

Oslo, 09.02.1025

Innspill til regjeringens kvinnearbeidshelseutvalg fra Hvild AS og Hvild Life & Health AS – betydning av kjønn for helse.

Vi ønsker herved å gi noen innspill til Kvinnearbeidshelseutvalgets arbeide om betydning av kjønn for helse.

Kvinner har som kjent betydelig høyere sykefravær enn menn, går i større grad enn menn over til deltids arbeide, og faller tidligere ut av arbeidsmarkedet. Basert på NAV-registrerte diagnoser er kvinners sykefravær også i betydelig grad forårsaket av andre forhold enn menns fravær. Det er derfor svært gledelig at regjeringen ønsker å etablere en klar strategi for kvinner på dette området.

Våre innspill og anbefalinger er basert på egne praktiske erfaringer med å arbeide med norske arbeidsgivere innen temaet kvinnehelse på jobb. Vi har også gjort egne undersøkelser og analyser av hvordan kvinner faktisk opplever å ha det på jobb, både i menopause og i forbindelse med graviditet og barselpermisjon. Disse undersøkelsene finnes i vår kunnskapsbank på <https://www.hvild.no/kunnskapsbank-kvinnehelse-symptomer-diagnoser>. Adgang til dokumentene krever registrering, men er kostnadsfri.

Vi har også som et utgangspunkt at arbeidsgiver må ta en viktig rolle i arbeidet med kvinnehelse. Det følger delvis av lovregulerte forpliktelser og ansvar, forsterket av ny lovgivning om bærekraft. Men arbeidsgiver bør også ta ansvar av egen interesse. Arbeidsgiveren er den sterke økonomiske parten i slike forhold, og har kanskje den klareste egne økonomiske interesse av at ansatte kvinner kan leve i og med god helse. Vi opplever at det er argumenter som aksepteres av arbeidsgivere.

Bakgrunn:

Hvild AS ble etablert for 2 år siden for å bistå og gi råd til arbeidsgivere som tar kvinnehelse på alvor. Til dette formålet har det blitt utviklet en digital plattform som benyttes av virksomheter i både offentlig og privat sektor <https://www.hvild.no/guider>. Plattformen er en komplett verktøykasse, som gjør det mulig for arbeidsgivere å støtte kvinnelige ansatte innen syklisk helse og overgangsalder.

Gjennom søsterselskapet Hvild Life & Health AS har man også utviklet verdens første menopause-forsikring <https://www.hvild.no/forsikring>

Læring og erfaringer:

Over disse 2 årene har vi jobbet med et tyvetall av Norges største arbeidsgivere, som til sammen har mer enn 100 000 ansatte. Dette omfatter private bedrifter, offentlige instanser som departementer, direktorater, universiteter og helseforetak. Vi har også støttet flere fagforeninger og andre organisasjoner i deres arbeide med kvinnehelse på jobb. Disse organisasjonene omfatter mer enn 1 million medlemmer og tilknyttede årsverk. Vi har derfor bygget et relativt betydelig kunnskapsgrunnlag.

Målsetningen med vårt arbeide er alltid å finne løsninger som bedrer kvinners livskvalitet, reduserer sykefravær, gir kvinner mulighet til å utløse sitt fulle potensiale, og gjør det mulig for kvinner som ønsker det å stå lengre i jobb. Samtidig må det være løsninger som er effektive,

realistiske og hensiktsmessige. Selv om behovene på alle nivåer er forskjellige og løsningene ulike, har vi kommet til at det foreligger om en del ganske allmenngyldige forhold.

Erfaringen viser at det er særlig fire områder det er behov for å jobbe aktivt med:

1. Kunnskap

Det første er å øke kunnskap om kvinnehelse, hos alle ansatte og hos ledelse. Uten kunnskap er det ganske enkelt vanskelig å få til endringer.

Noen nøkkelspørsmål som bør vektlegges er:

- Hva er kvinnehelse og hvordan skiller det seg fra menns helse?
- Hva kan dårlig kvinnehelse gjøre med den enkelte og arbeidsmiljøet?
- Hva kan gjøres for å få det bedre? Det positive er at med riktige og passende tiltak kan alle få det bedre uten at noen får det verre.

Vår erfaring er at interessen for å lære mer om kvinnehelse er stor i de fleste miljøer og grupper. Mange ønsker å vite mer; problemet er kunnskap og ikke interesse. Men kunnskap må overbringes på en tilgjengelig og pedagogisk måte, i riktig format. Vi har forsøkt flere varianter, og kommet til at en digital plattform som kan benyttes til oppslag er en effektiv teknikk, men at den fungerer enda bedre dersom den struktureres i format som et enkelt digitalt kurs. Da kan man gå inn på de elementene man er mest interessert i, lagre kommentarer, besvare spørsmål, gå tilbake eller fremover i stoffet etc.

Med et kursformat har man også kommet langt i retning av noe som kan benyttes til mer formalisert opplæring og kvalifisering.

2. Strategi

For å sikre gode resultater må arbeidsgivere ha en kvinnehelsestrategi. Det er det slik vi har observert nesten ingen som har hatt. En god kvinnehelsestrategi er nærmest en forutsetning for at virksomheter kan leve opp til kravene fra norsk lovgivning innen arbeidsforhold og -miljø, også i forhold til bærekraftsdirektivet CSRD som kom i kraft i Norge 1. november 2024.

