



# ÅRSRAPPORT 2025

## ARBEIDS- OG VELFERDSDIREKTORATET

13. mars 2026

## Innhold

1	Leders beretning .....	4
2	Introduksjon til virksomheten og hovedtall .....	6
2.1	Navs oppgaver og tjenester .....	6
2.2	Navs organisering .....	7
2.3	Nøkkeltall .....	8
2.4	Situasjonen på arbeidsmarkedet i 2025 .....	10
3	Årets aktiviteter og resultater .....	13
3.1	Samlet vurdering av måloppnåelsen .....	13
3.2	Flere i arbeid .....	17
3.2.1	Styringsparametere arbeid .....	17
3.2.2	Andel brukere i arbeid .....	18
3.2.3	Ungdomsgarantien .....	22
3.2.4	Gjennomføring og resultater av arbeidsmarkedstiltakene .....	24
3.2.5	Utviklingen i de helserelaterte ytelsene .....	28
3.2.6	Oppfølging av mottakere av arbeidsavklaringspenger .....	31
3.2.7	Gjennomføring av sykefraværsoppfølgingen .....	33
3.2.8	Innsats og tjenester for å forebygge sykefravær .....	35
3.2.9	Bistand til arbeidsgivere .....	37
3.2.10	Samarbeidsavtaler og strategiske partnerskap .....	39
3.2.11	Samarbeid med utdannings- og helsesektoren .....	40
3.2.12	Introduksjonsprogrammet .....	40
3.2.13	Innsats overfor fordrevne fra Ukraina .....	41
3.2.14	Håndheving av aktivitetskravene knyttet til folketrygdloven .....	41
3.3	Inkludering i samfunnet og bedre levekår .....	42
3.3.1	Sosiale tjenester .....	42
3.3.2	Måloppnåelse og forvaltning av tilskuddsordningene over kap. 621, post 70 og 74 .....	48
3.3.3	Hjelpemidler .....	48
3.4	Ivareta økonomiske rettigheter .....	52
3.4.1	Kvaliteten og produktiviteten i ytelsesforvaltningen .....	52
3.4.2	Vurdering av kvalitet og produktivitet per ytelsesområde .....	56
3.4.3	Forebyggende tiltak og kontroll .....	83
3.4.4	Status EØS-saker .....	88
3.5	Brukerrettede og tilgjengelige tjenester .....	88
3.6	Utvikling av en effektiv, pålitelig og helhetlig forvaltning .....	91
3.6.1	Tillitsreformen .....	91

3.6.2	Effektiv ressursbruk.....	91
3.6.3	Helhetlig system for kvalitet og internkontroll.....	94
3.6.4	Digitalisering, modernisering og strategisk utviklingsportefølje .....	94
3.6.5	Sikkerhet og beredskap.....	98
3.6.6	Utvikling av partnerskapet .....	99
3.7	Øvrige føringer .....	99
3.7.1	Pensjonsreformen .....	99
3.7.2	Barneperspektivet .....	100
3.7.3	Nye indikatorer for NAV – videreføring og utvikling.....	101
3.8	Felles føringer .....	101
3.8.1	Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk .....	101
3.8.2	Utvikling i antall ansettelser med funksjonsnedsettelse og/ eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring .....	103
3.8.3	Redusere konsulentbruken .....	104
4	Styring og kontroll i virksomheten.....	104
4.1	Overordnet vurdering av styring og kontroll.....	104
4.1.1	Status for Navs virksomhetsstyring .....	104
4.1.2	Utvikling av Navs system for kvalitet og internkontroll .....	106
4.1.3	Risikostyring.....	107
4.1.4	Rundskrivarbeidet .....	107
4.1.5	Personvern.....	107
4.1.6	Helhetlig styring og kontroll av sikkerhetsområdet.....	108
4.2	Bedre oppfølging av arbeidsmarkedstiltak.....	109
4.3	Oppfølging av Riksrevisjonens merknader .....	110
4.4	Oppfølging av internrevisjonens merknader .....	111
4.5	Status på tillitsreformen.....	111
4.6	Arbeidsmiljø og sykefravær.....	112
4.6.1	Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelse .....	112
4.6.2	Sykefraværsutvikling i etaten.....	113
4.6.3	Vold, trusler og trakassering.....	114
4.6.4	Feriesaldo og fleksisaldo for etatens medarbeidere .....	116
4.6.5	Inkluderende arbeidsmiljø – Arbeids- og velferdsetaten som arbeidsgiver .....	116
5	Vurdering av fremtidsutsikter .....	117
6	Årsregnskap .....	118
6.1	Ledelseskomentarar til regnskapet.....	118
6.1.1	Formål.....	118
6.1.2	Bekreftelse .....	118

6.1.3	Vurdering av vesentlige forhold .....	118
6.1.4	Revisjon .....	121
6.2	Prinsippnote .....	122
6.3	Bevilgningsoppstilling med noter .....	125
6.4	Artskontooppstilling .....	141
6.5	Noter .....	142

# 1 Leders beretning

Året 2025 har vært preget av at flere har hatt behov for oppfølging fra Nav.

Antall mottakere av helserelaterte ytelser har økt de siste årene. Ved utgangen av 2025 var det 10 000 flere mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP) enn året før. Selv om det har vært en nedgang i sykefraværet, er antallet med overgang fra sykepenger til AAP fortsatt høyt. Det har over tid vært stort press på de sosiale tjenestene, og antall mottakere av sosialhjelp fortsatte å stige i 2025. Flyktningstrømmen fra Ukraina, økte levekostnader og press i boligmarkedet, er viktige årsaker. Arbeidsledigheten er fortsatt lav, men andelen helt ledige dagpengemottakere har økt.

En stor andel av dem som oppsøker Nav, særlig unge, mangler både utdanning og arbeidserfaring. Presset på Nav-kontorene er derfor fortsatt krevende. Unge er en prioritert gruppe, og ungdomsveiledere har færre å følge opp enn andre veiledere. Dermed er belastningen større enn i 2024 for veilederne som følger opp sykmeldte, voksne mottakere av AAP, innvandrere fra landgruppe 3 og langtidsarbeidssøkere. Resultatene på arbeidsinkludering i 2025, som er noe lavere enn forventet nivå for overgang til arbeid, må sees i lys av dette.

Arbeidsmarkedstiltak er et viktig virkemiddel for å få folk ut i arbeid. I løpet av 2025 har vi satt i gang flere tiltak for å styrke arbeidsmarkedstiltakene, samtidig har vi gjennom bedre styring holdt oss innenfor bevilgningen.

Økningen i antall mennesker som trenger hjelp fra Nav, har ført til flere søknader om ytelser og andre tjenester. For å møte utviklingen økte vi antall saksbehandlere og satte inn ulike opplæringstiltak, og det har gitt en viss nedgang i de samlede saksbehandlingstidene. Utvikling av nye saksbehandlingsverktøy og en ytterligere økning av saksbehandlere vil gi positive resultater. Samtidig vil saksbehandlingstiden fortsatt være lang på noen områder også i 2026. Vi har jobbet systematisk med å forbedre kvaliteten og vi ser positive utviklingstrekk. Samtidig har vi flere forbedringsområder og vil særlig følge med på utviklingen på uføreområdet.

Navs personbrakerundersøkelse for 2025 understreker at saksbehandlingstider har stor betydning for Navs brukere. Resultatene er i hovedsak positive: 78 prosent er fornøyd med Nav. Flere enn før svarer at de har tillit til Nav og at de blir møtt med respekt. 9 av 10 synes Nav-veiledere møter dem på en hyggelig måte. Samtidig sliter mange med søknadsprosessen, spesielt ventetiden.

Arbeidsgivere er en viktig samarbeidspartner, og Arbeidsgiverundersøkelsen 2025 viser at 9 av 10 arbeidsgivere for tredje år på rad er fornøyd med Nav.

Vi jobber kontinuerlig for å bedre brukeropplevelsene i Nav, og 1. mai trådte den nye organiseringen av Arbeids- og velferdsdirektoratet i kraft. Blant annet har vi fått to nye avdelinger, Avdeling for brukeropplevelse og Velferdsavdelingen, og en sammensmeltning av teknologi- og fagmiljøene i utviklingen av digitale tjenester. Organiseringen av direktoratet skal merkes i hele Nav og bidra til at vi møter brukerne på en enda bedre måte.

2025 var også et krevende år for Nav som organisasjon. Funnene i Riksrevisjonens rapport om manglende loggføring av endringer i sentrale databaser, har vært alvorlig og førte til at Nav-direktøren gikk av høsten 2025. Dette har tydeliggjort behovet for å styrke internkontroll

og kvalitet i hele Nav. Jeg har derfor gitt dette arbeidet høy prioritet. Vi bygger nå et helhetlig system for internkontroll som skal gjelde for hele etaten. Dette er et langsiktig arbeid som vil pågå over flere år. Samtidig har vi iverksatt konkrete, kortsiktige tiltak knyttet til kompetanseheving og rapportering.

Det er mye som fungerer godt i Nav i dag, men det er naturlig at en virksomhet som nærmer seg 20 år, vurderes med tanke på forbedringer. Jeg ønsker alle initiativ som kan gi Nav bedre forutsetninger for å lykkes med samfunnsoppdraget velkommen. Vi vil bidra aktivt med fakta og kunnskap for å sikre et solid beslutningsgrunnlag for ekspertgruppen som nå skal vurdere Nav.

Oslo, 13. mars 2026



Eve Vangsnes Bergli



## 2 Introduksjon til virksomheten og hovedtall

### 2.1 Navs oppgaver og tjenester

Nav er en viktig del av sikkerhetsnettet i velferdsstaten. Vi har en bred oppgaveportefølje med sentrale oppgaver knyttet til gjennomføringen av arbeids- og velferdspolitikken. Vi skal bidra til at flere kommer i arbeid og færre mottar stønad, og samtidig sørge for at de som trenger det, får rett ytelse til rett tid.

Arbeids- og velferdsetaten er et ordinært forvaltningsorgan underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Navs samfunnsoppdrag bygger på følgende lover:

**Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (Nav-loven)**

Formålet med loven er å legge til rette for en effektiv arbeids- og velferdsforvaltning tilpasset den enkeltes og arbeidslivets behov, og basert på en helhetlig og samordnet anvendelse av arbeidsmarkedsloven, folketrygdloven, lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen og andre lover som forvaltes av arbeids- og velferdsforvaltningen.

**Lov om arbeidsmarkedstjenester**

Lovens formål er å bidra til å oppnå et inkluderende arbeidsliv gjennom et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet. Loven pålegger arbeidsgiverne å melde inn ledige stillinger til Arbeids- og velferdsetaten.

**Lov om folketrygd**

Folketrygdens formål er å gi økonomisk trygghet ved å sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter ved arbeidsløshet, svangerskap og fødsel, aleneomsorg for barn, sykdom og skade, uførhet, alderdom og dødsfall.

**Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen**

Formålet med loven er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet.

### Navs samfunnsoppdrag og viktigste tjenester

I tildelingsbrevet for 2025 ga departementet etaten fem hovedmål:

- Flere i arbeid
- Inkludering i samfunnet og bedre levekår
- Ivareta økonomiske rettigheter
- Brukerrettede og tilgjengelige tjenester
- Utvikling av en effektiv, pålitelig og helhetlig forvaltning

Navs viktigste tjenester:

#### *Tjenester rettet mot arbeid*

- Nav skal bidra til et velfungerende arbeidsmarked, der flere kommer i arbeid og færre faller ut av arbeidslivet. Nav har et mål om å bidra til et velfungerende arbeidsmarked, der flere kommer i arbeid og færre faller ut. Tilbudene varierer ut fra arbeidssøkers eller arbeidsgivers behov.
- For brukere med større behov for bistand tilbyr Nav mer omfattende individuell oppfølging. Dette kan bety bruk av arbeidsmarkedstiltak og /eller hjelpemidler, som øker muligheten for å få eller beholde arbeid.

- Arbeidsgivere tilbys rekrutteringstjenester, samarbeid om opplæring og hjelp til oppfølging ved sykefravær. Vi gir råd og informasjon ved permittering og nedbemanning.

### *Sosiale tjenester og ytelser*

- Arbeids- og velferdsetaten har ansvar for de statlige tjenestene innenfor arbeid, trygd og pensjon, mens kommunene har ansvar for de sosiale tjenestene.
- De kommunale tjenestene skal fremme økonomisk og sosial trygghet, bedre levekårene til vanskeligstilte, bidra til økt likeverd og likestilling og forebygge sosiale problemer.
- Nav-kontorene tilbyr økonomisk sosialhjelp, hjelp til å skaffe bolig og økonomisk rådgivning.
- De kan også tilby et kvalifiseringsprogram og introduksjonsprogram for flyktninger. Dette varierer fra kommune til kommune.

### *Pengestøtte og tjenester fra Folketrygden*

- Nav har ansvar for mer enn 60 ulike ytelser. Vi vedtar og utbetaler ytelser til blant annet pensjonister, familier med barn og innbyggere som har mistet inntekt som følge av arbeidsledighet, sykdom, funksjonsnedsettelse eller skade.
- Nav har også tjenester som fastsettelse av farskap og barnebidrag, brukere kan også søke frivillig forsikring og frivillig medlemskap i folketrygden.
- Vi skal sørge for at personer med nedsatt funksjonsevne får rett hjelpemiddel og nødvendig tilpasning innen rett tid.

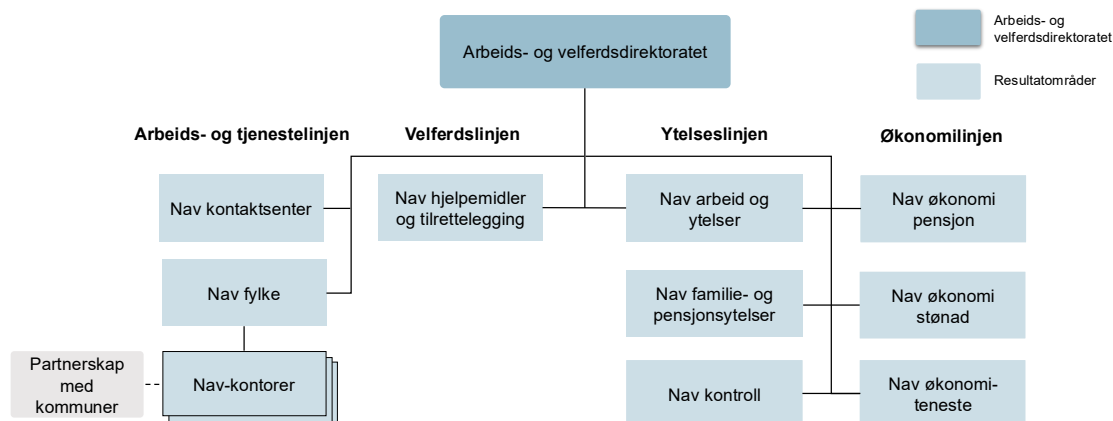
## 2.2 Navs organisering

Nav har organisert seg i 12 fylker/regioner. I tillegg er det 14 hjelpemiddelsentraler fordelt på 16 lokasjoner. Som følge av kommunereformen og flere vertskommunesamarbeid er antall Nav-kontorer redusert. Ved årsskiftet 2025/2026 er det 246 Nav-kontorer. Av disse er 64 vertskommunesamarbeid med til sammen 197 kommuner.

Gjennom samarbeidsavtalene (partnerskapet) med hver enkelt kommune tilbyr Nav-kontoret en rekke kommunale tjenester. Størrelsen på Nav-kontor varierer fra noen få ansatte til mer enn 350 årsverk, mest vanlig (median) er 30 årsverk.

Fra 1. mai 2025 har Arbeids- og velferdsdirektoratet fått ny organisering som støtter opp under ambisjonene i den interne virksomhetsstrategien, Nav 2030. Det innebærer blant annet en ny velferdsavdeling samt en avdeling for brukeropplevelse.

## Organisasjonskart for Nav



// NAV

## 2.3 Nøkkeltall

Tabell 1. Hovedtall arbeids- og velferdsetaten 2023–2025 (statlige årsverk og utgifter)

	2023	2024	2025
Antall utførte årsverk <sup>a</sup>	12 355	12 406	12 905
Antall ansatte <sup>b</sup>	14 633	14 739	15 272
Antall avtalte årsverk <sup>b</sup>	14 116	14 221	14 738
Samlet tildeling post 01-99 (i 1 000 kroner)	620 872 405	673 434 143	717 528 097
Utnyttelsesgrad post 01-29	87,87 %	86,52 %	85,87 %
Driftsutgifter (i 1 000 kroner) <sup>d</sup>	14 443 279	15 176 626	16 333 323
Lønnsandel <sup>c</sup> av driftsutgifter	73,0 %	71,7 %	73 %
Lønnsutgifter <sup>c</sup> per utførte årsverk (i 1 000 kroner)	853	877	924

<sup>a</sup> Utførte årsverk er beregnet i henhold til PM-2019-13.

<sup>b</sup> Antall ansatte og avtalte årsverk er beregnet av SSB (tabell 12623), og er et gjennomsnitt av alle månedene i året.

<sup>c</sup> Lønnsutgifter omfatter lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift, pensjonsutgifter og andre ytelser, fratrukket refusjoner fra Nav.

<sup>d</sup> I denne tabellen i årsrapporten for 2023 ble det feilaktig rapportert 62,7 millioner kroner for mye i driftsutgifter. Riktig beløp skulle ha vært 14 443,216 millioner kroner. Lønnsoppjør for 2024 på 260,3 millioner kroner ble først utbetalt i 2025.

Tabell 2. Arbeidsmarked og ledighet 2023–2025. Årsgjennomsnitt. Antall personer om ikke annet er oppgitt

	2023	2024	2025
Sysselsatte (SSBs arbeidskraftundersøkelse) *	2 876 000	2 889 000	2 903 000
Sysselsettingsandel (i prosent av befolkningen 15-74 år) *	70,1	69,7	69,6
Bruttoledighet (summen av helt ledige og arbeidssøkere på tiltak)	63 840	74 574	79 454
Helt ledige	53 110	59 836	63 036
Helt ledige i prosent av arbeidsstyrken	1,8	2,0	2.1
Helt ledige 20-29 år	13 191	14 245	14 408
Målgruppe ungdomsgarantien	55 198	59 383	63 036
Langtidsledighet (helt ledige med varighet over 6 måneder)	13 485	15 877	17 703
Utlyste stillinger i Navs database**	468 233	491 431	485 787
Deltakere på kvalifiseringsprogram (kommunalt tiltak)	7 130	7 300	7 040
Personer med nedsatt arbeidsevne	212 487	228 878	240 948
Arbeidssøkere på tiltak	10 730	14 737	13 206
Personer med nedsatt arbeidsevne på tiltak	58 610	63 460	65 611

\*Hentet fra tabell 13618 på SSB.no.

\*\*Totalt i løpet av året.

Tabell 3. Mottakere og utbetalt beløp per ytelse fra Nav 2024 og 2025. Beløp i millioner kroner

Ytelse	Antall mottakere		Utbetaling	
	2024	2025	2024	2025
Dagpenger*	42 353	48 613	13 300**	15 365
Alderspensjon	1 060 537	1 084 611	316 171	334 205
Uføretrygd	373 036	374 918	125 269	133 431
Sykepengetilfeller***	774 063	785 979	68 068	70 950
Foreldrepenger	142 761	149 985	27 334	29 739
Arbeidsavklaringspenger****	158 539	168 884	46 926	51 729
Hjelpemidler*****	429 545	413 618	10 321	10 746
Barnetrygd	669 155	670 864	25 629	28 750
Arbeidsmarkedstiltak*	80 952	82 967	10 598	10 844
Kontantstøtte	5 564	4 268	1 006	751
Annet*****	-	-	15 159	16 246

\* Årsgjennomsnitt.

\*\* Utbetalingene er påvirket av midlertidige regelendringer (se kapittel 6.1.3).

\*\*\* Antall sykepengetilfeller med utbetaling blant arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende.

\*\*\*\* Antall som har mottatt AAP i løpet av desember måned.

\*\*\*\*\* Antall brukere med innvilget vedtak i fagsystemene (Hotsak, Infotrygd) på hjelpemiddelområdet i løpet av året. Tallene er revidert fra og med årsrapport 2025 og er ikke sammenliknbare med tidligere årsrapporter (gjelder også tall fra 2024).

\*\*\*\*\* I gruppen «Annet» inngår blant annet utbetalinger til grunn- og hjelpestønad, etterlattepensjon og stønad til enslig mor og far.

For en beskrivelse av utviklingen i Navs utgifter og utbetalinger i 2025, henviser vi til kapittel 6.1.3.

## 2.4 Situasjonen på arbeidsmarkedet i 2025

### Status<sup>1</sup>

Ved utgangen av desember 2025 var 62 400 personer registrert som helt arbeidsledige hos Nav. De utgjør 2,1 prosent av arbeidsstyrken. I tillegg til de helt ledige var det 23 900 personer som var delvis ledige (0,8 prosent), og 10 700 var arbeidssøkere som deltok på tiltak (0,4 prosent). Totalt var det dermed 97 000 registrerte arbeidssøkere hos Nav. De utgjør 3,2 prosent av arbeidsstyrken.

Arbeidsledigheten gikk marginalt ned i 3. tertial, etter en økning i 2. tertial. Justert for normale sesongvariasjoner ble det 500 færre helt ledige i løpet av 3. tertial. I 2025 endte vi dermed med en liten økning i arbeidsledigheten. I desember var det om lag 2 000 flere helt ledige enn ett år tidligere (basert på sesong- og bruddjusterte tall).

Antallet delvis ledige falt med 600 personer (sesongjustert) i 3. tertial. Antall mottakere av dagpenger er i liten grad påvirket av bruddene i ledighetsstatistikken, og er dermed en god indikasjon på den underliggende utviklingen. Antallet dagpengemottakere falt med 800 personer i 3. tertial, men økte med til sammen 3 800 personer i løpet av 2025. Disse tallene bekrefter altså at arbeidsmarkedet svekket seg noe i 2025, men ikke dramatisk.

Antallet helt ledige gikk særlig ned innen bygg og anlegg og de uten registrert yrkesbakgrunn i 3. tertial. Til sammen ble det 1 000 færre helt ledige i disse to gruppene. For andre yrkesgrupper ser vi en økning i ledigheten. I 3. tertial økte den mest innen ingeniør- og ikt-fag og industriarbeid. Til sammen ble det om lag 500 flere ledige innen disse to yrkesgruppene (sesongjustert). Ser vi hele 2025 samlet er det også bygg og anlegg og de uten yrkesbakgrunn som peker seg ut med en nedgang i ledigheten, mens de fleste andre grupper har fått flere ledige.

Det siste året har andelen helt ledige som mottar dagpenger økt fra 45 prosent i desember 2024, til 49 prosent i desember 2025. Når ledigheten øker, er det flere som blir ledige fordi de mister jobben. Siden man må ha vært i jobb for å ha rett til dagpenger, er det som regel en høyere andel av de arbeidsledige som har dagpenger når ledigheten øker. Når ledigheten går ned er det ofte de med dagpenger som får jobb først, og færre blir ledige fordi de mister jobben. Da går også andelen ledige med dagpenger ned. I tillegg ser det ut til at innføringen av nytt arbeidssøkerregister har gjort at færre unge er registrert som arbeidssøkere. Det siste året er det en nedgang i antallet helt ledige under 25 år, mens alle andre aldersgrupper har en økning. De yngste er også de som i minst grad har rett på dagpenger. Med det nye arbeidssøkerregisteret har det blitt frivillig å stå som arbeidssøker, om man ikke mottar dagpenger. Det ga umiddelbart en nedgang i ledigheten blant de yngste. I tillegg er det blitt lettere å registrere at man jobber, noe har gitt flere delvis ledige og færre helt ledige blant de under 25 år.

Selv om arbeidsledigheten har økt noe de siste årene, er den fortsatt på et historisk lavt nivå. Etterspørselen etter arbeidskraft holder seg også høy. I løpet av 3. tertial ble det registrert totalt 132 000 ledige stillinger på arbeidsplassen.no. Det er en nedgang på 3 prosent sammenlignet med 3. tertial i 2024. Selv om det lyses ut litt færre stillinger enn for ett år siden, har etterspørselen holdt seg høy gjennom året. Det er fortsatt klart flere ledige

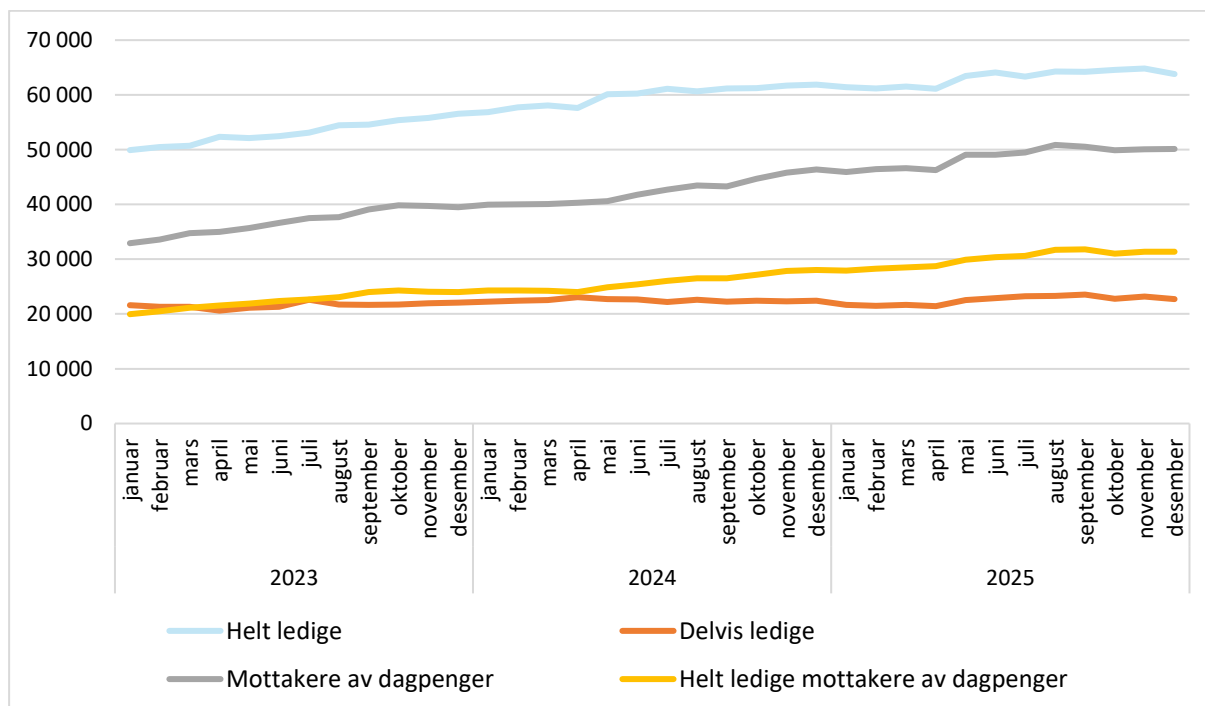
---

<sup>1</sup> Våren 2025 ble det innført nytt arbeidssøkerregister i Nav, samt andre endringer som påvirker ledighetsstatistikken. Dette har resultert i flere brudd i statistikken. Nav har derfor konkludert med at det for flere av arbeidsmarkedsstatistikkene ikke er hensiktsmessig å sammenligne med tidligere år. For å vurdere situasjonen på arbeidsmarkedet opp mot tidligere år, er det mest hensiktsmessig å bruke sesongjusterte tall for helt ledige og delvis ledige sammen med sesongjusterte tall for dagpengemottakere.

stillinger enn det som var vanlig før pandemien. SSB sin statistikk over ledige stillinger viser det samme bildet.

Ifølge arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) til SSB har sysselsettingen holdt seg relativt stabil det siste året. I desember var 69,5 prosent av befolkningen mellom 15 og 74 år sysselsatt, mot 69,7 prosent i desember 2024. Antallet sysselsatte har i samme periode økt med 4 000 personer. Det er litt mindre enn befolkningsveksten i samme periode. Ifølge AKU-tallene har arbeidsledigheten økt fra 4,1 til 4,5 prosent det siste året. Hele denne økningen kom i 1. halvår 2025.

Figur 1: Antall helt ledige, delvis ledige, dagpengemottakere og helt ledige dagpengemottakere. Sesongjusterte tall. Januar 2023 – desember 2025. Kilde: Nav



### Utsatte grupper på arbeidsmarkedet

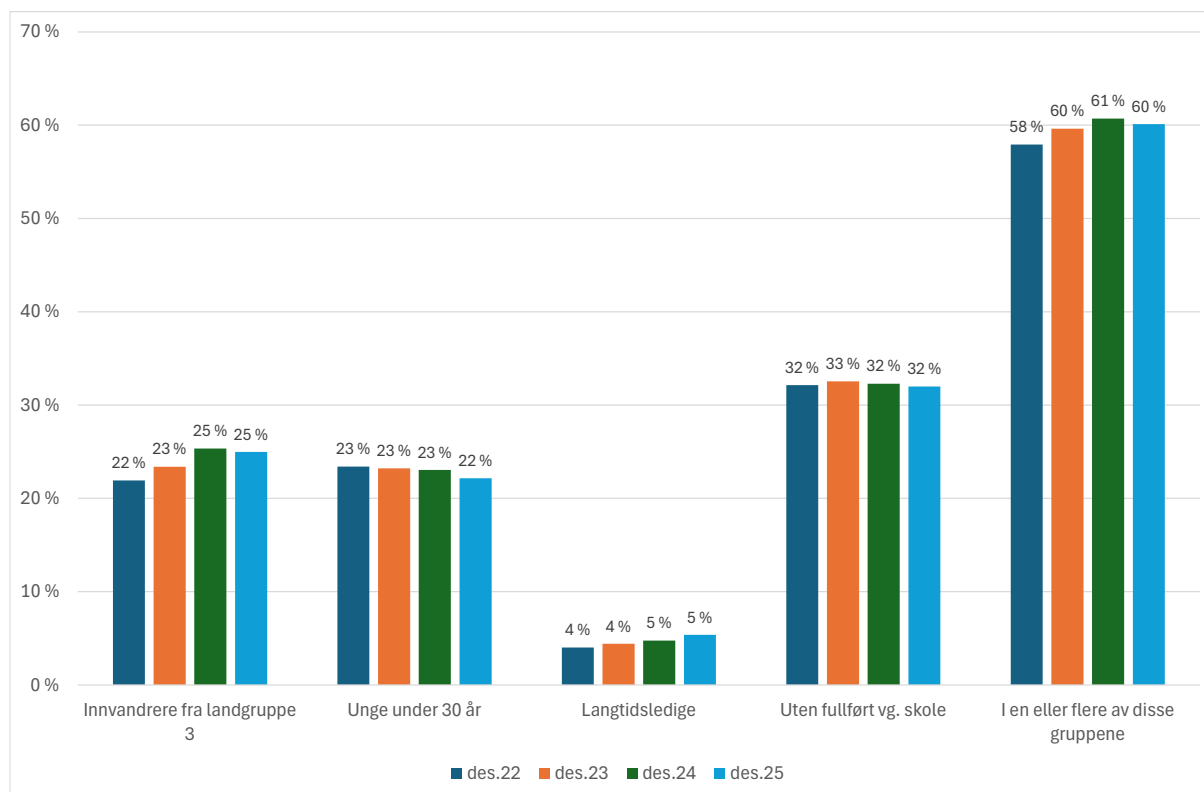
I tillegg til de 97 000 ordinære arbeidssøkerne som var registrert ved Nav ved utgangen av 2025, var det også registrert 246 100 personer med nedsatt arbeidsevne. Dette antallet har økt med om lag 42 000 personer siste tre år, og 66 000 siste 6 år. Veksten har sammenheng med økt sykefravær, i tillegg til endrede varighetsbestemmelser for arbeidsavklaringspenger. Til sammen utgjorde arbeidssøkere og personer med nedsatt arbeidsevne 343 200 personer ved utgangen av 2025.

Blant de registrerte var en fjerdedel innvandrere fra landgruppe 3<sup>2</sup>, henholdsvis 33 prosent blant arbeidssøkerne og 22 prosent blant de med nedsatt arbeidsevne. Unge under 30 år utgjorde 25 prosent av arbeidssøkerne og 21 prosent av de med nedsatt arbeidsevne, i alt 22 prosent. Både unge og innvandrere fra landgruppe 3 regnes som utsatte grupper på arbeidsmarkedet.

<sup>2</sup> Innvandrere med bakgrunn fra land utenfor EØS: Afrika, Asia inkl. Tyrkia, Sør- og Mellom-Amerika, Oceania unntatt Australia og New Zealand, samt fra Europa utenfor EØS («landgruppe 3»).

Andre utsatte grupper på arbeidsmarkedet er langtidsledige og personer uten fullført videregående opplæring. For personer med nedsatt arbeidsevne har vi ikke statistikk om langtidsledighet<sup>3</sup>, og informasjonen om utdanningsnivå er mangelfull<sup>4</sup>. Om vi likevel avgrenser alle registrerte som enten er under 30 år, innvandrere fra landgruppe 3, langtidsledig eller som oppgir at de ikke har fullført videregående skole, så omfattet dette 206 300 personer ved utgangen av 2025, eller 60 prosent av de som på dette tidspunktet var registrert hos Nav enten som arbeidssøker eller med nedsatt arbeidsevne. Andelen har holdt seg stabil det siste året, etter vekst gjennom 2023 og 2024. Utviklingen i 2025 har sammenheng med utflating i antall og andel innvandrere fra landgruppe 3.

Figur 2. Utvikling i andelen utsatte grupper på arbeidsmarkedet blant personer registrert ved Nav som arbeidssøker eller med nedsatt arbeidsevne



### Forventet utvikling

Mens 2023 og 2024 var preget av blant annet økt ledighet innen bygg og anlegg og at flere ukrainere registrerte seg som arbeidssøkere, endret dette seg i 2025. Ledigheten faller nå innen bygg og anlegg, og økningen blant ukrainere har også stoppet opp. For en del andre yrkesgrupper har det vært en liten økning i ledigheten det siste året.

De neste årene venter vi en moderat konjunkturoppgang, som også vil bidra til at arbeidsledigheten vil gå noe ned. Det skyldes blant annet god reallønnsvekst og høye investeringer.

Vi anslår nå at antallet helt ledige vil falle fra et gjennomsnitt på 63 000 i 2025 til 60 000 i 2026. Ledigheten vil dermed være på 2,0 prosent av arbeidsstyrken i gjennomsnitt i 2026. Det er et lavt nivå i et historisk perspektiv, men ikke like lavt som i 2022 og 2023.

<sup>3</sup> Langtidsledige er definert som personer registrert med arbeidsmarkedsstatus helt ledig de siste seks måneder sammenhengende.

<sup>4</sup> Statistikk om utdanningsnivå er basert på selvregistrerte opplysninger i arbeidssøkerregistreringen eller CV registrert hos Nav. Personer med nedsatt arbeidsevne registrerer i mindre grad opplysninger om utdanningsnivå enn det arbeidssøkere gjør.

Det forventes fortsatt noe vekst i antallet mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP) i 2026. Antallet forventes å øke med om lag 8 100 (+4,9 %). Det trygdefinansierte sykefraværet gikk noe ned i 2025, men forventes å være forholdsvis uendret fra 2025 til 2026.

## 3 Årets aktiviteter og resultater

### 3.1 Samlet vurdering av måloppnåelsen

#### Flere i arbeid

Ressurssituasjonen ved Nav-kontorene har vært krevende i 2025. Antall sykmeldte og voksne AAP-mottakere som veiledere gjennomsnittlig skal følge opp, har økt markant over tid. Dette utfordret mulighetene til å gi kvalitetsmessig god arbeidsrettet oppfølging, og måloppnåelsen for overgang til arbeid har vært svakere enn forventet.

Ved utgangen av 2025 var det om lag 168 000 AAP-mottakere. Dette er om lag 10 000 flere enn i 2024, en økning på 7 prosent. Økningen i antall brukere omfattet av ungdomsgarantien har på sin side avtatt det siste året. Ved utgangen av 2025 var det i alt 60 500 personer med ungdomsgaranti, 600 flere enn ved utgangen av 2024.

Arbeidsindikatoren måler Navs bidrag til arbeidsdeltakelsen blant personer som er registrert med behov for arbeidsrettet oppfølging. Det siste året har det vært en negativ utvikling i resultatene for alle brukergrupper. I juli til september 2025 (3. kvartal) var det færre *i jobb etter tre måneder* enn det som er forventet statistisk sett, med en differanse på -0,4 prosentpoeng. I samme periode i 2024 var arbeidsindikatoren på 0,2 prosentpoeng. Det har altså vært en nedgang i Navs bidrag. Målt i prosent er utviklingen svakest for langtidsarbeidssøkere (-7,0 prosent) og innvandrere fra landgruppe 3 (-3,1 prosent), mens personer med nedsatt arbeidsevne som får veiledning (-0,4 prosent) og unge under 30 år (-1,6 prosent) kommer noe bedre ut. Gjennomgående viser de øvrige utfallsmålene for arbeidsdeltakelse det samme bildet som andelen i jobb etter tre måneder. Utviklingen i arbeidsdeltakelsen er imidlertid noe bedre når vi har et 12 måneders-perspektiv, blant annet for unge under 30 år.

Flere fylker har i 2025 gjennomført analyser av sammenhenger mellom måloppnåelse på arbeidsindikatoren og ulike interne forhold i Nav-kontorene. Analysene indikerer blant annet at det er positive sammenhenger mellom arbeidsdeltakelse og forhold som fysiske planlagte møter og at brukerne er aktive jobbsøkere, mens det er negative sammenhenger med porteføljestørrelser og kontorstørrelse. Det er viktig å understreke at resultatene kun beskriver enkle korrelasjoner, og at de gjelder for de fylkene og kontorene som omfattes av de enkelte undersøkelsene. Videre analyser, systematisk læring og deling av praksis mellom kontor og fylker er nødvendig for å forstå hva som faktisk virker og løfter kontor med svake resultater.

Det er behov for et mer helhetlig bilde av etatens innsats overfor brukerne, særlig for unge under 30 år. For mange er fullført utdanning avgjørende for en stabil tilknytning til arbeidslivet. I dag inngår ikke overgang til utdanning som et eget utfallsmål i arbeidsindikatoren, fordi opplysninger om skole og utdanning er mangelfulle. Nav har tilgang til en del av disse dataene, og vi er i gang med å teste hvordan de kan brukes for å få et bedre bilde på utviklingen og Navs bidrag.

Den positive utviklingen i sykefraværet i Norge fortsetter. I 2025 var det legemeldte sykefraværet på 5,5 prosent på landsbasis, 0,3 prosentpoeng lavere enn i 2024. Fra august 2024 til august 2025 er andelen med sykepenges i yrkesaktiv alder redusert med 0,2 prosentpoeng (-4 prosent). Videre ser vi en positiv utvikling i andelen langtidssykmeldte som returnerer til arbeid. I september 2024 til august 2025 var 70 prosent i jobb fire måneder etter passering av 9 måneders sykmelding (+1,0 prosentpoeng).

Lavere sykefravær bidrar isolert sett til at færre har hatt overgang til AAP, men overgangen fra sykepenges var fortsatt på et relativt høyt nivå. Endringer i regelverket under og etter pandemien, som ga mulighet for lengre stønadsperioder, er også en sterk driver til veksten i antall AAP-mottakere de siste årene. Det siste året, fra november 2024 til november 2025, har antall AAP-mottakere som andel av befolkningen økt med om lag 0,3 prosentpoeng (+7 prosent). Antall uføretrygdde som andel av befolkningen har derimot vært nokså uendret det siste året, dette gjelder både for aldersgruppen under og over 30 år. Utviklingen må sees i sammenheng med AAP-regelverket, som åpner for lengre varighetsperioder. Målet er at flest mulig skal komme i jobb, helt eller delvis, men det er sannsynlig at flere vil ha overgang til uføretrygd framover.

Aktiviteten for gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltak var i starten av 2025 over planlagt nivå, på grunn av et høyt aktivitetsnivå på slutten av 2024 som også ble tatt med inn i 2025. Det ble derfor iverksatt omfattende tiltak i 2. halvår 2025 for å sikre kontroll med tiltaksmidlene og for å komme i budsjettbalanse ved årets slutt. Det ble i den sammenheng gjennomført møter med organisasjonene som representerer tiltaksleverandørene. Sammenlignet med ressursrammen var mindreforbruket på 102 millioner kroner, tilsvarende 1,2 prosent.

