

Waterhole Drammen

Torsdag 13. november 2025

«Hvordan får vi flere kvinner tilbake i jobb?»

NAV Vest-Viken





Hvordan får vi flere kvinner tilbake i jobb?

Laila Gustavsen, direktør for Nav Vest-Viken



Gjett hvor mange dagsverk som gikk tapt til sykefravær i Buskerud i 2024?

1,6 millioner dagsverk

Det tilsvarer **7 100 årsverk**

Estimert antall avtalte dagsverk (dager man skal være på jobb korrigert for stillingsandel) tapt i et sykefraværstilfelle i 2024 multiplisert med sykeuføregrad. Kilde: Nav





Hva koster kvinners sykefravær?

59 000 000 000



- 19 000 000 000



- 24 000 000 000

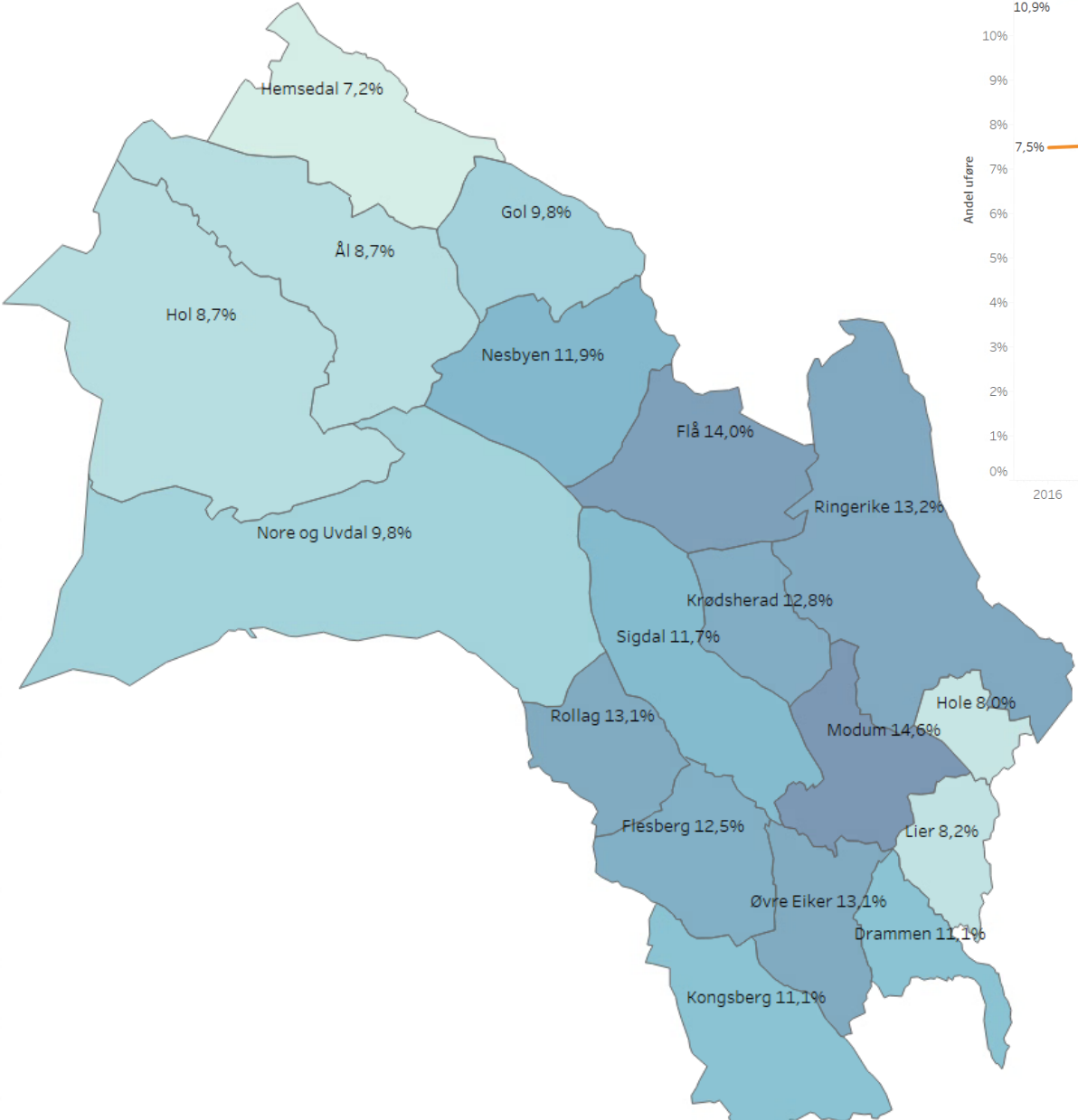
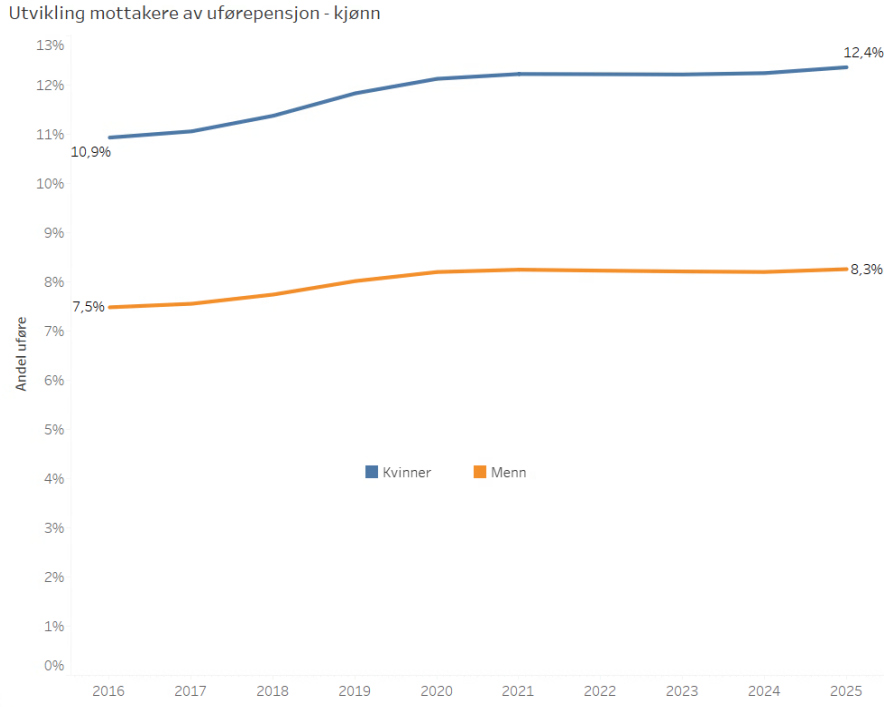


