



Opplæring brukerutvalgene i Nav i Innlandet

13. feb 2026

Teams-møte



Formål med opplæringsdagen

Få innsikt i hva Nav driver med

Fakta om Nav og Nav Innlandet

Kunnskap om brukermedvirkning i Nav

Diskusjoner – vi lærer hverandre å kjenne

Tidsramme for dagen

Tidspunkt		
09.30 – 10.10	Hvorfor er vi her i dag? Brukerutvalg- mandat og hva forventes av deg	Maj Stenersen, leder brukerutvalget fylket Tone Meisdalen (RIO) deler erfaringer
10.10-1040	Brukeropplevelser i fokus	Beth Stensen, direktør for avdeling Brukeropplevelse. Forteller om den nye avdelingen og hva de jobber med og hvordan sentralt brukerutvalg jobbes med
10.40-1050	Pause	
10.50-1120	Nav 2030 strategi, Nav i Innlandets satsinger mm	Bjørn Lien fylkesdirektør
1120- 1200	Gruppeoppgave 1: Hvis jeg sier Nav, hva tenker dere?	Break-out rooms, hvert brukerutvalg i egen gruppe. Kort presentasjonsrunde og så diskutere. Nav-leder er prosessveileder
1200-1230	Lunch	
1230-1250	Nav litt tall om Norge og Innlandet	Nina Vaage avdelingsdirektør
12.50– 1335	Brukermedvirkning på systemnivå Film: Hva er reell brukermedvirkning? Gruppeoppgave 2: Hva tenker vi om det som ble fortalt om i filmen?	Nina Vaage, avd. dir. Organisasjonsutvikling Nav i Innlandet Break-out rooms diskusjon
13.35– 13.45	Pause	
13.45 – 14.10	Plenumsdiskusjon: Noen gruppe sier noe om hva de snakket om (3 min pr. gruppe)	
14.10 – 14.25	Praktiske ting	Regelverk for dekning av godtgjøring og reise mm
14.25-1430	Avslutning	Maj Stenersen, leder brukerutvalget fylket

Hva gjør et brukerutvalg?

- Bidra til at NAVs overordnede mål om en arbeids- og velferdsforvaltning som er tilpasset brukernes behov nås.
- Bidra til NAV sin virksomhetsstrategi om at «Nav bidrar til sosial og økonomisk trygghet, og fremmer overgang til arbeid og aktivitet».
- Være et rådgivende organ for Nav i regionen i saker som angår tjenestetilbudet til brukere.
- Være et samarbeidsforum for tilbakemelding fra brukere om erfaringer innenfor Nav i Innlandet sitt ansvarsområde.
- Være fast kontaktpunkt for gjensidig åpenhet og utveksling av informasjon som har særlig betydning for etatens brukere.
- Være rapportør på utilsiktede virkninger av regelverk og rutiner.
- Bidra til god medvirkning fra brukere og deres organisasjoner.
- Bidra så langt som mulig til at brukerkompetansen blir benyttet som grunnlag for planlegging, gjennomføring og evaluering av tjenestene.

Hva forventer vi av deg som brukerutvalgsmedlem?

- At man aktivt deltar i diskusjoner med utgangspunkt i den organisasjonen man representerer
- At man møter forberedt til møtene og har lest igjennom saksdokumentene
- At man i etterkant av møtene videreformidler til egen organisasjon hva som er blitt diskutert og har en dialog med egen organisasjon rundt temaene som man diskuterer i brukerutvalget
- At man sier ifra hvis man ikke kan stille i møter og har dialog med sin vararepresentant slik at denne stiller hvis ikke hovedrepresentanten kan stille
- At man har vært/skal igjennom en opplæring fra egen organisasjon sin side som dekker det å ha en rolle som brukerrepresentant i et brukerutvalg
- At man deltar på opplæringen som NAV vil gjennomføre en gang i året (digitalt møte) for brukerutvalgsrepresentanter



NAV 2030

NAV bidrar til sosial og økonomisk trygghet, og fremmer overgang til arbeid og aktivitet

**Vi mobiliserer
arbeidskraft i et
arbeidsliv i
omstilling**

**Alle får pengene
de har krav på
– enkelt og
forutsigbart**

**Sammen finner
vi løsninger med
dem som trenger
det mest**

Sammen løser vi samfunnsoppdraget



NAV
2030

NAV 2030

NAV bidrar til sosial og økonomisk trygghet, og fremmer overgang til arbeid og aktivitet

Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling

- Vi beveger arbeidskraft dit behovet er.
- Vi synliggjør og realiserer ressursene hos dem som har utfordringer med å få eller beholde arbeid.
- Vi prioriterer stabil tilknytning til arbeid fremfor raskeste vei til jobb.
- Sammen med utdanningssektoren og arbeidsgiverne bidrar vi til kvalifisert arbeidskraft.
- Arbeidsgiverne er våre viktigste medspillere for å få folk i jobb, og arbeidsplassen er den viktigste arenaen for oppfølging.

Alle får pengene de har krav på – enkelt og forutsigbart

- Relevante endringer i livssituasjoner blir fanget opp, slik at brukerne får pengene de har krav på automatisk. Det er enkelt å søke når det er nødvendig.
- Alle får forståelig informasjon og veiledning om rettigheter og plikter.
- Saksbehandlingen er pålitelig, brukeren har innsikt i egen sak og resultatet er lett å forstå.
- Vi forvalter opplysninger og regelverk pålitelig, slik at samfunnet har tillit til NAV.

Sammen finner vi løsninger med dem som trenger det mest

- Alle blir møtt med tillit og respekt. Brukerne blir forstått og medvirker til at vi finner løsninger sammen.
- De som trenger flere og sammensatte tjenester, møter helhetlige løsninger som tilpasses deres livssituasjon.
- De som får tett oppfølging, opplever kontinuitet og forutsigbarhet i møtet med NAV.
- Brukerne møter helhetlige tjenester på tvers av NAV, helsesektoren og kommunesektoren.

Sammen løser vi samfunnsoppdraget

- Vi samarbeider for å møte brukernes og samfunnets behov.
- Vi utvikler og leverer tjenester vi vet virker.
- Vi er en samfunnsaktør som setter dagsorden.
- Vi har kompetanse og systemer til å løse oppgavene våre med kvalitet.
- Vi ivaretar brukernes rettssikkerhet.
- Vi er en lærende organisasjon som skaper mestring.
- Vi tar ansvar og viser hverandre tillit.



Hovedprioriteringer 2026

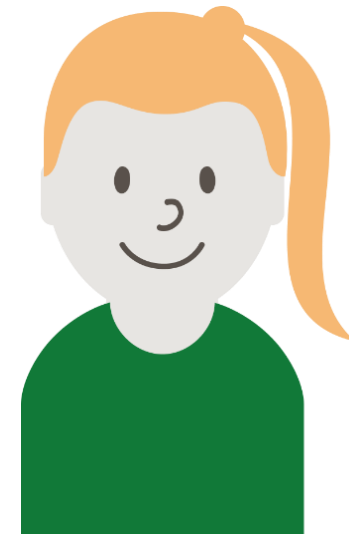
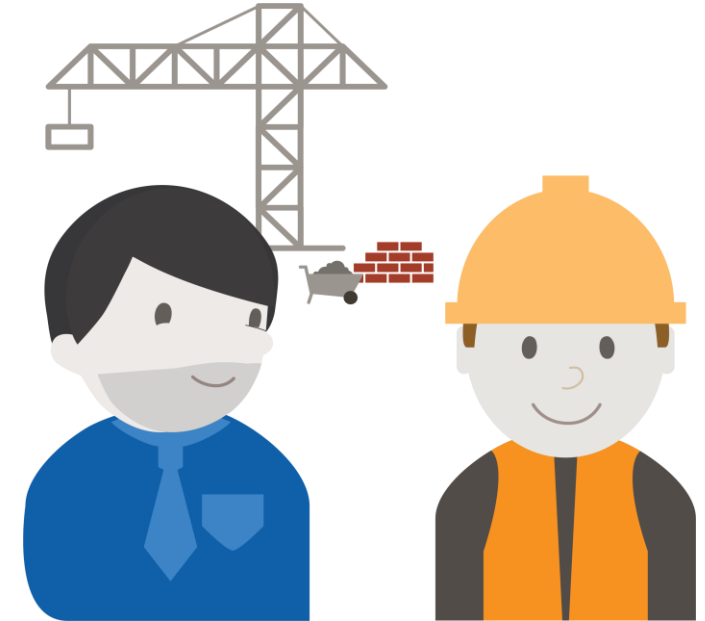
- Ungdomsgarantien videreføres i 2026 – flere brukere mellom 16 og 30 år til arbeid og utdanning, arbeidsrettet oppfølging
- Flere brukere skal i arbeid – særlig for:
 - Brukere i målgruppen for ungdomsgarantien
 - Brukere med nedsatt arbeidsevne, og som har deltatt på arbeidsmarkedstiltak
 - Innvandrere fra landgruppe 3, herunder fordrevne ukrainere som skal raskt i arbeid



