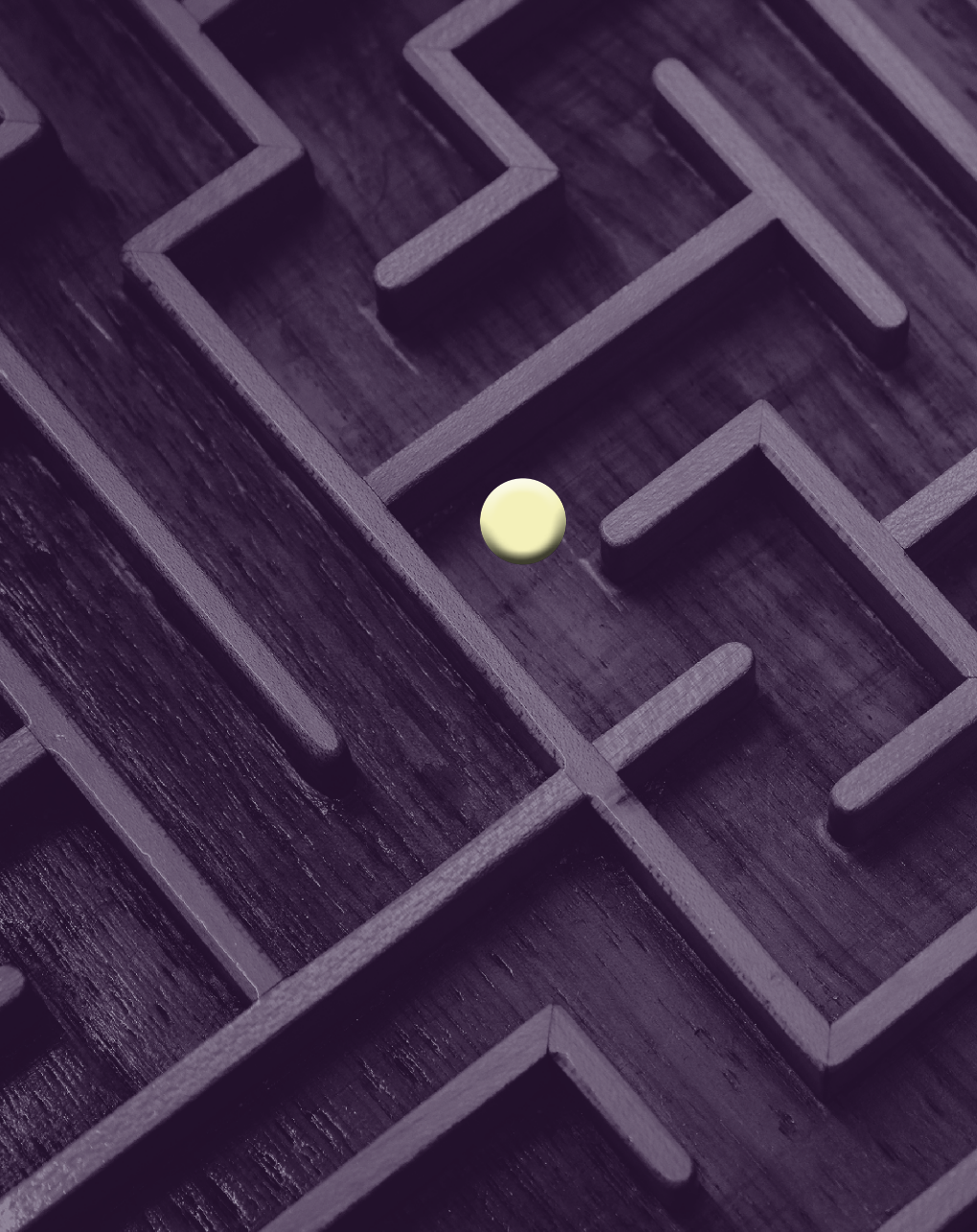




Utfordringsbildet arbeid og helse 2025

Nasjonalt fagråd for arbeid og helse

VÅRE FEM BÆREBJELKER



Tilby tjenester som virker



Ta virkningsfulle grep tidlig



Satse på de lokale aktørene



Sammenkoble tjenestene og skape flyt



Utnytte muligheter i digitale verktøy

Bakgrunn

Det er stor politisk oppmerksomhet rundt fagfeltet arbeid og helse. Arbeid og helse er omtalt i flere sentrale offentlige dokumenter. Det gjelder blant annet Prop. 1 S (2024–2025) for både Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet, Meld. St. 15 (2022–2023) Folkehelsemeldinga, Meld. St. 23 (2022–2023) Opptrappingsplan for psykisk helse (2023–2033), Meld. St. 9 (2023–2024) Nasjonal helse- og samhandlingsplan 2024–2027, og Meld. St. 33 (2023–2024) En forsterket arbeidslinje.

Disse dokumentene fremmer alle behovet for økt samarbeid mellom arbeid/ velferd, helse og utdanning. Samtidig vektlegger de viktigheten av bistand fra både arbeids- og velferdsforvaltningen og helse- og omsorgstjenestene for å komme i arbeid og få bedre helse. Tilsvarende fremhever de det ansvaret Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet har for sammen å videreutvikle fagfeltet arbeid og helse. Nasjonalt fagråd for arbeid og helse er et virkemiddel i dette arbeidet.



Nasjonalt fagråd for arbeid og helse

[Nasjonalt fagråd for arbeid og helse](#) (heretter fagrådet) er et felles ekspertutvalg for Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet. Fagrådet er forankret i «[Strategi for fagfeltet arbeid og helse](#)» og i samarbeidsavtalen mellom direktoratene.