- 6 000 000 000



30 %

Antall/andel mottakere av uførepensjon

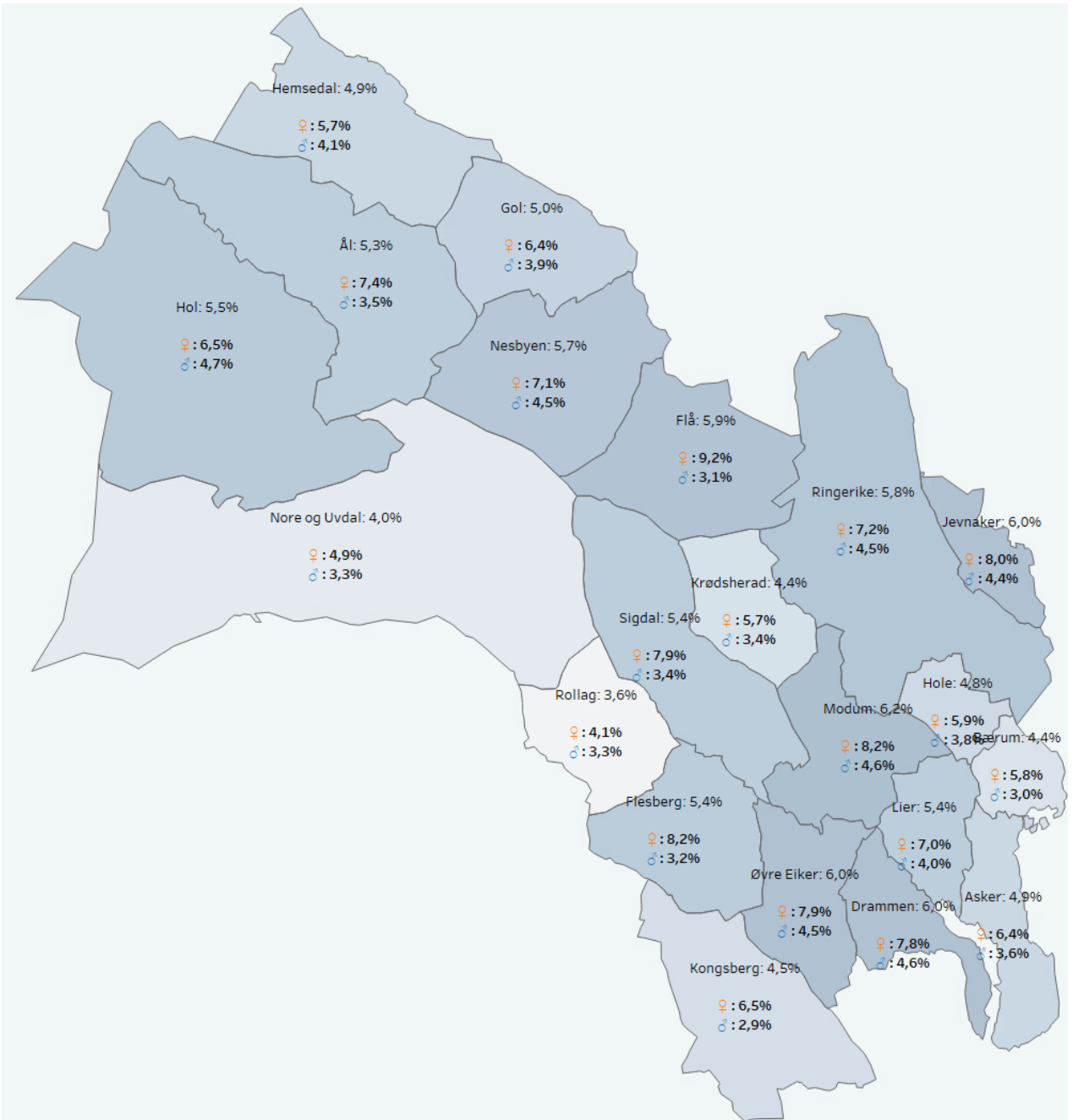


	Antall uføre	Andel uføre
Modum	1 330	14,9%
Ringerike	2 620	13,3%
Øvre Eiker	1 732	13,3%
Flå	84	12,1%
Krødsherad	159	11,9%
Flesberg	195	11,8%
Sigdal	247	11,8%
Rollag	94	11,6%
Nesbyen	221	11,6%
Drammen	7 541	11,2%
Kongsberg	2 028	11,1%
Nore og Uvdal	144	9,8%
Gol	292	9,7%
Hol	237	8,5%
Ål	244	8,5%
Lier	1 515	8,4%
Hole	346	8,0%
Hemsedal	125	7,2%
Buskerud	19 154	11,3%