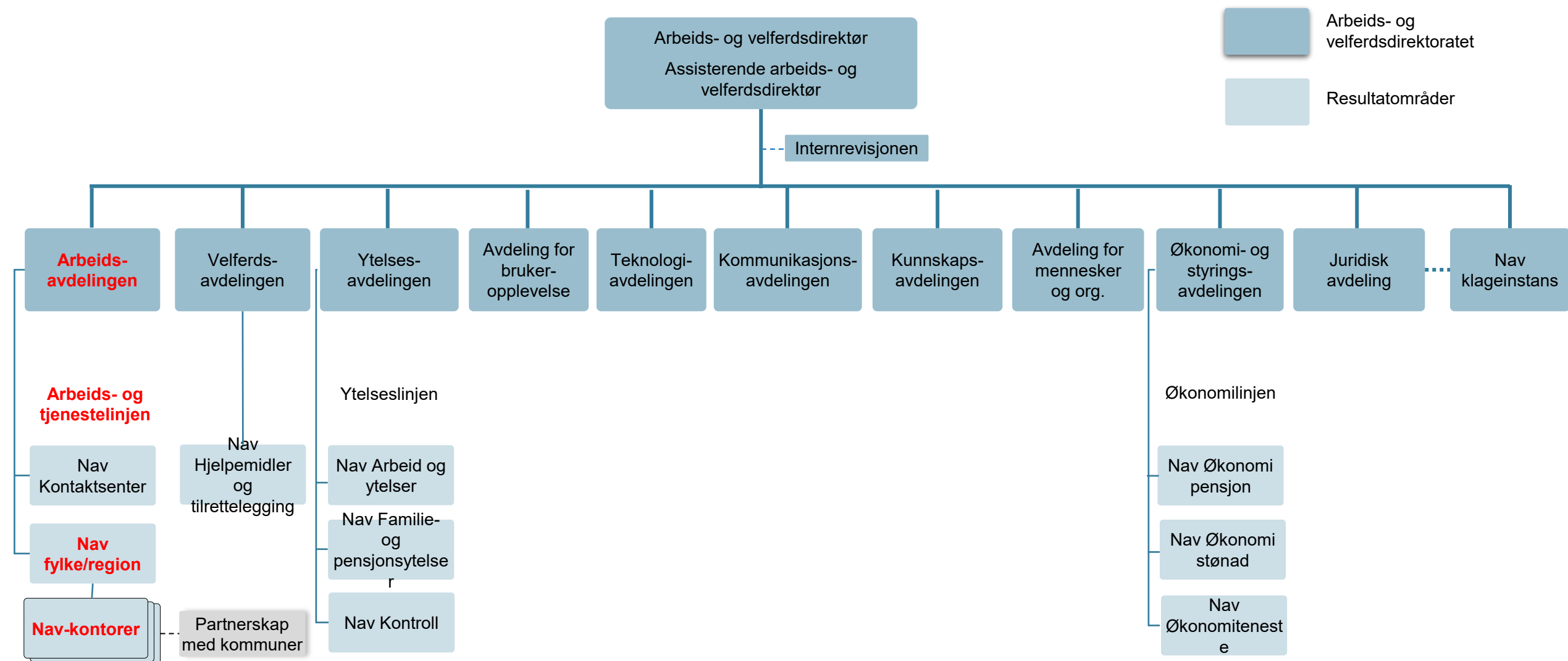
**UNGDOMS
GARANTIE**
NAV

Hovedprioriteringer 2026, fortsatt

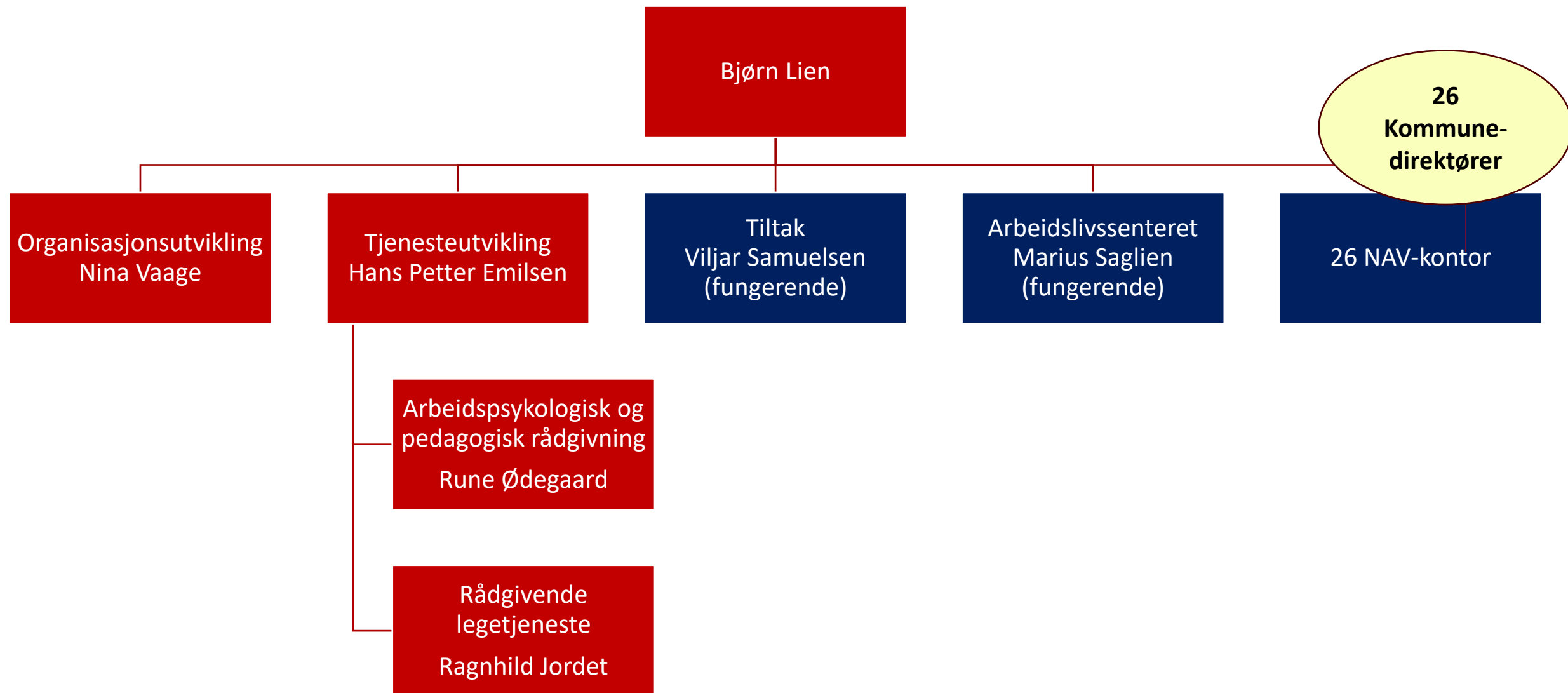
- Gi brukere muligheter for stabil tilknytning til arbeidslivet – en kunnskapsbasert opptrapping og gjennomføring av arbeidsmarkedstiltakene
- Redusere sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet
- Markedsarbeid og arbeidsgiverkontakt – forutsetning for å kunne lykkes med hovedprioriteringen



Organisering av Arbeids- og velferdsdirektoratet



Organisasjonskart NAV i Innlandet



Oppsummering av alle regionenes tiltak



Kompetanse

19 tiltak – Alle regioner

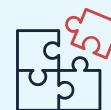
Bruke arbeidsplassen mer aktivt som arena for opplæring parallelt med arbeid, som f.eks. «fagbrev på jobb», eller tiltak gjennom Nav



Samarbeid

17 tiltak – 8 regioner

Videreutvikle samarbeidet mellom NHO og Nav og andre strategiske partnerskap i regionen



Tilrettelegging og inkludering

17 tiltak – 7 regioner

Øke tilgangen på hjelpemidler og legge til rette for å utnytte restarbeidsevne f.eks. gjennom gradering av arbeidstid og arbeidsoppgaver



Kommunikasjon

16 tiltak – 7 regioner

Videreformidle erfaringer og suksesshistorier i egne kanaler og eksternt



Rekruttering

11 tiltak – 8 regioner

Forenkle rekrutteringsprosesser gjennom Nav



Unge

8 tiltak – 7 regioner

Satsinger på ulike lavterskeltilbud for utdanning eller kvalifisering gjennom jobb, men også tidlig oppfølging i skolen (og variasjon i oppfølgingen) for å unngå frafall og utenforskap



Arbeidsmarkedstiltak

7 tiltak – 6 regioner

Arbeidsmarkedstiltak må utvikles i tett samarbeid med bedrifter for å dekke deres behov



Sykefravær

6 tiltak – 6 regioner

Tiltak om tettere samarbeid mellom Nav, lege, arbeidsgiver og den sykemeldte for å redusere sykefravær og hindre frafall, f.eks. gjennom en digital samhandlingsplattform



Hva synes brukerne og arbeidsgiverne om oss og våre tjenester?

Resultater Innlandet fra personbrukerundersøkelsen 2025

Resultater Innlandet fra arbeidsgiverundersøkelsen 2025

Hvor fornøyd er personbrukerne i Innlandet med Nav? Brukerundersøkelsen 2025

4,5 / 6

Dette er en liten nedgang siden fjoråret (0,1 ned).

Spørsmålet: Tenk tilbake på dine egne erfaringer med Nav de siste seks månedene. Hvor fornøyd eller misfornøyd med Nav er du, helhetlig sett?

Hvor mye tillit har brukerne i Innlandet til Nav?

4,3 / 6

Dette er omtrent samme resultat som i fjor.

Spørsmålet: Hvor stor eller liten tillit har du til Navs arbeid i sin helhet?

Er brukerne i Innlandet enige i at de blir møtt med
respekt fra Nav?

4,8 / 6

Dette er omtrent samme resultat som i fjor.

Påstanden: Jeg blir møtt med respekt fra Nav. (Rangert på skalaen 1 til 6 der 1 = svært uenig og 6 = svært enig)

Hovedfunn i arbeidsgiverundersøkelsen 2025:



9 av 10 arbeidsgivere er
helhetlig sett fornøyd med Nav

- 91% av virksomhetene er fornøyd med Nav helhetlig sett.
- 86% er fornøyd med møter med Nav ansatte.

Arbeidsgiverne opplever Nav som mer koordinert, samtidig som medarbeiderne har økt kompetanse for å bistå bedriftene.

- **65%** av arbeidsgiverne mener Navs medarbeidere er godt koordinerte. Det er en økning på 6% siden 2024, og vi er det fylket med nest høyest score.
- **76%** av arbeidsgiverne opplever at Navs medarbeidere har riktig kompetanse for å bistå bedriftene.
- Nær **7 av 10** arbeidsgivere synes Navs medarbeidere bistår raskt og effektivt.

