tatt livet av 39 millioner mennesker i verden. Vi har også friskt i minne Covid-pandemien som kom i 2020, en pandemi som verden på ingen måte var forberedt på. Forskerne måtte jobbe på høygir for å finne en vaksine som kunne beskytte befolkningene, bare i Norge estimerer man at 5000 døde av sykdommen.

2000-tallet. Nytt århundre, nye utfordringer: overforbruk, stress og psykisk uhelse. Den norske folkehelse har gjennomgått en betydelig reise siden forrige



århundreskifte. Arbeiderkamp, medisinske fremskritt og teknologisk utvikling har gitt oss lengre liv og høyere levestandard. I 2024 var gjennomsnittlig levealder i Norge 84,8 år for kvinner og 81,6 år for menn, som er blant de høyeste i verden. Samtidig byr nye tider på nye utfordringer. Økende økonomiske forskjeller skaper en økende deling av samfunnet, der helse igjen er i ferd med å bli et spørsmål om klasse. Det er de med lavest inntekt og utdanning som rammes hardest av livsstilssykdommer, psykisk uhelse og kortere levealder. Der noen kan betale seg forbi køene i private helsetjenester, må andre vente i månedssvis i det offentlige. Kampen om et rettferdig utbytte av arbeidssinnsatsen, sosial trygghet og like muligheter er fortsatt aktuell og vil være viktig for utviklingen av folkehelse i fremtiden.

Er bærekraft den neste store folkehelse-saken? Har vi fått det bedre? Den moderne livsstilen preges av høyt tempo, høye krav og økende psykisk belastning. I Norge i dag er det muskel-/skjelettlidelser og mental uhelse som er de to største årsakene til dagens sykefravær. Stresslidelser, utmatelse og sosial uro brer om seg – ikke minst blant unge.

Samtidig har velstandsutviklingen hatt en pris. Klimakrisen omtales i dag som den

største globale helsetrusselen. Når naturgrunnet svekkes, forsvinner ikke bare arter, men også forutsetningene for trygg mat, rent vann og gode liv.

Dermed nærmer vi oss en ny virkelighet: Pendelen har svingt fra en tid der fattigdom var den største trusselen mot folkehelse, til en tid der overforbruk og ubalanse kan bli like skadelig – både for helse og for fremtiden vår.

Kanskje er tiden inne for en ny form for arbeiderkamp – hvor målet ikke først og fremst er mer, men bedre. Der livskvalitet, bærekraft og felles trygghet igjen blir det sentrale.

For når det gjelder helse vår – og planeten vi lever på – er vi fortsatt et vi. Lærer vi igjen å løfte i flokk, er en helsemessig gevinst for alle mulig. Dette forutsetter at vi har et politisk klima som fokuserer på rause tildelinger til forskningsmiljøer som utreder nye gode funn som det brede flertall får nytte av. Holder vi sammen, kan både vi og kommende generasjoner få glede av en god helse som sørger for at vi kan bli gamle med svært få helsemessige utfordringer.

Endringer i arbeidsmarkedet – kravet til utdanning

Statens lånekasse for utdanning ble etablert i 1947 og målet var å tilby alle som ønsket og hadde evner en høyere utdanning. Det var et grep for å løse opp i et klassesdelt samfunn og gi mulighet for «klasse-reisen». Et mål for arbeiderbevegelsen var helt fra starten av å gjøre arbeiderklassen uavhengig. Alle skal ha muligheten til å være sjølforsørger og ikke være avhengig av andres velvilje.

JOHAN GUNNERUD (tekst)

I dag er behovet for utdanning større for å lykkes i arbeidslivet enn det var i 1947. Opprettelsen av Lånekassa kan derfor sies å ha vært framsynt. Reform 94 ga lovfestet rett til treårig videregående skole og var et uttrykk for Gudmund Hernes' kongstanke om utdanningsamfunnet.

Den teoretiske skolen. Kravet til utdanning har økt voldsomt de siste tiårene. – Norsk skole ble utvidet med ett år gjennom Reform 97, da seksåringene måtte til pers. I årene som fulgte ble det i realiteten lagt til et helt år. Timene gikk i hovedsak til norsk og matematikk. Praktiske og estetiske fag, samt valgfag ble nedprioritert. Mengden undervisning har økt, men innholdet har altså blitt smalere og mer ensretta. Det har trolig gjort skolehverdagen enda mer krevende for elever som sliter med de stillesittende fagene. Det sa Elise Farstad Djupedal, stipendiat i pedagogikk ved NTNU, under Manifestkonferansen i 2023.

De aller fleste yrker krever i dag kompetanse på videregående nivå. Det gjelder også yrker som renhold, butikkmedarbeider, renovasjon, med flere. Det er fullt mulig å skaffe seg slikt arbeid ufaglært, men det er vanskeligere å få fast stilling og du står nederst på rangstigen om noen må sies opp.

Samfunnets tapere. Manglende utdanning gir som regel også en mer uforutsigbar jobbsituasjon med midlertidig ansettelse og gjerne deltid. Det gir i sin tur lavere lønn



FOTO: MONIKA NYHAGEN, NTNU.

Elise Farstad Djupedal er stipendiat i pedagogikk ved NTNU.

og få muligheter til å søke om lån til for eksempel bolig. På lengre sikt gir det også dårligere pensjonsvilkår grunnet lav lønn og lavere innskudd gjennom arbeidslivsløpet. Det er alltid individuelle forskjeller og eksempler på at noen klarer seg, men forskningen viser signifikante sammenhenger mellom utdanningsnivå, arbeidslivstilknytning, lønnsnivå, sykefravær, pensjonsnivå og til sist også levealder.

Allmenndannelsens fallitt. Hva mener vi med «teoretisering» av skolen? Er det kun et sterkere fokus på norsk, matematikk og realfag eller stikker det dypere? Gaiden har spurt noen forskere på området.

– Forskningsmessig kan vi ikke slå endelig fast at flere faller utenfor på grunn

av en teoretisering av skolen. Vi vet at mange sliter i grunnskolen, men også at frafallet i videregående skole har gått ned. Vi må legge til grunn at bredden av elever var lik i 1970 og 2020, samtidig som vi vet at skolen har fått et smalere innhold. Det gir forskjeller, men det er vanskelig å si akkurat hva forskjellene består i, sier Elise Farstad Djupedal, stipendiat i pedagogikk ved NTNU.

– Grunnskolen, og særlig ungdomsskolen, skulle gi elevene et bredt teoretisk, praktisk og estetisk kunnskapsgrunnlag. Den ungdomsskolen vi ser i dag er vingeklippet for praktiske og estetiske fag til fordel for et skriftlig, akademisk innhold. Det betyr at de med talent innenfor praktiske og estetiske fag ikke får utløp for sitt talent, mens de med akademisk talent blir vinnerne i skolen, sier Djupedal.

– Dette får en dobbel slagside fordi fag som «mat og helse», «kroppssøving» og «kunst og håndverk» etter hvert har fått en betydelig andel teoretisk pensum, utdyper Simen Markussen ved Frischsenteret.

Djupedal legger til at det finnes noen aktører som våger å gå i motsatt retning, iallfall på småskoletrinnet. – Tønsberg kommune har en satsing de kaller «Lekende lett skolestart» som svar på økte psykiske helseplager, mobbing og skolefravær i grunnskolen. Halvparten av tida på 1. trinn er satt av til fri, barnestyrt lek. Målet er å tilpasse skolen til de minste barnas alder og modning slik at de får en bedre skolestart. Jeg oppfatter det som en mer helhetlig tilnærming til læring, sier Djupedal.

Utdanning og sykefravær. Så hvorfor er

utdanning et viktig perspektiv i et tema-nummer som handler om sykefravær? Først og fremst fordi det finnes forskning som viser en sammenheng mellom utdanningsnivå og sykefravær. Professor i sosiologi ved Universitetet i Oslo (UiO) Arne Mastekaasa publiserte i 2015 forskning som viser tydelige forskjeller i langtidsfraværet: – Det mest interessante er at utdanning i liten grad påvirker korttidsfraværet, mens det har en sterk og klar sammenheng med langtidsfravær. Det er mye mindre langtidsfravær blant de som har høy utdannelse. Det har igjen sammenheng med hvilket yrke man har, der tunge, manuelle yrker i større grad forbindes med langtidsplager og -sykdommer, sa Mastekaasa til Aftenposten den gangen. Dette gjaldt altså forskning på personer som allerede er i jobb.

Utdanning og livsmuligheter. Er det mulig å trekke noen videre konklusjoner mellom utdanning, arbeid og sykefravær? Kan for eksempel det økende norske sykefraværet relateres til manglende gjennomføring av utdanning? Vi vet at frafallet i grunnskolen har økt de siste årene. Det kan på et vis tolkes som grunnskolens «sykefravær». Starter sykefraværet i arbeidslivet allerede her?

Steinar Krokstad ved NTNU har forsket mye på ungdom, med bakgrunn i Huntundersøkelsene (Helseundersøkelsen i Trøndelag). – Vi ser en klar sammenheng mellom psykiske plager i ungdomstiden og gjennomføring av skoleløpet. Så vet vi også at manglende gjennomføring av skolen får betydning for det videre livsløpet.



Simen Markussen er direktør ved Frischsenteret.

FOTO: FRISCHSENTERET

Å se de nøyaktige linjene i dette er selvfølgelig vanskelig. Det er mange forhold med utviklingen som er vanskelig å gi forskningsmessig belegg for, men uansett er det en stor bekymring, for vi trenger arbeidskraften til de unge i framtida, sier Krokstad.

Simen Markussen ved Frischsenteret forteller om en tilsvarende forskningsmessig utfordring ved at de opplever «sykefravær» som en uklar parameter i forskning rundt utdanningens betydning. Sykefravær forutsetter jo at du er i jobb.

– Om du fullfører utdanning kan skyldes en rekke bakenforliggende forhold, som sosial bakgrunn og medfødte evner til læring. Siden dette har en klar sammenheng med deltakelse i arbeidslivet, og sykefravær forutsetter at du er i jobb, er det vanskelig å peke på fullføring som en egen årsak. Det vi vet er at personer som ikke har fullført videregående skole statistisk sett gjør det dårligere på nær sagt alle livets arenaer. Manglende videregående opplæring gjør det vanskeligere å få og å stå i jobb og det gir mindre i lønningsspen. Vi kan også anta at det blir vanskeligere å stifte familie og det gir ganske sikkert kortere livslengde, forteller Markussen. – Så må vi skille på det vi kan si med forskningsmessig belegg og det vi kan anta mer eller mindre. Det vi kan si er at videregående opplæring kreves i flere yrker i dag og det gjør at det først og fremst har noe å si for mulighetene på jobbmarkedet og økonomien. Utdanning har sånn sett blitt betydelig mer viktig nå enn det var for noen tiår siden, og sånn sett en sterkere parameter i forskningen, avslutter Markussen.

Klassereisen. Tilbake til utgangspunktet. Er det ikke bra da, at vi har fått et gratis utdanningssystem og en Lånekasse som kan bidra til livsopphold mens du studerer? Alt ligger til rette for klassereisen og et samfunn av individer som er sosialt og økonomisk like. Har vi bare like rettigheter og forutsetninger, så blir samfunnet rettferdig tenker vi, men er det rettferdig at noen har det dårligere bare fordi de hadde muligheten, men ikke tok den? Her står et av de store verdimeslige slagene i dagens samfunn.

Hvis vi tenker at like muligheter innenfor det samme systemet er rettferdig, så forutsetter vi også at vi fra starten har helt like

Viktige reformer og endringer i skolen (Kilde: KI. Faktasjekknet.)

- **1739:** Allmueskolen ble innført, som et skritt mot skole for alle.
- **1889:** Folkeskoleloven innførte 7-årig skole for alle samfunnslag.
- **1947:** Statens lånekasse for utdanning ble etablert. Det var et ledd i å tilgjengeliggjøre utdanning for alle.
- **1969:** Den niårige grunnskolen ble innført, som erstattet den syvårige folkeskolen og realskolen.
- **1974 & 1987:** Mønsterplaner (M74 og M87) ble innført med vekt på skolens verdiforankring. I Lov om videregående opplæring 1974 ble gymnas og yrkesskole omdøpt til videregående skole.
- **1980-tallet:** Siden slutten av 1980-tallet har grunnskolen fått 1359 timer ekstra undervisning. Det tilsvarer to ekstra skoleår. 1.-4. trinn har fått den største økningen.
- **1994:** Reform 94 innførte lovfestet rett til tre års videregående opplæring og målstyring.
- **1997:** Reform 97 gjorde grunnskolen tiårig og endret skolestartalderen til 6 år.
- **2006:** Kunnskapsløftet innførte nye læreplaner for grunnskolen og videregående skole, med fokus på styrking av basisfagene.

forutsetninger, at sosial og økonomisk bakgrunn ikke har noe å si for hvordan du gjør det på skolen og at det er uten betydning at vi har ulike medfødte forutsetninger for læring. Noen lærer godt av teoretisk skole, mens andre lærer gjennom praksis. Utgjør det ingen forskjell?

I 1974 ble studieforberende (gymnas) og yrkesfag slått sammen og omdøpt til videregående skole. Den akademiske tradisjonen vant fram på bekostning av en yrkesfaglig tilnærming. Likevel sier vi at vi har like muligheter – med begrunnelse i at vi har gjennomføringsrett og økonomiske støtteordninger. Like muligheter kan også tolkes som læring på egne premisser og forutsetninger. Satt på spissen; må et håndverksfag undervises på samme måte som fysikk? Eller er det grunnlag for å se på en mer praktisk lærereform? Kan for eksempel faget «fysikk» gjøres mer praktisk?

Knappetrykkerne

Sintef undersøkte i 2017 ansattes syn på digitalisering. I rapporten viser de til Martin Byrkjeland, som påpekte så tidlig som 1998, at vi alle har blitt «knappetrykkjarar». Hans grunnlag for å si det var at 62 % av arbeidsstokken hadde PC. I 2017 hadde 76 % smarttelefoner. Som det står i rapporten; vi har nå blitt «skjermtafsarar». Privat og på arbeid.

JOHAN GUNNERUD (tekst)

Det norske arbeidslivet har vært digitalisert i mange tiår. Rapporten viser at norske arbeidstakere i hovedsak er positive til digitalisering. Teknologien oppleves nyttig, brukervennlig og produktivitetsforbedrende. Samtidig er det utfordringer rundt digitaliseringen, men utfordringene treffer ulikt i de respektive bransjene.

Digitaliseringen av arbeidslivet har blitt fulgt av en like voldsom digitalisering av hverdagslivet. I mange bransjer er teknologiene overlappende med hverdagsteknologi. Det bidrar på den ene sida til at befolkningen har blitt mer teknologisk kompetent, men det utfordrer også helsebildet, fordi baksiden ved teknologiene gjør seg gjeldende i alle døgnets våkne timer.

Teknostress er et begrep som har festet seg de siste årene. «Teknostress» kan brukes som begrep for å beskrive de negative sidene ved innføring av ny teknologi som påvirker individets holdning, tanker, oppførsel og psyke (Weil & Rosen, 1997, sitert i «Sammenhenger mellom teknostress og omstillingsevne - En casestudie» av Sandberg, Sæther og Omland). Teknostress regnes som en underkategori av arbeidsrelatert stress. Ettersom digitaliseringen av arbeidslivet har tiltatt de siste tiårene har temaet blitt mer og mer aktuelt.

Psykologen Craig Brod regnes som den som beskrev «teknostress» først. Han definerte teknostress som en «moderne tilpasningssykdom forårsaket av en manglende evne til å håndtere ny teknologi på en sunn måte.» (Brod, 1984, sitert i *Teknostress som en konsekvens av teknologi-*

bruk i arbeidslivet: en kvalitativ studie av årsaker og effektiv håndtering, 2022, masteroppgave av Mona Robertsen Storvik.)

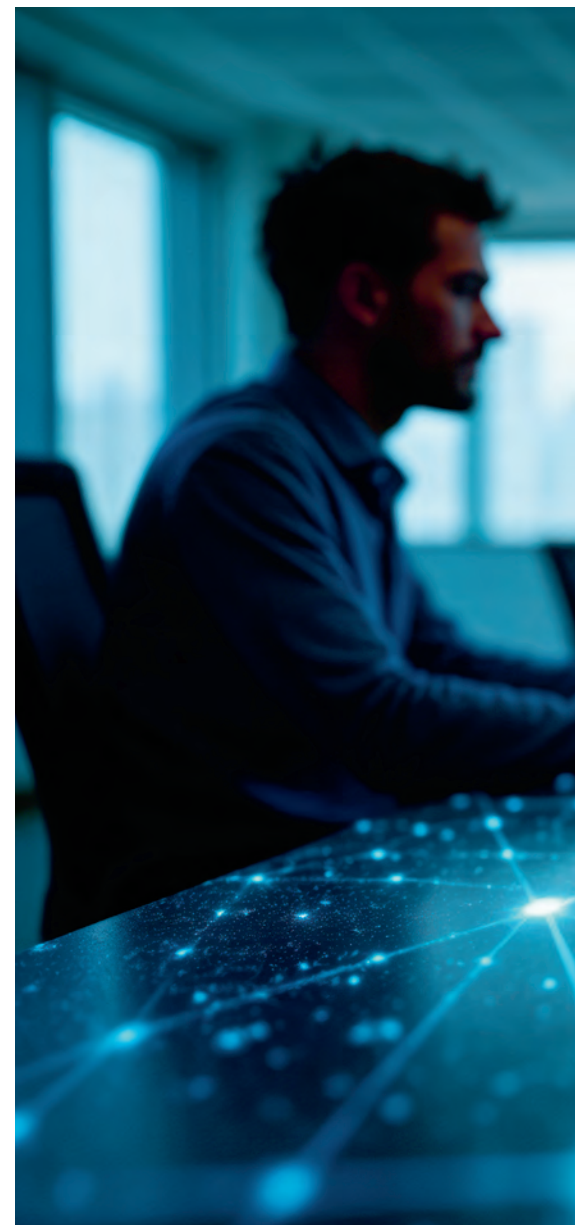
Det knytter teknostress til enkeltindivid, men er det ikke heller knyttet til samfunnsutviklingen? Når «alle» opplever det samme blir det et kollektivt problem. En annen forsker, Tarafadar, mener at teknostress i organisasjonskontekst oppstår på grunn av endrede krav i fysiske, sosiale og kognitive faktorer på arbeidsplassen. Det vil si at teknostress ikke kun oppstår i interaksjon med teknologien, men også ved at teknologibruken endrer det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. (Tarafadar et al. 2007, i Storvik 2022).

Hva gir «teknostress»? Storvik skriver videre at årsaker til teknostress kan skyldes ulike forhold ved teknologiene vi benytter på arbeidsplassen.

Overbelastning ved at vi opplever en overflod av informasjon og arbeidets art innebærer at vi må «multitasking». Det er nettopp en av de tingene som Generasjon Z har gitt tilbakemelding på. De ønsker klare og tydelige oppgaver og ro til å utføre de. De ønsker ikke hoppe fra det ene til det andre.

