

VELKOMMEN!

VELDIG HYGGELIG Å SE AKKURAT DEG HER



Sykefraværskonferansen 2026

Sykefraværet vokser - det kan vi gjøre noe med. En konferanse om lederskap, sykefraværsoppfølging og hvordan løse konflikter på arbeidsplassen. Hvordan gjennomfører vi den krevende sykefraværssamtalen og hvilke juridiske handlingsrom har vi ved kompliserte sykefraværssaker.



Krevende sykefraværssamtaler - og hvordan forebygge dem

Toppsjef Kjerstin
Braathen ble utslitt:
- Jeg funket ikke



Lørdag.2 side 4

Indslagssjef ma ga. Hva na, Norge? Lørdag.1 side

er det europeiske romkappløpet Lørdag.1 side

enposten

diehus -

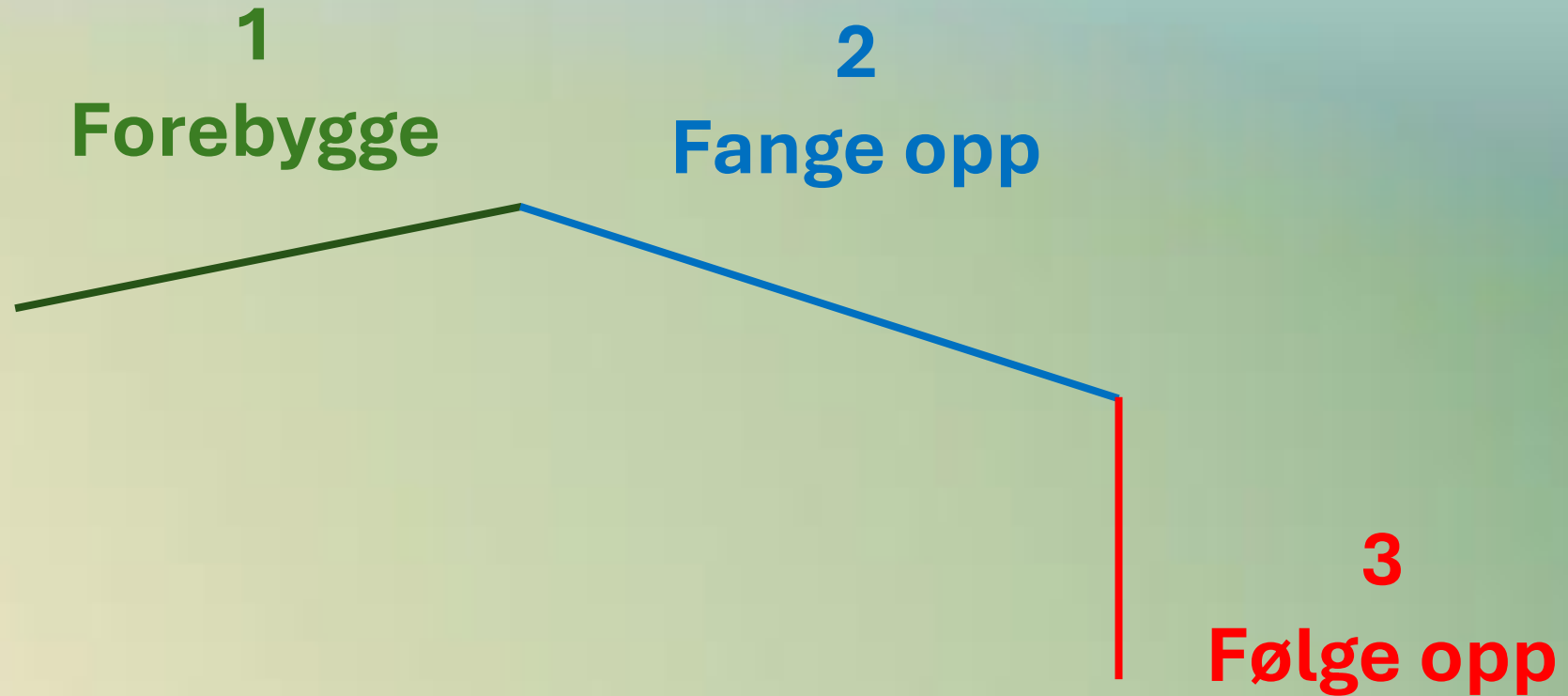
Grunnlagt 1860 av Christian Schibs

EFFEKTIVT SYKEFRAVÆRSARBEID

1

Forebygge

EFFEKTIVT SYKEFRAVÆRSARBEID



ENKLE VERKTØY
- TRYGGERE LEDELSE, MER TID TIL VERDISKAPNING





The Guardian
Thailand bay made famous by The Beach...



MakeMyTrip
The Best Beach Places for an Exotic Hol...



Visit Norway
Norway has some of Europe's best beaches



Iberostar
Beach Tourism - Eight Destinations for Bea...



The World's 50 Best Beaches
Best Beaches In The World, 2026 - Voted by Tr...



Linke
What is



Top Tourist
Beaches - Top Tourist



Sunshine Seeker
10 insanely beautiful beaches you ...



ResearchGate
