



// MØTEREFERAT

// Møte:	Brukerutvalg i Nav Vestfold og Telemark
// Møtedato:	01.09.2026, Nav Porsgrunns lokaler
// Møteleder:	Merete Bergan
// Referent:	Else Jorunn Saga
// Til stede:	Anders Anundsen, Anne Britt Forbord, Cecilie Østreborge, Eilev Erikstein, Else Jorunn Saga, Grunde Grimsrud, Irene Gomnæs, Merete Bergan, Øyvind Hagen
// Fraværende:	Jill Arild, Peri-Ilka Tincman

Sak	Referat
13/26	Velkommen og oppstart: Brukerutvalget fikk en omvisning ved Nav Porsgrunn av Nav-leder Grunde Grimsrud i forkant av det ordinære møtet.
14/26	Kort informasjon fra Anders Anundsen: 2026 er et gjennomføringsår i Nav Vestfold og Telemark – vi er opptatt av å gjennomføre, styrke og få kraft i tiltakene og arbeidsmetodikken vi har innført. De seks hovedområdene vi konsentrerer oss sterkest om er: ✓ <u>Felles kartlegging</u> – bruk av samme verktøy for kartlegging av brukerne – skal sikre likere tjenester til brukerne ✓ <u>Behovstilpasset oppfølging</u> - verktøyet skal gjøre vurderingene av oppfølgingsbehov likere på tvers av Nav-enhetene. Bruk av fargekoder for å tilpasse oppfølgingen til hver enkelt bruker, unntatt for brukere omfattet av ungdomsgarantien. ✓ <u>Hybrid arbeidsmetode</u> – alle veiledere har tre kandidater som skal følges særlig tett opp ut i arbeidsmarkedet. Metoden innebærer utstrakt kontakt med både kandidat og arbeidsgivere. ✓ <u>Salesforce – planlagt aktivitet</u> – Salesforce er et arbeidsverktøy for å planlegge, følge opp og dele informasjon fra møter med bedrifter og virksomheter – drive markedskontakt-arbeid. ✓ <u>Planlagte møter med brukere</u> - alle som får oppfølging av Nav skal ha et planlagt møte frem i tid. ✓ <u>Systematisk HMS-arbeid</u> – forebygge sykefravær og skape godt arbeidsmiljø <u>Anders A. om resultater:</u>

	Regiondirektøren fortalte at vi er best i landet på planlagte møter med brukere. Vi kan bli bedre på planlagte møter med virksomhetene, men vi er gode på aktivitet. Formidlinger av folk til jobb er vi også gode på. Vi formidler en høy andel til faste stillinger. Vi sliter litt mer på resultatene våre overfor ungdom. Vi skal dykke dypere i årsakene til hvorfor vi ikke lykkes bedre. Rekruttering og ansettelse av rådgiver for kvalitetsoppfølging og internrevisjon ved regionkontoret skal bidra til dette. Det er et paradoks at vi aldri har brukt mer ressurser på unge, uten at vi får merkbare positive resultater. <u>Nytt fra styringslinjen/direktoratet:</u> Ny leder i Nav, Hege Nilssen, har kommet raskt i gang med arbeidet sitt og virker til å ha god oversikt over Nav allerede. Hun har så langt vært veldig tydelig, blant annet på like og forutsigbare tjenester og god og riktig kvalitet i tjenestene. Departementet/statsråden har fire klare forventinger som også den nye Nav-direktøren er opptatt av: • Internkontroll (Styring og internkontroll må sees i sammenheng) • Ungdomsløftet • Saksbehandlingstider • Arbeidsmarkedstiltak <u>Litt mer om status fra regiondirektøren:</u> Behovstilpasset oppfølging er et satsingsområde. Vi har kommet lengre i arbeidet med riktig bruk av fargekoding for behovsavklaring og oppfølgingsbehov hos brukerne. Saksbehandlingsverktøyet Kelvin har tatt noe tid å innføre med den hurtigheten og kvaliteten det er ønsket at verktøyet skal gi oss. Opprettelsen av kvalitetssikringsteam har avdekket ulikheter og bidratt til bedre kvalitet. Vi må fortsette å jobbe med kompetanse, forvaltningskompetanse og medarbeideroppfølging. Arbeidsmarkedstiltak – nasjonalt er det et lavere bruk enn det som er planlagt og budsjettet. I regionen vår har vi nokså god styring og kontroll. Det er et redusert utenforskap i Vestfold og Telemark. Gapet mellom nasjonale og regionale tall er blitt mindre.
15/26	Arbeidet med reduksjon i sykefravær, dagens hovedtema: Bidragster: Ole Thomas Talsset, leder av Arbeid og helse. Enheten Arbeid og helse består av to avdelinger. Den ene avdelingen er Arbeidslivssenter og den andre er Helse og jobbmestring. Det er rundt 50 medarbeidere totalt i enheten i regionen. Jobber som en støtte til Nav-kontorene. Arbeid og helse har en samarbeidsavtale med Sykehuset Telemark og ønsker å få en avtale med Sykehuset i Vestfold. Ole Thomas gikk gjennom en rekke forhold rundt hvordan Nav jobber med oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Har viser vi til presentasjonen som viste flere tidslinjer for hva som gjøres når av hvem i løpet fra en arbeidstaker blir sykmeldt til vedkommende enten er tilbake i helt eller delvis arbeid eller går over til andre ytelser i Nav.