Virksomhetene opplever økt kompetanse hos ansatte i Nav innen inkludering og rekruttering

- **82%** av arbeidsgiverne er fornøyd med Navs bistand til inkluderende rekruttering. Dette er 17% flere enn i 2024.
- **94%** av virksomhetene i undersøkelsen har svart at arbeidsinkludering handler om å ta samfunnsansvar
- **79%** av virksomhetene har positive erfaringer med arbeidsinkludering

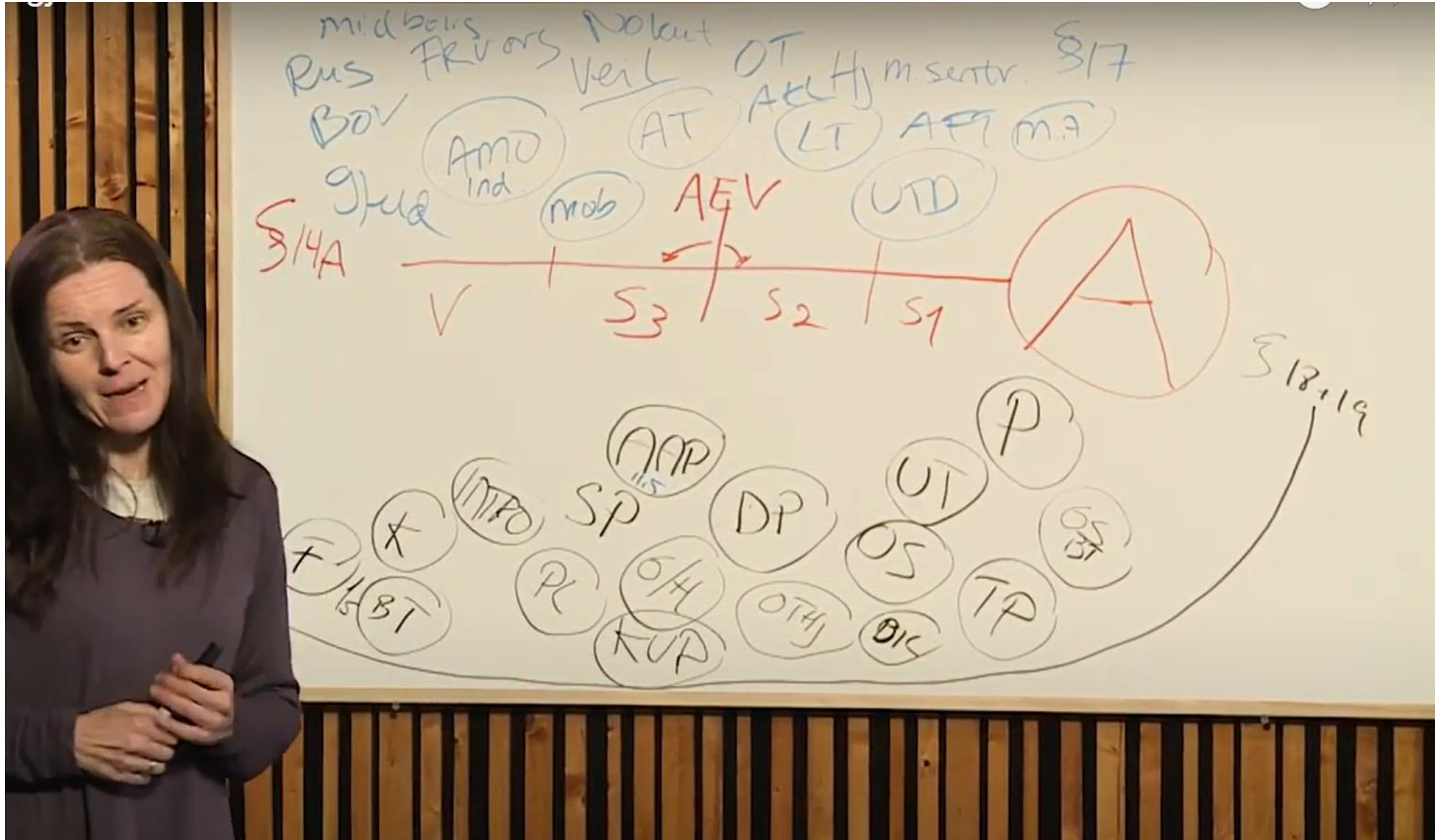
Hva sier arbeidsgiverne at Nav
må forbedre seg på?

- Det må bli enklere å komme i kontakt med riktig person.
- Arbeidsgiverne er mindre fornøyd med sykefraværsoppfølgingen og tjenester innen inkluderende arbeidsliv enn de var i 2024.
- Arbeidsgivere er mindre fornøyd med kvaliteten på cv-er de får tilsendt fra nav.

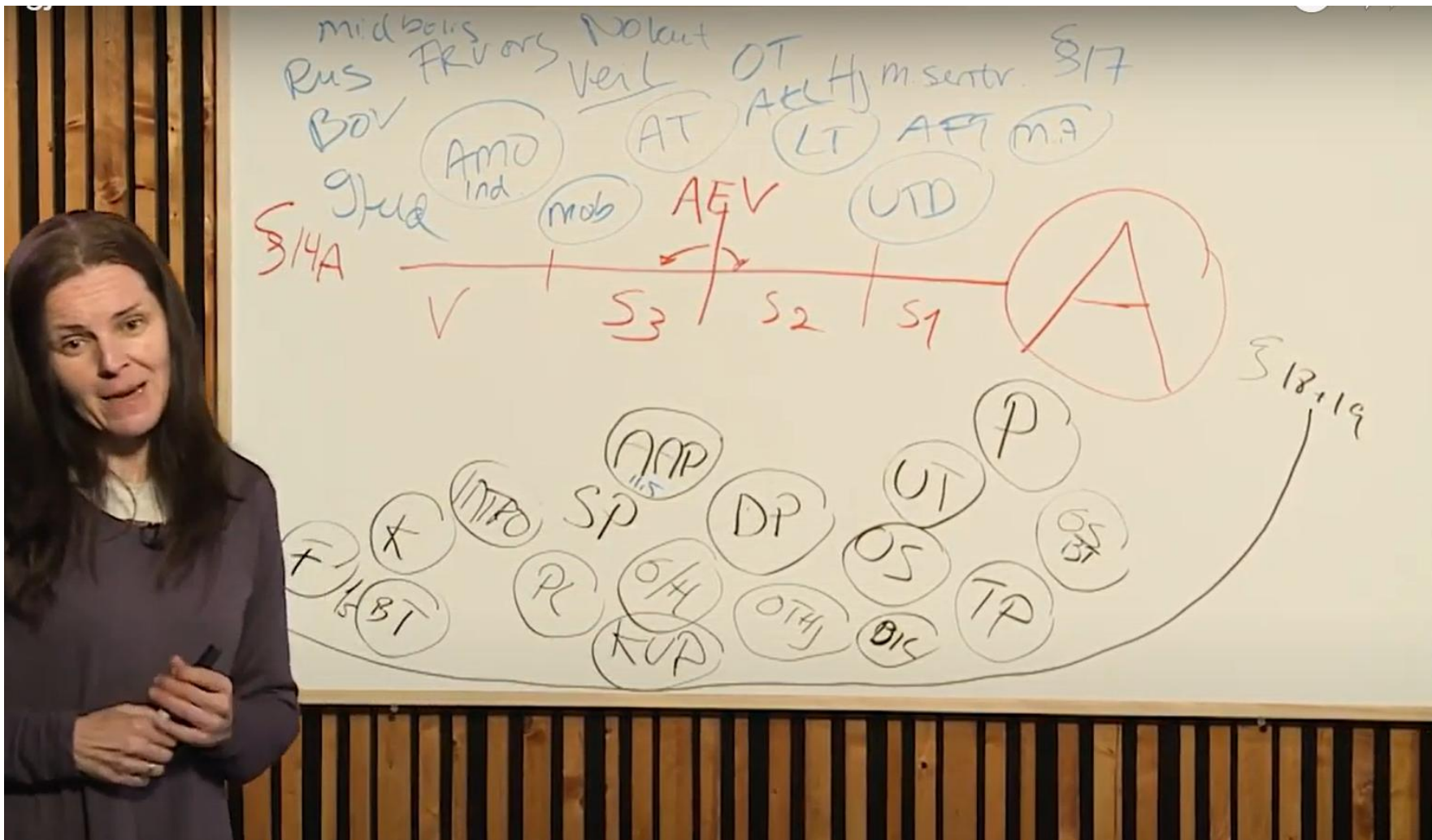
Hva NAV er satt til å gjøre? Hva NAV er satt til å gjøre (55 minutter)

«Hvis jeg
sier NAV -

hva sier
dere da?»



Diskuter i grupper – breakout rooms



- Hva ble sagt og fortalt om i filmen?
- Hva tenker du selv?

VIKTIGSTE UTVIKLINGSTREKK MOT 2035

(NAV INNLANDETS OMVERDENSANALYSE):



Demografi

- Fødselsunderskudd og lav befolkningsvekst
- Fortsatt sentralisering internt i fylket og i landet
- Vi forventer nedgang i innvandringen, men utviklingen er usikker



Arbeidsmarked

- Arbeidsmarkedet skifter raskere
- Det grønne skiftet, teknologisk utvikling og økt beredskap gir muligheter for Innlandet
- Stort behov for håndverkere og operatører, ingeniører og IT-utviklere
- Særlig kritisk behov for arbeidskraft i helsesektoren, fagarbeidere og sykepleiere



Levekår og helse

- Sykdomsbyrden i arbeidsaktuell alder går ned, men ikke like mye for de med diagnoser som fører til sykmelding
- Utenforskap kan øke blant annet som følge av økt innvandring og økte levekostnader
- Økt press på sosiale tjenester og stønader



Teknologi og brukerforventninger

- Det fysiske og digitale veves tettere sammen, og kunstig intelligens tas i bruk
- Noen vil fremdeles oppleve digitalt utenforskap
- Store endringer i regelverk gir både muligheter og strammere rammer for digitaliseringen

