

Velkommen til Frokostmøte

Siden 1969 har Trøndelag HR-Forum arbeidet for å tilby faglig påfyll og inspirasjon innenfor områder som HR, organisasjonsutvikling og ledelse i Trøndelag

Hvordan hjelpe langtidssykmeldte tilbake i jobb?

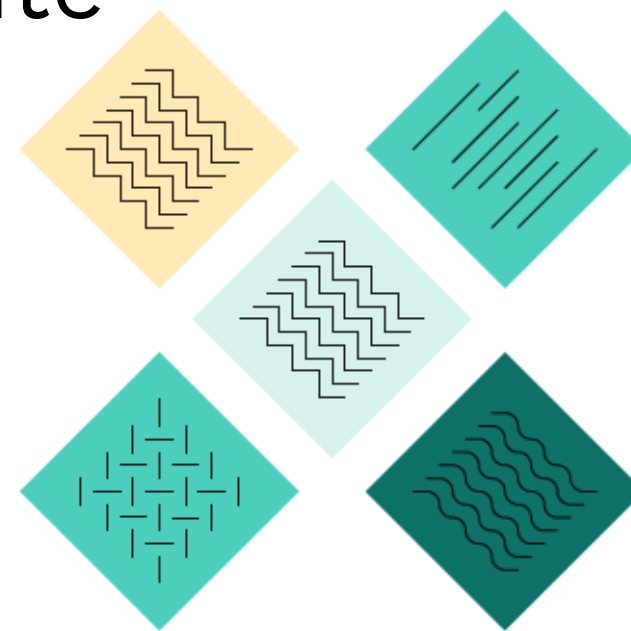




Arbeidstilsynet

Hvordan hjelpe langtidssykmeldte tilbake i jobb?

- Og hvorfor handler det om arbeidsmiljø?



Vegard Foldal, PhD

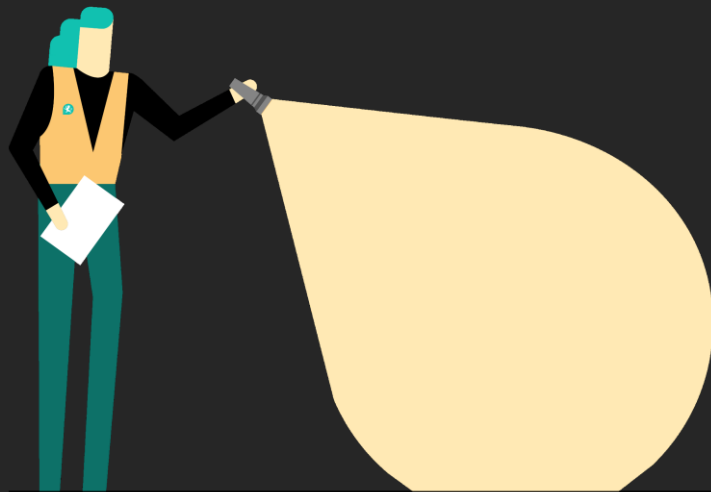
Seniorrådgiver, seksjon for Arbeidsmiljøfag

Motivasjon og mestringstro

Nærmeste leder er den viktigste personen for den sykmeldte

Ha jevn dialog med den sykmeldte

Snakk om arbeidsmiljø. Snakk om tilrettelegging, og bruk tilretteleggings- og omsorgsplikten du har som arbeidsgiver





- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Innpil: Kom_ordre_2022
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Kom_ordre_2022
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Kom_ordre_2022 Justering
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Kom_ordre_2022 Justering
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Far: Far: Innpil: Kom_ordre_2022
- E-post
- Ordre #14: Korrektur_v3_2022
Far: Far: Far: Innpil: Kom_ordre_2022

60765

**Arbeidsmiljø
handler om
arbeidet**

også i oppfølging av sykmeldte







“ - Arbeidsmiljø handler om arbeidet du utfører, og hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører det