## **Inkludering i samfunnet og bedre levekår**

### *Sosiale tjenester*

Det har vært et vedvarende høyt press på de sosiale tjenestene, med sterk vekst i både antall henvendelser og utbetalinger av økonomisk sosialhjelp fra 2022 til 2024. Økningen var ikke like stor i 2025. Antall husstander i midlertidig botilbud øker, inkludert barnefamilier.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2025 jobbet med å styrke kunnskapsgrunnet for de sosiale tjenestene, og har gjennomført flere analyser og forskningsprosjekter.

I 2025 har direktoratet jobbet med kompetanseutvikling for Nav-kontorene og andre utviklingsaktiviteter for de sosiale tjenestene. Det nevnes særlig midlertidig botilbud, økonomisk rådgivning, kvalifiseringsprogrammet, utforskning av muligheter for digitalisering av tjenester og helhetlige tjenester fra Nav-kontoret gjennom prosjekter som Én innbygger – ett Nav og Et enklere Nav. I tillegg har vi jobbet videre med en satsing for unge, herunder arbeidsrettede lavterskeltilbud i utvalgte kommuner.

Direktoratet har samarbeidet med andre sektorer for å legge bedre til rette for helhetlige og koordinerte tjenester mellom Nav-kontorene og andre relevante tjenesteytere for brukere med sammensatte behov, og tiltak for forebygging av sosiale problemer. Vi har også jobbet videre med tiltak for å styrke samarbeidet med frivillig sektor.

### Hjelpemidler

På hjelpemiddelområdet varierer måloppnåelsen mellom de ulike produkttypene, dette gjelder blant annet saksbehandlingstider. Saker som behandles ved Nav Hjelpemidler og tilrettelegging har kort behandlingstid, mens saker som behandles ved Nav Arbeid og ytelser har svært lang behandlingstid. Direktoratet leverte i slutten av 2025 en overordnet plan for hvordan hjelpemiddelområdet skal møte den demografiske utviklingen på hjelpemiddelområdet, som vil medføre en stor økning i brukergruppen.

Hjelpemiddelsentralene er i økende grad blitt en synlig og etterspurt bidragsyter i arbeidet med å få flere med funksjonsnedsettelse i arbeid og utdanning, gjennom veiledning i enkeltsaker og via generelt informasjonsarbeid rettet mot både andre Nav-enheter, arbeidsgivere og brukere.

### Ivareta økonomiske rettigheter

Overordnede samfunnstrender som høyt sykefravær og aldrende befolkning påvirket ytelsesforvaltningen i 2025, samtidig som vi prioriterte ressursene mellom kvalitetsarbeid og forventninger om raskere saksbehandling. Begge deler er nødvendig for å styrke ytelsesforvaltningen. Nav prioriterer at brukere ikke skal bli stående uten penger til livsopphold.

Mange av ytelsene hadde økt inngang av saker generelt, noe som for enkelte ytelser er et uttrykk for utviklingstrekk i samfunnet og at størrelsen på brukergruppene steg. For andre ytelser kan dette være et symptom på at antall henvendelser og mengden dokumentasjon erfaringsmessig stiger som følge av lange saksbehandlingstider. Feilretting etter rettsanvendelsesfeil og parallell saksbehandling i både gammelt og modernisert fagsystem, bidro også til utfordringer for produktiviteten.

I 2025 hadde ytelseslinjen en styrket og mer robust ressursituasjon enn i 2024, med færre midlertidige stillinger og flere årsverk, noe som bidro til å stabilisere situasjonen og ga grunnlaget for mer langsiktig opplærings- og kompetansearbeid.

I 2025 viste produktiviteten i ytelseslinjen en generell forbedring i saksbehandlingstider for søknader med frist fra 53 dager til 50 dager i gjennomsnitt (eksklusive sykepenger), men samtidig et sammensatt bilde med svakere saksbehandlingstider og økende restanser<sup>5</sup> på noen ytelser. Tre ytelser sto for om lag halvparten av restansene: hjelpemidler, foreldrepenge og uføretrygd.

Bedret saksbehandlingstid for søknader er et resultat av en kombinasjon av at flere ytelser har fått krav til gjennomsnittlig saksbehandlingstid og ytre grense for saksbehandlingstid, omtalt som «norm» i rapporten, og faktisk bedring i saksbehandlingstid på enkelte ytelser. Som følge av dette økte vår vurdering av produktiviteten for seks ytelser: AAP, bidragsområdene, barnetrygd, dagpenger, kontantstøtte og yrkesskadeområdene. Samtidig vurderte vi produktiviteten som svakere for fire ytelser: foreldrepengeområdet, medlemskapsområdet, sykdom i familien og uføretrygd. Med denne justeringen gikk uføretrygd fra «mangelfull» til «svært mangelfull» måloppnåelse i vurderingen av produktivitet.

Det var en økt inngang av klager til Nav i 2025, fra 55 000 i 2024 til nesten 60 000 i 2025. Saksbehandlingstiden for klager økte svakt fra 73 til 76 dager i førsteinstans og gikk ned fra 127 til 108 dager i klageinstans. For anker i klageinstans gikk saksbehandlingstiden ned fra 160 til 112 dager. Behandlingstidene i klageinstansen ble dermed kraftig forbedret, men lå

---

<sup>5</sup> Antall ubehandlede saker.

likevel over normene på henholdsvis 84 og 105 dager. Nav klageinstans behandlet om lag 900 flere anker enn i 2024 som en forberedelse av at anker skal sendes direkte til Trygderetten fra 1. januar 2027.

Kvalitetsarbeidet fortsatte i 2025 og ga utslag i riktigere førstegangsvedtak og lavere andeler omgjøringer etter klager og anker i Nav og Trygderetten. Vår vurdering av kvaliteten er at den økte for seks ytelser sammenlignet med 2024: alderspensjon, bidragsområdene, enslig mor eller far, grunn- og hjelpestønad, kontantstøtte og sykepenger. Arbeidet med feilrettinger og oppdatering av rundskriv fortsatte også. Samtidig som vi observerte økt kvalitet på mange ytelser, vurderte vi kvaliteten som lavere for sykdom i familien.

En styrket ressursinnsats på feilutbetalingsområdet, særlig på dagpenger og AAP, ga en økning i både antall saker og beløp overført til innkreving. Antallet ubehandlede feilutbetalingssaker med over ett års liggetid økte, noe som innebærer at faren for feilutbetalte beløp til foreldelse økte. I 2026 forsterker Nav innsatsen på feilutbetalingsområdet for å kunne saksbehandle flere feilutbetalingssaker.

### **Brukerrettede og tilgjengelige tjenester**

Vi jobber kontinuerlig med å forbedre kvalitet og tilgjengelighet i tjenestene våre.

Eksterne undersøkelser viser at Nav generelt oppleves som tilgjengelig, men at personer med lav digital kompetanse fortsatt møter utfordringer. Personbrukerundersøkelsen viser økt tillit og tilfredshet, mens ventetid og søknadsprosesser fortsatt er utfordringer.

Arbeidsgiverundersøkelsen viser høy tilfredshet (87 prosent), men det er behov for klarere språk og bedre støtte i sykefraværsoppfølging.

Antall serviceklager økte med 43 prosent i 2025, særlig knyttet til ventetid og veiledning.

### **Utvikling av en effektiv, pålitelig og helhetlig forvaltning**

Vårt målrettede arbeid med å utvikle forvaltningen har fortsatt i 2025.

En ekstern vurdering om kvalitetsledelse lagt frem i 2025, konkluderte med at Nav var på modenhetsnivå «ustrukturert» og at det er ulik grad av modenhet i Nav. Vi stiller oss bak vurderingen og har iverksatt tiltak for å styrke og intensivere arbeidet med kvalitet, internkontroll og risikostyring. I løpet av året har vi styrket fagmiljøet for kvalitet og internkontroll i direktoratet og lagt til rette for bred involvering i kvalitetsarbeidet for å styrke eierskapet hos lederne og medarbeiderne. Vi har fått på plass en overordnet retningslinje for kvalitet, internkontroll og risikostyring. Dette er viktig grunnlag for å se arbeidet mer i sammenheng og bygge et helhetlig system for kvalitet- og internkontroll i Nav.

Høsten 2025 intensiverte vi arbeidet med internkontroll i etaten, med tydeligere krav til rapportering fra avdelingene både for å forstå status og sikre at vi jobber helhetlig og strukturert med internkontroll.

Basert på omfattende kartlegging av fysisk sikkerhet ved Nav-kontor, er sikringen av lokaler og møterom i gang. Det er tatt viktige grep for å etablere mer strukturert internkontroll på personvernområdet, blant annet overordnede rammer og strukturer for styring og rapportering.

I 2025 har digitaliseringsarbeidet levert nye løsninger som vil gi nytteeffekter for våre brukere og for Nav internt. Et eksempel er P4 (flere i arbeid enklere, raskere, bedre) der det i løpet av høsten gradvis ble innført ny vedtaksløsning (Kelvin) for AAP. Andre eksempler er bruk av kunstig intelligens i Nav Kontaktsenter (NKS), der den digitale assistenten Bob har gitt økt effektivitet. På hjelpemiddelområdet har ny løsning ført til effektivisering av arbeidet med å finne reservedeler og tilbehør til hjelpemidler. Vi har to andre programmer som enten er i forprosjektfasen eller oppstartsfasen. P5 skal sikre teknisk modernisering av pensjon- og uføreløsningen, og starter opp i 2026. Forprosjektet for P6, modernisering av utbetalingsløsningene, er planlagt gjennomført 1. halvår 2026. Det er imidlertid fortsatt en risiko for at legacy-løsninger i vår systemportefølje ikke blir erstattet som planlagt.

## 3.2 Flere i arbeid

### 3.2.1 Styringsparametere arbeid

Tabell 4. Styringsparametere på arbeidsområdet. Status 2025 sammenlignet med 2024

Styringsparameter	2024	2025	Kommentarer
Andel unge i arbeid og utdanning skal øke			Tallene viser resultater for perioden juli–september 2025. Målt i prosent (indeks) viser arbeidsindikatoren en nedgang på 1,6 prosent i andelen i jobb det siste året. Se nærmere omtale under kapittel 3.2.2.
- Faktisk andel i arbeid	18,5 %	18,6 %	
- Arbeidsindikator*	-0,4 pp	-0,7 pp	
- Indeks		-1,6 %	
Andel personer med nedsatt arbeidsevne (uten varig tilpasset innsats) <sup>1</sup> i arbeid			Tallene viser resultater for juli–september. Målt i prosent (indeks) viser arbeidsindikatoren en nedgang 0,4 prosent det siste året. Se nærmere omtale under kapittel 3.2.2.
- Faktisk andel i arbeid	15,8 %	16,0 %	
- Arbeidsindikator*	-0,5 pp	-0,5 pp	
- Indeks		-0,4 %	
Andel innvandrere <sup>2</sup> i arbeid			Tallene viser resultater for juli–september. Målt i prosent (indeks) viser arbeidsindikatoren en nedgang på 3,1 prosent det siste året. Se nærmere omtale under kapittel 3.2.2.
- Faktisk andel i arbeid	18,1 %	18,2 %	
- Arbeidsindikator*	0,1 pp	-0,5pp	
- Indeks		-3,1 %	
Andel langtidsarbeidssøkere <sup>3</sup> i arbeid			Tallene viser resultater for juli–september. Målt i prosent (indeks) viser arbeidsindikatoren en nedgang på 7,0 prosent det siste året. Se nærmere omtale under kapittel 3.2.2.
- Faktisk andel i arbeid	22,7 %	19,0 %	
- Arbeidsindikator*	-0,7 pp	-1,2 pp	
- Indeks		-7,0 %	
Andel langtidssykmeldte <sup>4</sup> med retur til arbeid	70,1 %	71,1 %	Tallene viser resultater for perioden september 2024–august 2025. Se nærmere omtale under kapittel 3.2.8.
Andel unge som enten mottar AAP eller uføretrygd, og som samtidig ikke kombinerer ytelsen med arbeid	5,4 %	5,6 %	Tall per oktober. Antall mottakere (uten arbeid) som andel av befolkningen i alderen 18–29 år. Se nærmere omtale under kapittel 3.2.5. Målt i prosent utgjør økningen det siste året 2,7 prosent. Se nærmere omtale under kapittel 3.2.5.
Andel AAP-mottakere som er i arbeid eller tiltak ved 26 ukers tidspunkt	-	-	Det er feil i statistikk fra Aa-registeret i april 2025.
Antall personer (arbeidssøkere) som formidles til ledige stillinger av Arbeids- og velferdsetaten	1 856	1 762	Gjennomsnitt per måned (januar–desember). Se nærmere omtale under 3.2.9.

\* Merk: Arbeidsindikatoren (forskjellen mellom faktisk og forventet arbeidsdeltakelse) for unge og innvandrere kan ikke direkte sammenliknes med arbeidsindikatoren for personer med nedsatt arbeidsevne og langtidsarbeidssøkere. Arbeidsindikatoren for de to førstnevnte gruppene gir ingen informasjon om resultatet er bedre eller dårligere enn

andre grupper. Derfor er endring fra en periode til en annen (målt som prosent/indeks) mest relevant når resultatene for ulike brukergrupper sammenliknes og vurderes. Se vedlegg 1 for nærmere forklaring.

- 1) Ny vedtaksløsning for §14a-vedtak ble tatt i bruk 1. april 2025, og innsatsgruppen er endret til «trenger veiledning, nedsatt arbeidsevne».
- 2) Innvandrere med bakgrunn fra land utenfor EØS: Afrika, Asia inkl. Tyrkia, Sør- og Mellom-Amerika, Oceania unntatt Australia og New Zeeland, samt fra Europa utenfor EØS («landgruppe 3»).
- 3) Brukere med en arbeidssøkervarighet på over 1 år.
- 4) Arbeidstakere som passerer 9 måneders sykmelding.

### 3.2.2 Andel brukere i arbeid

#### Bruk av arbeidsindikatoren i rapporten

«Arbeidsindikatoren» er utgangspunktet for styringsparametere som viser *andelen i arbeid* for ulike brukergrupper, det vil si personer som er registrert for arbeidsrettet oppfølging. Indikatoren måler det som er *Navs bidrag* ved å sammenholde faktisk arbeidsdeltakelse med en statistisk forventet arbeidsdeltakelse.

I beregningen av forventet arbeidsdeltakelse tas det hensyn til ulike kjennetegn ved brukerne og situasjonen på arbeidsmarkedet. Forventningene beregnes med utgangspunkt i data over flere år om brukere med oppfølgingsvedtak etter Nav-loven §14a og arbeidsmarkedsforholdene som omgir disse.<sup>6</sup> En positiv indikator betyr at faktisk arbeidsdeltakelse er høyere enn det som er statistisk forventet, mens en negativ indikator betyr at arbeidsdeltakelsen er lavere enn det som kan forventes statistisk sett. En negativ verdi innebærer ikke at Nav bidrar negativt, men at resultatene er svakere enn Navs gjennomsnittlige bidrag.

Når arbeidsindikatoren brytes ned på ulike brukergrupper, kan indikatorverdiene (nivåene) ikke nødvendigvis sammenliknes direkte. For å sammenlikne resultatene på tvers av grupper, er det derfor mest relevant å se på endring fra en periode til en annen målt som prosent/indeks. Vi viser også til vedlegg 1 for flere detaljer om arbeidsindikatoren som brukes i rapporteringen.

I 2025 har vi gjennomført analyser med arbeidsindikatoren for å få en bedre forståelse av utviklingen i resultatene. Dette arbeidet fortsetter i 2026. Indikatoren kontrollerer for ulike egenskaper ved brukerne og utviklingen på arbeidsmarkedet, og analysene fokuserer på hvordan Nav selv påvirker arbeidsdeltakelsen og overgang til arbeid. Blant annet vil sammenhenger mellom indikatoren og ressurser, porteføljestørrelser, samhandling og innretningen av brukeropfølgingen være forhold vi vil se nærmere på. I løpet av 2026 vil arbeidsindikatoren også vise resultater for tiltaksarrangører. Dette vil gi flere muligheter for å analysere Nav sitt bidrag til overgang til arbeid. Arbeidet knyttet til analyser av arbeidsindikatoren omtales nærmere i vedlegg 1.

#### Utviklingen i arbeidsdeltakelse

Omtalen nedenfor baserer seg i all hovedsak på utfallsmålet *andelen i jobb blant personer som var registrert som brukere tre måneder tidligere*. Tallene viser til resultater for månedene juli til september 2025 (3. kvartal 2025).<sup>7</sup> «I jobb» er definert som jobb med mer enn 19 timer arbeid per uke.

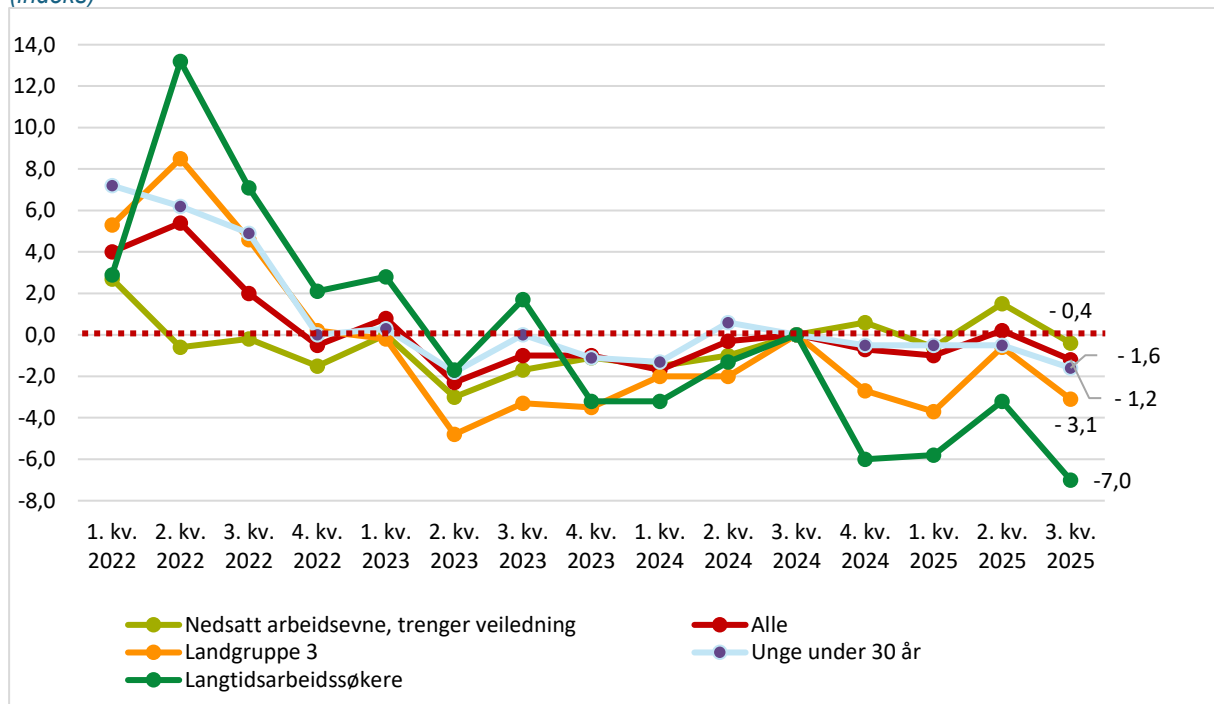
<sup>6</sup> Bidraget er et relativt mål som i en gitt måned/periode viser bidraget i forhold til Navs gjennomsnittlige bidrag i løpet av observasjonsperioden («forventet arbeidsdeltakelse»). Arbeidsindikatoren blir regnet ut på en måte som gjør at gjennomsnittet for hele observasjonsperioden er lik null. Resultatene i rapporteringen er basert på arbeidsdeltakelsen til brukere registrert med behov for arbeidsrettet oppfølging i perioden juli 2020–juni 2025. Observasjonsperioden er endret fra forrige rapportering, noe som gir endringer i tallserien. Det er ikke gjort endringer i modellen og datamaterialet utover dette.

<sup>7</sup> Resultater for 3. kvartal 2025 er siste tilgjengelige tall. Resultatene omfatter brukere som var registrert som arbeidssøker eller med nedsatt arbeidsevne (med veiledningsbehov) i perioden april–juni 2025 for status etter tre måneder, tilsvarende ett år tidligere for status etter 12 måneder.

I perioden juli til september 2025 er arbeidsindikatoren negativ for alle brukergrupper, og alle gruppene viser en negativ utvikling målt i prosent (*indeks*) det siste året (fra 3. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025) (figur 3). Utviklingen er svakest blant langtidsarbeidssøkere (-7,0 prosent) og innvandrere fra landgruppe 3 (-3,1 prosent), mens den er mindre negativ for personer med nedsatt arbeidsevne og behov for veiledning (-0,4 prosent) og unge under 30 år (-1,6 prosent). Den negative utviklingen i alle brukergrupper gjelder også *faktisk andel* i jobb.

Gjennomgående viser også de *øvrige utfallsmålene for arbeidsdeltakelse* det samme bildet som andelen i jobb etter tre måneder. Samlet og for de fleste brukergruppene er arbeidsindikatoren negativ, samtidig som utviklingen det siste året er negativ (*indeks*). Utviklingen er imidlertid bedre for utfallsmål med et 12 måneders-perspektiv. Blant annet er utviklingen i *andelen i jobb etter 12 måneder* blant unge under 30 år positiv (0,1 prosent). Videre er det også en positiv utvikling i *arbeidstid per uke i de 12 påfølgende månedene* blant unge under 30 år og innvandrere med landbakgrunn 3, der indeksen viser en økning på 0,4 prosent for begge grupper. Se figur 4 for utviklingen blant unge under 30 år.

Figur 3. Ulike brukergrupper. Andel i jobb etter 3 måneder. 1. kvartal 2022–3.kvartal 2025. Utvikling målt i prosent (*indeks*)\*



\* Indeks=0 i 3. kvartal 2024

### Unge under 30 år

Andelen unge i jobb er lavere enn det som er forventet statistisk sett. I perioden juli til september 2025 var det 0,7 prosentpoeng færre i jobb enn hva vi kunne forvente, gitt arbeidsmarkedssituasjonen og brukersammensetningen. Det siste året har det vært en svak nedgang i arbeidsindikatoren, og målt som indeks viser resultatene en nedgang på 1,6 prosent sammenliknet med samme periode i 2024. Også blant unge som er omfattet av *ungdomsgarantien*<sup>8</sup> er arbeidsindikatoren negativ (-1,1 prosent). Utviklingen det siste året viser det samme bildet som for ungdomsgruppen som helhet, med en nedgang på 1,5 prosent målt som indeks (fra 3. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025). Tallene viser at det har vært

<sup>8</sup> Ungdomsgarantien omfatter i all hovedsak brukere som innsatsbehovet «trenger veiledning», med og uten nedsatt arbeidsevne, tidligere hhv. spesielt tilpasset innsatsbehov og situasjonsbestemt innsatsbehov.

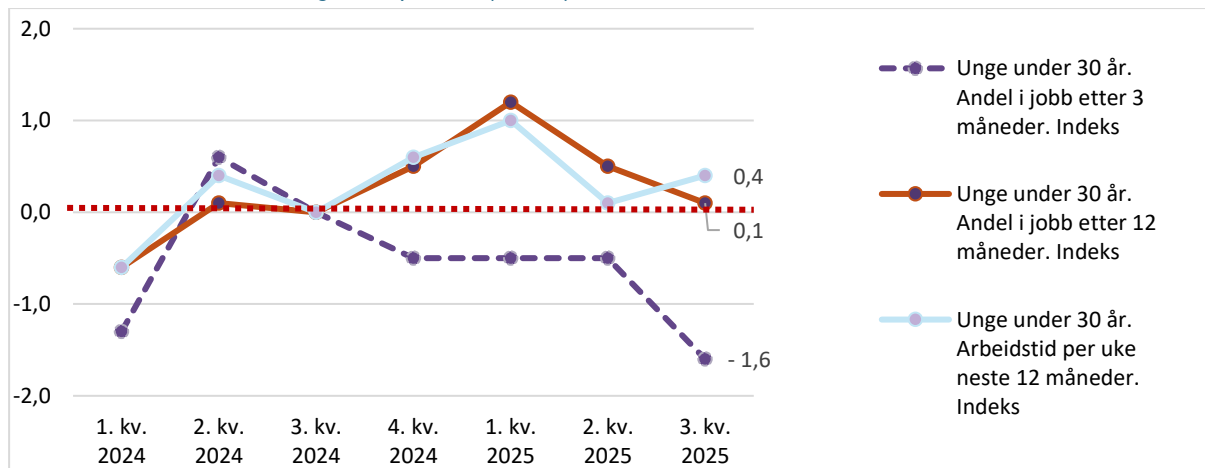
en viss økning i forventet andel i jobb blant brukere omfattet av ungdomsgarantien de to siste årene, mens denne andelen er mer stabil blant unge under 30 år som helhet.

I april til juni 2025 var nærmere 85 000 unge under 30 år registrert med behov for arbeidsrettet oppfølging. Tre måneder senere, i juli til september 2025, var 18,6 prosent av disse i jobb. Dette er 1,5 prosentpoeng lavere enn blant Nav-brukere generelt. En del av forskjellen kan forklares med at flere i de yngste aldersgruppene starter på utdanningsløp enn i de øvrige aldersgruppene. Per i dag mangler vi tilfredsstillende utdanningsdata for å følge utviklingen løpende, men flere datakilder indikerer at andelen unge i ulike utdanningsaktiviteter har økt de siste årene. En analyse av aktivitetsnivået blant AAP-mottakere før og etter regelverksendringene i 2022, viser økt utdanningsaktivitet etter 2022.<sup>9</sup> Utviklingen er særlig tydelig blant unge og blant personer med svakere tilknytning til arbeidslivet. Analysen viser at om lag én av fem AAP-mottakere under 30 år deltok i utdanning det første året av stønadsløpet, om lag én av fire det siste året av ordinær AAP-periode.

I likhet med utviklingen i Navs brukere generelt, har antall unge med behov for arbeidsrettet oppfølging økt over tid. Det siste året har antallet økt med om lag 4 000 personer, tilsvarende 5 prosent fra samme periode året før. En stor andel av de unge brukerne, nærmere 80 prosent, er omfattet av ungdomsgarantien. Mer informasjon finnes i kapittel 3.2.3.

Utviklingen i *andelen i jobb etter 12 måneder* og *utviklingen i arbeidstid per uke de neste 12 måneder*, viser et noe bedre bilde enn utviklingen etter 3 måneder (figur 4). Selv om det er noe variasjon i resultatene også for disse utfallsmålene, ser vi at det gjennomgående har vært en positiv utvikling det siste året.

Figur 4. Unge under 30 år. Andel i jobb etter 12 måneder og arbeidstid per uke i de neste 12 månedene. 1. kvartal 2024–3. kvartal 2025. Utvikling målt i prosent (indeks)\*



\* Indeks=0 i 3. kvartal 2024

### Personer med nedsatt arbeidsevne (ekskl. varig tilpasset innsatsbehov)<sup>10</sup>

Blant personer med nedsatt arbeidsevne er det også færre i jobb enn forventet etter tre måneder. I juli til september 2025 lå den faktiske andelen 0,5 prosentpoeng under det statistisk forventede nivået. Samtidig har utviklingen det siste året vært noe mindre negativ

<sup>9</sup> «Flere i aktivitet – utdanning stadig viktigere (Kann og Grønlien, Arbeid og velferd 3/2025). Utdanning måles som registrert deltakelse opplæringstiltak eller ordinær utdanning (videregående skole og høyere utdanning).

<sup>10</sup> I stor grad er dette brukere med spesielt tilpasset innsatsbehov. Ny vedtaksløsning for §14a-vedtak ble tatt i bruk 1. april 2025, og betegnelsen på innsatsgruppen ble da endret til «trenger veiledning, nedsatt arbeidsevne».

enn for flere av de andre brukergruppene. Målt som indeks har det vært en nedgang på 0,4 prosent fra 3. kvartal 2024 til 3.kvartal 2025.

Gruppen med nedsatt arbeidsevne utgjør i underkant av 60 prosent av alle brukerne med arbeidsrettet oppfølging. I april til juni 2025 var om lag 210 000 personer registrert med nedsatt arbeidsevne og behov for veiledning. Tre måneder senere var 16,0 prosent av disse i jobb. Dette er en god del lavere (4,1 prosentpoeng) enn den faktiske andelen i jobb blant alle brukere med arbeidsrettet oppfølging, som også inkluderer arbeidssøkere.

Det siste året har antallet med nedsatt arbeidsevne (og behov for veiledning) økt med om lag 18 000 personer, en økning på 10 prosent sammenliknet med samme periode i fjor. Antallet har økt over flere år. Utviklingen kan forklares med en økt overgang til AAP etter endt sykepengeperiode, samtidig som flere AAP-mottakere har lengre perioder med stønad enn tidligere. I tillegg har tilstrømmingen av personer med bakgrunn fra Ukraina bidratt til veksten i antallet med nedsatt arbeidsevne. Oppfølging av AAP-mottakere omtales nærmere i kapittel 3.2.6.

### **Innvandrere med bakgrunn fra land utenfor EØS (landgruppe 3)<sup>11</sup>**

Også blant innvandrere med bakgrunn fra landgruppe 3 er det færre i jobb enn forventet. I perioden juli til september 2025 er den faktiske andelen i jobb 0,5 prosentpoeng lavere enn det statistisk beregnede nivået. Sammenlignet med samme periode i 2024 viser indeksen en nedgang på 3,1 prosent det siste året. Dette innebærer at utviklingen i arbeidsdeltakelsen for denne gruppen er svakere enn for Nav-brukere generelt.

I april til juni 2025 var 98 000 brukere med bakgrunn fra landgruppe 3 registrert med behov for arbeidsrettet oppfølging. Tre måneder senere var 18,2 prosent av disse i arbeid. Dette er noe lavere (1,9 prosentpoeng) enn den faktiske andelen i jobb blant Nav-brukere generelt.

Fra 2. halvår 2022 har det vært en relativt stor økning i antall brukere med innvandrerbakgrunn, både arbeidssøkere og personer med nedsatt arbeidsevne. En stor andel av veksten kan forklares med økt antall brukere med bakgrunn fra Ukraina. Selv om veksten har avtatt det siste året, har antallet likevel økt med om lag 9 500 personer fra 3. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025, tilsvarende 11 prosent. Se kapittel 3.2.13 om Navs innsats overfor fordrevne fra Ukraina.

### **Langtidsarbeidssøkere<sup>12</sup>**

Arbeidsindikatoren for langtidsarbeidssøkere viser en tydelig negativ utvikling det siste året. Målt som indeks har resultatene falt med 7,0 prosent sammenliknet med samme periode året før, og i juli til september 2025 lå den faktiske andelen i jobb 2,2 prosentpoeng under forventet nivå. Utviklingen er klart svakere enn for de øvrige brukergruppene.

Andelen langtidsarbeidssøkere i jobb var på sitt høyeste i perioden under og rett etter koronapandemien, særlig fra høsten 2021 til våren 2022. Siden den gang har både forventet og faktisk deltakelse falt over tid, noe som kan tyde på endringer i kjennetegn og forutsetninger til gruppen som står tilmeldt som arbeidssøkere over lengre tid.

---

<sup>11</sup> Landgruppe 3 omfatter Afrika, Asia inkl. Tyrkia, Sør- og Mellom-Amerika, Oceania unntatt Australia og New Zealand, samt fra Europa utenfor EØS.

<sup>12</sup> Langtidsarbeidssøkere omfatter brukere med en arbeidssøkervarighet på 1 år eller mer.

I perioden fram til 2023 var det en betydelig nedgang i antall langtidsarbeidssøkere, men etter dette har det vært en relativt jevn, men noe avtakende økning i antallet. Det siste året har antallet økt med 4 000 personer, en økning på 14 prosent fra samme periode i 2024.

I april til juni 2025 var det 34 000 langtidsarbeidssøkere registrert. Tre måneder senere, i juli til september 2025, var 19,0 prosent av disse i jobb. For første gang siden starten av koronapandemien er den faktiske andelen i jobb nå lavere (-1,1 prosentpoeng) blant langtidsarbeidssøkere enn blant Nav-brukere generelt.

### 3.2.3 Ungdomsgarantien

#### Utvikling i målgruppen og antall brukere per ungdomsveileder

Ved utgangen av juni 2023, rett før ungdomsgarantien ble innført, besto målgruppen for ungdomsgarantien av 52 700 personer. Antallet hadde økt noe siden sommeren 2022, og veksten fortsatte gjennom 2023, 2024 og starten av 2025. De tre viktigste årsakene til veksten var en regelendring i 2022 for arbeidsavklaringspenger (AAP) som gjør at flere kan motta AAP i lengre tid, økt sykefravær som gjør at flere starter med AAP og at det ble flere ukrainske flyktninger med oppfølging fra Nav.

Ved utgangen av 2025 omfattet målgruppen 60 500 personer, og dette er 600 flere enn ved utgangen av 2024. Antallet i målgruppen har dermed økt langt mindre i 2025 enn i 2023 og 2024.

Blant unge i målgruppen hadde i gjennomsnitt 73 prosent nedsatt arbeidsevne, og denne andelen har vært stabil senere år. I gjennomsnitt mottok halvparten (51 prosent) AAP, 9 prosent dagpenger og 5 prosent tiltakspenger, også dette er stabilt. Innvandrere fra landgruppe 3 utgjorde 19 prosent av målgruppen, en andel som har holdt seg stabil det siste året. Sammenlikner vi med perioden før ankomsten av fordrevne fra Ukraina har det vært en økning på 15 prosent.

Statlig ansatte ungdomsveiledere hadde i oktober 2025 i gjennomsnitt ansvar for å følge opp 58 brukere hver. Dette er uendret fra året før, og nesten likt som høsten 2022 da antallet var 57. Porteføljestørrelser måles i en årlig surveyundersøkelse blant veiledere ved Nav-kontor<sup>13</sup>. Sammenlignet med øvrige veiledere ved Nav-kontor har ungdomsveiledere mindre portefølje enn øvrige veiledere. Dette er i tråd med interne styringssignaler som er gitt etter iverksettelse av ungdomsgarantien.

Fylkene rapporterer at de arbeider for å holde porteføljestørrelsene stabile rundt målet på 50 brukere per ungdomsveileder. Samtidig ser vi fortsatt variasjoner mellom fylkene. Fylkene viser til at porteføljestørrelsene blant annet påvirkes av forskjeller mellom små og store kontorer, og at dette gir ulik kapasitet og organisering.

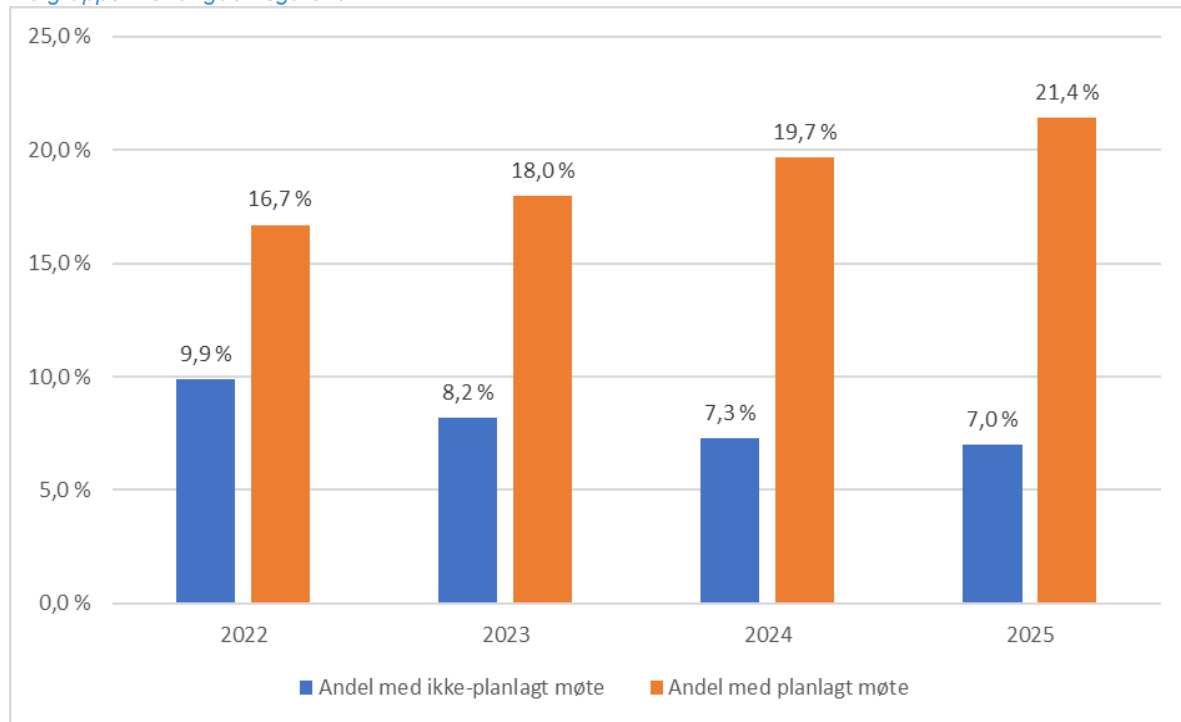
#### Tilbudet til målgruppen

I gjennomsnitt har 61 prosent av målgruppen fått oppfølging fra en Nav-veileder i løpet av den siste måneden i 2025. Dette er tilsvarende som i 2024. Mesteparten av kontakten foregår som digital dialog, men det er også en del møter og samtaler, og etaten har oppmerksomhet på at møtene i stor grad skal være planlagte. Hver måned hadde gjennomsnittlig 13 400 unge i målgruppen ett eller flere planlagte møter med veilederen sin, og dette tilsvarer 21,4 prosent av målgruppen. Gjennom senere år har andelen unge med et planlagt

<sup>13</sup> Undersøkelsen gjennomføres i oktober/november hvert år (fra 2022).

møte siste måned vært økende, mens andelen med et ikke-planlagt møte er noe redusert (figur 5). Møtene som omfattes i statistikken er de som registreres i fagsystemet for arbeidsrettet oppfølging (Modia). Møter gjeldende kommunale ytelser og tjenester er ikke omfattet av statistikken da disse kun registreres i kommunale fagsystemer.

Figur 5. Andelen med minst ett hhv. ikke-planlagt og planlagt møte med Nav-veileder siste måned blant unge i målgruppen for ungdomsgaranti



Andelen som deltok i tiltak var gjennomsnittlig 35 prosent, mens den samlede andelen i arbeidsrettet aktivitet<sup>14</sup> var 57 prosent. Tar vi med medisinsk behandling, var andelen i registrert aktivitet gjennomsnittlig 77 prosent. Andelen i tiltak, og i arbeidsrettet aktivitet eller medisinsk behandling er svakt lavere i 2025 enn i 2024 (0,5 til 1,4 prosentpoeng lavere). Aktivitet som kun er registrert i kommunale fagsystemer inngår ikke i tallgrunnet. Se også avsnittet om andelen i tiltak i prioriterte målgrupper i kapittel 3.2.4.

### Hyppighet av oppfølgingen

Utviklingen av statistikk over hyppighet i samhandlingen mellom bruker og Nav-veileder, er forsinket. Arbeidet pågår og vil fortsette i 2026.

### Fast kontaktperson

Innføringen av rollen som fast kontaktperson for unge er et pågående utviklingsarbeid i fylkene. Implementeringen innebærer endringer i både arbeidsprosesser og intern organisering. Flere Nav-kontorer har gjort eller er i gang med strukturelle endringer i teamorganisering og samhandlingsrutiner. Arbeidet pågår løpende for å sikre at ordningen blir varig integrert i kontorenes ordinære drift.

<sup>14</sup> Det som inngår i arbeidsrettet aktivitet er for eksempel å være aktiv jobbsøker, delta i tiltak, delta i gruppeaktivitet, gjennomføre kurs eller annen avtalt aktivitet.

