

Helse- og omsorgskomiteen

Vår ref.:
MKFDato:
4. februar 2026

Teknas innspill til representantforslag om et helhetlig løft for kvinnehelse og overgangsalderen

Tekna støtter forslagsstillernes fra Høyre sin vurdering av at overgangsalderen må behandles som et livsfase- og arbeidslivstema, ikke som et privat helseanliggende. Dette samsvarer med funnene i NOU 2025:5 – Kvinners arbeidshelse, som tydelig viser at kvinners helse, sykefravær og frafall varierer betydelig gjennom livsløpet, og at arbeidslivet i for liten grad er tilpasset disse variasjonene.

Overgangsalder og arbeidsdeltakelse

Kvinner i alderen 45–55 år utgjør en gruppe med høy kompetanse, lang erfaring og sentrale roller i arbeidslivet. Når overgangsplager bidrar til redusert arbeidsevne eller tidlig uttreden, innebærer det tap av verdifull kompetanse for både virksomheter og samfunn.

Tekna deler bekymringen for at overgangsplager i dag ofte møtes med mangelfull utredning, tilfeldig behandlingstilgang og store variasjoner i kvalitet på helsehjelpen. Dette peker på systemsvikt, ikke individuelle utfordringer. Funn fra både norsk og internasjonal forskning, inkludert KLAR-prosjektet, viser at overgangsalder i betydelig grad påvirker arbeidsevne, produktivitet og karrierevalg.

Forebygging, tidlig innsats og arbeidslivets rolle

Med forebygging og tidlig innsats mener Tekna at arbeidslivet må innrettes slik at overgangsrelaterte plager ikke utvikler seg til sykefravær eller frafall i utgangspunktet. Forebygging handler her om å redusere belastning før arbeidsevnen svekkes, gjennom systematiske grep i arbeidsorganisering, arbeidstid og forventninger, og dermed ikke kun om å håndtere konsekvensene i etterkant. Arbeidsgivere kan ikke ta ansvar for medisinsk behandling, men har et tydelig ansvar for å forebygge helserisiko gjennom et helsefremmende arbeidsmiljø. Dette forutsetter at virksomheter har forhåndsdefinerte, kjente tiltak som kan tas i bruk tidlig, uten at den enkelte arbeidstaker må bli sykmeldt eller initiere egne tiltaksløp. Tidlig dialog, lav terskel for midlertidig justering og tydelige

rammer for arbeidsbelastning og restitusjon er sentrale forebyggende virkemidler for å sikre at overgangsalderen kan håndteres i arbeidshverdagen, før den blir et større helseproblem i arbeidslivet.

Tekna mener at systematiske lavterskeltiltak er avgjørende for å forebygge overgangsalderrelatert sykefravær. Dette forutsetter økt kompetanse hos ledelse og verneombud, tidlig dialog og helsefremmende samtaler med ansatte, samt arbeidstidsordninger som er fleksible og forutsigbare. I tillegg er det viktig med tydelige rammer for arbeidsbelastning og tilstrekkelig restitusjon. På denne bakgrunn mener Tekna at overgangsalder bør inngå som en naturlig del av virksomhetens HMS- og personalpolitikk, på lik linje med graviditet og småbarnsfase.

Behov for forskning og kunnskapsutvikling

Tekna vil særlig understreke mangelen på forskning på kvinners arbeidshelse og overgangsalder. NOU 2025:5 dokumenterer betydelige kunnskapshull om sammenhengen mellom overgangsplager, arbeid, sykefravær og frafall, også i høykompetansesykker.

Tekna støtter derfor:

- styrket og koordinert forskning på kvinnehelse og overgangsalder
- bedre data og registerkoblinger for å forstå arbeidsrelatert sykefravær
- systematisk integrering av kjønnsperspektiv i helse- og arbeidslivsforskning

Uten et solid kunnskapsgrunnlag risikerer vi tiltak som er lite treffsikre og ulik praksis på tvers av sektorer.

Støtte til forslagsstillernes forslag

Tekna støtter forslagsstillernes forslag og vil særlig understreke betydningen av nasjonale faglige retningslinjer for helsetilbudet i overgangsalderen, kombinert med økt kompetanse i helsetjenesten. Videre mener Tekna at det er behov for et tett og forpliktende samarbeid med partene i arbeidslivet om utvikling av veiledningsmateriell og anbefalinger for arbeidsgivere. I tillegg bør det igangsettes pilotprosjekter i arbeidslivet for å redusere overgangsalderrelatert sykefravær, med systematisk evaluering av effekt og overføringsverdi.

Tekna mener overgangsalderen tydelig illustrerer behovet for en helhetlig kvinnehelsepolitikk som kobler helse, arbeidsliv, forskning og utdanning. Skal flere kvinner kunne stå i arbeid gjennom hele yrkeslivet, kreves det politisk vilje, tydelig nasjonalt ansvar og konkrete ressurser i tråd med både NOU 2023:5 og NOU 2025:5.