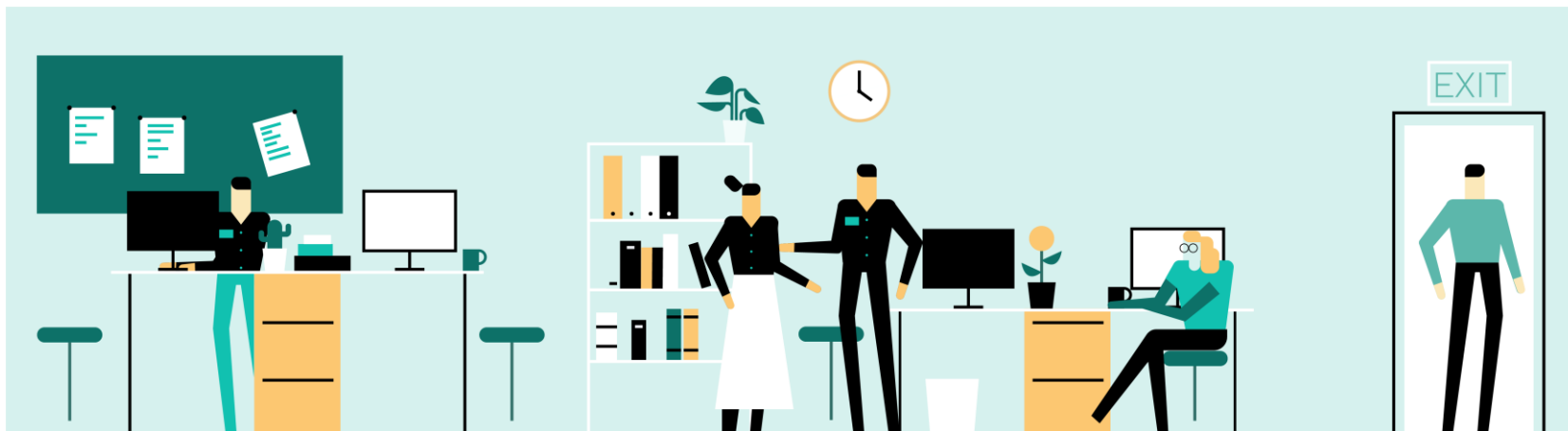


(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være

fullt forsvarlig

ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. (...)

Arbeidsmiljøloven – aml,
§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet



Arbeidsmiljøloven

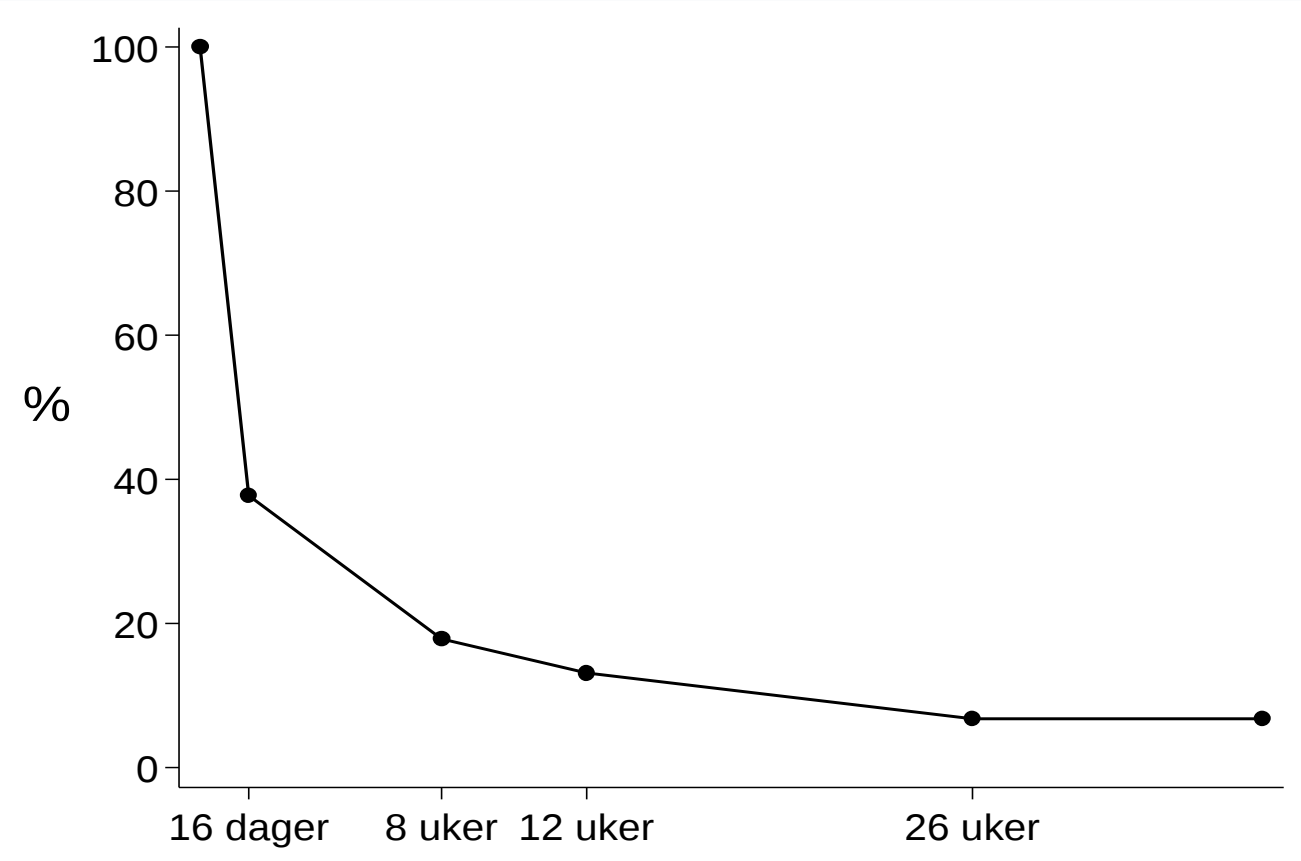


- Gjelder forebygging
- Gjelder rehabilitering (oppfølging)
- Gjelder systematisk arbeidsmiljøarbeid

*§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, andre ledd bokstav f.
§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne*



Varighet	Andel
16 dager og under	61,8
16 dager til 8 uker	18,5
8 uker til 12 uker	4,1
12 uker til 26 uker	7,1
26 uker og over	8,5