### **Intern og ekstern samhandling**

Fylkene rapporterer om positiv utvikling i samarbeidsrelasjoner og samarbeidsformer både internt og eksternt. Det vises til en mer strukturert samhandling enn tidligere. Eksternt rapporteres det om økt samarbeid med arbeidsgivere. Her er rekrutteringskonseptet WorkOp et viktig bidrag. I 2025 ble WorkOp implementert i seks fylker, og det ble arrangert 15 WorkOp-arrangementer der i alt 75 arbeidsgivere og 333 unge deltok. Halvparten av de unge fikk jobb.

Samhandlingen mellom Nav fylke, Nav hjelpemidler og tilrettelegging og Nav arbeidsrådgivning, har økt sammenlignet med situasjonen før innføringen av ungdomsgarantien. Vi ser gjennom rapportering og dialog med fylkene at samhandlingen med Nav Hjelpemiddel og tilrettelegging og med Nav arbeidsrådgivning har økt i mange fylker sammenlignet med situasjonen før innføringen av ungdomsgarantien.

### **Digital informasjon**

Det er utviklet og publisert nye informasjonssider for unge på nav.no og arbeidsplassen.no. Innholdet på nav.no gir mer målrettet og tilpasset informasjon om ungdomsgarantien, presentert i et format som i større grad samsvarer med unges behov. Lenke til den nye siden inngår også i informasjonsgrunnlaget som unge mottar i forbindelse med §14a-vedtak<sup>15</sup>.

Arbeidsplassen.no har etablert et eget område rettet mot unge jobbsøkere, med mål om å gi mer treffsikker veiledning og gjøre relevante jobber lettere tilgjengelige for målgruppen.

### **Kvalitetsgjennomgang for unge under 30 år**

Noen funn fra saksgjennomgangen viser at arbeid og aktivitet er tydelige tema i oppfølgingen, og at planlagte møter brukes mer systematisk for å sikre struktur og fremdrift. Samtidig er hyppige bytter av fast kontaktperson fortsatt en utfordring, hovedsakelig på grunn av rekruttering, omorganisering, sykdom og permisjoner. En fullstendig rapport fra kvalitetsgjennomgangen høsten 2025 publiseres innen utgangen av 1. tertial 2026.

## **3.2.4 Gjennomføring og resultater av arbeidsmarkedstiltakene**

### **Andel i prioriterte grupper som deltar på tiltak**

Prioriterte grupper for arbeidsmarkedstiltak er unge, langtidsledige og innvandrere fra ikke-vestlige land<sup>16</sup>. Blant ordinære arbeidssøkere var andelen i tiltak høyere i de prioriterte gruppene enn det som er gjennomsnittet i den totale populasjonen arbeidssøkere.

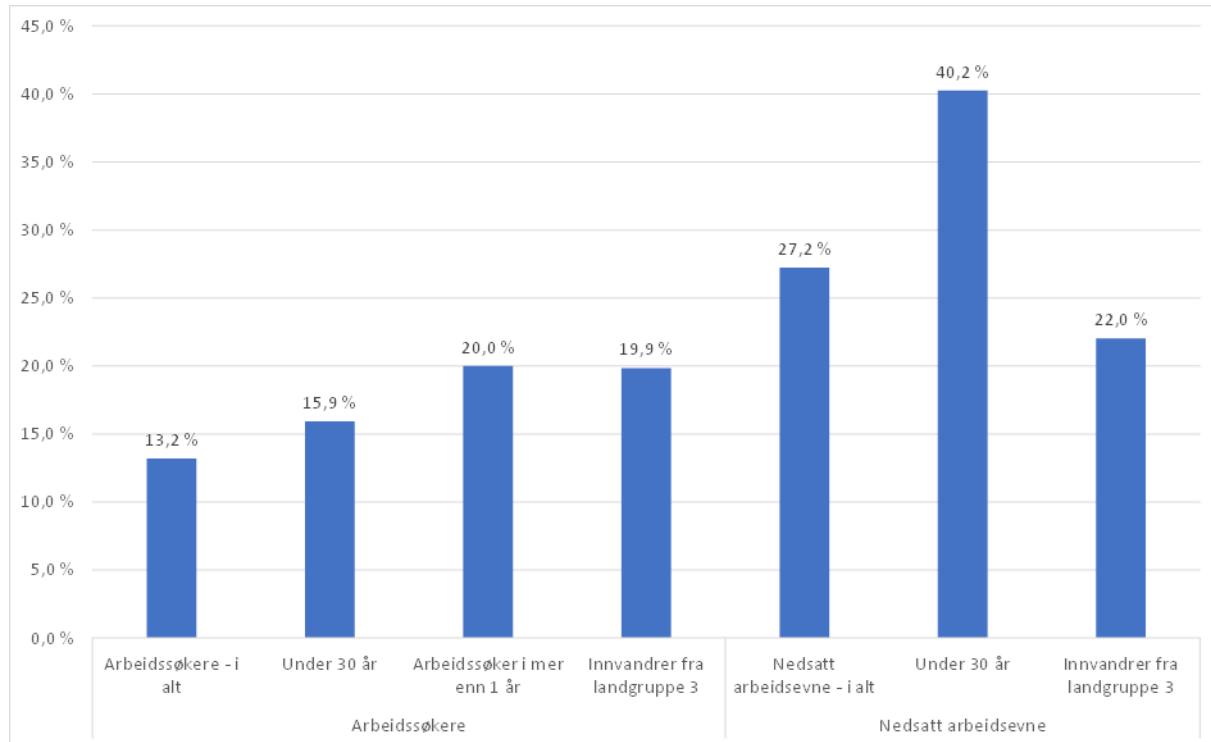
Blant personer med nedsatt arbeidsevne hadde unge en høyere andel i tiltak enn gjennomsnittet, mens andelen var lavere blant innvandrere fra ikke-vestlige land. Dette antas å ha sammenheng med at innvandrere med nedsatt arbeidsevne sjeldnere mottar AAP, og at de oftere får oppfølging og ytelser i kommunal regi. Bare halvparten av innvandrere fra landgruppe 3 som er registrert hos Nav med nedsatt arbeidsevne mottar AAP, mot tre firedeler gjennomsnittlig for personer med nedsatt arbeidsevne<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Nav-loven §14a, se også siste avsnitt i 3.2.5

<sup>16</sup> Dvs. Asia, Afrika, Amerika (utenom USA og Canada), Øst-Europa (utenfor EU), Oseania (utenom Australia og New Zealand).

<sup>17</sup> Gjennomsnittlig i 2024.

Figur 6. Andel i arbeidsmarkedstiltak i prioriterte målgrupper i 2025



## Resultater av tiltakene

Etaten har hatt et høyt nivå på gjennomføringen av tiltak finansiert over post 76 Tiltak for arbeidssøkere i 2025. I 2025 har det i gjennomsnitt blitt gjennomført 57 036 tiltaksplasser per måned, tilsvarende 2,8 prosent (1 544 i snitt) høyere aktivitet enn det som ble lagt til grunn i budsjettet for ressursrammen. Sammenlignet med 2024 er dette en aktivitetsøkning på 1,6 prosent (871 tiltaksplasser i snitt).

De tiltakstypene som utgjør størst andel tiltaksplasser gjennomført i 2025, er oppfølging med 15,1 prosent, arbeidsforberedende trening (AFT) med 13,3 prosent, midlertidig lønnstilskudd med 11,2 prosent og arbeidstrening med 11,5 prosent. Andel av totalt antall tiltaksplasser gjennomført for de ulike variantene innen opplæringstiltaket utgjorde til sammen 30 prosent i 2025. Dette er i tråd med de interne faglige føringene i 2025, om å gjennomføre en tiltaks-sammensetning som bidrar best mulig til at personer med nedsatt arbeidsevne og ledige beholder eller kommer i arbeid.

Opplæringstiltak og tiltak i ordinært arbeidsliv var ønsket prioritert i 2025. Opplæringstiltaket, målt i aktivitet, skulle prioriteres mer enn andre tiltak innenfor tildelt ressursramme. Individuelle tiltak i ordinært arbeidsliv skulle være en foretrukket arena for prioriterte målgrupper gjennom blant annet bruk av lønnstilskudd og arbeidstrening, gjerne i kombinasjon med mentor. Når det gjelder midlertidig lønnstilskudd har det i gjennomsnitt blitt gjennomført 6 401 tiltaksplasser per måned, tilsvarende 8,1 prosent lavere aktivitet enn det som ble lagt til grunn i budsjettet for ressursrammen. Sammenlignet med 2024 er dette en reduksjon på 15 prosent (1 127 tiltaksplasser i snitt). Høyere aktivitetsnivå i første halvdel av 2025 medførte endringer i tiltakssammensetningen for andre halvdel og totalt.

For å sikre god kvalitet i gjennomføring av anskaffede arbeidsmarkedstiltak er det etablert faste strukturer for systematisk oppfølging av tiltaksleverandører. Det omfatter regelmessige samarbeids- og evalueringsmøter, årlige gjennomganger av avtaler samt løpende dialog om

leveranser, kapasitet og resultater. Kravspesifikasjoner for flere anskaffede tiltak har blitt revidert for å tydeliggjøre krav og forventninger til tiltaksleverandører, og blir benyttet som et styringsverktøy i oppfølgingsdialoger. Enkelte fylker trekker frem at systematisk oppfølging har bidratt til forbedrede resultater i løpet av siste halvdel av 2025.

Vi har gjennom året videreført løpende dialog med tiltaksarrangørenes bransjeorganisasjoner om blant annet kvalitet i arbeidsmarkedstiltak og utviklingen av nye digitale løsninger på tiltaksområdet. Høsten 2025 ble det gjennomført to møter mellom Nav og tiltaksarrangører der man særlig gjennomgikk overforbruket i 1. halvår, konsekvensene i form av færre tiltaksplasser i 2. halvår, behovet for bedre forventningsavklaringer og avtale om ytterligere møter i 2026. Hovedmålet er å sikre bedre kvalitet og gjennomføring av arbeidsmarkeds-tiltak.

Nav fylker har i sine kvalitative rapporteringer fremhevet ulike grep de har gjort i 2025 for å sikre kunnskapsbasert bruk av arbeidsmarkedstiltak. Blant annet nevnes mer bruk av statistikk, styringsinformasjon og forskning, utarbeidet fylkesstrategier på tiltaksområdet, nyutviklede kompetansepakker for målrettet tiltaksbruk, samt bruk av tiltaks koordinatorene/ tiltaksansvarlige for å bistå Nav-kontorene med opplæring og informasjon.

Nav holder høy kvalitet i arbeidet på området og har iverksatt en rekke tiltak for å styrke resultatene ytterligere.

### Tiltaksøkonomi

Tabell 5 viser regnskap per 31. desember 2025 over kap. 634 og kap. 2650, post 76, sett opp mot vedtatt bevilgning.

Tabell 5. Gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak hittil i år, regnskap mot bevilgning. Tall i tusen kroner

Kapittel/post	Regnskap per 31.12. 25	Vedtatt bevilgning for 2025	Regnskap i % av bevilgning 25	Regnskap i % av bevilgning 24*
<b>Kap. 634</b>				
<b>Arbeidsmarkedstiltak</b>				
Post 01 Driftsutgifter	724 075	734 872	<b>98,5 %</b>	96,0 %
Post 21 Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring	51 803	59 900	<b>86,5 %</b>	66,3 %
Post 70 Ungdomsprogrammet	9 723	20 000	<b>48,6 %</b>	-
Post 76 Tiltak for arbeidssøkere	8 307 133	8 501 715	<b>97,7 %</b>	103,9 %
Post 77 Varig tilrettelagt arbeid	2 264 804	2 222 085	<b>101,9 %</b>	96,9 %
Post 78 Arbeids- og utdanningsreiser	120 656	130 170	<b>92,7 %</b>	101,7 %
Post 79 Funksjonsassistanse	141 980	142 005	<b>100,0 %</b>	94,8 %
<b>Kap. 2650 Sykepenger</b>				
Post 76 Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte	54 239	71 237	<b>76,1 %</b>	77,1 %

Tabell 6 viser forbruk per 31. desember 2025, sett opp mot ressursrammen slik den er periodisert av fylkene. Tabellen gjelder for postene under kap. 634 som følges opp på både bevilgning og ressursramme.

Tabell 6. Gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak hittil i år, forbruk mot ressursramme. Tall i tusen kroner

Kapittel/post	Forbruk per 31.12.25	Vedtatt ressursramme for 2025	Forbruk i % av vedtatt ressursramme per T2 25	Forbruk i % av fylkenes periodiserte ressursramme per T2 25	Forbruk i % av vedtatt ressursramme per 31.12.25	Forbruk i % av vedtatt ressursramme per 31.12.24 *
<b>Kap. 634</b>						
<b>Arbeidsmarkedstiltak</b>						
Post 76 Tiltak for arbeidssøkere	8 329 694	8 431 734	69,8%	106,0%	<b>98,6%</b>	104,3%
Post 77 Varig tilrettelagt arbeid	2 231 586	2 244 258	66,2%	99,5%	<b>99,4%</b>	98,5%
Post 79 Funksjonsassistanse	177 645	143 605	88,9%	145,1%	<b>123,7%</b>	117,4%

**Post 01**, som finansierer tiltak i Navs egen regi, har et lite mindreforbruk på 10,4 millioner kroner, tilsvarende 1,4 prosent av budsjett. Dette skyldes forsinkelser i nyansettelser av jobbspesialister.

For **post 21**, forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, viser regnskapet 51,8 millioner kroner, noe som gir en mindretgift på 8,1 millioner kroner (13,5 prosent). I noen prosjekter skyldes mindretgiften at det er ubesatte stillinger, som førte til lavere lønnsutgifter. Andre prosjekter hadde aktivitet som har blitt utsatt og/eller nedskalert. Enkelte prosjekter er i oppstartsfasen og har brukt noe mindre midler enn planlagt på grunn av forsinkelser.

**Post 70**, forsøk med ungdomsprogramytelse, ble opprettet i forbindelse med Revidert Nasjonalbudsjett 2025. Regnskapet viser 9,7 millioner kroner, opp mot en bevilgning på 20 millioner kroner. Mindretgiften skyldes lavere utbetalinger enn det var estimert for. Ungdomsprogrammet startet opp 1. august 2025, med gradvis rekruttering av deltakere inn i programmet. Før oppstart var det uklart hvordan de månedlige utbetalingene av ytelsen ville påvirkes av blant annet deltakernes startdato og varighet i programmet, andelen unge med jobb ved siden av programmet, andelen unge over og under 25 år og etterskuddsvis utbetaling av ytelsen én gang i måneden. Antallet deltakere i programmet påvirkes også av kapasiteten på Nav-kontorene og opplæring av veiledere i det nye programmet. Antakelsene som ble lagt til grunn for beregningen av behovet var usikre, og det viste seg at bevilgningen ble større enn behovet i oppstart av programmet.

I 2025 har etaten hatt en mindretgift på 194,6 millioner kroner på **post 76** (2,3 prosent) sett opp mot bevilgningen. Sammenlignet med ressursrammen har etaten hatt et mindreforbruk på 102 millioner kroner, tilsvarende 1,2 prosent. Aktivitetsnivået for gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltak var i starten av 2025 over planlagt nivå. Det høye forbruket hang sammen med høyt aktivitetsnivå på slutten av 2024 som ble tatt med inn i 2025. Derfor var det gjennom hele 2025 tett oppfølging av posten. Utover i 2025 måtte aktivitetsnivået justeres (reduseres), for å tilpasse seg økonomiske rammer. I tillegg ble det innført tretti dagers betalingsbetingelser på enkelte tiltak, i tråd med etatens øvrige praksis. Dette førte til et periodiseringsavvik på 140 millioner kroner på bevilgningen som kommer til utbetaling i 2026.

For **post 77**, varig tilrettelagt arbeid (VTA), har det vært økning fra januar til desember på 356 nye tiltaksplasser. De fleste av disse plassene ble innvilget i ordinære virksomheter (229 plasser). Regnskapet viser en merutgift på 42,7 millioner (1,9 prosent). Det skyldes et periodiseringsavvik fra 2025 til 2026 ved overgang til nytt fagsystem. I nytt fagsystem betales tilsagn ut raskere til tiltaksarrangører og uoppgjorte tilsagn er på et lavere nivå enn tidligere ved årsskifte. For ressursrammen var det et mindreforbruk på 12,7 millioner kroner, tilsvarende 0,6 prosent.

**Post 78**, tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser, viser regnskapet 120,7 millioner kroner, noe som gir en mindretgift på 9,5 millioner kroner (7,3 prosent) sett opp mot bevilgningen. Årsaken til mindretgiften skyldes i hovedsak en midlertidig stopp i mai i nye innvilgelser av nye deltagere i påvente av revidert nasjonalbudsjett.

**Post 79**, funksjonsassistanse i arbeidslivet, her er regnskapet i henhold til bevilgningen. Det er et merforbruk på ressursramme (23,7 prosent). Forbruket på ressursrammen inkluderer tilsagn i 2025 som ikke utbetales før i 2026. Erfaringen viser at brukere med funksjonsassistanse har et høyt frafall og som må hensyntas for å kunne utnytte bevilgningen.

**Kap. 2650, post 76**, Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykemeldte, har Nav en mindretgift på 17 millioner kroner (24 prosent). Mindretgiften skyldes frafall blant annet på grunn av sykefravær, avlysninger, at det ikke søkes om refusjon innen fristen, eller at det søkes om refusjon for et lavere beløp enn det ble gitt i tilsagnet. Refusjonsfristen er seks måneder, og en andel av tilsagnene vil derfor først bli utbetalt i 2026.

### 3.2.5 Utviklingen i de helserelaterte ytelsene

#### **Unge som mottar AAP eller uføretrygd som ikke kombinerer ytelsen med arbeid**

I oktober 2025 var det om lag 54 000 unge under 30 år som mottok AAP eller uføretrygd, der 46 000 (86 prosent) ikke var registrert med jobb. «Jobb» betyr her at personen er registrert med et arbeidsforhold som utgjør mer enn 4 timer per uke og en inntekt over 1 000 kroner per måned. Denne definisjonen er annerledes enn definisjonen «i jobb» som brukes i arbeidsindikatoren.

Mottakere av AAP eller uføretrygd *uten jobb* i alderen 18–29 år utgjorde 5,6 prosent av befolkningen<sup>18</sup> i samme aldersgruppe (styringsparameter, se tabell 4). Fra oktober 2024 har denne andelen økt med 0,2 prosentpoeng. Tilsvarende andel i de øvrige aldersgruppene (30–66 år) var på 14,2 prosent, en økning på 0,3 prosentpoeng. Målt i prosent er økningen det siste året noe høyere i de yngste aldersgruppene (fire prosent) enn i øvrige aldersgruppene (to prosent). Over tid ser vi imidlertid en økning i andelen unge under 30 år som mottar en ytelse som også jobber noe, se avsnitt nedenfor.

---

<sup>18</sup> Bosatte i Norge.

Tabell 7. Helserelevante ytelser i kombinasjon med jobb. Antall og som andel av befolkningen i samme aldersgruppe. Per 3. tertial 2024 og 2025.<sup>1) 2)</sup>

	3. tertial 2024			3. tertial 2025		
	I alt	18-29 år	30-66 år	I alt	18-29 år	30-66 år
<b>Sykepengeser <sup>1)</sup></b>						
Antall	140 501	17 298	123 203	135 149	16 675	118 474
Antall som andel av befolkningen	4,0 %	2,1 %	4,6 %	3,8 %	2,0 %	4,4 %
<b>AAP og uføretrygd <sup>2)</sup></b>						
Antall	510 230	52 513	457 717	525 169	53 889	471 649
Antall uten jobb	420 638	45 258	375 380	432 792	46 414	386 378
Antall som andel av befolkningen	14,4 %	6,3 %	16,9 %	14,8 %	6,4 %	17,3 %
Antall uten jobb som andel av befolkningen	11,9 %	5,4 %	13,9 %	12,2 %	5,6 %	14,2 %
<b>AAP <sup>2)</sup></b>						
Antall	155 011	30 651	124 360	166 405	32 001	134 404
Antall uten jobb	118 509	25 807	92 702	127 417	26 947	100 470
Antall som andel av befolkningen	4,7 %	3,7 %	4,6 %	4,7 %	3,8 %	4,9 %
Antall uten jobb som andel av befolkningen	3,3 %	3,1 %	3,4 %	3,6 %	3,2 %	3,7 %
<b>Uføretrygd <sup>2)</sup></b>						
Antall	362 917	22 211	340 706	365 645	22 138	343 507
Antall uten jobb	308 334	19 753	288 581	310 855	19 684	291 171
Antall som andel av befolkningen	10,2 %	2,7 %	12,6 %	10,3 %	2,7 %	12,6 %
Antall uten jobb som andel av befolkningen	8,7 %	2,4 %	10,7 %	8,7 %	2,4 %	10,7 %

<sup>1)</sup> Sykepengeser per **august** (2024 og 2025).

<sup>2)</sup> AAP og uføretrygd per **november** (2024 og 2025). Tallene avviker noe fra offisiell statistikk. Det er sesongmessige variasjoner i antallet/andelen som er uten jobb. Noen personer mottar både AAP og uføretrygd.

## Sykepengeser

Ved utgangen av august 2025 var det om lag 135 000 mottakere av sykepengeser (tabell 7).<sup>19</sup> Etter flere år med en relativt stor økning i antall sykepengeremottakere som andel av befolkningen (18–66 år), har det i de to siste årene vært en nedgang i antallet. Fra august 2024 til august 2025 er andelen med sykepengeser i yrkesaktiv alder redusert med 0,2 prosentpoeng (-4 prosent). Andelen er fortsatt en god del høyere (0,5 prosentpoeng) enn i samme måned i 2019. Det har vært en nedgang både i aldersgruppen under og over 30 år målt i prosentpoeng (henholdsvis 0,1 prosentpoeng og 0,2 prosentpoeng).

## Arbeidsavklaringspenger (AAP) og uføretrygd

Ved utgangen av oktober 2025 var det til sammen 525 000 personer i alderen 18–66 år som mottok AAP og/eller uføretrygd, om lag 54 000 av disse var unge under 30 år (tabell 4). Det siste året har antall mottakere som andel av befolkningen (bosatte) økt med om lag 0,3 prosentpoeng. Ved utgangen av oktober 2025 utgjorde unge mottakere av AAP eller uføretrygd 6,4 prosent av befolkningen i samme alder (18–29 år), mens tilsvarende andel for de øvrige aldersgruppene (30–66 år) var på 17,3 prosent. Målt i prosent har økningen det siste året vært nokså lik i aldersgruppene under og over 30 år. Økningen det siste året er

<sup>19</sup> Siste tilgjengelige tall for antall personer med sykepengeser er (løpende) fire måneder tilbake i tid.

begrenset til AAP, antall uføre som andel av befolkningen er nokså uendret. Sammenliknet med oktober 2019, har imidlertid økningen i andelen med AAP og/eller uføretrygd vært en god del høyere i aldersgruppene under 30 år (25 prosent) enn i de øvrige aldersgruppene (10 prosent).

En del kombinerer AAP og/eller uføretrygd med jobb<sup>20</sup>. Det er færre som kombinerer ytelsen med jobb i aldersgruppene under 30 år enn i de øvrige aldersgruppene, ved utgangen av oktober 2025 utgjorde de med jobb henholdsvis 14 prosent og 18 prosent. Dette har i stor grad sammenheng med at flere i de eldste aldersgruppene er i et arbeidsforhold når de har overgang til AAP eller uføretrygd. Over tid ser vi imidlertid at det er flere i de yngste aldersgruppene som jobber noe i tillegg til ytelsen. I oktober 2025 var andelen i jobb blant AAP-mottakere og uføretrygdede under 30 år på henholdsvis 16 prosent og 11 prosent, mens tilsvarende tall i oktober 2019 var 12 prosent og 8 prosent. Det betyr at siden 2019 har andelen AAP-mottakere og andelen uføre med jobb økt med henholdsvis 4 prosentpoeng og 3 prosentpoeng blant unge under 30 år. Andelen med jobb i de øvrige aldersgruppene er stabil over tid.

Selv om det har vært en positiv utvikling i sykefraværet det siste året, og dette isolert sett betyr en lavere overgang til AAP, er overgangen fra sykepenges forløp fortsatt relativt høy sammenliknet med situasjonen før pandemien. Regelverksendringer<sup>21</sup> under og etter pandemien har samtidig åpnet opp for lengre stønadsperioder, og dette er en sterk driver til utviklingen med et økende antall AAP-mottakere.

Etter 2020 har avgangen fra AAP vært lav, med relativt høy overgang til arbeid og en mer normal overgang til uføretrygd (målt seks måneder etter avgang). Fra 2023 til 2024 var det imidlertid en større økning i antallet med avgang fra ordningen (6 500 flere), der færre kom i arbeid (18 prosent i 2024, -0,5 prosentpoeng fra 2023) og flere hadde overgang til uføretrygd (38 prosent i 2024, +2,5 prosentpoeng fra 2023). De nyeste tallene for status seks måneder etter avgang, gir noen lyspunkt. Fra 1. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025 var antallet som gikk ut av ordningen stabilt, men andelen som gikk over i arbeid økte til 24 prosent (+3,8 prosentpoeng), mens andelen som gikk til uføretrygd sank til 33 prosent (-3,4 prosentpoeng). I motsetning til utviklingen i AAP-mottakere, har uføreandelen vært nokså stabil i en lengre periode. Sett i forhold til 2019, har andelen økt med nærmere 0,3 prosentpoeng (3 prosent).

Her er det imidlertid store forskjeller mellom de yngste aldersgruppene og øvrige aldersgruppene, i perioden har veksten i uføreandelen vært på henholdsvis 13 prosent og én prosent. Utviklingen på uføreområdet må sees i sammenheng med AAP-regelverket, som har åpnet for lengre varighetsperioder. Målet er at flest mulig skal komme i jobb, helt eller delvis, men det er sannsynlig at flere vil ha overgang til uføretrygd i tiden framover.

### Endringer i arbeidsrettet oppfølging

Det har gjennom året vært jobbet med kvalitet i den arbeidsrettede oppfølgingen. *Standard for arbeidsrettet oppfølging*, som beskriver hvordan den arbeidsrettede oppfølgingen i Nav skal være, ble videreutviklet.

<sup>20</sup> Personen er registrert med et arbeidsforhold som utgjør over 4 timer per uke og en inntekt over 1 000 kroner per måned.

<sup>21</sup> Etter at pandemien inntraff i 2020 fikk mange som nådde makstid på AAP automatisk forlengelse av ytelsen. Forlengelsen ble deretter videreført for de fleste ved ulike tidspunkt gjennom pandemien. I juli i 2022 ble karensåret fjernet og muligheten for forlengelse utover tre år ble større. Karensbestemmelsen var også midlertidig opphevet i perioden februar–juni 2022.

Våren 2025 ble ny vedtaksløsning for oppfølgingsvedtak etter Nav-loven § 14 a innført. I forkant av dette ble det iverksatt et større innføringsløp, der direktoratet, Nav fylke/region og Nav-kontorene hadde stor oppmerksomhet på både vurderinger og begrunnelser knyttet til oppfølgingsvedtakene. Dette for å sikre gode, riktige og forståelige vedtak til den enkelte bruker.

Nav-kontorene og Nav fylke/region har gjennomført to kvalitetsgjennomganger i 2025, hvor vårens gjennomgang omfattet personer som mottar AAP, mens høstens gjennomgang omfattet unge under 30 år. En nærmere beskrivelse finnes under omtalene av målgruppene.

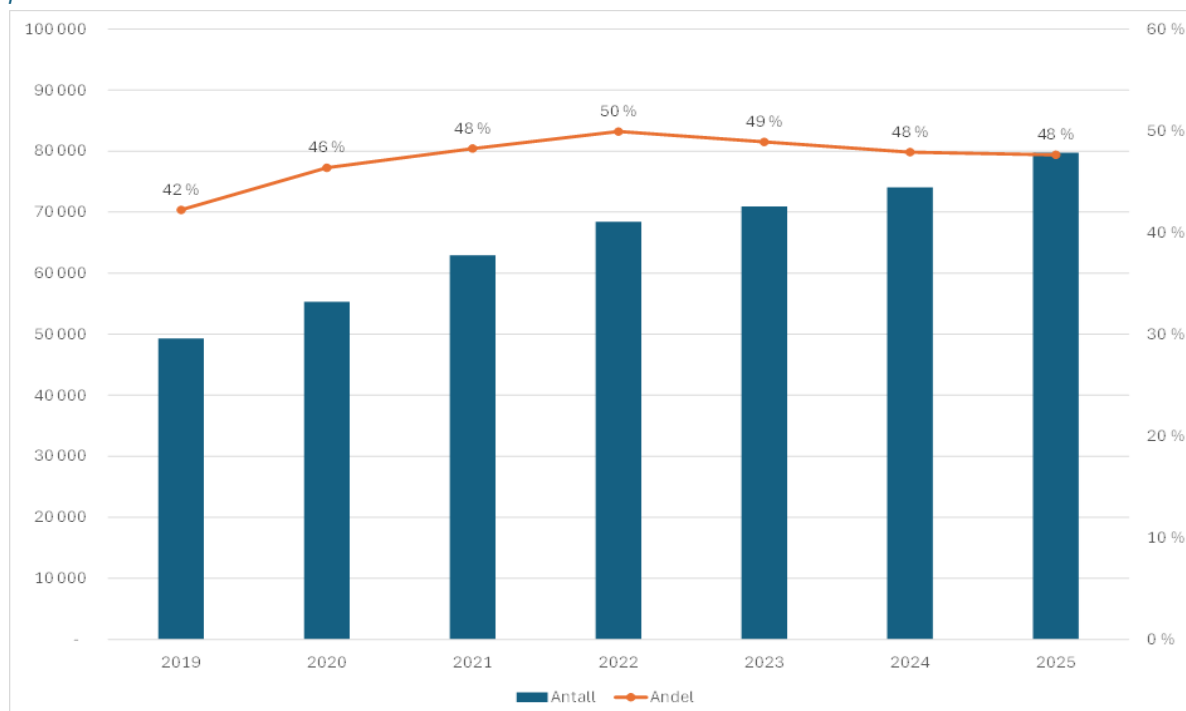
Direktoratet gjennomførte høsten 2025 et omfattende utredningsarbeid knyttet til videreutvikling og digitalisering av arbeidsrettet oppfølging (VIDA). Gjennom dette arbeidet har Nav et godt kunnskapsgrunnlag for videreutvikling av tjenester og behov for digitalisering. Grunnlaget vil være sentralt i videreutviklingen av den arbeidsrettede oppfølgingen i årene framover.

### 3.2.6 Oppfølging av mottakere av arbeidsavklaringspenger

Andelen AAP-mottakere med oppfølging<sup>22</sup> fra en Nav-veileder i løpet av den siste måneden er uendret fra 2024 til 2025. Andelen er imidlertid noe lavere enn i 2022 og 2023. Utviklingen må ses i sammenheng med en mer presset ressursituasjon ved Nav-kontorene, med sterk vekst i antallet brukere med oppfølgingsbehov, herunder AAP-mottakere (se avsnitt om større porteføljer under).

Det gjennomsnittlige *antallet* AAP-mottakere med oppfølging siste måned var dermed høyere i 2025 enn tidligere år, selv om *andelen* med oppfølging er redusert (figur 7).

Figur 7. Antall og andel AAP-mottakere med oppfølging fra en Nav-veileder den siste måneden. Gjennomsnittlig per år 2019–2025



<sup>22</sup> Oppfølging defineres her som gjennomført digital dialog eller møte/samtale mellom bruker og veileder. Møter foregår enten fysisk, per telefon eller som videosamtale. Møter/samtaler uten samtalereferat omfattes ikke i statistikken.

Oppfølgingen er tettest blant nye AAP-mottakere. Blant mottakere med mindre enn åtte ukers brukervarighet, var andelen med oppfølging den siste måneden gjennomsnittlig 60 prosent i 2025.

Mesteparten av oppfølgingen skjer gjennom digital dialog i aktivitetsplanen til den enkelte brukeren, men det gjennomføres også fysiske møter eller samtaler per telefon og video. Gjennomsnittlig i 2025 hadde 22 500 AAP-mottakere (13 prosent) et planlagt møte med veileder i løpet av måneden, og 6 500 (4 prosent) hadde et ikke-planlagt møte.

### **Store porteføljer**

Det økende antallet AAP-mottakere medfører at veilederne på Nav-kontorene får flere brukere som skal følges opp. Gjennomsnittlig porteføljestørrelse for AAP-veiledere ble høsten 2025 målt til 90 personer. Forskjellen er imidlertid stor mellom de veilederne som hovedsakelig følger opp unge under 30 år, og de som hovedsakelig følger opp voksne. Det skyldes at unge AAP-mottakere tilhører målgruppen for ungdomsgaranti, der oppfølgingen forutsetter mindre porteføljer. Mens porteføljestørrelsen for AAP-veiledere som følger opp unge i gjennomsnitt var 55 høsten 2025, var den hele 109 for AAP-veiledere som følger opp voksne. For førstnevnte gruppe har det ikke vært økning i porteføljestørrelsen fra høsten 2022, mens det for sistnevnte gruppe har vært en økning fra 90.

Flere fylker viser til store porteføljer som en utfordring for Nav-kontorenes oppfølging av AAP-mottakere. Hvor mye oppfølging den enkelte AAP-mottaker har behov for vil variere ut fra personens behov. For noen vil det være tilstrekkelig med medisinsk behandling før de går tilbake til egen arbeidsgiver, mens andre brukere har behov for mer bistand fra Nav for å få avklart sin arbeidsevne. For å sikre at brukerne får riktig oppfølging til riktig tid må veilederne kjenne sine brukere og ha oversikt over sine porteføljer. Flere fylker jobber aktivt med å bistå Nav-kontorene med å håndtere de store porteføljene. Tiltak som nevnes er systematisk porteføljestyring og støtte til å prioritere. Dette inkluderer bruk av funksjonalitet i fag-systemene og struktur i oppfølgingsarbeidet.

### **Oppfølging av AAP-mottakere**

Analysen «Flere i aktivitet – utdanning stadig viktigere» (Arbeid og velferd nr. 2025-3) viser en positiv utvikling i aktivitetsnivået blant mottakere av AAP i perioden 2019-2025. Analysen viser at regelendringen i 2022 kan ha bidratt til tryggere rammer for arbeidsoppfølgingen av AAP-mottakere. AAP-mottakerne kan i større grad gjennomføre nødvendige avklarings- og oppfølgingsløp, uten usikkerheten knyttet til inntektssikring underveis. Dette gjelder særlig unge og andre med en sammensatt situasjon, som kan trenge mer tid og har behov for et lenger løp.

Analysen over kan tyde på at endringene i regelverket har bidratt til mer målrettet oppfølging av AAP-mottakere. Fylkene viser i årsrapportene til at de jobber aktivt for å sikre systematikk og arbeidsretting i oppfølgingen. Målet er å hindre at det blir unødvendig lange og gjentakende stønadsløp. Blant annet viser flere fylker til at kartlegging med fokus på muligheter, stor vekt på jobb mål og aktivitet tidlig i et oppfølgingsløp, er viktig. I tillegg viser fylkene til samhandling med arbeidsgivere og helsetjenesten som viktig for å sikre fremdrift i oppfølgingen. Også rådgivende overlege er en viktig samarbeidspartner for å identifisere muligheter for aktivitet, til tross for helseutfordringer.

### 3.2.7 Gjennomføring av sykefraværsoppfølgingen

Nedgangen i sykefraværet som startet høsten 2024, har fortsatt i 2025. I løpet av 2025 har det vært om lag fem prosent færre sykmeldte som passerte de obligatoriske stoppunktene, sammenlignet med 2024. Det er likevel fremdeles et stort press på sykefraværsoppfølgingen, og flere fylker har utfordringer med å prioritere tett og tidlig oppfølging av sykmeldte med behov.

Veiledere som jobber med sykefraværsoppfølging har fått økende porteføljer senere år, og gjennomsnittlig porteføljestørrelse for denne gruppen veiledere var 143 sykmeldte i gjennomsnitt høsten 2025. Dette er en økning fra 121 sykmeldte i 2022, 126 sykmeldte i 2023 og 134 sykmeldte i 2024. Når porteføljene for veiledere i sykefraværsoppfølgingen har økt også det siste året, til tross for noe synkende sykefravær, har det sammenheng med utviklingen i ressurs situasjonen ved Nav-kontorene. Det samlede antall brukere som skal ha oppfølging fra veiledere som følger opp brukere over 30 år har fortsatt å øke.

#### Gradert sykmelding ved 12 uker

I løpet av 2025 passerte 218 000 personer 12 ukers sykmelding, og dette er 11 000 færre enn i 2024 (-5 prosent).<sup>23</sup> Blant de som passerte 12 uker i 2025, hadde 46 prosent en gradert sykmelding, en økning på 1,1 prosentpoeng fra 2024.

#### Andelen langtidssykmeldte med retur til arbeid<sup>24</sup>

Langtidssykmeldte omfatter her *arbeidstakere* som passerer ni måneders sykmelding, uavhengig av sykmeldingsgrad.<sup>25</sup>

Resultater for 2025 baserer seg på tall for arbeidstakere som passerte ni måneders sykmelding i perioden mai 2024 til april 2025. I denne perioden utgjorde gruppen 72 000 personer. Fire måneder senere, dvs. i september 2024 til august 2025, var 70 prosent av disse tilbake i jobb. Sammenliknet med tilsvarende periode året før, har andelen med retur til jobb økt med 1,0 prosentpoeng. Over tid har det vært en relativt stor økning i andelen som kommer tilbake til jobb. Sammenliknet med årene før koronapandemien (2018–2019) er andelen som kommer tilbake i jobb 4 til 5 prosentpoeng høyere. Utviklingen må sees i sammenheng med utviklingen i sykefraværet. Under og etter koronapandemien var sykefraværet betydelig høyere, mens det har vært en nedgang det siste året. Antallet som passerte ni måneders sykefravær i mai 2024 til april 2025, er om lag 25 prosent høyere enn i tilsvarende perioder seks–sju år tidligere (2018–2019).

En del av personene som er tilbake i jobb *kombinerer arbeid med en ytelse fra Nav*.<sup>26</sup> I september 2024 til august 2025 var dette tilfelle for 26 prosent av gruppen som er i jobb. Andelen var relativt høy under og etter pandemien, noe lavere rundt årsskiftet 2023–2024, og er nå tilbake på nivået før pandemien. Sammenliknet med samme periode i 2024 (september 2023 til august 2024) har andelen økt med 1,4 prosentpoeng.

<sup>23</sup> Indikatoren har en produksjonstid på én måned, det vil si at tallene for 2025 omfatter perioden desember 2024–november 2025.

<sup>24</sup> «Retur til arbeid» defineres som personer i gruppen langtidssykmeldte som fire måneder senere er registrert med et arbeidsforhold på minst fire timer per uke og en inntekt over 1 000 kroner per måned. Denne definisjonen avviker fra definisjonen «i jobb» som brukes i arbeidsindikatoren

<sup>25</sup> Arbeidsledige og selvstendig næringsdrivende som er sykmeldte inngår ikke. For selvstendige næringsdrivende har vi ikke løpende opplysninger om arbeidsdeltakelsen (kun årlig). Gruppen er begrenset til personer i alderen 20–66 år og som er registrert som bosatt i Norge.

<sup>26</sup> Dagpenger, tiltakspenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og/eller alderspensjon.

I perioden mai 2024 til april 2025 var det om lag 1 700 *arbeidsledige* som passerte ni måneders sykmelding. Langt færre i denne gruppen er i jobb etter fire måneder enn blant arbeidstakere, men utviklingen det siste året er noe bedre. I september 2024 til august 2025 var 12 prosent var i jobb etter fire måneder, en økning på 3,7 prosentpoeng fra samme periode året før.

### **Oppfølging av sykmeldte med arbeidsgiver**

Årsrapporteringen fra fylkene viser at etaten har lagt vekt på behovsretting av sykefraværsoppfølgingen, og at enheter i alle fylker jobber med tidlig identifisering av sykmeldte for å kunne gi tettere oppfølging til de som står i fare for langvarig sykefravær. De fleste fylker har prøvd ut varianter av jobbforventningsspørsmålene eller bruker egne kartleggingsspørsmål. Hensikten er at sykmeldte som blir identifisert så tidlig som mulig skal få individuelle samtaler, dialogmøter eller arbeidsrettede tiltak.