Fagrådet skal gi råd som bidrar til å styrke kunnskapsgrunnlaget på arbeid og helse-området og samhandlingen mellom helse- og arbeids-/velferdstjenestene. Fagrådet er satt sammen av medlemmer fra akademia, praksisfeltet og brukersiden, med et sekretariat fra begge direktoratene.

Utfordringsbildet

Fagrådet gir årlig ut et strategisk utfordringsbilde for arbeid og helsefeltet, med anbefalinger til de to direktoratene om hvilke områder som bør prioriteres.

Fagrådets utfordringsbilde omtales i rådets mandat, i Prop. 1 S (statsbudsjettet), og er forankret hos begge direktoratene.

Utfordringsbildet arbeid og helse 2025 – oppsummering



1. Mangel på strukturert og effektivt samarbeid og felles kompetanseutvikling

- ▶ Nasjonalt arbeid for å strukturere samarbeid og målrette tjenestene
- Etablere tverrsektoriell og kraftfull kompetansem modell for helse og arbeid
- Lage gode kanaler for kunnskaps og kompetanseutveksling
- Opprette praksis- og forskningsnettverk



2. Manglende kunnskap om helsebringende effekter av arbeid

- ▶ Etablere arbeid som utfallsmål i helse og utdanning
- Tydeliggjøre arbeids- og deltakelsesdimensjonen i utdanning og i sykefraværsoppfølging
- Involvere arbeidsgiver tidlig i samhandlingen med Nav og helse ved sykmelding



3. Stor variasjon i kommunal kompetanse og samhandling omkring den sykmeldte

- ▶ Bygge kompetanse for å tydeliggjøre roller og tjenester innen arbeid og helse i kommunene
- Få inn betydningen av arbeidsdimensjonen i den utredningen som nå gjøres for å definere hva som kan regnes som kunnskapsbaserte lavterskeltilbud i kommunene
- Øke samhandlingskompetansen rundt den sykmeldte
- Styrke kunnskap og kompetanse om arbeid og helse i kommunene

4. Manglende samhandling mellom sektorer, behov for samtidighet i tjenestene, og en ung fagfeltstruktur krever tydelig nasjonale grep

