Hvordan jobbe godt med livsfasepolitikk
15.10.2026

BILIMPORTØRENES LANDSFORENING



Litt praktisk

Agenda

- Agder Fylkeskommune v/ Susan Furrebøe deler hvordan de jobber med livsfasepolitikk
- Hva står det i Biloverenskomsten som omhandler livsfasepolitikk? v/Kim Kalsås-Carlsen, Fellesforbundet
- Arbinn – NHOs digitale arbeidsgiverportal
- Tid for spørsmål

NBF

BIL BILIMPORTØRENES LANDSFORENING

AGDER
fylkeskommune

Livsfasepolitikk i Agder fylkeskommune – presentasjon for Norges Bilbransjeforbund, 15. oktober 2026

- Vår tilnærming
- Hvordan vi har jobbet
- Konkretisering og tiltak

Susan Furrebøe - Rådgiver, Avdeling for HR

Livsfasepolitikk i AFK – Vår tilnærming:

Vi skal inkludere medarbeidere i alle livshendelser, fremme helse og forebygge sykefravær, hindre frafall fra arbeidslivet og sikre nødvendig kompetanse



Innhold - hovedpunkter

- Vi skal sikre et helsefremmende og rettferdig arbeidsliv – og hindre frafall og tidlig pensjonering

- Vi skal gjennom mestringsorientert ledelse sørge for å få robuste medarbeidere som trives på jobb

- Vi skal ivareta kompetanse og utvikle medarbeidere gjennom livslang læring



Hvordan vi har jobbet

- *Jobbet grundig med kunnskapsgrunnlaget*
- *Workshop med bred involvering*
- *Tett samarbeid med Marianne Gjellestad – kvinnehelse*
- *Arbeidsgruppe med HTV og HVO*
- *Samlet anbefalinger – ny forankring hos ledelse*
- *Drøftet med HTV og presentert i HAMU*
- *Etablert struktur på intranettside – stort fokus på konkretisering og verktøy – pågår kontinuerlig*
- *Fokus på å modne organisasjonen – endre holdninger hos ledere og TV*



Konkretisering

- Øke kunnskap i egen organisasjon;
  - Diskrimineringsgrunnlagene – knuse myter – erfaring som ressurs
  - Kvinnehelse – arbeidshelse – psykisk helse – personlige forhold
  - Tillitsbasert medarbeiderskap versus mestringsorientert ledelse – relasjonskompetanse
- Bruke dilemmaøvelser og erfaringsutveksling i ledersamlinger, i AMU'er og HAMU; øvelser og sikre felles forståelse
- Sikre oversikt og statistikk – skaffe egen empiri
- AGDA-siden: viktigste arena for kunnskapsdeling og informasjon – blå knapper
- Synliggjøre livsfase-orientering i eksisterende rammeverk og rutiner;
  - Permisjonsreglement/medarbeidersamtaler/Fleksible arbeidsformer

Verktøykassen på Agda

Livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk i Agder fylkeskommune

Agder fylkeskommunes mål er å være en attraktiv arbeidsgiver som tar hensyn til ulike livsfaser og livshendelser i medarbeidernes liv. På denne måten utvikler vi en helsefremmende og tilpasningsdyktig organisasjon og robuste medarbeidere med høy grad av mestringstro og selvfølelse. Vi skal inkludere medarbeidere i alle livsfaser, fremme helse og forebygge sykefravær, hindre frafall fra arbeidslivet og sikre nødvendig kompetanse.

For å lykkes i dette arbeidet er det første av de ni førende prinsippene i organisasjonspolitikken, åpenhet og tillit, en avgjørende faktor for å skape en god relasjon mellom leder og medarbeider.