Fylkene rapporterer at det er utfordrende å følge opp alle sykmeldte som kan ha behov for tett oppfølging samtidig som de skal ivareta lovpålagte oppgaver i sykefraværsoppfølgingen. Sykefraværet er fremdeles høyt og det er mange med langvarig eller gjentakende sykefravær. Vi ser at det er variasjon mellom hvordan fylkene jobber for å identifisere sykmeldte med oppfølgingsbehov. I 2026 vil direktoratet utvikle og innføre en systemløsning som muliggjør identifisering og prioritering av sykmeldte med oppfølgingsbehov.

Gjennomføring av dialogmøter er en sentral del av etatens sykefraværsoppfølging. I 2025 har det blitt avholdt 26 500 dialogmøter, en nedgang på 700 dialogmøter sammenlignet med 2024. Det har også blitt avholdt 12 250 dialogmøte 3, en liten nedgang på 350 møter fra i fjor. Ser vi derimot på utviklingen over tid, er det flere sykmeldte som får dialogmøte 3. Dette kan skyldes at noen flere sykmeldte får tettere oppfølging i tråd med behovsrettingen av sykefraværsoppfølgingen.

En vesentlig årsak til færre gjennomførte dialogmøter er et redusert sykefravær med færre sykmeldte som passerer tidspunktene for dialogmøte, henholdsvis 26 og 39 uker. Imidlertid er også andelen gjennomførte møter svakt redusert.

### **Oppfølging av sykmeldte uten arbeidsgiver**

Sykmeldte uten arbeidsgiver skal kartlegges tidlig, arbeidsevnen vurderes, og det gjennomføres en §14 a-vurdering innen 12 uker for å sikre riktig innsats og tidlig arbeidsrettet oppfølging. Gruppen består av selvstendig næringsdrivende, frilansere og arbeidssøkere. Oppfølgingsmetodikken varierer derfor ut fra jobbmålet. Flere fylker beskriver tett og rask avklaring av bistandsbehov, særlig fordi denne gruppen ofte har svakere tilknytning til arbeidslivet eller lengre fraværsperioder. Flere oppgir at de jobber aktivt med tiltak som arbeidstrening, kvalifisering og tidlig innsøk til relevante tiltak, samt bruk av friskmelding til arbeidsformidling for de som kvalifiserer for denne ordningen. Det varierer også hvor tett oppfølgingen er og hvor tidlig tiltak søkes inn, men alle fylkene prioriterer å støtte sykmeldte uten arbeidsgiver tilbake i arbeid eller aktivitet så raskt som mulig.

### **Prioritering av sykmeldte for arbeidsmarkedstiltak**

I 2025 var det i gjennomsnitt 3 600 sykmeldte som deltok i arbeidsrettede tiltak per måned. Det er en liten nedgang på 200 personer fra 2024. De mest brukte tiltakene er utvidet oppfølging, avklaringstiltak og arbeidsrettet rehabilitering. Det har også i 2025 vært et høyt nivå på opplæringstiltak på grunn av kompetansetiltaket for sykmeldte som ble avsluttet i 2024, men hvor en stor andel av deltakerne fortsatte tiltakene inn i 2025.

Prioriterte grupper for arbeidsmarkedstiltak er unge, langtidsledige og innvandrere fra ikke-vestlige land. Det er tiltakene arbeidsrettet rehabilitering og avklaring som brukes mest i slike tilfeller.

### **Oppfølging av sykmeldte med langvarig og/eller hyppig gjentakende sykefravær**

Sykmeldte med gjentakende sykefravær er en prioritert gruppe i etatens sykefraværsoppfølging. I 2025 var det 196 000 sykmeldte med langvarig eller hyppig gjentakende fravær. Det er en stor og sammensatt gruppe med svært ulike behov, og det er derfor nødvendig med individuelle vurderinger for å avgjøre oppfølgingsbehovet. Oppfølgingen består i stor grad av tidlig kartlegging av situasjon og oppfølgingsbehov, tidlig dialogmøte med arbeidsgiver, og i den del saker er det nødvendig med arbeidsmarkedstiltak og veiledning mot jobbskifte. Ekspertbistand og friskmelding til arbeidsformidling blir også brukt.

### **3.2.8 Innsats og tjenester for å forebygge sykefravær**

IA-oppgavet gjelder for hele etaten. Nav tilbyr tjenester for å forebygge og redusere sykefravær i form av informasjon, veiledning og kunnskapsformidling, selvbetjente digitale tjenester og prosessrettede IA-tjenester. Prioritering av virksomheter og tjenester skjer regionalt.

#### **Digitale IA-tjenester**

De selvbetjente digitale tjenestene er tilgjengelige for alle virksomheter. På Min side – arbeidsgiver, forebygge fravær innlogget fra nav.no, ble det i september og oktober 2025 lagt til funksjon for visning av behovsvurdering, samarbeidsplan og evaluering for virksomheter som er prioritert for bistand i IA-arbeidet. Dette bidrar til forutsigbarhet, transparens og understøtter virksomhetens eierskap til prosessen.

For virksomheter tilhørende næringskategorien barnehage, ble det i desember 2025 lagt til visning av bransjens tre største risikofaktorer på Min side – arbeidsgiver, forebygge fravær innlogget fra nav.no. Det lenkes også direkte til NOA+ på STAMI, og siden for fakta om arbeidsmiljøet i barnehage og skolefritidsordning.

#### **Helhetlige og koordinerte arbeidsgivertjenester**

I 2025 har det vært økt vekt på helhetlige og koordinerte tjenester til arbeidsgivere, og hvordan tjenestene for å skaffe og beholde arbeid kan sees i sammenheng. I Øst-Viken er det sektorgrupper, med formål om at sykefraværsoppfølgingen fra Nav-kontor skal sees i sammenheng med tjenestene fra Nav arbeidslivssenter. I Nav Vestfold og Telemark er det etablert rammeavtale for samarbeid mellom IA, SYFO og marked, om blant annet prioritering av hvilke virksomheter som skal få koordinerte tjenester fra Nav. Flere fylker løfter også frem etableringen av arbeidsgiverteam (se også omtale i kapittel 3.2.9 og 3.2.10).

I desember 2025 ble det gjennomført en workshop med partene i arbeidslivet, som en del av arbeidet med å tydeliggjøre og tilgjengeliggjøre hvilke tjenester virksomhetene kan få fra Nav.

#### **Felles oppdrag – felles prioritering**

Potensialet for å redusere sykefravær, motivasjon og egeninnsats er utgangspunktet for prioriteringen av hvilke virksomheter som får tilbud om prosessrettede IA-tjenester fra Nav arbeidslivssenter. Flere fylker trekker samtidig frem det lokale handlingsrommet, og at virksomheter prioriteres i et tverrfaglig samarbeid mellom særlig arbeidslivssentre og Nav-kontor. Interne registreringer viser at de største bransjene var barnehager og somatiske

sykehjem, etterfulgt av ordinær grunnskoleundervisning. Hovedvekten av de prosessrettede IA-tjenestene som leveres er *Redusere sykefravær* og *Forebyggende arbeidsmiljøarbeid*.

### **Flere virksomheter får bistand**

I løpet av 2025 har vi iverksatt ulike initiativer og tiltak for å øke antallet virksomheter som prioriteres for prosessrettet bistand fra Nav arbeidslivssenter. Blant annet er det vektlagt tidsavgrensning av samarbeid. I tråd med anbefalinger fra partssammensatt arbeidsgruppe og oppdrag fra departementet, er det utarbeidet prinsipper for tidsavgrensning og avslutning av bistanden. Flere fylker har fastsatt egne måltall for antall virksomheter og aktiviteter, og det er også flere eksempler på at IA-tjenester leveres til flere virksomheter samlet.

### **Samarbeid med andre etater/ myndigheter og partene i arbeidslivet**

Arbeidsmiljøsatsingens kunnskapsgrunnlag og verktøy benyttes i Navs tjenesteutvikling, veiledning og leveranser til virksomheter. Det er etablert regionale kontaktpersoner i Nav og i Arbeidstilsynet, og i oktober arrangerte vi i fellesskap med Arbeidstilsynet en fysisk samling for kontaktpersonene. Formålet var å øke det regionale samarbeidet, og STAMI deltok med innlegg på samlingen. STAMI, Havindustritilsynet, Arbeidstilsynet og Nav skal innen medio mars levere en felles resultatrapport med status og utviklingstrekk for 2025. Arbeidstilsynet koordinerer arbeidet.

Nav deltar i fire av syv styringsgrupper for IA-bransjeprogrammene som ble opprettet i forrige avtaleperiode, og vi har meldt inn deltakere til styringsgruppene for de fire nye IA-bransjeprogrammene.

Fylkene rapporterer generelt om godt samarbeid med de regionale partene i arbeidslivet, og flertallet av fylkene har oppretthold tidligere IA-råd.

### **Tilskudd til ekspertbistand**

Det har vært en betydelig økning i bruken av tilskuddet. I tråd med oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet er referansegruppen med partene i arbeidslivet gjenopptatt. Det pågår arbeid for å styrke ordningens kvalitet, gjennom utvikling av bedre kunnskapsgrunnlag og etablering av tydeligere retningslinjer for praktisk bruk. Samtidig gjennomføres digitalt utviklingsarbeid for å gjøre ordningen mer brukervennlig for arbeidsgivere.

### **Idébanken**

I 2025 jobbet Idébanken med å bygge om tjenesten og ferdigstille den nye nettsiden. Denne blir beta-testet tidlig i 2026, og i uke syv ble den nye nettsiden tilgjengelig. Den er tydeligere rettet mot aktørene på arbeidsplassen som hovedmålgruppe.

Totalt hadde Idébankens nettside 229 540 økter i 2025. Dette er en nedgang fra tidligere år. Det skyldes at tjenesten og nettsiden har vært under ombygging i perioden. Antall nye påmeldinger til nyhetsbrevet var 2 694 abonnenter. Nytteverdien av nytt innhold ligger på 90 prosent.

Navs arbeidsgiverundersøkelse viser at erfaringen med Idébanken er økende. Den ligger på nærmere 40 prosent i undersøkelsen. Dette er en økning på nærmere 20 prosentpoeng fra første måling i 2021. I underkant av 80 prosent av de som tar i bruk Idébanken er fornøyd med informasjonen. Dette er en liten nedgang fra tidligere år.

### 3.2.9 Bistand til arbeidsgivere

#### Bistand til arbeidsgivere innen rekrutterings- og inkluderingsbistand

Arbeidsgivere som ønsker rekrutteringsbistand, får hjelp til dette gjennom stillinger tilmeldt Nav eller rekrutteringstreff. Nav bistår arbeidsgivere med rekruttering, og involverer EURES tjenester når det ikke er mulig å finne arbeidskraft regionalt eller nasjonalt. I 2025 har Nav jobbet tett med NHO i Arbeidskraftløftet, og flere bedrifter har fått bistand fra Nav med å beholde og skaffe arbeidskraft.

Nav vurderer alltid virksomhetens inkluderingsvilje før inngåelse av et samarbeid, og formidler primært kandidater fra prioriterte målgrupper. Dersom virksomheten ikke har muligheter til å inkludere, vurderes henvisning til selvbetjente løsninger. Bedrifter oppfordres også til å bruke "arbeidsplassen.no" samt "Superrask søknad" der det er hensiktsmessig.

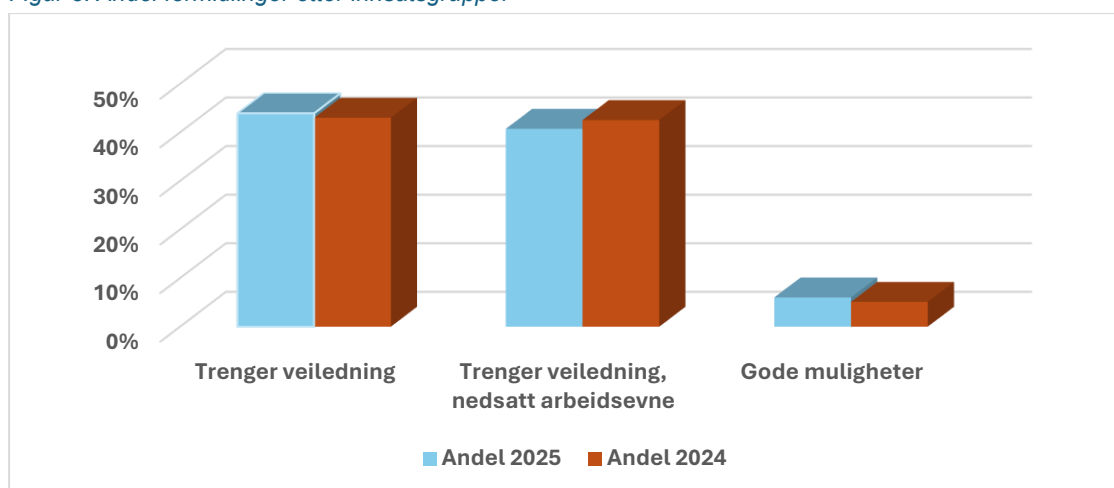
Vi har også i 2025 lagt vekt på rammeverk for tjenester til arbeidsgiver. Hovedfokuset i år har vært på etablering av arbeidsgiverteam i alle fylker. Arbeidsgiverteam er et fast tverrfaglige team som består av funksjoner som har arbeidsgiverkontakt.

WorkOp er et Nav-utviklet konsept som bidrar til å skape en møteplass mellom unge arbeidssøkere og arbeidsgivere, der styrker, motivasjon og potensial vektlegges fremfor CV og formelle kvalifikasjoner. For gjennomføring og resultater i 2025 viser vi også til omtale under kapittel 3.2.3.

#### Antall personer som formidles til ledige stillinger av Arbeids- og velferdsetaten

Det ble registrert 21 145 formidlinger i 2025. Dette er fem prosent færre sammenlignet med året før. Det formidles primært til ledige stillinger tilmeldt Nav. En av årsakene til nedgangen er sannsynligvis at 21 prosent færre ledige stillinger er tilmeldt Nav. Nedgangen i både antall formidlinger og ledige stillinger tilmeldt Nav ble registrert i yrker innen resepsjonsarbeid, kontorarbeid, sosionom, mekanikere innen industriarbeid og ufaglært arbeid. En annen årsak er relatert til mindre bruk av midlertidig lønnstilskudd i 2025 sammenlignet med året før i formidlingsarbeidet.

Figur 8. Andel formidlinger etter innsatsgrupper



Økt prioritering av personer med bistandsbehov som trenger veiledning, både ordinære arbeidssøkere og de med nedsatt arbeidsevne, har bidratt til at hele 85 prosent av formidlingene gjaldt personer som tilhørte disse innsatsgruppene. Dette er i samsvar med

forventninger og styringssignaler for 2025. Kun seks prosent av alle formidlingene gjaldt arbeidssøkere som vurderes å ha «gode muligheter» i arbeidsmarkedet.

### **Digitale tjenester til arbeidsgivere innen rekrutterings- og inkluderingsarbeid**

I 2025 har Nav videreutviklet samspillet mellom faglige og digitale tjenester for arbeidsgivere. Målet har vært å gjøre tjenestene mer tilgjengelige og treffsikre, samtidig som Nav kan prioritere innsatsen bedre.

Vi har startet utviklingen av en ny plattform for rekrutteringstreff som felles arena for arbeidsgivere og arbeidssøkere. Løsningen kombinerer fleksibilitet og godt personvern, og skal piloteres tidlig i 2026.

Arbeidsplassen.no har fortsatt som hovedplattform for stillingsutlysninger, og flere arbeidsgivere har tatt løsningen i bruk for sommerjobber. Dette har styrket innsatsen for å få unge raskere i jobb gjennom mer brukervennlige tjenester.

Arbeidet med bedre datakvalitet i Salesforce Arbeidsgiver har gitt mer presise kontakt- og virksomhetsopplysninger. Dette bidrar til mer koordinert og relevant oppfølging av arbeidsgivere.

### **Omstilling og nedbemanning**

Bedrifter som ønsker bistand til å omstille og/eller nedbemanne kontaktes for å avklare behovet, og informeres om Navs tjenester. Ved permitteringer med over 10 ansatte kontaktes arbeidsgivere for å avklare bistandsbehov. Bedriftene får et tilbud om informasjonsmøter hvor Nav informerer om rettigheter, plikter og muligheter i arbeidsmarkedet samt om mulighetene for å få økonomisk rådgivning. I Nordland gis tilbud om fast kontordag hos bedrifter ved store nedbemanninger.

I 2025 ble det igangsatt arbeid med to rundskriv; «Arbeidsmarkedsloven §8» og «Permitteringslønnsloven».

#### *Arbeidsmarkedsloven § 8*

Arbeidsmarkedsloven § 8 handler om arbeidsgivers meldeplikt til Arbeids- og velferdsetaten ved masseoppsigelser og permitteringer, samt etatens oppfølging ved masseoppsigelser og permitteringer.

Direktoratet har utarbeidet nytt rundskriv til arbeidsmarkedsloven § 8. Rundskrivet ble publisert på Lovdata 02.10.2025, ref. R76-08-01. Rundskrivet er skrevet etter Navs nye rundskrivkonsept, og erstatter det midlertidige rundskrivet fra 2021. Det nye rundskrivet dekker nå både masseoppsigelser og permitteringer. Vi vil i 2026 følge opp rundskrivet med tydelige retningslinjer og rutiner for dette fagområdet.

#### *Permitteringslønnsloven*

Permitteringslønnsloven regulerer i hvilken utstrekning arbeidsgiver har plikt til å betale permitteringslønn til permitterte arbeidstakere, hvor lang periode arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikten ved permitteringer, og beregning av permitteringslønn.

Direktoratet startet arbeidet med nytt rundskriv til permitteringslønnsloven i oktober 2025, og første utkast var ferdig før jul. Nytt rundskriv publiseres på Lovdata i løpet av 1. tertial 2026.

### *Digitale tjenester til arbeidsgivere innen permittering og nedbemanning*

Arbeidsgivere kan nå trekke tilbake tidligere innsendte permitterings- og masseoppsigelsesvarsler digitalt. Dette styrker datakvaliteten og gjør prosessene smidigere for både virksomheter og Nav.

#### 3.2.10 Samarbeidsavtaler og strategiske partnerskap

For å kunne levere helhetlige og koordinerte tjenester til arbeidsgivere, har de fleste fylkene og regionene etablert tverrfaglige arbeidsgiverteam. Teamene jobber operativt med bedrifter der det er inngått «Samarbeidspartner» eller «Strategiske partnerskap» avtaler.

Det er inngått flere samarbeidsavtaler, både med kommuner og private aktører. De kommunale aktørene har gjerne behov for støtte til å redusere sykefravær. I tillegg gir dette ofte muligheter for vikarer fra Nav til å dekke fravær. I Innlandet er det også inngått samarbeidsavtale med fylkeskommunen om kvalifisering av innvandrere, likestilt arbeidsliv, og tiltak mot diskriminering. Tilsvarende har Nav Oslo i 2025 tegnet to strategiske partnerskapsavtaler; Oslo kommune og Aars-gruppen.

Enkelte bedrifter jobber aktivt med å utvikle inkluderende arbeidsmiljøer og rekrutterer kandidater fra Nav. Et eksempel er fra Kongsberg Automotive i Raufoss Industripark. Virksomheten er strategisk partner og mottar helhetlige tjenester fra et eget arbeidsgiverteam i Nav. I 2025 har samarbeidet bidratt til at 21 personer fra Nav ble rekruttert til arbeid. I tillegg har sykefraværet i løpet av to år blitt redusert fra 7,5 prosent til 5,8 prosent.

Tromsø kommune og Nav Troms og Finnmark har i 2025 signert en avtale om samarbeid for å forsterke og systematisere samarbeidet med Nav. Avtalen har et særlig søkelys på å redusere sykefraværet for perioden 2025-2028, styrke arbeidsmiljø og ledelse, redusere turnover og øke ståtid for ledere og medarbeidere. I tillegg skal kommunen ta et større samfunnsansvar for å inkludere flere i arbeidslivet gjennom å samarbeide med Nav om rekruttering av arbeidskraft.

Det forventes et større rekrutteringsbehov fremover hos Forsvaret i den nordligste delen av landet. Det er per i dag ikke signert en formell avtale, men dialogen og samarbeidet videreføres. Nav opplever at Forsvaret fremstår som svært motiverte for et videre samarbeid.

Sydvaranger Gruve følges tett opp i Kirkenes, da virksomheten på kort sikt kan bli en betydelig arbeidsgiver med potensial for over 450 ansatte. Flere faktorer påvirker utviklingen, men det foreligger en strategisk avtale som er ferdigstilt og klar for signering når gruen starter opp.

Nav Vestfold og Telemark er partner i en byggpool der medlemmene fra bygg- og anleggsbransjen har en avtale om å leie folk fra hverandre når noen har mye arbeid og andre lite. På den måten unngås blant annet permitteringer. Dette samarbeidet har også vært særlig nyttig for å ivareta lærlinger når bedrifter står i fare for eller må permittere. Bedriftene har i disse tilfellene samarbeidet for at lærlingene skal få fullføre læretid. Et av de store felles målene med byggpoolen er å beholde arbeidskraft i regionen.

I Agder ble det gjennom «Pilot Lister» etablert en tverrfaglig arena hvor disse gjennom en felles prioriteringsarena besluttet hvilke virksomheter det skal samarbeides med. «Pilot Lister» inngår i dag i Nav Listers vanlige drift.

### 3.2.11 Samarbeid med utdannings- og helsesektoren

#### **Samarbeid med utdanningssektoren**

Satsingene med samarbeid med utdanningssektoren er videreført i 2025. Forsøk med midler til tilrettelagt fag- og yrkesopplæring er fortsatt en viktig aktivitet med tanke på å legge til rette for bedre samarbeid med fylkeskommunene. Mange fylker fremhever i sin rapportering forsøket som sentralt i samhandlingen med fylkeskommunen. Samarbeidet med Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HKDir) og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) ble videreført i 2025.

Fylkesenhetene i Nav rapporterer om høy aktivitet i samarbeidet med utdanningssektoren. Flere fylkesenheter rapporterer om oppstart eller videreutvikling av samarbeid med utdanningsinstitusjoner innen høyere utdanning. Fylkeskommunene er imidlertid fortsatt den viktigste samarbeidspartneren, og opplæringskoordinatorene har en viktig rolle. Enkelte fylker rapporterer at innføringen av ny opplæringslov fortsatt påvirker samhandlingen med fylkeskommunen i større grad, ettersom implementering av nytt lovverk tar mye kapasitet og medfører behov for endring av samarbeidsrutiner og organisering.

#### **Samarbeid med helsesektoren**

Direktoratet har i samarbeid med Helsedirektoratet gjennomført pilotering av modeller for samhandling mellom Arbeids- og velferdsetaten og kommunehelsetjenesten i ni pilotkommuner i 2025. Disse modellene har blitt følgeforsket av Oxford Research. Sluttrapport ble utsatt til mars 2026. Gjennom erfaringer fra pilotene, og foreløpige funn fra Oxford Research, har direktoratene utarbeidet seks systematiske grep for samhandling som skal testet ut i pilotkommunene 2026.

Direktoratet har på oppdrag fra IA-avtalen, og i samarbeid med Helsedirektoratet, utviklet et alternativ til bedriftstiltaket som krever mindre ressurser fra Helsetjenesten. Arbeidet er ledet av en arbeidsgruppe av HelselArbeid-koordinatorer fra fem fylker og Arbeids- og velferdsdirektoratet. En utvidet arbeidsgruppe, bestående av helsepersonell fra de relevante fagdisiplinene i spesialisthelsetjenesten utpekt av de fire regionale helseforetakene samt IA-rådgivere fra Nav, har utviklet det faglige innholdet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet gir nasjonale råd for hvordan tjenestene Individuell jobbstøtte (IPS) og HelselArbeid skal etableres og leveres, disse ble publisert i juni. Det er også utarbeidet en ny mal for samarbeidsavtale mellom Nav og helsetjenesten om IPS. Denne er i tråd med de faglige rådene om innretningen av IPS fra direktoratene.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i samarbeid med de regionale helseforetakene og Helsedirektoratet laget utkast til mandat for nytt interregionalt fagnettverk for Helse og arbeid.

### 3.2.12 Introduksjonsprogrammet

Flere fylker/ regioner rapporterer om et godt samarbeid mellom Nav og kommunene om deltakere i introduksjonsprogrammet. Det er også fylker/ regioner som viser til at det i enkelte kommuner er behov for mer og tettere samarbeid og at Nav burde kobles på tidligere.

Nav-kontorene bidrar med arbeidsmarkedskompetanse og tilpassede arbeidsmarkedstiltak som en integrert del av arbeidsrettingen. Tett samarbeid med arbeidsgivere og markeds-kontakter fremheves for å oppnå gode overganger til arbeid.

Samtidig rapporterer fylkene om et økende behov for tett oppfølging av deltakere som har svake norsk- og/eller digitale ferdigheter, noe som gjør oppfølgingen mer ressurskrevende. Kontorene arbeider også med å forbedre samhandlingen der Nav kobles på sent i prosessen.

Integreringsnettverkene i fylkene brukes aktivt til kompetanseutvikling og erfaringsdeling.

På regionalt nivå samarbeider Nav fylke/region med fylkeskommunen og Statsforvalteren om kompetanseutvikling, kvalifisering og felles prosjekter som styrker arbeidsrettingen. Direktoratet har videreført det tette samarbeidet med IMDi og deltar i nasjonale utviklingsprosesser og relevante nettverk.

### 3.2.13 Innsats overfor fordrevne fra Ukraina

Antallet fordrevne fra Ukraina registrert hos Nav har ligget stabilt på mellom 17 000 og 18 000 personer i 2025. Selv om stadig flere fordrevne kommer i jobb, er det fortsatt mange som trenger arbeidsrettet oppfølging og økonomisk støtte fra Nav.

Andelen fordrevne i arbeidsmarkedstiltak falt markant gjennom 2. halvår 2025, fra over 40 prosent i januar til 25 prosent i desember. I slutten av 2025 var arbeidsmarkedsopplæring det mest brukte tiltaket, fulgt av arbeidstrening og lønnstilskudd.

Det er fortsatt høy oppmerksomhet på samarbeid med kommunene for å gjøre introduksjonsprogrammet mer arbeidsrettet, blant annet gjennom jobbtreff, inkluderingsmesser, egne jobbkubber, norskopplæring med praksis og korte bransjekurs med ukrainsk språkstøtte.

Ved utgangen av desember var 41,6 prosent av de fordrevne i yrkesaktiv alder i arbeid (21 000 personer) ifølge tall fra SSB.

Selv om mange fordrevne kommer i jobb med økt botid, ser vi at en del forblir registrert i Nav over lang tid. Barrierer som svake norskerdigheter og store kulturforskjeller mellom norsk og ukrainsk arbeidsliv trekkes frem. Samtidig erfarer noen Nav-kontor at enkelte fremstår som lite motiverte for jobb og de opplever å bruke mye tid på oppfølging og motivasjonsarbeid.

Direktoratet har samarbeidet tett med IMDi og HKdir, og deltatt aktivt i KS-nettverket «Flyktninger i jobb» sammen med KS, IMDi og NHO. Kommuner fra hele landet har deltatt i nettverket og målet har vært å øke sysselsettingen blant flyktninger, med særlig vekt på kommunen som arbeidsgiver.

### 3.2.14 Håndheving av aktivitetskravene knyttet til folketrygdløven

#### Dagpenger

Over flere år har målsettingen til Nav vært å håndheve kravene til aktivitet for dagpengemottakerne strengt, samtidig som vi legger vekt på det faglige skjønnet til etatens ansatte. Resultatet av denne praksisen er at det i snitt de siste årene har vært cirka 3 prosent av dagpengemottakerne som har mottatt sanksjoner. Denne praksisen er analysert i artikkelen «Effekten av sanksjoner i dagpengeregelverket på overgang til jobb og senere sysselsetting» i Arbeid og velferd. Artikkelforfatterne trekker frem at «[...] trusseffekten kan være vel så viktig som selve illeggelsen, og at man ikke nødvendigvis trenger lange eller harde sanksjoner for å oppnå atferdsendring.». Etaten håndhever aktivitetskravene i tråd med regelverket, men oppnår også resultater uten å illegge unødige sanksjoner.

## Arbeidsavklaringspenger

Aktivitetskravene brukes for å understøtte målsetningen med ytelsen og bidra til at flere kommer i aktivitet. I og med at flere personer har helsemessige utfordringer og gjennomfører medisinsk behandling, kan det være utfordrende med flytting og lengre pendling. Hensyn til barn og familiesituasjon kan i tillegg være grunner til at det er utfordrende å håndheve dette kravet.

Nav utvikler et nytt saksbehandlingssystem for AAP (Kelvin), som også inkluderer ny funksjonalitet for å følge opp aktivitetskravet på AAP. Med innføringen av saksbehandlingssystemet har det blitt utarbeidet nytt fagstoff og gjennomført ulike opplæringsaktiviteter knyttet til aktivitetskravet.

## 3.3 Inkludering i samfunnet og bedre levekår

### 3.3.1 Sosiale tjenester

Det har over tid vært stort press på de sosiale tjenestene, med økt antall henvendelser og økning i utbetalinger av økonomisk sosialhjelp. Fra 2022 til 2024 var det en kraftig vekst i økonomisk sosialhjelp. Den prisjusterte veksten i sosialhjelpsutbetalinger var på 25 prosent i 2023 og 18 prosent i 2024.<sup>27</sup>

Økningen var ikke like stor i 2025. Gjennomsnittlig antall mottakere av sosialhjelp per måned var 3 prosent høyere i 2025 enn i 2024. Utbetalt sosialhjelp økte med 8 prosent fra 2024 til 2025. Dersom vi justerer for prisveksten i samme periode, økte utbetalingene med 5 prosent. Tallene er basert på innrapportering fra et utvalg Nav-kontor som til sammen har omtrent 33 prosent av befolkningen.

Også i 2025 ser vi at presset i boligmarkedet fortsetter og går ut over utsatte grupper på boligmarkedet. Det er en økning av husstander med opphold i midlertidig botilbud, inkludert barnefamilier<sup>28</sup>. Lokale forhold i kommunen som eksempelvis boligmarked, tilgjengelige midlertidige botilbud og øvrige kommunale tjenester er avgjørende rammebetingelser for Nav sitt arbeid.

Det økte presset på Nav-kontorenes kapasitet kan utfordre forvaltningen og forsvarlige tjenester. Statsforvaltnernes årsrapporter for 2025 viser at mange kommuner har svekket økonomi, og at flere er i eller nær ROBEK<sup>29</sup>. Embetene beskriver at den økonomiske situasjonen påvirker tjenestekvalitet og tilgjengelighet i kommunene, blant annet gjennom redusert bemanning, nedskalering av forebyggende arbeid og mindre kapasitet til å følge opp brukere med sammensatte behov.

Statsforvalterne rapporterer samtidig at Nav-kontorene opplever økende press på kapasiteten, med mer saksmengde, høyere kompleksitet og flere klager etter sosialtjenesteloven. Dette utfordrer særlig arbeidet med kartlegging, individuelle vurderinger og ivaretagelse av barns behov. Embetene viser også til at økende klagemengde og tilsynsaktivitet

<sup>27</sup> [Flere mottar sosialhjelp, men veksten flater ut - nav.no](#).

<sup>28</sup> SSB publiserer foreløpige KOSTRA-tall 16. mars – etter at denne årsrapporten ble skrevet.

<sup>29</sup> ROBEK er et register over kommuner og fylkeskommuner som er i økonomisk ubalanse eller som ikke har vedtatt økonomiplanen, årsbudsjettet eller årsregnskapet innenfor de fristene som gjelder.

binder kapasitet og reduserer muligheten til forebyggende veiledning og støtte ut til kommunene.

Samlet viser rapporteringen at kombinasjonen av stram kommuneøkonomi, økt etterspørsel og presset kapasitet gjør Nav-kontorene og de kommunale velferdstjenestene mer sårbare, og kan utfordre muligheten til å sikre forsvarlige og likeverdige tjenester særlig innen økonomisk sosialhjelp, oppfølging av barn og unge og tjenester til personer med sammensatte behov.

Kommune og stat i Nav-kontoret står overfor felles samfunnsutfordringer som må løses i partnerskapet. Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2025 hatt tett samarbeid med KS, både med hensyn til utvikling av de sosiale tjenestene, utvikling av partnerskapet og berøringspunkter som handler om tjenester til brukere. Det er flere formelle og uformelle møteplasser mellom KS og direktoratet om disse temaene og problemstillingene.

Direktoratet skal bidra til at de sosiale tjenestene utvikles, forvaltes og praktiseres i samsvar med gjeldende lovverk, politiske føringer og brukernes behov. I januar 2025 sendte vi ut våre forventninger til kommunenes forvaltning og prioriterte områder for de sosiale tjenestene i Nav for 2025 til alle landets kommuner; se [Nasjonale mål og hovedprioriteringer for de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen i 2025 - nav.no](#).

### Godt kunnskapsgrunnlag

Nav har jobbet videre med å utvikle et bedre kunnskapsgrunnlag for de sosiale tjenestene, som skal ligge til grunn for videre tjenesteutvikling. Vi skal følge med på om tjenestene virker etter hensikten for brukerne, og bidra til nasjonal læring og kunnskapsdeling. Statistikk, forskning og analyser, dialog med og oppfølging av statsforvalterembetene, og tilbakemeldinger fra praksisfeltet, er viktige deler av dette kunnskapsgrunnlaget.

For å kunne følge utviklingen i de sosiale tjenestene tettere enn gjennom de årlige KOSTRA-tallene fra SSB, er det:

- rapportert tertialvis på utvalgte størrelser knyttet til utviklingen i antall mottakere av økonomisk sosialhjelp og utbetalt beløp til sosialhjelp.
- gjennomført to analyser om utviklingen i økonomisk sosialhjelp og konsekvenser av lovendring om å ekskludere barnetrygd fra behovsvurderingen.<sup>30</sup>
- bestilt og mottatt eksterne forskningsrapporter om Nav-kontorenes forebyggende innsats, midlertidig botilbud fra Nav og utprøving av lokalt utviklede tiltak på sosialtjenesteområdet.<sup>31</sup>
- Igangsatt og videreført flere forskningsprosjekter for de sosiale tjenestene<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> [Analyser - sosiale tjenester - nav.no](#)

<sup>31</sup> [Rapporter sosiale tjenester - nav.no](#)

<sup>32</sup> [Sosiale tjenester - nav.no](#)

## De sosiale tjenestene

### *Midlertidig botilbud*

Nav skal sikre et konkret og forsvarlig midlertidig botilbud for personer som ikke klarer å ivareta dette behovet selv. Midlertidig botilbud må ses i sammenheng med øvrige tjenester og det boligsosiale arbeidet i kommunen.

I 2025 har vi styrket kunnskapsgrunnlaget, samarbeidsrelasjoner og videreutviklet verktøy som skal bidra til bedre tjenester fremover

Fafo sin delrapport 1 *Hjelp med midlertidig botilbud fra Nav* bekrefter at Nav står i en krevende situasjon. Dette gjelder blant annet arbeidet med å sikre forsvarlig forvaltning, tilby midlertidige botilbud med forsvarlig kvalitet og standard, og legge til rette for en rask overgang til egnet bolig.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2025, på bakgrunn av utviklingen, oppdatert veileder for midlertidig botilbud til bruk for ansatte i Nav. Det er også gjennomført en vurdering av sluttrapporter fra Nav-kontor. Dette gjelder kontorer som har fått tilskuddsmidler til lokale utviklingsprosjekter til boligsosialt arbeid, og som har implementert hele eller deler av tiltaket. Gjennomgangen har gitt verdifull innsikt i hva som fungerer og hvilke utfordringer som gjenstår.

Det er videre gjennomført fagdialog med statsforvalterne med bakgrunn i oppdatert kunnskap. Det er også gjenopptatt dialog med Husbanken og Helsedirektoratet, og gjennomført fagmøter med KS.

### *Økonomisk rådgivning*

De som opplever utfordringer med gjeld eller med å betale sine utgifter, kan få økonomisk rådgivning av Nav, enten fra en økonomisk rådgiver ved Nav-kontoret eller på Navs landsdekkende økonomi- og gjeldsrådgivningstelefon.

I 2025 har Arbeids- og velferdsdirektoratet fortsatt arbeidet med kompetanseheving for Nav-kontorene:

- gjennomført kurs som er tilpasset ulike rådgivningsnivåer. Kursene tok for seg alt fra lettere økonomisk rådgivning til kontakt med kreditor. Kursene gjennomføres i tett samarbeid med statsforvalterne.
- samarbeidet med Nord universitet og OsloMet om videreutdanning i økonomisk rådgivning. Målgruppen for studiet er ansatte i Nav, og studiet gir innsikt i hva privatøkonomiske vansker og gjeldsproblemer er og hva det innebærer for de som har slike problemer.
- videreført en nasjonal telefontjeneste der Nav-kontor kan få støtte og veiledning i saker som omhandler enkel økonomisk rådgivning, herunder gjeldsrådgivning. Telefonen driftes av Nav-Trøndelags kompetansesenter for gjeldsrådgivning, og er bemannet med erfarne gjeldsrådgivere med breddekunnskap og god forhandlingskompetanse.

Det gjennomføres i tillegg et eget prosjekt for å gi bedre bistand til sivile og militære som har deltatt i internasjonale operasjoner/internasjonalt innsats, og som etter hjemkomsten sliter med økonomiske utfordringer og har pådratt seg gjeld. Prosjektet er et samarbeid mellom

veterankontoret på Elverum og kompetansesenteret i Trøndelag/Steinkjer kommune, og intensjonen er å gi bedre bistand til denne målgruppen.

### *Kvalifiseringsprogrammet*

Kvalifiseringsprogrammet er en rettighet for personer med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne, og som har behov for tett oppfølging. Programmet er på fulltid og skal skreddersys for den enkelte, for å øke sannsynligheten for at vedkommende kan komme i arbeid. Ved utgangen av desember 2025 deltok om lag 7 000 personer i et kvalifiseringsprogram.

Statsforvalterne drifter et nasjonalt nettverk om kvalifiseringsprogrammet i samarbeid med Nav fylke/region. Formålet med nettverket er å øke kompetansen om kvalifiseringsprogram, erfaringsdeling og ha fagsamlinger. Nettverket gjennomfører tre årlige digitale samlinger. Ansvar for planlegging og gjennomføring går på omgang etter et fast årshjul. Arbeids- og velferdsdirektoratet deltar på alle samlingene og bidrar ved behov med innlegg, statistikk og innsikt.

I tillegg har hvert embete og fylke egne nettverkssamlinger for Nav-ansatte. Disse kan være både fysiske og digitale, og hyppighet og tema varierer etter lokale behov.

Statsforvalterembetene i Trøndelag, Innlandet, Vestland og Rogaland har gått sammen om å utvikle «Gullrekka», et felles digitalt opplæringsprogram for veiledere i Nav-kontor. I løpet av 2026 skal det gjennomføres fem digitale samlinger med temaer som målgruppe, saksbehandling, innhold i programmet og oppfølging av deltakere i kvalifiseringsprogram.

Det vil bli utarbeidet en egen årsrapport for kvalifiseringsprogrammet med frist 1. mai 2026.

### *Tilgjengelighet gjennom digitalisering*

I 2025 var det i gjennomsnitt 1 000 digitale søknader per dag i den digitale løsningen for søknader om økonomisk sosialhjelp, og bruken har økt fra år til år. Totalt ble det sendt inn i overkant av 300 000 søknader gjennom løsningen. Som en del av direktoratets skystrategi har det vært nødvendig å gjennomføre et større teknisk løft, for å forbedre brukeropplevelse, teknisk flyt og migrere løsningene Digisos har ansvaret for, til sky.

I desember 2024 ble "Kort digital søknad" for flergangssøkere med aktive utbetalinger lansert, for å legge til rette for en raskere og enklere mulighet for flergangssøkere til å be om hjelp. Løsningen er videreutviklet i 2025.

Det er også levert en ny utbetalingsside for økonomisk sosialhjelp på nav.no, som et ledd i arbeidet for å forbedre den digitale brukeropplevelsen.