Beaches are America's leading tourist de...



Sustainable Travel Inter...
Beaches & Coasts - S...



Agoda.com
Sun-Kissed Serenity: Your Ultimate Gu...



E



Luxury Travel Expert
Top 10 best beach destinations in the...



Visit Norway
Norway has some of Europe's best b...



Vietnam Tourism
Beaches | Vietnam Tourism



GetYourGuide
Best Beaches in Spain: A Comple...



Kerala Tour Packages
Kerala Beach Tourism | Visit ...



Visit Norway
Norway has some o





FINN Mulighetenes marked

Varlinger + Ny annonse Meldinger Min FINN

Jobb / Ledige stillinger

Søk i jobb

Mest relevant Vis på kart

Lagre søk

Fjern alle filtre Møre og Romsdal

Ledige stillinger i Møre og Romsdal

1638 ledige stillinger i 918 annonser

Slukk sorteres søkeresultatene

SmartSøk Beta

Med vår nye SmartSøk-funksjon kan du søke og navigere på en helt ny måte.

Prøv SmartSøk

Ekornes

Lead and improve production planning at Ekornes Planning Manager

Ekornes 1 stilling

kravia

Enkel søknad

tre dager siden | Trondheim, Ålesund, Grålum

Er du vår nye saksbehandler? Bli med på reisen i et Fintech-selskap i vekst!

Saksbehandler

Kravia AS 2 stillinger

OVUN

Enkel søknad

21. mai 2025 | Åndalsnes

Har du lyst til å jobbe med produksjon i et selskap i vekst?