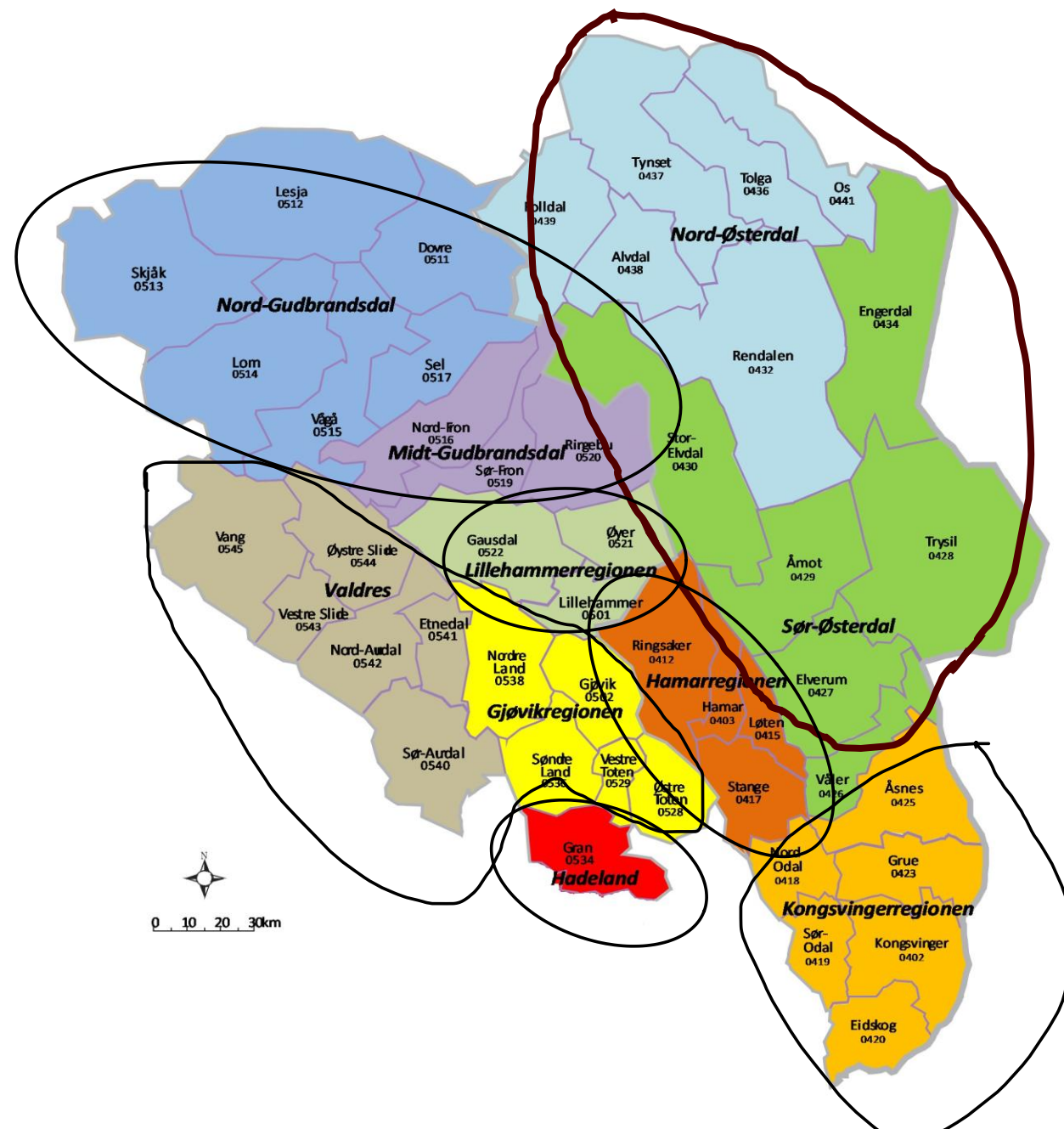
NAV-kontorene i Innlandet

- 46 kommuner
- 26 NAV-kontorer, hvorav 10 vertskommunesamarbeid
 - NAV Valdres (6)
 - NAV Hadeland (2)
 - NAV Lillehammer-Gausdal (2)
 - NAV Midt-Gudbrandsdal (3)
 - NAV Lom-Skjåk (2)
 - NAV Lesja-Dovre (2)
 - NAV Nord-Østerdal (5)
 - NAV Odal (2)
 - NAV Solør (3)
 - NAV Land (2)



Regionale brukerutvalg

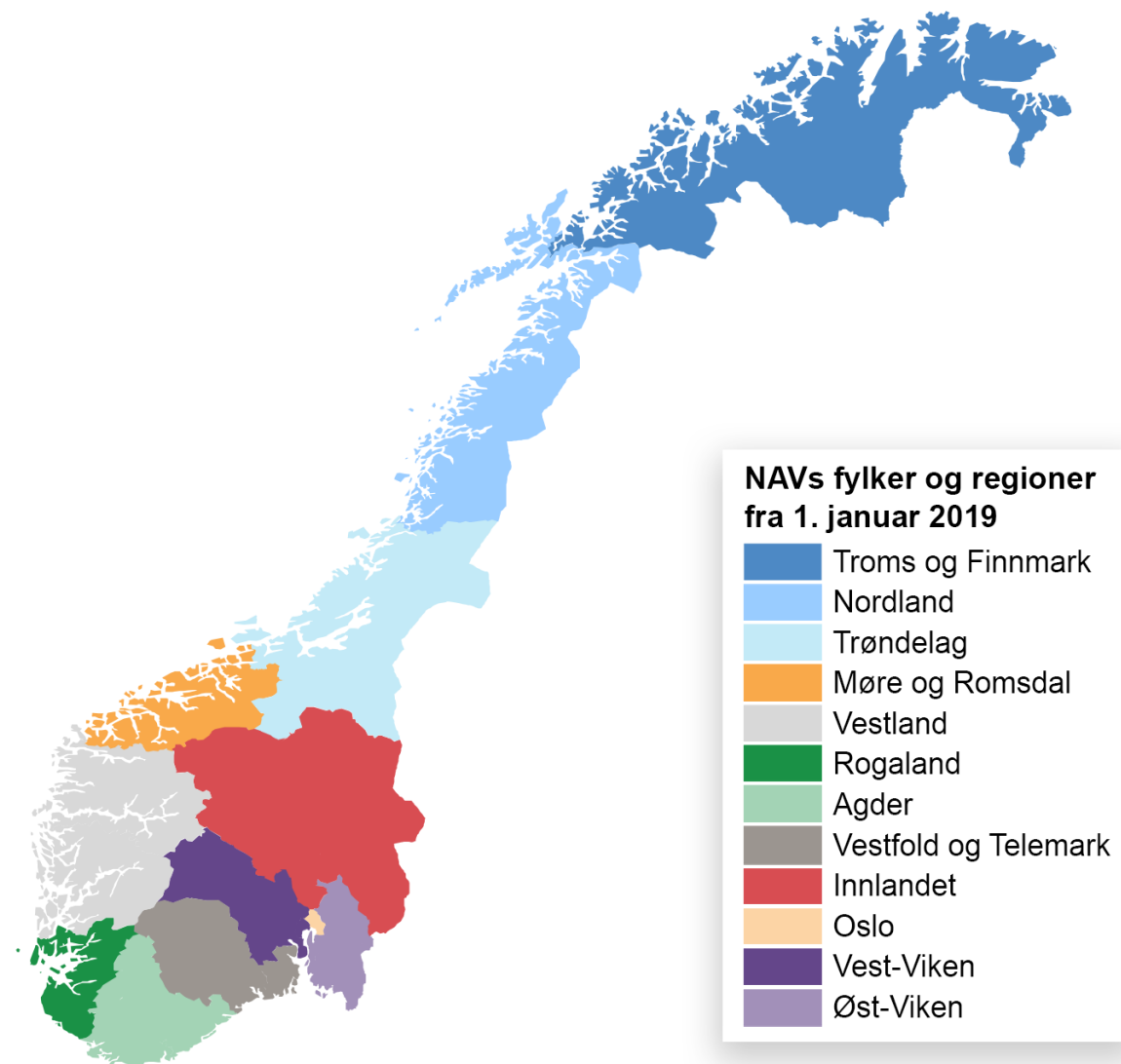
- De sju regionale brukerutvalgene i Innlandet er:
 - Elverum og Østerdalen
 - Gjøvik og Valdresregionen
 - Hadeland
 - Hamarregionen
 - Lillehammerregionen
 - Kongsvingerregionen
 - Nord- og Midt-Gudbrandsdalsregionen