Arbeidet med å utvikle "Digital klage for økonomisk sosialhjelp" fortsatte i 2025. Etter planen skal arbeidet ferdigstilles i 2026.

### **Helhetlige tjenester i Nav-kontoret**

Mange personer som mottar tjenester fra Nav-kontor, har behov for både statlige og kommunale tjenester. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal fremme helhet og sammenheng mellom de sosiale tjenestene og øvrige tjenester i Nav.

I 2025 er det jobbet med ulike utviklingsinitiativ som skal utvikle verktøy og tjenester som kan legge bedre til rette for at Nav-kontorene kan gi sømløse tjenester til brukere med sammensatte behov.

### *Én innbygger – ett Nav*

Det er behov for å utvikle digitale verktøy som understøtter oppfølging av brukerne på tvers av stat og kommune i Nav-kontorene. Arbeids- og velferdsdirektoratet og Nav Oslo har inngått et samarbeid med KS, Delprogram sysselsetting i Oslo, Oslo kommune og Nav Gamle Oslo om å utforske mulighetene for utvikling av digitale verktøy som støtter brukeroppfølging på tvers av stat og kommune. Prosjektet er en del av tillitsreformen, og arbeidet bygger opp under målene i Arbeids- og inkluderingsdepartementets og KS sin nye strategi for digitalisering av Nav-kontoret. I 2025 er det jobbet videre med bruker- og veilederinnsikt, og det er gjennomført omfattende kommunikasjonsaktiviteter mot andre avdelinger i direktoratet og AID, knyttet til innsikten som er utarbeidet av prosjektet. I tillegg er innsikten presentert og forankret i ulike fora i etaten, samt i kommunale fora. Prosjektet har i 2025 også jobbet med konseptutvikling. Vi viser til ytterlige omtale under punkt 3.6.4.

### *Et enklere Nav*

Forsøket *Et enklere Nav* utvikles med utgangspunkt i et nasjonalt behov og et nasjonalt perspektiv som tar tak i grunnleggende utfordringer knyttet til helserelaterte ytelser for unge. *Et enklere Nav* er et forslag til ny ytelse (Aktivitetspenger) med tett oppfølging fra Nav for unge 18–30 år uten helserelaterte inngangsvilkår. Ytelsen understøttes av arbeidsrettet oppfølging fra Nav, og målet er raskere overgang til jobb eller utdanning. Forsøket er foreslått startet opp høsten 2026, og arbeidet med å utvikle forsøket og forberede gjennomføring har pågått gjennom hele 2025. Sentrale aktiviteter har vært å utarbeide forsøksforskrift, forberede utvikling av saksbehandlingsløsning, anskaffe ekstern evaluator, og utvikle modellen for gjennomføring ved Nav Falkenberg og Nav Lerkendal.

### *Utvikling av bedre lavterskeltilbud og mer tilpassede tjenester for unge*

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2025 jobbet videre med å utvikle bedre arbeidsrettede lavterskeltilbud og mer tilpassede tjenester for unge. Utviklingsarbeidet består av tre innsatsområder:

1. Utvikling av arbeidsrettede lavterskeltilbud i utvalgte kommuner
2. Utvikling av modeller for kvalifisering og inkludering på arbeidsplassen for unge som ikke klarer å fullføre ordinære opplæringsløp
3. Samarbeid med relevante aktører lokalt om å forebygge frafall i skolen, og om å tilbakeføre ungdom som har falt ut av videregående opplæring

Hele satsingen tar utgangspunkt i lokalt utviklingsarbeid. I satsingsområde 1 utvikles og videreutvikles det arbeidsrettede lavterskeltilbud i kommunal regi ved 11 Nav-kontor. I satsingsområde 2 og 3 skal det kartlegges hva som gjøres lokalt og teste dette ut ved andre Nav-kontor. Målet er å utvikle mer tilpassede tjenester til unge, og samtidig utvikle kunnskapsgrunnlag om hva som virker for målgruppen. Satsingen inkluderer tjenester i både statlig og kommunal linje i Nav-kontoret.

### *Kompetansesatsingen – helhetlig kompetanseutvikling*

I 2025 startet Arbeids- og velferdsdirektoratet, statsforvaltere, Nav fylke i Nordland, Vestland, Innlandet og to Nav-kontor i hvert av fylkene et samarbeid for å finne ut hvordan læringsmaterieell fra kompetansesatsingen kan brukes for å utvikle ny praksis.

Læringsmaterialet består av to case-filmer om en ungdom og en hørespillserie om en flyktningfamilie. Målet for utprøvingen har vært å få erfaringer fra hvordan Nav-kontorene kan jobbe helhetlig med å utvikle ny praksis med høyere treffsikkerhet for brukerne. Evaluering av *Helhetlig kompetanseutvikling* avsluttes i mars 2026. Erfaringer fra utviklingsarbeidet skal brukes til å gi kvalifiserte råd om hvordan øvrige Nav-kontor kan jobbe med kompetanse- og tjenesteutvikling, som fører til bedre hjelp til brukere som har behov flere tjenester fra Nav.

#### *Veiviser for statsforvaltere og Nav fylke – kompetansehevende tiltak for Nav-kontoret*

Nav fylke og statsforvalterne skal samarbeide om kompetansehevende tiltak i Nav-kontoret. I 2025 ble det utviklet en veiviser som skal gi råd om hva som kan være gode grep for samarbeidet på fylkes-/regionnivå. Målet er at Nav-kontorene utvikler kompetanse både på de sosiale og de statlige tjenestene, til beste for bruker. Informasjon om utprøving av veiviseren, er formalisert til Nav fylke og Hovedinstruks til Statsforvalter.

### **Tverrsektorielt samarbeid**

Arbeids- og velferdsdirektoratet skal også legge til rette for helhetlige og koordinerte tjenester mellom Nav-kontorene og andre relevante tjenesteytere for brukere med sammensatte behov, gjennom å fremme samarbeid på tvers av sektorer. I 2025 har vi deltatt i etats-samarbeidet for utsatte barn og unge, samarbeidet med kriminalomsorgen og Program for forebyggende sosialt arbeid og helhetlig forebyggende innsats lokalt er videreført.

#### *Samarbeid med frivillig sektor*

I 2023 ble det inngått en intensjonsavtale<sup>33</sup> mellom Frivillighet Norge og Nav, som tar sikte på å bidra til å utvikle samarbeidet og koordineringen mellom partene.

I 2025 er det, i Program for forebyggende sosialt arbeid og helhetlig forebyggende innsats lokalt, gjennomført læringsnettverk for lokale prosjekter i Nav-kontor som mottar tilskudd til utvikling av samarbeid med frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører. Målet er å styrke det lokale arbeidet med å forebygge utenforskap og sosiale problemer. Innsikt og erfaringer fra prosjektene og læringsnettverkene brukes i den videre utviklingen av programmet.

Fafo har gjennomført en oppfølgingsstudie om det norske matutdelingstilbudet i regi av frivillige organisasjoner. Rapporten ble lansert i begynnelsen av februar 2026.<sup>34</sup>

Det er viktig for Nav å ha god kunnskap om forhold som påvirker levekår og økonomisk og sosial trygghet når vi utvikler våre tjenester, og for å møte utfordringene folk opplever på en god måte. I tillegg er resultatene fra en slik omfattende undersøkelse som Fafo har gjort, et viktig grunnlag for politikktutforming.

Vi viser til omtale under punkt 3.3.2 for omtale av tilskuddsordningene til frivillig arbeid mot fattigdom.

---

<sup>33</sup> [Intensjonsavtalen Frivillighet](#)

<sup>34</sup> [Matutdeling – et etablert tilbud i velferdssamfunnet - nav.no](#)

### 3.3.2 Måloppnåelse og forvaltning av tilskuddsordningene over kap. 621, post 70 og 74

Arbeids- og velferdsdirektoratet skal gjennom forvaltning av tilskudd under kapittel 621, kapittel 70 og 74, gi veiledning og på annen måte legge til rette for samarbeid mellom Nav-kontoret, frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører.

I 2025 ga Nav tilskudd på følgende områder:

- Tilskudd til aktivisering og arbeidstrening for personer med liten eller ingen tilknytning til arbeidsmarkedet i regi av frivillige organisasjoner (post 70). Nav ga tilskudd til 87 prosjekter på til sammen 53,75 millioner kroner.
- Tilskudd til sosialt entreprenørskap og sosiale entreprenører (post 70). Nav ga tilskudd til 13 virksomheter på til sammen 6,47 millioner kroner.
- Tilskudd til brukerstyrte organisasjoner som arbeider mot fattigdom (post 70). Nav ga tilskudd til 13 organisasjoner på til sammen 14,67 millioner kroner.
- Tilskudd til humanitære tiltak rettet mot EØS-borgere (post 70). Nav ga tilskudd til 16 tiltak på til sammen 23,97 millioner kroner.
- Tilskudd til Batteriene og Samarbeidsforum (post 70). Nav ga tilskudd på til sammen 15,65 millioner kroner.
- Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner (post 74). Totalt 9 organisasjoner mottok tilskudd i 2025 på til sammen 16,49 millioner kroner.

### 3.3.3 Hjelpemidler

Oppgaveløsningen på hjelpemiddelområdet er delt mellom hjelpemiddelsentralene og Nav arbeid og ytelser.

Hjelpemiddelsentralene samhandler tett med helsetjenesten og kommunene når det gjelder brukerbehov, og utleverer i hovedsak hjelpemidler til utlån. De fleste av sakene som behandles i Nav arbeid og ytelser er refusjonssaker, hvor stønaden utbetales som oppgjør til leverandører og brukeren blir eier av hjelpemidlet.

For forklaring på begreper og tallstørrelser brukt i fremstillingen av kvalitet og produktivitet, viser vi til kapittel 3.4.1, og til vedlegg 1.

#### **Produktiviteten i saksbehandlingen på hjelpemiddelområdet – Hjelpemiddelsentralene**

Det er i hovedsak fortsatt rask saksbehandling ved Nav hjelpemiddelsentral.

Saksbehandlingstiden var i snitt på 12 dager i 2025, mot 13 i 2024. For hjelpemidler i dagliglivet er saksbehandlingen nede i 10 dager, mens den for saker i arbeid og utdanning er 21,5 dager.

Hjelpemidler NAV Hjelpemidler og tilre	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetsvurdering (1-10)	7	7	-				
Årsverk (estimat)	-	-	2 749				
<b>Søknader med frist</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	13	12	46	Antall søknader behandlet	247 547	242 785	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	17	45	125	Antall søknader behandlet	36	31	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	13	12	50	Antall søknader behandlet	247 583	242 816	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	8 642	9 375	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	1 222	871	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	97	85	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	74	83	76	Antall klager behandlet	749	916	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)*	113	122	108	Antall klager behandlet*	782	850	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)*	102	96	112	Antall anker behandlet*	76	91	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale- og utenlandsaker for hjelpemidler er 17 dager (dagligliv) / 21 (arbeid) / 75 (bil gruppe 1) / 135 (bil gruppe 2) og ytre grense 180 dager. Det er få utenlandssaker slik at målingen gjøres samlet. Tallene merket \* inkluderer hele hjelpemiddelområdet.

## Produktiviteten i saksbehandlingen på hjelpemiddelområdet – Nav arbeid og ytelser

Hjelpemidler NAV Arbeid og ytelser	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetsvurdering (1-10)	4	3	-				
Årsverk (estimat)	52	53	2 749				
<b>Søknader med frist</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	109	131	46	Antall søknader behandlet	228 659	217 861	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	-	-	125	Antall søknader behandlet	-	-	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	109	131	50	Antall søknader behandlet	228 659	217 861	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	41 705	53 763	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	2 177	4 253	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	85	88	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	118	141	76	Antall klager behandlet	809	771	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)*	113	122	108	Antall klager behandlet*	782	850	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)*	102	96	112	Antall anker behandlet*	76	91	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale- og utenlandsaker for hjelpemidler er 21 dager og ytre grense 180 dager. Det er få utenlandssaker slik at målingen gjøres samlet. Restansmengden er for lav som følge av forsinkelser i innregistrering av søknader. Tallene merket \* inkluderer hele hjelpemiddelområdet.

En styrket innsats sommeren 2025 ga en midlertidig reduksjon i restanser. Per 31. desember 2025 var restansmengden likevel om lag 12 000 restanser høyere enn på samme tidspunkt i 2024, og utgjorde 22 prosent av restansene innenfor ytelsesforvaltningen totalt sett. Antall restanser som hadde passert ytre grense, doblet seg i forhold til samme tidspunkt i 2024. Nav arbeid og ytelser rapporterer om økt inngang av saker og omtrent lik bemanning som tidligere år. Gitt den demografiske utviklingen i samfunnet, med flere eldre, antar vi at økende inngang vil prege området fremover.

Saksbehandlingstiden for klager økte noe, og fortsatte å ligge på et nivå som er lengre enn det Nav anser som akseptabel tid. Klageinstansen behandlet flere anker enn i 2024 og behandlingstiden var noe kortere enn i 2024.

Grunnet forlenget saksbehandlingstid på søknader langt over norm i kombinasjon med sterkt økende restanser, settes den overordnede produktivitetsvurderingen fra 4 til 3 for hjelpemiddelområdene i ytelsesforvaltningen.

### Kvalitet i saksbehandlingen på hjelpemiddelområdet – alle saker

Hjelpemidler	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	5	5	-				-
<i>Kvalitetsundersøkelser</i>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	-	-	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<i>Avslag og omgjøring</i>							
Avslagsprosent søknader	3%	3%	10%	Antall søknader behandlet	476 729	461 201	1 506 307
Klagefrekvens	0,4%	0,4%	4%	Antall klager mottatt	1 795	1 961	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	43%	38%	26%	Antall klager behandlet	1 575	1 706	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	10%	8%	12%	Antall klager behandlet	782	850	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	13%	7%	8%	Antall anker behandlet	76	91	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	20%	13%	12%	Antall anker behandlet	104	68	4 111
<i>Annet</i>							
Status rundskriv (1-4)	-	-	-	Antall rundskriv	-	-	-

Nav har ikke hatt kapasitet til å prioritere kvalitetsundersøkelsen siden 2022.

Avslagsprosenten på hjelpemiddelområdet lå i 2025 på 3 prosent, tilsvarende lavt som i 2024. Klagefrekvensen var også lav, med få klager på området. Omgjøringsprosenten i 2025 lå høyt på 38 prosent, noe som i all hovedsak skyldtes at det i klageomgangen kom nye opplysninger eller tidligere etterspurte opplysninger. Omgjøringsprosentene i både vedtaksinstans og klageinstansen ble noe redusert fra 2024 til 2025, noe som indikerer bedre kvalitet.

Helhetlig tilfredshet i brukerundersøkelsene økte med 5 prosentpoeng for hjelpemiddelområdet fra 2024 til 2025.

Klageinstansen vurderte at det i 2025 var uendret kvalitet på området. De påpekte enkelte mangler knyttet til mangelfulle og ikke tilstrekkelig konkrete begrunnelser i vedtaksbrevene, og også enkelte avvik der søknader ble innvilget selv om vilkårene ikke var oppfylt. For hjelpemiddelsøknader behandlet på hjelpemiddelsentralene ble det også funnet enkelte mangler når det gjaldt formkrav, klagefrist, notatplikt og journalføring. På bilområdet meldte klageinstansen om god stønadsrettslig kompetanse.

Nav gjennomførte i 2025 kompetanseheving i grunnleggende forvaltningsrett. Hovedfokus var økt kvalitet i førstegangsbehandlingen.

Det pågår et omfattende digitaliseringsarbeid i Nav hjelpemidler og tilrettelegging. De ulike produktteamene arbeidet gjennom 2025 systematisk for å sikre at de nye digitale løsningene etterlever forvaltningsrettslige krav.

I løpet av 2025 har Nav gjennomført flere tiltak for å styrke internkontrollen på ortopedi-området. Vi har blant annet forbedret dokumentasjonen av utførte kontroller og økt omfanget av stikkprøver. I tillegg er det etablert rutiner for tilbakebetaling fra leverandører ved eventuelle avvik.

I 2025 ble tre rundskriv på hjelpemiddelområdet gjennomgått og revidert, i tråd med Navs nye mal, men de er ikke formelt ferdigstilt ennå. Dette gjelder ortopediske hjelpemidler, bilstønad og R10-00 Rundskriv til folketrygdlovens kap. 10: Stønad for å kompensere for utgifter til bedring av arbeidsevnen og funksjonsevnen i dagliglivet.

Ut fra en helhetlig vurdering vurderer vi at kvalitetsscoren fortsatt er 5.

### **Status og iverksatte tiltak på hjelpemiddelområdet**

I 2025 har Nav Hjelpemidler og tilrettelegging initiert og deltatt på aktiviteter som både har bidratt til å synliggjøre hjelpemiddelsentralenes tjenester og økt samhandlingen og kompetansedelingen på tvers i Nav. Eksempler på dette er landsdekkende samling med Nav Arbeidsrådgivning (ARK) og ungdomskoordinatorene og deltakelse i IA-nettverk sammen med representanter fra fylkene og arbeidslivssentrene.

Det er produsert fem filmer om hva en arbeidsgiver kan gjøre av tilrettelegging for egne ansatte med ulike funksjonsnedsettelse. Markedsføring av filmene vil starte opp våren 2026.

Nav hjelpemidler og tilrettelegging har et flerårig samarbeid med Kulturdirektoratet om aspirantordning for personer med funksjonsnedsettelse, som fortsetter ut 2026.

Barn og unge med funksjonshindringer er et vedvarende prioritert område for Nav Hjelpemidler og tilrettelegging. Det arbeides kontinuerlig med beste praksis og god informasjon på nav.no og kunnskapsbanken.net. Det er særlig oppmerksomhet på overgangene mellom de ulike nivåene; barnehage, grunnskole, ungdomstrinn og videregående opplæring.

### **Digitaliseringen av hjelpemiddelforvaltningen**

Operative mål for digitaliseringen av hjelpemiddelsentralenes portefølje i 2025 var følgende:

- Hjelpemiddelsentralene bruker mindre tid per sak, samtidig som forvaltningens behov og innbyggers rettigheter ivaretas
- Ombruk av hjelpemidler øker, fordi det er lett å velge ombruksprodukter
- Ansatte i Servicetjenesten, hjelpemiddelsentralenes første kontaktinstans, løser 80 prosent av henvendelsene uten å måtte slå opp i andre fagsystemer

I løpet av 2025 har det vært en økning i andel søknader og bestillinger til hjelpemiddelsentralene, både digitale og papirbaserte, som er behandlet i ny saksbehandlingsløsning (HoTsak), fra 41 prosent i 2024 til 45 prosent i 2025.

Det har videre vært en god utvikling i ombruk i 2025. Økt ombruk og bedre ressursutnyttelse har gitt en positiv utvikling i både ombruksverdi og ombruksprosent. Vi følger særlig med på åtte kategorier av hjelpemidler, der vi har særlig høye ambisjoner for ombruk. For disse hovedkategoriene har vi gått fra 44,5 prosent i 2024 til 51 prosent i 2025. Når vi ser på alle kategorier av hjelpemidler, har vi gått fra 26 prosent i 2024 til 30 prosent i 2025.

Servicetjenesten som ble opprettet i mars 2025, er hjelpemiddelsentralenes faglige førstelinje for de som har behov for kontakt med tjenesten. Tjenesten har levert i henhold til forventning. Veiledere i Servicetjenesten ser nå relevante opplysninger fra logistikkverktøyet (OeBS) på sin arbeidsflate.

**Endring i saksmengde på hjelpemiddelområdet – inngang søknader**

	2023	2024	2025	Kommentar
Post 75 Søknader hjelpemidler dagligliv	249 573	245 301	242 346	Antallet synker fordi flere saker behandles i bestillings-ordningen, som ikke registreres som søknad
Post 73 Søknader hjelpemidler arbeid/utdanning	1 254	1 350	1 412	
Post 74 Søknader bil gruppe 1	358	545	572	
Post 74 Søknader bil gruppe 2	1 238	1 148	1 089	
Post 75 Antall hjelpemidler utlevert innen dagligliv	514 738	524 219	522 262	
Post 78 Høreapparat og tinnitus-maskerer (dagligliv)	69 171	63 087	70 983	
Post 77 Ortopediske hjelpemidler (dagligliv)	129 643	164 258	148 745	

**Plan for å møte den demografiske utviklingen på hjelpemiddelområdet**

På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 24. april 2025 er det utarbeidet et forslag til plan for å møte de betydelige demografiske endringene som vil påvirke hjelpemiddelområdet fram mot 2050. Planforslaget ble presentert og drøftet med AID i særmøte 9. desember, og er fulgt opp i tildelingsbrevet for 2026.

### 3.4 Ivareta økonomiske rettigheter

#### 3.4.1 Kvaliteten og produktiviteten i ytelsesforvaltningen

Tabell 8 viser Navs vurderinger av kvaliteten og produktiviteten for de mest sentrale ytelsesområdene. I de neste to avsnittene gir vi en samlet beskrivelse av vår vurdering av status for kvalitet og produktivitet. Nærmere omtale per ytelse kommer i kapittel 3.4.2.

I ytelsesforvaltningen definerer vi kvalitet som oppfyllelse av krav etter gjeldende lovverk, rundskriv, reglementer, standarder, rutiner, policyer og retningslinjer med videre, og innebærer korrekt faglig utførelse og beste praksis. Rettsikkerheten for brukerne skal ivaretas og Nav skal ha riktig og enhetlig lovforståelse.

Produktivitet handler om å behandle flest mulig saker innen rimelig tid med definert kvalitet, gjennom å bruke ressursene effektivt.

I tabellen gjelder kolonnene hittil i år, slik at 2. tertial inkluderer 1. tertial og 2025 gjelder for hele året.

Tabell 8. Oversikt over vurdert kvalitet og produktivitet for ytelsene

	Overordnet vurdering kvalitet				Overordnet vurdering produktivitet				
	Hittil i år T1		Hittil i år T2		Hittil i år T1		Hittil i år T2		2025
	2024	2025	2025	2025	2024	2025	2025		
Alderspensjon	7	7	7	8	7	7	7	7	
AAP Arbeidsavklaringspenger	5	5	5	5	4	5	5	5	
Bidragsområdene	5	5	5	6	4	5	5	5	
Barnetrygd	7	7	7	7	6	6	6	7	
Dagpenger	6	6	6	6	5	5	5	6	
Enslig mor eller far	8	8	8	9	8	8	8	8	
Foreldrepengeområdet	7	7	7	7	6	6	5	5	
Grunn og hjelpestønad	6	6	6	7	4	4	4	4	
Hjelpemidler	5	5	5	5	4	4	4	3	
Kontantstøtte	6	6	6	7	5	5	6	7	
Medlemskap	8	8	8	8	5	5	4	4	
Sykdom i familien	7	7	7	6	6	6	6	5	
Sykepenger	4	4	4	5	4	4	4	4	
Uføretrygd	5	5	5	5	3	3	3	2	
Yrkesskadeområdene	7	7	7	7	6	6	6	7	

Hjelpemidler viser til saksbehandlingen i NAV Arbeid og ytelser. Hjelpemiddelsentralenes saksbehandling fremgår av kapittel 3.3.

Tabell 8 viser positive utviklingstrekk i kvalitet og produktivitet, samtidig med at Nav fortsatt har områder med stort forbedringspotensial. Det var forbedringer i kvaliteten i 2025 sammenlignet med 2024 på alderspensjon, bidragsområdene, enslig mor eller far, grunn- og hjelpestønad, kontantstøtte og sykepenger, som følge av kvalitetshevende tiltak. Vi senket kvalitetsvurderingen for sykdom i familien.

Vurdering av produktivitet økte for AAP, bidragsområdene, barnetrygd, dagpenger, kontantstøtte og yrkesskadeområdene. Årsakene til forbedringene var sammensatte, og handlet delvis om målrettet arbeid for å hente inn etterslepet, og for yrkesskadeområdene kom forbedringene av bedre systemstøtte via innsynsløsninger og produksjonsstyring. For barnetrygd og kontantstøtte bidro integrasjon med den felles klageløsningen Kabal til vurderingen. Vi nedjusterte vurderingene for foreldrepenge-området, medlemskap, sykdom i familien og uføretrygd. Sistnevnte har hatt lavest produktivitetsvurdering de siste årene.

I årsrapporten omtaler vi et utvalg av ytelser etter vesentlighet, og omtaler ikke etterlatte, gravferdsstønad, lønnsgaranti, supplerende stønad, tilleggsstønad og tiltakspenger.

Definisjonene av Navs måloppnåelse i vurdering av kvalitet og produktivitet er 1-2 – svært mangelfull måloppnåelse, 3-4 – mangelfull måloppnåelse, 5-6 – middels måloppnåelse, 7-8 god måloppnåelse, 9-10 – svært god måloppnåelse. Vi har valgt å bruke bredden i skalaen for å få frem forskjellene i kvalitet og produktivitet mellom ytelsene. Det store flertallet av sakene som er behandlet vil likevel ha riktige vedtak.

For en nærmere forklaring av begrepene som blir brukt i rapporten, viser vi til i vedlegg 1.

## Samlet vurdering av kvalitet

Tabell 9. Kvalitetsindikatorer samlet for alle ytelsene<sup>35</sup>

	2024	2025	Bak tallene	2024	2025
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>					
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	95%	94%		2 517	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	98%	-		48	-
<b>Avslag og omgjøring</b>					
Avslagsprosent søknader	10%	10%	Antall søknader behandlet	1 545 480	1 506 307
Klagefrekvens	4%	4%	Antall klager mottatt	55 412	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	29%	26%	Antall klager behandlet	47 517	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	15%	12%	Antall klager behandlet	32 872	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	9%	8%	Antall anker behandlet	3 988	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	17%	12%	Antall anker behandlet	4 917	4 111

Avslagsprosent søknader og antall søknader behandlet inkluderer ikke sykepenger av tekniske årsaker. Klagefrekvensen inneholder klager på sykepenger, mens søknadene på sykepenger ikke er en del av nevneren.

Tabell 9 viser utvalgte kvantitative kvalitetsindikatorer i en samleoversikt, men det er andre både kvantitative og kvalitative elementer som også er viktige for kvalitetsvurderingen. Nav vurderer at den positive utviklingen vi så i 2024 også fortsatte i 2025. Utviklingen for de enkelte ytelsene går i ulike retninger, se omtalen nedenfor.

Kvalitetsindikatorerne viser stabilitet i avslagsprosent og klagefrekvens sammenlignet med 2024. Nav gjennomførte i 2025 en rekke kvalitetsundersøkelser. Disse viste omtrent det samme gode nivået som i 2024.

Omgjøringsprosentene på klager og anker sank i alle instanser, med størst nedgang i førsteinstans og Trygderetten. Vi vurderer at tiltakene som Nav igangsatte i etterkant av NOU 2023:11 *Raskt og riktig*, har gitt merkbar effekt. Arbeidet med å ta i bruk standarder for brev, digitale søknader og utrednings- og foreleggelsesplikten fortsatte også i 2025, og Nav jobbet med målrettet opplæring på flere av fagområdene.

De ulike elementene i rammeverket for vurdering av kvalitet viser en forbedring, noe som ga utslag i at kvalitetsmøtet i ytelsesforvaltningen i januar 2026 vi økte kvalitetsvurderingen for flere av ytelsene.

## Samlet vurdering av produktivitet

Fra og med 2025 justerte Nav fristene på enkelte områder med hensikt å inkludere flere sakstyper og ytelser i målingene av saksbehandlingstid. Endringene gjelder følgende områder:

- På dagpenger fikk behandlingstypen *gjenopptak* samme norm på 21 dager som behandlingstype *søknad*.
- Under sykdom i familien ble *omsorgsdager* og *opplæringspenger* inkludert med samme norm som pleiepenger på 28 dager.

<sup>35</sup> Klagefrekvens beregnes som antall klager mottatt i prosent av antall søknader behandlet i samme periode. Det er også mange andre behandlinger som vil ha klageadgang, hvor bruker per i dag ikke alltid får melding om vedtak. Mange behandlinger opprettes av Nav uten søknad fra bruker, f.eks. G-regulering, og saksbehandles maskinelt og regelstyrt for mange brukere. Selv om disse behandlingene formelt sett har klageadgang, vil brukerne i liten grad faktisk klage med mindre behandlingene er et resultat av en førstegangssøknad, søknad om endring/revurdering, tilbakekreving eller et resultat av ny informasjon fra bruker. Vår tilnærming er en forenkling for å synliggjøre stønadsområder der Nav får mange klager, både gjennom klagefrekvens (beregnet som beskrevet) og absolutt antall klager på området. Beregningen tar ikke hensyn til at det går noe tid fra vedtak til klage. Klagefrekvensen inneholder om lag 11 000 klager på sykepenger. Uten disse hadde klagefrekvensen for alle ytelser eksklusive sykepenger vært 3,2 prosent.

- På alderspensjon ble det innført en norm på nasjonale saker på 10 dager, og utland bosatt Norge omfattes av samme norm på 95 dager som bosatt utland.
- Under etterlatteytelser ble *barnepensjon* og *familiepleieytelse inkludert* med samme norm som gjenlevendepensjon og omstillingsstønad på 30 dager.

Endringen innebærer at flere vedtak telles med i tabellene som viser saksbehandlingstider. En del av endringene i saksbehandlingstidene kan skyldes at vi har utvidet sakstypene og inkludert flere ytelsener. Dette innebærer også at resultatene for 2024 for disse fire ytelsene ikke kan sammenliknes med 2025. Vi viser til beskrivelsen av enkeltytelsene i neste kapittel for nærmere omtale av dette.

Saksbehandlingstidene vi presenterer, inkluderer i hovedsak søknader med frist, i og med at det er viktigst for brukerne å få raskest mulig avklaring av rettighetene i førstegangsbehandling. Andre sakstyper har som hovedregel kortere saksbehandlingstid enn førstegangssøknader. Saksbehandlingstiden for alle saker (eksklusive sykepengene) gikk ned fra 2024 til 2025, og var lavere enn for søknadene med frist.

Tabell 10. Produktivitetsindikatorer samlet for alle ytelsene

	2024	2025	Bak tallene	2024	2025
Årsverk	2 632	2 749			
<b>Søknader med frist</b>					
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	50	46	Antall søknader behandlet	1 181 236	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	137	125	Antall søknader behandlet	44 682	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	53	50	Antall søknader behandlet	1 225 918	1 320 247
<b>Restanse</b>					
Restanse (alle sakstyper, antall)	221 487	242 325			
Restanse over ytre grense (antall)	16 994	17 018			
Liggetid (alle sakstyper, dager)	148	174			
<b>Klager og anker</b>					
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	73	76	Antall klager behandlet	47 517	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	127	108	Antall klager behandlet	32 872	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	160	112	Antall anker behandlet	3 988	4 828

Antall søknader med frist og restansetall inkluderer ikke sykepengene av tekniske årsaker. Årsverk er gjennomsnitt i perioden. Normtiden i Nav klageinstans er 84 dager for klager og 105 dager for anker.

Produktivitetsindikatorerne viser styrket bemanning i 2025 sammenlignet med 2024 og kortere saksbehandlingstid for søknader samlet, og nasjonal og utland hver for seg. Utenlandssaker utgjorde om lag 4 prosent av behandlede søknader med frist i 2025. Søknader med utlandstilsnitt er som regel mer komplekse og det er ofte avhengigheter til andre lands trygdemyndigheter som tar tid og gjenspeiles i lengre saksbehandlingstid.

Restansesituasjonen er noe forverret ved utgangen av 2025 sammenlignet med slutten av 2024. Restansmengden økte, og det er hjelpemidler, foreldrepenger, uføretrygd og bidragsområdene, som til sammen utgjorde nær 60 prosent av restansmengden. På samme måte som utviklingen i saksbehandlingstidene, er bildet på restanseutviklingen sammensatt, noe som gjenspeiles i variasjonen i produktivitetsvurderingene for ytelsene.

Klagebehandlingstiden i førsteinstans lå tilnærmet stabil i 2025, mens vi ser en nedgang i behandlingstid på klager og anker i klageinstans, selv om tiden fortsatt lå over normene på henholdsvis 84 og 105 dager. Nedgangen var størst i behandlingstiden på anker, samtidig som klageinstansen prioriterte restansenedbygging på anker. Klageinstansen behandlet 800

flere anker i 2025 enn i 2024 i forberedelse på omlegging til direkte anke til Trygderetten fra 1. januar 2027.

### 3.4.2 Vurdering av kvalitet og produktivitet per ytelsesområde

Noen av ytelsesområdene som presenteres i rapporteringen består av flere underområder som kan ha større variasjon i tall og egenskaper. Tallene i tabellene er riktige for områdene de beskriver som helhet, men er i noen tilfeller lite representative for de enkelte underområdene.

#### Alderspensjon

En stor andel av saksbehandlingen på alderspensjon foregår automatisert, og brukerne har tilgang til omfattende informasjon på nav.no og løsninger for selvbetjening.

Tabell 11. Kvalitetsindikatorer for alderspensjon

Alderspensjon	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	7	8	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	94%	97%	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	148	156	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	98%	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	48	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	7%	7%	10%	Antall søknader behandlet	68 582	73 303	1 506 307
Klagefrekvens	1%	1%	4%	Antall klager mottatt	743	460	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	18%	22%	26%	Antall klager behandlet	585	418	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	6%	6%	12%	Antall klager behandlet	522	445	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	3%	0%	8%	Antall anker behandlet	38	64	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	-	-	12%	Antall anker behandlet	-	-	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	3,8	3,8	-	Antall rundskriv	4	4	-

Kvalitetsundersøkelsen merket "særskilt" gjennomføres for å kontrollere endringsvedtak.

Avslagsprosenten holdt seg stabil fra 2024 til 2025, og lå på et middels nivå. Klagefrekvensen har over tid ligget på et svært lavt nivå, og antallet klager ble redusert ytterligere gjennom 2025. Omgjøringsprosenten i førsteinstans økte svakt sammenliknet med 2024, samtidig som omgjøringsprosenten i Klageinstans og Trygderetten lå på et stabilt lavt nivå, noe som indikerer høy vedtaks kvalitet i førsteinstans.

Innføringen av en ny brevløsning høsten 2025 ga økt fleksibilitet i redigeringen av vedtaksbrevne. Dette muliggjorde tilpasset tekst og økt brukervennlighet, noe som gir et potensial for bedre brukeropplevelse framover.

Klageinstansen har tidligere år påpekt at en del av klagenes oversendt klageinstans egentlig ikke har vært reelle klager, men snarere handlet om at bruker ønsket å få vite grunnlaget for vedtaket og beregningen. Nav gjennomførte i 2025 en rutineendring, hvor saksbehandlere i dialog med brukerne vurderte om en henvendelse var en faktisk klage, eller en forespørsel om mer informasjon. Dette medførte raskere svar på brukers henvendelser, og en reduksjon i antall klager.

Nav gjennomførte kvalitetsundersøkelser for ordinære vedtak i 2025. Resultatene viste et godt og noe økende resultat fra 94 prosent i 2024 til 97 prosent i 2025.

Rundskrivene på pensjonsområdet har gjennomgående god kvalitet.

Samlet sett var det god kvalitet på pensjonsområdet. Kvalitetshevende arbeid på innholdet i vedtaksbrev og rutiner knyttet til vurdering og håndtering av klager, gjør at det er grunnlag for å heve kvalitetsscoren fra 7 til 8, som innebærer god måloppnåelse.

Tabell 12. Produktivetsindikatorer for alderspensjon

Alderspensjon	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetsvurdering (1-10)	7	7	-				
Årsverk (estimat)	136	138	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	-	4	46	Antall søknader behandlet	-	58 245	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	112	101	125	Antall søknader behandlet	5 714	15 058	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	112	24	50	Antall søknader behandlet	5 714	73 303	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	8 273	8 704	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	718	498	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	95	102	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	108	122	76	Antall klager behandlet	585	418	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	226	93	108	Antall klager behandlet	522	445	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	153	66	112	Antall anker behandlet	38	64	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale saker alderspensjon er 10 dager (utvidelse i målingen fra og med 2025), utenlandssaker er 95 dager og ytre grense 90 dager (nasjonal) / 180 (utland). Målingen av utlandssaker ble utvidet fra og med 2025 med bosatt Norge som ikke har vært inkludert tidligere. Årsverkene for AFP og AFP privat ligger under alderspensjon fordi det ikke er mulig å skille tidsbruken nøyaktig.

Fra 2025 utvidet vi normen på saksbehandlingstid på alderspensjon til å omfatte nasjonale søknader og utlandssøknader av kategorien bosatt Norge. Saksbehandlingstiden på 4 dager på nasjonale saker var i 2025 på et lavt nivå, godt under normen på 10 dager. Omfattende automatisk saksbehandling bidro til dette.

For utenlandssakene lå saksbehandlingstiden tilnærmet stabilt på 101 dager i 2025, noe som fortsatt var noen dager over normen på 95 dager. Nav familie- og pensjonsytelser opplever lang ventetid på botidsopplysninger fra Skatteetaten som en økende risiko for forbedret produktivitet på utenlandssaker fremover.

I løpet av 2025 økte både restansmengden og alderen på restansen noe, samtidig som restansmengden over ytre grense ble redusert.

Mens saksbehandlingstiden for klager i førsteinstans økte svakt, sank saksbehandlingstiden for klager i klageinstansen kraftig. Saksbehandlingstiden for anker i klageinstansen sank i 2025, til tross for en nær dobling av antall behandlede anker. Det er verdt å merke at det er relativt få anker på området, noe som fører til større svingninger i tallene.

Basert på en helhetsvurdering holdes produktivitetsvurderingen uendret på 7.

### Arbeidsavklaringspenger (AAP)

Regelverket for AAP krever skjønnsvurderinger, særlig knyttet til vurderingen av det inngangsvilkåret som gjelder arbeidsevnen. Ytelsen saksbehandles hovedsakelig i et ikke-modernisert system, men ny saksbehandlingsløsning (Kelvin) er tatt i bruk og er under videre utvikling. Nav hadde i 2025 stor oppmerksomhet på opplæring i det nye fagsystemet og fattet i 2025 om lag 1 000 vedtak i det nye fagsystemet. Disse er av tekniske årsaker ikke inkludert i tallgrunnlaget under.

Tabell 13. Kvalitetsindikatorer for arbeidsavklaringspenger

AAP Arbeidsavklaringspenger	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	5	5	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	96%	96%	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	396	390	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	6%	6%	10%	Antall søknader behandlet	191 461	177 353	1 506 307
Klagefrekvens	3%	3%	4%	Antall klager mottatt	5 465	5 510	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	28%	24%	26%	Antall klager behandlet	5 088	5 949	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	18%	15%	12%	Antall klager behandlet	2 669	3 902	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	19%	11%	8%	Antall anker behandlet	361	631	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	17%	16%	12%	Antall anker behandlet	312	328	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	3,0	3,5	-	Antall rundskriv	2	2	-

Avslagsprosenten for AAP fremstår for lav og antall søknader for høyt fordi fagsystemet har et separat vedtak for vilkåret etter § 11-5 som er arbeidsevnevurderingen, og et annet vedtak for de øvrige vilkårene.

I 2025 innførte Nav en ny saksbehandlingsløsning for AAP, Kelvin. Sammenlignet med Arena forbedrer Kelvin arbeidsflyt og prosesser, noe som bidrar til mer effektiv saksbehandling samt økt likebehandling og kvalitet. Løsningen gir veiledere og saksbehandlere beslutningsstøtte som sikrer juridisk kvalitet, basert på gjeldende regelverk og rundskriv. Det er innført tottrinnskontroll i førstegangsbehandling av søknader. På sikt forventes derfor Kelvin å kunne bidra til økt kvalitet i saksbehandlingen, men ved utgangen av 2025 var det gjort så få vedtak i løsningen at det ikke ga utslag på kvaliteten.

Kvalitetsundersøkelsen på området viste stabilt godt resultat. Samtidig viste undersøkelsen en nedgang i resultatene på korrekt fastsatt beregningstidspunkt og tilstrekkelig begrunnelse i vedtaksbrevene til bruker.

AAP er et område med relativt lav avslagsprosent og klagefrekvens. Omgjøringsprosenten i førsteinstans sank med 4 prosentpoeng sammenliknet med 2024. Reduksjonen sees i sammenheng med at Nav i større grad begynte å ta direkte kontakt med brukere ved manglende opplysninger i sakene, og dermed utredet sakene bedre før vedtak.