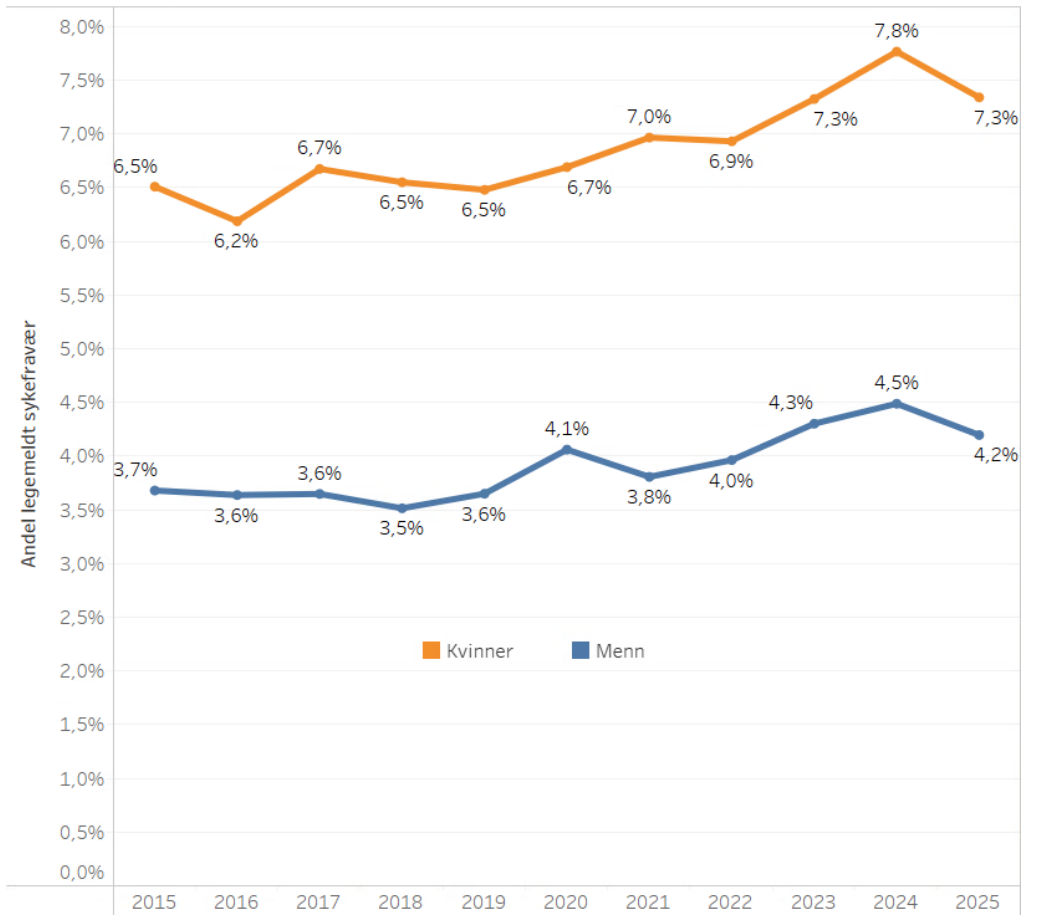
18-29 år

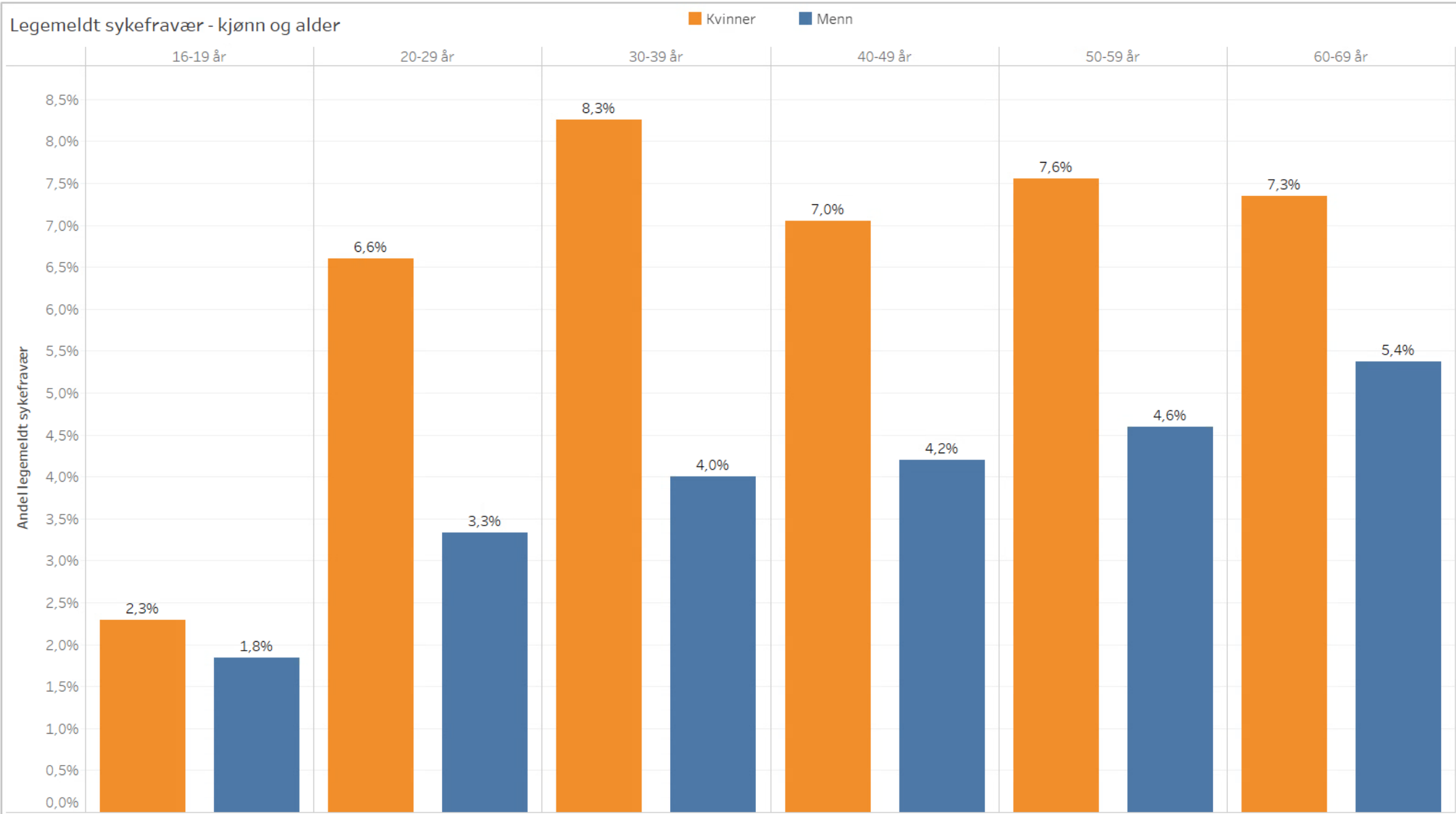
1 330

Legemeldt sykefravær etter kjønn



Utvikling legemeldt sykefravær - kjønn



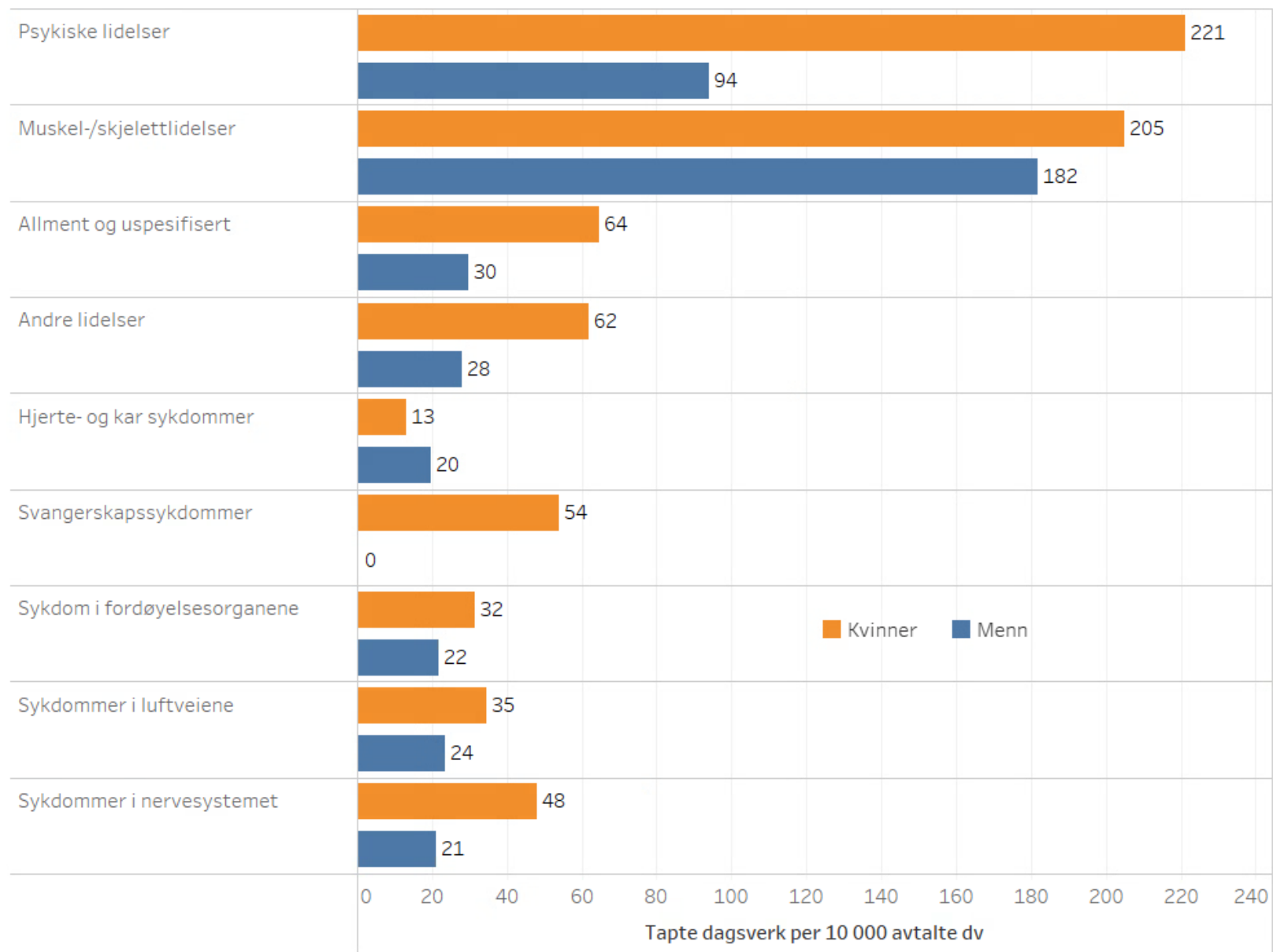


Hvorfor bruke tapte dagsverk per 10 000 avtalte dv/arbeidsdager for diagnoser?

1. Det gir et standardisert mål

- Ved å bruke **tapte dagsverk per 10 000 avtalte arbeidsdager**, får man et **relativt mål** som gjør det mulig å sammenligne:
 - **Mellom ulike diagnosegrupper**
 - **Mellom regioner**
 - **Over tid**
- Det tar hensyn til **størrelsen på arbeidsstyrken**, slik at man kan si noe om hvor utbredt sykefraværet er i forhold til faktisk arbeidstid.

Tapte dagsverk per 10 000 avtalte arbeidsdager (dv)