	Brukerutvalget fikk tilsendt en beskrivelse av fakta rundt sykelønnsordningen i forkant av møtet. Regiondirektøren understreket at mer og bedre dialog med fastlegene er nødvendig og ønsket for å endre sykefraværet både i landet og i regionen. Innspill fra brukerutvalget underveis var blant annet at det sannsynligvis er for lite kunnskap om hva aktivitetsplikten er og hvordan den fungerer både hos arbeidstakere/brukere og arbeidsgivere.
16/26	Hvordan jobber hotellet med sykefravær? Øyvind Hagen, arbeidsgiver fra privat sektor delte sine erfaringer rundt sykefraværsoppfølging. Tett oppfølging er nødvendig og effektivt. Begynte med det for 15-16 år siden. Historisk har det vært syv-åtte prosent sykefravær i bransjen som har hatt ord på seg for å være en «cowboy-bransje» med harde arbeidsvilkår og til dels utrygge ansettelsesforhold. Øyvind fikk god bistand fra Nav lokalt i hvordan jobbe tidlig med reduksjon og begrensnig i sjukefravær. Tydelige krav, mål og forventninger og god ledelse. Det ga raskt gode resultatet. Trykket og fokuset må holdes oppe – også hos lederne. Hvis du slakker av, glipper det fort. SMS er ikke godkjent som kommunikasjon ved sjukefravær. Du skal snakke med leder for at det er godkjent sjukefravær. Turnover nå er mye lavere enn den tradisjonelt har vært. Det betyr at medarbeidere blir voksne og kan få belastninger og livsfaseutfordringer. Ser også litt endringer hos millennials som kan ha en annen holdning til hva det vil si å være frisk, sjuk, arbeidsfør enn det eldre arbeidstakere har. Bruker bedriftshelsetjenesten aktivt, både til «second opinion» og for å få medarbeidere raskere til nødvendig behandling. Praktiserer hjemmebesøk ved sjukefravær. Har et sjukefravær i sjiktet 1,9 – 2,2, som er svært bra både for bransjen og sammenlignet med sjukefravær generelt. Det er lov å være sjuk. Men det skal være en åpen og ærlig dialog. Bygge kultur og samhold tar tid og krever kontinuerlig arbeid og oppfølging.
17/26	Navs arbeid med sykefraværsoppfølging - gruppeoppgave:

Oppgave
Hva er dine innspill til Navs arbeid for å redusere sykefraværet i arbeidslivet?

- **Forebygging**
Hvordan kan vi best forebygge sykefravær?
- **Tidlig innsats**
På hvilken måte kan Nav best få til tidlig innsats til de sykmeldte som trenger det?
- **Gradert sykefravær**
Hva må vi i Nav være bevisst på når det skal bli flere gradert sykmeldte?
- **Aktivitetskravet**
Hva må vi i Nav være bevisst på i oppfølgingen av dette kravet?

Oppsummert:

Forebygging

- Godt arbeidsmiljø og fokus på nærvær
- Tilstedeværende ledelse som ser medarbeiderne
- Tidlig innsats og tett oppfølging
- Systematisk HMS-arbeid
- Tydelige forventninger og faste rutiner, som at alle må ringe når de er syke
- God kultur, holdninger og ledelse
- Tilrettelegging- med hjelpemidler ved behov
- Kompetanseheving og ledelsesforankring
- Oppfølging tilpasset virksomhetens behov
- Prioritering av arbeidsgivere med størst behov
- Motivasjon, trivsel og mestring i arbeid
- Komme inn tidlig i samarbeid med lege og arbeidsgiver, kartlegge og tilrettelegge
- Holdningsarbeid