Kompleksiteten i avanserte IKT-systemer krever mye innsats og tid for å forstå.

Tilgjengelighet. Opplevelsen av å få privatlivet invadert er en annen driver av teknostress. Vi er tilgjengelige hvor som helst og når som helst. I Sintefs undersøkelse finner de et betydelig press om å være tilgjengelig utenfor arbeidstida: Krav om tilgjengelighet fra ledelsen: 45 %, krav om



tilgjengelighet fra kunder: 48 % og krav om tilgjengelighet fra kolleger: 44 %. Interessant nok er det største kravet om tilgjengelighet egne ambisjoner og yrkesstolthet.

Usikkerhet rundt bruken av teknologien. Noen opplever rett og slett frykt for å bli erstattet av kyndig personell på grunn av manglende forståelse av IKT.

Uforutsigbarhet. Noen opplever også uvisshet gjennom mangel på trygghet og kompetanse. En måte det kan endre det psykososiale arbeidsmiljøet på er at ansatte som på mange måter har god kontroll på



jobben opplever at de jobber saktere fordi de ikke tilegner seg nye datasystemer like godt som kollegene. De føler at de blir hengende etter. På den andre siden av bordet kan en kollega bli irritert over «knotinga».

Kontroll og overvåking. Alt dette er utfordringer ved bruk av ny teknologi. Og da har vi ikke snakket om overvåking gjennom telling av antall vedtak produsert eller antall salg gjennomført. Ei heller styring av arbeidsoppgavene gjennom tidtabellene som sjåfører må forholde seg til. Og heller ikke hvordan teknologien kiler seg inn mellom relasjonen lege og pasient i

form av notater på en datamaskin. Samtidig vet vi at teknologien også har brakt mye godt ved seg.

Teknologi avlastar oss og har siden den industrielle revolusjonen ført til en mangedobling av produksjonseffektiviteten. Teknologi og maskiner muliggjør også produksjon som vi ikke får til innenfor håndverk. Samtidig er det klart at vi ikke har fått mer fritid. Åttetimersdagen ble innført 1. juni 1919 og tredelingen mellom arbeid, fritid og søvn har ikke endret seg de siste 100 årene.

Emil Øversveen og Elise Tunstrøm spør

i pamfletten «Kunstig intelligens og arbeidstidsreduksjon» (Manifest forlag) om hva som er «det gode liv»? Vi vet at økonomisk vekst kan tas ut på (hovedsaklig) tre måter: 1) profitt til eierne, 2) forbruk til forbrukerne og 3) fritid til alle. De spør retorisk om tida er inne for å hente ut en felles gevinst i form av mer fritid. Kanskje vi skal gi oss sjøl et lite avbrekk fra et stadig mer halsbrekkende arbeidsliv og et tilsvarende FOMO-jag på den digital sosiale arenaen?





Skjerm- tafserne

Steinar Krokstad ved NTNU har forsket på ungdom med utgangspunkt i HUNT-undersøkelsene (Helseundersøkelsen i Trøndelag). I perioden 2010-2020 har det vært en dramatisk forverring av de unges psykiske helse.

JOHAN GUNNERUD (tekst)

– Vi ser en tydelig negativ utvikling av psykiske helseplager, angst, ensomhet, dårligere søvnkvalitet, konsentrasjon og selvbilde blant unge i 20-30-årsalderen i data fra HUNT og andre studier. Vi finner ingen annen god hovedforklaring på denne utviklingen enn mobiltelefon, sosiale medier og til dels problemer knyttet til gaming. Hele barndommen er digitalisert og vi har en fulldekning av barn og unge som eksponeres for de samme påvirkningene fra rundt 8-9 års alder, forteller Krokstad.

– Forskningsmessig er det at alle er påvirket av de samme helseskadelige forholdene en utfordring, da vi ikke har noen upåvirket kontrollgruppe. Slik er det ofte i samfunnsmedisinsk forskning. Det er samfunnsforhold alle er påvirket av som er de sterkeste driverne for endringer i folkehelsen. Alle er eksponert for mobilbruk og sosiale medier (SoMe), og den samme situasjonen har vi også for økningen i fedme



Steinar Krokstad,
Professor NTNU.

i befolkningen, siden alle er eksponert for en overflod av mat og søtsaker, fortsetter Krokstad.

SoMe. Det er flere som har forsøkt å komme med teorier på hva det er med sosiale medier

og mobilbruk som er så skadelig. I synet på gaming var både forskningen og allmuen først svært negative, men siden har bildet blitt mer nyansert, ikke minst gjennom berettelser som filmen *Ibelin*. Flere har påpekt at sosiale nettverk på gamingplattformer har vært en positiv arena for mange som har vært utenfor, både for utvikling av sosiale evner, språklige ferdigheter og følelsesmessig utvikling. Samtidig er det ingen tvil om at gaming har avhengighetskapende elementer ved seg. Mye av det samme ser vi i bruken av mobiltelefoner/ SoMe. Vi slår de sammen, for barn og



unges bruk av sosiale medier foregår på mobilen.

– Det er flere sider ved mobilbruken og sosiale medier som er problematiske. Vi ser at voksne i 50-60-åra har fått en bedre psykisk helse selv om skjermbruk også er svært utbredt. De eldre kan som oftest legge bort mobiltelefonen når de opplever at de har «scrollet» for lenge, uten at det får negative konsekvenser. De unge kan ikke i samme grad «logge av». Hele det sosiale samspillet foregår på mobiltelefonen. De betaler derfor en høy sosial pris om de legger fra seg mobilen og logger av, sier Krokstad.

Han legger til at medievanene også er totalt endret. Tidligere hadde vi redaksjonelle medier og eldre generasjoner, som er vant til å bruke disse, evner i større grad å vekte mediebruken slik at de får informasjon fra flere kilder. De unge får nyhetsbildet via sosiale medier i mye større grad. Algoritmene bidrar til at de også ser mer av det de «viser interesse» for gjennom klikk

og nyhetsbildet blir av den grunn snevret inn.

– Dette gir til sammen et voldsomt press på sjølbildet. De påvirkes negativt av idealene som presenteres, enda de vet at alle ikke har det bra hele tiden. Så vet vi at mobbing foregår på sosiale medier og det er vanskelig å fange opp for de voksne og ungdommer som kunne vært en støtte. Resultatet av disse negative sidene ved mobilbruk og sosiale medier er en markant økning i psykiske helseplager hos barn og unge, hevder Krokstad.

Han legger til at de har belegg for å si at mobilen er avhengighetsskapende. – Når visier at mobilen kan gi avhengighet, så er det på bakgrunn av at en del unge sier de bruker mobilen mer enn de ønsker. De opplever selv at det går ut over andre forhold ved livet.

FOMO (Fear of missing out) er et begrep som har festet seg og beskriver de unges situasjon godt. I økonomisk forskning har det etablert seg et uttrykk som beskriver mekanismene bak de sosiale mediene: «Product market collective trap». De store medieselskapene som står bak sosiale medier har forsket mye på hvordan de kan holde på brukerne, hvordan de skal få folk til å «scrolle» videre. Målet er å holde på folks oppmerksomhet og samle folks opplysninger.

– Foreldre ser at dette ikke er bra for barna og de er fortvilt over situasjonen. De opplever det som svært vanskelig å si nei når alle de andre barna får lov. Derfor er vi svært glad for at en ellers ganske tannløs offentlig utredning (NOU 2024: 20 *Det digitale (i) livet - Balansert oppvekst i skjermenens tid*) med stor sannsynlighet munner ut i 15-års aldersgrense for sosiale medier. Saken er nå på høring, sier Krokstad.

Hvordan skal det gå med generasjon Z og generasjon Alfa når de blir eldre? Kan vi forvente den samme positive utvikling i psykisk helse hos dem, som vi opplever at dagens 50-60-åringer har?

– Det er et godt spørsmål. Vi håper at arbeidslivet kan gjøre dem godt, at det vil gi andre tilbakemeldinger slik at de gradvis kan bli mer robust mot det ensidige bildet sosiale medier gir. Samtidig er det ikke grunn til å være veldig optimistisk hvis vi ser på den forskningen vi allerede har. Der

KI-oversikt «sosiale medier» (Faktasjekket.)

Begrepet «sosiale medier» ble vanlig i Norge rundt 2008, men konsepter som ligner sosiale medier har eksistert lenge før det. Tidlige former for interaktiv kommunikasjon på nettet, som BBS, Usenet og IRC, dukket opp allerede på 1970-tallet. Disse tillot brukere å dele informasjon og kommunisere med hverandre på nye måter, selv om de ikke var like utbredt eller teknologisk avanserte som dagens sosiale medieplattformer.

Her er en mer detaljert oversikt:

1970-tallet: Bulletin Board Systems (BBS), Usenet, Multi User Dungeons (MUD) og Internet Relay Chat (IRC) var tidlige eksempler på tjenester som muliggjorde mange-til-mange kommunikasjon på nettet.

1990-tallet: Plattformen SixDegrees.com tillot brukere å lage profiler og legge til venner, noe som regnes som en viktig milepæl i utviklingen av sosiale nettverk.

Tidlig 2000-tall: MySpace og LinkedIn dukket opp. Facebook ble lansert i 2004.

2007: Facebook ble tilgjengelig på norsk, og opplevde raskt en enorm vekst i Norge, sammen med andre plattformer som Nettby og Blink.

Etter 2007: Sosiale medier har blitt stadig mer integrert i hverdagen til folk, og begrepet «sosiale medier» ble etablert i det norske språket.

I dag (2025) er sosiale medier en integrert del av samfunnet, og mange nordmenn bruker flere timer hver dag på ulike plattformer. Det er viktig å huske at selv om sosiale medier har mange positive sider, kan de også ha negative konsekvenser, spesielt for unge mennesker.

ser vi en helt klar sammenheng mellom ungdomsplager og konsekvenser for både livsvalg, livsmuligheter og et godt liv. Det er i så fall veldig leit for de som rammes og det er også en stor samfunnsmessig bekymring. Vi trenger arbeidskraften til de unge! avslutter Krokstad.



Ny måned – Ny kamp

I følge NHI er 10-15 % av kvinner i fruktbar alder så hemmet av menssmerter at de blir arbeidsuføre én eller flere dager i måneden. Bak prosenttallene skjuler det seg mellom 124.000 og 186.000 kvinner (SSB). «Ellen» er en av dem, hun har så sterke menssmerter at hun har hele dager hvor hun blir liggende i fosterstilling i sengen, hver eneste måned.

MARIANNE S. BARRY (tekst)

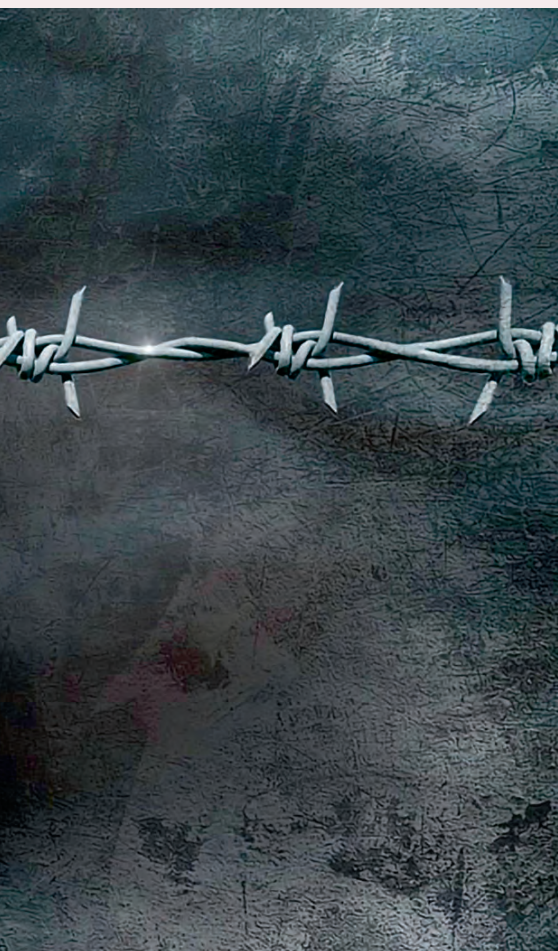
«Ellen» ønsker ikke å stå frem med navn eller bilde. Hun er derfor anonymisert. Hun har gått med på å fortelle sin historie om hvordan det er ha så sterke menstruasjonssmerter at det utløser et tilretteleggingsbehov og hvordan hun ble møtt av arbeidsgiver i kontaktsenteret. Gaiden vet hvem hun er og hvor hun jobber.

Behandlingstilbudet til kvinner med uttalte menstruasjonssmerter er utilfredsstillende. I en artikkel i tidsskriftet Nature (gjengitt på NHI.no) er det beregnet at nær én av fem kvinner med smertefulle menstruasjoner – med eller uten underliggende medisinske tilstander – ikke oppnår lindring

av eksisterende behandlinger. Likevel har menstruasjonssmerter lenge blitt ansett som et løst problem og få midler bevilges til forskning på dette området (kilde: NHI).

Ellen har fått erfare hva det innebærer.

Menstruasjonssmertene hennes er uvanlig sterke. Så sterke at hun ikke klarer å stå når de verste krampene setter inn. Hun har gått runde på runde i helsevesenet for å få hjelp, men legene finner ingen årsak. Uten noen årsak kan man heller ikke tilby behandling. Ellen fikk til slutt beskjed om at hun hadde to alternativer; prøve å leve med smertene, og døyve dem med smertestillende når de er som verst, eller fjerne livmoren. For en ung kvinne som har et ønske om en gang å få barn, er det van-



skelig å akseptere det siste alternativet. Smertestillende tabletter har liten effekt. Hun velger å leve med smertene.

Den vanskelige samtalen. Ellen har andre helseutfordringer i tillegg til menstruasjonsplagene. Hun har derfor behov for tilrettelegging også for de andre diagnosene. Da hun søkte jobben i Nav kontakter senter sto hun ovenfor et dilemma. Når skulle hun informere om tilretteleggingsbehovene? Negative erfaringer fra et tidligere jobbintervju gjorde at hun ventet med å informere om utfordringene hun hadde og tilretteleggingsbehovene.

Intervjuet gikk bra og Ellen fikk jobben. Nav lyser sjeldent ut stillinger med mulighet for redusert stillingsprosent.

Ellen startet dermed i en 100% stilling, uten tilrettelegging, selv om hun visste at det kunne bli utfordrende. Det ble raskt klart at det ikke ville fungere i lengden. Innsatsen på jobben betalte hun for både i arbeidsdagen og når hun kom hjem. Det var ikke slik Ellen ville leve livet. Jobb var viktig, men det var også viktig at hun hadde noe livskvalitet igjen etter at arbeidsdagen var ferdig. Hun tok mot til seg og ba om en samtale med leder.

Ellens daværende leder var en mann, som nærmet seg pensjonsalder.

Skambelagte kvinneproblemer. – *Hvordan var det å ta opp menstruasjonsplager med en mannlig leder? Det må ha vært ubehagelig?*

– Det er klart det er litt ubehagelig, men det gikk veldig fint. Jeg ble møtt med forståelse, svarer Ellen. Praktiske hjelpemidler, som var nødvendige på grunn av de andre helseplagene, kom raskt på plass. Når menstrasjonssmertene var sterke fikk Ellen fritak fra telefon og mulighet til hjemmekontor. Disse dagene får hun styre selv og ligger gjerne på senga og jobber når krampene ikke er så ille.

– *Mange synes det er vanskelig å snakke med arbeidsgiver om for eksempel menstrasjonssmerter eller plager i forbindelse med overgangsalderen. Har du noen råd til andre som sliter med liknende problemer og som kanskje vegrer seg for å gå i dialog med arbeidsgiver?*

– Min opplevelse er å bli møtt med forståelse. Jeg personlig har jo flere utfordringer og det er ikke alle detaljer jeg deler med arbeidsgiver. Arbeidsgiver trenger heller ikke å vite diagnosene mine, men hvilke tilretteleggingsbehov jeg har. Jeg lærte meg allikevel tidlig at det med menstrasjonssmerter må jeg bare være åpen om, slik at arbeidsgiver forstår hvilket behov jeg har en gang i måneden og hvordan det kan tilrettelegges, sier Ellen. Hun fortsetter:

– Mitt råd er at hvis du har utfordringer som det kan tilrettelegges for, så bør du ikke gå og lide i stillhet. Snakk med lederen din. Hvis du synes det er ubehagelig å ta opp dette med leder, søk støtte fra noen andre; en tillitsvalgt, kollega, verneombud eller andre du stoler på for å få støtte i situasjonen. Så må du på et eller annet tids-

punkt ta dialogen med arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan ikke tilrettelegge for behov som de ikke vet om.

– Noen er åpne med arbeidsgiver, men opplever allikevel at det er vanskelig å få nødvendig tilrettelegging. For deg virker det som det har gått knirkefritt?

– Det vil jeg ikke si. I begynnelsen fikk jeg for eksempel bare tilrettelegging med varighet på tre måneder. Da måtte jeg i møte med arbeidsgiver hver 3. måned og det opplevdes som jeg måtte «forsvare» at jeg fortsatt skulle få tilretteleggingen, selv om det kanskje ikke var ment sånn fra arbeidsgivers side. Det tok mye energi, som er uheldig når du i utgangspunktet har et energiunderskudd. Heldigvis fikk jeg utvidet perioden, først til et halvt år, så til et år. Det har gjort at jeg kan senke skuldrene og bruke kreftene på jobben – og på å forsøke å leve et godt liv utenfor jobb.

Noen av tilretteleggingstiltakene har også Ellen måttet kjempe for. For eksempel nødvendig fysioterapi i arbeidstiden, fordi behovet er kronisk. – Jeg har brukt mye tid på å lese meg opp på hvilke rettigheter jeg har. Jeg opplever ikke at arbeidsgiver alltid har hatt full oversikt over hvilke tiltak som kan tas i bruk. Her har informasjon om tilrettelegging for arbeidstakere i Nav, på Navet, vært veldig viktig for meg.

– *Hva har tilretteleggingen betydd for deg?*

– Først og fremst at jeg kan jobbe 100% og fortsatt ha krefter igjen til å leve et noenlunde godt liv når jeg kommer hjem. Jeg har unngått å bli delvis uføretrygdet og har i tillegg ivaretatt livskvaliteten som et 24-timersmenneske, avslutter Ellen.

Et arbeidsliv tilpasset kvinners livsfaser?

Over lang tid har det vært fokusert på at kvinner har et høyere sykefravær enn menn. Forklaringene har vært mye synsing og lite faktabasert. Hva er årsakene? De siste årene har det kommet flere utredninger med fokus på kvinner og arbeidsliv og blant annet har livsfasene fått oppmerksomhet som en mulig forklaring.

TINE OLSEN OG MARIANNE BARRY (tekst)

Sykefravær i befolkningen er et populært tema i nasjonens tidsskrifter og et tilbakevendende diskusjonsområde i politiske debatter. Det dras stadig frem at det er en forskjell når det kommer til kjønn: Kvinner er den gruppen som har høyest sykefravær. Det er allikevel først de siste årene at årsakene til kvinners sykefravær er tatt på alvor med egen forskning, og utredninger rundt kvinner og arbeidsliv.