Without data, you're just another person with an opinion



Health, Work, and Family Strain – Psychosocial Experiences at the Early Stages of Long-Term Sickness Absence

Martin I. Standal^{1}, Vegard S. Foldal², Roger Hagen^{1,3,4}, Lene Aasdahl^{2,5}, Roar Johnsen², Eil A. Fors² and Marit Solbjør⁶*

Å miste seg selv

Energitappende

Miste sitt normale liv

Søken etter løsninger

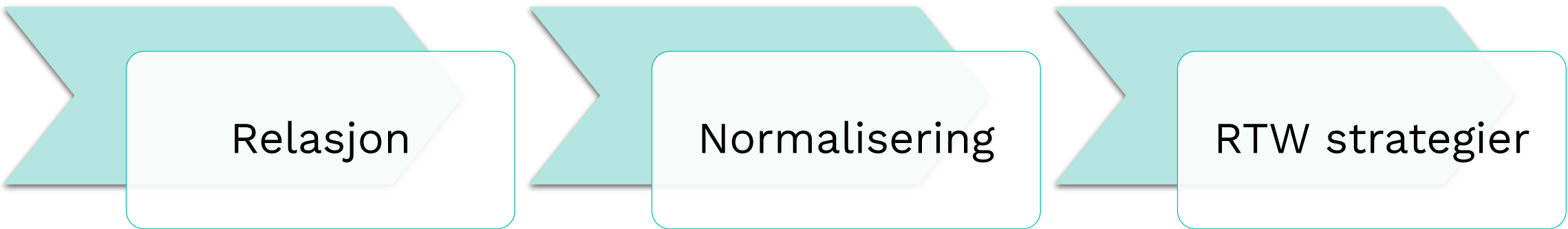
RESEARCH ARTICLE

Open Access

Sick-listed workers' experiences with motivational interviewing in the return to work process: a qualitative interview study



Vegard Stolsmo Foldal^{1*} , Martin Inge Standal², Lene Aasdahl^{1,3}, Roger Hagen², Gunnhild Bagøien⁴, Egil Andreas Fors¹, Roar Johnsen¹ and Marit Solbjør¹

A horizontal flow diagram consisting of three light blue chevron-shaped boxes pointing to the right, each containing a text label. The labels are "Relasjon", "Normalisering", and "RTW strategier".

Relasjon

Normalisering

RTW strategier

RESEARCH ARTICLE

Open Access

Sick-listed workers' experiences with motivational interviewing in the return to work process: a qualitative interview study



Vegard Stolsmo Foldal^{1*} , Martin Inge Standal², Lene Aasdahl^{1,3}, Roger Hagen², Gunnhild Bagøien⁴, Egil Andreas Fors¹, Roar Johnsen¹ and Marit Solbjør¹

Standal et al. *BMC Health Services Research* (2024) 24:609
<https://doi.org/10.1186/s12913-024-11007-x>

BMC Health Services Research

RESEARCH

Open Access

Getting an outsider's perspective - sick-listed workers' experiences with early follow-up sessions in the return to work process: a qualitative interview study



Martin Inge Standal^{1,2*}, Vegard Stolsmo Foldal¹, Lene Aasdahl^{1,3}, Egil A. Fors¹ and Marit Solbjør¹

RESEARCH ARTICLE

Open Access

Workplace flexibility important for part-time sick leave selection—an exploratory cross-sectional study of long-term sick listed in Norway



Martin Inge Standal^{1*} , Odin Hjemdal¹, Lene Aasdahl^{2,3}, Vegard Stolsmo Foldal², Roar Johnsen², Egil Andreas Fors⁴ and Roger Hagen^{1,5,6}

Seleksjonseffekter

Et godt verktøy?



Barriers and Facilitators for Implementing Motivational Interviewing as a Return to Work Intervention in a Norwegian Social Insurance Setting: A Mixed Methods Process Evaluation

Vegard Stolsmo Foldal¹ · Marit Solbjør¹ · Martin Inge Standal² · Egil Andreas Fors³ · Roger Hagen^{2,4,5} · Gunnhild Bagøien⁶ · Roar Johnsen¹ · Karen Walseth Hara^{1,7,8} · Heidi Fossen⁷ · Ida Løchting⁹ · Hedda Eik⁹ · Margreth Grotle^{9,10} · Lene Aasdahl^{1,11} 

Accepted: 27 January 2021 / Published online: 24 March 2021
© The Author(s) 2021

Lederforankring



Subgroups of Long-Term Sick-Listed Based on Prognostic Return to Work Factors Across Diagnoses: A Cross-Sectional Latent Class Analysis

Martin Inge Standal¹  · Lene Aasdahl^{2,3} · Chris Jensen^{2,4} · Vegard Stolsmo Foldal² · Roger Hagen¹ · Egil Andreas Fors⁵ · Marit Solbjør² · Odin Hjemdal¹ · Margreth Grotle^{6,7} · Ingebrigt Meisingset²

Accepted: 29 September 2020 / Published online: 14 October 2020
© The Author(s) 2020

Muligheter for
tilrettelegging

RTW self-
efficacy

Selvurdert
arbeidsevne

RESEARCH ARTICLE

Open Access



Complex return to work process – caseworkers' experiences of facilitating return to work for individuals on sick leave due to musculoskeletal disorders

