



Brukerutvalg i Østerdalen

26. November 2025



Deltagere i møtet

- Mona Nordhaug (leder)
- Gunhild Salvesen
- Trond Bertheussen
- Willy Olsen
- Ibrahima Sesay
- Ida Katrin Ravn
- Hans Petter Nergård
- Kersti Grindalen

Agenda for møtet

- Lokale virksomhetsplaner
- HMS i Nav
- Eventuelt
 - Hvordan rekrutteres det til VTA-tiltaket
 - Møter i brukerutvalget 2026
 - Utsendt innkalling om opplæring, fra Nav Innlandet

HMS i Nav

Felles for alle Nav-kontor

Generelt

- Lokalt medbestemmelsesapparat (tillitsvalgte og verneombud)
- Ressursfordeling, sykefravær, meldte avvik og serviceklager

Helse

- Forebyggende fokus, mestringstro, redusere belastninger
- Statlige, kommunale og interne sykefraværsrutiner med fokus på «leder før lege», **tilretteleggingsmuligheter og medvirkningsplikt.**
- Oppfølgingsplaner ved sykefravær utover 4 uker

Felles for alle Nav-kontor

Miljø - forbyggende tiltak

- Det gjennomføres medarbeiderundersøkelse både fra kommunal- og statlige side
- Jevnlige personalmøter/kontormøter
- Fagdager og sosialkomiteer som arrangerer ulike treff
- Trening i arbeidstida (1 time pr uke)
- Kjernetid (09:00-14:30)

Fells for alle Nav-kontor

Sikkerhet

- Konfliktdempende kommunikasjon (jobbmestring)
- Lokale sikkerhetsinstrukser
- RIB
- ROS
- Operativt risikostyringssystem
- Samarbeid med Politiet
- Årlige øvelser

Virksomhetsplaner 2025

Nav Trysil/Engerdal og Nav Elverum



Nav Elverum

NAV bidrar til sosial og økonomisk trygghet og fremmer overgang til arbeid og aktivitet (2025-2030)

Ett-årige planverk



Tre-årige prioriteringer

Samlet oversikt over 3-årige prioriteringer	
Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling	Alle får pengene de har krav på – enkelt og forutsigbart
1.1 NAV tilbyr kvalifiseringsløp og tiltak som gir brukerne mer stabil tilknytning til arbeidslivet.	2.1 Brukeren kan enklere og raskere søke og motta dagpenger, sykepenger, AAP og tiltakspenger.
1.2 Arbeidsgiverne får tjenester som støtter behov og omstillingsprosesser i virksomhetene.	2.2 Innholdet på nav.no er lett forståelig så brukerne kan ivareta sine rettigheter og plikter.
1.3 Veilederne og markedscontakter har verktøy som gir oversikt over brukernes kompetanse og arbeidsmarkedets behov.	2.3 NAV har regelverk og datakilder som muliggjør automatisert utbetaling av utvalgte ytelser.
Sammen finner vi løsninger med dem som trenger det mest	Sammen løser vi samfunnsoppdraget
3.1 NAV utvikler samarbeidsformer og informasjonsutveksling med helsesektoren.	4.1 NAV er en attraktiv arbeidsplass preget av tillit, effektive verktøy og tillitsbasert ledelse.
3.2 NAV er i gang med utviklingen av digitale verktøy som understøtter helhetlig brukeroppløp på tvers av stat og kommune.	4.2 NAV utvikler systematisk veilednings-, inkluderings-, arbeidsmarkeds- og forvaltningskompetanse.
3.3 Avklaring fra AAP til uføretrygd er oversiktlig og forutsigbar.	4.3 NAV har oppdaterte rundskriv, metodikk som sikrer faglige avklaringer og god systematikk for etterlevelse av regelverk.
3.4 Brukerne som har utfordringer med å benytte digitale tjenester får et godt tilbud.	4.4 NAV faser ut eldre teknologi og styrker kvalitet og digital sikkerhet.
	4.5 NAV justerer kontinuerlig egen praksis basert på data, innsikt og systematiske evalueringer.

Strategien NAV 2030: De fire strategiske ambisjonene



2025

Mål- og disponeringsbrev, kommunebrev og virksomhetsplan

2025

Treårige prioriteringer fra virksomhetsstrategien

2030

NAV sin virksomhetsstrategi

Samlet oversikt over 3-årige prioriteringer

Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling

1.1	NAV tilbyr kvalifiseringsløp og tiltak som gir brukerne mer stabil tilknytning til arbeidslivet.
1.2	Arbeidsgiverne får tjenester som støtter behov og omstillingsprosesser i virksomhetene.
1.3	Veilederne og markedskontakter har verktøy som gir oversikt over brukernes kompetanse og arbeidsmarkedets behov.