Kommunikasjonsrådgiver

21. mai 2025 | Molde

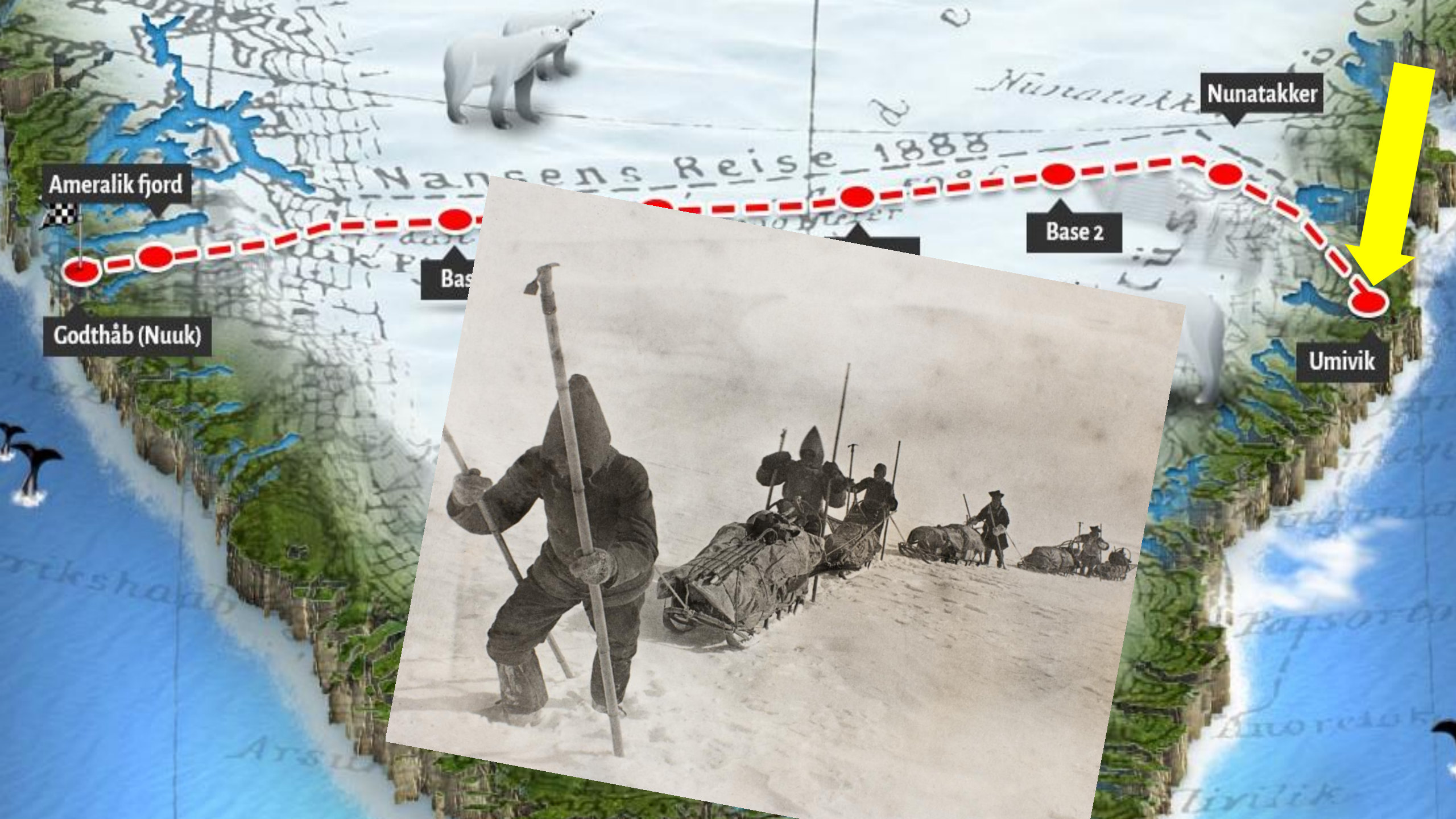
Møre og Romsdal fylkeskommune 1 stilling

Publisert

Nye i dag (9)

Område

- Norge (17 419)
- Agder (773)
- Akershus (1 851)
- Buskerud (762)
- Finnmark (362)
- Innlandet (994)
- Møre og Romsdal (918)
- Aukra (9)
- Aure (8)
- Averøy (10)
- Fjord (15)
- Giske (15)
- Gjemnes (3)
- Haram (25)
- Hareid (26)
- Herøy (M.R.) (14)
- Hustadvika (33)
- Kristiansund (83)
- Molde (153)
- Rauma (41)
- Sande (M.R.) (5)
- Smøla (3)
- Stranda (13)
- Sula (13)
- Sunndal (20)
- Sunndal (6)
- Sykkylven (20)
- Tingvoll (2)
- Ulstein (34)
- Vanylven (1)
- Vestnes (16)
- Volda (33)



Ameralik fjord

Godthåb (Nuuk)

Bas

Base 2

Nunatakker

Umivik







Mosjon



Mat



Mental helse



Søvn











SYKE FRA VÆR



Mosjon

Mat

Mental helse

Søvn

SYKENÆRVÆR





Google

VÅRE ANSATTE ER VÅR VIKTIGSTE RESSURS

Omtrent 7 950 000 resultater (0,43 sekunder)