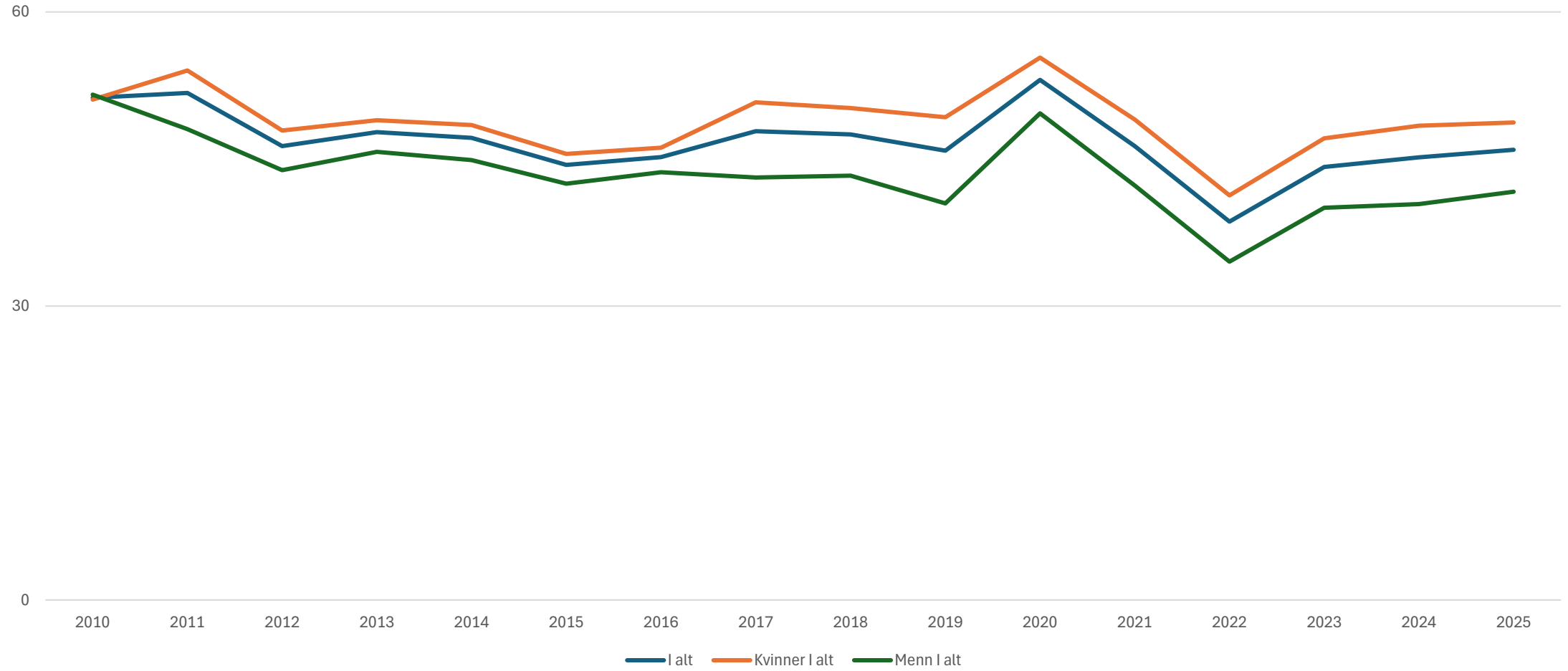


Hypoteser om kvinners sykefravær

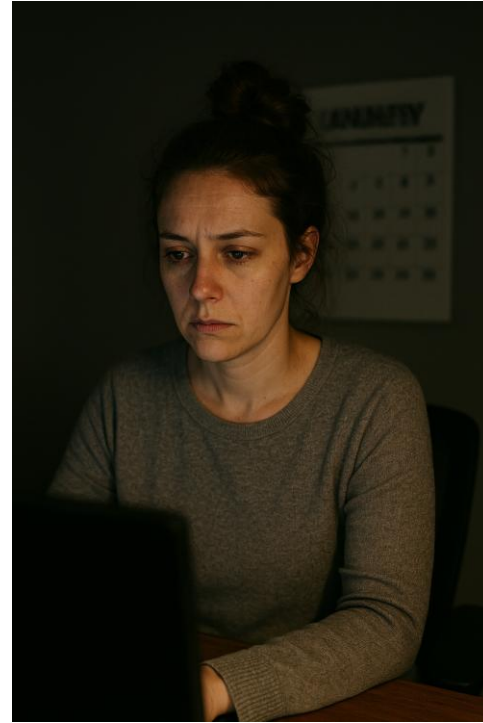
- Den biologiske hypotesen
- Arbeidsmiljøhypotesen
- Dobbeltarbeidshypotesen
- Den sosiokulturelle hypotesen

Oppsummert viser forskningen at når de ulike hypotesene prøves ut, gjenstår likevel uforklarte forskjeller i sykefraværet.

Gjennomsnittlig varighet sykefraværstilfeller



Det tredje skift?



Prioritere de som trenger Nav mest – fra kontroll til behovsbasert oppfølging



Forsøk med forsterket oppfølging av sykmeldte med uklare jobbutsikter

Virkemiddel i avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet for 2025-2028

Forsøksfylker: Agder, Oslo, Rogaland, Troms og Finnmark, Trøndelag og Vest- Viken

Mål: Styrke og trygge Nav-veiledernes kompetanse i å veilede sykmeldte arbeidstakere med uklare jobbutsikter.

Dette skal bidra til at sykmeldte i målgruppen får individuelt tilpasset veiledning og målrettet oppfølging

Formål: Få ned sykefraværet og hindre at sykmeldte arbeidstakere faller ut av arbeidslivet

EN BRA DAG PÅ JOB

Hvor jobber du? Finn din bransje:

- Akvakultur og fiske
- Ambulanse, brann og redning
- Anlegg
- Bank, finans og forsikring
- Barnehage
- Barnevern
- Bilbransjen
- Butikkhandel
- Bygg
- Frisør