Sammen finner vi løsninger med dem som trenger det mest

3.1	NAV utvikler samarbeidsformer og informasjonsutveksling med helsesektoren.
3.2	NAV er i gang med utviklingen av digitale verktøy som understøtter helhetlig brukeroppfølging på tvers av stat og kommune.
3.3	Avklaring fra AAP til uføretrygd er oversiktlig og forutsigbar.
3.4	Brukerne som har utfordringer med å benytte digitale tjenester får et godt tilbud.

Alle får pengene de har krav på – enkelt og forutsigbart

2.1	Brukeren kan enklere og raskere søke og motta dagpenger, sykepenger, AAP og tiltakspenger.
2.2	Innholdet på nav.no er lett forståelig så brukerne kan ivareta sine rettigheter og plikter.
2.3	NAV har regelverk og datakilder som muliggjør automatisert utbetaling av utvalgte ytelser.

Sammen løser vi samfunnsoppdraget

4.1	NAV er en attraktiv arbeidsplass preget av tillit, effektive verktøy og tillitsbasert ledelse.
4.2	NAV utvikler systematisk veilednings-, inkluderings-, arbeidsmarkeds- og forvaltningskompetanse.
4.3	NAV har oppdaterte rundskriv, metodikk som sikrer faglige avklaringer og god systematikk for etterlevelse av regelverk.
4.4	NAV faser ut eldre teknologi og styrker kvalitet og digital sikkerhet.
4.5	NAV justerer kontinuerlig egen praksis basert på data, innsikt og systematiske evalueringer.

Ettårig planverk: Satsinger i Nav Elverum 2025

Vi mobiliserer
arbeidskraft i et
arbeidsliv i omstilling

Arbeidsinkludering og
veilederrollen

Barn og ungdom

Alle får pengene de har
krav på – enkelt og
forutsigbart

Sammen finner vi
løsninger med dem
som trenger det
mest

Helhetlige tjenester til
arbeidsgivere

Sammen løser vi
samfunnsoppdraget

Sikker og
helsefremmende
arbeidsplass



1. Arbeidsinkludering og veilederrollen

Rammer/vurderinger

- Veilederen «samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familie»
- Standard for arbeidsrettet oppfølging, herunder hybridmodellen/oppfølging på arbeidsplassen
- Lovverk og rundskriv
- Statistikk og analyser

Vi skal øke overgang til arbeid og utdanning

Tiltak:

- Kartlegge behov for informasjon, kompetanse og opplæring hos veilederne og i enhetene som helhet som grunnlag for å jobbe i tråd med rammene, hvor vi starter med Ungdomsteamet og hybridmodellen
- Bruke Kompasset i arbeid med kompetanseutvikling, og standard for arbeidsrettet oppfølging
- Gjennomføre kompetansehevende tiltak knyttet til innføring av 14a og Kelvin
- Tett samarbeid med markedskoordinator/markedskontakter
- Tett samarbeid med tiltakskoordinator/tiltakskontakter for å sikre er rett tiltak
- Gjennomføre porteføljesamtaler
- Bruke rådgivende legetjeneste og utvikle samarbeid med APP-teamet, og økt samarbeid med hjelpemiddelsentralen.
- Innføre og bruke ny arbeidsindikator
- Utvikle bruken av jobbveilederressursen gjennom å øke antall brukere med fag- og yrkesopplæring
- Redusere saksbehandlingstid på AAP gjennom opplæring og drøft, enhetlig saksbehandling i kontoret uten unødvendige «venteposisjoner».
- Implementere planlagt omorganisering av beholde/skaffe arbeid
- Øke bevissthet og kunnskap om arbeidsretting i Sosialavdelingen
- Implementere kunnskapskrok hvor erfaringsdeling rundt tiltak/beholde/skaffe/market/sosialfaglig/hybridmodellen med mer
- 2 av 4 nye kommunale stillinger skal arbeide arbeidsrettet i Tett på og AMS

2. Barn og ungdom

Rammer/vurderinger

- Veilederen «Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familie»
- Veilederen «Barnets beste- en veileder for deg som jobber i Nav»
- Ungdomsgarantien
- Lovverk og rundskriv
- Statistikk og analyser