Forskning innen medisin har historisk vært basert på menn. En av årsakene til dette er at man fant det lettere å forske på kun ett kjønn og valget falt på det kjønn som ikke hadde «forstyrrende elementer» som menstruasjon og graviditet. Det er først i senere tid man har innsett at man ikke kan overføre forskning gjort på menn til kvinner, da det er store forskjeller mellom oss både fysisk og psykisk.

Endometriose

Endometriose er en tilstand hvor vev som ligner slimhinnen som kler innsiden av livmoren (endometrium) finnes andre steder i kroppen. Sykdommen kan gi symptomer så lenge du fortsatt har mens. De aller fleste blir mye bedre etter overgangsalderen.

En erkjennelse av forskjellene mellom kvinner og menn har de siste årene ført til mer forskning på kvinnehelse. I 2023 kom NOU 2023:5 *Den store forskjellen - Om kvinners helse og betydningen av kjønn for helse* og i april 2025 hadde et arbeidsutvalg opprettet av regjeringen en grundig gjennomgang av kvinner og deres tilknytning til arbeidslivet (NOU 2025:5 *Kvinnens arbeidshelse*). Arbeidsutvalget har en gjennomgang av alt i og utenfor arbeidslivet som kan innvirke på kvinners sykefravær. Utvalget anbefaler syv innsatsområder for satsing på kvinners arbeidshelse og arbeidstilknøytning. I denne artikkelen skal vi fokusere på punkt nr. 5: Et arbeidsliv tilpasset kvinners livsfaser.

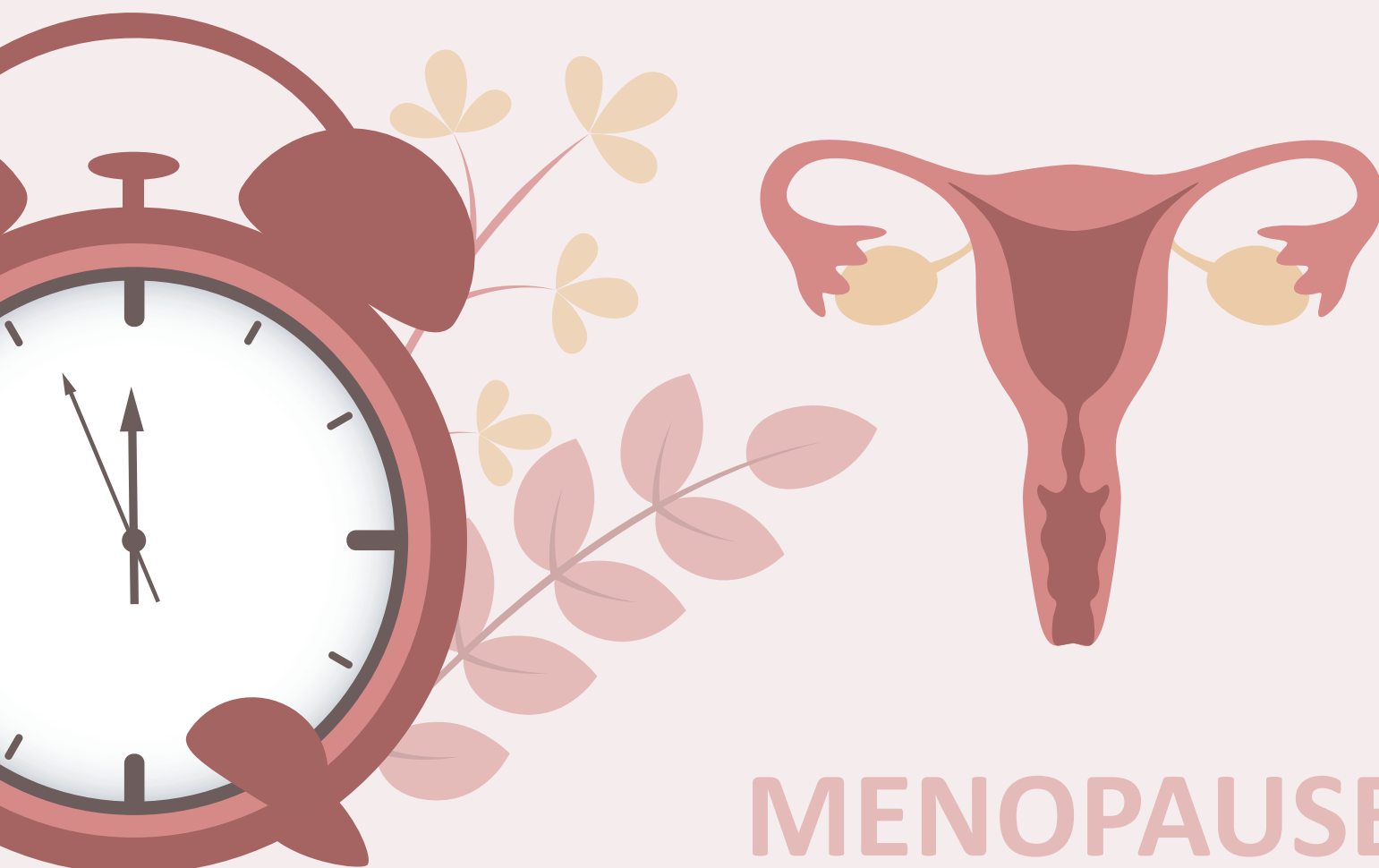
Når kvinners sykefravær settes i søkelyset, burde kvinnens livsfaser, og hva det har av betydning for sykefraværet og frafall fra arbeidslivet, ha en naturlig plass. Allikevel virker det som om arbeidsplassene har hatt lite fokus på dette, frem til nylig. De ulike livsfasene kvinner går igjennom, som menstruasjon, graviditet, og overgangsalder, har i de senere år fått mer oppmerksomhet, men vi har ennå en lang vei å gå før dette er et naturlig tema også på arbeidsplassen.

Menstruasjon gir mange kvinner store helseutfordringer hver måned. Både smerter og andre hormonelle plager kan gjøre at arbeidsdagen blir krevende. Noen har sykdommer som endometriose og

adenomyose som forsterker problemene i forbindelse med menstruasjonssyklusen. Disse tilstandene fører til sykefravær og mange blir også helt eller delvis uføre. Årsakene til at disse plagene oppstår er legestanden ennå usikker på. I dag eksisterer det ikke et fullgodt behandlingstilbud og forskning på disse sykdommene har hatt lav status i forskningsmiljøene. Dette påpekes også i NOU 2023:5 *Den store forskjellen* der det stadfestes at kunnskap om hvordan menstruasjonsplager og -smerter påvirker arbeidsevne og sykefravær er så godt som fraværende i Norge.

Et skambelagt ikke-tema har inntil nylig vært overgangsalderen og de utfordringer den kan føre med seg for kvinners livskvalitet og arbeidskapasitet. Overgangsalderen har vært omgitt av taushet og stigma. De som har fått problemer har vært overlatt til å håndtere det selv. Det er oppsiktsvek-





MENOPAUSE

kende at noe som hver eneste kvinne går igjennom, og som for mange fører til redusert arbeidsevne, ikke har fått oppmerksomhet når kvinners sykefravær skal adresseres. En tredjedel av alle kvinner får så store helseproblemer i overgangsalderen at de står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

Mange har hørt om hetetokter og dårlig søvn som konsekvenser av overgangsalderen, men plagene kan være mye mer omfattende, som for eksempel humørsvingninger, depresjon og/eller at det kognitive svikter. Vi har selv erfart at overgangsalder kan være en faktor i personalsaker der ansatte står i fare for å miste jobben sin. Ansatte som har jobbet godt i mange år, som plutselig endrer personlighet og svikter når det gjelder arbeidsoppgaver burde ført til at varsellampene burde lyse. Siden overgangsalder ikke har vært et tema, og i tillegg er skambelagt,

har det ikke vært trukket frem som en mulig årsak til forandringene. Man kan spørre seg om hvor mange som har falt ut av arbeidslivet, fordi de opplever at de ikke mestrer jobben sin med de plager som kan komme med overgangsalderen.

Tilretteleggingstiltak spesifikt for kvinner har ofte vært rettet mot graviditet og fødsel, der man har forhandlet frem gode løsninger for å kombinere med et aktivt arbeidsliv. Flere bedrifter har egne rutiner for oppfølging av gravide arbeidstakere, inkludert vår egen etat. Arbeidstilsynet har også tilgjengelig en infoside rundt temaet graviditet og arbeidsmiljø for å forebygge sykefravær og frafall. Selv om dette er den livsfasen som er mest omtalt og tilrettelagt for, så er det ikke fravær av problemer som i sin tur kan føre til sykefravær. Likestillings- og diskrimineringsombudet slår fast at av alle saker de får inn, så er største

andelen saker de som dreier seg om graviditet og foreldrepermisjon. NTL Nav har også erfaring med diskrimineringssaker, for eksempel tilfellet der rollefunksjon og arbeidsoppgaver ble borte etter fødselspermisjon. Diskriminering av gravide, og kvinner som kommer tilbake fra fødselspermisjon, forekommer fortsatt og kan være en faktor som fører til sykefravær.

Åpenhet og dialog er avgjørende. Hvor lett er det for noen å gå til leder å be om tilrettelegging for den livsfasen du er i? Det sitter langt inne for svært mange. Vi ser allikevel at det er et generasjonsskifte i diskusjonen om kvinners livsfaser. Nykommerne i arbeidslivet, Generasjon Z, tar den utfordringen og tør i større grad enn tidligere generasjoner å være tydelig på at de trenger tilrettelegging ved menstruasjonsplager. Det er en utvikling vi applauderer og noe som ledere fremover må være for-





Linn Huse-Amundsen er ny direktør for avdelingen *Mennesker og organisasjon* i Nav.

beredt på å ha tiltak for. Med større fokus kommer også tiltak og tilrettelegging.

Hva gjør Nav som arbeidsgiver? Bergen kommune har fått en egen veileder for overgangsalder for ansatte og ledere. Den kommer med råd og tips som vil kunne være et godt verktøy for å forhindre at kvinner faller ut av arbeidslivet på grunn av helseplager i denne fasen av livet. Et slikt hjelpemiddel er noe som burde være naturlig å innføre hos mange flere arbeidsgivere. Vi har sendt en henvendelse til Nav og spurt om det foreligger eller er planlagt liknende tiltak for etaten.

Nav svarer at det er spesifisert konkrete tilretteleggingstiltak for gravide i sentrale

HMS-rutiner for oppfølging av sykefravær. Utover dette er det ikke tiltak rettet direkte mot kvinnehelse. «Nav har en personalpolitikk som sier at det skal tilrettelegges for medarbeidere ut fra den livsfase hen er i. I Personalpolitikken nevner vi ikke spesifikke grupper vi skal tilrettelegge for, men den dekker helseproblematikk knyttet til kvinners ulike livsfaser. Vår hybride arbeidshverdag og fleksibel arbeidstid gjør det mulig og enkelt å tilrettelegge for kvinners helseutfordringer og livsfaser», oppgir Nav.

Nav har iverksatt opplæringstiltak for å øke kunnskap om kvinnehelse. «Kvinnehelse har til nå ikke vært en del av lederutviklingen eller opplæringen, men vi har nylig hatt ett konkret tiltak for alle i Nav. I mars 2025 ble forfatter og foredragsholder Anita Hegge fra Hvil AS invitert til å snakke om kvinnehelse i arbeidslivet (..)», svarer Nav. «Målet med foredraget er å dele kunnskap slik at vi kan støtte og fremme kvinners helse på arbeidsplassen og på den måten forebygge sykefravær hos kvinner. Opp-taket er tilgjengelig i vår læringsportal og hennes presentasjon er tilgjengelig på vårt intranett. Foredraget er markedsført i hele Nav. I underkant av 500 medarbeidere og 90 ledere har til nå sett opptaket.»

Linn Huse-Amundsen, direktør for mennesker og organisasjon i Arbeids- og velferdsdirektoratet svarer at Nav er opptatt av forebygging av sykefravær og kvinnehelse. Siden Nav har en høy andel kvinnelige medarbeidere, er kvinnehelse i arbeidslivet et viktig tema i nærværsarbeidet fremover.

– Det er laget en informasjonsside om kvinnehelse i arbeidslivet på NAVET. I tillegg vil vi vurdere om det er behov for endringer i våre sentrale HMS-rutiner for å løfte dette frem. Det kan for eksempel være aktuelt og lage tips til konkrete tilretteleggingstiltak for kvinner i overgangsalder, sier Huse-Amundsen.

Det handler om likestilling. Kvinners helse er kommet på dagsordenen også i Nav. På overtid i en virksomhet som vår, vil kanskje noen si. Ved å ta høyde for kvinners spesifikke behov og helseutfordringer, kan vi utforme tiltak som ikke bare ivaretar, men også aktivt inkluderer kvinnelige arbeids-

takere. Det handler om å se hele mennesket og anerkjenne at helseutfordringer ikke alltid er kjønnsnøytrale. Kvinnehelse er i ferd med å få den plassen den fortjener i arbeidsmiljødebatten.

Med det økende fokuset og kunnskapsbyggingen rundt kvinners helseplager i de forskjellige livsfasene, er vi forhåpentligvis på vei mot et arbeidsliv som også tar innover seg dette aspektet. Vi må ha arbeidsplasser og arbeidsmiljø der det å ta opp med leder at du sliter med helsen på grunn av hormonene, bør være like naturlig som å fortelle at du har knekt beinet. En slik utvikling vil være avgjørende for at sykefravær med bakgrunn i livsfaser skal reduseres. I tillegg må det enda mer forskning og utredninger til for å få effektive hjelpemidler for kvinners helseplager. Dette handler ikke bare om å redusere sykefravær, men om et grunnleggende ledd i et likestilt arbeidsliv.



Bergen kommune har laget en egen veileder for ansatte og ledere om temaet overgangsalder.

Adenomyose

Adenomyose er en godartet sykdom der livmorslimhinne-lignende kjertellev vokser inn i livmorveggen. Det kan føre til smerter under menstruasjonen, kraftige menstruasjonsblødninger og en del andre plager i underlivet.



Arbeidsmiljøets vokter

Alle mennesker vil i løpet av arbeidslivet før eller siden bli syke og dermed havne i sykefraværsstatistikken. Noen skli gjennom arbeidslivet med noen influensaer på veien, mens andre pådrar seg kroniske og mer eller mindre alvorlige sykdommer underveis. Det er mye av dette vi ikke kan gjøre noe med, men Arbeidsmiljølovens historie er også historien om et samfunns forsøk på å regulere arbeidet og gjøre det mindre helseskadelig. Gaiden har snakket med direktør i Arbeidstilsynet, Ingvill Kvernmo.

JOHAN GUNNERUD (tekst og foto)



Sykefravær henger sånn sett sammen med arbeidsmiljø og Arbeidstilsynet er satt til å forvalte Arbeidsmiljøloven. For et knapt år siden fikk Arbeidstilsynet ny direktør – Ingvill Kvernmo fra Orkanger i Trøndelag. Gaiden fikk en prat med henne under Arendalsuka om Arbeidstilsynets rolle og hennes vyer for det videre arbeidet.

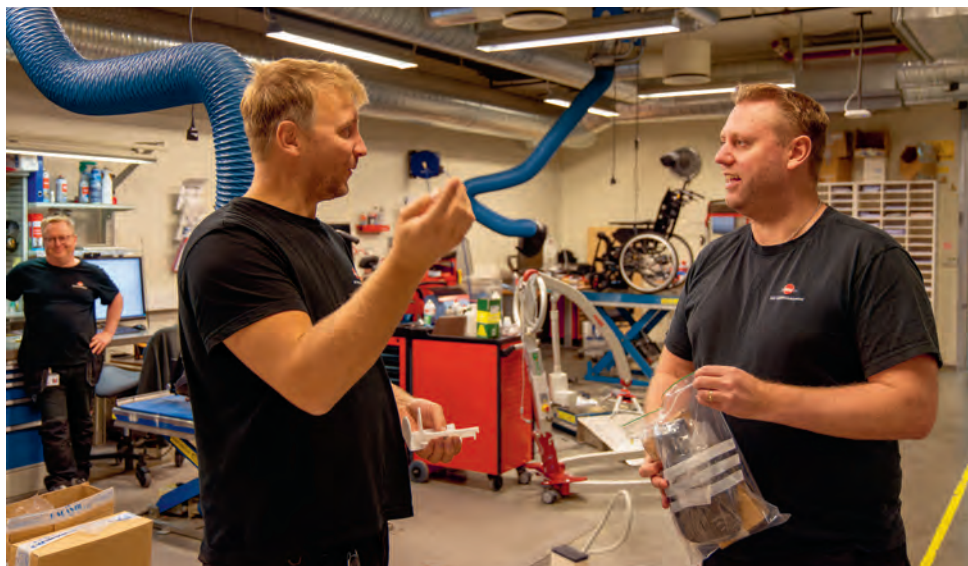
– Så, det er fristende å gå rett på sak og spørre hvordan du vil endre Arbeidstilsynet, for det er jo ofte det nye direktører gjør, men for leserne er det kanskje greit å først høre om mandatet til Arbeidstilsynet?

– Ja, Arbeidstilsynet er jo lagt under samme departement som Nav (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, AiD, red. anm.) og som Nav får vi hvert år et tildelingsbrev. Der står det hva vi har av oppgaver, hva vi skal prioritere og hvilke virkemidler vi kan bruke. Hovedmålene endres ikke mye fra år til år, men det kan være endringer som vi må ta hensyn til, sier Ingvill Kvernmo.

Mål og virkemidler. – Kan du si litt om hovedmålene til Arbeidstilsynet og hvilke virkemidler dere har til rådighet?

– Arbeidstilsynet har tre hovedmål; forebygge sykefravær, forhindre sykdom, skade og ulykke og bekjempe kriminalitet. Arbeidstilsynet klarer jo ikke dette aleine, men vi samarbeider for eksempel gjennom dialog med bedrifter og virksomheter og gjennom A-krim-sentrene. Av virkemidler har vi veiledning og opplæring, tilsyn og sanksjon. Uten å nedprioritere veiledning, opplæring og tilsyn har oppdragsgiver (AiD) gitt oss en klarere instruks på å bruke handlingsrommet som ligger i sanksjonsmuligheten, dvs overtredelsesgebyr ved manglende tilsynsoppfølging, forteller Kvernmo.

– Personlig har jeg stor tro på dialog. Når vi samarbeider med for eksempel Nav, Skatteetaten og Politiet får vi et bedre innblikk i en felles verktøykasse hos de statlige aktørene. Vi er ute på tilsyn hos bedrifter og virksomheter hver eneste dag og da lærer vi om de ulike bransjene og de lærer om lov- og regelverk av oss. Vi er en relativt liten virksomhet med ca 750 ansatte, men favner utrolig bredt, siden vi skal følge opp hele arbeidslivet i Norge.