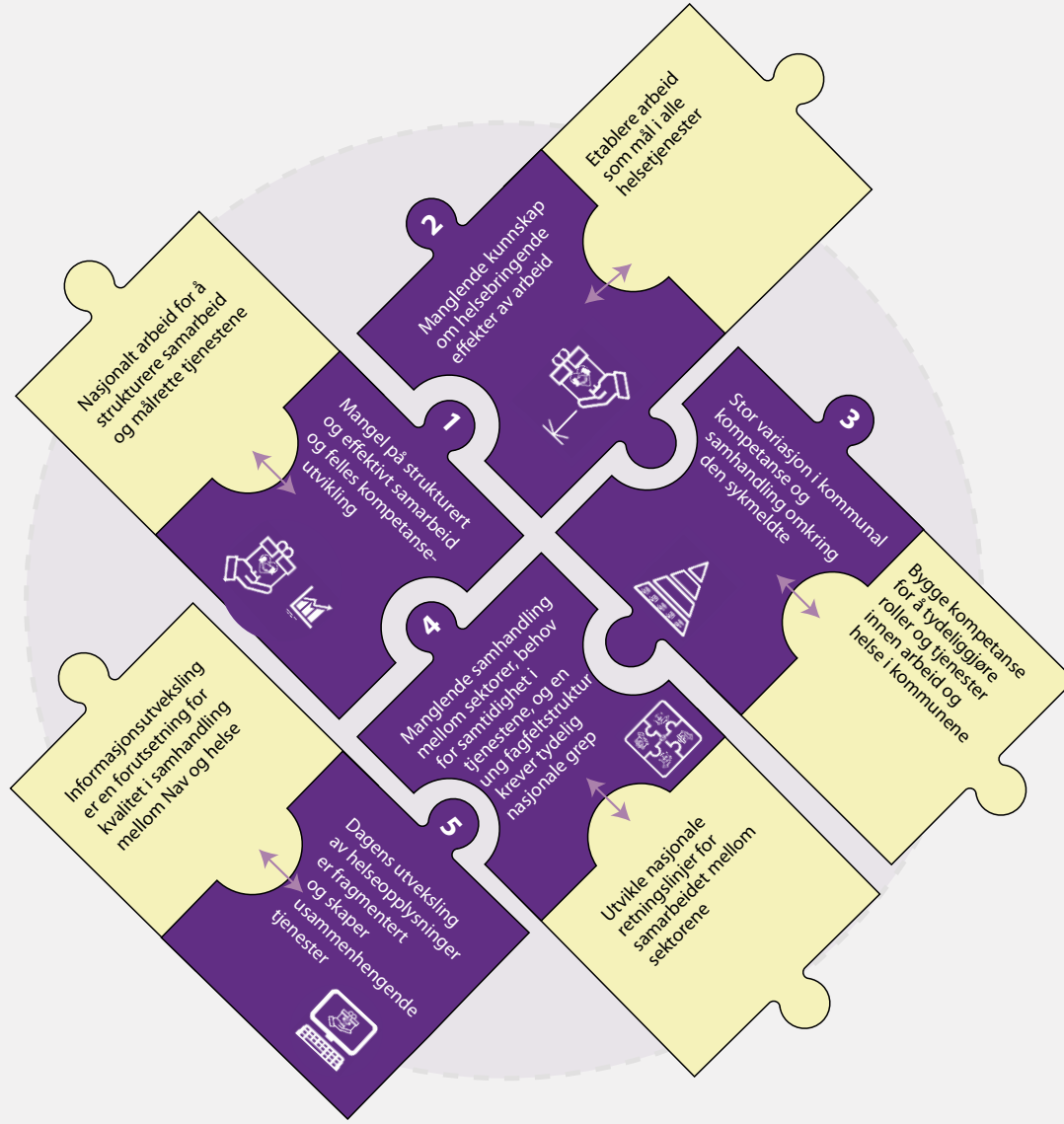
- ▶ Utvikle nasjonale retningslinjer for samarbeidet mellom sektorene
- Lage retningslinjer og prosedyrer for samarbeid på tvers av sektorene
- Systematisere samtidigheten i tjenestene og utvikle modeller for tidlig samhandling
- Inkludere Utdanningsdirektoratet og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse i samhandlingen mellom arbeid og helse



