

Rådet for psykisk helse

Postadresse: Postboks 817 Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse: Grensen 13, 0159 Oslo

Tlf 23 10 38 80

post@psykiskhelse.no

Bank: 1609.08.79875

www.psykiskhelse.no

Org.nr. 971524499



Rådets medlemsorganisasjoner: ADHD Norge, Aurora – interesseorganisasjon for psykisk helse, Bipolarforeningen Norge, FRI - foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold, Fontenehuset Norge, Hjelpekilden Norge, Hvite Ørn, Landsforeningen for Parørende men Psykisk helse – LPP, Landsforeningen mot seksuelle overgrep, Mental Helse, Mental Helse Ungdom, Norsk Tourette Forening, ROS – Rådgivning om spiseforstyrrelser, Spiseforstyrrelsesforeningen, WSO – Landsforeningen We Shall Overcome, Voksne for barn, Kirkens SOS, Stiftelsen CRUX, Norges Røde Kors, Fagforbundet, FO - Fellesorganisasjonen, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk psykiatrisk forening, Norsk Psykologforening, Norsk Sykepleierforbund, NOK.no, Længeforeningen-NTNF, Universitetet i Sørøst-Norge, NTNU – Norges Teknisk Naturvitenskapelige Universitet, Universitetet i Agder, Universitetet i Bergen, Universitetet i Oslo og Universitetet i Tromsø.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Oslo, 25. september 2025

Høringssvar: NOU 2025: 5 Kvinners arbeidshelse - Kunnskap og tiltak

Rådet for psykisk helse takker for en viktig og grundig NOU, som vil være et viktig bidrag for å nå målet om et helhetlig kunnskapsgrunnlag med tiltak som kan bidra til bedre arbeidshelse og redusert fravær og frafall fra arbeidslivet. Vi støtter valget av de syv innsatsområdene med utgangspunkt i at et kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid er avgjørende for å bedre kvinners arbeidshelse, men vil i vårt høringssvar trekke frem noen forbedringspunkter.

Strukturelle grep

Et problem med NOU-tiltakene er at de i hovedsak er reparerende: De forsøker å bedre arbeidsmiljøet for kvinner der de allerede jobber. For en god forebygging trenger vi strukturelle grep som kan endre hvor kvinner jobber, hvordan yrker verdsettes og hvordan omsorgsarbeid fordeles. Hvis vi bare gjør de foreslåtte tiltakene, vil kvinner fortsatt være overrepresentert i belastende, lavt betalte yrker, og en ujevn fordeling av psykiske helseutfordringer vil fortsette å oppstå. Utfordringene utvalget peker på, som emosjonelle krav, vold, lav lønn og lav grad av kontroll, henger langt på vei sammen med at kvinner er konsentrert i sektorer som har dårligere vilkår.

Som vår medlemsorganisasjon FO mener vi at innsatsen mot helseskadelige arbeidsmiljøforhold rettes mot de underliggende årsakene, ikke bare individnivået.

Å konsentrere seg utelukkende om tiltak i arbeidsmiljøet, uten å vurdere hvordan arbeidsmarkedet er organisert, innebærer en risiko for å reparere konsekvensene uten å endre årsakene. En styrket veiledning i skole og utdanning kan bidra til å bryte kjønnsdelte mønstre i yrkesvalg før de får feste. Vi må se på rekrutteringen til yrkene og hva som er rotårsakene bak disse valgene. Her bør det komme et politisk initiativ utover utvalgets mandat for å aktualisere ulike likestillingsspørsmål det er vanskelig å komme unna dersom målet er å endre innretningen for kvinner i arbeidslivet.

Depresjon og angst

NOUen refererer til hvordan kvinner har vesentlig høyere sykefravær enn menn, spesielt i kvinnedominerte yrker. Psykiske plager er blant de dominerende årsakene. Blant kvinner rapporteres høye nivåer av psykososiale belastninger på jobb—inkludert emosjonelle krav, lav selvbestemmelse, rollekonflikter, samt vold, hets og trusler. Ofte kombineres disse med fysiske belastninger som tungt arbeid eller ergonomiske utfordringer. Slike kombinasjoner av psykososiale og mekaniske belastninger øker risikoen for psykiske plager og sykefravær.

NOUen påpeker at det finnes mange beskyttende og helsefremmende faktorer som kan styrke kvinners arbeidshelse – dette inkluderer blant annet sosial støtte, god ledelse, autonomi, opplæring, mentorordninger og muligheter for faglig utvikling. Utfordringen er å sikre at kunnskapen blir tatt i bruk. Mange sykmeldinger skyldes sykdommer som rammer kvinner oftere enn menn – som depresjon og angst. Psykisk helse er en integrert del av arbeidshelse, ikke en separat bekymring. Vi støtter derfor vår medlemsorganisasjon Mental Helse Ungdom i savnet av konkrete tiltak for forebygging av angst, depresjon og utbrenthet – de hyppigste sykemeldingsårsakene for blant unge kvinner.