Til tross for alt prat om teknologi, digitalisering og robotisering, er til syvende og sist vår viktigste ressurs de ansatte. Det å ha et arbeidsmiljø som legger til rette for et godt samarbeid mellom mennesker, teknologi og data vil være avgjørende for vår satsning i framtiden. 27. mar 2020

<https://enerwe.no> > digitalisering > de-ansatte-er-var-vikti...
De ansatte er vår viktigste ressurs – også i den digitale fremtiden

<https://agilia.no> > Kvalitetstledelse >
Vår viktigste ressurs er våre ansatte - Agilia
Vår viktigste ressurs er menneskene som jobber hos oss. 24 timer i døgnet er våre ansatte i front og leverer servicetjenester av høy kvalitet til våre ...

<https://www.visma.no> > ... > Drive bedrift >
Medarbeidere er den viktigste ressursen for å lykkes ... - Visma
23. feb. 2015 — ... AS anser vi våre medarbeidere som vår absolutt viktigste ressurs. ... vi fokuserer på at eksisterende ansatte fremmer vårt selskap som ...

<https://www.if.no> > bedrift > personforsikring > artikler >
De ansatte er din viktigste ressurs | If Skadeforsikring
Informasjonskapslene kan også brukes av våre annonsepartnere. Du kan godta vår bruk av cookies og identifikatorer eller justere innstillingene. Mer informasjon ...

<https://www.accountor.com> > blogg > Personalet-vår-vi... >
Personalet er vår viktigste ressurs | Accountor
17. apr. 2020 — Før vi ble overrumplet av regler, rapportering og direktiver. Eller? Personalet vårt er vår viktigste ressurs, uten de ansatte ingen bedrift, ...

<https://www.tine.no> > ... > Bærekraft > Medarbeideren >
Vår viktigste ressurs - Tine
Vår viktigste ressurs - Være den mest attraktive arbeidsgiveren innen vår strategiske kompetanseområder - Arbeide helhetlig med langsiktig ressursplanlegging for ...







SYKEFRAVÆR

2009	7.78%
2010	6,03%
2011	5,88%
2012	5,25%
2013	5,22%
2014	5,08%
2022	4,95%



- ✓ TRIVSEL
- ✓ TILHØRIGHET
- ✓ ARBEIDSGLEDE
- ✓ EFFEKTIVITET
- ✓ PRODUKTIVITET
- ✓ KREATIVITET
- ✓ INNOVASJON
- ✓ KOMMUNIKASJON
- ✓ TEAMARBEID
- ✓ FEIL/ULYKKER
- ✓ ARBEIDSHELSE
- ✓ SYKEFRAVÆR
- ✓ SYKENÆRVÆR
- ✓ BEDRIFTSKULTUR
- ✓ OMDØMME
- ✓ TURN-OVER
- ✓ ATTRAKTIVITET
- ✓ ETC

A close-up photograph of a four-leaf clover against a blurred green background. Each leaf has a white, wavy pattern. Handwritten text is placed on each leaf: 'Mental helse' in blue on the top leaf, 'Mat' in red on the left leaf, 'Søvn' in dark blue on the bottom-right leaf, and 'Mosjon' in orange on the bottom-left leaf.