5. Dagens utveksling av helseopplysninger er fragmentert og skaper usammenhengende tjenester

- ▶ Informasjonsutveksling er en forutsetning for kvalitet i samhandling mellom Nav og helse
- Integrere arbeidsdimensjonen i «Oppdrag om forbedret informasjonsutveksling mellom Nav og helsetjenesten»
- Starte arbeidet med å utvikle løsninger som inkluderer arbeidsgiver i informasjonsutvekslingen i oppdraget





Utfordringer, muligheter og innspill 2025



1 Tilby tjenester som virker

Det er behov for å skape et mer strukturert og effektivt samarbeid i arbeids- og helsesektoren, redusere fragmentering av tjenester og sikre at tiltakene når de riktige målgruppene, og da spesielt unge personer som står utenfor arbeidslivet.

Utfordring A

Det er **behov for bedre samarbeid og en gjensidig nyttig kunnskapsdeling** mellom arbeids- og helsesektoren.

Fagpersoner må samarbeide mer effektivt for å tildele riktige tjenester til pasienter og brukere, og styrke kompetansen og kvaliteten på tvers av arbeids- og helsefeltet.

Muligheter og innspill:

- ▶ **Etablere en kraftfull, tverrsektoriell kompetansem modell basert på eksisterende kompetansemiljø:** Dette er en struktur som skal samle kunnskap og forbedre formidlingen av kunnskap mellom fagfolk i arbeids- og helsesektoren for å styrke kvaliteten på tjenestene.
- ▶ **Lage en plattform og kanal for kunnskaps- og kompetanseutveksling mellom Nav, spesialisthelsetjenesten og kommune:** Det er behov for bedre samarbeid mellom NAV, spesialisthelsetjenesten og kommunene for å håndtere problemer forbundet med arbeid og helse på en mer kunnskapsbasert og effektiv måte.

Utfordring B

Det **mangler** en strukturert tilnærming til **kompetanseutvikling og samhandling** innad og på tvers av begge sektorer (arbeid og helse), noe som fører til fragmenterte tjenester for mange.

Muligheter og innspill:

- ▶ **Opprette et eller flere praksis- og forskernettverk for arbeid og helse:** Opprettelse av nasjonale eller regionale nettverk som kan gi fagpersoner bedre muligheter for samhandling og oversikt over relevante tjenester.
- ▶ **Utvikle og utvide bruken av Individuell jobbstøtte («Individual Placement and Support», IPS) til nye grupper:** Metodene for parallelle tiltak for arbeidsinkludering og behandling av pasienter med psykiske lidelser og/eller rusmiddelavhengighet bør videreutvikles og evalueres for å øke arbeidsdeltakelse og livskvalitet for flere grupper.
- ▶ **Fremme ressursorientert begrepsapparat og metoder i NAV:** Begreper og metoder skal bygges på prinsippene om deltakelse og ressursorientering. Et sentralt mål her er å styrke pasienters håp og forventninger om retur til arbeid, som er en viktig faktor for tilbakeføring til arbeid, for eksempel etter lengre sykmelding.

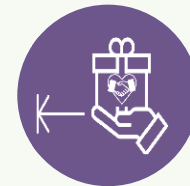
2 Ta virkningsfulle grep tidlig

Utfordring A

I dagens sykmeldingsordning må den sykmeldte og helse-tjenesten ofte bruke mye krefter på å bevise helseproblemer fremfor å legge vekt på å benytte og utvikle sine muligheter for å fungere i jobb. Denne ordningen virker mot sin hensikt.