Ida Løchting^{1*} , Margreth Grotle^{1,2}, Kjersti Storheim^{1,2}, Vegard Foldal³, Martin Inge Standal⁴,
Eqil Andreas Fors⁵ and Hedda Eik²

Psykisk

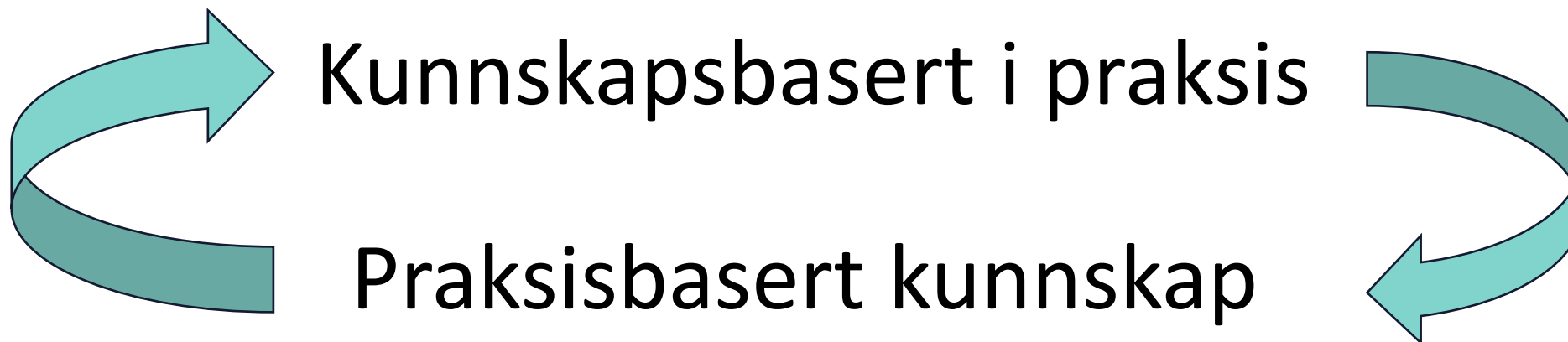