*Mental
helse*

Mat

Søvn

Mosjon





KROPP

- Hodepine eller migrene.
- Muskelspenninger eller smerter.
- Urolig mage eller fordøyelsesproblemer.
- Hjertebank eller rask puls.
- Pusteproblemer eller følelse av tetthet i brystet.
- Svimmelhet.
- Søvnproblemer - søvnløshet eller hyppige oppvåkninger.
- Tretthet eller mangel på energi.
- Redusert immunsystem, hyppige sykdommer

FØLELSER

- Angst eller frykt.
- Irritasjon eller sinne.
- Tristhet eller følelse av håpløshet.
- Følelse av å være overveldet eller hjelpeløs.
- Følelse av tomhet eller likegyldighet.
- Følelse av konstant spenning eller nervøsitet
- Redusert sexlyst

ADFERD

- Unngåelse av situasjoner eller ansvar.
- Prokrastinering eller manglende motivasjon.
- Økt bruk av rusmidler som alkohol eller tobakk.
- Overspising eller tap av matlyst.
- Sosial tilbaketrekning eller isolasjon.
- Rastløshet eller nervøs adferd.
- Overdreven bruk av teknologi som en måte å unnslippe stress

TANKER

- Bekymringer og overtenkning.
- Konsentrasjonsvansker eller problemer med å ta beslutninger.
- Negativ selvsnakk eller lav selvtillit.
- Overdreven fornemmelse av trusler og farer
- Mentalt kaos eller følelse av å være overveldet.



Når samtalen låser seg

Motiverende Intervju i sykefraværsforebygging

8 ANSTENDIG ARBEID
OG ØKONOMISK
VEKST



“Dette får jeg ikke til”

“Det nytter ikke uansett”

“Jeg er ikke klar”



**På overflaten:
motstand**

**Under: usikkerhet /
ambivalens**

Hva vi ofte gjør |

Når det blir vanskelig...

- Forklarer mer
- Argumenterer
- Gir råd
- Presser frem løsninger



Mer forklaring kan gi mer forsvar



Motiverende intervju (MI) er en forskningsbasert samtalem metode som hjelper mennesker å finne sin egen motivasjon for endring.

InkludMI bruker KI til å gjenskape denne tilnærmingen digitalt – empatisk, utforskende og målrettet.

MI-perspektivet



Et annet blikk på “motstand”

Motstand = ofte usikkerhet

Motstand = ofte lav
mestringstro

Motstand = ofte ambivalens



Over vannlinjen: “motstand”

Under: usikkerhet · lav mestringstro · ambivalens

Sykefraværskontekst

I praksis kan det handle om:

- Frykt for å feile igjen
- Tidligere nederlag
- Uklare forventninger
- Høy belastning over tid



Hva kan ligge bak når
en ansatt sier:
“Dette får jeg ikke til”?

Snakk med sidepersonen
(2 min)

MI i én setning



Endring skjer når personen selv
formulerer hvorfor og hvordan

3 grep du kan bruke i morgen

1. Utforske før du løser

“Hva gjør dette vanskelig akkurat nå?”

2. Bygge mestringstro

“Når har du fått til noe lignende før?”

3. Skape eierskap

“Hva kunne vært et første lite steg for deg?”



Tre grep = én liten verktøykasse

Fra... til

- “Du må bare...” → “Hva trenger du for å få det til?”
- “Dette går fint” → “Hva gjør det usikkert?”
- “Vi bør gjøre...” → “Hva tenker du er riktig steg?”

CASE



Maria – økende belastning over tid

Gjør caset konkret: signalene kommer ofte før fraværet eskaleres.

Maria, 34 år – teamkoordinator

- Økende belastning over tid
- Flere korte fravær siste måneder
- Mer stille i møter og leverer senere

I samtalen sier hun:

- «Jeg føler ikke jeg får det til lenger. Det hjelper ikke å snakke om det heller.»

MI-oppgave: Utforsk før du løser

- **Prøv åpne spørsmål:**
 - Hva gjør dette vanskelig akkurat nå?
 - Når merker du at det blir mest krevende?
 - Hva skulle vært annerledes for at dette ble litt mer håndterbart?
 - Hva kunne vært et første lite steg?

Mini-øvelse (2 min)

2 og 2

- A = ansatt (lav motivasjon / kandidat for sykefravær)
- B = leder → still kun åpne spørsmål



Hva merket dere?

Kort plenum

- Hva funket?
- Hva var uvant?