Muligheter og innspill:

- ▶ **Ta grep for å integrere deltakelsesperspektivet fra dag 1 i en sykmeldingsperiode, og få dette perspektivet inn i retningslinjer, veiledere og verktøy for sykmeldingspraksis og oppfølging av sykmeldte.** Da kan sykmeldingsordningen bidra til å støtte hovedaktørene i det inkluderende arbeidslivet (den ansatte og arbeidsplassen, og eventuelt NAV) i deres hjelp til retur til arbeid.
- ▶ **Sette i gang tiltak som fremmer forpliktende kontakt mellom den sykmeldte og arbeidsgiver.** Da flyttes dialogen om arbeidsevne og mulighet for tilrettelegging over til arbeidsplassen. En slik omlegging bør innebære at sykmelder sin oppgave overfor arbeidsgiver og NAV primært er å forklare hvilke av personens nåværende arbeidsoppgaver som ikke kan utføres på grunn av sykdom og plager. Dessuten kan sykmelder gi råd om hvilke hensyn som eventuelt må tas når personens arbeidsevne skal prøves ut.
- ▶ **Innføre/teste digitale løsninger for kommunikasjon mellom sykmelder, arbeidsgiver og NAV.**



Utfordring B

Forskningsbasert kunnskap om arbeid og helse tas ikke i tilstrekkelig grad i bruk i helse- og sosialtjenestene i dag.

Muligheter og innspill:

- ▶ **Innføre forskningsbasert kunnskap om arbeid og helse i Nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene (RETHOS), og utforme relevante læringsmål, som en del av profesjonenes grunn-, videre- og etterutdanning.**

Utfordring C

I samfunnet er det dessverre utbredte holdninger om at arbeid er belastende og sykdomsfremkallende, med sykmelding som god behandling. Slike holdninger kan bidra til medikalisering av vanlige livsbelastninger og plager og representere starten på utenforskap.

Muligheter og innspill:

- ▶ **Helsemyndighetene kan i samarbeid med NAV ta initiativ til en nasjonal kampanje om at deltakelse i utdanning og arbeid er helsefremmende for de aller fleste.** Her kan man fremheve betydningen av deltakelse i et inkluderende arbeidsliv både for enkeltmennesket og samfunnet.

3 Satse på de lokale aktørene

Utfordring A

I opptrappingsplanen for psykisk helse foreslås det å lovfeste tilbud om kunnskapsbaserte lavterskeltilbud i kommunene.

Det er satt i gang et arbeid med å definere hva som kan sies å være et kunnskapsbasert lavterskeltilbud.

Muligheter og innspill:

- Påse at betydningen av tilbud som styrker deltakelse i arbeid og utdanning blir fremhevet i en slik overordnet beskrivelse av hva kunnskapsbaserte lavterskeltilbud er.



Utfordring B

Det er stor variasjon i kommunale aktørers samhandlingskompetanse omkring den sykmeldte.

Muligheter og innspill:

- **Få frem gode og inspirerende eksempler på kommunal arbeidsrettet rehabilitering og kommunale grep for å koble arbeid og helse.**

I Nasjonal helse- og samhandlingsplan fremheves betydningen av kommunal arbeidsrettet rehabilitering. Det forutsetter god samhandling mellom arbeids- og helsetjenester internt i kommunene. Det er viktig å lære av kommuner som har fått dette til («best practice»), for eksempel Bamble og Indre Østfold. Det samme gjelder erfaringer fra innovative tiltak som Navs jobbkonsulent utplassert på henholdsvis fastlegekontor og i Rask psykisk helsehjelp.

Utfordring C

Uønsket variasjon i kunnskap og kompetanse mellom ulike kommuner på fagfeltet arbeid og helse.

Muligheter og innspill:

- **Opprettholde kompetansenettverk** for å støtte kommunene i gode arbeidsmodeller.
- **Utnytte kompetansemodellen** til å spre kunnskap og kompetanse i kommunene.
- **Etablere faglige kompetansenettverk** for aktører som arbeider kommunalt.

Utfordring D

Oppsummert forskning på sykmeldingspraksis viser at sykmelder og (spesielt) fastleger opplever rollen som sykmelder som krevende.

Muligheter og innspill:

- **Sammenstille og gjøre tilgjengelig kunnskapsgrunnlag og metoder for å styrke funksjonen som fastlegen har overfor sykmeldte.**
- **Tydeliggjøre legens rolle som aktør i dialogen med arbeidsplassen i sykefraværsordningen.** Fremme utforskning av mulighet for arbeidsdeltakelse heller enn primært å være portvokter for helserelaterte ytelser.