Tiltak

Systematisk oppfølging av resultater og effekt av ungdomsgarantien :

- Tilstrekkelige ressurser i ungdomsteamet
- Gjennomføre kvalitetsgjennomgang hvert halvår og ha denne som jevnlig tema i kontoret .
- Følge opp tiltak fra tidligere kvalitetsgjennomgang.
- Vi skal jobbe etter hybridmodellen i ungdomsteamet.
- Gjennomføre jobbklubb i egenregi for ungdom med evaluering etter gjennomføring
- Igangsette samarbeid med Elverum Håndball (arbeidspraksis med mulighet for arbeid)
- Samarbeide med Fylkeskommunen (OT og Karriere Innlandet)
- Egne fagdager for ungdomsteamet, 3-4 ganger i løpet av året

Barneperspektivet og samarbeidsbestemmelsene:

- Initiere og prioritere systematisk samarbeid og samordning til beste for barn på tvers av faggrupper i Nav-kontoret og sektorer i kommunen.
- Gjennomføre kompetansehevende tiltak i hele kontoret i forhold til barnets beste vurderinger.
- Drive forbedringsarbeid med mål om å få med «barnets beste- vurderinger» i vedtak på sosialhjelp.

3. Helhetlige tjenester til arbeidsgivere

Rammer:

- Rammeverket for tjenester til arbeidsgivere og strategisk plan for helhetlige tjenester til arbeidsgivere i Nav i Innlandet 2024-2027.
- Servicerutinen
- Veilederen for arbeidsrettet brukeroppfølging
- Veileder for inkluderende arbeidsliv

Tiltak

- Følge opp strategisk plan for helhetlige tjenester til arbeidsgivere i Nav i Elverum (sammen med regionen) gjennom å:
 - Lederforankre/ involvere ledere i arbeidet ved månedlige ledermøte i regionen
 - Videreutvikle regionalt TAG-team og følge opp handlingsplanen som understøtter mål og føringer
 - Heve den helhetlige forståelsen og kompetansen hos medarbeidere som jobber etter "hybridmodellen"
 - Følge opp og videreutvikle vår regionale SYFA- modell med møter i teamet og rapportering til ledere i regionen månedlig
 - Bidra til å utvikle gode arbeidsmarkedstiltak som hovedregel alltid ta utgangspunkt i arbeidsmarkedets behov. Dette gjennom månedlige møter i markeds- og tiltaksteamet i regionen.
 - Følge opp og utvikle egenregi tiltakene, IPS og AMS

4. Utvikling sosiale tjenester

Rammer:

- Handlings- og økonomiplanen 2025-2028
- Sosialtjenesteloven og rundskriv nr. 35
- Standard for arbeidsrettet brukeroppfølgning

Tiltak

- Redusere antall langtidsmottakere og stønadslengde gjennom tettere oppfølging og arbeidsretting
- Økt bruk av skjønn i utmåling av økonomisk sosialhjelp
- Økt fokus på kvalitetssikring av vedtak på sosialhjelp
- Aktivt undersøke om personer som er i målgruppen for Kvalifiseringsprogrammet kan ha rett på programmet
- Utvikle bruk av AMS for sosialhjelpsmottakere (flyktninger inkludert)
- Økt fokus på arbeidsretting i veiledningen, og utvikle bruk av Tett på for sosialhjelpsmottakere
- Skape økt innsikt gjennom utvidede analyser av tallmateriale i Socio
- Vi prioriterer arbeidsrettet oppfølging av flyktninger, som fremmer integrering og økt overgang til arbeid.

5. Sikker og helsefremmende arbeidsplass

Tiltak

- **Økt nærvær**

- Utføre avtalt etterarbeid etter fagdagene om MESTRINGSTRO med Linda Vågan
- Arbeidsgruppe for økt nærvær, bestående av MBA, ledergruppa og representanter fra Arbeidslivssentret
- Fokus på nærvær og forebygge fravær i individuelle samtaler med ansatte både når friskmeldt og sykemeldt.
- Sette mål for ønsket sykefraværspersent og kontinuerlig justere tiltak etter behov
- Øke nærværet til arbeidsplassen ved lengre sykefravær, gjennom dialog med sykemeldte

- **Myndiggjorte medarbeidere**

- Etterarbeid MESTRINGSTRO (fagdagene)
- Tillitsbasert ledelse med forventninger om aktiv deltakelse/involvering
- Gi og ta ansvar for områder og oppgaver
- Synliggjøre forventninger og prioriteringer fra ledelsen for etablering av tryggere rammer i arbeidsdagen
- Løfte frem gode eksempler til læring