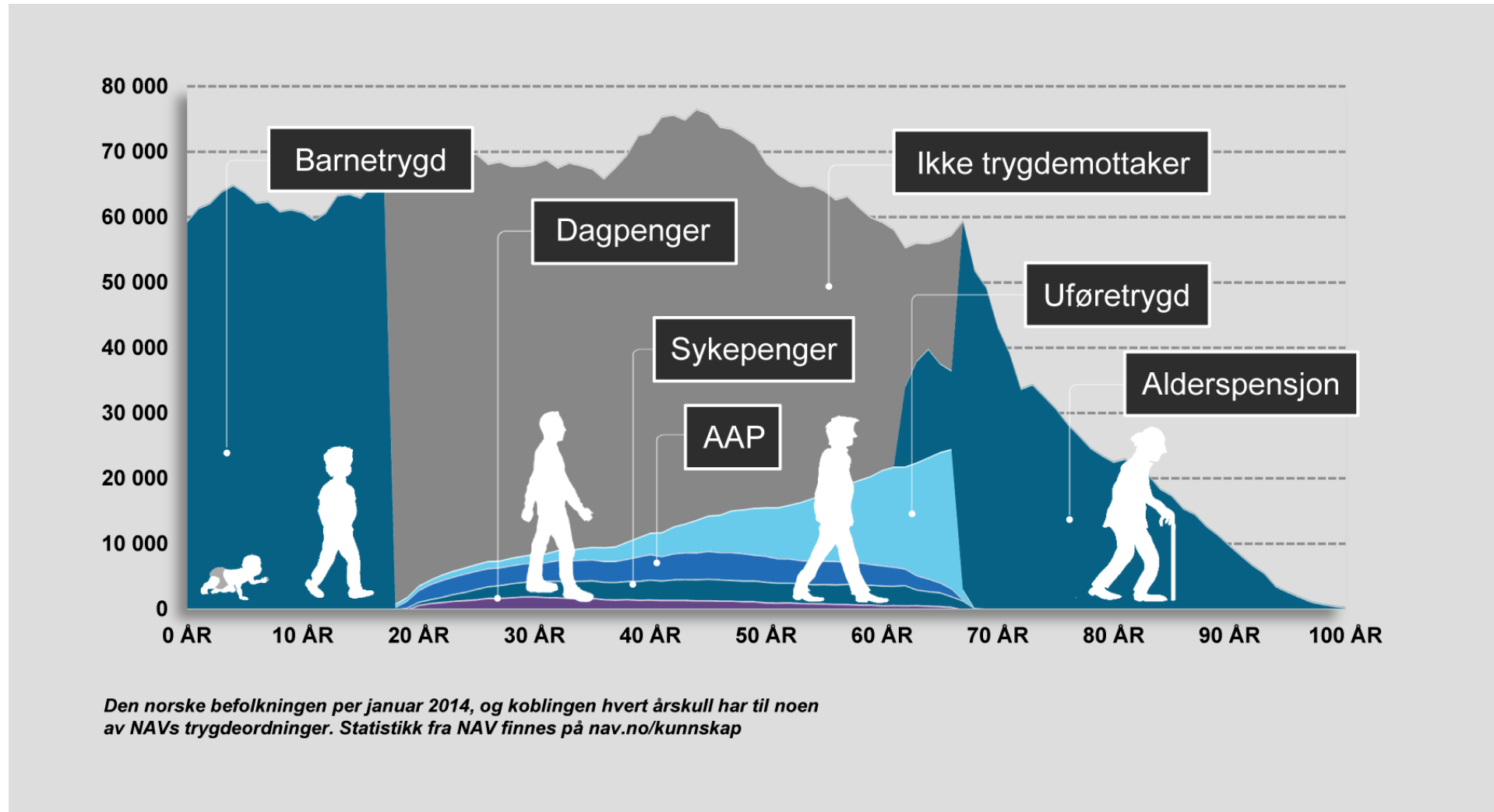
Nøkkeltall per 1.1.2025

21 500 ansatte i NAV

- 14 500 statlige ansatte
- 7 000 kommunalt ansatte
- **246 NAV-kontor i landets 357 kommuner**
 - Det er i snitt 47 årsverk på et NAV-kontor
 - Det mest vanlige er 28 årsverk på et NAV-kontor
 - 24 prosent av kontorene har under 10 årsverk
 - 23 prosent har 25-100 årsverk
 - 17 prosent har over 100 årsverk
 - 10 kontor har over 200 årsverk
- Nav Bergen sentrum er det største Nav-kontoret (356 årsverk) etterfulgt av Nav Kristiansand og Nav Grunerløkka
- Nav Gjøvik er størst i Innlandet med 92 årsverk. Nav Stor-Elvdal er minst med 4,5 årsverk.



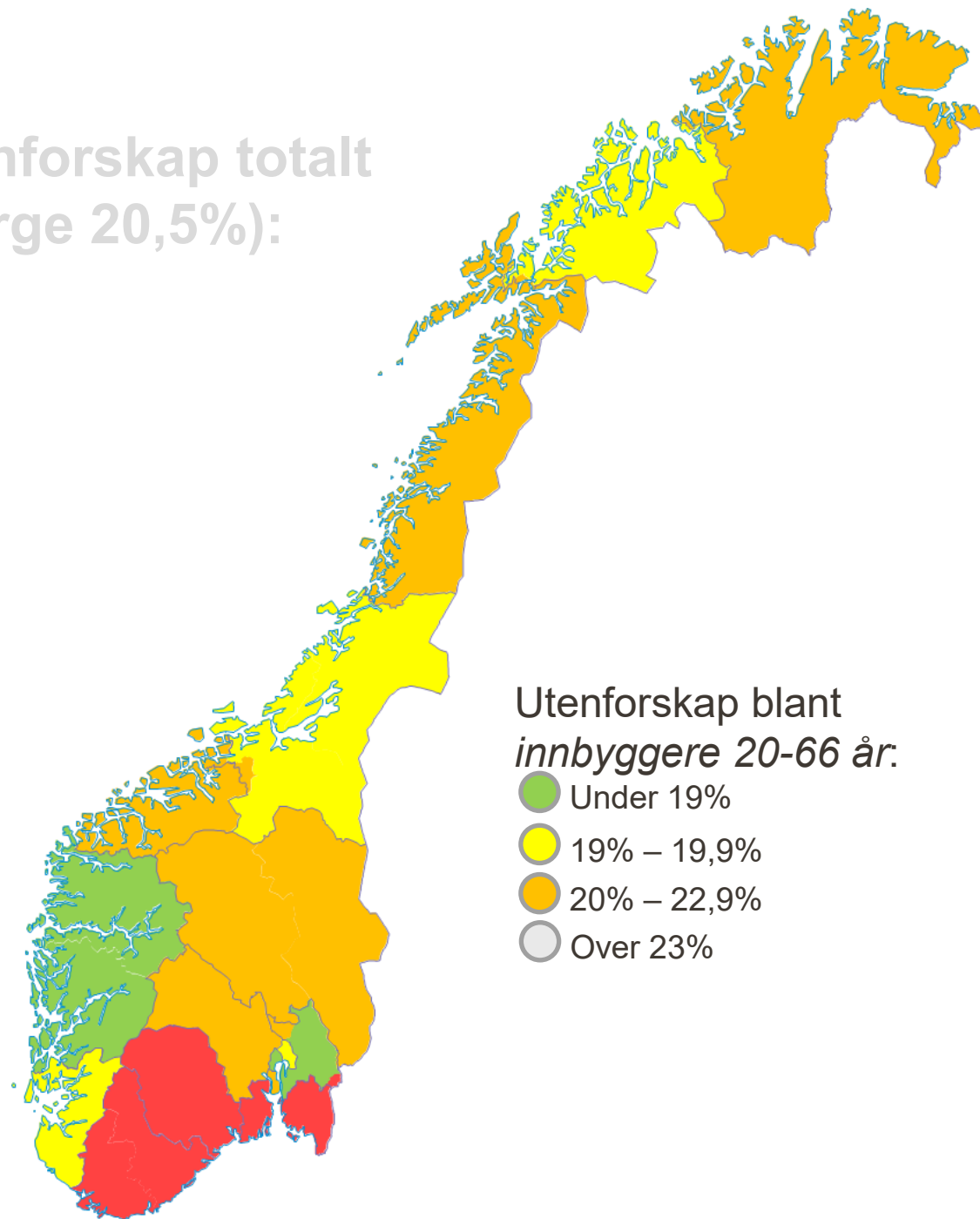
NAV er med fra vugge til grav

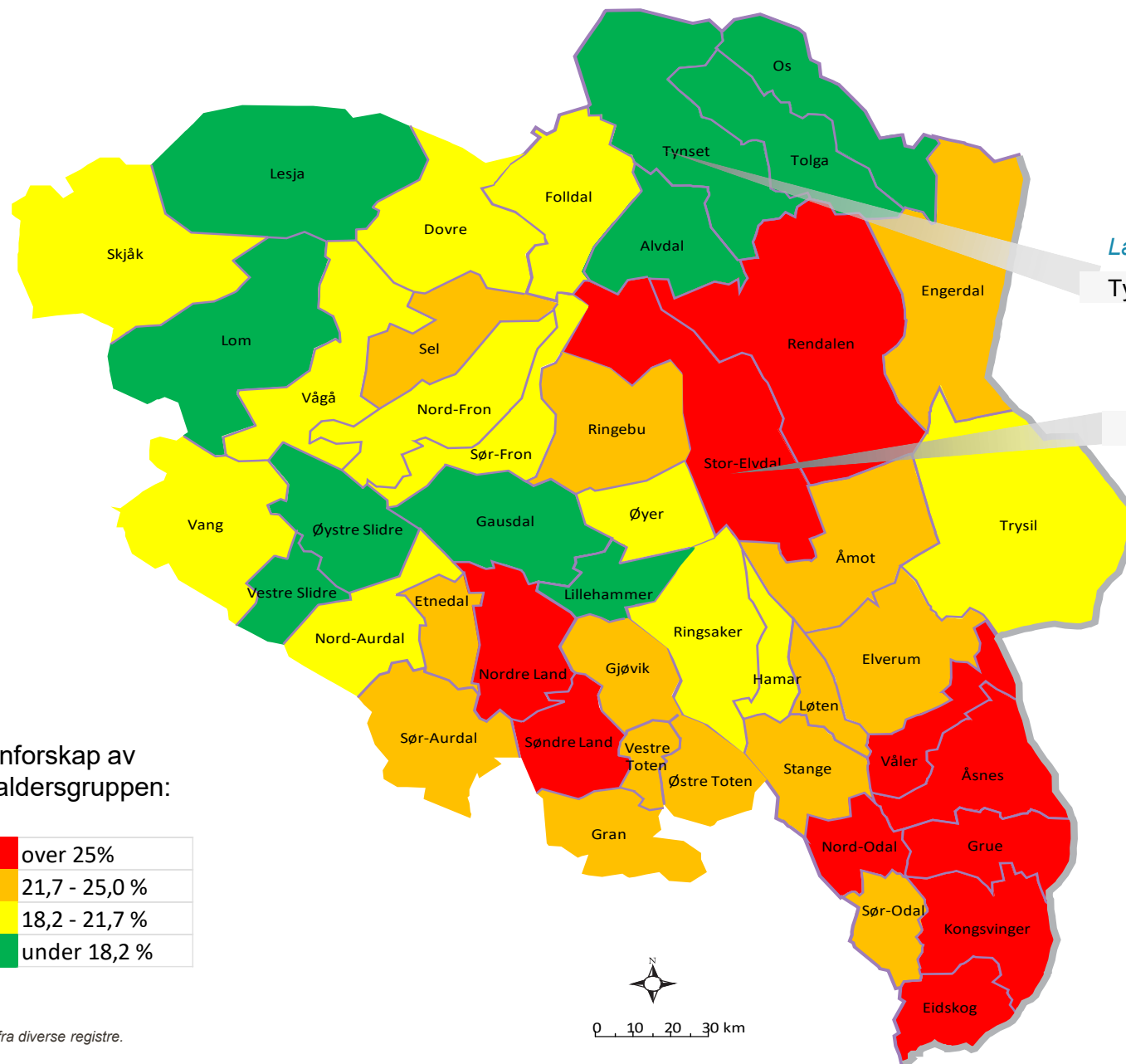


Utenforskap Norge 20-66 år

Utenforskap totalt
(Norge 20,5%):