vs

Fysisk

25-42% av
sykefraværet
skyldes forhold på
arbeidsplassen

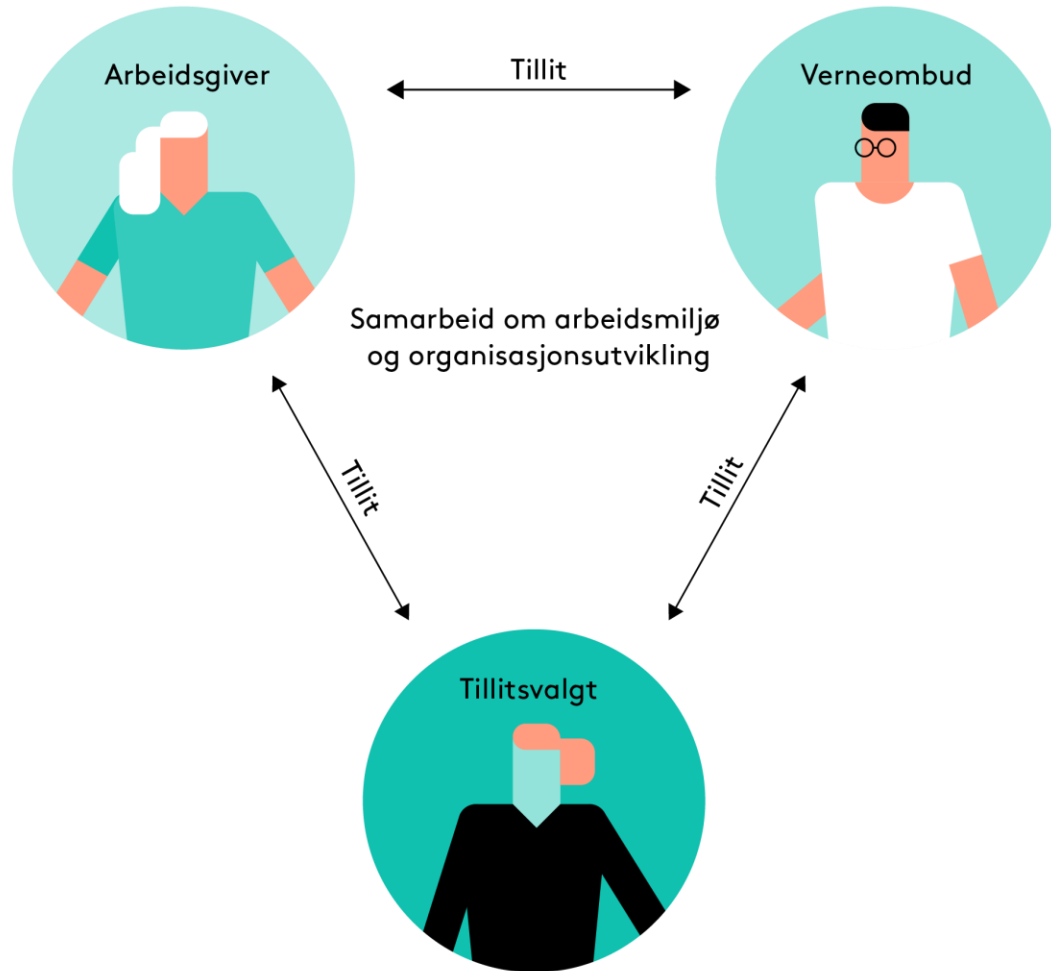


Without an opinion, you're just another person with data