For mer informasjon om verktøyene og mulighetsrommet knyttet til ulike livshendelser, sjekk de blå knappene under:

- Forebyggingsarbeid og sykefravær
- Kvinnehelse
- Ny i arbeidslivet
- Hendelser i privatlivet
- Permisjoner og fri
- Psykisk helse
- Sykefraværsoppfølging
- Seniorpolitiske tiltak

Tjenesteansvarlige



Furrebøe, Susan
Rådgiver



Ro, Cecilie Blørstad
Rådgiver

Tjenesteeier

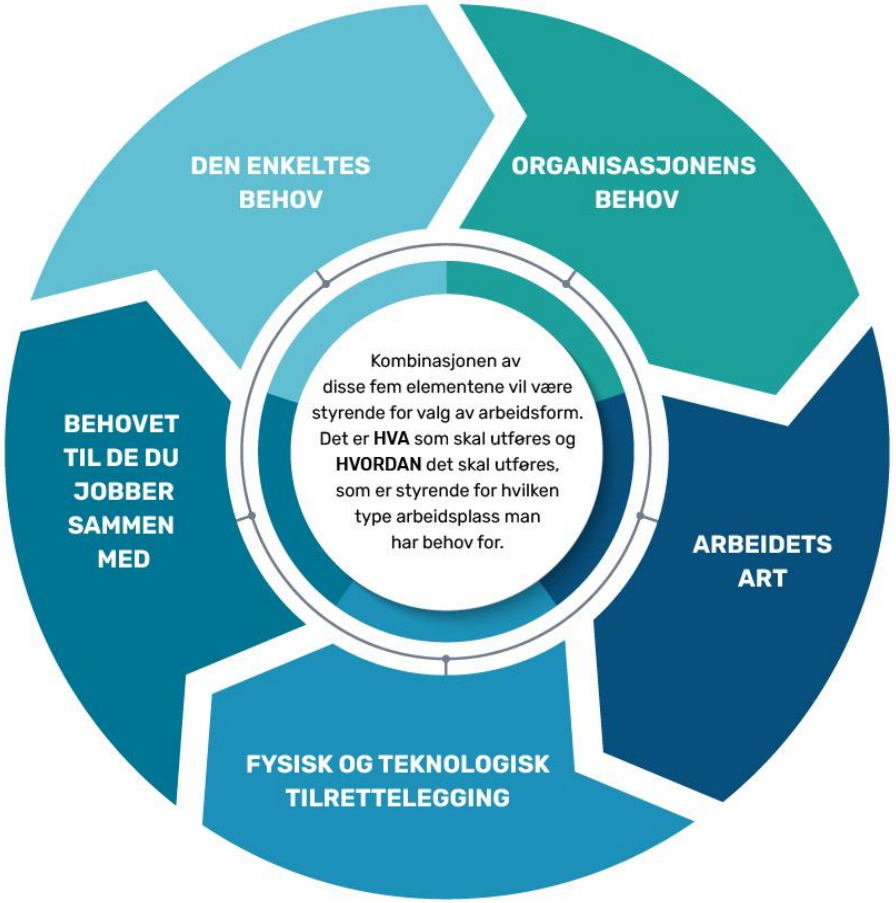


Thorstensen, Tone
Avdelingsleder

Leders handlingsrom

Bruk av tilgjengelige verktøy – vurderingsevne og fornuft – og samarbeid

- Tillitsbygging over tid + medarbeidersamtaler
- Fleksible arbeidsformer
- Flytting av arbeidstid
- Avspasering
- Fri uten lønn
- Feriedager
- Velferdspermisjon



Kombinasjon av ordninger – finne gode løsninger i samarbeid

Eksempler på problemstillinger/case som diskuteres med ledere og TV/VO

- **Hvordan kan ledere skape trygghet for å snakke om helseutfordringer og andre sensitive forhold (som f.eks rusproblematikk eller familieplanlegging) uten å invadere den enkeltes privatliv?**

- **Hvordan kan en leder ta opp endringer i arbeidsprestasjoner uten at medarbeideren opplever å bli diskreditert og reagerer med tilbaketrekning?**

Case: Livssituasjon og ujevn arbeidsbelastning

En medarbeider jobber mye i «barnefri uke» og mindre i «barneuke» etter samlivsbrudd. Dette skaper utfordringer for samarbeid og planlegging.