	Utenforskap 20-66 år	
	Antall	Andel
Norge	699 826	20,5 %
Oslo	96 339	19,6 %
Rogaland	58 839	19,2 %
Møre og Romsdal	32 615	20,5 %
Nordland	31 800	22,2 %
Østfold	47 186	25,1 %
Akershus	83 747	18,6 %
Buskerud	34 373	21,0 %
Innlandet	48 877	22,1 %
Vestfold	35 367	23,2 %
Telemark	24 246	23,3 %
Agder	44 973	23,4 %
Vestland	73 245	18,5 %
Trøndelag	58 129	19,6 %
Troms	20 277	19,5 %
Finnmark	9 737	21,2 %





Andel utenforskap av
bosatte i aldersgruppen:

	over 25%
	21,7 - 25,0 %
	18,2 - 21,7 %
	under 18,2 %

Lavest

Tynset: 15,0 %

Høyest

Stor-Elvdal: 31,6 %

Fylket:

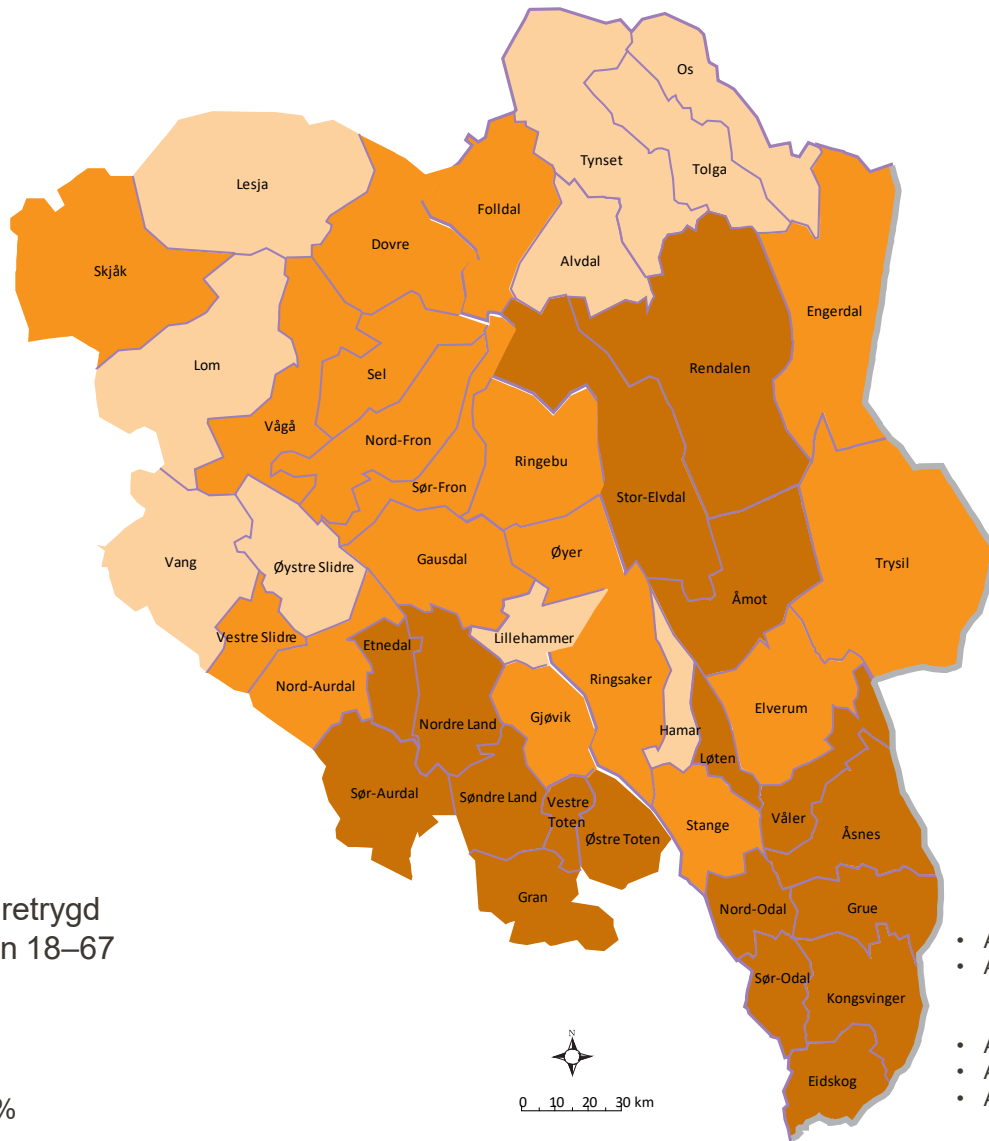


 Utenforskap 20–66 år
(andel av bosatte 20–66 år)
22,1 %:

*Personer som ikke er registret som ansatt i bedrift,
selvstendig næringsdrivende eller student

Andel med uføretrygd
av befolkningen 18–67
år:

- Over 15 %
- 12 – 15 %
- Under 12 %



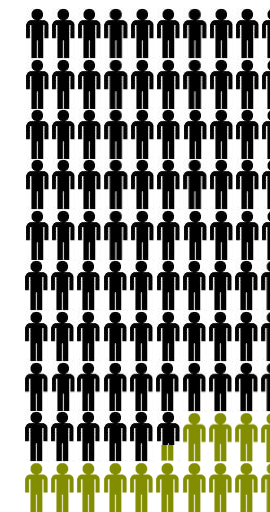
Lavest andel

Tolga: 8 %

Høyest andel

Søndre Land: 22,8%

Fylket:



Andel med uføretrygd:



Fylket – antall og andel av befolkningen:

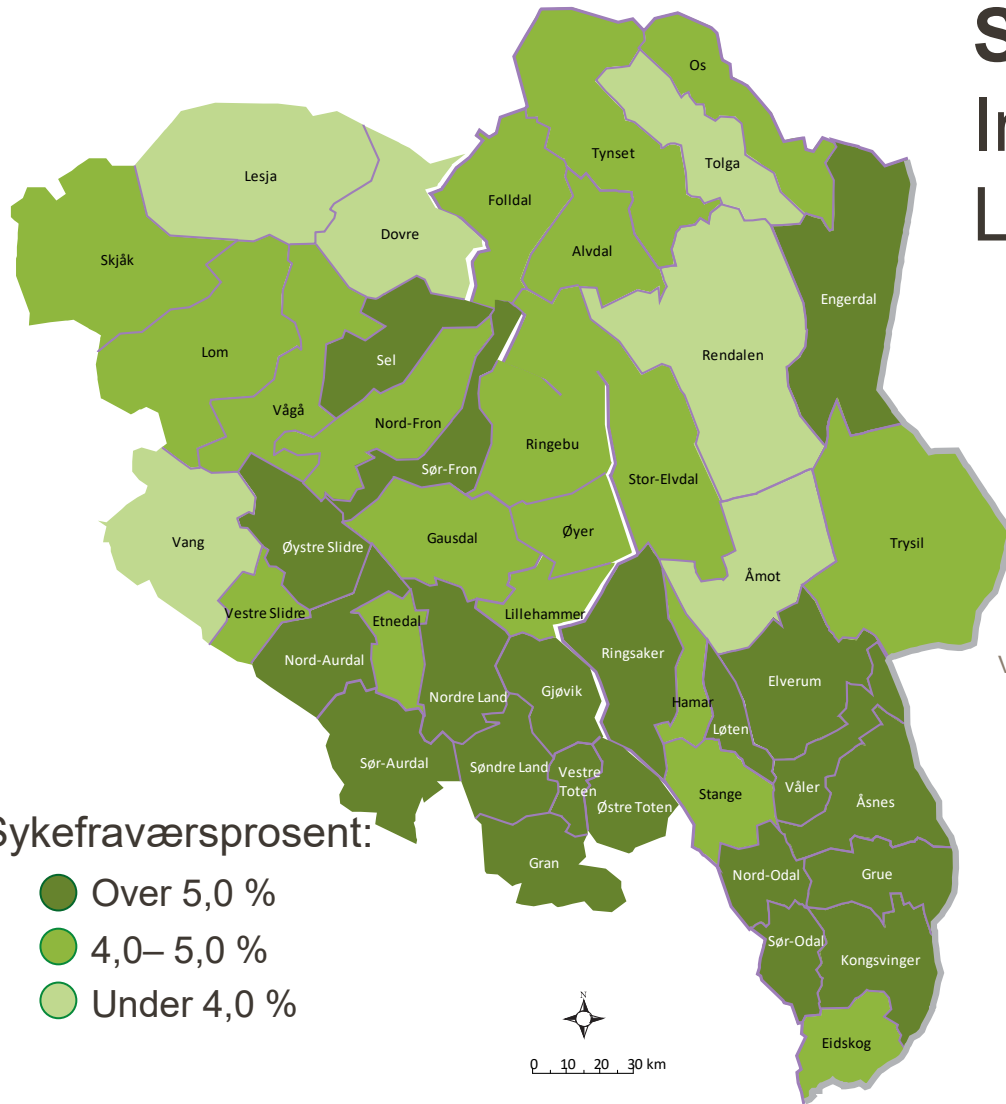
- Antall med uføretrygd: 33 105 (14,5 %)
- Av disse
 - Kvinner: 19 614 (17,4 %)
 - Menn: 13 491 (11,6 %)
- Antall med uføretrygd under 30 år: 1 797 (3,6 %)
- Antall nye uføre i 2025 ved utløpet av 3. kvartal 2025: 1 636
- Antall avganger uføre i 2025 ved utløpet av 2. kvartal 2025: 1 341

Legemeldt sykefravær i Innlandet 3. kvartal 2025

Sykefraværersprosent:

Innlandet: 4,8 %

Landet: 4,9 %



Sykefraværersprosent:

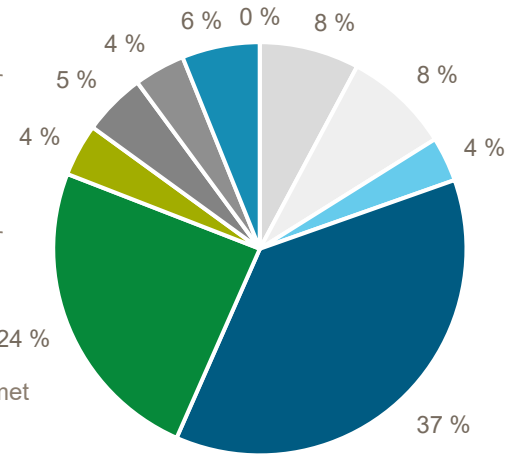
- Over 5,0 %
- 4,0– 5,0 %
- Under 4,0 %

Høyest: Grue 6,5 %

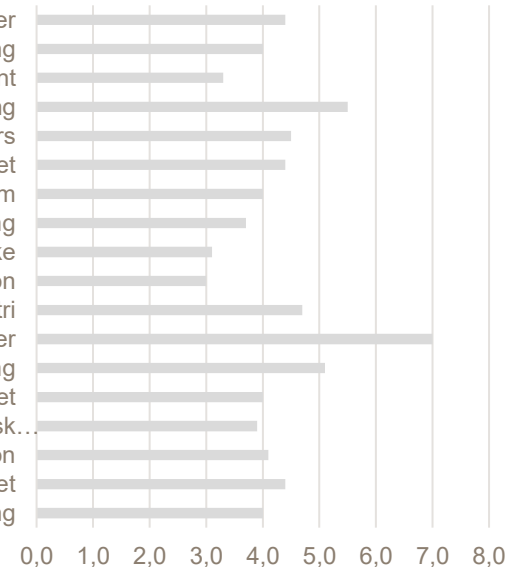
Lavest: Tolga 3,3 %

Diagnoser:

- Allment og uspesifisert
- Andre lidelser
- Hjerte- og kar sykdommer
- Muskel-/skjelettlidelser
- Psykiske lidelser
- Svangerskapssykdommer
- Sykdom i fordøyelsesorganene
- Sykdommer i luftveiene
- Sykdommer i nervesystemet
- Ukjent



- Varehandel, reparasjon av motorvogner
- Undervisning
- Ukjent
- Transport og lagring
- Private tjenester ellers
- Overnattings- og serveringsvirksomhet
- Omsetning og drift av fast eiendom
- Off. adm., forsvar, sosialforsikring
- Jordbruk, skogbruk og fiske
- Informasjon og kommunikasjon
- Industri
- Helse- og sosialtjenester
- Forretningsmessig tjenesteyting
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet
- Faglig, vitenskapelig og teknisk...
- Elektrisitet-, vann og renovasjon
- Bygge- og anleggsvirksomhet
- Bergverksdrift og utvinning



Legemeldt sykefravær menn: 3,7 %

Legemeldt sykefravær kvinner: 6,4 %

Arbeidsmarkedet i Innlandet januar 2026

2,1 % av arbeidsstyrken
I Innlandet er helt ledige

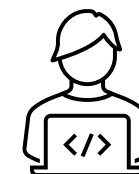
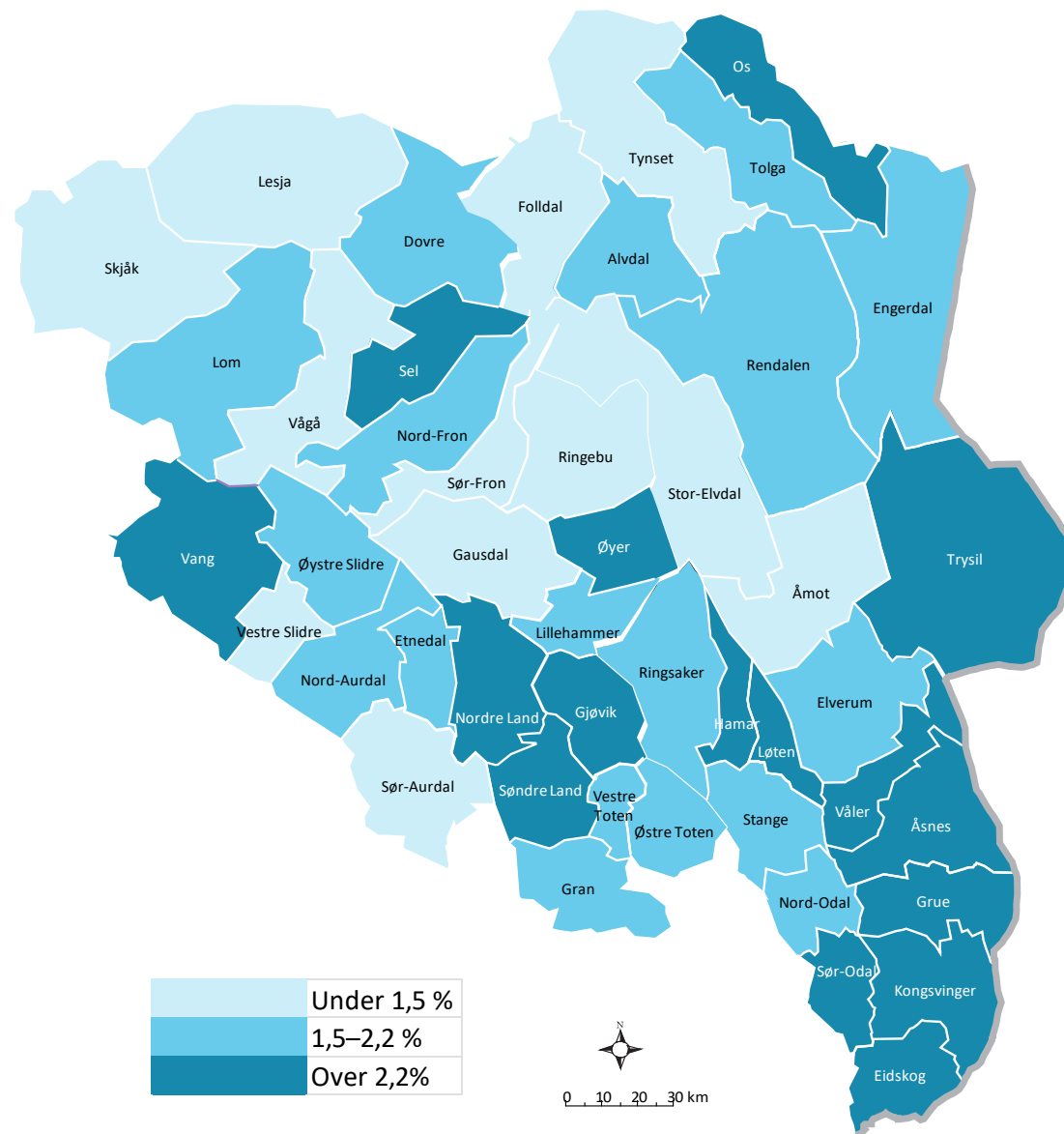
Dette tilsvarer
3 900 personer
1 410 er kvinner
2 490 er menn

Høyest ledighet
Søndre Land 3,1 %
Lavest ledighet
Folldal 0,9 %



Ledige stillinger:

3 334 utlyste ledige stillinger
1 451 innen helse, pleie og omsorg.
304 innen serviceyrker og annet arbeid
297 innen butikk og salgsarbeid



Delvis ledige:
1 465 personer
Tilsvarende **0,8 %** av arbeidsstyrken.



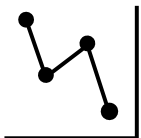
**Arbeidssøkere i
Arbeidsmarkedstiltak**
850 personer
Tilsvarende **0,5 %** av arbeidsstyrken



**Ungdom under 30
år**
1 076 helt ledige
335 delvis ledige
239 deltar i arbeidsmarkedstiltak

Arbeidsindikatoren for Nav i Innlandet 3. kvartal 2025

I juni 2025 fikk 17 869 personer arbeidsrettet oppfølging fra Nav i Innlandet. Tre måneder senere var 19,3 prosent av disse i jobb, dette er 0,4 prosentpoeng lavere enn forventet.



Arbeidsindikatoren for prioriterte målgrupper:

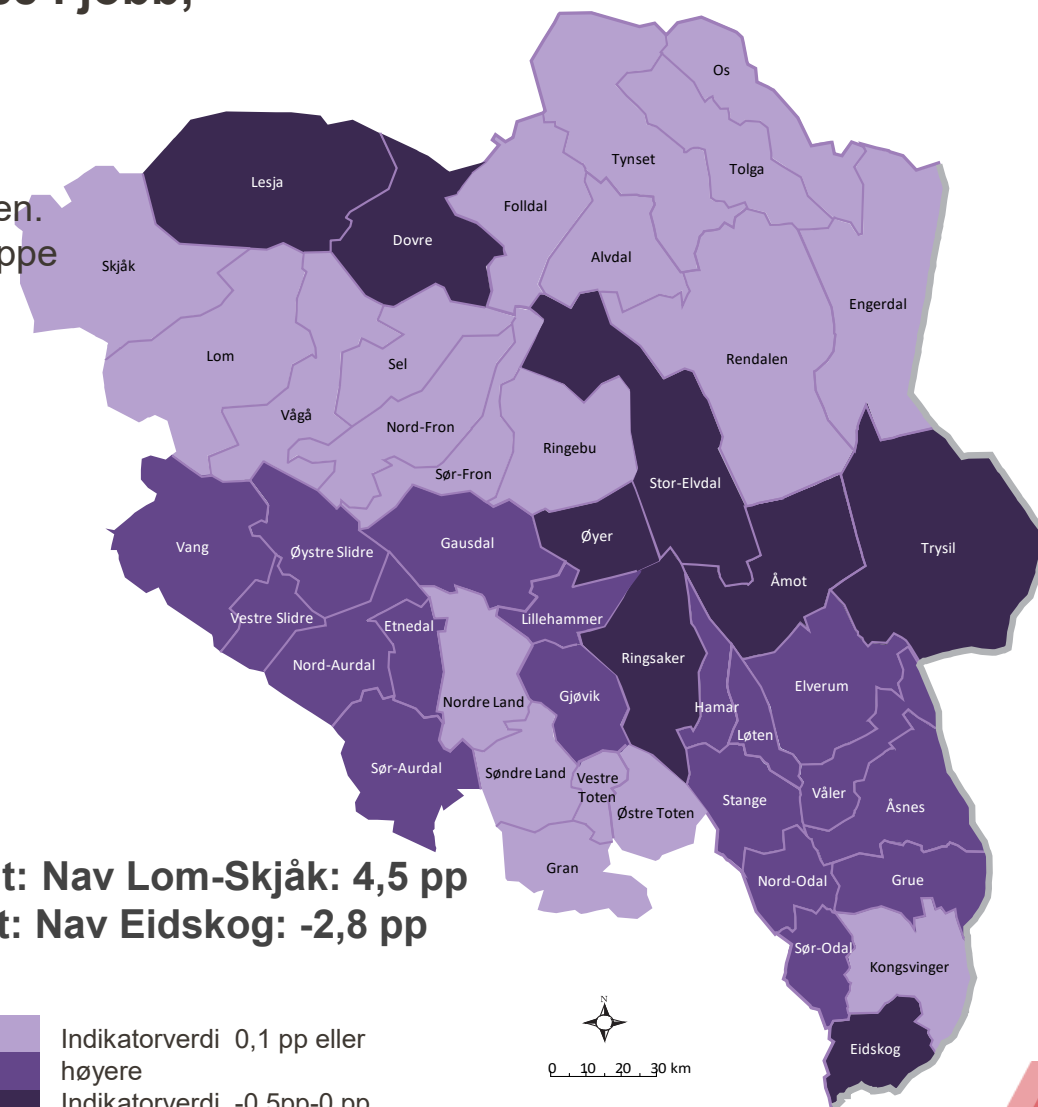
Arbeidsindikatoren i Innlandet er lavere enn forventet for arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne og arbeidssøkere omfattet av ungdomsgarantien. For arbeidssøkere med varighet over ett år og arbeidssøkere fra landgruppe tre ligger Nav Innlandet over forventet andel i arbeid.