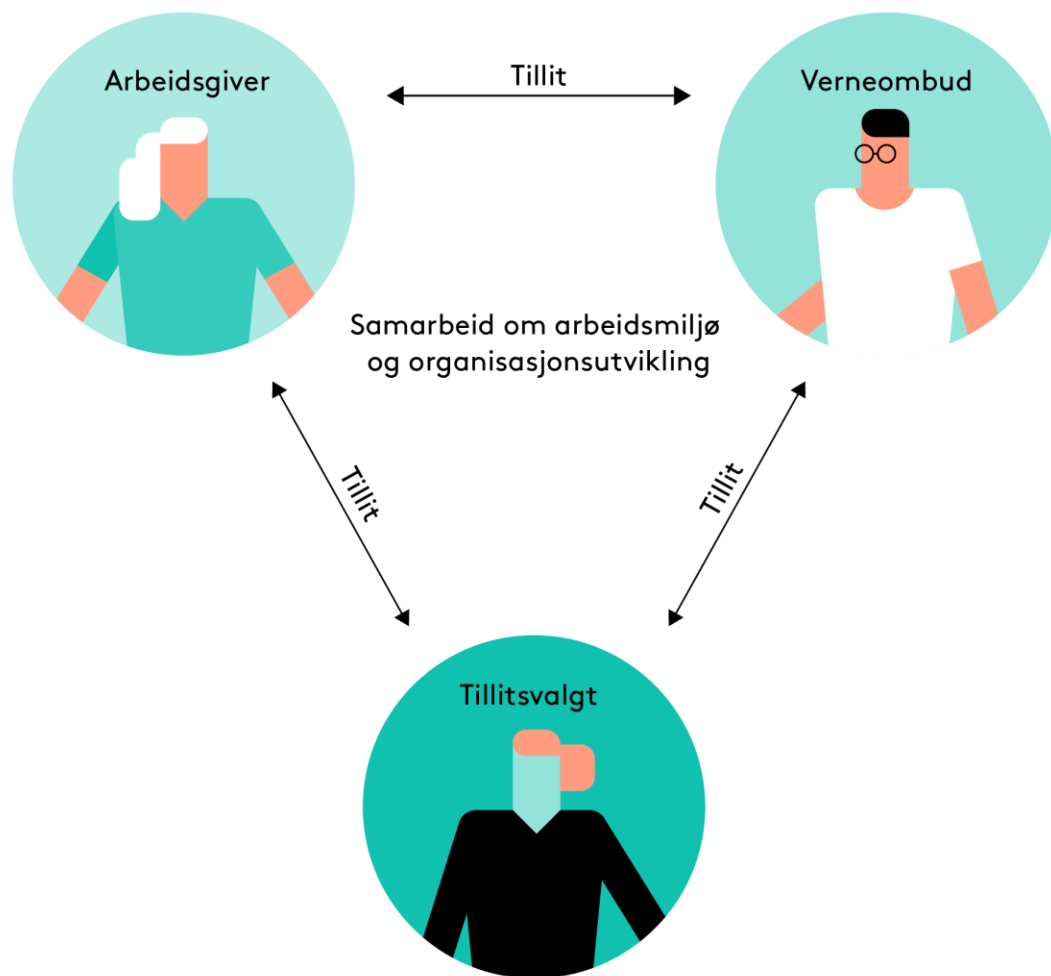


Partssamarbeid

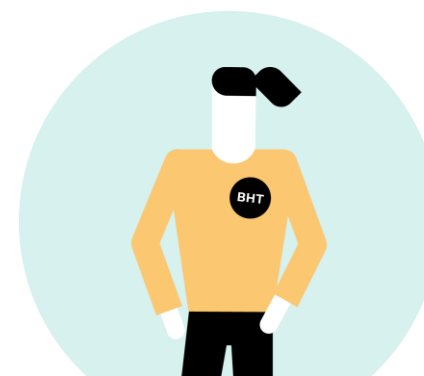
Partssamarbeid



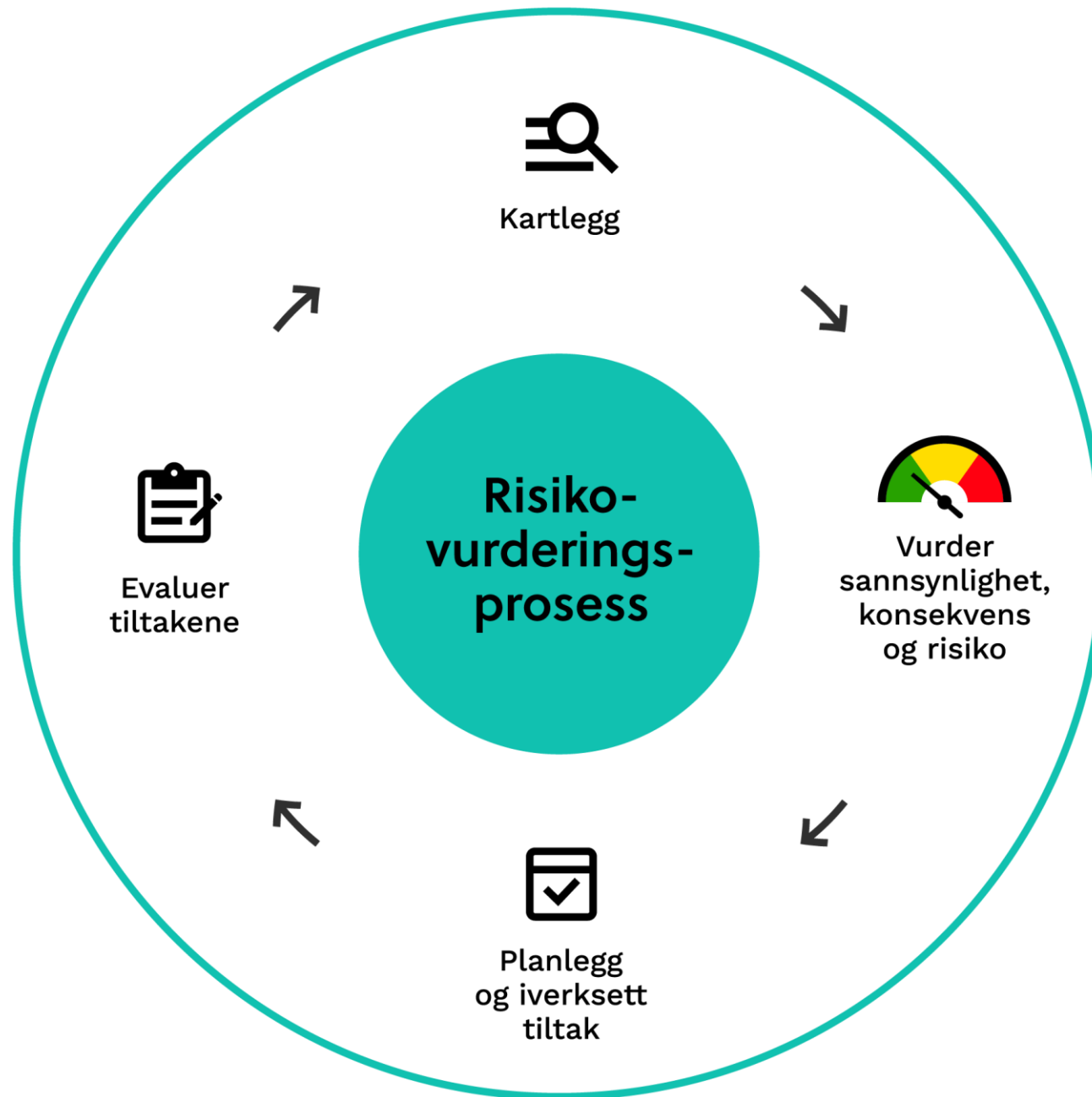
Partssamarbeid

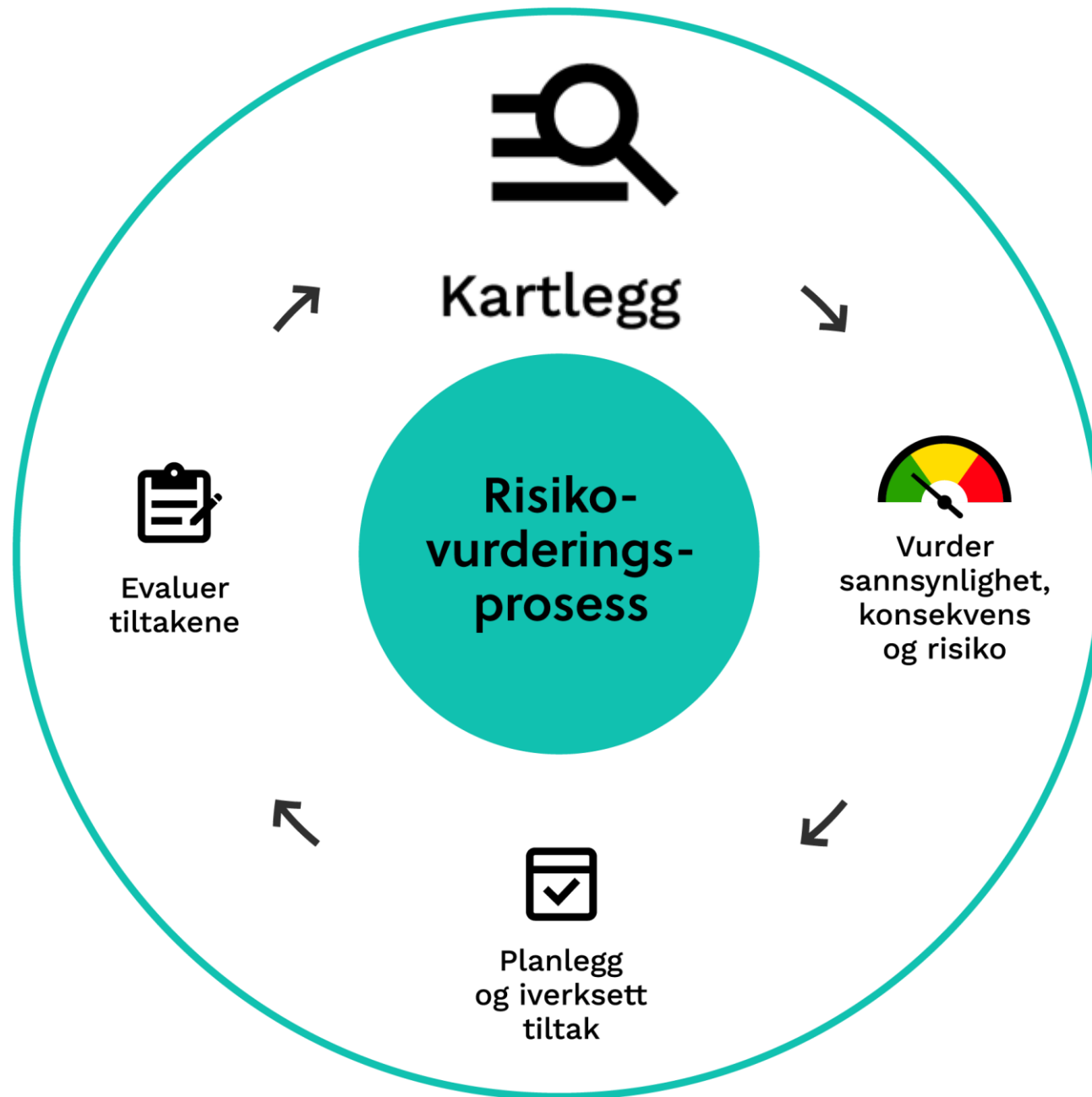