- Hvordan kan arbeidstiden planlegges mer forutsigbart?
- Hvilke rammer bør leder sette?
- Hvordan kan dette påvirke arbeidsmiljøet?

Et inkluderende arbeidsliv og livsfasepolitikk forutsetter økt fokus på kvinnehelse



Halve arbeidsstokken har en kropp og helse som er en konsekvens av kvinners rolle i forplantningen…….

Det har noen implikasjoner for arbeidslivet – bl.a at det er kjønnsforskjeller i helse og fravær – og det er behov for å normalisere vanlige plager og redusere stigma knyttet til kvinnehelse

Livsfasepolitikk i Bilbransjen

Kim Kalsås-Carlsen, Faglig sekretær Tariffavdelingen i Fellesforbundet.

Ansvarlig for Biloverenskomstens område.

Biloverenskomsten § 26.3 Livsfasepolitikk

Fellesforbundet og NBF er enige om både **sentralt og lokalt å arbeide for at** det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Biloverenskomsten § 26.3 Livsfasepolitikk

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det skal **særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid** kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

Biloverenskomsten § 26.3 Livsfasepolitikk

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om **arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid, redusert arbeidstid m.v**. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikk handler ikke bare om eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.

Livsfasepolitikk handler om hele løpet som arbeidstaker- fra første møte med arbeidslivet som ung voksen til man går over i pensjonstilværelsen.

Biloverenskomsten inneholder flere bestemmelser som støtter ansatte med omsorgsansvar

§ 24 Arbeidsmiljø og vernetiltak

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

Dette er et viktig livsfasegrep knyttet til graviditet og svangerskap.

Korte velferdspermisjoner (§ 20):

- følge barn første gang i barnehage
- følge barn første gang på skolen
- foreldremøter/konferansetimer
- akutt sykdom i hjemmet
- Omsorgspermisjon ved fødsel

Amming Kvinner som ammer har rett til fri for amming eller reduksjon av arbeidstid med inntil én time per dag med lønn frem til barnet fyller ett år.

Livsfasepolitikk

Bestemmelsene i Biloverenskomsten må ikke ses på som en begrensning for lokale parter å finne nye og bedre ordninger for å skape en god livsfasepolitikk i egen virksomhet.

Det aller viktigste er at også dette temaet jobbes med løpende mellom partene for å viderøre og videreutvikle sikre og trygge arbeidsplasser. For virksomhetene vil arbeidet gi økt konkurransekraft, lavere sykefravær og bedre evne til å tiltrekke og beholde kritisk kompetanse

Ved å tilpasse arbeidsforholdene til de ansattes ulike livssituasjoner – enten det gjelder småbarnsfasen, etableringsfasen, omsorg for eldre foreldre eller seniorkarrieren – skapes en mer bærekraftig og fleksibel organisasjon.

De viktigste positive effektene for bedriften (og ansatte)

Sterkere rekruttering og omdømme: Virksomheter med en aktiv livsfasepolitikk fremstår som mer attraktive arbeidsgivere i et marked med stor konkurranse om arbeidskraft.

Lavere sykefravær og bedre helse: Tilpasninger i arbeidsmengde og arbeidstid i tøffe perioder forebygger utbrenthet, reduserer helseplager og hindrer at ansatte søker arbeid utenfor bilbransjen, eller i verste fall faller helt ut av arbeidslivet.

De viktigste positive effektene for bedriften (og ansatte)

Beholdning av verdifull kompetanse: Bedriften unngår unødig sårbarhet ved at erfarne medarbeidere velger å bli værende i stedet for å bytte jobb. Dette gjelder ikke minst seniorer, som motiveres til å stå lenger i arbeid.