Personer med nedsatt arbeidsevne: 14,7 prosent i jobb tre måneder senere. Det er 1,3 prosentpoeng færre enn forventet.

Innvandrere fra landgruppe 3: 20 prosent i jobb tre måneder senere. Det er 0,1 prosentpoeng bedre enn forventet.

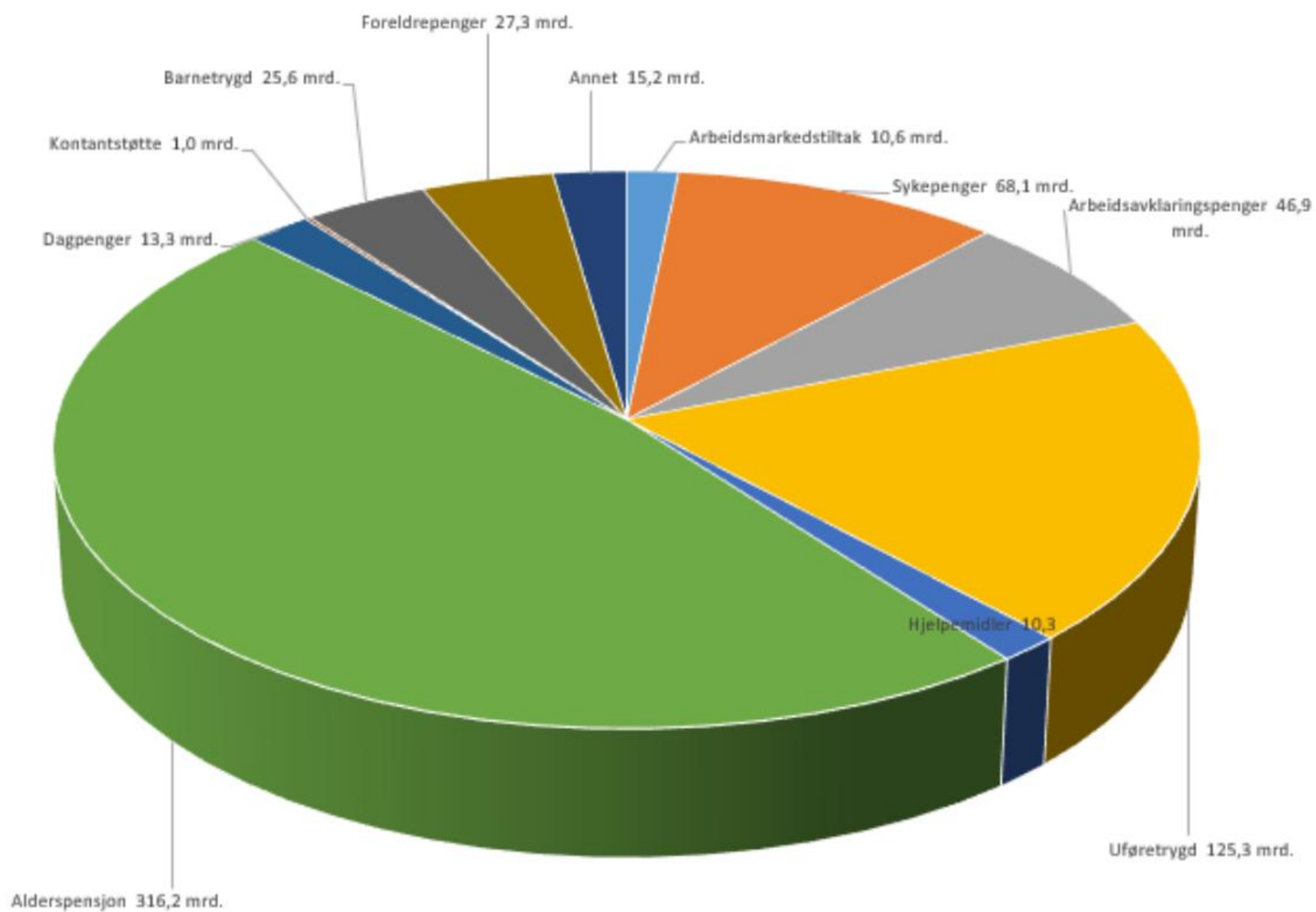
Langtidsarbeidssøkere: 23,3 prosent i jobb etter tre måneder. Det er 0,3 prosentpoeng flere enn forventet.

Unge under 30 år omfattet av ungdomsgarantien: 16 prosent i jobb tre måneder senere. Det er 1 prosentpoeng færre enn forventet.



Høyest: Nav Lom-Skjåk: 4,5 pp
Lavest: Nav Eidskog: -2,8 pp

Figur 4. Navs stønadsutbetalinger i 2024 (i millioner kroner)



Brukermedvirkning på systemnivå

NAV-lovens §6

- Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for at representanter for brukerne får mulighet til å uttale seg i forbindelse med planlegging, gjennomføring og evaluering av etatens tjenester.
- Hvordan få til systemisk brukermedvirkning?



NAV sin strategi for brukarmedvirkning. Disse sier bl.a:

- Representasjonen i utvalgene må **reflektere de utfordringene NAV står ovenfor**, dette kan være ulikt på nasjonalt, fylke og lokalt nivå og i ulike enheter
- Brukerutvalgene skal i hovedsak bestå av **brukerrepresentanter fra paraply- og/eller landsdekkende brukerorganisasjoner**. Samtidig må det sikres at utvalgene ivaretar bredden av brukere i NAV, det åpnes derfor for brukarmedvirkere som ikke er organisert.
- For å ivareta bredden må man jobbe i en **kombinasjon av brukerutvalg og andre metoder** for å hente inn brukerkompetanse, **som ekspertgrupper, brukerpanel, digitale løsninger, fokusgrupper** eller andre fasiliterte møter og arenaer rettet mot spesifikke grupper eller problemstillinger. Dette arbeidet må forankres i brukerutvalgene
- Ung medvirkning og samskaping er et satsingsområde i NAV, både på systemnivå og i tjenesteutvikling. Det bør opprettes **ungdomsråd** i hvert fylke, og ungdom må i **større grad være representert** i brukerutvalgene.
- Alle arenaer hvor NAV samarbeider med brukarmedvirkere må være **universelt utformet**, og man må tilrettelegge møtepunktene på en måte som bidrar til å bryte ned barrierer for deltagelse, slik at brukerkompetansen kommer best mulig til nytte
- Det skal være brukerutvalg på alle kontor og enheter, enten som **eget utvalg eller i samarbeid** med andre kontor og enheter

Hva er reell medvirkning? Film ca 17. min

<https://www.youtube.com/watch?v=LoosgePu66A>



Gruppeoppgave 2:

- Hva tenker vi om det som ble fortalt om i filmen?





Brukerutvalg

Reise

Honorar/utvalgsgodtgjørelse

Utvalgsgodtgjørelse

Statens Personalhåndbok 5.11

- Utvalgsgodtgjørelse gis til utvalgsmedlemmer som ikke er tilsatt i arbeids- og velferdsetaten og som ikke er i annet ordinært arbeid.
- Tapt arbeidsfortjeneste dekkes etter satser i Statens Personalhåndbok
 - Inntil kr 2 516,- pr dag. Må dokumenteres.
- Timesats for utvalgsgodtgjørelse 2025:
 - Leder kr 758,-
 - Medlem kr 573,-
 - Møteforberedelser kr 573,-

Generell informasjon

- Våre koder:
 - Koststed: **048090**
 - Produkt: **LE0001 – Øvrige tverrgående oppgaver**
 - Oppgave: 000000 - Uspesifisert
 - Felles: **C00039 (Brukerutvalg)**
- Kostnader som krever kvittering/dokumentasjon
 - Taxi
 - Hotell, dersom du legger ut og krever refusjon
 - Parkering over kr 500,-
 - Dokumentasjon tapt arbeidsfortjeneste
 - Andre utlegg

Innsending av refusjon av honorar og reiseregning

- Unit4 Travel & Expenses skal brukes av representanter i Navs brukerutvalg, som skal få refundert honorar og/eller reise og kost.
- Du må være registrert i lønssystemet til Nav for å kunne sende inn honorarkrav. Arbeidsgiver i Nav melder deg inn, og du vil få tilgang til Unit4 Travel & Expenses.
- For å gi tilgang til Unit 4 T&E trenger vi:
 - Fødselsnummer
 - Fullt navn
 - Postnummer
 - Adresse
 - Privat e-postadresse
 - Bankkonto



Dette meldes inn på e-post til Lisbeth Korsmo,
lisbeth.korsmo@nav.no – hvis problemer ring tlf. 404 71 895

- Veiledning om bruk av Unit4 T&E finner du på nav.no på denne lenken:

<https://www.nav.no/samarbeidspartner/brukermedvirkning#refusjon>

Avslutning

- Oppsummering
- Spørsmål som dere sitter igjen med etter dagen?