Men strategien må forankres på alle nivåer, ellers blir det fort bare prat. Det er ikke å komme utenom at en del kvinnerelaterte helseutfordringer fremdeles er noe tabubelagt. Det gjelder kanskje særlig menopause, sykliske lidelser som PMS og PMDD og endometriose. Dette er enda ikke vanlige temaer for diskusjon over matpakken, og det kan ofte være betydelig motvilje rundt å diskutere dette i det hele tatt («er dette noe vi skal engasjere oss i på jobb» – selv kvinner i mellom. For å normalisere disse temaene må det være bevissthet rundt hvorfor dette er viktig for en virksomhet, men også at det etableres språk og begreper som gjør at man faktisk kan diskutere nattesvette og blødninger uten at det blir kleint for noen. Da blir selv prosessen med å utarbeide en kvinnehelsestrategi veldig nyttig i seg selv, med bred deltakelse og engasjement, og kan rydde på plass en del viktige ting med en gang. Den vanlige innvendingen om at «er ikke dette en privat sak, skal vi som arbeidsplass engasjere oss i det hele tatt?» kan man da ta unna helt med en gang.

I tillegg til de etiske og moralske aspektene som gjør at dette er temaer som må behandles på en skikkelig måte, så er det også en økonomisk side. Slike helsemessige utfordringer er en vesentlig årsak til kvinners sykefravær og redusert deltakelse i arbeidslivet, og medfører enorme kostnader for samfunnet, virksomheter og den enkelte. Virke og SINTEF har beregnet at de gjennomsnittlige

direkte kostnadene til en arbeidsgiver for et tapt dagsverk er i området 3 000 kroner. Norske kvinner har i noen grupper opp til 10% sykefravær, med andre ord er det fortapt en hel måned i året. Internasjonale studier viser at de globale samfunnskostnadene for ubehandlet overgangsalder og PMS er begge på mer enn 100 milliarder dollar årlig (1). Den mest entusiastiske tilhenger av kvinnehelsestrategi på jobben burde da kanskje like gjerne være økonomisjefen som personalsjefen. Og det får man til når det kan krysses av i boksene for lavere kostnader, bærekraft og CSR.

3. Daglig ledelse

Strategi er et vesentlig og viktig utgangspunkt. Men det er bare starten. Så må strategi gjøres om til handling, og da på et daglig og helt praktisk nivå. Hensynet til kvinnehelse må omfattes av den daglige ledelsen, i alle typer virksomheter. Dette krever kompetanseoverføring og verktøy, og ikke minst løpende måling og dokumentasjon.

Men det kreve gjerne også retningslinjer, bistand og kanskje noen veivisere. Vanlige problemstillinger vi har møtt på er eksempelvis at mannlige ledere føler særlig behov for bistand og opplæring i hvordan man snakker om kvinnehelse med ansatte, kanskje særlig der hvor det også er aldersforskjell.

En annen gjenganger er frykten for å si noe galt, eller for å bevege seg inn i det medisinske. Det er også helt håndterbart, med hjelp av noen enkle veiledere og retningslinjer. Men vi pleier også å anføre at det viktigste er å snakke om det, så får heller samtalen forbedres etter hvert. Med god vilje kommer man utrolig langt.

Vi møter også ofte situasjoner hvor helt enkle praktiske løsninger kan gjøre stor forskjell. Det kan f.eks. være god tilgjengelighet av bind og tamponger på toaletter, tilpasninger i arbeidsklær og uniformer (tett kjeledress, sommer og menopause er eksempelvis en dårlig og unødvendig kombinasjon), eller noen interne kjøreregler (hvis du får en plutselig hetetokt, så må det være helt rutine at man sier at nå trenger man 5 minutter, eller at nå kan kanskje noen overta for en liten stund). Nøkkelen er normalisering av alt man sier og gjør rundt kvinners helse, vi snakker jo bare om livets og naturens gang. Tross alt; ingen som er tilstede i lunsjen, møtet eller på produksjonslinjen hadde vært der dersom de ikke var i slekt med noen som har hatt menstruasjon.

4. Praktiske tiltak

Basert på kunnskap, strategi og god ledelse må det utarbeides og gjennomføres hensiktsmessige og egnede praktiske tiltak for kvinner og for virksomheten. Dette vil være svært forskjellig for de enkelte virksomhetene og situasjonene. Uten praktiske tiltak blir resten nytteløst. Men det behøver ikke være dyrt og komplisert av den grunn. Ofte kan små ting gjøre en stor forskjell, og mange virksomheter kan enkelt lære av hverandre.

Listen over mulige praktiske tiltak er lang, og vi har utviklet egne veiledere og guider på dette, med en masse praktiske og konkrete forslag. Men igjen, det viktigste er å snakke om det!

Hvild Kvinnehelseforsikring

Hvild Kvinnehelseforsikring er en arbeidsgiver-betalt gruppeforsikring som ved behov gir ansatte kvinner umiddelbar adgang til medisinske eksperter innen kvinnehelse og menopause.

Forsikringen dekker også kostnader til hormonbehandling for de som behøver det, med direkte levering hjemme hos den enkelte ansatte. Det belastes ingen egenandel av de ansatte.

Forsikringen er utviklet sammen med og sikret av franske SCOR, et av verdens største gjenforsikringselskaper. De digitale løsningene tilbys gjennom det svenske forsikringselskapet Eir. Forsikringen har vekket bred internasjonal interesse, og står foran lansering i flere land og markeder.

Hvild Kunnskapsbank

Kunnskapsbanken finnes på <https://www.hvild.no/kunnskapsbank-kvinnehelse-symptomer-diagnoser>. Adgang krever registrering, men er kostnadsfri.

Hvild Digital Plattform

Verktøykasse for ledelse og ansatte. <https://www.hvild.no/guider>.

1, <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/closing-the-womens-health-gap-a-1-trillion-dollar-opportunity-to-improve-lives-and-economies>



Anita Hegge
Hvild AS
Anita.hegge@hvild.no
92452424



Petter Berge
Hvild Life & Health AS
petter.berge@hvild.no
90671827