- **Trygge brukermøter**

- Bruke etablert RIB og gjennomføre ROS-analyser i forkant av brukermøter
- Ta i bruk nytt alarmsystem og kontinuerlig øve på ulike hendelser
- Revidere og videreutvikle intern rutine for sikkerhet- og beredskap

- **HMS- og IA utviklingsplan**

- Revidering og etterlevelse av planen

- **Videreutvikle våre rutiner for beredskap, HMS og Sikkerhet**

- Revidere eksisterende materiale og søke forenkling og samordning av dokumentasjon og rutiner

6. Andre prioriterte tiltak

Tiltak

- **Igangsette nytt og utvidet Brukerutvalg for Østerdalen**
 - Samarbeide med Nav-lederne i regionen med mål om å skape relasjoner og ambassadører for Nav i brukerutvalget
- **Kommunalt målekort i kommunens økonomi- og handlingsplan 2025-2028**
 - Ivareta forpliktelsene til de sosiale tjenestene og målsetningene på området
- **Personvern**
 - Sikre oversikt over egne databehandlinger i organisasjonen
 - Gjøre personvern vurderinger før nye behandlingsaktiviteter iverksettes/gjennomføres
- **Klargjøre arkiv for digitalisering**
 - Ajourholde papirarkivet etter egen plan og instruks for kontoret og Nav Innlandets plan for arbeidet

- **Søke innovasjon og utvikling gjennom gode prosesser og involvering av ansatte**
 - Etablere gode rutiner for riktig datafangst for analyser og innsikt
 - Benytte anerkjente metoder for innovasjon- og endringsprosesser
 - Benytte tilgjengelige verktøy og systemer for effektive arbeidsprosesser med fokus på «brukernes beste»
- **Gevinstrealisering**
 - Ta i bruk nye systemer og rutiner når de blir lansert
- **Kompetansemiljøet for veteransaker**
 - Følge opp og videreutvikle tjenesten til veteraner, Forsvaret og Nav



Nav Trysil/Engerdal

Innledning

NAV Trysil og Engerdal skal jobb mot å realisere de fire strategiske ambisjonene for Nav frem mot 2030:

1. Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling
2. Alle får pengene de har krav på – enkelt og forutsigbart
3. Sammen finner vi løsninger med dem som trenger det mest
4. Sammen løser vi samfunnsoppdraget

Virksomhetsplanen beskriver tiltak som skal gjennomføres lokalt for å bidra til oppnåelse av nasjonale mål og prioriteringer for Nav-kontorene i 2025 med særlig fokus på de fire satsningene i Nav Innlandet for 2025:

Arbeidsinkludering og veilederrollen

Barn og ungdom

Helhetlige tjenester til arbeidsgivere

Sikker og helsefremmende arbeidsplass

Arbeidsinkludering og veilederrollen

Hva skal vi oppnå	Tiltak	Ansvar	Tid
Økt kvalitet og ensartet arbeidsrettet oppfølging uavhengig av ytelse	Standard for arbeidsrettet oppfølging skal brukes i all arbeidsrettet oppfølging. Videreføre og sikre tverrfaglig samarbeid internt i kontoret slik at statlige og kommunale virkemidler sees i sammenheng. Økt kompetanse på arbeidsretting av brukere som mottar sosialhjelp	Leder/veiledere	Kontinuerlig
Tettere oppfølging av flyktninger med økt arbeidsretting	Arbeidsmarkedstiltak skal vurderes og iverksettes så snart som mulig, og vurderingene dokumenteres i den enkeltes sak. Utvikle samarbeidet med VO for økt arbeidsretting av intro.program. Bruk Veiledningsplattformen og modulen «Veiledning av brukere med innvandrerbakgrunn»	Alle veiledere Leder/veiledere Leder	Kontinuerlig Kontinuerlig 1/5
Styrke kvalitet og økt brukermedvirkning i sykefraværsoppfølgingen	Aktiv bruk «Nettverksmodell for helhetlig sykefraværsarbeid i Sør-Østerdal» for å identifisere behov for tettere oppfølging fra Nav.	Leder	8/3

Arbeidsinkludering og veilederrollen forts.