Nav hjelpemiddelsentral Trøndelag jobber godt med arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljølovens historie (KI-generert, faktasjekket)

Arbeidsmiljøloven, som trådte i kraft 1. januar 2006, er en sentral vernelov i Norge. Den erstattet loven om arbeidervern og arbeidsmiljø av 1977, som også ble kalt arbeidsmiljøloven. Den nye loven ble vedtatt for å samle og rydde opp i tidligere lovverk som hadde blitt endret mange ganger.

Før 1977 hadde Stortinget vedtatt ulike vernelover for bestemte arbeidsgrupper, noe som resulterte i et lappetepe av regler.

Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabrikker mv. kom i 1892 og var den første loven som omhandlet arbeidervern.

Fabrikktilsynsloven: Denne loven, som kom i 1892, var forbeholdt «fabrikkarbeidet» og gjaldt dermed ikke alle typer næringsvirksomhet eller lønnsarbeidere.

Arbeidsmiljøloven av 1977: Denne loven markerte et stort fremskritt i arbeidet for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere.

Arbeidsmiljøloven av 2005: Den gjeldende arbeidsmiljøloven av 2005 trådte i kraft 1. januar 2006 og bygger på erfaringene fra tidligere lovverk.

Omorganisering. Arbeidstilsynet var gjennom en stor omorganisering i 2020 hvor tilsynet gikk fra en geografisk organisering til en funksjonsorganisering. Så kom pandemien akkurat i det den nye organiseringen skulle tre i kraft. Det har vært gjort en midtveisevaluering i 2023, og det har vært mindre justeringer på de ulike avdelingene. – Som direktør for Arbeidstilsynet må jeg spørre meg om vi har fått ut den kraften man kunne av omorganiseringen. Jeg har fått tilbakemelding på at det ikke fungerer helt optimalt på noen områder og den diskusjonen har vi nå. Målet er å lande dette før nyttår, sier Kvernmo.

For de spesielt interesserte kan det nevnes at hovedkontoret til Arbeidstilsynet ligger i Trondheim. Så er det avdelinger for arbeidsmiljø og regelverk, kommunikasjon og brukerdiallog, søknader og meldinger, administrasjon og IT, arbeidskriminalitet og en stor tilsynsavdeling med 350 ansatte. Arbeidstilsynet har også en koordinerende rolle for alle tilsynsetatene i staten. Dette kan du lese mer om på deres hjemmeside.

Godt nok regelverk? Arbeidsmiljøloven har utviklet seg voldsomt fra den første loven om arbeidervern i 1892. Den gang handlet det om forholdene ved fabrikkene. De siste tiårene har arbeidslivet endret karakter og vi har fått andre utfordringer å stri med. Lov og forskrift må følge opp denne utviklingen og sjøl om den arbeidsmiljøloven vi har i

dag er fra 2006, så har det vært jevnlig oppdateringer. Det kommer en presisering rundt psykososialt arbeidsmiljø fra januar 2026 og utfordringen ligger ikke i at psykososialt arbeidsmiljø presiseres i lovteksten, men om hvordan et slikt lovkrav skal forstås. Presisering rundt psykososialt arbeidsmiljø har derfor sprengkraft i seg. Mange arbeidsgivere er bekymret for hvordan et lovkrav om fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø skal håndteres. Mange ansatte (blant annet i Nav) er glad for endelig å få en lovparagraf som sier at 200 brukere på arbeidsbenken er uforsvarlig. – Men hvordan skal egentlig lovens presisering om psykososialt arbeidsmiljø forstås, spør Gaiden?

– Akkurat det jobber vi med i Arbeidstilsynet nå. Det har jo vært en prosess hvor partene i arbeidslivet ikke har vært helt enige om dette med psykososialt arbeidsmiljø inn i regelverket og hvordan det skal håndteres, men nå er det vedtatt i Stortinget og vårt fokus er å utarbeide veiledningsmaterieell i samarbeid med partene i arbeidslivet. Å bidra til hvordan Arbeidsmiljøloven skal forstås er en av våre hovedoppgaver.

– Gode risikovurderinger blir helsesentralt i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø. I en del yrker kommer vi ikke utenom nattevakter, tunge løft og emosjonell belastning. Vi kan ikke fjerne alle disse utfordringene, men vi kan risikovurdere arbeidsoppgavene og arbeidshverdagen og sette inn tiltak som kan dempe effekten av helseskadelig påvirkning. Etter lang erfaring har vi gode rutiner på for eksempel håndtering av kjemisk eksponering, men å få til dette innenfor et godt psykososialt arbeidsmiljø er fortsatt nybrottsarbeid, fastslår Kvernmo.

Tilsynsmyndigheten. Vi må snakke om tilsyn, Arbeidstilsynets forventninger og oppfølging av tilsyn. Gaidens erfaring med Arbeidstilsynet er først og fremst det store tilsynet med Nav i 2022–23. 89 Nav-kontor fikk tilsyn knyttet til blant annet sikkerhet. Gaiden intervjuet Anders Thorstad i Arbeidstilsynet den gangen og hans forventning var at Nav etter et så omfattende tilsyn ikke bare kvitterer ut enkelttilsynene ved Nav-kontorene, men at tilsynene analyseres og utbedres i hele etaten. På noen punkter opplevde vi at det ble gjort et godt overordnet arbeid fra Arbeids- og velferds-

direktoratets side i tillegg til at tilsynene ble svart ut lokalt. På andre områder venter vi fortsatt på en helhetlig gjennomgang.

– *Hva tenker Arbeidstilsynets direktør om dette? Finnes det andre gode måter for å følge opp slike tilsyn?*

– Jeg kjenner ikke dette tilsynet konkret, men intuitivt tenker jeg at når en tredjedel av alle Nav-kontor (det var 264 Nav-kontor i 2022, red. anm.) har hatt tilsvarende tilsyn burde det være en anledning til å trekke lærdom av det og spre kunnskap og tiltak ut i virksomheten. Så lenge tilsynene er svart ut kan Arbeidstilsynet følge opp med nye. Så mange andre muligheter enn å foreta nye tilsyn og eventuelt gi sanksjon ved manglende utbedring har vi ikke. Ansvarer ligger først og fremst hos Nav i dette tilfellet, sier Kvernmo.

– *Noen vil hevde at Arbeidstilsynet er lite smidige i tilsynene og stivbeinte i oppfølginga. Hva sier du til det?*

– Jeg syns det er vanskelig å svare generelt på det. Vi får stort sett gode tilbakemeldinger etter tilsyn, men vi vil gjerne ha konkrete tilbakemeldinger i saker som ikke oppleves godt også. Vi sender ut en brukerundersøkelse etter tilsyn, og vi oppsummerer tilbakemeldingene flere ganger i løpet av et år for læring. Jeg vil si at vi har dyktige inspektører, men det er et veldig stort spenn i bransjene vi skal følge opp. Vi jobber mye med enhetlig praksis på tvers av både geografi og bransjer.

Er rammebetingelsene til Arbeidstilsynet gode nok? Arbeidstilsynet driver veiledning og opplæring og gjennomfører både forhåndsmeldte og uanmeldte tilsyn.

– *Er det andre oppgaver, fullmakter, rammebetingelser som du skulle sett at Arbeidstilsynet har som ville gjort at dere kunne oppfylt samfunnsoppdraget bedre?*

– Nei, altså. Vi forholder oss til de rammebetingelsene vi har fått av departementet og det er jo et stort fokus på arbeidskriminalitet og sosial dumping nå. Der har vi fått klar beskjed om at bredden av våre virkemidler skal brukes. Det gjelder jo blant annet sanksjonsmuligheten. I det øvrige arbeidet for et bedre arbeidsmiljø er jeg opptatt av at vi ikke skal glemme den langsiktige – og kanskje kjedeligere – sykdomsforebygginga. Målet er ikke å ta noen, men å bidra til et bedre arbeidsmiljø. –Vårt

Hovedtrekk ved arbeidsmiljøloven:

Vern av helse og sikkerhet: Loven er en vernelov som har som formål å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere.

Omfatter de fleste arbeidsforhold: Loven gjelder for de fleste arbeidsforhold i både private og offentlige virksomheter.

Begrensninger i adgang til å fravike loven: Arbeidsmiljøloven kan bare fravikes til ugunst for arbeidstakeren dersom det er spesifisert i loven eller ved dispensasjon fra Arbeidstilsynet.

Straffansvar: Brudd på loven kan straffes med bøter eller fengsel.

Varslingsregler: Loven har også regler om varslingsregler om kritikkverdige forhold, med blant annet plikt til å ha varslingsrutiner og taushetsplikt om varslersens identitet ved varslingsregler til offentlige myndigheter.

Nye regler fra 2024: Fra 1. juli 2024 er det innført nye regler i arbeidsmiljøloven, blant annet om krav til arbeidsavtaler og begrensninger i prøvetidsbestemmelser.

1. januar 2026: En ny lovformulering om psykososialt arbeidsmiljø trer inn. Dette er en presisering av momenter som allerede ligger i loven.

mål er hele tiden er at bedriftene og virksomhetene skal forbedre arbeidsmiljøet sitt. Det at det er kommet på plass en avtale om inkluderende arbeidsliv er veldig viktig for denne langsiktige satsingen, framholder Kvernmo.

– *Det har ved flere anledninger blitt stilt spørsmål ved hvordan Nav forvalter Arbeidslivssentrene. Skulle du sett at Arbeidslivssenteret lå under Arbeidstilsynet isteden?*

– Det har jeg ikke tenkt på personlig, men i den korte tida jeg har vært i Arbeidslivssenteret (siden oktober 2024, red. anm.) har jeg hørt den tanken flere enn én gang. Det ville jo passet bra inn i veilednings- og opplæringsoppdraget vårt. Og så er vi jo i sammenligning med Nav en liten og smidig organisasjon, som kan snu oss raskt ved behov, sier Kvernmo – med glimt i øyet.

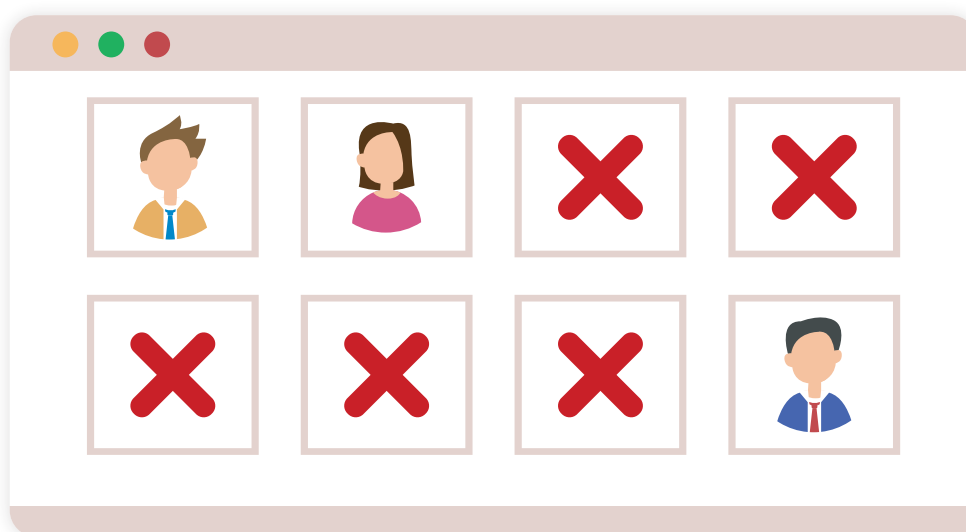
Hvordan er det å jobbe med sykefravær?

I denne artikkelen ser vi nærmere på hverdagen til de som står i frontlinjen av sykefraværsoppfølgingen. Hvilke verktøy og virkemidler opplever de som mest effektive i arbeidet med å sikre befolkningen inntekt, eller å få folk tilbake i jobb, og hva savner de i dagens system?

VEGARD OPEDAL OG MARIANNE BARRY (tekst)

Fagbevegelsen har vært en viktig drivkraft bak velferdsordningene i Norge, inkludert sykelønnsordningen. Sykefravær og sykepenger preger til stadighet den norske samfunnsdebatten. Temaet kan oppfattes som både kontroversielt og komplekst. Det er mange aktører som har sterke meninger om sykefravær og debatten involverer ofte ulike perspektiver fra politikere, fagforeninger, arbeidsgivere, arbeidsgiverorganisasjoner og forskere.

Det man ikke snakker så mye om, er hvordan bildet ser ut for de som jobber med sykefravær, de som daglig navigerer i lovverk, medisinske vurderinger og menneskelige skjebner? Hva er deres erfaringer med systemet, med de sykemeldte og med arbeidsgiverne? Vi har tatt en prat med medlemmer som jobber på Nav arbeidslivssenteret, Nav-kontor og i Nav Arbeid og ytelser for å høre deres perspektiv.



ILLUSTRASJON: ADOBE STOCK



Håkon Hide,

IA-rådgiver i NAV Arbeidslivssenter Innlandet og har arbeidssted Hamar.

– Hva gjør en IA-rådgiver?

– Hovedoppgaven vår er å bistå virksomheter i deres arbeidsmiljøarbeid. Dette betyr bl.a. å lede prosesser, tilby lederstøtte, bistå virksomhetene i å etablere og å drifte partsgrupper. Vi kan kort oppsummert si at vårt oppdrag er å bidra til å nå målene i IA-avtalen sier Hide.

Han fortsetter: – Vi har til tider travle arbeidsdager, og vi kan være involvert i mange ulike prosesser i ulike virksomheter på samme tid. Dette krever både koordinering og god kontakt med de ulike virksomhetene. Arbeidsmiljøprosesser tar gjerne lang tid, og å bistå virksomhetene over en periode på 6-12 måneder er normalt. Stort sett jobber vi IA-rådgivere parvis, noe som også krever koordinering. Det er likevel veldig mange fordeler ved å jobbe sammen med en kollega, dette gjelder både ved planlegging, gjennomføring og evaluering av oppdrag og tjenestetleveranser.

– Vi har de senere år endret vår måte å

jobbe på, og dette har sammenheng med at vi nå har en tydelig Veileder for IA-arbeid. Denne forteller oss stegene i et godt IA-arbeid, og gjør det lettere for oss å levere like tjenester. Dette mener jeg også kommer virksomhetene til gode.

– Hva tenker du om utviklingen i sykefravær i samfunnet?

– Samfunnsdebatten om sykefravær er en viktig debatt som jeg følger med på. Den er viktig for oss som jobber i NAV, og i vårt arbeid. I Hamar-regionen i Innlandet (kommunene Hamar, Løten, Stange og Ringsaker) har vi vært så heldige å koble IA-rådgivere og SYFO-veiledere tettere sammen, ved at vi er samlokalisert og samorganisert. Dette medfører at det blir enklere å etablere innsatsteam opp mot utvalgte og prioriterte virksomheter. Denne organiseringen gir en merverdi, både for virksomhetene og for oss i NAV.

– Jeg tenker at NAV må intensivere sin innsats opp mot de gruppene som faller ut

av arbeidslivet. Det at så mange unge faller ut er noe hele samfunnet må holde tak i, og det er ikke bare NAV som sitter med et ansvar her.

– Hvordan er samarbeidet med bedriftene/ virksomhetene?

– Samarbeidet med arbeidsgivere er stort sett bra, og vi jobber med virksomheter som er motiverte for å ta imot bistand. Det vi ser er at faktorer som lederskifter, manglende evne til å etablere et godt partsarbeid, og til sist et høyt sykefravær, kan føre til at noen virksomheter ikke klarer å holde tak i arbeidet. Jeg tenker at alle gjør så godt de kan, men vi merker det spesielt godt innen offentlig sektor, at en travel hverdag med knappe ressurser gjør det vanskelig å holde fokus på det langsiktige arbeidet. Mange av lederne opplever nok at de bruker tiden sin på brannslukking.

– Vi har en stor verktøykasse vi benytter oss av i vårt arbeid. Vi støtter oss til forskning, og er aktive brukere av både STAMI, AFI, Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv, Idébanken med flere. Vi både markedsfører og er med på å fasilitere ulike Bransjeprogram (i henhold til IA-avtalen), og disse programmene er viktige for oss. Her ligger det mye god forskning, og vi opplever at programmene treffer godt.

– Er det noe du vil legge til til slutt?

– Arbeidshverdagen til en IA-rådgiver er både spennende og mangfoldig. Vi treffer veldig mange motiverte ledere og ansatte, og det er inspirerende å være med å bidra til at de får en bedre arbeidshverdag og et bedre arbeidsmiljø. Skal vi lykkes enda bedre i jobben med å få ned sykefraværet i Norge, må alle parter bidra. Dette gjelder både NAV, leger, arbeidsgivere og arbeidstakere. Internt i NAV kan vi bli enda bedre på å samhandle, og at det legges til rette for et tettere samarbeid mellom blant annet IA-rådgivere og SYFO-veiledere, avslutter Hide.





Sebastien Derreumaux,

Veiledere ved SYFO-teamet i Nav Sunnhordland

Lars-Reinert Valvatne,

regionverneombud og veiledere ved SYFO-teamet i Nav Sunnhordland

– Hvordan jobber dere med sykefravær i Sunnhordland?

– Sykefraværsoppfølging (SYFO) i Sunnhordland er regionalisert, og teamet følger opp sykemeldte i seks kommuner; Bømlo, Fitjar, Kvinnherad, Stord, Sveio og Tysnes. Vi har kontorplass på Stord, men vi reiser ut til de ulike kommunene når vi følger opp sykemeldte og arbeidsgivere. Det å ha et eget SYFO-team skiller oss kanskje litt ut fra en del andre, vi jobber fulltid med sykefravær og har ikke andre oppgaver i Nav. Denne organiseringen fungerer veldig bra for oss og gjør oss mer profesjonelle. Teamet har 10 ressurser som er et «spleiselag» fra alle kommunene i regionen og hver kommune har en egen SYFO-veileder fra teamet. Vi ønsker å komme i kontakt med den sykemeldte så tidlig som mulig slik at vi kan starte oppfølgingen så raskt som mulig. Etter åtte ukers sykefravær må den sykemeldte enten være i arbeidsrettet aktivitet eller ha fått unntak fra aktivitetskravet for fortsatt å ha rett til sykepenger. Disse sakene drøftes på faste teammøter slik at vi sikrer mest mulig lik behandling på tvers av kommunene. Dialogmøter avholdes ved behov og der det er behov for å avholde dialogmøte før 26 uker gjør vi det. Møtene blir gjerne avholdt ute på arbeidsplassen

til den sykemeldte, men også på Nav-kontor eller digitalt. Vi gjør også vurderingen av nedsatt arbeidsevne i folketrygdloven § 11-5 i forbindelse med søknad om arbeidsavklaringspenger (AAP). De fleste er sykemeldte mens de søker om AAP og da blir det naturlig at vi også tar denne vurderingen. Vi har også startet med å utvikle et eget tiltak for sykemeldte i region Sunnhordland. Dette tiltaket skal være spisset mot de sykemeldte i regionen og med en lokal tilpasning. Tiltaket blir utformet i samråd med blant annet rådgivende overlege og regionleder. Prosessen er i startfasen, men vi har virkelig tro på at et lokalt tiltak kan treffe litt spissere og være et godt supplement til de ordinære tiltakene som vi har i dag, sier Valvatne og Derreumaux.