Forebyggende trening som en del av arbeidshverdagen

Utvalget trekker frem at helseproblemer blant kvinner ofte kan skyldes hvordan arbeidet er organisert i kvinnedominerte yrker og bransjer. I flere mannsdominerte yrker, som brannvesen, politi og forsvar, er fysisk trening en integrert del av arbeidstiden med begrunnelse i at yrket krever styrke og utholdenhet for å kunne utføres på en sikker og forsvarlig måte. Det er påfallende at tilsvarende belastninger i mange kvinnedominerte yrker – som i helse- og omsorgssektoren, renhold og barnehage – sjelden innebærer samme tilrettelegging, selv om at de ergonomiske kravene er store og risikoen for ulike plager høy. Vi mener derfor at fysisk aktivitet og forebyggende trening bør løftes frem som et strukturelt tiltak i oppfølgingen av NOUen, både gjennom bedre informasjon og oppfølging av arbeidsmiljøloven og gjennom anbefalinger til hvordan virksomheter kan legge til rette for fysisk aktivitet som en del av arbeidstiden. Dette vil kunne bidra til bedre arbeidshelse, redusert sykefravær og økt bærekraft i arbeidslivet på tvers av bransjer.

Ledelse og HMS

Tilrettelegging bør forstås som en investering i arbeidsmiljø og stabilitet, ikke som en kostnad. Et godt psykososialt arbeidsmiljø med faste strukturer, fleksible ledelsesmodeller og samarbeid om gode psykisk helsebetingelser på arbeidsplassen gir bedre trivsel, mindre fravær og redusert stress. For å møte strukturelle utfordringer bør ledere og HR planlegge langsiktig og realistisk. Det innebærer å inkludere planlagt fravær som videreutdanning, ammeferie og omsorgsoppgaver i bemanningsplanene og budsjetter, slik at avdelingen ikke starter «på minus». Flere av disse oppgavene vil i større grad være knyttet til kvinners arbeidsdeltakelse.

Som NSF påpeker i sitt innspill mener vi at ledere i helse- og omsorgssektoren må settes bedre i stand til å ivareta sitt ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, blant annet gjennom et håndterbart lederspenn og at HMS må bli en obligatorisk del av lederopplæringen. Når ledere i helsesektoren har så stort lederspenn at det fremstår uoverkommelig å følge opp hver enkelt medarbeider må det andre økonomiske og organisatoriske rammebetingelser på plass for å styrke kvinners arbeidshelse i helse- og omsorgssektoren.

FO har over mange år løftet behovet for at vold og trusler i arbeidshverdagen behandles som et alvorlig arbeidsmiljøproblem. Det øker risikoen for følelsesmessig slitasje og påvirker både psykisk og fysisk helse blant ansatte i store deler av velferdssektoren, der man jevnlig møter marginaliserte og kriserammede mennesker. Vi mener som FO at denne strukturelle problematikken må integreres som en tydelig og forpliktende del av det systematiske HMS-arbeidet.

Livsfase-tilpasset tilrettelegging og det tredje skiftet

Som FO ser vi et særlig behov for økt kunnskap om kombinasjonseffekter – hvordan psykososiale, emosjonelle og fysiske belastninger virker sammen, og hvordan faktorer som kjønn, sosial ulikhet og omsorgsansvar påvirker kvinners helse og arbeidstilknytning over tid. Kvinner har oftere ansvar for barn og omsorg hjemme, og søker derfor yrker med tilsynelatende bedre forenlighet med familie. I tillegg til yrkesarbeid og familiearbeid som er enkelt målbart i tid og oppgaver, har mange kvinner også ansvaret for det usynlige *tredje skiftet*: koordinering, planlegging og emosjonell støtte. Dette skiftet er vanskelig å måle, men kan gi vedvarende psykisk belastning og være en viktig faktor bak økt risiko for psykiske plager og utmattelse.

Helheten i livet må forstås for å forebygge og redusere sykefravær. Livsfase-tilpasset tilrettelegging reduserer belastning under kritiske perioder som i større grad påvirker eller rammer kvinner, vil påvirke

psykisk helse positivt. Det er viktig å legge kunnskapen om denne gjennomgående belastningen til grunn i det foreslåtte tiltak 31: Tilrettelegge for kvinners livsfaser i virksomhetene.

Ved å tematisere det tredje skiftet og reell kjønnslikestilling i samfunnsstrukturene vil vi kunne påvirke de uformelle barrierene og kjønnsstereotypene som påvirker yrkesvalg allerede i ungdomstiden. Her etterlyser vi en større politisk ambisjon som kan bidra til at kvinner får bedre forutsetninger til å bli en del av arbeidsfellesskapet på lik linje med menn. Det krever både strukturelle endringer og en betydelig holdningsendring, men vil gi milliardgevinster for samfunnet.

Med vennlig hilsen

Rådet for psykisk helse

A handwritten signature in blue ink that reads "Tove Runderen". The signature is fluid and cursive, with the first name "Tove" and the last name "Runderen" clearly distinguishable.

generalsekretær