Overføring til lederrollen



Små skift → stor effekt

- Mer eierskap
- Mindre motstand
- Bedre avklaring
- Mer realistiske steg



Små skift → bevegelse

Når sykefraværssamtalen blir krevende



Krevende samtaler handler ofte om mer enn fravær:

- Den ansatte opplever press eller mistillit
- Leder er usikker på hva man kan spørre om
- Gjentatt eller økende fravær
- Uklare forventninger og tilrettelegging
- Samtalen glir i forklaring, forsvar eller stillhet



Trygghet + tydelighet + neste steg

4 steg i en krevende sykefraværssamtale



1. Start med rammen

“Målet mitt er å forstå situasjonen.”

2. Utforsk før du løser

“Hva gjør dette krevende nå?”

“Hva fungerer fortsatt?”

3. Avklar muligheter og ansvar

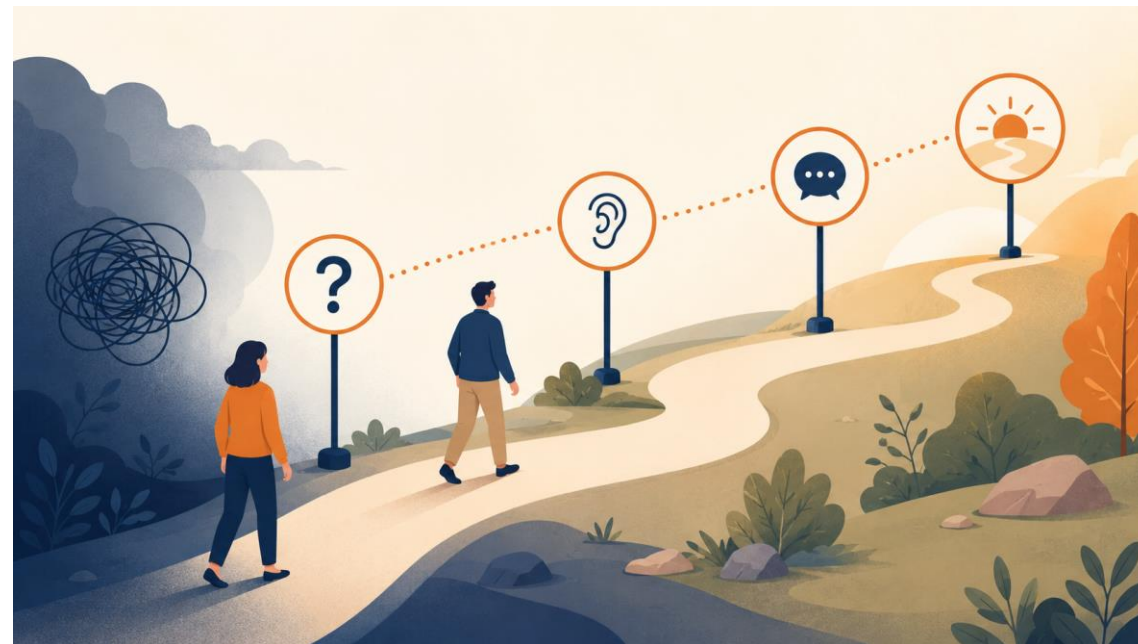
“Hva er realistisk å prøve?”

“Hva trenger du fra oss?”

4. Avslutt med neste steg

“Hva avtaler vi?”

“Når følger vi opp?”



Ramme → Utforske → Avklare → Avtale

Varm på personen – tydelig på rammen

Hva om du hadde en sparringspartner?



Lavterskel støtte i hverdagen

Lavterskel støtte i hverdagen

- Forberede samtaler
- Få forslag til spørsmål
- Reflektere etterpå
- Strukturere oppfølging

Avslutning

Ta med deg dette:

1. Motstand = ofte usikkerhet
2. Spørsmålene dine styrer samtalen
3. Små skift kan skape bevegelse

“Gode samtaler skaper ikke endring alene – men dårlige samtaler stopper den nesten alltid.”