Økt arbeidsretting AAP	Mulighetene for aktivitet skal vurderes og dokumenteres gjennom hele stønadsperioden.	Alle veiledere	Kontinuerlig
	Følge opp funn fra kvalitetsgjennomgangen i 2023.	Leder	1/6
	Ved hovedmål beholde arbeid skal oppfølgingen i størst mulig grad skje på arbeidsplassen.	Alle veiledere	Kontinuerlig
	Gjennomføre kompetansetiltak for å kunne ta i bruk KELVIN. Ta i bruk nytt rundskriv AAP når dette foreligger.	Leder/veiledere	Kontinuerlig
Økt inkluderingskompetanse	Aktiv bruk av Veiledningsplattformen. Hybridmodellen skal tas i bruk av alle veileder som jobber med arbeidsrettet oppfølging.	Veiledere	Kontinuerlig
Utvikling av kommunikasjons- og relasjonsferdigheter	Revitalisering av kollegaveiledning/veiledningspar.	Leder	1/10
	Aktiv bruk av Veiledningsplattformen	Leder	1/11
	Tren ved bruk av metoden Simulering Gjennomfør fordypningsmodulene i Veiledningsplattformen		
God markedskompetanse i kontoret for effektiv utnyttelse av arbeidsmarkedstiltak og muligheter i arbeidsmarkedet	Markedsinformasjon skal være fast tema på kontormøtet.	Markedskontakt	Kontinuerlig
	Ny opplæring i Salesforce, med regelmessig oppfølging i utvikling og bruk av verktøyet.	Leder/Markedskontakt	1/9

Barn og ungdom

Hva skal vi oppnå	Tiltak	Ansvar	Tid
Styrket oppfølging av unge under 30 år	Styrke satsningen rundt ungdomsgarantien	Leder	Kontinuerlig
	Sikre bruk av de faglige føringene for oppf. av unge	Leder	1/5
	Implementering forskrift knyttet til ungdomsgarantien		
	Aktiv bruk av kompetansemateriell gjeldende ungdomsgarantien	Alle veiledere	Kontinuerlig
	Arbeidsmarkedstiltak skal vurderes og iverksettes så tidlig som mulig.	Leder	1/8
	Styrket samarbeid med oppfølgingstjenesten (OT)		
Alle veiledere skal ha oppmerksomhet på barnas og familiens situasjon i oppfølgingen av brukere med barn.	Ny gjennomgang for å sikre bruken av «Barnets beste. En veileder for deg som jobber i Nav»	Leder	1/6
	Veileder: «Samarbeid om tjenester til barn, unge og deres familier»		

Helhetlige tjenester til arbeidsgivere

Hva skal vi oppnå	Tiltak	Ansvar	Tid
Gjennomføre «Strategi for helhetlige tjenester til arbeidsgivere»	Forankre og følge opp handlingsplan/aktiviteter initiert av TAG Fokus på strategien i markedsmøter.	Leder/Markedskontakt	1/6
Økt kvalitet i sykefraværsarbeidet	Følge opp og videreutvikle vår SYFA-modell. Jobbe etter vedtatt metodikk, utvide antall virksomheter som prioriteres for innsats.	Leder/veiledere	Kontinuerlig
Økt bruk av Salesforce	Regelmessig oppfølging av veilederne i bruken av systemet for økt kvalitet i registreringene i systemet	Leder	Månedlig

Sikker og helsefremmende arbeidsplass

Hva skal vi oppnå	Tiltak	Ansvar	Tid
Kontinuerlig kompetanseutvikling	Kartlegge kompetanse.	Leder	1/11
	Opprette kompetanseplaner.	Leder/veiledere	1/12
	Bruke serviceklager og avvik til forbedringsarbeid	Leder/fagleder	Kontinuerlig
	Kollegaveiledning	Leder/fagleder/v eil.	Kontinuerlig
Forebygge og forhindre trusler, trakassering og vold	Øve slik at medarbeiderne har tilstrekkelig kompetanse på området.	Leder/tillitsvalgt og verneombud	Ihht. egen plan
	Implementere «Trygge brukermøter» fullt ut.	Leder	1/6
Tett og tillitsfullt samarbeid i nav-kontoret	Jobbe med tillitsreformen.	Leder	Kontinuerlig
Systematisk jobbing med resultatene av MUST	Etter at resultatene er mottatt og gjennomgått skal det lage en plan for videre prosess	Leder/verneombud	1/6
Oppdatere HMS/IA plan	Utføre nye ROS-analyser og revidere eksisterende plan	Leder/verneombud	1/6

Oppsummert etter møtet

- I neste møte ønskes følgende på agendaen
 - Ungdomsgarantien, inkl møteserie Nav Elverum