- Godstransport
- Helseklinikker
- Hjemmetjenesten
- Industri
- Kjøtt- og fiskeindustrien
- Kontorarbeidsplasser
- Landbruk
- Leverandørindustrien til petroleumsnæringen
- Luftfart
- Offentlig forvaltning og velferd
- Overnatting og servering
- Politi, vekter og kriminalomsorg
- Post, budtjenester og spedisjon
- Renhold
- Renovasjon og gjenvinning
- Rutebuss og persontrafikk
- Sjofart
- Sykobim
- Sykobus
- Undervisning – grunnskole

Et gratis verktøy for et bedre arbeidsmiljø

Alle vinner på å ha et godt arbeidsmiljø. Verktøyet er basert på forskning og tilpasset ulike bransjer slik at dere enkelt kan komme i gang med arbeidet.

«Psykisk helse angår oss alle!»

Kurs for alle ansatte med bransjespesifikt innhold



Barnehage



Sykehjem



Sykehus



Nærings-
middelindustrien



Rutebuss og
persontrafikk



Leverandørindustrien-
Olje og gass



Bygg og anlegg



Hva med å snakke med leder før lege?

Jeg drømmer om en tillitsbasert kultur på norske arbeidsplasser, der du snakker med lederen din om muligheter for tilrettelegging, før du går til legen.

Etter flere år som leder med personalsaker, har jeg selv fått kjenne på ansvaret med oppfølging av sykemeldte. Min erfaring er at noen av det vanskeligste personalsakene er de med gjentakende sykefravær.