4 Sammenkoble tjenestene og skape flyt

Manglende samhandling mellom sektorer, behov for samtidighet i tjenestene, og en ung fagfeltstruktur krever tydelig nasjonale grep.

Utfordring A

Det er problemer med samarbeid mellom ulike sektorer, som fører til **utfordringer knyttet til personvern og styringssystemer**.

Muligheter og innspill:

- ▶ Utvikle klare retningslinjer og prosedyrer for samarbeid mellom sektorer for å håndtere personvern og styring bedre.

Utfordring B

Det er behov for samtidighet i tjenestene for å øke sjansen for arbeidsdeltakelse, og **arbeid bør tematiseres i alle møter**.

Muligheter og innspill:

- ▶ Sikre at tjenester som tilbyr samtidige tjenester innen arbeid og helse, har fokus på arbeid i alle møter.





Utfordring C

Fagfeltet arbeid og helse er ungt og fortsatt i utvikling. Fagfeltet trenger **nasjonal styring som involverer flere departementer**.

Muligheter og innspill:

- Etablere en tydelig nasjonal styring som involverer Utdanningsdirektoratet og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse for å klargjøre roller og tiltak.

Utfordring D

Det er behov for å gjøre **arbeid til et mål i helse- og omsorgstjenestene**.

Muligheter og innspill:

- Inkludere helseregionene i den nasjonale kompetansemodellen for å sikre at arbeid blir en del av helse- og omsorgstjenestene.

Utfordring E

Tidlig innsats og samarbeid er mangelfullt i mange sykefraværsløp.

Muligheter og innspill:

- Utvikle modeller for tidlig samarbeid og kunnskapsdeling i sykefraværsoppfølgingen.
- Samlokalisere tjenester mellom NAV-veiledere og behandlere. En slik samlokalisering kan forbedre flyten i tjenestene i både primær og spesialisthelsetjeneste.



5 Ta i bruk digitale verktøy

Gode digitale verktøy er en forutsetning for god samhandling mellom arbeid og helse.

Utfordring

«NAV og helse- og omsorgstjenesten har behov for en innbyrdes informasjonsutveksling for å løse samfunnsoppgavene sine. Dagens utveksling av helseopplysninger er fragmentert, skaper usammenhengende tjenester og representerer en høy arbeidsbyrde for helsepersonell. Dette får konsekvenser for både innbygger, helsepersonell og NAV.» ([Arbeids- og velferdsdirektoratet, Helsedirektoratet og Direktoratet for e-helse, 2023 Nå snakker vi! Utredning om forbedret informasjonsutveksling mellom NAV og helse- og omsorgssektoren](#))



Muligheter og innspill:



► **Prioritere «Oppdrag om forbedret informasjonsutveksling mellom Nav og helsetjenesten.» og bruke arbeid og helseperspektiver inn i arbeidet.** Oppdraget har blitt gitt til Arbeids- og velferdsdirektoratet og er en oppfølging av rapporten «[Nå snakker vi!](#)» som direktoratene utarbeidet i 2023. Rapporten gir videre fire anbefalinger om veien videre:

- 1) Det strategiske samarbeidet mellom NAV og det nye Helsedirektoratet bør videreføres
- 2) Identifiserte digitale samhandlingsløsninger bør vurderes nærmere gjennom pilotering og utprøving
- 3) Videre arbeid med konkrete ytelsesområder bør innrettes som en tjenstedesignprosess og starte med sykmeldingsløpet
- 4) Det bør etableres en plan for virkemiddelbruk som kan sikre den nødvendige oppslutningen fra EPJ-leverandørene.

Informasjonsutveksling muliggjør kvalitet i samhandling mellom Nav og helse, og er en forutsetning for å lykkes med de fire andre bærebjelkene i strategien for arbeid og helse.

► **Starte arbeidet med å utvikle løsninger som inkludere arbeidsgiver i informasjonsutvekslingen.** Fagrådet ønsker også å påpeke at arbeidsgiver er en viktig aktør. Løsninger som utvikles må inkludere muligheter for arbeidsgiver å kunne samhandle med de andre aktørene.