Arbeidsmiljøutvalg



Bedriftshelsetjeneste

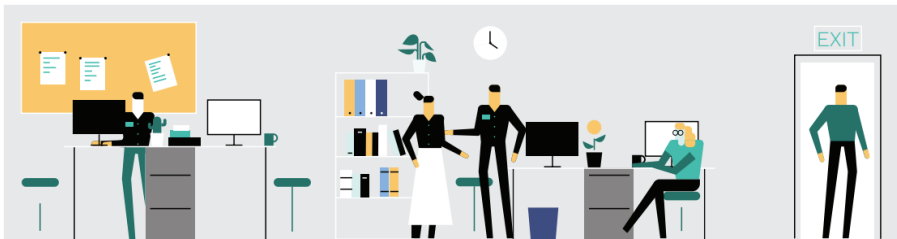
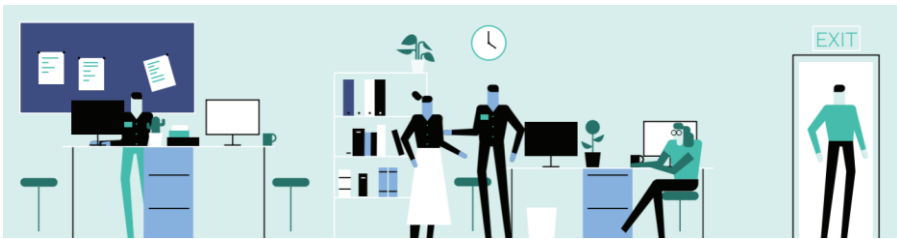
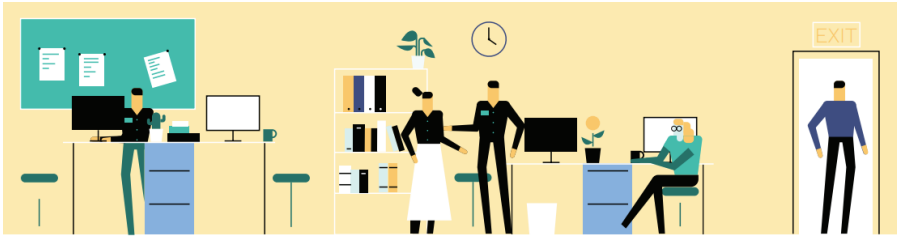