Økt trivsel og lojalitet: Når ansatte blir sett og verdsatt av ledelsen i utfordrende livsfaser, øker motivasjonen, arbeidsgleden og lojaliteten til bedriften.

Bedre prestasjoner og kontinuitet: God balanse mellom jobb og privatliv gjør at medarbeiderne yter bedre og leverer gode prestasjoner i alle karrierefaser.

Arbinn i dag

NHO | Arbinn

Startside / Ledelse og medarbeiderutvikling / Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikk

Ved å etablere en livsfaseorientert personalpolitikk vil virksomheten kunne tilpasse både arbeidsplassen og kompetanseutviklingen til de behov som virksomheten selv og den enkelte medarbeider har i forskjellige faser av yrkeslivet. Andelen av befolkningen som er i yrkesaktiv alder vil gå ned i årene framover. Bedriftene vil kunne få mangel på arbeidskraft og kompetanse. En personalpolitikk som utvikler også sine eldre medarbeidere vil bidra til å sikre både kompetanse og bemanning lengre, i tillegg til å fremme medarbeidernes helse og livskvalitet.





Personalpolitikk/ Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikk og seniorpolitikk

En livsfaseorientert personalpolitikk bidrar til at virksomheten fremstår som en attraktiv arbeidsgiver, og legger til rette for at dyktige medarbeidere i alle faser av karrieren kan bidra



Lengre arbeidsliv

Fra Abelias rapport om fremtidsrettede arbeidsgivere

Les mer i Arbinn

- Les mer om medarbeideroppfølging
- Les mer om permisjoner
- Les mer om fastsettelse av aldersgrenser i bedriften
- Les mer om kompetanseutvikling i bedriften

NBF

BIL BILIMPORTØRENES LANDSFORENING

Arbinn som kommer snart



Belastende livshendelser

Belastende livshendelser er en naturlig del av livet, og kan påvirke arbeidsevne, tilstedeværelse og behov for tilrettelegging. God oppfølging i krevende perioder gjør det lettere for ansatte å være i jobb.

Belastende livshendelser er personlige kriser eller belastninger som kan oppstå når som helst i arbeidslivet.
Felles for disse situasjonene er at de kan gi emosjonell belastning og stress over tid. Dette kan føre til redusert konsentrasjon og arbeidsevne, og behov for fravær eller fleksibilitet.

Her får du råd om hva du kan gjøre som arbeidsgiver, og hvilke rettigheter som gjelder.

1. Hva bør du gjøre som arbeidsgiver?
2. Ansattes egen sykdom
3. Dødsfall i nær familie
4. Alvorlig sykdom hos nærstående/ barn
5. Omsorg for barn med særskilte behov
6. Omsorg for eldre eller syke foreldre
7. Samlivsbrudd
8. Lenker og ressurser

1 Hva bør du gjøre som arbeidsgiver?



Hva skjer fremover?

Se under arrangement på nbf.no

- 12.11.2026 kl. 9-10 Digitalt møte om Inkludering, vi har invitert NAV til å snakke om inkluderingskompetanse og hvordan NAV kan bistå bedrifter som ønsker å inkludere flere som står utenfor arbeidslivet.

- 19.11.2026 kl. 9-11 Digitalt kurs om ubevisste fordommer, et kurs for de som ønsker å utfordre seg selv litt og utvide horisonten.

Spre gjerne denne til andre dere tenker kan ha interesse for å delta.

NBF

BIL
BILIMPORTØRENES LANDSFORENING

Trivselsundersøkelsen 2026, 13. - 23. oktober

- Bordkort og plakat med QR-kode
- Engelsk og polsk
- To nye tema: Sykefravær og omstilling
- Informert på Fellesforbundets bransjekonferanse
- Bestille egne rapporter



Bilbransjens dager

24.-25. nov. 2026

Over 600 påmeldte!



Økt trivsel gir økt produktivitet

Foto: NTB

Takk for i dag



Heidi Chr. Lund
Leder bærekraft

heidi.lund@nbf.no

92 65 24 64