Ønsker du stikkord fra Ola og Johns seanse?

Highlights

Krevende sykefraværssamtaler – og hvordan forebygge dem

En kort oppsummering med praktiske påminnelser fra Ola og John.



44 **Forberedelse i gode samtaler gir større sjanser for å oppnå gode utfall.**
Du finner tid og tenk på hva som er viktig for deg.

InkludMI PEOPLE IMPACT

1

I hel og heil for alle på Sykefraværskonferansen 2022. Velkommen til årets sammenheng med deg og dine!

Sykefraværssamtaler er noe ingen egentlig ønsker. For å se det an litt annerledes, så kan vi tenke oss at de faktisk er gode. Men, når den følelsen kommer, er det viktig å være forberedt på at den oppstår. Det er ikke alltid som forventet. Derfor er det viktig å være forberedt på at den oppstår. Det er ikke alltid som forventet. Derfor er det viktig å være forberedt på at den oppstår.

44 **Forberedelse i gode samtaler gir større sjanser for å oppnå gode utfall.**
Du finner tid og tenk på hva som er viktig for deg.

InkludMI PEOPLE IMPACT

2

Våre medarbeidere er vår viktigste ressurs, og det er viktig å være forberedt på at den oppstår. Det er ikke alltid som forventet. Derfor er det viktig å være forberedt på at den oppstår.

44 **Forberedelse i gode samtaler gir større sjanser for å oppnå gode utfall.**
Du finner tid og tenk på hva som er viktig for deg.

InkludMI PEOPLE IMPACT

3

Tre MI-grep du kan teste i morgen

Denne opplegget kan være relevant for alle som ønsker å forbedre sine sykefraværssamtaler.

- 1. Utforske før du løser**
Spør: «Hva gjør dette vanskeligst å løse?»
Poeng: Ikke gjort for tidlig.
- 2. Bygge mestingsstro**
Spør: «Hva har du gjort til noe lignende før?»
Poeng: Hver fra erfaringer.
- 3. Skape eierskap**
Spør: «Hva kunne vært et første lite steg for deg?»
Poeng: Samt realistiske steg.
- 4. Fra refleks til respons**
I stedet for: «Du må bare...»
Poeng: «Hva trenger du for å få det til?»

44 **Gode spørsmål gjør at den enkelte selv formulerer løsninger og forplikter.**

InkludMI PEOPLE IMPACT

1

Krevende sykefraværssamtale: varm + tydelig

44 **Wider er ikke å "vinne" samtalen – men å skape enighet, trygghet og handle plan.**

- 1. Ramme**
Hvordan er det framst og hva som kan hjelpe videre?
- 2. Utforske**
Hva gjør utforskingsspråket i samtalen utvilsomt?
- 3. Avklare**
Hva er mest utfordrende i prosessen og hvem gjør hva?
- 4. Avtale**
Hva avtaler vi frem til neste gang? Hva følger vi opp?

44 **Wider er ikke å "vinne" samtalen – men å skape enighet, trygghet og handle plan.**

InkludMI PEOPLE IMPACT

2


Vi håper noe av det vi snakket om bidrar til at du reflekterer litt over hvor du er, hvor du vil og at du faktisk noen tanker om hvordan du kan komme dit.

Lærsett, her du spørsmål eller synspunkter – eller det er noe annet fra foredraget du mangler, er det bare å henvende seg til oss.

Lærsett - bykke bil:



John Brenne
InkludMI
480 38 528
john@inkludmi.no
inkludmi.com/du/olabrenne



Ola Ebbesen
PEOPLE IMPACT
905 69 135
ola@pi.no
inkludmi.com/du/olabebesen

3



John Brenne



480 38 528

john@inkludmi.no

[linkedin.com/in/johnbrenne](https://www.linkedin.com/in/johnbrenne)



Ola Ebbesen



905 69 135

ola@tri-o.no

[linkedin.com/in/olaebbesen](https://www.linkedin.com/in/olaebbesen)