– Hva tenker dere om utviklingen i sykefravær i samfunnet?

– Vi ser at de landsdekkende analysene som foreligger også gjør seg gjeldende her hos oss. Vi merker også at det er mye psykiske vansker blant ungdom og det er jo en urovekkende utvikling. Ungdomsgarantien gjelder også for sykemeldte og derfor forsøker vi å ha et ekstra fokus på de unge som blir sykemeldt. Vi samarbeider med de forskjellige ungdomsteamene på de ulike

kontorene i noen av disse sakene. Ungdomsteamene har god kompetanse på å jobbe med ungdom, som vi også kan ha nytte av i sykefraværsoppfølgingen.

Sebastien er SYFO-teamets representant i «Helse i arbeid» som er et samarbeid mellom Nav og helsetjenesten. Dette er et samarbeid som retter seg mot sykmeldte med muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Pasientene får en rask medisinsk avklaring og tverrfaglig funksjonsvurdering. Målet er at arbeidstakere skal komme raskt tilbake i arbeid eller fortsette jobbhverdagen – til tross for helseplager. Sebastien har en fast kontordag på Stord sykehus slik at det er korte linjer mellom Nav og spesialisthelsetjenesten.

– Hvordan er samarbeidet med bedriftene/ virksomhetene?

– Vi har et godt samarbeid med bedriftene og spesielt med de bedriftene vi har inngått strategiske samarbeidsavtaler med. Vi har over 10 strategiske samarbeidsavtaler i regionen og disse gir oss mulighet til å jobbe systematisk med sykefravær sammen med bedriftene. De store bedriftene som for eksempel Aker Solutions, Hydro Husnes og Bremnes Seashore har ofte egne HR-avdelinger som er gode på sykefraværsoppfølging og disse samarbeider vi godt med. I Sunnhordland er det også mange mindre eller mellomstore bedrifter som ikke har så store apparat bak seg, men vi samarbeider like godt med disse. I de mindre bedriftene er det gjerne daglig leder vi forholder oss til i sykefraværsoppfølgingen. Vi forsøker å ha mest mulig møter ute hos bedriftene og da får vi jo også knyttet kontakter og skapt nettverk. Vi har også muligheten til å koble på arbeidslivssenteret hvis det er behov for det. Nav-kontoret vårt og arbeidslivssenteret er samlokaliserte, og det gjør at det er korte kommunikasjonslinjer og enkelt å ta kontakt. Vi deler informasjon på tvers av Nav-kontor og arbeidslivssenter, da vi får med oss ulik informasjon når vi er ute hos bedriftene, avslutter Valvatne og Derreumaux.



Tonje Helgeland,
NAY Karmøy FOTO: VEGARD OPEDAL

– Hva gjør dere som saksbehandlere på sykepenger?

– Vi behandler søknader om sykepenger fra sykemeldte. Behandlingen av de forskjellige sakene avhenger blant annet av hvilken kategori den sykemeldte faller innenfor. Dette kan for eksempel være arbeidstaker, selvstendig næringsdrivende eller arbeidsledig. Vi er også i kontakt med arbeidsgivere for blant annet inntektsopplysninger, forteller Helgeland.

– Når det kommer til arbeidsmetoder, er det veldig mye som har skjedd den siste tiden. For det første så var det jo ikke nasjonale saksbehandlingsskøer før. Vi hadde ansvar for saker fra Rogaland og det gamle Hordaland, og da hadde vi ganske god kontroll på oppgavene. Vi opplevde blant annet at vi til tider ble helt ájour og klarte å tømme «benken».

– Etter at vi begynte å jobbe på en nasjonal kø, er arbeidshverdagen endret. Det kan være demotiverende å jobbe fra en oppgavebenk som aldri tar slutt og det ligger flere tusen saker i kø. Vi må rette fokus mot en sak om gangen og lære å distansere oss fra saksbehandlingsskøene. Nasjonal kø har selvfølgelig fordeler; alle sykemeldte skal behandles likt uansett

hvor du bor i landet. Jeg har full forståelse for det, men det er klart at det å jobbe med så store porteføljer, påvirker arbeidshverdagen vår.

– Hva med overgangen til nytt fagsystem?

– Den nye sykepengeløsningen heter Speil og er et langt bedre fagsystem enn Info-trygd, som har vært i bruk siden 1978. Jeg synes Speil fortjener langt mer skryt enn det får i media, hvor fokuset ofte er hvor tregt utviklingen har gått. Det kommer ikke frem at de aller fleste sakene som er i Speil i dag går automatisk og raskt. I andre tertial i fjor, ble 67 % av alle nye søknader behandlet i Speil, og av de 67 % ble hele 85 % behandlet helt automatisk. Så når det kommer til saksbehandlingstider er jo de aller fleste sakene godt innenfor tiden. Det er de sakene som må behandles manuelt, og som derfor tar lengre tid, som får fokus i samfunnsdebatten. Ikke at det er feil, det er folksom venter på penger og det er selvsagt tøft å stå i.

– For meg som saksbehandler innebærer det nye systemet at de lette oppgavene forsvinner. Tiden fyker av gårde fordi du faktisk sitter og vurderer saker hele dagen, så det er i hvert fall ikke kjedelig. Men det er klart at dagene føles tyngre fordi oppgavene er mer krevende. Det er også mye frustrasjon i en fase hvor vi jobber i to systemer samtidig, og i tillegg er det enda et nytt system under utvikling.

– Vi opplever en del metodevalg som vi ikke nødvendigvis er enige i. Metodevalg som til tider gjør arbeidet vårt tungvint. Det er en prosess, og det vil nok alltid være slik med nye systemer. Sykepengeområdet er dessuten svært komplekst. For at det virkelig skal bli bedre, må regelverket endres. Det er alt for mange vurderinger som må bli tatt, og når det kan være vanskelig for en saksbehandler å sette seg inn i alt, er det i hvert fall vanskelig for den sykemeldte å forstå kompleksiteten, sier Helgeland.

– Hva tenker du om utviklingen i sykefravær i samfunnet?

– Vi merker jo at nordmenn er sykere, med tanke på saksmengden, og vi ser en økning i psykiske lidelser, men vårt fokus er hvilke rettigheter den enkelte har. Som nevnt må det regelverksendringer til for å ta unna

den økte inngangen av saker, og her vil Speil være sentral i fremtiden. Hvordan hadde situasjonen vært i dag om vi ikke hadde hatt Speil?

– Hvordan er samarbeidet med bedriftene og Nav-kontorene?

– Bedriftene har ansvaret for å sende oss en del dokumenter. Saksbehandlingstiden blir beregnet fra saken er ferdig dokumentert, det vil si når vi har vi alle dokumentene vi trenger. Hvis en arbeidsgiver er sein med å sende inntektsmeldingen for eksempel, så kan vi være innenfor saksbehandlingstiden, men for bruker sin del kan det gå månedsvis før de får penger.

– Vi har noe samhandling med Nav-kontorene. Nå som saksbehandlingstidene er så lange som de er, kommer vi ofte sent inn i saken. Når vi kontakter Nav-kontorene for vurderinger vil dette utsette saken ytterligere og det hadde vært bedre om vi kunne ha bedt om slike vurderinger på et mye tidligere tidspunkt. Nav-kontorene vurderer blant annet folketryggdovens § 8-4, § 8-8 og § 8-9.

– Før korona hadde vi noe som kaltes kompetansetelefon. Her kunne både brukere og veiledere fra lokalkontorene ringe inn og få direkte kontakt med saksbehandlere på NAY. Dette tilbudet forsvant når korona kom, og er nå erstattet av såkalte drop-in tilbud. Vi har fått tilbakemelding på at NAY oppleves som svært lukket og at det ikke er så lett å komme i dialog med oss. Under korona ble vi mer eller mindre «fredet» på grunn av den store saksmengden og det er nå viktig at vi åpner oss opp mer igjen. I dag er det to NAY-enheter som har ansvar for drop-in tilbud i samarbeid med Nav-kontorene. Dette har vært et ettertraktet tilbud, både for NAY og Nav-kontorene, og en opplever ofte at det blir fullbooket. Samtidig så er det en oppgave du ikke hadde før, og som «stjeler» litt av tiden vi har til å få ned saksbehandlingstidene. Vi håper likevel at det er en god og langsiktig investering.

Sykefraværet i Nav

I et temanummer om sykefravær kan vi ikke, som en fagforening i Nav, la være å stille Arbeids- og velferdsdirektøren noen spørsmål om sykefraværet i vår egen etat. Det er kjent at sykefraværet i offentlig sektor er betydelig høyere enn landsgjennomsnittet. Sykefraværet i Nav ligger også høyere enn landsgjennomsnittet i offentlig sektor.

JOHAN GUNNERUD (tekst og foto)

I analysen av etatens sykefraværstall ser vi at de som arbeider brukernært, altså førstelinja, jevnt over har det høyeste sykefraværet. Samtidig ser vi at Nav arbeid og ytelser er på vei oppover. Det skjer samtidig med at saksbehandlingstidene øker.

– Hans Christian Holte, vi starter med et ledende spørsmål: Slår du deg til ro med sykefraværet i Nav eller tenker du at det er for høyt?

– Sykefraværet i Nav er høyt, og det er ikke noe vi slår oss til ro med. Det er viktig å understreke at sykefraværet i Norge generelt også ligger på et høyt nivå. La meg peke på et par forklaringsfaktorer som er relevante for Navs fravær. Når vi justerer for den høye andelen kvinner i Nav, som statistisk har høyere sykefravær, ser vi at vårt fravær ligger omtrent på linje med landsgjennomsnittet. Samtidig er det naturlig at Nav, som jobber tett med mennesker i krevende livssituasjoner, har et visst nivå av emosjonelt belastende arbeid. Dette vet vi bidrar til økt sykefravær. Dette er noe av bakgrunnen for Navs fravær, men la meg understreke at vi ikke skal slå oss til ro med det fraværsnivået vi har i dag. Vi bør også kunne bruke vår daglige innsikt på området til å få fraværet ned fra det høye nivået vi ligger på i dag. Det er et kontinuerlig arbeid å forstå årsakene og iverksette tiltak som kan bidra til å redusere fraværet over tid.

– Hva sier du til følgende påstand: Nav forvalter IA-avtalen gjennom arbeidslivssentrene, men evner ikke å feie for egen dør i sykefraværssarbeidet.

– Det er en påstand vi må ta på alvor. Nav har et særskilt ansvar i IA-arbeidet, og det forplikter. Samtidig er det viktig å understreke at vi jobber systematisk med å redusere sykefraværet internt, blant annet gjennom bedre oppfølging, lederstøtte og tiltak for å styrke arbeidsmiljøet.

– Vi har også iverksatt analyser for å forstå fraværet bedre, og vi bruker den kunnskapen til å forbedre egen praksis. Det er ingen motsetning mellom å støtte andre virksomheter i IA-arbeidet og samtidig ha et kontinuerlig forbedringsarbeid internt.

– Vi har fra 2024 hatt et godt samarbeid med IA-kontoret i direktoratet for å få arbeidslivssentrene mer aktive i å jobbe med Nav som virksomhet. Dette mener jeg at vi har lykket med. Selv om enheter i Nav har fått bistand tidligere, ser vi at flere enheter nå har begynt å bistå Nav-enheter ved behov.

– Du har tidligere nevnt i Dagsnytt 18 at det høye sykefraværet skyldes at det arbeider mange kvinner i Nav. På hvilken måte har det betydning? Finnes det andre årsaker til at sykefraværet er høyt?

– Det er riktig at Nav har en høy andel kvinnelige ansatte, og det har betydning for sykefraværstatistikken. Kvinner har generelt høyere sykefravær enn menn, noe som blant annet henger sammen med bio-



Arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte i aksjon under Arendalsuka 2023.

logiske og sosiale forhold – som svangerskap, fødselsrelaterte helseutfordringer og større ansvar for omsorgsoppgaver i hjemmet. Dette er faktorer som også gjenspeiles i Navs fraværstall.

– Men det er viktig å understreke at dette ikke er den eneste forklaringen. Navs samfunnsoppdrag innebærer arbeid med mennesker i krevende livssituasjoner, og mange ansatte står i emosjonelt belastende roller over tid. Dette kan bidra til økt risiko for psykiske belastninger og utbrenthet. I tillegg ser vi, som i mange andre deler av offentlig sektor, en økning i fravær knyttet til psykisk helse – særlig blant yngre arbeidstakere.

– Derfor jobber vi målrettet med forebygging, støtte og tilrettelegging.

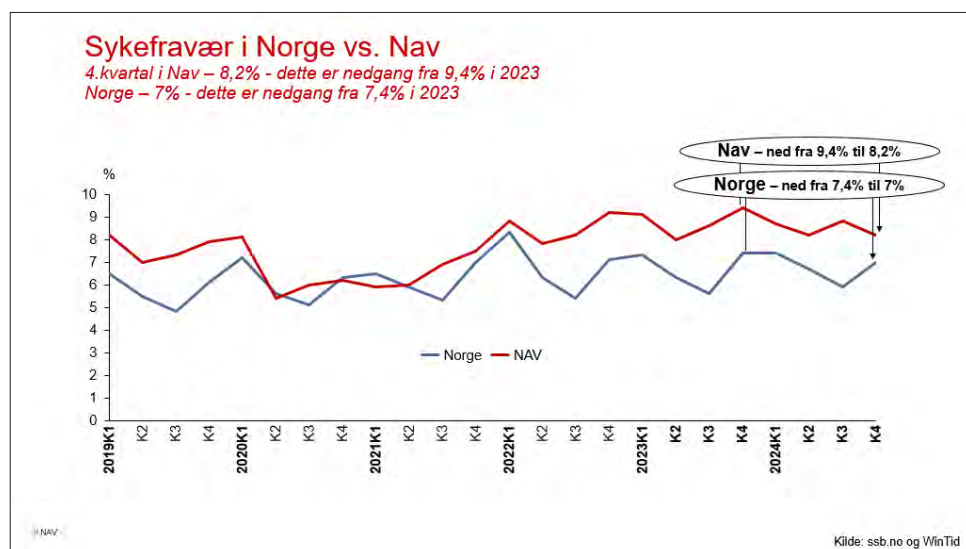
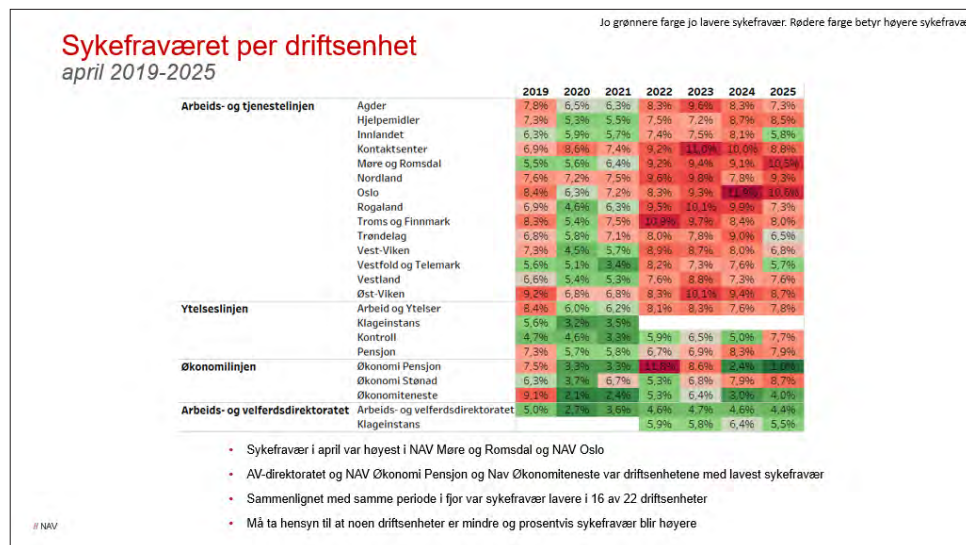
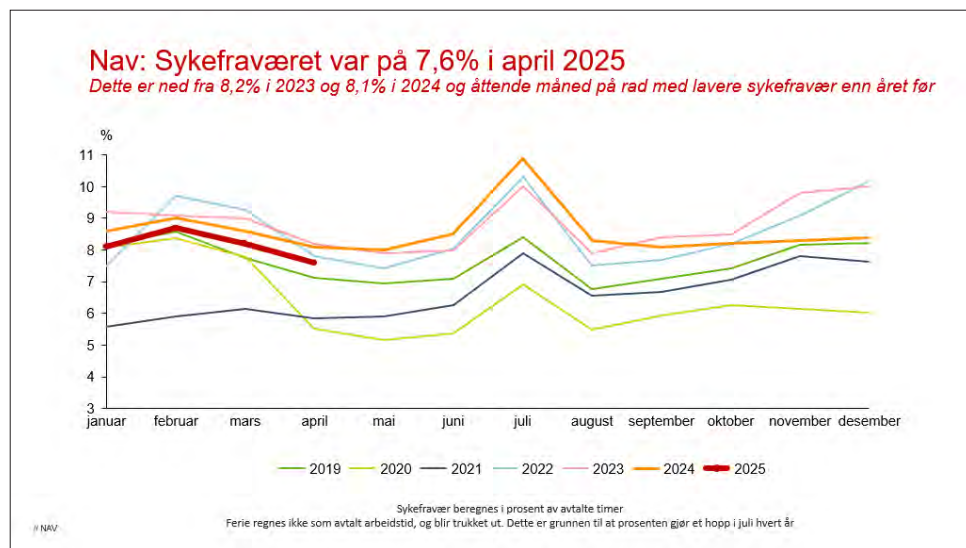
– Hvordan arbeider dere konkret for å få ned sykefraværet?

– Navs arbeid med å redusere sykefravær internt er omfattende og bygger på både forskning og erfaring. Vi har iverksatt en rekke tiltak for å styrke lederskap, arbeidsmiljø og oppfølging av ansatte:

- Vi har styrket kompetansearbeidet, blant annet gjennom en videreutvikling av e-læringskurset «Tett og tidlig sykefraværsoppfølging» for ledere. Vi ser at det fortsatt er potensial for bedre etterlevelse av interne rutiner, og dette arbeidet pågår kontinuerlig.
- Forskning fra STAMI viser at lederskap har stor betydning for hvordan ansatte håndterer emosjonelt krevende arbeid over tid. Derfor utvider vi nå vår lederutvikling med tematikk knyttet til emosjonell belastning og ivaretagelse.
- Vi har utviklet og tilgjengeliggjort mer intern informasjon på vår intranett-plattform, Navet, om hvordan ansatte og ledere kan håndtere emosjonelle belastninger og støtte hverandre i krevende situasjoner.
- Mange ledere i Nav har gjennomgått opplæring i tillitsbasert ledelse, som har vært en sentral satsing de siste årene.
- Vi gjennomfører nå en ny satsing på medarbeiderskap, som er tett koblet til tillitsreformen og skal bidra til økt engasjement og ansvarsfølelse blant ansatte.
- Den årlige medarbeiderundersøkelsen MUST skal følges opp systematisk i enhetene med konkrete tiltak basert på funnene.
- For å løfte frem godt arbeidsmiljøarbeid deler vi hvert år ut en intern arbeidsmiljøpris, som synliggjør systematisk innsats for å skape trygge og inkluderende arbeidsplasser.