Omgjøringene i klageinstansen og Trygderetten ble redusert i 2025 sammenliknet med 2024. Dette henger sammen med at kvalitetsprosjektet mellom Trygderetten og klageinstans rundt folketrygdlovens bestemmelser om nedsatt arbeidsevne – krav til årsakssammenheng, ga resultater. Klageinstansen satte i gang en systematisk gjennomgang av alle omgjøringer i ankeomgangen i egen enhet, for å identifisere årsaken til ulikheten.

Nav kontaktsenter rapporterte i sin vurdering av brukeropplevelse for 3. tertial, at vedtaksbrevene opplevdes som mer forståelige og oversiktlige enn før, selv om enkelte brev fortsatt var utfordrende for brukerne å forstå.

AAP var den ytelsen med flest serviceklager i 2025, og antallet økte sammenliknet med året før. Ytelsen sto for omtrent 24 prosent av alle serviceklager.

Totalt sett holdes kvalitetsvurderingen uendret på 5, det vil si middels måloppnåelse på kvalitet.

Tabell 14. Produktivitetsindikatorer for arbeidsavklaringspenger

AAP Arbeidsavklaringspenger	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetvurdering (1-10)	4	5	-				
Årsverk (estimat)	180	190	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	33	20	46	Antall søknader behandlet	93 210	84 253	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	62	71	125	Antall søknader behandlet	963	1 166	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	33	20	50	Antall søknader behandlet	94 173	85 419	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	9 042	5 547	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	1 346	818	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	101	158	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	98	82	76	Antall klager behandlet	5 088	5 949	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	151	144	108	Antall klager behandlet	2 669	3 902	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	156	93	112	Antall anker behandlet	361	631	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale- og utenlandssakssaker for arbeidsavklaringspenger er 17 dager, utenlandssaker 17 dager og ytre grense 120 dager. Saksbehandlingstiden av arbeidsevnevurderingen i § 11-5 er ikke inkludert i målingen.

Nav prioriterte søknader, og for nasjonale søknader gikk saksbehandlingstiden ned til 20 dager i løpet av 2025, noe som var noen få dager over normen på 17 dager.

Saksbehandlingstiden på utenlandssaker steg i samme tidsrom, og ligger langt over normen på 17 dager. Med om lag 99 prosent, utgjør nasjonale saker det store flertallet av søknader. Saksbehandlingstiden på arbeidsevnevurderingen i Nav-kontorene, som skjer i forkant av saksbehandlingstiden som oppgis i tabellen, lå uendret på 51 dager både i 2024 og 2025.

Vi økte ressursinnsatsen på området, og det jobbet omtrent 10 flere årsverk med saksområdet i 2025 sammenlignet med 2024, både for å håndtere inngangen av saker og sikre overgangen til nytt fagsystem. Restansmengden gikk ned i 2025, samtidig som restansene hadde noe lenger liggetid enn ved utgangen av 2024. Det er fortsatt en vesentlig restansmengde på både AAP og dagpenger av potensielle feilutbetalingssaker som ikke vises i tallene for AAP og dagpenger. De er i det gamle fagsystemet ikke knyttet til en spesifikk ytelse.

Saksbehandlingstidene for klager og anker i alle instanser gikk ned, og lå med unntak av ankebehandlingstiden i 2025 fortsatt over snittet for ytelser samlet sett.

Vi økte produktivitetvurderingen fra 4 til 5 i 1. tertial på grunn av forbedringer i saksbehandlingstid på søknader samt en betydelig bedring i restansmengde. Etter en helhetsvurdering opprettholder vi vurderingen på 5 for året sett under ett.

## Barnetrygd

Området omfatter ordinær barnetrygd og utvidet barnetrygd samt tre tillegg: småbarnstillegg, Finnmarkstillegg og Svalbardtillegg.

Ordinær barnetrygd tilstås automatisk til de fleste foreldre som får barn på norske sykehus, uten at det kreves søknad. I andre tilfeller må det søkes om ordinær barnetrygd og / eller utvidet barnetrygd samt barnetrygd etter EØS-forordningen. Av det samlede antallet vedtak, ble 64 prosent automatisk behandlet i 2025.

Det er moderne saksbehandlingssystemer på området.

Tabell 15. Kvalitetsindikatorer for barnetrygd

Barnetrygd	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	7	7	-				-
<i>Kvalitetsundersøkelser</i>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	-	-	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<i>Avslag og omgjøring</i>							
Avslagsprosent søknader	6%	5%	10%	Antall søknader behandlet	101 993	98 865	1 506 307
Klagefrekvens	3%	3%	4%	Antall klager mottatt	2 558	2 546	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	21%	11%	26%	Antall klager behandlet	1 657	2 091	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	11%	9%	12%	Antall klager behandlet	1 228	1 478	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	9%	6%	8%	Antall anker behandlet	66	121	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	-	-	12%	Antall anker behandlet	-	-	4 111
<i>Annet</i>							
Status rundskriv (1-4)	3,0	4,0	-	Antall rundskriv	2	2	-

Det gjennomføres ikke en kvalitetsundersøkelse for barnetrygd.

Det var stabilt lav avslagsprosent og klagefrekvens på barnetrygd i 2024 og 2025.

Nav har jobbet med å bedre utredningen av sakene før vedtak fattes, med mål om å styrke kvaliteten i førstegangsvedtakene. En klar reduksjon i andel klager og anker som resulterer i omgjøring, tyder på økt kvalitet i førstegangsvedtakene.

En gjennomgang av et utvalg vedtatte saker på EØS-barnetrygd, som ikke var en fullverdig kvalitetsundersøkelse og dermed ikke fremgår av tabellen, viste at kvaliteten var god, samtidig som det er tydelige forbedringsområder. Dette gjaldt spesielt vurderinger der brukers bosted etter EØS-rettslig vurdering er avgjørende for brukers rettighet, og der saksbehandlere må vurdere flere skjønnsmessige momenter.

Kvaliteten på rundskrivene økte i 2025, etter en oppdatering av både det generelle rundskrivet og EØS-rundskrivet. Kvaliteten vurderes som høy.

Samlet sett mener vi kvaliteten er god, og kvalitetsvurderingen på 7 opprettholdes.

Tabell 16. Produktivitetsindikatorer for barnetrygd

Barnetrygd	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetvurdering (1-10)	6	7	-				
Årsverk (estimat)	142	137	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	19	15	46	Antall søknader behandlet	93 721	92 615	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	185	148	125	Antall søknader behandlet	8 272	6 250	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	32	23	50	Antall søknader behandlet	101 993	98 865	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	15 952	11 725	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	1 124	614	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	135	125	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	89	85	76	Antall klager behandlet	1 657	2 091	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	92	93	108	Antall klager behandlet	1 228	1 478	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	113	79	112	Antall anker behandlet	66	121	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale saker for barnetrygd er 40 dager, utenlandssaker 120 dager og ytre grense 120 dager (nasjonal) / 240 (utland) dager. Årsverkene omfatter både barnetrygd og kontantstøtte EØS. Et etterslep i innregistrering av nye søknader, gjør at tallene som beskriver restansen er for lave for 2023.

Saksbehandlingstiden på nasjonale søknader fortsatte å synke, og gikk ned med 4 dager til 15 dager i 2025, noe som er godt under normen (40 dager). Om lag 55 prosent av nasjonale søknader ble behandlet automatisk. De manuelle nasjonale sakene hadde noe lengre saksbehandlingstid, men lå likevel med 33 dager godt under normen. Saksbehandlingstiden sank kraftig for utenlandssaker til 148 dager, som fortsatt er over normen (120 dager).

Nav fortsatte arbeidet med å bygge ned restanser som preget området de siste årene, spesielt etterslepet på årlige revurderinger av løpende barnetrygd på EØS-området. Effekten av arbeidet ser vi i en videre nedgang i antall restanser, både totalt sett og restanser over ytre grense, samt at liggetiden falt. Effektene synes på tross av en nedgang i ressursinnsatsen på området sammenlignet med 2024.

Saksbehandlingstiden på klager i første- og klageinstans lå i 2025 på tilnærmet samme nivå som i 2024 og Nav behandlet flere klager enn i 2024. Ankebehandlingstiden i klageinstansen sank med 34 dager til tross for en tilnærmet doubling i antall behandlede anker.

Etter en helhetsvurdering øker vi produktivitetvurderingen fra 6 til 7 for 2025 og begrunner økningen med kortere saksbehandlingstid på søknader og restansenedbygging i løpet av året.

## Bidragsområdene

Bidragsområdet er et krevende område fordi det er to private parter involvert i behandlingen av sakene. Det er to sakstyper som dominerer barnebidragsområdet og som viser større variasjon i enkelte av indikatorene på produktivitet og kvalitet. Den første typen er å fastsette størrelsen på barnebidraget. Den andre er å behandle søknader om bidragsforskudd fra bidragsmottakere. Bidragsforskudd er en behovsprøvd ytelse som avhenger av mottakerens inntekt, sivilstand og antall barn i husstanden. Det kan haste for brukeren å få på plass en avgjørelse om bidragsforskudd.

Regelverket for barnebidrag er komplekst, og saksbehandlingen er i stor grad preget av skjønnsmessige vurderinger. Det er lite systemstøtte i fagsystemet. Det er ikke ankeadgang

på vedtakene fra klageinstans, og området har over tid vært preget av en vanskelig rettskildesituasjon med få relevante rettskilder, lite rettspraksis og få uttalelser fra Sivilombudet.

Tabell 17. Kvalitetsindikatorer for barnebidragsområdet

Bidragsområdene	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	5	6	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	90%	90%	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	276	420	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	18%	20%	10%	Antall søknader behandlet	21 953	24 291	1 506 307
Klagefrekvens	31%	28%	4%	Antall klager mottatt	6 856	6 754	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	23%	22%	26%	Antall klager behandlet	5 619	5 856	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	25%	23%	12%	Antall klager behandlet	4 921	3 808	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	-	-	8%	Antall anker behandlet	-	-	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	-	-	12%	Antall anker behandlet	-	-	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	2,8	2,4	-	Antall rundskriv	5	5	-

Bidragsområdene hadde i 2025 en høy, svakt økende avslagsprosent, samtidig som klagefrekvensen sank i samme periode. Navs rolle i fastsettelsen av bidrag mellom to parter innebærer et stort potensial for uenighet og klager. Dette ser vi også i resultatene av personbrugerundersøkelsen der bidragsområdet er en av ytelsene med lavest tilfredshet.

Omgjøringsprosentene i begge instanser gikk svakt ned i 2025, men omgjøringsprosenten i klageinstans lå fortsatt langt over snittet for alle ytelser under ett.

Kvalitetsundersøkelsen Nav gjennomførte i 2025, viste stabilt like gode resultater som i 2024, med et resultat for bidrag som lå litt under snittet for ytelsene. Rundskrivskvaliteten gikk svakt ned på grunn av behov for oppdatering av rundskrivet om barnevernloven som følge av en lovendring fra 1. januar 2026. Flere av rundskrivene på bidragsområdet trenger fortsatt å oppdateres.

Gjennom 2025 jobbet vedtaksenhetene målrettet med kritikken klageinstansen reiste i rapporten for 2024. Nav adresserte tre av fire store kvalitetsutfordringer gjennom kompetansebyggingstiltak: begrunnelser, journalføring, og riktig bruk av samværsfradrag. Selv om enkelte av avvikene klageinstansen påpeker i kvalitetsrapporten fortsatt gjenstår, bekrefter klageinstansen at det var synlige forbedringer i klagesakene som de håndterte i 2025.

Det er fortsatt stort forbedringspotensial på området, men som i 2024 ser vi positive utviklingstrekk gjennom 2025. Dette er på grunn av avklaringer og praksisendringer i etterkant av klageinstansens kritikk. Klagefrekvensen og omgjøringsprosentene sank. Vi øker derfor kvalitetsvurderingen fra 5 til 6.

Tabell 18. Produktivitetsindikatorer for barnebidragsområdet

Bidragsområdene	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetsevurdering (1-10)	4	5	-				
Årsverk (estimat)	191	202	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	75	71	46	Antall søknader behandlet	21 334	23 716	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	95	71	125	Antall søknader behandlet	2 902	2 875	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	78	71	50	Antall søknader behandlet	24 236	26 591	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	11 502	15 424	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	992	1 555	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	121	123	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	87	115	76	Antall klager behandlet	5 619	5 856	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	198	103	108	Antall klager behandlet	4 921	3 808	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	-	-	112	Antall anker behandlet	-	-	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale saker for barnebidragsområdet er 23 dager (bidragsforskudd) / 90 (bidragsfastsettelse), utlandssaker 23 dager (bidragsforskudd), 115 (bidragsfastsettelse). Normen for ytre grense er 90 dager (bidragsforskudd) / 180 (bidragsfastsettelse). Målingen omfatter både søknader og endringssaker.

Området hadde en styrket ressursinnsats sammenlignet med 2024. Utviklingen i saksbehandlingstiden på søknader var positiv i 2025, og saksbehandlingstiden ble i 2025 henholdsvis 4 og 24 dager lavere for nasjonale og utenlandssaker. For sistnevnte lå dermed saksbehandlingstiden innenfor norm på både forskudds- og fastsettelsessaker. For nasjonale saker lå saksbehandlingstiden på forskudd innenfor normen på 23 dager, mens fastsettelsen lå over normen på 90 dager.

I 2025 var inngangen av saker om lag 16 prosent høyere sammenlignet med 2024. Restanseutviklingen i forhold til 2024 er et uttrykk for dette, og viser en økning på om lag 4 000 saker og om lag 550 saker i restanse over ytre grense, mens liggetiden for sakene var tilnærmet uendret. Det var spesielt det nasjonale bidragsområdet som hadde en krevende utvikling i 2025.

Klagebehandlingstiden gikk ned i 2025 med unntak av førsteinstansen, der den steg og lå høyere enn gjennomsnittet for alle ytelser.

Vi økte produktivitetsevurderingen fra 4 til 5 i 1. tertial 2025 grunnet positiv utvikling i saksbehandlingstid og nedbygging av restanser. Ved utgangen av året ser vi fortsatt positive utviklingstrekk i saksbehandlingstid, men det er utfordrende utviklingstrekk i restanse-situasjonen. Basert på en helhetsvurdering opprettholder vi likevel produktivitetsevurderingen på 5.

## Dagpenger

Den økte inngangen av saker på dagpengeområdet i 2024 fortsatte også i 2025. Området har et komplisert regelverk med særregler for ulike grupper og har vært preget av hyppige regelverksendringer. Regelverket krever en del skjønn.

I hovedsak behandles sakene i et ikke-modernisert system, men ny saksbehandlingsløsning for ytelsen er under utvikling og tas gradvis i bruk. Tallene under inneholder av tekniske årsaker ikke data fra det nye fagsystemet.

Navs analyse av feilutbetalingsområdet viser at dagpengeområdet sammen med AAP har høyest risiko for feilutbetalinger. En liten andel søknader er automatisert i ny løsning.

Tabell 19. Kvalitetsindikatorer for dagpenger

Dagpenger	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	6	6	-				
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	96%	96%	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	390	417	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	30%	28%	10%	Antall søknader behandlet	157 657	154 707	1 506 307
Klagefrekvens	6%	6%	4%	Antall klager mottatt	9 678	9 929	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	40%	35%	26%	Antall klager behandlet	9 362	9 817	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	8%	6%	12%	Antall klager behandlet	5 384	5 300	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	8%	6%	8%	Antall anker behandlet	320	265	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	8%	7%	12%	Antall anker behandlet	322	199	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	3,0	3,0	-	Antall rundskriv	2	2	-

Dagpengeområdet fikk kritikk i NOU 2023:11 *Raskt og riktig* for varierende kvalitet i utredningen av saker og begrunnelser i vedtak. Det ble gjennom 2024 arbeidet systematisk med kvalitetsforbedringer, et arbeid som fortsatte gjennom 2025.

Kvalitetsundersøkelsen viste et stabilt og godt resultat, med en score på 96 prosent. Spørsmålene som omhandlet klarspråk, utredning og veiledningsplikt, viste en klar forbedring fra 2024. Nav sendte i 2025 ut 14 500 mangelbrev til brukere, mot 50 600 mangelbrev i 2022, en reduksjon som skyldtes systematisk arbeid med bedre utredning og mer direkte brukerkontakt. Nav så også en klar reduksjon i antall henvendelser om dagpenger til Nav Kontaktsenter.

Avslagsprosenten sank i 2025 til 28 prosent, som fremdeles vurderes som høyt. Klagefrekvensen holdt seg stabil. Omgjøringsprosenten sank med 5 prosentpoeng i førsteinstans, og sank også noe i Klageinstans og Trygderetten, noe som indikerer bedre kvalitet i førstegangsvedtakene.

Nav har fra 1. januar 2026 endret organiseringen for sykepenger og dagpenger inkludert lønnsgaranti. Saksbehandlerne ledes nå av en direktør for ytelsesområdet, uavhengig av enhetstilknytning og geografi. Den nye organiseringen skal underbygge at det blir enklere å samordne fagutviklingen, sikre lik praksis og øke kvaliteten.

Kvaliteten på rundskrivene var stabil gjennom 2025, med kvalitetsscore 3 av 4.

Samlet sett opprettholdes vurderingen på 6, det vil si middels måloppnåelse på kvalitet.

Tabell 20. Produktivitetsindikatorer for dagpenger

Dagpenger	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetsvurdering (1-10)	5	6	-				
Årsverk (estimat)	240	258	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	41	35	46	Antall søknader behandlet	117 348	150 453	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	41	37	125	Antall søknader behandlet	3 513	3 505	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	41	35	50	Antall søknader behandlet	120 861	153 958	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	3 729	4 176	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	1 055	1 107	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	313	341	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	48	42	76	Antall klager behandlet	9 362	9 817	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	110	97	108	Antall klager behandlet	5 384	5 300	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	183	118	112	Antall anker behandlet	320	265	4 828

Etatens norm for saksbehandling av nasjonale saker for dagpenger er 21 dager, utenlandssaker 21 dager og ytre grense 30 dager. Målingen er utvidet fra og med 2025 til å omfatte gjenopptak. Tidligere omfattet målingen bare førstegangssøknader (ny rettighet).

Nav styrket saksbehandlingen på området med 18 flere årsverk sammenlignet med 2024. Fra 2025 inkluderes flere sakstyper enn før i normen på 21 dager. I tillegg til søknader er også gjenopptak både for nasjonale og utenlandssaker inkludert. Disse utgjorde i 2025 om lag 38 500 saker, i tillegg til om lag 116 000 førstegangssøknader. For søknader lå saksbehandlingstiden på 35 dager, og for gjenopptak på 33 dager mot henholdsvis 41 og 39 dager i 2024.

Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden lå på 35 dager for nasjonale saker og på 37 dager for utenlandssaker ved utgangen av 2025, noe som var over normen på 21 dager.

På dagpengeområdet styrket Nav innsatsen på feilutbetalinger i 2025.

Nav prioriterte å redusere saksbehandlingstiden på saker som gjelder utdanning og etablering samt klager. Som et resultat gikk klagebehandlingstiden i førsteinstans ned. Den sank også i klageinstansen sammenlignet med 2024, og lå under snittet for klager for alle ytelser samlet.

Restansmengden økte med om lag 450 sammenlignet med 2024. Det er fortsatt en vesentlig restansmengde på både AAP og dagpenger av potensielle feilutbetalings saker som ikke vises i tallene for AAP og dagpenger. De er i det gamle fagsystemet ikke knyttet til en spesifikk ytelse. Disse er derfor synlige i tabellen for restanser for alle ytelser samlet, men ikke i tallene for AAP og dagpenger.

Etter en helhetsvurdering der vi vektlegger positiv utvikling i saksbehandlingstidene på søknader, forholdvis kort saksbehandlingstid på klager og anker, samt styrket ressursinnsats på området, økes produktivitetsvurderingen fra 5 til 6.

## Enslig mor eller far

Ytelsen behandles utelukkende i et modernisert fagsystem. En del vilkår for ytelsen krever skjønnsmessige vurderinger slik at saksbehandlingen i all hovedsak foregår manuelt.

Tabell 21. Kvalitetsindikatorer for enslig mor eller far

Enslig mor eller far	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	8	9	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	97%	96%	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	401	401	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	30%	30%	10%	Antall søknader behandlet	16 926	15 136	1 506 307
Klagefrekvens	9%	10%	4%	Antall klager mottatt	1 443	1 441	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	40%	36%	26%	Antall klager behandlet	1 352	1 292	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	6%	5%	12%	Antall klager behandlet	770	770	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	4%	4%	8%	Antall anker behandlet	50	57	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	-	-	12%	Antall anker behandlet	-	-	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	3,5	3,5	-	Antall rundskriv	2	2	-

Kvaliteten på området vurderes som svært god. Tiltak som følge av NOU 2023:11 *Raskt og riktig* ga effekt, og Nav reduserte antall mangelbrev fra 50 600 i 2022 til 14 500 i 2025, til fordel for mer direkte brukerkontakt.

Kvalitetsundersøkelsen viste et stabilt høyt nivå. Nav utbedret maler og rutiner i tråd med standard for utredning og foreleggelse, og det ble gjennomført kompetanseheving på EØS-regelverk.

Avslagsprosenten lå stabilt på 30 prosent, og klagefrekvensen på 10 prosent. Omgjøringsprosenten i førsteinstans ble redusert med 5 prosent mot 2024, men lå fremdeles høyt på 36 prosent. Omgjøringsprosenten i Klageinstans og Trygderetten lå lavt, på henholdsvis 5 prosent og 4 prosent.

Kvalitetsrapporten fra Klageinstans viste at Nav gjennomgående ga konkrete og individuelle begrunnelser i vedtaksbrevene, at sakene var tilstrekkelig utredet før vedtaket ble fattet og at det var høy kompetanse på området.

Kvalitetsscoren på rundskrivene lå uendret på 3,5 av totalt 4. I Personbrukerundersøkelsen økte andelen fornøyde brukere med 7 prosentpoeng sammenlignet med året før.

Samlet sett vurderes kvaliteten som svært god. Forbedringer som følge av NOU-arbeid og bedret brukeropplevelse gir grunnlag for å heve kvalitetsvurderingen fra 8 til 9.

Tabell 22. Produktivitetsindikatorer for enslig mor eller far

Enslig mor eller far	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetvurdering (1-10)	8	8	-				
Årsverk (estimat)	61	55	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	21	26	46	Antall søknader behandlet	16 730	14 962	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	-	-	125	Antall søknader behandlet	-	-	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	21	26	50	Antall søknader behandlet	16 730	14 962	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	1 745	2 661	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	31	64	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	61	70	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	29	34	76	Antall klager behandlet	1 352	1 292	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	71	86	108	Antall klager behandlet	770	770	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	128	85	112	Antall anker behandlet	50	57	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale saker for enslig mor eller far er 23 dager, og ytre grense 90 dager. Tallene inkluderer et mindre antall utenlandsaker. Saksbehandlingstiden for anker i KI er vist for høyt som følge av feilregistrerte saker.

Nav reduserte ressursinnsatsen på området i 2025 med noen seks årsverk. Saksbehandlingstiden på søknader økte med 5 dager og lå ved utgangen av 2025 noen få dager over normen på 23 dager. Overgangsstønaden vil fases ut i løpet av 2026.

Restansmengden var ved utgangen av 2025 om lag 900 saker høyere sammenlignet med utgangen av 2024, men samtidig noe redusert i forhold til hovedsesongen for søknader på ytelsen i 2. tertial. Både antall restanser over ytre grense og restansenes liggetid var forholdsvis lave, men økende. Vi anser likevel situasjonen som forholdsvis sunn.

Klagebehandlingstiden steg med noen dager i alle instanser, men lå fortsatt godt under snittet for alle ytelser samlet. Behandlingstiden for anker i klageinstansen gikk vesentlig ned.

Gitt korte saksbehandlingstider på søknader, klager og anker, sunn restansesituasjon og redusert ressursinnsats, opprettholdes etter en helhetsvurdering produktivitetvurderingen på 8.

### Foreldrepengeområdet

Området består både av foreldrepenger, svangerskapspenger og engangsstønad, og har moderne systemløsninger. Dette er ytelser som har relativt klare inngangsvilkår med lite skjønnsvurderinger. Likevel har ytelsen et regelverk knyttet til uttak av foreldrepengeperiodene som det kan være krevende for brukerne å forholde seg til, særlig der det er flere arbeidsforhold, eller der kun far har rett til foreldrepenger.

Utmålingen av ytelsen er i mange saker automatisert, men Nav må saksbehandle og fastsette skjønnsmessig, blant annet når det er stor differanse mellom tidligere og aktuell inntekt.

Tabell 23. Kvalitetsindikatorer for foreldrepengeområdet

Foreldrepengeområdet	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	7	7	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	-	-	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	2%	3%	10%	Antall søknader behandlet	110 263	115 723	1 506 307
Klagefrekvens	3%	3%	4%	Antall klager mottatt	2 814	3 565	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	21%	21%	26%	Antall klager behandlet	1 896	2 607	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	14%	9%	12%	Antall klager behandlet	1 165	1 141	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	31%	11%	8%	Antall anker behandlet	93	100	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	-	-	12%	Antall anker behandlet	-	-	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	2,5	3,5	-	Antall rundskriv	2	2	-

Det gjennomføres ikke en kvalitetsundersøkelse for foreldrepengeområdet.

Kvaliteten på foreldrepengeområdet var god gjennom 2025.

Avslagsprosenten viste en svak økning sett mot 2024, noe som var i tråd med ønsket utvikling etter lovendring på engangsstønad fra 1. oktober 2024. Klagefrekvensen holdt seg på samme lave nivå som de siste to årene.

Omgjøringsprosenten på klager i Klageinstans gikk betydelig ned, fra 14 prosent i 2024 til 9 prosent i 2025. Nav jobbet systematisk med å ta ned faglige avklaringer i samarbeid med Barne- og familiedepartementet, og den lavere omgjøringsprosenten gjenspeiler økt kvalitet i førstegangsbehandlingen.

Det ble ikke gjennomført større kvalitetshevende arbeid i 2025. Fokuset var hovedsakelig å opprettholde god kvalitet, samtidig som det var etablert et eget innsatsteam for å håndtere fedrekvotesaken. Vi utbedret likevel opplæringsmateriell, og fagnettverket jobbet med lik praksis på tvers av enheter.

Den nye nasjonale styringsmodellen med én felles portefølje fra april 2024 har gitt forbedringer på rask oppfølging av praksisavvik. Ved utgangen av 2025 var det ingen saker satt i bero.

Utbedring av rundskriv gjør at kvalitetsscoren på rundskriv heves fra 2,5 til 3,5 av 4.

Etter en samlet vurdering opprettholdes kvalitetsvurderingen på 7.

Tabell 24. Produktivitetsindikatorer for foreldrepengeområdet

Foreldrepengeområdet	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetsevurdering (1-10)	6	5	-				
Årsverk (estimat)	117	125	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	26	31	46	Antall søknader behandlet	108 058	113 368	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	70	60	125	Antall søknader behandlet	2 205	2 355	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	27	32	50	Antall søknader behandlet	110 263	115 723	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	31 709	35 630	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	407	482	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	70	78	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	67	86	76	Antall klager behandlet	1 896	2 607	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	78	136	108	Antall klager behandlet	1 165	1 141	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	202	121	112	Antall anker behandlet	93	100	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale- og utenlandsaker for foreldrepengeområdet er 25 dager og ytre grense 360 dager. Målingen omfatter foreldrepenger, engangsstønad og svangerskapsenger. Målingen omfatter både nasjonale- og utenlandssaker ettersom det er få utenlandssaker. I målingen inkluderes ikke saksbehandlingstid før Nav har lov til å behandle sakene.

Saksbehandlingstiden på foreldrepengeområdet økte med 5 dager til 32 dager i 2025, og lå fortsatt over normen på 25 dager for nasjonale saker og utenlandssaker samlet. Det var naturlig nok de manuelle sakene, som utgjorde 41 prosent av behandlede søknader, som hadde lengst saksbehandlingstid.

Nav jobbet systematisk og effektivt med å ta opp saker berørt av fedrekvotesaken, samtidig som området ble styrket med 9 flere årsverk sammenlignet med utgangen av 2024. I tillegg har det vært en økning i inngang de siste årene og saksinngangen økte ytterligere fra 2024 til 2025. Parallelt med dette har kompleksiteten i de manuelle sakene økt, blant annet som følge av lovendringen i oktober 2024 for engangsstønad, to praksisendringer på EØS og praksisendring for beregningsaker AAP i 2025.

Antallet saker til behandling (restanser) steg med 12 prosent sammenlignet med utgangen av 2024. Restansene over ytre grense og gjennomsnittlig liggetid økte i samme periode. Nav prioriterte saksbehandling av søknader høyest, noe som ga en gradvis økning i antall tilbakekrevingsaker i restanse. Nav har hatt god effekt av ny funksjonalitet for hastemarkering i saksbehandlingsløsningen, som gjør at vi lettere kan identifisere og behandle sakene som haster mest for bruker.

Klagebehandlingstiden økte i alle instanser, mens ankebehandlingstiden gikk ned med om lag 80 dager.

Grunnet økt saksbehandlingstid, restansemengde og krevende forhold knyttet til retting av saker, ble produktivitetsevurderingen satt ned til 5 ved utgangen av 2. tertial. Etter en helhetsvurdering opprettholdes produktivitetsevurderingen på 5.

## Grunn- og hjelpestønad

Grunn- og hjelpestønad saksbehandles i ikke-moderniserte løsninger. Regelverket er komplisert og krever mange forskjellige opplysninger og en del skjønsmessige vurderinger.

Tabell 25. Kvalitetsindikatorer for grunn- og hjelpestønad

Grunn og hjelpestønad	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	6	7	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	-	-	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	32%	32%	10%	Antall søknader behandlet	26 447	28 000	1 506 307
Klagefrekvens	5%	7%	4%	Antall klager mottatt	1 451	1 957	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	32%	28%	26%	Antall klager behandlet	1 397	1 470	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	13%	14%	12%	Antall klager behandlet	1 163	828	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	14%	15%	8%	Antall anker behandlet	137	132	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	20%	17%	12%	Antall anker behandlet	144	94	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	4,0	4,0	-	Antall rundskriv	2	2	-

Kvalitetsundersøkelsen omfatter bare hjelpestønad.

Avslagsprosenten lå uendret i 2025, og langt over snittet for alle ytelser under ett. Den høye avslagsprosenten indikerer at mange søkere ikke oppfyller vilkårene.

Klagefrekvensen økte svakt fra 2024 til 2025, og lå over snittet for alle ytelser. Samtidig som klagefrekvensen steg, falt omgjøringsprosenten i førsteinstans med 4 poeng og nærmet seg snittet for alle ytelser. Omgjøringsprosentene i klageinstansen var tilnærmet uendret. Klageinstansen påpeker i sin kvalitetsrapport at vedtakene har fått bedre kvalitet over tid, og at det i hovedsak er god stønadsrettslig kompetanse og få brudd på saksbehandlingsreglene.

Nav jobbet i 2025 med forbedringer i søknadsdialogen og brevløsningen. I tillegg medførte arbeidet med oppfølgingstiltakene fra NOU 2023:11 *Raskt og riktig* at Nav nå forelegger rådgivende leges uttalelser for personer uten verge. Samtidig jobbet Nav med å samordne praksisen i de saksbehandlende enhetene, noe som har gitt likere praksis nasjonalt.

Kvaliteten på rundskrivene var stabilt god med en score på 4 av 4.

På grunn av bedring i vedtaks kvaliteten og likere nasjonal praksis, økes etter en helhetsvurdering kvalitetsvurderingen fra 6 til 7.

Tabell 26. Produktivitetsindikatorer for grunn- og hjelpestønad

Grunn og hjelpestønad			Alle ytelser 2025	Bak tallene			Alle ytelser 2025
	2024	2025			2024	2025	
Overordnet produktivitsvurdering (1-10)	4	4	-				
Årsverk (estimat)	59	62	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	96	91	46	Antall søknader behandlet	26 386	27 944	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	87	50	125	Antall søknader behandlet	61	56	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	96	91	50	Antall søknader behandlet	26 447	28 000	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	9 241	8 072	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	186	227	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	168	176	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	60	67	76	Antall klager behandlet	1 397	1 470	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	127	83	108	Antall klager behandlet	1 163	828	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	119	86	112	Antall anker behandlet	137	132	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale- og utenlandsaker for grunn og hjelpestønad er 40 dager og ytre grense 240 dager. Det er få utenlandssaker slik at målingen gjøres samlet.

Saksbehandlingstiden for nasjonale- og utenlandssøknader samlet gikk ned med 5 dager til 91 dager i 2025, noe som fortsatt er betydelig over normen på 40 dager.

For å kunne behandle søknadene er Nav avhengig av å få legeerklæringer, disse kan det ta tid å få hentet inn.

Området var preget av økt inngang de siste årene, og restansemengden økte inn mot utgangen av 2. tertial 2025. Ved slutten av 2025 var restansemengden redusert med om lag 1 200, samtidig som antall restanser over ytre grense og liggetiden var tilnærmet stabil.

Nav har etterslep på oppgaver knyttet til revurderinger<sup>36</sup>, noe som innebærer at den totale restansen på området er høyere enn det saksstatistikken viser.

Med unntak av klagebehandling i førsteinstans, sank behandlingstiden i alle trinn i klage-/ankebehandlingen sammenlignet med 2024, og lå under snittet for alle ytelser samlet sett.

Nav opprettholder den overordnede produktivitsvurderingen på 4.

## Kontantstøtte

Det er moderne saksbehandlingssystemer på området.

<sup>36</sup> Slike fremleggsoppgaver er knyttet til at Nav er pliktig å revurdere forhøyet hjelpestønad hvert tredje år (ftrl. §6-7).

Tabell 27. Kvalitetsindikatorer for kontantstøtte

Kontantstøtte	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	6	7	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	-	-	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	10%	11%	10%	Antall søknader behandlet	26 922	24 805	1 506 307
Klagefrekvens	2%	2%	4%	Antall klager mottatt	539	559	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	16%	11%	26%	Antall klager behandlet	432	668	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	15%	4%	12%	Antall klager behandlet	440	392	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	-	-	8%	Antall anker behandlet	-	-	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	-	-	12%	Antall anker behandlet	-	-	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	3,0	4,0	-	Antall rundskriv	2	2	-

Det gjennomføres ikke en kvalitetsundersøkelse for kontantstøtte. Ytelsen kan ikke ankes.

Avslagsprosenten økte med omtrent ett prosentpoeng fra 2024 til 2025, men dette er en ytelse med færre klager enn andre ytelser, og tallene viser at omgjøringsprosenten har gått vesentlig ned både i førsteinstans og i klageinstans. Dette tyder på at førstegangsvedtakene i større grad er korrekte og godt begrunnet, og er sterke indikasjoner på at kvaliteten i saksbehandlingen er blitt bedre.

Det var få henvendelser fra brukerne, noe vi mener skyldtes tydelige tekster i brev og vedtak.

En gjennomgang av et utvalg vedtatte saker, som ikke var en fullverdig kvalitetsundersøkelse, viste også en tydelig forbedring på området. Denne viste at en stor andel brukere fikk riktige førstegangsvedtak, samt at vi har blitt bedre både til å utrede saker og til å veilede brukerne før vedtak fattes. For eksempel så vi at barnehagelister fra kommunene ikke alltid samsvarte med den faktiske situasjonen, og det var derfor viktig at brukerne fikk anledning til å uttale seg før en avgjørelse ble tatt.

I 2024 hadde vi kvalitetsutfordringer som følge av lovendringer, overgangsordninger, uklare lov- og rundskrivstolkninger, lang ventetid på avklaringer, og mangler i rundskrivene. Disse forholdene ble avklart i 2025 og vi avsluttet saker som fulgte av dette. Vi innarbeidet avklaringer av rettslige spørsmål i rundskriv i 2025.

Som en følge av disse forbedringene heves kvalitetsscoren på området til 7.

Tabell 28. Produktivitetsindikatorer for kontantstøtte

Kontantstøtte	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitsvurdering (1-10)	5	7	-				
Årsverk (estimat)	17	18	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	36	26	46	Antall søknader behandlet	25 116	23 472	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	169	161	125	Antall søknader behandlet	1 806	1 333	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	45	33	50	Antall søknader behandlet	26 922	24 805	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	2 230	1 571	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	375	87	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	135	70	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	160	125	76	Antall klager behandlet	432	668	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	123	101	108	Antall klager behandlet	440	392	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	-	-	112	Antall anker behandlet	-	-	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale saker for kontantstøtte er 40 dager, utenlandssaker 120 dager og ytre grense 90 dager (nasjonal) / 240 (utland). Årsverkene omfatter ikke kontantstøtte EØS fordi de ressurskartlegges sammen med barnetrygd.

Saksbehandlingstidene for nasjonale og utenlandssaker lå i 2025 lavere enn i 2024, henholdsvis 10 og 8 dager. For nasjonale saker, som utgjorde flertallet av søknadene, lå saksbehandlingstiden på 26 dager, godt under normen på 40 dager, mens den for utlandssaker lå på 161 dager, det vil si over normen på 120 dager på utenlandssaker. I nasjonale saker trenger vi i anslagsvis 20 prosent av sakene opplysninger om trygdetidsperioder fra andre EØS-land. I utenlandssaker, altså saker der brukeren kan ha rettighet samtidig i flere EØS-land, trenger vi opplysninger fra andre lands trygdemyndigheter i alle saker. Saksbehandlingstiden i begge disse kategoriene av saker er lang som følge av at vi ofte opplever lang ventetid på andre lands myndigheter.

Inngangen av saker har sunket kraftig de siste årene, hovedsakelig som følge av regelverksendringer. Antall saker til behandling er redusert med om lag 30 prosent sammenlignet med 2024, og er nå på et historisk lavt nivå. Gjennomsnittlig restansealder ble halvert i samme periode.

Saksbehandlingstiden for klager i førsteinstans og klageinstans gikk ned i 2025. Saksbehandlingstiden var kortest for klager i klageinstansen, og denne lå under snittet for alle ytelser i 2025.

Vi økte produktivitsvurderingen fra 5 til 6 i 2. tertial 2025, og ser for året synkende saks- og klagebehandlingstider i kombinasjon med redusert restansmengde til et svært lavt nivå for området. Etter en helhetsvurdering økes derfor produktivitsvurderingen til 7 for 2025 samlet sett.

## Medlemskap

Omtalen omfatter den delen av medlems- og avgiftsområdet som ikke direkte er knyttet til søknad om en ytelse, og gjelder følgende saker:

- Behandling av søknader om medlemskap i folketrygden for personer som oppholder seg i utlandet og i Norge.

- Vurdering og bekreftelse av unntak fra medlemskap i folketrygden for personer som kommer fra andre land for å jobbe i Norge.
- Fastsettelse og innkreving av trygdeavgift for medlemmer og personer som har rettigheter i folketrygden, der personen ikke er skattepliktig og/eller mottar lønn fra utlandet.

Regelverket på området er omfattende og komplisert. Alle søknader om medlemskap regnes som utenlandssaker.

Tabell 29. Kvalitetsindikatorer for medlemskap

Medlemskap	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	8	8	-				-
<i>Kvalitetsundersøkelser</i>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	97%	97%	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	126	197	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<i>Avslag og omgjøring</i>							
Avslagsprosent søknader	7%	9%	10%	Antall søknader behandlet	14 839	18 563	1 506 307
Klagefrekvens	1%	1%	4%	Antall klager mottatt	129	156	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	30%	17%	26%	Antall klager behandlet	87	120	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	17%	16%	12%	Antall klager behandlet	47	89	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	0%	13%	8%	Antall anker behandlet	9	16	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	-	-	12%	Antall anker behandlet	-	-	4 111
<i>Annet</i>							
Status rundskriv (1-4)	3,5	3,5	-	Antall rundskriv	2	2	-

Avslagsprosenten økte svakt i 2025 og lå tett oppunder snittet for alle ytelser samlet sett. Klagefrekvensen var like lav i 2025 som 2024. Halvparten av omgjøringene i klageinstans gjaldt tidspunktet for opphør av pliktig medlemskap. Kvalitetsavvikene gjaldt i hovedsak forbedringspotensial på mer konkrete og individuelle begrunnelser.