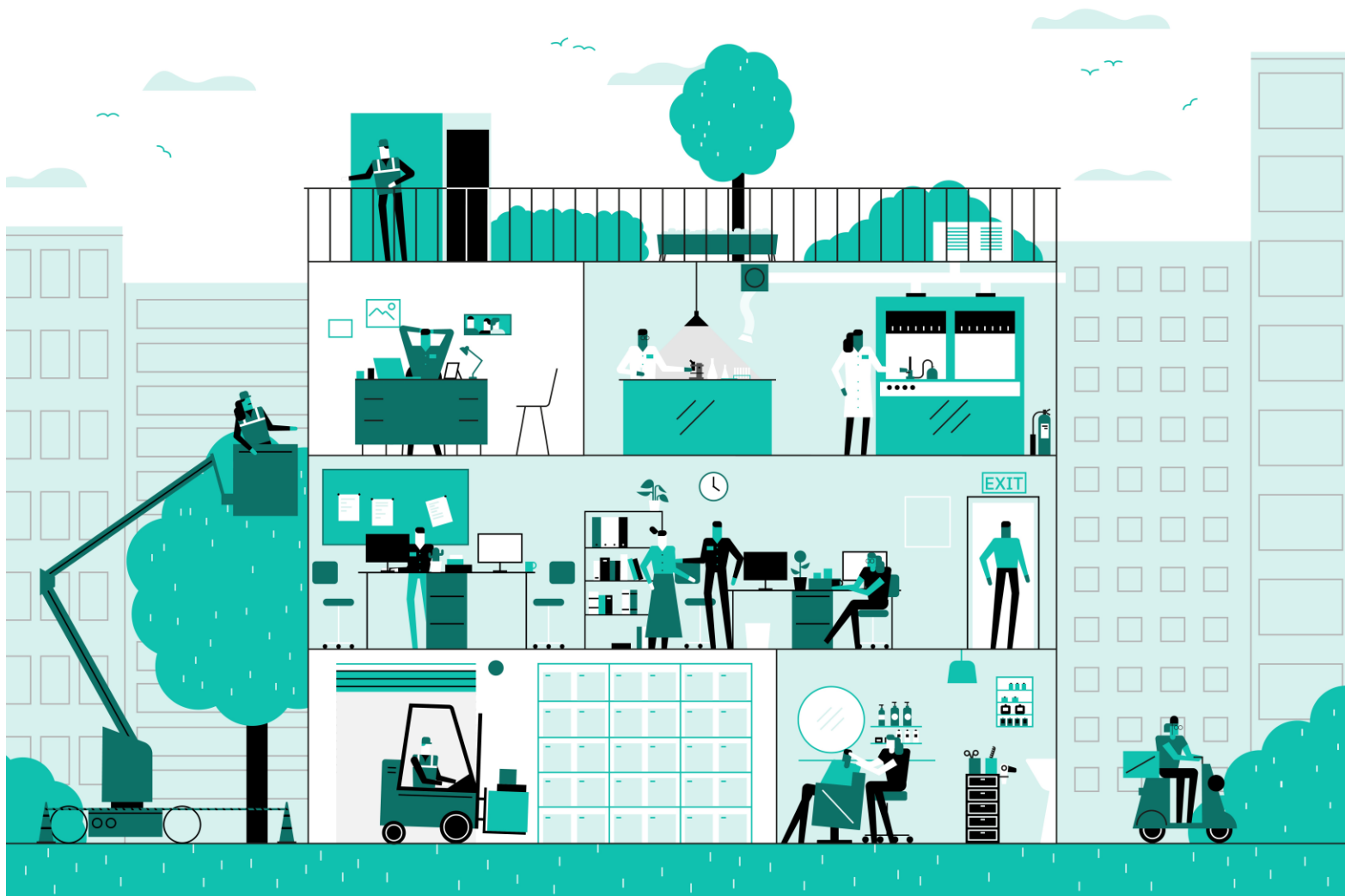










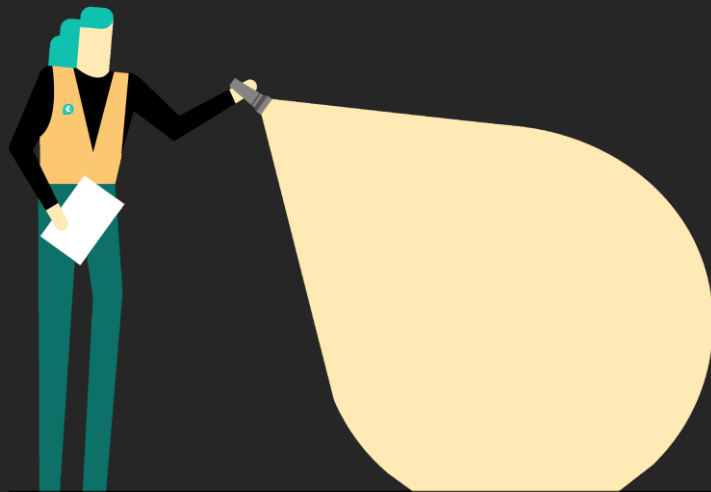


Motivasjon og mestringstro

Nærmeste leder er den viktigste personen for den sykmeldte

Ha jevn dialog med den sykmeldte

Snakk om arbeidsmiljø. Snakk om tilrettelegging, og bruk tilretteleggings- og omsorgsplikten du har som arbeidsgiver



Motivasjon og mestringstro

Nærmeste leder er den viktigste personen for den sykmeldte

Ha jevn dialog med den sykmeldte

Snakk om arbeidsmiljø. Snakk om tilrettelegging, og bruk tilretteleggings- og omsorgsplikten du har som arbeidsgiver



**Arbeidsmiljø
handler om
arbeidet**

også i oppfølging av sykmeldte



Arbeidstilsynet

- for et godt arbeidsliv

Bli med på neste frokostmøte!

Dynamiske
teamtilstander –
Nøkkelen til
effektive og
robuste team



18. Februar 08.00- 10.00