– I tillegg skjer det mye lokalt:

- Nav Arbeidslivssenter i Trøndelag har utviklet et strukturert opplegg for systematisert debrief i Nav-kontorene.
- Nav Vestland har gjennomført et omfattende nærværprosjekt med mål om å redusere sykefraværet i regionen.



IA-avtalen – en historisk gjennomg

Begrepet inkluderende arbeidsliv (IA) ble første gang brukt i Sandman-utvalgets utredning, ledet av Matz Sandman fra 2000, «Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv». Utvalget ble nedsatt for å utrede den kraftige veksten i sykefravær og uførepensjonering på slutten av 1990-tallet. Sykefraværet hadde økt sterkt i Norge siden midten av 1990-tallet. Fra 1999 til 2000 økte sykefraværet i trygdeperioden med anslagsvis 12 prosent, tilsvarende om lag 10.000 årsverk.

TINE OLSEN (tekst)

Det ble fastslått at nivået på sykefraværet var det høyeste som noen gang var registrert og behovet for handling var presserende. IA ble lansert som et samlende begrep for de ulike tiltakene som utvalget anbefalte for å møte disse utfordringene.

Den 3. oktober 2001 inngikk sosialministeren og arbeids- og administrasjonsministeren, på vegne av regjeringen, en intensjonsavtale med partene i arbeidslivet (LO, NHO, YS, HSH, KS, staten ved AAD og Akademikerne) om et mer inkluderende arbeidsliv. Avtalen ble inngått for en prøveperiode på vel fire år, fra 03.10.2001 til 31.12.2005. Partene skulle møtes hvert halvår for å drøfte erfaringene med bakgrunn i resultatoppnåelsen, og partene var forpliktet til å drøfte justeringer av enkelt-elementene i avtalen i henhold til resultatene. Avtalen skulle evalueres etter 2. kvartal 2003. En representant fra hver av



Daværende LO-leder Peggy Hessen Følsvik ble konfrontert med at hun sto aleine under debatten rundt sykelønnsstriden under IA-forhandlingene. Hun svarte: *Jeg står her ikke aleine. Jeg står her på vegne av én million medlemmer og 63 000 tillitsvalgte.*

partene skulle oppnevnes til en arbeidsgruppe som skulle utarbeide en evalueringsrapport. Dersom evalueringen viste at det åpenbart ikke var mulig å oppnå de operative mål for perioden med de avtalte virkemidlene, skulle avtalen opphøre med forbehold om at arbeidslivets parter og regjeringen ble enige om noe annet.

Fokuset i den første avtalen var tre delmål som det skulle jobbes for:

1. Å redusere sykefraværet med minst 20 prosent for hele avtaleperioden i forhold til sykefraværnivået for 2. kvartal 2001, i henhold til den sentrale sykefraværstatistikken.
2. Å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede, arbeidstakere på attførings tiltak, reaktiviserte uføretrygdde) enn på den tiden. Måltall skulle bli fastsatt etter nærmere drøftinger med arbeidslivets parter.
3. Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet.

Partene ville ha en mer forpliktende tilknytning til IA-arbeidet og bestemte at det

skulle inngås samarbeidsavtaler/rammeavtaler med den enkelte bedrift. De sentrale partene la til grunn for samarbeidet at virksomhetene lokalt innledet et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakere om tiltak for å motvirke et eventuelt fravær som ikke relaterte seg til sykdom.

Virksomhetene som inngikk en slik samarbeidsavtale med myndighetene, forpliktet seg til å arbeide systematisk for et redusert sykefravær. Myndighetene forpliktet seg til å bistå disse virksomhetene med virkemidler både av administrativ og økonomisk karakter, slik at virksomhetene fikk hjelp og støtte for å utføre en forsterket innsats.

Alle virksomheter som inngikk en slik samarbeidsavtale, ble godkjent av myndighetene som inkluderende arbeidslivsbedrifter (IA-virksomheter). IA-virksomhetene inngikk samarbeidsavtalen med trygdeetaten lokalt, som også administrerte ordningen.

For å stimulere virksomhetene til å delta i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv, kom det flere tiltak som var forbeholdt kun for



virksomhetene som ble godkjent som IA-virksomheter:

- Anledning til selv å benytte aktiv sykemelding uten forhåndsgodkjenning av trygdeetaten.
- En egen fast kontaktperson i trygdeetaten til hjelp i oppfølgingen av sykemeldte i virksomheten.
- Bedriftshelsetjenester i IA-virksomhetene fikk en egen refusjonstakst i folketrygden for arbeid med å tilbakeføre langtidssykemeldte/uføretrygdete til arbeid.
- IIA-virksomhetene ble arbeidstakernes mulighet til å bruke egenmelding utvidet til åtte kalenderdager per sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager per år.

Avtalen innebar også en del plikter for arbeidsgiver der blant annet plikten til å ha en oppfølgingsplan ble et krav. I tillegg skulle arbeidsgiver forplikte seg til å bidra med omskolering og etter- og videreutdanning slik at arbeidstaker kunne kvalifisere seg til ny stilling i bedriften.

Sykelønn for alle ble vedtatt i 1978 og i avtalen ble det fastslått at regjeringen ikke ville foreslå overfor Stortinget endringer i sykelønnsordningen, verken for arbeidstakerne eller for arbeidsgiverne i avtaleperioden.

I 2006 avløste en ny IA-avtale den gamle. Partene var fremdeles bekymret over retningen i arbeidslivet der stadig flere gikk ut av arbeidslivet på langvarige trygdeordninger. Partene var enige om at IA-avtalen var et godt virkemiddel for å få et mer inkluderende arbeidsliv og forhindre overgang fra arbeid til trygd. I avtalen ble uttrykket arbeidslinjen omtalt for første gang. Partene ble enige om to overordnede nasjonale delmål, som IA-samarbeidet skulle bidra til:

1. Å forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærværet og hindre «utstøting» fra arbeidslivet.

2. Å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold.

Under disse to overordnede målene ble alle tre delmålene fra foregående avtale beholdt – ingen av målene var oppnådd: Sykefraværet gikk ikke ned, det var ikke inkludert flere med redusert funksjonsevne og pensjonsalderen var gått ned, ikke opp – som var målet.

I denne avtalen fikk også arbeidsmiljø fokus for første gang. Partene mente at avtalen kunne være et virkemiddel til å motvirke diskriminering i arbeidslivet generelt. Større fokus på forebygging og systematisk HMS-arbeid mente partene måtte til for å få et mer inkluderende arbeidsliv. Partene nevner også den nye arbeids- og velferdsforvaltning (NAV) som skulle etableres fra 1. juli 2006 og ønsket å utvide tjenestene som tidligere Aetat og Trygdekontoret hadde ivaretatt overfor virksomhetene.

Det var en ny regjering under disse forhandlingene, men også i denne avtalen ble det understreket at regjeringen ikke ville foreslå endringer i sykelønnsordningen med et tillegg med ordlyden «med mindre partene er enige i dette.»

Etter at IA-avtalen var inngått i desember 2005, kom partene sammen og lagde fire tilleggsavtaler i 2006 og 2007. Dette var en konkretisering av delmålene og beskrivelse av innretning av virkemidler – blant annet ble dialogmøter innført i en av disse avtalene. Partene satte ned arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år, fra fire til tre prosent og var enige om at disse prosentpoengene skulle brukes som tiltak for virksomhetene, med en klar prioritering av virksomhetene som var IA-virksomheter. Blant annet fikk den nye arbeids- og velferdsetaten 30 millioner for økt kontrollfunksjon.

Etter to avtaleperioder var det kun delmål tre som var innfridd – forventet pensjonsalder hadde økt med et halvt år.

Den tredje IA-avtalen ble underskrevet den 10. mars 2010 av partene i arbeidslivet. Den het, som de to forutgående, Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

Partene ble enige om at IA-avtalens overordnede mål skulle være: Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

De var også samstemte i å videreføre de tre delmålene på nasjonalt nivå fra tidligere IA-avtaler. For å oppnå målene ble det i større grad enn i de tidligere avtalene vektlagt det systematiske forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene.

De tre delmålene var likelydende fra forrige avtale, med en endring i delmål tre – nå skulle pensjonsalderen opp med et halvt år fra nivået i 2009:

- Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent, i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

I denne avtalen var det mye omtale av Nav og ikke minst Nav Arbeidslivssenter og deres involvering i å virkeliggjøre den partssammensatte avtalens mål. Avtalens ordlyd stadfester: NAV arbeidslivssenter skal videreutvikles og fortsatt være regjeringens virkemiddel overfor virksomheter med IA-avtale. Det utvikles en nasjonal koordineringsenhet for arbeidslivssentrene, som skal arbeide med utvikling av oppgaveporteføljen i arbeidslivssentrene, utveksle informasjon og spre effektiv praksis.

Tiltak for bransjer med stort sykefravær blir nevnt og er forløperen til det som senere skulle bli bransjeprogram for enkelte sektorer. I tillegg beholdt IA-bedrifter goder som egen kontaktperson i Nav Arbeidslivssenter, tilretteleggingstilskudd samt at de kunne få refundert utgifter til bedriftshelsetjenesten (BHT). Nav som etat fikk myndighet til å frata bedrifter status som IA-virksomhet ved manglende oppfølging av forpliktelsene i samarbeidsavtalen.

Også i denne avtalen ble sykkelønnen fredet med samme ordlyd som i den foregående avtalen.

Høsten 2013 fikk Norge en borgerlig regjering som inngikk i forhandlingene om en ny IA-avtale, som skulle tre i kraft fra 2014. Avtalen var fortsatt en avtale og et verktøy for at arbeidslivet skulle bli mer inkluderende. Avtalen slår fast i innledningen at siden den første avtalen kom i 2001, er sykefraværet redusert og flere står lenger i jobb før de går av med pensjon. Det er også blitt økt oppmerksomhet rundt personer med nedsatt funksjonsevne og avtalen har så langt gitt en tettere samhandling rundt inkluderingsarbeidet mellom partene. Det hevdes også at trepartssamarbeidet er styrket både sentralt og lokalt.

Partene hadde et sterkt fokus på ordningen med gradert sykemelding og ønsket også en avbyråkratisering og forenkling av systemet med oppfølging av sykemeldte.

Det overordnede målet ble fastsatt til: Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

De tre delmålene var lik tidligere avtaler, men også her ble det en endring i delmål tre der man nå skulle øke pensjonsalderen med 12 måneder. Partene hadde denne gangen hatt en gjennomgang av samarbeidsavtalen som bedriftene måtte inngå og forenklet den, men rettighetene for de bedriftene som inngikk avtalen ble beholdt. Tilretteleggingstilskuddet ble omdøpt til forebyggings- og tilretteleggingstilskudd – fremdeles i regi av Nav. Partene satte også som krav at disse bedriftene hadde IA-arbeidet på agendaen to ganger i året som en integrert del av arbeidsmiljøarbeidet.



Tone Fauglie er avdelingsleder i Forhandlings- og HMS-avdelingen til LO og var med under forhandlingene om IA-avtalen.

Heller ikke i denne perioden skulle sykkelønnen røres – med samme begrunnelse som sist.

Perioden gikk mot slutten med vissheten

om at delmål tre var oppnådd et år før avtalen utløp: Avgangsalder hadde aldri vært så høy før og målet om å øke med et år siden 2009 var oppfylt.

Femte avtale ble inngått fra 2019-2022. Denne ble i 2022 prolongert frem til og med 2024.

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie (H) hadde i 2018 det politiske ansvaret for IA-avtalen i Solberg-regjeringen. Hun hadde i løpet av året flere ganger uttalt at det måtte gjøres endringer i IA-avtalen hvis det skulle være aktuelt å videreføre den etter 2018. Det var dårlig nytt at en av partene ikke var så interessert i en ny avtale. Partene kom likevel sammen og da avtalen kom 18. desember 2018, var den merkbart forandret fra tidligere avtaler. Det var fremdeles en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, men flere mente at ny ordlyd gjorde den mindre forpliktende. Innretningen på denne avtalen fastsatte at en rekke virkemidler og tiltak skulle være generelle og treffe hele arbeidslivet. Ordningen med lokale samarbeidsavtaler mellom bedriftene og Nav Arbeidslivssenter falt bort. Nå skulle avtalen omfatte hele arbeidslivet og en hvilken som helst bedrift kunne ta kontakt for å få hjelp med IA-arbeid. Det kan også nevnes at i 2018 mistet Nav Arbeidslivssenter sine øremerkede driftsmidler, de ble nå en del av fylkenes driftsmidler – noe som i ettertid har vist seg å være negativt for driften av arbeidslivssentrene. Likevel poengterer avtaleteksten at ressursene i arbeidslivssentrene skal være et virkemiddel i IA-arbeidet.

Partene var enige om to nasjonale mål:

Sykefravær: Sykefraværsprosenten skulle reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skulle reduseres.

Med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, skulle virksomhetene være med på å skape gode inkluderingsarenaer i arbeidslivet. I denne avtaleperioden ble det fastsatt syv bransjeområder som det skulle rettes en spesiell innsats mot for å

redusere sykefravær og frafall, slik at de nasjonale målene kunne nås.

Partene kom også til enighet om en ny arbeidsmiljøsatsing: «Arbeidsmiljøportalen», som ble tilknyttet Arbeidstilsynets nettsider. Her skulle kunnskap og kompetanse om rammeverk, ansvar og roller i arbeidsmiljøarbeidet være lett tilgjengelig. Et annet tiltak som ble innført med denne avtalen var opprettelsen av et tilskudd til ekspertbistand i tilfeller med lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær.

Også her ble sykelønnsordningen fredet, men denne gangen kom det med et tillegg som lød: Avtalen forhindrer likevel ikke at partene kan diskutere problemstillinger knyttet til sykelønn.

Siste IA-avtale kom i år, 12. februar 2025. Det ble en god del dramatik i forkant av enigheten. 4. desember ble det brudd i forhandlingene. Bruddet kom ikke på grunn av uenighet om avtaleteksten, men på grunn av at partene ikke ble enige om en fredning av sykelønnsordningen i den kommende fireårs-perioden, som har vært standard i alle de tidligere avtalene. NHO ville ikke gå med på en fredning for en ny fire-årsperiode og fikk med seg alle de andre partene, med unntak av LO, som sto hardt på at sykelønnsordningen ikke skulle røres. Denne stillingskrigen varte frem til februar, da arbeidsminister Tonje Brenna klarte å få partene sammen igjen og fikk til en enighet. I den nye avtalen er fremdeles ikke sykelønnsordningen fredet. Grunnen til at det likevel ble undertegnet en avtale var at alle partene med unntak av Venstre, har uttalt at en endring i sykelønn ikke er på agendaen. Der det tidligere var en fredning av sykelønn er ordlyden nå: «Partene viser til at endringer i sentrale velferdsordninger baseres på brede forlik.» I tillegg skal alt rundt sykefravær, inkludert sykelønn, utredes med forslag til tiltak de neste fire årene.

For første gang siden IA-avtalen ble en realitet har vi fått en avtale som ikke er en avtale for inkludering. Årets avtale har tittelen: «Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet.»

Dette er ikke den eneste ordlyden i avtalen som vi fra NTL Navs side har reagert på. Leger skal nå være portvakter og «dulting» skal være et verktøy for å få sykemeldte tilbake på jobb. At det kommer antydning om lovendringer for å kunne omgå vernet rundt arbeidsavtaler er også foruroligende.

Partene slår fast at forrige IA-avtale ikke har gitt gode nok resultater og at det må kraftigere tiltak til. Derfor har denne avtalen et sterkt fokus på utredninger og innhenting av kunnskap med formål om endringer opp mot neste avtaleperiode.

Hva som kommer i en eventuell neste avtale, vil på mange vis være avhengig av den kunnskapsinnhenting som allerede er i gang. Vil det komme en innskjerping av tilretteleggingsplikten? Vil det stilles nye krav til medvirkning fra syke ansatte? Og hva vil skje med sykelønnsordningen – var forhandlingsbruddet i fjor bare et forvarsel om en hardere kamp for tilkjempede rettigheter? Uansett så må vi fra fagbevegelsens side være forberedt på det meste – kamper er mange ganger ikke vunnet for alltid.

IA-avtalen

Dets fulle navn er Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) og avtalen er reforhandlet flere ganger.

Avtaleperioder:

- 2001-2005
- 2006-2009
- 2010-2013
- 2014-2018
- 2019-2022, som i 2022 ble forlenget til 2024
- Innført på nytt 12. februar 2025

Hva mener norske politikere om syk

Stortingsvalget 2025 nærmer seg med stormskritt, og i den anledning har podkasten vår, Hverdagen med NTL Nav, laget en serie valgspesialer som tar pulsen på partienes politikk knyttet til Nav i forbindelse med valget. I tre episoder møter vi representanter fra ulike politiske partier til samtale og debatt om aktuelle tema.

VEGARD OPEDAL (tekst)

Partiene blir blant annet spurt om hva de synes om nivået på sykefraværet i Norge. I denne artikkelen oppsummerer vi hva partiene Rødt, Senterpartiet (SP), Sosialistisk Venstreparti (SV), Arbeiderpartiet (Ap) og Høyre mener om sykefraværet i Norge. Miljøpartiet De Grønne (MDG) og Fremskrittspartiet (FrP) ble forespurt om å være med i podkasten, men hadde ikke mulighet til å delta.

Rødt og SP. I første valgspesial møtes Rødt-politiker Tobias Drevland Lund og Senterparti-politiker Per Olaf Lundteigen til debatt.

Drevland Lund registrerer at høyresiden i norsk politikk er opptatt av å snakke om at Norge har et veldig høyt sykefravær og de sammenligner oss da med Sverige. Han minner derfor om at i Sverige har de karensdag og da taper man penger første dag man er syk. Derfor synes Rødt at det er et gode i seg selv å kunne få penger selv når de er syke første dag. Videre sier Drevland Lund at høyresiden ikke snakker om at i Sverige har de flere sykt-barn dager og de har bedre ordninger for velferdspermisjon enn i Norge. Han mener at disse tingene henger sammen og derfor er det viktig at de rødgrønne partiene slår ring rundt



Vegard Opedal og Torgeir Homme spilte inn podcast med Tonje Brenna (Ap).

sykelønna. Vi skal ikke «ha noe kjødd» med sykelønna og ordningen bør heller forbedres med for eksempel å innskrenke arbeidsgivers mulighet til å bestride syk-

SP er en varm og entusiastisk forsvarer av sykelønnsordningen for lønsmottakere forteller Lundteigen. Partiet er også for full sykelønn fra første dag, men også at arbeidsgiverne ikke har en ekstra utgift

Sykefraværet i Norge?



etter 16. dag. Når det gjelder selvstendig næringsdrivende mener Lundteigen at sykelønnsordningen er for dårlig. Selvstendig næringsdrivende har først 16 dager som de ikke får noen sykelønn og så etter

16. dag får de 85 %. Derfor er det et misforhold mellom hva som er for lønnsmotakere og for selvstendig næringsdrivende. SP er et parti for alle og derfor vil de bedre ordningen for de selvstendig næringsdrivende. Lundteigen trekker også frem at sykefraværet i Norge er for høyt og det gjelder også i offentlig sektor.