Kvalitetsundersøkelsen som Nav gjennomførte, viste like gode resultater som i 2024. Det var ingen saker i bero på medlemskapsområdet ved utgangen av 2025. Som omtalt i Navs årsrapport for 2024, leverer det nye fagsystemet forbedret kvalitet og Nav fortsatte videreutviklingen av fagsystemet gjennom 2025.

Omgjøringstallene på medlemskapsområdet vil være preget av at området er lite, og dermed får få klage- eller ankesaker stor innvirkning på prosentvise endringer fra år til år.

Medlemskapsområdet hadde jevn god kvalitet i 2025 og derfor opprettholdes kvalitetsvurderingen på 8.

Tabell 30. Produktivitetsindikatorer for medlemskap

Medlemskap	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetvurdering (1-10)	5	4	-				
Årsverk (estimat)	47	51	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	-	-	46	Antall søknader behandlet	-	-	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	138	141	125	Antall søknader behandlet	14 351	16 596	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	138	141	50	Antall søknader behandlet	14 351	16 596	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	7 716	9 895	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	2 045	1 998	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	170	145	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	77	78	76	Antall klager behandlet	87	120	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	46	74	108	Antall klager behandlet	47	89	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	98	165	112	Antall anker behandlet	9	16	4 828

Etatens norm for saksbehandling for medlemskap er 90 dager, og ytre grense 180 dager.

Medlemskapsområdet har over lengre tid vært preget av økt inngang. Saksbehandlingstiden på søknader hadde en stigende trend fra 2023 og den økte med 3 dager fra 2024 til 141 dager i 2025, noe som er langt over normen på 90 dager.

Sammenlignet med utgangen av 2024 økte restansmengden med om lag 2 200 saker til utgangen 2025, noe som er betydelig sett i lys av årlig produksjon på området totalt sett. Antall restanser over ytre grense holdt seg tilnærmet stabil. Den gjennomsnittlige liggetiden for restansene sank med 25 dager. Etaten jobbet systematisk med å behandle de eldste sakene, noe som gir utslag i økt gjennomsnittlig saksbehandlingstid.

Det forventes fortsatt økende inngang i de kommende årene, og området hadde økt bemanning i 2025 sammenlignet med 2024.

Saksbehandlingstiden for klager og anker i klageinstans økte i 2025 med hhv. 28 og 67 dager. Det er verdt å påpeke at det er få klager og anker på medlemskapsområdet, noe som gir større svingninger i tallene.

På grunn av lange saksbehandlingstider utenfor norm og økende restanser, satte vi produktivitetvurderingen ned til 4 i forbindelse med rapporteringen for 2. tertial 2025. Vurderingen opprettholdes på 4.

### Sykdom i familien

Området omfatter pleiepenge, opplæringspenge, omsorgspenge og omsorgsdager og behandles hovedsakelig i moderniserte saksbehandlingsløsninger. Dette er et område der flere kompliserte regelverk påvirker både systemløsningen og saksbehandlingen.

Tabell 31. Kvalitetsindikatorer for sykdom i familien

Sykdom i familien	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	7	6	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	-	97%	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	-	398	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	17%	14%	10%	Antall søknader behandlet	54 176	50 381	1 506 307
Klagefrekvens	3%	4%	4%	Antall klager mottatt	1 565	1 998	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	37%	45%	26%	Antall klager behandlet	1 297	1 761	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	11%	16%	12%	Antall klager behandlet	678	740	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	20%	7%	8%	Antall anker behandlet	45	71	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	-	-	12%	Antall anker behandlet	-	-	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	3,0	2,5	-	Antall rundskriv	2	2	-

Kvalitetsundersøkelsen omfatter bare pleiepenger.

Området hadde en økning i andel og antall klager, samtidig som omgjøringsprosentene for klager økte vesentlig både i førsteinstans og klageinstans. Endringene hang sammen med endringer i brukerdialogene og i vedtaksløsningene som innebar at saker mottatt fra høsten 2024, ble mottatt og vedtatt som klager i stedet for revurderinger.

Det har vært mye positiv utvikling på området i 2025, både systemteknisk og på saksbehandlernivå som følge av blant annet oppfølgingstiltakene fra NOU 2023:11 *Raskt og riktig*. Forvaltningsenhetene utreder sakene bedre enn tidligere, forelegger flere opplysninger for bruker før vedtak og samarbeider mer hensiktsmessig med rådgivende overleger i Nav i saksdrøftingsverksteder.

I 3. tertial 2025 ble ny saksbehandlingsløsning for opplærings-penger tatt i bruk, noe som er viktig for å komme ut av ikke moderniserte fagsystem, og som vil bidra til bedre etterlevelse.

Det ble gjennomført en kvalitetsundersøkelse på søknader om pleiepenger i siste tertial 2025 med 97 prosent samlet resultat.

Det var utfordringer med behandling av revurderinger på området som følge av uavklarte faglige problemstillinger, i tillegg til kjennelser og avgjørelser fra Trygderetten og domstolene som ikke var i tråd med lovforståelsen som er implementert i fagsystemet.

Nav jobber fortløpende med å avklare faglige problemstillinger. Klageinstansen påpekte i sin rapport at fastsettelsen av skjæringstidspunktet og gradering av opplæringspenge var viktige elementer som trakk kvaliteten ned i 2025.

Som en følge av kvalitetsutfordringene på revurderinger reduseres kvalitetsvurderingen til 6.

Tabell 32. Produktivitetsindikatorer for sykdom i familien

Sykdom i familien	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetsevurdering (1-10)	6	5	-				
Årsverk (estimat)	50	49	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	31	38	46	Antall søknader behandlet	22 764	39 851	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	74	65	125	Antall søknader behandlet	14	17	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	31	38	50	Antall søknader behandlet	22 778	39 868	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	7 376	13 845	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	177	642	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	43	42	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	52	21	76	Antall klager behandlet	1 297	1 761	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	89	97	108	Antall klager behandlet	678	740	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	148	85	112	Antall anker behandlet	45	71	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale- og utenlandsaker for sykdom i familien er 28 dager, utenlandssaker 28 dager og ytre grense 60 dager. Normen ble fra og med 2025 utvidet til å gjelde for omsorgspenger og opplæringspenger. Tidligere gjaldt målingen bare for pleiepenger. Av tekniske årsaker klarer vi ikke å vise riktige tall for utenlandssaker.

Fra 2025 økte normen på området fra 17 til 28 dager, samtidig som det er flere ytelser enn før som er omfattet av den nye normen. I tillegg til pleiepenger er også omsorgsdager og opplæringspenger for norske og utenlandssaker inkludert. Disse utgjorde i 2025 om lag 19 000 søknader, i tillegg til om lag 21 000 søknader om pleiepenger som tradisjonelt har hatt norm.

Saksbehandlingstiden på pleiepenger alene lå i 2025 på 38 dager sett opp mot 31 dager i 2024. For omsorgsdager og opplæringspenger lå den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden på hhv. 41 og 31 dager. Samlet sett ga dette 38 dager behandlingstid i snitt, noe som er over normen på 28 dager.

Per 31. desember 2025 var restansmengden om lag 4 600 saker større enn på tilsvarende tidspunkt i 2024. Økningen i restanser gjaldt spesielt pleiepenger og omsorgsdager. I 2025 var inngangen av saker 9 prosent høyere enn i 2024, og økningen var med 12 prosent spesielt stor på saker knyttet til pleiepenger. Liggetiden på restansen lå stabil.

Saksbehandlingstiden på klager gikk ned i førsteinstans, og økte svakt i klageinstans. Klageinstansen brukte kortere tid på å behandle anker, og behandlet flere anker sammenlignet med i 2024.

Som beskrevet har Nav hatt kvalitetsutfordringer på enkelte områder. Feilretting og justeringer av praksis bidro også til at produktiviteten gikk ned i 2025.

På grunn av saksbehandlingstid utenfor norm og en sterk vedvarende økning i restanse, settet vi produktivitetsevurderingen ned fra 6 til 5.

## Sykepenger

Området omfatter forsikring sykepenger<sup>37</sup> i tillegg til sykepenger. Sykepengeområdet har vært preget av stort press som følge av forsinkelser i ny teknisk sykepengeløsning kombinert med økt inngang av søknader. Vi står fortsatt i en overgang mellom gammelt og ny teknisk løsning og venter derfor med å presentere tallene fra det nye fagsystemet til det gir et mer representativt bilde av helheten.

Det har vært en stor økning i andel saker som behandles i ny løsning, fra omtrent 58 prosent på slutten av 2023 til omtrent 70 prosent på slutten av 2025. Manuell saksbehandling i det nye fagsystemet gir riktig etterlevelse i motsetning til det gamle fagsystemet, men tar lengre tid. Det er derfor avgjørende å utvikle automatisering i parallell med at saker flyttes over i ny løsning.

Tabell 33. Kvalitetsindikatorer for sykepenger

Sykepenger	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	4	5	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	93%	93%	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	391	396	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	-	-	10%	Antall søknader behandlet	-	-	1 506 307
Klagefrekvens	-	-	4%	Antall klager mottatt	8 888	10 950	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	35%	31%	26%	Antall klager behandlet	8 523	10 078	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	19%	15%	12%	Antall klager behandlet	5 856	5 254	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	8%	11%	8%	Antall anker behandlet	878	786	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	-	-	12%	Antall anker behandlet	-	-	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	3,0	3,0	-	Antall rundskriv	2	2	-

Vi mangler saksdata fra det gamle fagsystemet. Vi velger å vente med å presentere data fra det nye fagsystemet til det gir et mer representativt bilde av helheten.

Vi har mangelfulle tall fra det gamle fagsystemet knyttet til søknader og avslagsprosent, og kan derfor ikke beregne klagefrekvens. Antall mottatte klager økte, men er fortsatt veldig lavt i forhold til samlet antall søknader som anslås til rundt 3,4 millioner i 2025. Vi så en positiv trend med reduserte omgjøringsprosent for klager både i førsteinstans og klageinstans, mens omgjøringsprosenten økte litt for anker i klageinstans.

Nav gjennomførte en kvalitetsmåling av saker behandlet manuelt i det nye fagsystemet i 2025. Kvalitetsmålingen fikk resultatet 93 prosent samlet, samme resultat som i 2024. Avvikene gjaldt i hovedsak beregning av arbeidsgiverperioden, fastsettelse av sykepengegrunnlaget, notatføring og individuell begrunnelse. Vi iverksetter tiltak i 1. tertial 2026 for å møte avvikene.

Nav lagde funksjonalitet for individuelle begrunnelser i det nye fagsystemet i 2025, noe som gir bedre kvalitet i førstegangsbehandlingen, og det er opprettet en kompetansegruppe for opplæring og likebehandling. Klageinstans så fortsatt en god del feil i vedtakene de behandlet, men så forbedringer i kvalitet i vedtak, bedret journalføring, noe bedring i

<sup>37</sup> Selvstendig næringsdrivende, frilansere, jordbrukere eller reindriftsutøvere kan forsikre seg for å få bedre dekning når de blir sykmeldt.

oversettelse av saksdokumenter og noe bedre veiledning om valgreit mellom sykepenger og AAP.

Den store økningen i helautomatiske vedtak de siste årene med mye bedre etterlevelse av lover og regler enn den helmanuelle saksbehandlingen i det gamle fagsystemet, innebar en generell heving av kvaliteten på området. Nav har i 2025 rettet feil og mangler i automatiske vedtak påpekt av Sivilombudet. 93 prosent av brukerne svarte i en brevmåling at det var veldig (61,5 prosent) eller ganske (31,5 prosent) enkelt å forstå vedtakene.

Etter en samlet vurdering hever vi kvalitetsvurderingen til 5 som følge av forbedringene vi gjennomførte, og den bedre kvaliteten og etterlevelsen i de automatiske vedtakene.

Tabell 34. Produktivitetsindikatorer for sykepenger

Sykepenger	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetvurdering (1-10)	4	4	-				
Årsverk (estimat)	420	468	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	-	-	46	Antall søknader behandlet	-	-	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	-	-	125	Antall søknader behandlet	-	-	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	-	-	50	Antall søknader behandlet	-	-	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	-	-	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	-	-	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	-	-	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	69	79	76	Antall klager behandlet	8 523	10 078	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	79	93	108	Antall klager behandlet	5 856	5 254	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	119	94	112	Antall anker behandlet	878	786	4 828

Etaten har ingen norm for saksbehandlingstid for søknader for sykepenger, fordi vi mangler saksdata fra det gamle fagsystemet. Vi velger å vente med å presentere data fra det nye fagsystemet til det gir et mer representativt bilde av helheten.

I 2025 økte Nav bemanningen på området med 48 årsverk til totalt 468. Et pilotprosjekt med midlertidig bidrag av om lag 100 medarbeidere fra Nav kontaktsenter bidro til en reduksjon i den forventede saksbehandlingstiden i løpet av sommeren 2025. Det er en større restanse ved årsslutt 2025. En stor restansebeholdning bidro til økt inngang på andre oppgavetyper, som for eksempel kontakt bruker.

Høy automatiseringsgrad i nytt fagsystem fører til at mer komplekse saker som ikke kan behandles automatisk, blir tatt ut til manuell behandling. I 2025 ble om lag 82 prosent av nye søknader behandlet i nytt fagsystem, hvorav om lag 69 prosent ble behandlet automatisk. Samlet ble det behandlet over 2,4 millioner helautomatiske vedtak i ny løsning i 2025, hvorav nesten 2,2 millioner søknader.

Saksbehandlingstiden på klager økte i 2025 med noen dager i alle instanser, men lå likevel nærme snittet for alle ytelser. Behandlingstiden på anker i klageinstansen sank med 25 dager.

På bestridelser av sykemeldinger reduserte Nav saksbehandlingstiden fra 12 til 4 måneder i tråd med prioriteringene av området.

Etter en helhetlig vurdering opprettholder vi produktivitetvurderingen på 4.

## Uføretrygd

En uføretrygdsak vil typisk være en del av et forløp der brukeren tidligere har hatt ulike typer ytelser og oppfølging mot arbeid. Lav kvalitet i tidligere saksbehandling og oppfølging i dette forløpet kan få betydning for uføresaken. I forbindelse med vedtakene i uføresaken gjør Nav en rekke skjønsmessige vurderinger knyttet til medisinske, yrkes- og inntektsmessige forhold.

Tabell 35. Kvalitetsindikatorer for uføretrygd

Uføretrygd	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	5	5	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	94%	91%	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	389	383	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	16%	19%	10%	Antall søknader behandlet	38 960	34 535	1 506 307
Klagefrekvens	16%	16%	4%	Antall klager mottatt	6 208	5 620	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	14%	13%	26%	Antall klager behandlet	5 238	4 796	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	13%	12%	12%	Antall klager behandlet	4 503	4 658	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	8%	8%	8%	Antall anker behandlet	1 410	1 674	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	19%	14%	12%	Antall anker behandlet	1 504	1 126	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	3,5	3,5	-	Antall rundskriv	2	2	-

Avslagsprosenten økte noe fra 2024 til 2025 og var på et høyt nivå. Klagefrekvensen lå uendret på et høyt nivå, og vi så en svak nedgang i avslags- og omgjøringsprosentene i de ulike instansene i klage og ankebehandlingen.

Klageinstans så fortsatt brudd både på stønadsregelverket og saksbehandlingsreglene, som til dels var alvorlige. Uføretrygd var derfor det området som hadde svakest kvalitet i 2025, fra deres perspektiv. Feilene omfattet brudd på begrunnelsesplikten, utredningsplikten og brudd på journalføringsplikten. Retting av feilsaker krever høy kompetanse, som gjør at denne kompetansen i mindre grad er tilgjengelig i ordinær saksbehandling, noe som kan påvirke kvaliteten.

Vi gjennomførte forbedringer i fagsystemet og i inntektsplanleggeren til brukerne, noe som ga positive tilbakemeldinger fra brukerne til førstelinjen. Nav forbedret, forenklet og oppdaterte rutineene i 2025 i henhold til standard for utrednings- og foreleggelsesplikt. Nav forbedret også flere av brevene på området, noe som sammen med godt arbeid på nav.no medførte at førstelinjen mener brukeropplevelsen ble bedret. Vi gjennomførte også kompetansehevingstiltak for å heve den medisinske kompetansen i samarbeid med de rådgivende overlegene, med forventninger om økt kvalitet i førstegangsbehandlingen fremover.

Kvalitetsundersøkelsen viste en liten reduksjon i resultatene, men endringen er innenfor konfidensintervallet, slik at endringen kan være tilfeldig. Undersøkelsen viste stabile resultater med utfordringer i hovedsak knyttet til fastsettelse av inntekt før uførhet, fastsettelse av uføretidspunkt og hvor godt Nav utredet sakene. Enhetene skal i 1. tertial 2026 beslutte tiltak for å møte funnene etter dialog med Klageinstans.

Etter en samlet vurdering holdes kvalitetsvurderingen uendret på 5.

Tabell 36. Produktivetsindikatorer for uføretrygd

Uføretrygd	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivetsvurdering (1-10)	3	2	-				
Årsverk (estimat)	250	257	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	149	136	46	Antall søknader behandlet	28 884	24 588	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	223	230	125	Antall søknader behandlet	4 676	4 783	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	159	152	50	Antall søknader behandlet	33 560	29 371	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	21 698	24 004	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	1 272	1 684	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	134	156	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	69	65	76	Antall klager behandlet	5 238	4 796	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	127	110	108	Antall klager behandlet	4 503	4 658	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	172	118	112	Antall anker behandlet	1 410	1 674	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale saker for uføretrygd er 90 dager, utenlandssaker 90 (bosatt Norge) / 240 (bosatt utland) og ytre grense 240 dager (nasjonale- og bosatt Norge) / 360 (bosatt utland).

Nav økte bemanningen noe på området i 2025, men fagområdet er komplekst og det tar tid å oppnå god breddekompetanse. I 2025 reduserte vi saksbehandlingstiden på nasjonale søknader med 13 dager, samtidig som den steg med 7 dager for utenlandssaker. Nasjonale søknader, utenlandssaker bosatt Norge og utenlandssaker bosatt utland lå over normen på 90 og 240 dager.

Restansmengden totalt sett samt restanser over ytre grense, økte i 2025 sammenlignet med 2024, noe som også påvirket alderen på restansene negativt. Området stod for om lag 10 prosent av restansene i ytelsesforvaltningen. Lang saksbehandlingstid i kombinasjon med stor restansmengde innebærer at ny dokumentasjon må innhentes i mange av sakene og øker risikoen for følgefeil i saksbehandlingen.

I instansene i klage-/ankebehandling ser vi en positiv trend i 2025 mot 2024 med reduserte behandlingstider.

Som beskrevet over jobbet Nav i 2025 med retting av feilsaker, og dette arbeidet vil fortsette i 2026. Til tross for en god innsats i saksbehandlingsenhetene med retting av feilsaker og inngang av saker, ser vi at feilsakssituasjonen påvirket produktiviteten vår negativt. Feilrettingen stilte høye kompetansekrav i behandlingen.

Etter en helhetsvurdering der vi både ser noe positiv utvikling i saksbehandlingstid på søknader, klager og anker og samtidig utfordringer i produktiviteten forårsaket av feilsaker, settes produktivetsvurderingen ned fra 3 til 2. Med denne endringen går ytelsen over fra «mangelfull» til «svært mangelfull» måloppnåelse i vurderingen av produktivitet.

### Yrkesskadeområdene

Området inkluderer yrkesskade, yrkessykdom, menerstatning og yrkesskadeforsikring. En stor del av saksbehandlingen er å vurdere skademeldinger som ikke utløser rettigheter i seg

selv, men som vil kunne gi brukerne rettigheter og gunstigere beregning av pengestøtter fra Nav i fremtidige saker. Flertallet av sakene behandler Nav i et modernisert fagsystem.

Tabell 37. Kvalitetsindikatorer for yrkesskade

Yrkesskadeområdene	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet kvalitetsvurdering (1-10)	7	7	-				-
<b>Kvalitetsundersøkelser</b>							
Kvalitetsundersøkelse (Ordinær)	-	-	94%	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	3 158
Kvalitetsundersøkelse (Særskilt)	-	-	-	Antall saker undersøkt (ca.)	-	-	-
<b>Avslag og omgjøring</b>							
Avslagsprosent søknader	31%	29%	10%	Antall søknader behandlet	61 217	65 323	1 506 307
Klagefrekvens	3%	3%	4%	Antall klager mottatt	1 918	1 848	59 881
Omgjøringsprosent klager i FI	10%	11%	26%	Antall klager behandlet	1 685	1 739	53 213
Omgjøringsprosent klager i KI	8%	9%	12%	Antall klager behandlet	1 652	1 830	33 048
Omgjøringsprosent anker i KI	3%	5%	8%	Antall anker behandlet	433	720	4 828
Omgjøringsprosent anker i TR	21%	14%	12%	Antall anker behandlet	518	423	4 111
<b>Annet</b>							
Status rundskriv (1-4)	3,3	3,7	-	Antall rundskriv	3	3	-

Det gjennomføres ikke en kvalitetsundersøkelse for yrkesskade.

Yrkesskadeområdene hadde en svakt fallende avslagsprosent i 2025 sammenlignet med 2024, og lå fortsatt langt over snittet for alle ytelser. I klage- og ankebehandlingen i Nav lå omgjøringsprosentene på tilnærmet samme nivå som i 2024.

Omgjøringsprosenten økte noe i ankeomgangen i klageinstansen og var redusert i Trygderetten. Dette har vært en ønsket endring i klageinstansen, som ønsket å omgjøre selv når det er grunnlag for det og rette seg etter praksisen i Trygderetten.

Rundskrivene økte noe i kvalitet i løpet av 2025 og årsaken til dette var avklaringer på rundskrivet til kapittel 13.

Klageinstansen konstaterte at de fleste vedtakene hadde konkrete og individuelle begrunnelser på et område med et til dels komplisert regelverk. Begrunnelsene forklarte på en måte som fint balanserte hensyn til forståelighet og juridisk presisjon, uten bruk av for mye standardtekst. Forskjeller i praksis mellom vedtaksenhetene i førsteinstans, var blitt mye mindre i 2025.

Yrkesskadeområdene hadde stabilt god kvalitet og etter en helhetsvurdering opprettholdes den overordnede kvalitetsvurderingen på 7.

Tabell 38. Produktivitetsindikatorer for yrkesskade

Yrkesskadeområdene	2024	2025	Alle ytelser 2025	Bak tallene	2024	2025	Alle ytelser 2025
Overordnet produktivitetsevurdering (1-10)	6	7	-				
Årsverk (estimat)	53	53	2 749				
<b>Søknader med norm</b>							
Saksbehandlingstid - nasjonal (dager)	47	41	46	Antall søknader behandlet	57 789	61 908	1 264 169
Saksbehandlingstid - utland (dager)	29	69	125	Antall søknader behandlet	169	142	56 078
Saksbehandlingstid - samlet (dager)	47	42	50	Antall søknader behandlet	57 958	62 050	1 320 247
<b>Restanse</b>							
Restanse (alle sakstyper, antall)	10 149	7 926	242 325				
Restanse over ytre grense (antall)	1 046	1 124	17 018				
Liggetid (alle sakstyper, dager)	157	207	174				
<b>Klager og anker</b>							
Saksbehandlingstid klager FI (dager)	91	110	76	Antall klager behandlet	1 685	1 739	53 213
Saksbehandlingstid klager KI (dager)	186	119	108	Antall klager behandlet	1 652	1 830	33 048
Saksbehandlingstid anker KI (dager)	202	156	112	Antall anker behandlet	433	720	4 828

Etatens norm for saksbehandling nasjonale- og utenlandsaker for yrkesskadeområdet er 45 dager (skade) / 270 (sykdom) og ytre grense 360 dager (skade) / 540 (sykdom og mænerstatning).

Den samlede saksbehandlingstiden for yrkesskadeområdene var med 42 dager 5 dager kortere enn i 2024. Søknader om yrkesskade kom på 36 dager i 2025 mot 41 dager i 2024, noe som er under normen på 45 dager. Søknader på yrkessykdom lå med en saksbehandlingstid på 252 dager i 2025 mot 238 dager i 2024 under normen på 270 dager.

Spesielt yrkesskade har vært preget av høy saksinngang de siste årene. Til tross for økt inngang av søknader i 2025 sammenlignet med 2024, reduserte Nav restansmengden med om lag 2 000 saker, og restanser over ytre grense lå tilnærmet stabilt, mens restansealderen økte noe i 2025.

Behandlingstiden på klager sank i klageinstans, mens den steg i førsteinstans. Klageinstansens behandlingstid på anker sank med 46 dager sammenlignet med 31. desember 2024.

Nav har over lengre tid jobbet målrettet med effektivisering av yrkesskadeområdet og innfasingen av nytt fagsystem har vært vellykket. I kombinasjon med reduserte saksbehandlingstider på søknader klager og anker og en reduksjon i restanser, økes derfor produktivitetsevurderingen fra 6 til 7 for 2025.

### 3.4.3 Forebyggende tiltak og kontroll

Nav arbeidet med handlingsplan for forebygging av feilutbetalinger og trygdesvindler 2023-2025. Handlingsplanen skal revideres i 2026.

Gjennom 2025 jobbet Nav med å identifisere potensielle tiltak som kan være aktuelle å arbeide videre med mot 2030. Blant annet ble det gjennomført en nullpunktsanalyse som ble ferdigstilt i oktober 2025. Formålet var å skaffe et godt grunnlag for å kunne si noe om forebygging av feilutbetalinger i Navs digitale systemer, samt å foreslå tiltak for bedre forebygging. I tillegg har etaten gjennom deltakelse i ulike arbeidsgrupper bidratt i arbeidet med rapporter, identifisering av utfordringer og forslag til tiltak for å hindre feilutbetalinger og trygdesvindler. Det blir vurdert tiltak som fremkommer i etatens tilbakemelding etter

kartleggingen av potensiale for misbruk av offentlige ordninger, se også under «Direktoratets bistand i oppfølging av relevante tiltak».

I 2025 startet arbeidet med å utvikle et saksbehandlingssystem for Nav kontroll. Systemet skal bidra til bedre kvalitet og en mer effektiv saksbehandling. I 2025 ble første del av systemet levert, arbeidet fortsetter i 2026.

I de saksbehandlingene foregikk Navs arbeid med å forebygge og avdekke feilutbetalinger ved et samarbeid på tvers av ytelseslinjen, se også under avsnittet om tverrfaglig innsats. I tillegg avdekkes forsøk på manipulering av A-ordningen, herunder Aa-registeret. Vi vurderer også at stedlige kontroller (for eksempel gjennom a-krimssamarbeidet), publiseringen av anmeldelser og dommer i straffesaker, samt medieoppslag om aksjoner i a-krimssamarbeidet har forbyggende effekt.

Nav har prioritert saker der det er løpende stønad som bør stanses. I 2023 ble 150 saker vurdert, i 2024 ble det 254 saker vurdert og i 2025 økte det til 316 saker. Tallene viser en økning og at det er fokus på å forebygge feilutbetalinger, ved å stanse løpende ytelse så tidlig som mulig. Utover saker med løpende stønad, har Nav prioritert utredning av saker med antatt høyeste feilutbetalingsbeløp.

Det ble i 2025 gjennomført 384 stedlige kontroller<sup>38</sup>, hvorav 373 var i regi av a-krimssamarbeidet og 11 var i Navs egen regi. Aktiviteten er viktig for forebygging gjennom synlighet, samt for å avdekke trygdesvindler.

Informasjon til bruker ved innhenting av kontoopplysninger ble innført i 2025. Det kan virke forebyggende, men det er foreløpig ikke dokumentert.

Det er etablert rutiner for å gi behandlere tilbakemeldinger, slik at de får muligheten til å rette opp feil i takstbruk, sykemeldingspraksis eller praksis som gjelder erklæringer til Nav. Dette gjøres før Nav vurderer å opprette forvaltningssak og er et viktig og godt forebyggende tiltak. I tillegg kan vedtak om formell advarsel ha en forebyggende effekt, ved at behandleren får tydelig tilbakemelding om feil og anledning til å endre praksis framover i tid.

Nav utvikler vedtaksløsninger for AAP, dagpenger, tiltakspenger og tilleggsstønader hvor målet er å få flere hel- eller delautomatiserte avgjørelser på vilkår som i dag vurderes manuelt. Her planlegges det også å etablere automatiske kontroller og risikomoduler. Vi har tidligere laget en risikomodul i foreldrepengeoppløsningen og den nye sykepengeoppløsningen. For ytelse i vedtaksløsninger med mindre funksjonalitet, har vi en oversikt over faresignaler for feilutbetalinger og misbruk, som gir støtte til saksbehandlerne for å kunne forebygge feilutbetalinger.

Nav oppdaterer årlig en samlet oversikt per ytelse over risiko for feilutbetalinger og faktiske avdekkede feilutbetalinger. Denne inneholder blant annet en risikovurdering av ytelsene, en beskrivelse av hvordan innsatsen mot feilutbetaling er innrettet, både med automatiske og manuelle kontroller før og etter vedtaket om ytelsen, estimat for antall feilutbetalinger per ytelse, samt forslag til prioritert innsats. Risikovurderingen for 2025 viser at AAP og

---

<sup>38</sup> Nav Kontroll kan foreta stedlig kontroll i virksomheter uten forutgående varsel. Slik kontroll kan foretas i bransjer som erfaringsmessig er utsatt for trygdemisbruk, og for øvrig ved konkret mistanke om dette. Under kontrollen kan det kreves at arbeidstakere identifiserer seg for å kontrollere om vedkommende er innmeldt i arbeidstakerregisteret eller mottar trygdeytelser som er uforenlige med arbeidsforholdet. Det kan også kreves innsyn i og kopi av dokumenter som kan avdekke eller hindre urettmessige utbetalinger fra trygden.

dagpenger har størst risiko og høyest omfang av feilutbetalinger. Alderspensjon, foreldrepenger, overgangsstønad, supplerende stønad, sykepenger og uføretrygd er vurdert å ha middels risiko. Lavest risiko er knyttet til barnpensjon, omsorgspenger og opplæringspenger.

Nav anmelder trygdesvindel når det er tilstrekkelig sannsynliggjort at det er et straffbart forhold. Tabell 39 viser nedgang i antall anmeldelser fra 2024 til 2025 på 9 prosent, samtidig økte anmeldt beløp med 17 prosent. Nedgangen i antall anmeldelser betyr ikke at det er blitt mindre svindel. Økningen i anmeldt beløp i 2025 gir uttrykk for at Nav bruker ressurser på større og alvorlige trygdesvindelsaker som tar lengre tid å utrede. Nav ser flere saker der arbeidstakere har en kombinasjon av ulike bransjer og arbeidstidsordninger. Dette krever mer innsats fra Nav når vi utreder, behandler og anmelder sakene. Svindel av dagpenger toppe statistikken med 158 saker. Den vanligste årsaken til anmeldelse var at brukere underrapporterte timer eller unnlot å oppgi inntekt til Nav.

Av anmeldelsene vi mottok tilbakemelding på fra politi/påtalemyndighet i 2025, var domfellelsesprosenten 74. Vi erfarer en økning i henleggelsesprosent hos politiet i 2025 sammenlignet med 2024. Nav følger opp dette i samhandlingen med politiet og påtalemyndigheten. Det ble domfellelse i 96 prosent av sakene som endte med rettssak. Den høye domfellelsesprosent tyder på at Nav anmelder riktige saker og at sakene er godt dokumentert, vurdert og beskrevet i anmeldelsene.

Tabell 39. Oversikt over antall anmeldelser om trygdesvindel eller arbeidslivskriminalitet

	2024	2025
Anmeldelser – antall	346	314
Anmeldelser – beløp (mill. kroner)	77	86

### Antall behandlede feilutbetalingssaker (sak/alder)

Tabell 40 viser at Nav saksbehandlet 11 prosent færre feilutbetalingssaker i 2025 sammenliknet med 2024. Tabellen viser også at antall feilutbetalingssaker under behandling økte med 6 prosent fra 2024. Tilsvarende økte antall saker som hadde vært under behandling i mer enn ett år med 39 prosent, noe som innebærer at faren for feilutbetalte beløp til foreldelse økte. Nav må balansere innsatsen på feilutbetalingsområdet og saksbehandlingen av livsoppholdsytelser til brukerne.

Tabell 40. Oversikt over antall feilutbetalingssaker

	2024	2025
Antall feilutbetalingssaker saksbehandlet	41 411	36 826
Antall feilutbetalingssaker under behandling	37 178	39 413
Antall feilutbetalingssaker under behandling over ett år	16 883	23 509

### Antall saker og beløp overført til innkreving/beløp som ikke tilbakekreves på grunn av foreldelse og andre årsaker

Tabell 41 viser hvor store feilutbetalte beløp (A) og saker (B) som gikk til innkreving hos Skatteetaten, og hvor store beløp som ikke gikk til innkreving på grunn av foreldelse (C) eller andre årsaker (D). Tallene er korrigerede for omgjøringer eksempelvis etter klage eller annet.

Tabellen viser at det ble en økning i beløp overført til innkreving (A) på 16 prosent, fra 821 millioner kroner i 2024 til 949 millioner kroner i 2025. Antall saker (B) økte også med 3

prosent, fra om lag 21 100 til om lag 21 600 saker sendt til innkreving. Økningen i beløp overført til innkreving i kombinasjon med økt antall saker til innkreving innebar at Nav behandlet både flere og større saker. Gjennomsnittlig beløp per sak økte med om lag 5 000 kroner.

Fra 2024 til 2025 var det en nedgang på 12 prosent i foreldede beløp før vedtak om innkreving (C) fra 132 millioner kroner til 116 millioner kroner. Foreldelse skyldtes at Nav ikke behandlet disse sakene innen fristene i foreldelsesloven. I de fleste tilfellene skyldes dette enten at saksbehandlingen tok for lang tid, eller at fristavbrytende trekk ble gjennomført for sent. Perioden med feilutbetaling kan strekke seg over flere år, noe som innebar at deler av beløpet var foreldet.

I samme periode var det en økning på 6 prosent i beløp som ikke gikk til innkreving eller var henlagt av annen årsak enn foreldelse (D). Det kan ellers være flere årsaker til at beløpene ikke ble krevd inn. Dette kan for eksempel skyldes at beløpene var for små til å tilbakekreves (under fire rettsgebyr), eller at Nav ikke mente brukerens skyld var tilstrekkelig dokumentert. I en del saker påtok Nav seg helt eller delvis skylden for feilutbetalingen.

(D) inkluderer også beløp som under saksbehandlingen viste seg å ikke være feilutbetalt, slik at man ikke bør legge for stor vekt på dette tallet.

Tabell 41. Ferdig behandlede tilbakekrevings saker som er klare til innkreving<sup>39</sup>

Ytelse	2024	2025
A Overført til innkreving - korrigeret (i mill. kroner)	821	949
B Overført til innkreving - korrigeret (antall saker)	21 092	21 633
C Foreldet før vedtak om tilbakekreving - korrigeret (i mill. kroner)	132	116
D Ikke innkreving/henlagt av annet enn foreldelse- korrigeret (i mill. kroner)	172	182

### Tverrfaglig innsats

I 2025 var det tett samarbeid mellom Nav arbeid og ytelser, Nav familie og pensjon og Nav kontroll på feilutbetalingsområdet. Det har vært spesielt fokus på store mulige straffesaker. En arbeidsgruppe har revidert samhandlingsrutiner og det har vært arrangert felles fagmøter for å effektivisere arbeidet. Samarbeidet vil fortsette og videreutvikles i 2026.

### Tverretattlig a-krimssamarbeid

I 2025 var a-krimssamarbeidet 10 år. Hovedsatsningsområdet var transport av fisk, men dette har i liten grad gitt resultater som er relevante for Navs kontrollarbeid. De siste årene har Nav arbeidet systematisk for at Navs behov for å bekjempe organisert trygdesvindler skal bli bedre ivare tatt i a-krimssamarbeidet.

I 2025 er det arbeidet for å få på plass en fungerende teknisk samarbeidsløsning, for alle etatene i Akrimsamarbeidet, som ivaretar kravene til personvern. Denne skal være på plass tidlig 2026. Nav ledet arbeidet med å oppdatere løsningens personvernkonsekvensvurdering (DPIA). For økt effekt av samarbeidet er det behov for bedre systemstøtte. Det er i 2025 arbeidet med å kartlegge muligheter og kostnader for en slik løsning.

<sup>39</sup> Etteroppgjør uføretrygd, tilbakekreving av forskudd på dagpenger og renter som er lagt til det feilutbetalte beløpet, er ikke inkludert i tabellen. For å bedre å kunne synliggjøre innsatsen mot feilutbetalinger i Nav, er tallene korrigeret for omgjøringer av feilutbetalingssaker.

## Oppfølging av Meld. St. 15 (2023-2024)

På oppdrag fra Finansdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet kartla Skatteetaten, Helsedirektoratet, Brønnøysundregisteret og Nav potensialet for misbruk i offentlige ordninger, jf. kapittel 9 i Meld. St. 15 (2023-2024) «*Felles verdier – felles ansvar. Styrket innsats for forebygging og bekjempelse av økonomisk kriminalitet*».

Nav har også deltatt i oppfølgingen av to andre tiltak i stortingsmeldingen. Etaten deltar i referansegruppen for tiltaket «Regjeringen vil utrede behovet for en ytterligere regulering av informasjonsdeling, sammenstilling og behandling av informasjon på tvers av forvaltningsområder og til konkrete formål, med sikte på å forebygge og bekjempe økonomisk kriminalitet». Nav har også gitt bidrag til arbeidsgruppen som følger opp tiltaket «Regjeringen vil sikre et mer systematisk og formalisert samarbeid mellom myndigheter og privat sektor for å forebygge og avdekke økonomisk kriminalitet, herunder videreutvikle næringslivskontakenes rolle».

## Etteroppgjør for uføretrygdede

Tallene for etteroppgjør for uføretrygdede vises i tabell 42, og kommer i tillegg til tallene i tabell 40 og 41, ettersom etteroppgjør juridisk sett ikke regnes som feilutbetaling

Etteroppgjøret baseres på forholdet mellom forventet inntekt og hva brukeren faktisk har tjent ved siden av uføretrygden. Hvis brukeren har tjent mer enn forventet, vil brukeren få krav om tilbakebetaling. Hvis brukeren har tjent mindre enn forventet, vil brukeren få penger tilbake. Etteroppgjøret er altså en avregning som kan sammenlignes med skatteoppgjøret.

Etteroppgjøret gjennomføres på høsten for å se om brukeren har fått utbetalt riktig beløp i uføretrygd året før. For inntektsåret 2024 ble det varslet om lag 598 millioner kroner i tilbakekreving og nærmere 293 millioner kroner i etterbetaling. Brukerne oppfordres til å melde fra om forventet inntekt i en selvbetjeningsløsning.

Tabell 42. Saker og beløp til tilbakekreving og etterbetaling som følge av etteroppgjør for uføretrygd<sup>40</sup>

		Inntektsår 2023	Inntektsår 2024
Antall behandlet automatisk		390 639	391 069
Antall uten endring <sup>41</sup>		352 057	352 877
Tilbakekreving (før manuelle justeringer)	Antall brukere	21 323	20 402
	Snitt beløp (kroner)	29 057	29 327
	Sum beløp (kroner)	619 598 875	598 328 418
Etterbetaling	Antall brukere	17 259	17 790
	Snitt beløp (kroner)	15 394	16 461
	Sum beløp (kroner)	265 685 679	292 854 661

## Etatens håndheving av aktivitetskravene

Vi viser til kapittel 3.2.14.

<sup>40</sup> Etteroppgjørene kjøres på nytt for brukere som får endringer i likningen. Tallene er derfor ikke endelige.

<sup>41</sup> Antall uten endring inkluderer tilbakekreving eller etterbetaling som er under grenseverdiene eller som gjelder personer som døde i løpet av eller etter etteroppgjørsåret.

### 3.4.4 Status EØS-saker

I 2019 ble det klart at Nav feilaktig hadde lagt til grunn at mottakere av sykepenges, arbeidsavklaringspenger (tidligere rehabiliteringspenger og attføringspenger) og pleiepenger, måtte oppholde seg i Norge for å ha krav på disse ytelsene. Årsaken var en feil tolkning av EU/EØS-regelverket. Feilen går tilbake til 1994.