Det er situasjoner som jeg også hører at utfordrer leger, Nav-veiledere, arbeidsgivere og kolleger. Men først og fremst er gjentakende og langvarig sykefravær en stor utfordring for ansatte selv.

En tredelt løsning

Utfordringene med langtidssykefraværet er etter min vurdering tredelt. Ingen av partene kan løse det alene.

Derfor forplikter dette både Nav, arbeidsgivere, leger og den sykemeldte. Det er sammen vi skaper resultatene, der alle tar sitt ansvar:

- Vi må samarbeide mer og tidligere, der arbeidsplassen er viktigst
- Vi må prioritere de sykemeldte som trenger oss mest, de som har behov for tettest oppfølging
- Vi må tilrettelegge mer og bruke gradert sykemelding i større grad

Bedre prioriteringer

I Nav Vest-Viken jobber vi med å prioritere bedre hvem vi skal følge tettest opp blant sykemeldte. Dette er viktig arbeid og oppfølgingen gis basert på tidligere historikk og den enkeltes egne vurderinger.

Den nye tilnærmingen vektlegger dialog, kartlegging og veiledning fremfor skriftlige forhåndsvarsler om sanksjonering i det første møtet med sykemeldte. Resultatene så langt viser en økning i antall sykemeldte som er i arbeidsrelatert aktivitet samlet sett, og bruken av arbeidsrettede tiltak for sykemeldte har økt. Andelen gradert sykemeldte er enten stabil eller økende. Vi ser også en økende trend i bruk av friskmelding til arbeidsformidling.

Man er sykemeldt fra arbeidsoppgavene, ikke fra jobben.

Det eksisterer en myte om at det å være sykemeldt gradert, eksempelvis 50 %, innebærer at den sykemeldte må jobbe halv dag, eller halvparten av dagene i uka. Denne myten er feil. Personer som er 50 % sykemeldte kan jobbe full dag, men med halvparten av oppgavene. Husk, det er arbeidsoppgavene man er sykemeldt fra, ikke arbeidstiden eller kontakten med arbeidsplassen eller arbeidsgiveren sin.

Samtaler, tilrettelegging og felles ansvar er nøkkelen til de gode løs-



Skribenten mener at vi trenger en tillitsbasert kultur på arbeidsplassen, der ansatte snakker med lederen før de går til legen. Illustrasjonsfoto: Jarle Stanes

ningene. Derfor drømmer jeg om at man snakker med leder før lege om tilrettelegging og bruker egenmelding før sykemelding! Tenk om vi kunne fått til det!

Kryp opp av skyttergravene

Sykefraværsdebatten preges av polarisering. Når nyansene forsvinner, blir frontene stille. Et eksempel er sommerens debatt etter at Navs sjefslege Marit Hermansen stilte et spørsmål om hva som skal til for at gravide kan jobbe lenger i svangerskapet, enn det de gjør i dag. Det er et spørsmål som det er helt legitimt å stille, men som skapte en voldsom

reaksjon, som etter min vurdering var uproporsjonal til spørsmålet som ble stilt. Debatten etterpå minner meg om Øystein Sunde sin sang, «Hva var det jeg sa?», i den handler det om å få rett.

Min erfaring med sykefraværsoppfølging er at skråsikkerheten og manglende ydmykhet ikke har noen plass. Her gjelder det å finne løsninger sammen. Så la oss lytte til andre perspektiver enn våre egne i sykefraværsdebatten, vi har felles mål. Det viktigste er ikke å ha rett, men å gjøre rett.

Laila Gustavsen,
direktør Nav Vest-Viken



Halverte sykefraværet på halvannet år

Brukte verktøyet En bra dag på jobb som en del av løsningen

Da sykefraværet i Hemsedal kommune nærmet seg 12 prosent mot slutten av 2023, slo både ledere og ansatte alarm. Ett og et halvt år senere var tallet halvert.

– Den er et direkte resultat av sykefraværsarbeidet, forteller kommunedirektør Bjarte Reve.

Han peker på en vaskerobot som stille beveger seg gjennom gangene i kommunehuset, før han tar imot *En bra dag på jobb* sin utsendte representant for å fortelle hvordan Hemsedal har fått ned sykefraværet.

Waterhole Drammen

Neste Waterhole:
Torsdag 12. februar 2026

Se www.nfdr.no for mer info og påmelding.