SV. I neste valgspesial gjester SV-politiker Kirsti Bergstø podkasten. Hun trekker frem at sykefraværet går litt opp og ned, men SV er veldig imot alle angrep på sykelønna, som karensdager eller den type ting. Bergstø sier at slike endringer vil være å skyve på en regning fra fellesskapet til den enkelte. Det vil også føre til en veldig todeling av arbeidslivet mellom de som har mulighet for hjemmekontor og yrkene som ikke kan ha hjemmekontor. Hun trekker også frem at det er enkelte yrkesgrupper som er mer utsatt for å bli syke enn andre, hvis du for eksempel jobber med barn hele dagen er du mer utsatt for å få forkjølelse selv. Bergstø synes at denne debatten går helt av skaffet når man snakker om hvor ille det er at folk er syke. Vi vet at en del av fraværet er knyttet til forhold på arbeidsplassen og det gir jo et sterkt grunnlag for å ta fatt i de utfordringene sammen med de tillitsvalgte på arbeidsplassen, men også politisk.

Ap. I tredje episode av vår valgspesial er det AP og Arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna som står for tur. Brenna slår fast at sykefraværet i Norge er for høyt, men først og fremst av hensyn til alle som går på jobb og skal løse de samme oppgavene uten en kollega, som er hjemme. Men også av hensyn til den enkelte som er sykmeldt fordi vi vet at er man borte fra jobb lenge, så er sannsynligheten for å ende på et løp som ender med at man står utenfor arbeidslivet over tid mye større. Hovedbekymringen til Brenna på sykelønn er ikke at ordningen er god og rettferdig for folk, det er ikke det korte fraværet, men det fraværet som ender i løp mot arbeidsavklaringspenger

(AAP) og uføretrygd. Der tror ministeren at vi mye tidligere må tørre og ville og orke å ta diskusjonen med den enkelte. Er det jobben som sliter deg ut eller er det helsa de som er problemet?

Høyre. I siste episode av vår valgspesial hadde vi besøk av Høyre politiker Henrik Asheim. Asheim kunne fortelle at de ikke vil endre på sykefraværsordningen slik den er nå. Han argumenterer med at en slik endring sannsynligvis vil føre til at fagforeninger ville sikre kompensierende ordninger i tariffavtaler, og at de personene som jobber i lavlønnede yrker ville sitte igjen med minst rettigheter. Han er likevel bekymret for det høye sykefraværet. Det er viktig for Høyre at også offentlig sektor bidrar i større grad med inkludering av personer som har en helse eller kompetanse, som ikke tilfredsstiller behovet til arbeidsgiver. Her er privat sektor mye bedre, ifølge Asheim.

Hvis du synes dette var interessant lesning anbefaler vi at du sjekker ut podkasten vår, *Hverdagen med NTL Nav*. Du finner den blant annet på Spotify og Apple podcasts.



Vegard Opedal og Torgeir Homme spilte inn podcast med Kjersti Bergstø (SV).

Hvordan vil arbeidslivet se ut når Gen Z tar over?



Nedsnakking av enhver ny oppkommende generasjon har vi holdt på med i tusenvis av år. Synet på dagens unge er ikke annerledes. Det har blitt sagt og skrevet utallige saker om en generasjon som tar mental helsefridag og som konstant er på sosiale medier. Men er Gen Z annerledes enn tidligere generasjoner? Og hvordan vil denne generasjonen påvirke sykefraværet i årene fremover?

MARTIN KVALVIK (tekst)

«Vår ungdom elsker luksus. De har dårligere manerer, forakter autoritet, har ingen

respekt for eldre mennesker og prater når de burde arbeide.»

Leser man hvordan arbeidsgivere omtaler dagens unge skulle man tro dette var et sitat fra Emilie Stordalen fra NHOs årskonferanse tidligere i år. Likevel er det den greske filosofen Sokrates som skal ha sagt dette for ca 2.500 år siden. Å snakke ned nye generasjoner er med andre ord noe vi har holdt på med i mange år.

Nevnte Emilie Stordalen sa faktisk på årskonferansen at dagens unge har: «minst arbeidserfaring sammenlignet med alle andre tidligere generasjoner på akkurat samme tidspunkt, men de forventer fet tittel, høy lønn, fleksible arbeidsvilkår og tilretteleggelse for hjemmekontor fra start.» Stordalen spør retorisk om Gen Z er en krevende generasjon eller om vi bare må forstå dem litt bedre?

Sistnevnte er i hvert fall Jeanette Lea Romslo enig i. Hun er leder av Fagforbundet Ung, som har over 50.000 medlemmer under 30 år. Hun mener Gen Z er undervurdert og at det er den generasjonen som skal

bygge landet i tiden fremover:

– Generasjon Z har blitt sett litt rart på. Vi er som alle andre. Når vi spør de unge om hva som er viktigst for dem når det kommer til jobb, så er det dette: En trygg og stabil jobb der de har det fint, fortalte Romslo til Fagbladet.

Trygghet for arbeid. Akkurat det med trygghet for arbeid er viktig for dagens unge. Fagforeninger ser at unge i dag er mer opptatt av å organisere seg enn tidligere generasjoner. Unge i dag er bekymret for egen fremtid, spesielt jobbusikkerheten, sier Marianne Wille Syvertsen, som er fagsjef for digitale medier i Opinion. Hun forteller videre:

– Det å få bekreftelsen på at man gjør noe riktig, og vite at man får en tilbakemelding hvis man gjør noe feil, er viktig for dem, sier Wille Syvertsen i podkasten til Frifagbevegelse Rørsla.

Et begrep som har vokst den siste tiden er «Quiet quitters». Det betyr rett og slett at for å motvirke utbrenthet og psykiske



belastninger med mye stress på jobben, så jobber man kun det som det kreves ut ifra hva som er avtalt i arbeidskontrakten, uten at man tar på seg ekstraoppgaver eller jobber overtid. I en verden hvor det forventes mer og mer fra arbeidstakere kan dette sies å være en motreaksjon som burde være musikk i ørene til fagforeninger som ønsker mer makt til arbeidstakerne.

Holdninger til arbeidslivet. I 2024 kom det e forskningsrapport fra Universitetet i Tromsø (UiT) som fikk frem Gen Zs holdninger til arbeidslivet. Den knuste flere av mytene om den nye generasjonen arbeidstakere.

Noe av det rapporten tydelig bekrefter er at Gen Z foretrekker å få løpende tilbakemeldinger på arbeidet de gjør, og helst daglig eller ukentlig. Dette henger sammen med den (voksende) usikkerheten de har og å få bekreftet at de gjør en god jobb. Dette beskriver i stor grad en følelse av utrygghet i forbindelse med arbeidslivet.

Det som dagens unge ifølge rapporten

ikke er så opptatt av er å jobbe i et miljø med mye multitasking. De vil helst jobbe med én oppgave om gangen og blir stresset om de må jobbe med flere ting samtidig. Når det kommer til fleksibilitet så ønsker de seg et tydelig skille mellom arbeid og fritid. Sagaen fra arbeidslivsledere om at unge elsker fleksibilitet kan med andre ord se ut til å være nettopp det, en saga uten særlig rot i virkeligheten. Det samme kan det også se ut til å gjelde dagens unges engasjement for klima og miljø. Rapporten viser at det ikke er viktig for Gen Z at de har en arbeidsgiver som tar ansvar for klima og miljø. Kan det bety at Greta Thunberg-generasjonen faktisk er død?

Teknologi. En ting er sikkert, og det er at unge i dag er første generasjon som er teknologisk innfødt. Det vil si at de ble født i en tid hvor det allerede var vanlig med smarttelefoner og iPads da de vokste opp. De har ikke levd i en verden uten denne teknologien, slik tidligere generasjoner har gjort. Ni av 10 unge bruker i dag sosiale medier. I gjennomsnitt bruker de også 6,5 timer (!) daglig på disse mediene.

Den konstante bekreftelsen man får på sosiale medie-plattformer vil åpenbart påvirke oss på sikt. Det samme gjelder når man til enhver tid ser andres perfekte glansbilde i feeden sin. De unge er også veldig bevisst sin egen psykiske helse, og mange har dette som sin viktigste sak. Kan man se noe av dette igjen i sykefraværsstatistikken?

Økt sykefravær med dagens unge? Tall fra Nav viser at hele 30 prosent av sykefraværet blant de mellom 25 og 29 år skyldes psykiske lidelser. Nav-direktør Hans Christian Holte uttalte seg bekymringsfullt når det kom frem:

– Dette er jo på et tidspunkt i livet hvor veldig mange skal etablere seg i arbeidslivet. Igjen oppfordrer vi arbeidsgivere til å være raus og skape rom for at folk kan være i jobb samtidig som de for eksempel får hjelp med psykiske utfordringer, sa Holte den gang.

Flere rapporter ser ut til å bekrefte at Gen Z tar flere sykedager enn eldre kollegaer. Den økte bevisstheten rundt helse, velvære og spesielt psykisk helse trenger jo ikke å være særlig negativt. Spesielt om

arbeidstakere tar ut noen «mentale helse-dager», hvis det forhindrer utbrenthet og at man er lenge borte fra arbeidslivet. Det kan også virke til at Gen Z har en mye større åpenhet rundt psykisk helse enn tidligere generasjoner. Før var det mer vanlig at man skjulte egne psykiske helseplager. NTL-magasinet har blant annet skrevet om nasjonal studentsekretær i NTL Ung, Snorre Rein, og hans åpenhet knyttet til sine psykiske utfordringer.

Gen Z tar over? Hva nå? En ting er sikkert. Om ikke lenge vil arbeidslivet ha én million arbeidstakere fra de som ble født mellom 1997 og 2012. De kommer til å sette sitt preg i hele samfunnet. Vi i Nav er heldige som har så mange unge som jobber hos oss. Arbeidshverdagen blir kanskje preget av høyere sykefravær på grunn av psykiske lidelser. Eller at vi som er av litt eldre generasjoner lærer å ta mer vare på oss selv. Kanskje vi lærer å sette tydeligere grenser overfor arbeidsgiver på hva vi kan tåle i arbeidslivet? Eller kanskje dagens unge må ta eksempel fra Bob Dylans beskrivelse i Like a rolling stone: Livet vil aldri og skal heller aldri være komfortabelt til enhver tid. Vi ruller alle rundt i dette livet som vil være vanskelig noen ganger.

Kanskje vi som har vært noen år i arbeidslivet har presset oss selv i så mange år at det rett og slett ikke er sunt for oss? Kanskje det er dagens unge som har forstått dette og vi som er eldre som må begynne å høre mer på dagens unge og forstå at tidene fremover vil endre seg? Eller som tidligere statsminister Oscar Torp (Ap) sa det: «Det å kunne forstå ungdommen og dens krav vil si å forstå den tid vi er oppe i.»

Generasjonene

- Baby-boomers (1946-1964)
- Gen X (1965-1980)
- Millenials (1981-1996)
- Gen Z (1997-2012)
- Gen Alfa (2013-)



Torgeir Homme og Martin Kvalvik på talerstolen under LO-kongressen 2025.

LO kongress 2025

Mellom 5. og 9. mai 2025 ble den mektige LO-Kongressen avholdt på kongressenteret i Folkets hus på Youngstorget. Til stede var 315 delegater fra hele LO-familien, som diskuterte og voterte over hva som skal være LOs politikk de fire neste årene. Hvem som skulle bli den nye LO-lederen var også uvanlig uklart da kongressen åpnet første dagen.

MARTIN KVALVIK (tekst) **AUGUST TEKRØ** (foto)

LO-Kongressen er LOs øverste organ for alle de 23 forbundene som er tilknyttet LO som hovedorganisasjon. Vedtak som fattes på Kongressen, vil på en eller annen måte påvirke alle av de over én million medlemmene til LO. Årets kongress handlet mye om pensjon, bolig og Palestina. Samtidig var det stor spenning knyttet til valg denne gangen. Det var ikke klart hvem som skulle bli LO-leder etter at den åpnbare kandi-

daten Jørn Eggum måtte trekke sitt kandidatur uken før kongressen.

Leder i NTL Nav, Torgeir Homme, deltok på kongressen som en av 13 delegater fra Norsk Tjenestemannslag. Etatstillitsvalgt Martin Kvalvik deltok som delegat fra LO Buskerud. På kongressen er det som nevnt til sammen 315 delegater. Disse består av 15 delegater fra Sekretariatet som er øverste ledelse i LO, sammen med 300 delegater som er fordelt etter medlemstallene til forbundene og regionene.

Egenregi. Torgeir Homme snakket om viktigheten av at Nav-ansatte tar mer av oppfølgingsarbeidet selv i egenregi, enn at vi kjøper oppfølgingstiltak som er på anbud, i debatten om handlingsprogrammet til LO. Homme viste til at Oslo Economics og Frischsenteret har gått igjennom samfunnsnyttene av alle de ulike arbeidsmarkedstiltakene enkelte kan få via Nav-systemet. Rapporten så på effekten de ulike tiltakene hadde på spart trygd og på bidrag til verdiskapninga. De kom frem til at når

Nav gjør oppfølginga selv, som i tiltaket «Arbeid med støtte», så er det tre ganger så billigere og mer effektivt enn oppfølgingstiltaket Nav kjøper via anbudsregimet.

Dette budskapet møtte gehør fra resten av LO-fellesskapet. LO-kongressen vedtok enstemmig at LO mener at: «tiltak i regi av Nav må styrkes og utvides». Dette er et punkt som vi i NTL Nav har jobbet mye med de siste årene. Under behandlingen av arbeidsmarkedstiltaksmeldingen i fjor kom det med at tiltak i Nav-regi skal styrkes i årene fremover. Det betyr at det vil bli ansatt flere jobbspesialister i flere Nav-kontor i årene som kommer. NTL Nav har nå også LO i ryggen når vi ønsker å utvide egenregi til at vi får forsøksordninger med tiltaket: «Avklaring i egenregi».

«Utenforskap». Etatstillitsvalgt Martin Kvalvik ble valgt som regiondelegat fra Buskerud til årets kongress. Dette er hans andre kongress etter at han deltok i 2022 som en del av delegasjonen fra NTL, den gang som leder av NTL Ung. Denne gangen fokuserte Kvalvik på utenforskapsbegrepet i sitt innlegg til kongressen. NTL Nav vedtok på sitt representantskapsmøte våren 2024 at å omtale personer som trenger støtte fra fellesskapet og velferdsstaten for å være «i utenforskap» er en uverdigg bås og klassifiserer folk som A- og B-mennesker. Fellesorganisasjonen (FO) mente derimot på LO-kongressen at begrepet er et godt innarbeidet faglig begrep for de som opplever å være utenfor fellesskapet.

Handlingsprogrammet til LO landet i denne saken på et kompromiss hvor utenforskap mange steder ble byttet ut med økonomiske og sosiale ulikheter der det var naturlig å skrive ulikhet. Utenforskap ble beholdt to steder i programmet hvor redaksjonskomitéen mente det var naturlig at begrepet ble stående.

Pensjon. Saken som det var mest debatt rundt på årets kongress var nok utvilsomt pensjonsdebatten. Ledelsen i LO og Fagforbundet har lenge kjempet for en reformert AFP. Fellesforbundet derimot, har stått på den andre siden og har bare ønsket å se på endringer i dagens ordning. LO-kongressen landet på et vedtak om å jobbe for at arbeidstakerne skal kunne oppar-

beide seg rett til AFP basert på antall år i virksomheten. Unntaket gjelder for de som er fylt 50 år, som skal få opprettholde dagens ordning.

Valg. Årets LO-kongress har fått mye mer oppmerksomhet enn hva den vanligvis gjør. Når den forventede nye lederen Jørn Eggum trakk sitt kandidatur uken før kongressen, fikk plutselig valgkomitéen med leder Mette Nord i spissen en mye tøffere jobb enn først antatt. 8. mai kom det likevel rød røyk ut av pipa på Folkets Hus på Youngstorget og Kine Asper Vistnes ble klappet inn som ny leder etter at Peggy Hessen Følsvik gikk av etter fire år som en av de mektigste kvinnene i norsk samfunnsliv. Vistnes kommer fra rollen som nestleder i Fellesforbundet. Frode Alfheim fra Forbundet Styrke var også en lederkandidat, men trakk seg da det ble tydelig at Vistnes hadde støtte fra de to mektigste forbundene i LO, Fellesforbundet og Fagforbundet.

NTL fikk gjennomslag for at forbundssekretær Ingerid Marie Utvik ble valgt til 1. sekretær. Denne rollen ble åpen etter at Julie Lødrup (NTL) trakk seg etter å ha hatt rollen siden 2017. Tidligere NTL Nav-medlem, og nå hovedkasserer i NTL, Jan Rune Yanni Vikan, ble valgt til medlem av kontrollkomitéen i LO.

Nå starter jobben for den nye ledelsen med å iverksette politikken som LOs forbund har vedtatt på kongressen og som skal vare de neste fire årene.