Tidlig innsats

- Gode arbeidsplasser med gode relasjoner mellom leder og medarbeider er viktig
- Kartlegging fra tidlig uke sammen med arbeidsgiver- kan du komme tilbake på jobb?
- Tidlig dialog mellom ansatte og leder
- Utdanne og trygge ledere
- Kultur/holdninger/ledelse/kunnskap hos arbeidsgiver
- Innføre karensdager?
- Psykososialt arbeid
- Tidlig inn ved gjentakende sykefravær
- Identifisere og redusere barrierer for arbeid
- Tydeliggjøre muligheter framfor begrensninger
- Tilpasning av arbeidsoppgaver
- Bruk av hjelpemidler
- Tett samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og Nav
- Aktiv bruk av gradert sykmelding
- Innhente opplysninger og legge plan sammen med lege, arbeidsplass, sykehus og bruker
- Handlingsprogram for de som antas å kunne bli langtidssykemeldt

	• Finne ut om det er diagnoser eller symptomer som går igjen Gradert sykmelding • At arbeidsoppgavene er tilpasset sykmeldings årsak og at arbeidet er meningsfullt for arbeidstaker • Holdninger er viktig • Se mulighetene framfor begrensningene • Arbeid som en del av løsningen • Brukes aktivt for å opprettholde tilknytning til arbeidslivet • Gi relevante oppgaver ved graderte sykemeldinger • Lytte til bruker og lege, ikke ha for store krav Aktivitetskravet • At det framstår rimelig, likt og forståelig for de det gjelder • At det er positivt med aktivitet • Høre hva en bruker ønsker å gjøre, ikke bare fortelle om de tilbudene Nav har • At den sykmeldte er klar over hva dette innebærer Følgende forslag kom fra brukerutvalget: Lag et prosjekt med ti virksomheter i Vestfold og ti i Telemark med høyest sjukefravær og lag en konkurranse om å jobbe ned sjukefraværet.
18/26	De lokale kontorenes brukerutvalg- oppfølgingssak til diskusjon. En kartlegging av de lokale brukerutvalgene viser at alle Nav-kontorene har brukerutvalg eller brukerråd. Merete påpekte at det er Nav-lederne som har svart på kartleggingen og at svarene ikke harmonerer med det Merete erfarer i sin dialog med lokale brukerutvalgsledere. Særlig på det som går på opplæring og kompetansebehov. Tilbakemelding fra Merete og Anne Britt er at også små brukerutvalg kan fungere veldig godt og få til mye lokalt. Grunde har noen erfaringer: han er leder og har ved flere anledninger spurt om noen andre vil være leder, uten hell. Det er en utfordring av utvalgene blir flyktige, og noen av «gruppene» som skal være representert er det vanskelig å rekruttere fra. Det er også en utfordring at medlemmene i utvalget er opptatt av temaer som ikke er innenfor ansvarsområdene for det lokale Nav-kontoret. Innspill: Kan det være en måte å få rekruttert engasjerte brukerutvalsrepresentanter å ha færre og større brukerutvalg enn i dag? Nav må ha klare forventninger til hva de ønsker fra brukerutvalget.

	Ulikheter i godtgjørelser i brukerutvalgene kan være en utfordring, ikke unaturlig om det også kan påvirke rekruttering og engasjement. Godtgjørelsene er alt fra ingen ting, statlige og kommunale satser. Hvordan burde det regionale brukerutvalget følge opp de lokale? Vi venter på resultatet av arbeidet som er i gang i direktoratet som vil svare ut flere av disse problemstillingene.
19/26	Ung medvirkning Irene fortalte om prosjektet og hva som er gjennomført. I tillegg ble det vist til mulige veier for å bruke innspillene og materialet som har blitt laget sammen med ungdommene som har medvirket. Brukerutvalget fikk se et redigert utdrag fra forestillingen som ble laget under Arendalsuka og der Cecilia bidro meget godt. I tillegg til Cecilia deltok også to veiledere fra regionen i opplegget.
20/26	Oppsummering og evaluering av møtet- forberede neste møte -Opplever stor endring og utvikling i møtene. Positivt. Temaene i møtene løfter de. Viser at vi har flere gir å jobbe på. Sakene og diskusjonene krever at vi setter av tid. Formen i dag har vært bra. Se framover: vi må løfte oss selv mer på ungdomsløftet for å lykkes med det ansvaret vi har med å få ungdommene inn i arbeidslivet eller utdanningsløp. -Kanskje sette opp færre saker slik at vi får bedre tid på hver enkelt sak. Verdien ligger i diskusjoner. Liker at vi reiser litt rundt, besøker andre kontorer. -Givende når det blir diskusjon og aktivitet. Opplevelsen av å få være med og gi noe tilbake er godt. -Møtet i dag har vært innholdsrikt. spennende tema. Hyggelig og lærerikt å besøke andre kontorer slik som i dag. -Viktig med god plan for og styring av møtene, slik det gjøres nå. -Verdifullt å fokusere på ett tema av gangen. Da kan vi ta tankene, diskusjonene og innspillene litt lenger enn når vi løper fra tema til tema.