Her er hele LOs ledelse som er valgt for de neste fire årene:

Leder: Kine Asper Vistnes, Fellesforbundet

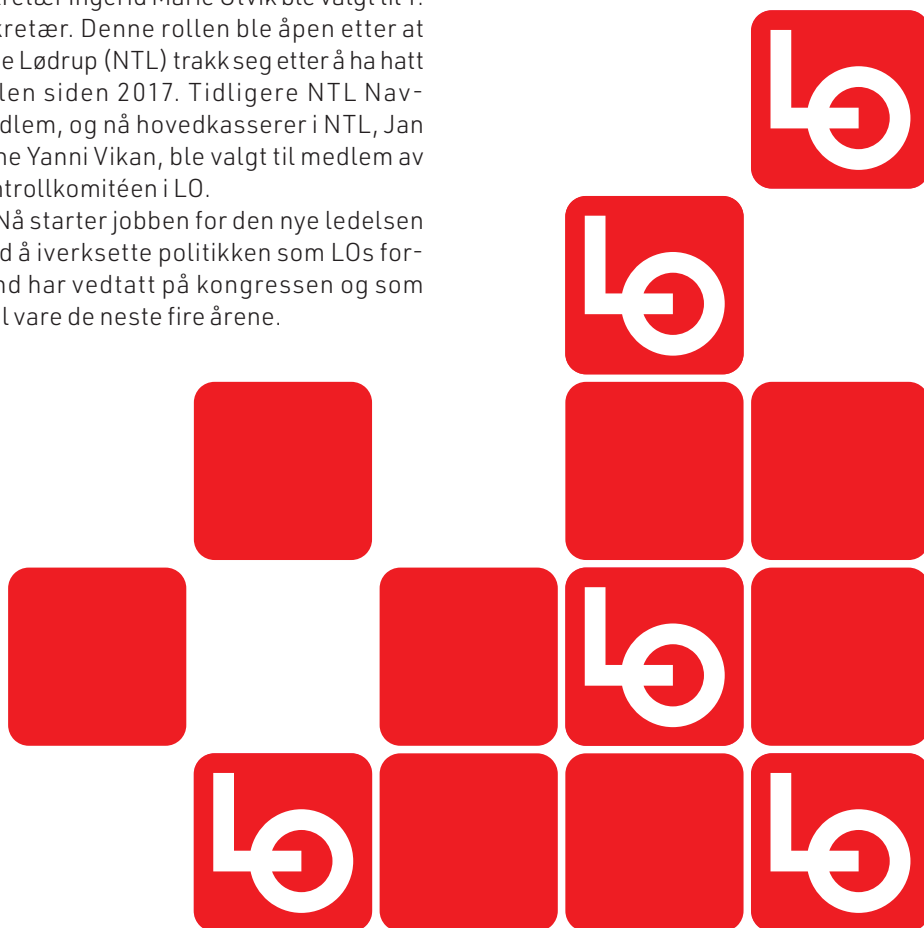
Første nestleder: Henriette Jevnaker, Fagforbundet

Andre nestleder: Are Tomasgard, Forbundet Styrke

Første sekretær: Ingerid Marie Utvik, Norsk Tjenestemannslag

LO sekretærer:

Fawsi Adem, Handel og Kontor i Norge
Trude Tinnlund, Fellesforbundet
Katrine Haugland Martinsen, FO
Odd-Haldgeir Larsen, Fagforbundet
Frode Engen, Norsk Arbeidsmandsforbund



HJERNETRIM



						SMYGE	▼	BÅTRIPE FUGL	▼	LAND	▼	GLANS	BEHAGELIG
						TYDELIG							
						▶				FOR- BINDELSE	▶		
						M. NAVN	ADVERB UTBYTTE					MÅRDYR	
GJENOPP- BYGGING	▼	KNAUS	↓	BINDE- MIDDEL	▼	★		BE- GAVELSE					FROSSET JORDLAG
FOR- ANDRE						OKSYGEN AMPERE		PLANTE- SLEKT	SKOTSK KLESPLAGG TRE- BLÅSER				
UNDER- TRYKKE FÅ				SHOW									
▶					EN BEHN	ANER- KJENNENDE	HODE- PLAGGET ØDELEGG- ELSE				STRØM		
LAND		GÅRDS- PLASS	↓	OPPSUGE									
▶									KLARERING	↑	★	ROSETTEN	FARKOST
REISE FUGL				PASTILL				OMTRENT					
▶			↓	AKSJE- SELSKAP	ARISTO- KRATI					↑	TRESORT		
AVGASS		BITTER VÆSKE FORTELLE						MORAL NABOER					
▶					50 500		FLY- SELSKAP HUSGERÅD				★		KNA
LANG				ØDELEGGE ILDSTED									
GRØT		TALL TRÅKLE			I DETTE ØYEBLIKK SVULM			DATA- FORK. LIKE			MÅL		
▶			↘				→			↗	ARTIKKEL		
KLANG- FARGE							ROGNA						

Navn: Adresse:

Postnr./Sted:



VINNERE AV FORRIGE KRYSSORD:

Oddveig Peggy Larsen, 3913 Porsgrunn
Henrik K. Løkken, 3048 Drammen
Sven Karlsen, 4633 Kristiansand

Frist for innsending av kryssord er
 20. Oktober 2025.

Konvolutten merkes «Kryssord Gaiden
 September 2025» og sendes til: NTL NAV
 v/Johan Gunnerud, Møllergata 10, 0179
 OSLO. Alternativt kan du sende løsningen
 på e-post til: gaiden@ntlnav.no. Vi trek-
 ker ut 3 vinnere som får henholdsvis 5, 3
 og 2 FLAX-lodd. Her kan du skrape deg til
 store gevinster. Lykke til!

Sudoku

6	7				9	
	4	2			6	
3	8		5			
2			4			6
			9	2		
9			7			8
			6	3		2
	5		3	4		
2			1		5	

Fyll inn de tomme feltene slik at hver rad og
 rekke inneholder alle tall fra 1 til 9. Hvert
 storfelt på 3x3 felter må også inneholde alle
 tall fra 1 til 9. Tallene kan kun en gang per
 rekke, rad eller storfelt.

Løsning:

6	7	5	1	9	4	3	2	8
7	4	6	3	8	2	5	1	9
2	1	3	7	9	6	8	4	5
8	4	2	9	7	3	1	5	6
5	2	7	8	6	9	4	3	1
9	3	8	5	4	1	7	2	6
1	2	4	6	5	9	8	3	7
3	8	9	6	1	2	4	7	5
4	5	6	3	7	2	9	8	1

Samling for hovedtillitsvalgte og avdelingsledere

14. og 15. mai samlet hovedtillits-
 valgte og avdelingsledere seg
 på Quality Hotel Gardemoen for
 erfaringsutveksling og faglig påfyll.

VEGARD OPEDAL OG MARIANNE BARRY (tekst)
 MARTIN KVALVIK (foto)

Samlingen startet med innlegg fra et
 utvalg tillitsvalgte. Ung-tillitsvalgt i lands-
 foreningens styre, Jenny Richardsen, ga
 oss innblikk i ung-arbeidet i NTL Nav og
 hvordan det er å være ung i fagbevegelsen.
 Hun satte også fokus på hva unge er opp-
 tatt av i arbeidslivet og når de velger fag-
 forening. Avdelingsleder i NTL Nav Møre
 og Romsdal, Jhunu Tautra, fortsatte i
 samme sporet og fortalte om Ung-arbeid,
 hvordan de har lyktes med høy verving og
 aktiviteter i egen avdeling.

Hovedtillitsvalgt i NAY, Fredrik Jør-
 gensen, fortalte om hvordan det er å være
 ny i rollen som avdelingsleder i NTL Nav
 Innlandet og hovedtillitsvalgt i NAY.
 Hovedtillitsvalgt i NTL Nav Oslo, Mahsa
 Bahari, holdt et lengre innlegg om hvordan
 de arbeider med medbestemmelse etter
 hovedavtalen og hvordan de lyktes med å
 få på plass et godt og rettferdig lønnsopp-
 gjør i Nav-Oslo.

Forsamlingen gikk deretter over i grup-



Fredrik Jørgensen

per på tvers av avdelinger og linjer, for
 diskusjonsoppgaver og mer erfaringsut-
 veksling.

Neste dag startet med at leder av NTL
 Nav, Torgeir Homme, pratet om stort og
 smått fra landsforeningen. Resten av dagen
 var satt av til faglig påfyll fra LO-advoka-
 tene. Advokat Hilde Angus holdt blant annet
 et faglig svært nyttig innlegg om yrkes-
 skade. Vi fikk et godt innblikk i regelverket
 for yrkesskader og i de utfordringene LO-
 advokatene møter i slike saker.



Jhunu Tautra



Mahsa Bahari

Ny NAV-reform?

Lege Kaveh Rashidi startet i sommer en ny Nav-debatt. Det har kommet motbør fra ulike hold, og støtte fra blant andre Mimir Kristjansson i Rødt. Både Kaveh og Mimir understreker at kritikken ikke er rettet mot de som jobber i Nav, men det kan være litt vanskelig å få tak i akkurat hva de mener at er feilen. Det er systemet, sier de. Men hva er egentlig systemet?

Underfinansiering. Per Olaf Lundteigen er den nåværende stortingspolitikeren med soleklart mest erfaring fra arbeids- og sosialområdet, og han peker på to sentrale forhold: Behov for endring av folketrygdloven og underfinansieringen av Nav. Her treffer han etter mitt syn blink.

Når det gjelder underfinansieringen så er det ganske enkelt å forstå. Hvor raskt en sak kan behandles, avgjøres av antall saker og antall saksbehandlere. Hvis man ønsker å redusere køen så må flere jobbe med søknadene. Hvor mye penger som skal gå til Nav avgjøres av stortinget i statsbudsjettet.

Det blir et hakk mer komplisert når vi snakker om behov for endring av folketrygdloven, men jeg mener politikere er for passive på dette området. Mye av misnøyen som rettes mot Nav, handler om at folk mener de har (eller skulle hatt) krav på ytelse de får avslag på. Når de helserelaterte ytelsene behandles er det dessverre for ofte manglende dokumentasjon fra leger og spesialister.

Sintef konkluderer etter sin gjennomgang av Navs klagesaker i 2016 med at «Vedtak som omgjøres fordi saken var mangelfullt utredet i første runde, er den vanligste formen for vedtak som kunne vært unngått». Hopsnes-utvalgets rapport fra 2023 skriver at «Det er et problem at mange brukere ikke får nødvendig informasjon fra tredjepart, for eksempel helsepersonell eller arbeidsgiver. I praksis fører dette til at søknader avslås på grunn av manglende dokumentasjon».

Politikernes ansvar. Nav må ta et større ansvar når det gjelder å få innhentet nød-

vendig dokumentasjon, men leger og spesialister har åpenbart en nøkkelrolle i å dokumentere en person sin helsetilstand i tråd med folketrygdens dokumentasjonskrav. Eventuelt kan politikerne endre dokumentasjonskravene, for eksempel for å sikre at ikke Nav er tvunget til å innhente ny dokumentasjon om kroniske tilstander Nav kjenner til fra før.

Det samme gjelder for de mange som får opprettholdt sitt avslag. Nav Klageinstans behandlet i fjor 33.089 klager og i 85 % av disse ble vedtaket stadfestet. Selv om Nav-ansatte har fulgt loven og gir et riktig avslag, så kan den som har fått avslaget kjenne på stor urettferdighet. De fleste har nok reagert på saker om avslag om pleiepenger eller uføretrygd, i situasjoner hvor den allmenne oppfatning er at her må det være riktig med innvilgelse.

Man kan noen ganger få inntrykk av at politikerne er tvunget til å stå maktesløse på sidelinja og observere at dette skjer, men det er jo helt motsatt. Stortinget kan endre disse lovene dersom de mener noe er urettferdig.

En vanlig kritikk som dukker opp med jevne mellomrom er at syke mennesker sendes på unødvendige tiltak som ikke resulterer i annet enn forverring av helse-situasjonen. Men hvorfor skjer dette? Ingen Nav-ansatte ønsker å sende noen på tiltak som verken bruker eller legen tror at kan fungere.

Det handler om folketrygdloven, som slår fast at «Med mindre åpenbare grunner tilsier at arbeidsrettede tiltak ikke er hensiktsmessige, kan uføretrygd bare gis dersom vedkommende har gjennomført eller har forsøkt å gjennomføre individuelle og hensiktsmessige arbeidsrettede tiltak uten at inntektsevnen er bedret.» Det er rom for noe skjønn her, men hvis politikerne vil ha en annen praksis så kan de endre denne paragrafen.

Rette baker for smed. Det er ikke naturlig å forvente at folk flest skal vite nøyaktig hvordan alle lover er utformet. Samtidig

undrer jeg meg noen ganger over kritikken som rettes mot Nav når et vedtak kjennes urettferdig. Jeg hører sjelden noen refleksjoner rundt om lovene kan være urettferdige; ofte går man rett til konklusjonen om at Nav må ha gjort en feil.

Min påstand er at i de fleste tilfeller er det ikke slik, men heller at folk synes de skulle hatt krav på ting de ikke har krav på etter loven. Enten på grunn av hvordan loven er utformet, eller fordi legen ikke har dokumentert det loven etterspør. Det hender ofte at vi Nav-ansatte er enige i at ting burde vært annerledes, og vi rister som alle andre på hodet av noen av avslagene vi leser om. Men vi kan ikke endre loven.

Kaveh mener at «Å endre regelverket uten å se på strukturen er som å male over sprekker i en bygning som holder på å rase». Jeg mener den metaforen ikke treffer her, og prøver meg heller med en annen: Å endre Nav uten å sikre de riktige regelendringene først, ville være som å sette kjerra foran hesten.

Velkommen Kaveh. Selv om jeg mener lovendringer er riktig sted å starte, så ønsker jeg velkommen Kavehs forslag om en gjennomgang av organiseringen av områdene sosial, arbeid og trygd her i landet. Kaveh har helt rett i at Nav i 2006 ble slått sammen i strid med anbefalingene fra NOU'en som ga etaten sitt navn: NOU 2004:13 En ny arbeids- og velferdsforvaltning. Etter dette skjeve utgangspunktet har noe blitt gradvis bedre, men det er liten grunn til å tro at vi har funnet fasiten på hvordan dette best kan rigges.

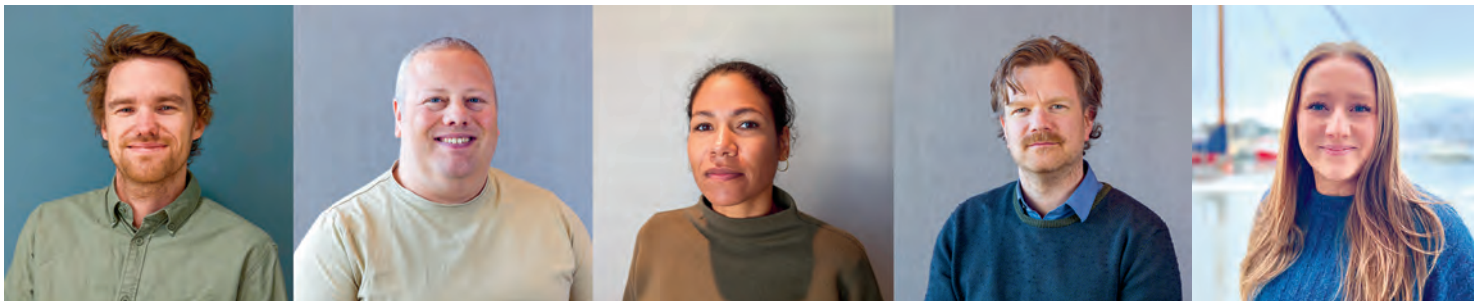
Det er behov for større politisk interesse og visjoner for navet i velferdsstaten, og jeg foreslår at politikerne begynner med en revisjon av folketrygdloven.

Torgeir Homme
Leder i NTL NAV



FOTO: NTL/ADRIANIELSEN

Endringer i NTL Nav!



Nyvalgte i NTL Nav: Martin Kvalvik, Vegard Opedal, Marianne Senabou Barry, Ove Torheim-Sandvik og Rikke With Bergseth.

Det har skjedd flere endringer i landsforeningen, hvor noen har gått ut, andre har fått nye roller.

VEGARD OPEDAL (tekst) **JOHAN GUNNERUD** (foto)

Landsforeningas sekretær Tarjei Aamot Haga har fått ny jobb utenfor Nav og studieleder Lillian Skrede ble 23. april valgt som forbundssekretær fram til NTLs landsmøte i november 2026. Begge trer ut av sine verv i NTL Nav. Valgkomitéen leverte en enstemmig innstilling til de ledige vervene og valgkomitéens innstilling ble enstemmig vedtatt på styremøtet i mai.

Styret har valgt Martin Kvalvik som ny

sekretær og Vegard Opedal som ny studieleder. Dermed ble det ledig to verv som etatstillitsvalgte og styret valgte Marianne S. Barry og Ove Torheim-Sandvik til disse vervene. Ove og Marianne har allerede vært etatstillitsvalgte siden i fjor og kan dermed gå rett inn i oppgavene som venter.

Ove ble valgt til vara til styret, på representantskapsmøtet i 2024. Siden han ble valgt til å fortsette som etatstillitsvalgt i dag ble det et ledig verv som vara til styret. Som ny vara til styret ble Jhunu Tautra valgt. Jhunu jobber i Nav kontaktsenter og er avdelingsleder for NTL Nav Møre og Romsdal.

Det ble også endringer i internt lønnsutvalg, da et fast medlem i lønnsutvalget

har fått ny jobb utenfor etaten. Vara til utvalget, leder av NTL Nav Oslo, Petter G. Haug, rykket derfor opp til fast plass, og med det ble det ledig verv som vara til internt lønnsutvalg. Eli S. Syvertsen, fra NTL Nav Agder, ble valgt som ny vara til internt lønnsutvalg. Etatstillitsvalgt Karsten Tigerstedt Jøssang har også fått ny jobb og starter i Forsvaret 1. september. Suppleringsvalg for ny etatstillitsvalgt ble avholdt på styremøte 21. august og Rikke With Bergseth ble enstemmig valgt.

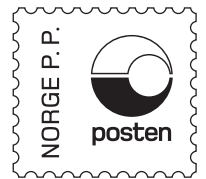
Vi gratulerer alle med valget og ønsker masse lykke til i ny jobb på heimplassen for Tarjei, Lillian på forbundskontoret og Karsten i Forsvaret.

LUNCH



Aktørnummer: 389560

Returadresse:
NTL NAV
Møllergata 10
0179 Oslo



VERVING

Vervekampanje 2025! Verv og få 1000 kroner i gavekort!

Det er august og nå sparker vi i gang årets vervekampanje! NTL Nav er den største og tydeligste fagforeningen i Nav. Vi har i år opplevd stor medlemsvekst, men vi må fortsette den gode medlemsutviklingen, slik at vi blir enda mer slagkraftig og får mer gjennomslag som sikrer en rettferdig lønnsutvikling for alle og et best mulig Nav.

MARTIN KVALVIK (tekst)

Vervekampanjen varer fra 1. august til 15. november 2025. Alle nye medlemmer som blir vervet i denne perioden får en sterk powerbank og en flott termokopp. Til alle som verver får dere 500 kroner GoGift gavekort pr. medlem dere verver. Jo flere medlemmer du verver, jo større gavekort får dere. NTL har i dag allerede GoGift gavekort på 500 kroner som mulig vervepremie. Det betyr at du i praksis kan få et gavekort på verdi 1.000 kroner for hvert nytt medlem du verver.

Med et **SuperGavekort** kan mot-takeren velge fritt blant alle gavekort, produkter og opplevelser på GoGift.no. SuperGavekortet gir full valgfrihet. Har du lyst til å handle på H&M, men samtidig har behov for noe fra Kid interiør? Kanskje har

du lyst til å bruke hele beløpet på Ticketmaster eller reiser eller andre opplevelser? Gavekortet kan også tas med på reise, og brukes i 70+ land. Beløpet blir da konvertert til den respektive lokale valuta. SuperGavekortet har 3 års gyldighetstid. GoGift har markedets største utvalg av produkter fra kjente merkevarer, kjedebutikker og spennende opplevelser. Dette er et gavekort hvor det absolutt finnes noe for enhver smak!

Det viktigste om du skal lykkes med vervingen er å ta kontakt med nyansatte og skape en god relasjon med vedkommende som en ny kollega. Gode tillitsfulle relasjoner er uansett viktig for arbeidsmiljøet i Nav. Gode relasjoner på arbeidsplassen er også det viktigste når nyansatte skal velge seg et fagforeningsfellesskap.

Har du spørsmål om vervekampanjen kan disse rettes til: Verveansvarlig **Laine Elin Wold** på laine.elin.wold@nav.no eller sekretær **Martin Kvalvik** på martin.kvalvik@nav.no.

Masse lykke til med vervingen og tusen takk for at du er med å styrke fellesskapet på arbeidsplassen din!



NTL NAV
Størst og tydeligst i NAV