Opprydding av saker med feil har pågått siden høsten 2019 og ble avsluttet 31. desember 2025. I 2025 ble det mottatt tre henvendelser fra brukere som mente de kunne være berørt av feilen. En av disse brukerne var berørt ved at sykepengene feilaktig var stanset i en kort periode. Nav mottok ikke nye henvendelser de siste åtte månedene i 2025.

Nav mottok en klage på avslag om erstatning for økonomisk tap i 2025 og en bruker begjærte gjenopptak av klagesak som tidligere var avgjort i den eksterne klagenemnda. De siste sakene er i ferd med å bli ferdig behandlet.

Totalt er om lag 7 500 personer berørt av feilen, hvorav om lag 1 100 personer har fått urettmessige krav om tilbakebetaling av ytelsene. 86 personer har blitt domfelt på feil grunnlag. Påtalemyndigheten har begjært gjenåpning av sakene og alle ble frifunnet i ny dom.

203 personer har søkt om erstatning for økonomisk tap. Noen personer har sendt flere krav om erstatning. 74 personer har fått utbetalt ca. 12,3 millioner kroner totalt. 132 personer har fått krav om erstatning avslått. 94 personer har klaget på avslagene. 81 klagesaker ble sendt videre til klagenemnda.

Det totale økonomiske omfanget er om lag 390 millioner kroner, inkludert slettet gjeld til Nav.

## 3.5 Brukerrettede og tilgjengelige tjenester

Nav har en omfattende portefølje av tjenester, noe som innebærer en risiko for at vi ikke alltid når alle brukere slik vi ønsker. Vi jobber kontinuerlig med kvalitetsforbedringer for å gjøre tjenestene tryggere, enklere, mer forståelige og mer effektive. Samtidig skal vi sikre at tjenestene ivaretar personvern, følger gjeldende lover og regler, og møter brukernes forventninger.

### **Ny avdeling for brukeropplevelse for å styrke helhetlige og tilgjengelige tjenester**

Fra 1. mai er det iverksatt en ny organisering av direktoratet. Organiseringen medfører en egen avdeling for brukeropplevelse som skal styrke arbeidet med helhetlige og tilgjengelige tjenester. Organiseringen medfører også en sammensmeltning av teknologi- og fagmiljø i tjenesteutviklingen. Dette skal sikre tilgjengeligheten til tjenestene våre slik at alle brukere får den hjelpen de trenger, uavhengig av deres digitale ferdigheter, språk eller helseutfordringer. Avdeling for brukeropplevelse er blant annet etablert for å bidra til standardisering, forbedring og forenkling av søknader, brev og måling av brukeropplevelsen.

Det arbeides med en situasjonsanalyse som skal gi et felles, faktabasert bilde av dagens brukeropplevelse i Nav, identifisere de største utfordringene og kunnskapshullene og danne grunnlag for innsiktsdrevet prioritering.

### **Kartlegging av tilgjengeligheten til Nav for personbrukere**

Oslo Economics har på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet [kartlagt tilgjengeligheten til Nav](#) for personbrukere, arbeidsgivere og samarbeidspartnere.

Undersøkelsen viser at tilgjengeligheten generelt oppleves som god, men enkelte personbrukere med større hjelpebehov opplever utfordringer. Dette gjelder særlig personer som har begrenset digital kompetanse eller tilgang til digitale enheter, og som derfor foretrekker personlig oppmøte. Mange i denne gruppen har vansker med å finne relevant informasjon og komme i kontakt med riktig person i Nav.

### **Personbrukerundersøkelsen**

Årets personbrukerundersøkelse viser en positiv utvikling i brukernes opplevelse av Nav. Andelen som oppgir at de har tillit til Nav har økt til 76 prosent, mot 71 prosent for to år siden. Andelen som opplever å bli møtt med respekt har også økt og ligger nå på 82 prosent. 9 av 10 brukere mener at veileder på Nav-kontor møter dem på en hyggelig måte. Samtidig rapporterer mange utfordringer knyttet til søknadsprosessen, særlig ventetid. Helhetsinntrykket av Nav er stabilt. 78 prosent er fornøyde, det samme nivået som i fjor. Det har også vært en jevn positiv utvikling i tilfredsheten med veiledning og informasjon.

### **Arbeidsgiverundersøkelsen**

For tredje år på rad er nær 9 av 10 arbeidsgivere fornøyde med Nav. I årets undersøkelse oppgir 87 prosent at de er fornøyde helhetlig sett, mens andelen svært misfornøyde er på sitt laveste nivå hittil med 3 prosent.

Flertallet er tilfredse med Navs medarbeidere. 76 prosent mener de har riktig kompetanse, særlig innen digitale løsninger og inkluderende rekruttering. Over 80 prosent er fornøyde med møter og besøk fra Nav, og arbeidsgivertelefonen får høyest skår med 92 prosent, opp fra 87 prosent i fjor.

På spørsmål om regler og rutiner er lette å forstå, er knapt halvparten enige. Andelen har vært stabil etter en betydelig framgang fra 2019 til 2022. Når det gjelder språk, er nesten 4 av 10 fortsatt uenige i at informasjonen fra Nav er klar og forståelig. Arbeidsgivere er mindre fornøyde enn i fjor med Navs bidrag til forebygging av sykefravær og oppfølging av sykmeldte.

### **Serviceklager**

I 2025 økte antallet innsendte serviceklager fra brukere med 43 prosent fra året før. Totalt mottok vi 13 812 serviceklager, hvorav 46 prosent gjaldt statlige tjenester. Ved årsskiftet var restansen 1 083 klager, og 740 hadde overskredet fristen på 21 dager. Gjennomsnittlig behandlingstid var 29 dager.

Flest klager gjelder temaet «vente på Nav». Blant ytelsene er arbeidsavklaringspenger og sykepenger de mest omtalte.

Økningen i serviceklager gjelder i hovedsak Nav-kontorene, særlig klager på veiledning og oppfølging mot arbeid. Det er også en økning i kommunale klager som behandles i kommunene.

Hovedårsakene til økningen er lange saksbehandlingstider og økt etterspørsel etter tjenester knyttet til arbeid og aktivitet.

## Klager til Sivilombudet

I 2024 avsluttet Sivilombudet behandlingen av 15 undersøkelsessaker av Nav. I [Sivilombudets årsmelding for 2024](#) går det frem at ombudet har mottatt flere klager om Nav-saker enn fjoråret, henholdsvis 446 i 2023 og 538 i 2024 (side 54). Videre går det frem at ombudet har vært særlig oppmerksom på områdene «forvaltningens tilgjengelighet» og «offentlighet og innsyn» (side 5).

Sivilombudet har avsluttet behandlingen av 23 undersøkelsessaker av Nav i 2025. Ombudet har ikke kommet med årsmelding for 2025 ennå, men et flertall av sakene gjelder også i år Navs tilgjengelighet, særlig lang saksbehandlingstid.

## Klarspråksarbeid

Det gjennomføres mange tiltak for å forbedre språket på ulike nivåer i organisasjonen. Et eksempel er Nav kontaktsenter (NKS), som jobber godt og helhetlig med klarspråksopplæring av sine ansatte. Det systematiske arbeidet med brukertilpasset innhold på nav.no er et annet eksempel på vellykket klarspråksarbeid. Kursing og opplæring av både saksbehandlere og ledere er et annet tiltak. For eksempel har alle ansatte i Nav hjelpemidler og tilrettelegging fått opplæring i klarspråk i 2025, og Nav arbeid og ytelser har sammen med de fagansvarlige for klarspråk i direktoratet utviklet et e-læringskurs i klarspråk for alle saksbehandlere på sykepengeområdet.

## Nav kontaktsenter

Antall henvendelser via telefon, «Skriv til oss» og chat gikk samlet ned med 6 prosent i 2025 sammenlignet med 2024. Nedgangen skyldes blant annet kortere ventetider, som reduserer behovet for gjentatte henvendelser.

Gjennomsnittlig ventetid på telefon var 5 minutter og 45 sekunder for personbrukere og 2 minutter og 11 sekunder for samhandlere<sup>42</sup>. Det er de beste svartidene på flere år. Til sammenligning var ventetiden for personbrukere i fjor 11 minutter og 36 sekunder. Brukeropplevelsen på telefon var i tråd med målet om over 90 prosent fornøyde brukere. Innsynsbehandling i brukersaker er forbedret med raskere svar og 32 prosent lavere restanse ved årsslutt sammenlignet med 2024. Antall innkomne saker økte fra 32 555 i 2024 til 42 860 i 2025.

Som følge av manglende databehandlingsavtaler med kommunene ble chat for sosiale tjenester slått av i 2025, og brukere må i stedet ta kontakt via telefon.

## Nav.no

Om lag 2,8 millioner unike brukere besøkte nav.no hver måned i 2025. Over 85 prosent av brukerne fikk gjennomført det de kom for på nav.no. Tallene har vært stabile siste 3 år.

Gjennomføringsgraden, som måler om brukeren gjennomfører oppgaven han kom for på nettstedet, øker gjennom brukerreisen. Oppgaven «Undersøke hva jeg kan få og hva jeg må gjøre», som handler om å orientere seg om rettigheter, har lavest gjennomføringsgrad (75 prosent). Oppgaver som «sende meldekort» (95 prosent) og «sende sykmelding» (93 prosent) gjennomføres i høyere grad. Dette er gjentakende oppgaver og varsles til brukeren på forhånd.

---

<sup>42</sup> Aktør som har etablert en gjensidig relasjon med en eller flere andre aktører for å oppnå et felles mål. En typisk aktør er i denne sammenheng en person, virksomhet, organisasjon eller organisasjonsenhet.

Nav.no har forbedret score på tilgjengelighetsstandarder for universell utforming. De siste årene har vi også styrket den redaksjonelle innholdsstrukturen, klart språk og universell utforming, noe som gjør innholdet lettere å tolke for søkemotorer og språkmodeller.

I lov om elektronisk kommunikasjon er kravene til samtykke for måling av brukeradferd/bruksstatistikk (informasjonskapsler) innskjerpet, og det har blitt fulgt opp på nav.no i 2025. Det påvirker dessverre datakvaliteten i analyse- og innsiktsarbeidet vårt.

## 3.6 Utvikling av en effektiv, pålitelig og helhetlig forvaltning

### 3.6.1 Tillitsreformen

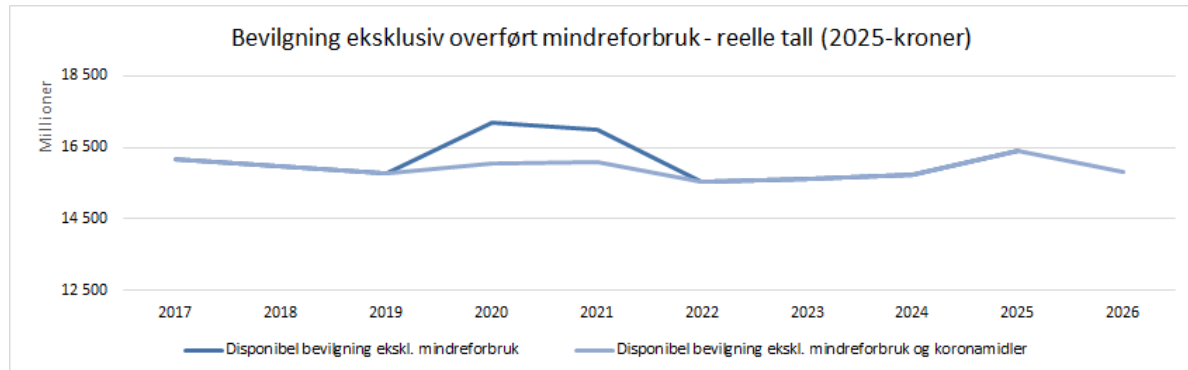
Vi viser til omtale i kapittel 4.

### 3.6.2 Effektiv ressursbruk

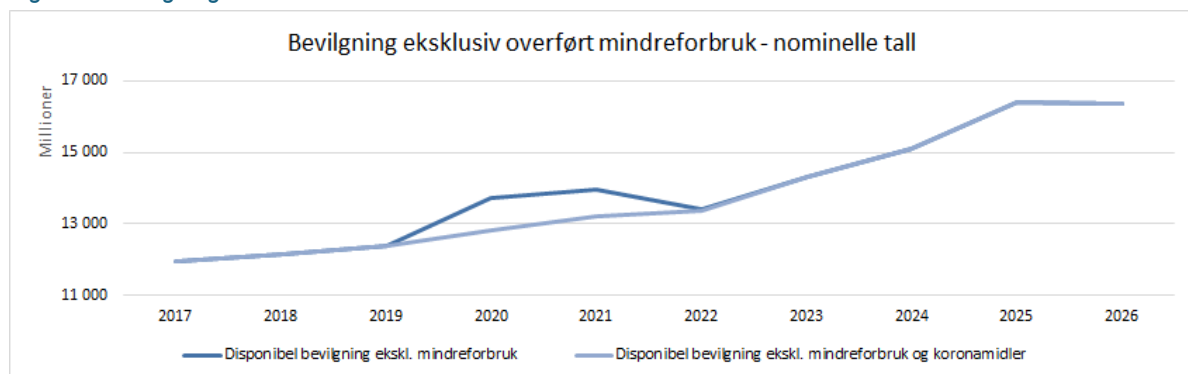
#### Utvikling i bevilgning og regnskap

Driftsbevilgningen i 2025 var 16,4 milliarder kroner, en økning på 633 millioner kroner (4,0 prosent) sammenlignet med 2024 målt i reelle kroner. Bevilgningen i 2025 fremstår kunstig høy på grunn av forsinket lønnsoppgjør i 2024. Det medførte at priskompensasjonen for 2024 lønnsoppgjøret ble tildelt i 2025. I reelle kroner, sett bort i fra ekstraordinære koronabevilgninger i 2020 og 2021, har Navs driftsbevilgning hatt en relativt flat utvikling siden 2017.

Figur 9. Bevilgning eksklusiv overført mindreforbruk – reelle tall (2025 kroner)



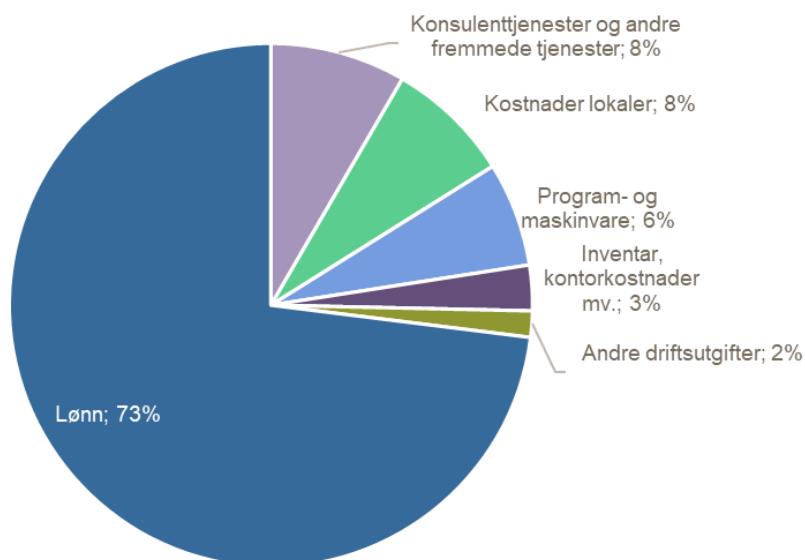
Figur 10. Bevilgning eksklusiv overført mindreforbruk - nominelle tall



perioden 2017-2026 har Nav hatt et samlet effektiviseringskutt på om lag 870 millioner kroner nominelt og en 1,03 milliarder kroner i reelle tall. Effektiviseringskuttene var blant annet

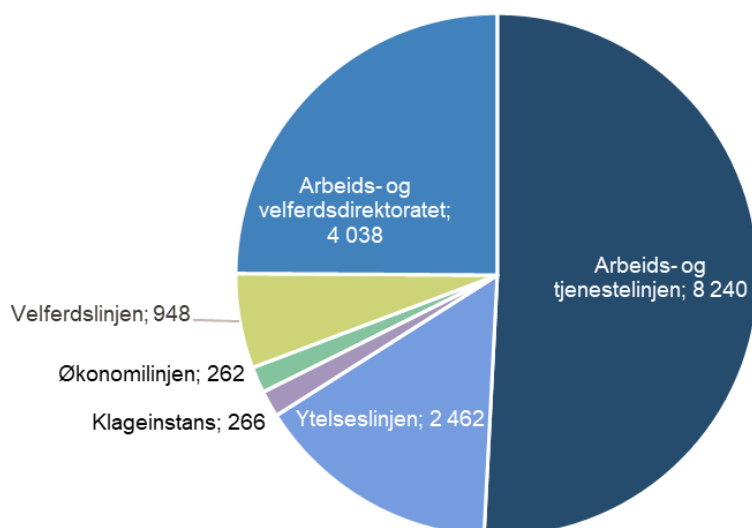
knyttet til gevinster i forbindelse med modernisering av IKT-systemer, men også knyttet til krav om blant annet redusert bevilgning til reise, husleie og innleide konsulenter, samt kutt knyttet til ABE-reformen. Styrking av etaten har medført at det til tross for effektiviseringskutt, har vært en flat utvikling.

Figur 11. Kostnader fordelt på kostnadsart i millioner kroner– reelle tall (2025 kroner)



Navs samlede driftskostnader i 2025 var 7 prosent (1,09 milliarder kroner) høyere enn året før og utgjorde 16,22 milliarder kroner<sup>43</sup>. Lønn er den største kostnadsposten og utgjorde 73 prosent (11,84 milliarder kroner) av samlede kostnader.

Figur 12. Kostnader fordelt på enhet i millioner kroner– reelle tall (2025 kroner)



<sup>43</sup> Tallet inkluderer kostnader under kap. 604 og 634.01.

Arbeids- og tjenestelinjen utgjorde 8,24 milliarder kroner (51 prosent) av samlede driftskostnader, ytelseslinjen 2,46 milliarder kroner (15 prosent), velferdslinjen utgjorde 948 millioner kroner (6 prosent) klageinstans 266 millioner kroner (2 prosent), økonomilinjens 262 millioner kroner (2 prosent) og direktoratet 4,04 milliarder kroner (25 prosent).

### Eiendomskostnader

Kostnader til eiendom utgjorde 1,26 milliarder kroner i 2025, en økning på 20 millioner kroner (1,6 prosent) fra 2024. Inflasjonsjustert ble eiendomskostnadene redusert med 280 millioner kroner (18 prosent) de siste seks årene fra 2020 til 2025. Nedgangen skyldes i hovedsak arealreduksjoner som har gitt reduserte husleiekostnader.

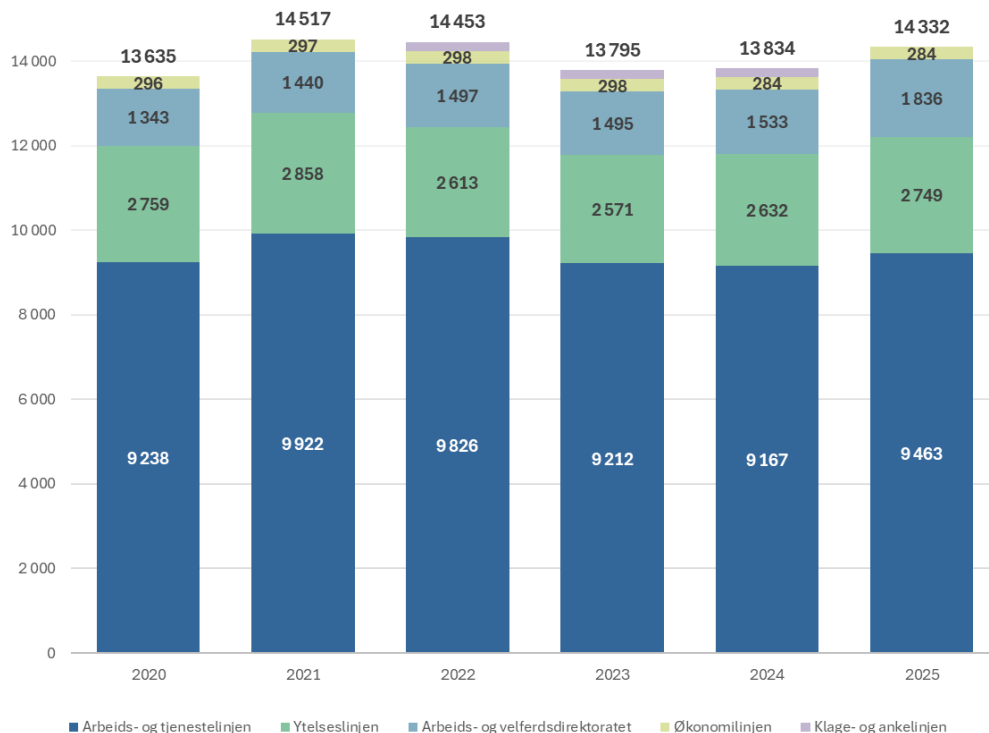
Ved inngangen til 2025 forvalter etaten 433 leieavtaler fordelt på 413 bygg.

Ved inngåelse av nye leieavtaler vektlegger Nav å leie inn mindre areal enn lokalene de erstatter. For signerte leieavtaler var det en marginal økning fra 28,8 til 29,3 m<sup>2</sup> per ansatt i innleid totalareal. Hvis vi ekskluderer spesialarealer, blant annet publikumsmottak, verksted og lager for Hjelpemiddelsentralene, var det en reduksjon til 17 m<sup>2</sup> kontorareal per ansatt. I likhet med foregående år økte prisen per m<sup>2</sup> nyinnleid areal også gjennom 2025.

### Utvikling i bemanningen

Etaten hadde i gjennomsnitt totalt 14 332 årsverk i 2025. Det er 498 flere årsverk (3,6 prosent) enn i 2024. Siden 2021 (toppåret under pandemien) har det gjennomsnittlige antallet årsverk per år gått ned med 185 (1,3 prosent). Sammenlignet med 2020 har antall årsverk økt med 696 (5,1 prosent).

Figur 13. Alle statlige årsverk i etaten, uavhengig av kapittel. Gjennomsnittlig antall årsverk per den første i måneden fra 2020 til 2025



### *Årsverksutvikling i direktoratet*

Direktoratet utgjorde til sammen 1 836 årsverk i 2025. Fra 2024 til 2025 økte antallet årsverk med 303 (19,8 prosent). Hovedårsaken skyldes at Klage- og ankelinjen ble flyttet inn i direktoratet i 2025. Direktoratet har erstattet konsulenter med interne ansatte i tråd med regjeringens fellesføringer i tildelingsbrevene. Fra 2021 til 2025 var økningen på 396 årsverk (27,5 prosent). Sammenlignet med 2020 har antall årsverk økt med 493 (36,7 prosent).

### *Årsverksutvikling i arbeids- og tjenestelinjen*

Arbeids- og tjenestelinjen utgjorde 9 463 årsverk i 2025. Dette tilsvarer en økning på 296 årsverk (3,2 prosent) fra 2024. Hovedårsaken skyldes økning i antall jobbspesialister for oppfølging av arbeidsmarkedstiltak. Sammenlignet med 2021 har antall årsverk blitt redusert med 459 (4,6 prosent), mens det fra 2020 til 2025 har vært en økning på 225 årsverk (2,4 prosent). Velferdslinjen som ble etablert som følge av omorganiseringen av direktoratet i 2025, er inkludert i tallene til Arbeids- og tjenestelinjen i 2025.

### *Årsverksutvikling i ytelseslinjen*

Ytelseslinjen utgjorde 2 749 årsverk i 2025. Siden 2024 har antall årsverk økt med 118 (4,5 prosent). Årsaken til økningen skyldes styrket bemanning i ytelsesforvaltningen. Fra toppen i 2021 er antall årsverk redusert med 109 (3,8 prosent), og fra 2020 til 2025 gikk antall årsverk i Ytelseslinjen ned med 10 (0,4 prosent). Hovedårsaken skyldes at Nav klageinstans ble skilt ut fra Ytelseslinjen i 2022.

### *Årsverksutvikling Økonomilinja*

Økonomilinja utgjorde 284 årsverk i 2025. Siden 2024 har gjennomsnittlig antall årsverk ligget på samme nivå. Totalt har det vært en nedgang på 13 årsverk (4,4 prosent) siden toppen av pandemien i 2021. Sammenlignet med 2020 utgjør dette en samlet reduksjon på 12 årsverk (4,1 prosent).

### *Årsverksutvikling Klage- og ankelinjen*

Klage- og ankelinjen ble flyttet inn i direktoratet i 2025.

## 3.6.3 Helhetlig system for kvalitet og internkontroll

Vi viser til omtale i kapittel 4.

## 3.6.4 Digitalisering, modernisering og strategisk utviklingsportefølje

### **Overordnede prinsipper og organisering**

Digitale produkter og tjenester som legger til rette for økt selvbetjening, automatisering, helhetlige tjenester og bedre brukerreiser, er avgjørende i arbeidet med å frigjøre ressurser til økt innsats for flere i arbeid og for å imøtekomme den høye omstillingstakten i samfunnet.

Ny funksjonalitet realiseres enten gjennom hyllevare, eller egenutviklet funksjonalitet for Navs særskilte behov. Forvaltning og utvikling av digitale løsninger inngår fra og med 2. tertial 2025 i seksjoner sammen med annen fagaktivitet, og ikke som tidligere, da ansvaret ble løst i egne tverrfaglige team og produktområder.

## Leveranser og oppnådde effekter – Legacy-løsninger<sup>44</sup>

### *Avvikling av Arena/P4 – Flere i arbeid*

P4 utvikler nye produkter og tjenester som skal erstatte funksjonalitet fra legacy-løsningene Arena og Abetal. Dette er produkter og tjenester for ytelsene dagpenger, arbeidsavklaringspenger, tilleggsstønader og tiltakspenger, inkludert meldeplikt for ytelsene. I tillegg kommer tjenester knyttet til tiltak, virkemidler og inkluderende arbeidsliv.

P4 startet i august 2021. Samlet kostnadsramme er 1,166 milliarder kroner i 2025-kroneverdi. Ved utgangen av 3. tertial 2025 var det brukt om lag 991 millioner kroner av kostnadsrammen (P85) på 1,166 milliarder kroner.

I 2025 leverte Nav flere løsninger som en del av P4. Med unntak av dagpenger ble kritisk funksjonalitet i stor grad levert i 2025, og risikobildet for P4 er samlet sett redusert.

1. Dagpenger: Nytt arbeidssøkerregister utenfor Arena er etablert, registeret benyttes til offisiell statistikk over arbeidssøkere og helt ledige. Avslag på minsteinntekt saksbehandles i ny løsning, men skrives tilbake til Arena. Første sak i ny saksbehandlingsløsning for dagpenger ble levert i september 2025. Det er behandlet et begrenset antall ordinære dagpengesaker i ny saksbehandlingsløsning.
2. AAP: Ny saksbehandlingsløsning, Kelvin, er innført i alle fylker og enheter i Nav arbeid og ytelser (NAY). Alle nye saker går i ny løsning.
3. Tilleggsstønader: Søknadsdialog og saksbehandlingsløsning for boutgifter, samt første del av Daglig reise med offentlig kommunikasjon, ble lansert i 2025
4. Tiltak og virkemidler: Kritisk funksjonalitet ble i all hovedsak levert i 2025, det gjelder blant annet mulighet for å søke inn og endre tiltaksdeltakelse for Arbeidsforbedrende trening (AFT), Varig tilrettelagt arbeid (VTA) og Arbeidsrettet rehabilitering (ARR). Noe utvikling er forskjøvet til 2026 på grunn av arbeidet med prioriterte regelendringer. Dette gjelder Individuelle opplæringstiltak, Mentor og Inkluderingsstilskudd.
5. Tiltakspenger: Løsningen tar nå alle nye saker.
6. Utbetaling: Det er lagt til rette for utbetaling fra nye vedtaksløsninger.

Prognosene på Nav-interne gevinster er fortsatt på nivå som estimert i gevinstrealiseringsplanen (GRP). Løsningene levert så langt har skapt kvalitative gevinster og tidsbesparelser for brukere, samhandlere, arbeidsgivere og Nav interne saksbehandlere.

### *Avvikling av resterende funksjonalitet i Arena*

Arbeidet med avvikling av resterende funksjonalitet i Arena (utenfor P4), har god fremdrift. Det gjelder blant annet Kompetansetiltak, Sykefraværsoppfølging (SYFO), Maritim kontroll, Kontortilhørighet og Oppfølgingssak. Samlet stenging av Arena er avhengig av at fremdrift i P4 opprettholdes.

### *Avvikling av Stormaskin, inklusive Infotrygd*

For å sikre helhetlig koordinering på tvers av fag, produkt og utvikling er ansvar og innhold tydeliggjort i en egen pådriverrolle, lagt til Ytelsesavdelingen. Det pågår arbeid med å etablere et samlet veikart for avvikling av Infotrygd. Veikartet skal legge til rette for at Nav er helt ute av Infotrygd innen 31. desember 2028. Dette er en justering i veikartet sett opp mot 2024, da planen var at all saksbehandling i Infotrygd skulle være avviklet i løpet av 2027.

---

<sup>44</sup> En legacy-løsning er et eldre IT-system eller programvare som fortsatt er i bruk, ofte preget av utdaterte språk, manglende dokumentasjon og høye vedlikeholdskostnader.

Årsaken er blant annet noe forsinkelse i flere av tiltakene tidlig i 2025. Når saksbehandling er avviklet, gjenstår flytting av løpende saker og sluttsaneringsaktiviteter.

Utvikling av løsning for ortopediske hjelpemidler vil være klar for lansering når avklaringer og eventuelle tilpasninger er gjort. Minimumsløsning for erstatning av helsetjenesterutinene i Infotrygd vil gjenbruke komponenter og grensesnitt fra ortopediløsningen. Målsetningen knyttet til helsetjenesteløsningen forskyves derfor til 2026, men arbeidet er påstartet iht. plan med god fremdrift.

Omorganisering, regelverksendringer, større kompleksitet enn antatt, samt utfordringer med tilgang på kompetanse, har samlet påvirket utfasing for yrkesskadeområdet. Vi vil sannsynligvis ikke være helt ute av Infotrygd før mot slutten av 2026. Arbeidet med regelverksendringer medfører risiko for ytterligere forsinkelser.

Kapasitet og kompetanse innenfor Stormaskin og Cobol er fremdeles en utfordring, også etter ansettelser av ressurser med denne kompetansen.

#### *Modernisering av løsninger for sykepenges (tidligere P3)*

Arbeidet med å utvikle løsninger som gir enkel, riktig og åpen behandling av sykepenges, slik at sykepenges kan fases ut av Infotrygd, pågår.

Ved utgangen av 2025 gjenstår flere mindre områder i Infotrygd knyttet til sykepenges, hvor det er tidkrevende å utvikle funksjonalitet. I 2025 startet arbeidet med å utvikle et manuelt spor i Speil for disse områdene. Målet for 2025, å kunne velge å bruke den helmanuelle delen til hvilken som helst sak, ble ikke nådd. Nytt veikart og strategi ble etablert, basert på en kombinasjon av automatisk, delautomatisk og manuell saksbehandling. Dette vil forenkle saksbehandlingen av de gjenstående områdene. Nytt mål er at Sykepenges skal være helt ute av Infotrygd i løpet av 2027.

I 2025 ble Speil tatt i bruk for selvstendig næringsdrivende, per desember 2025 ble 15 prosent av førstegangssøknadene for disse behandlet i Speil.

#### *Modernisering av utbetalingsløsninger*

I 2025 har Nav jobbet med revidert konseptvalgutredning (KVU) basert på mandat fra AID og tilrådning fra ekstern kvalitetssikrer. Revidert KVU med supplerende analyse ble levert i juni, ekstern kvalitetssikring gjennomført høsten 2025, og KS1-rapport levert i desember. Forprosjektet startes opp iht. anbefalinger fra KS1-rapporten, og størst risiko knytter seg til tilgang på interne og eksterne ressurser med nødvendig kompetanse samt kompleksitet i løsningen.

Risikoreduserende tiltak for prioriterte applikasjoner, blant annet bankkommunikasjon, skattekort og utbetalingsportalen, ble i all hovedsak levert som planlagt. Arbeidet med Økonomiportalen ligger noe etter plan, og det ble færre leveranser knyttet til Utbetalingsportalen enn planlagt. Dette pga. prioritering av kapasitet til mer kritiske tiltak knyttet til beregningsfunksjonalitet.

#### *Modernisering av pensjons- og uføreområdet*

I 2025 fikk Nav mandat fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet om å gjennomføre forprosjektet med påfølgende KS2. Samlet modernisering er planlagt gjennomført i en treårsperiode med oppstart i 2026. Forprosjektet har levert iht. plan. Sentralt

styringsdokument (SSD) tilpasset det anbefalte nullalternativet (teknisk modernisering av pensjonsløsningen), er levert, og KS2 er gjennomført. I 2025 er det gjennomført risikoreduserende tiltak. Blant annet er redigerbar brevløsning lansert for saksbehandlere, mens gammel selvbetjeningsløsning og batchrammeregulverk er hhv. stengt og sanert.

### **Leveranser og oppnådde effekter - andre tiltak**

#### *Plan for å møte den demografiske utviklingen på hjelpemiddelområdet*

Ambisjonen for 2025 er oppnådd, vi viser til omtale i kapittel 3.3.3. Direktoratet har prioritert ressurser til arbeidet i 2026. Forslaget til plan skal forankres, det skal sikres nødvendig involvering og arbeidet skal igangsettes. Ambisjonsnivået er at Nav er i stand til å ta strategiske valg i 2026, som sikrer et bærekraftig hjelpemiddelsystem for framtiden. Planen vil også være et viktig grunnlag for videre arbeid med hjelpemiddelområdet i legacy-løsningene knyttet til Infotrygd.

#### *AFP i offentlig sektor*

AFP i offentlig sektor er levert som planlagt i 2025. Vellykket regulering av alderspensjon er gjennomført, og informasjon om minstenivåtillegg er delt med tjenestepensjonsordningene.

#### *Fremtidens innkreving*

Nav deltar i Skatteetatens program, Fremtidens innkreving. Programmet skal gå frem til 2029, og er et samarbeid mellom Skatteetaten, Politiet, Brønnøysundregistrene, Lånekassen og Nav. Programmet skal modernisere teknologi, forbedre brukeropplevelser og effektivisere datadeling i offentlig sektor innenfor innkrevingområdet.

I 2025 ble steg 1 i Fremtidens innkreving ferdigstilt, og innkrevingsløsningen Elin flyttet fra Nav til Skatteetatens infrastruktur. Steg 2 pågår, der NAV samarbeider med Skatteetaten om modernisering av innkrevingen av våre krav.

#### *Kunstig intelligens (KI) i Nav*

Det har vært mye aktivitet rundt KI i Nav i løpet av 2025 og gevinster gjennom KI er nådd, blant annet gjennom:

- KI-basert veilederstøtte «Bob» ble rullet ut til alle veiledere i NKS etter gode erfaringer i piloten. Veilederne i NKS rapporterer reduksjon i tidsbruk og kognitiv belastning etter at Bob ble tatt i bruk.
- Deltakerne i Microsoft Copilot-piloten opplever økt effektivitet og kvalitet. Copilot virker direkte i Office-verktøyene for tyngre skriveoppgaver, mens Copilot Chat er et generelt støtteverktøy for idéer, søk og struktur
- Hjelpemiddelområdet har utviklet en løsning som effektiviserer arbeidet med å finne reservedeler og tilbehør til hjelpemidler.

Det jobbes også med en KI-veileder som skal tilrettelegge for at team i direktoratet kan trene maskinlæringsmodeller på data Nav samler inn, slik at vi kan forbedre våre løsninger og tjenester.

#### *Én innbygger – ett Nav*

Som nevnt i kapittel 3.3.1 har Arbeids- og velferdsdirektoratet inngått et samarbeid med KS, Delprogram sysselsetting i Oslo, og Oslo kommune og Nav Gamle Oslo om å utforske mulighetene for utvikling av digitale verktøy som støtter brukeroppfølgning på tvers av stat og kommune.

Prosjektet har i 2025 jobbet med konseptutvikling som beskriver behovet for utvikling av løsninger. Prosjektet skal utvikle nasjonale løsninger, og løsningsforslagene må derfor gi verdi uavhengig av Nav-kontorenes størrelse, organisering og demografi. I 2025 ble det gjennomført flere møter med prosjektets samarbeidskontorer (Horten, Bjerke, Molde, Odal, Falkenberg og Lerkendal). Samarbeidet sikrer forankring og innhenting av ny innsikt. Dette samarbeidet gjør det også mulig å diskutere og teste ut mulige nye løsning(er), for å støtte brukeroppfølgingen på tvers av stat og kommune.

#### *Arbeidsindikator*

I 2024 utviklet Arbeids- og velferdsdirektoratet ny resultatindikator, som tar hensyn til brukersammensetningen og lokale arbeidsmarkedsforhold. Arbeidsindikatoren viser et resultatbilde som i større grad kan tilskrives Navs bidrag til arbeidsinkludering. Indikatoren er ferdig utviklet og ble lansert 12. mai 2025. Resultatene blir publisert på nav.no som offentlig statistikk, og fylkene benytter den nye indikatoren for å rapportere på overgang til arbeid.

#### *Nytt Ungdomsprogram*

Forsøk med Ungdomsprogram ble igangsatt høsten 2025 og gjennomføres på 7 Nav-kontorer: Arendal, Kristiansand, Sandefjord, Skien, Porsgrunn, Bergen Sør og Bergen Vest. Forskrift om forsøk med ungdomsprogram og ungdomsprogramytelse trådte i kraft 1. august 2025. Direktoratet har i løpet av året forberedt implementeringen av forsøket, og utarbeidet rundskriv og fagstøttemateriale, utviklet vedtaksløsning, etablert saksbehandlingsansvar, fulgt opp tildelinger og rapporteringer, og anskaffet ekstern evaluatør.

Det er lagt opp til tett oppfølging av forsøksfylkene i oppstartsfasen, og direktoratet har opprettet rammene for jevnlig dialog med fylkene og kontorene for å sikre opplæring, erfaringsutveksling og samskaping av innholdet i det nye ungdomsprogrammet. Oslo Economics skal utføre en følge- og effektevaluering i løpet av den fire-årige forsøksperioden. Første versjon av vedtaksløsning med helautomatisk behandling, samt løsning for brukere og veiledere ble levert i 2. tertial.

#### *Forbedring av utveksling av helseopplysninger mellom helsetjenesten og Nav*

Nav piloterer ny informasjonsutveksling med helsesektoren for sykmeldingsløpet, og ny innsending av sykemelding går etter planen i tett dialog med EPJ<sup>45</sup>-leverandører og fastleger. Fastlegene som deltar i piloten, har gitt gode tilbakemeldinger. Utvikling av plan for virkemiddelbruk ovenfor EPJ-markedet for allmennleger har god fremdrift. Arbeidet med planen innebærer utredning av ulike alternativer for virkemiddelbruk ovenfor EPJ-markedet, med vurdering av hensiktsmessighet og gjennomførbarhet for alternativene. Arbeidet gjøres i tett dialog med AID, HOD og Hdir. Dialog med HOD og AID ble gjennomført tidlig 2. tertial, og Navs gjennomføringsstrategi og forutsetninger for å lykkes med tiltaket er nå forankret.

### 3.6.5 Sikkerhet og beredskap

Vi viser til omtale i kapittel 4.

---

<sup>45</sup> EPJ= Elektronisk pasientjournal.

### 3.6.6 Utvikling av partnerskapet

De lokale partnerskapsmøtene mellom Nav fylke og kommunen har utviklet seg til å i økende grad handle om strategiske grep for å samarbeide om felles samfunnsutfordringer for Nav og kommunen. Særlig gjelder dette arbeidet med å redusere utenforskap, både ungt utenforskap og utenforskap som følge av manglende språkferdigheter og inkludering i arbeidslivet. På lokalt nivå meldes det om at klimaet for samarbeidet mellom stat og kommune i partnerskapet er overveiende godt. Nav fylke og kommunen holder jevnlig partnerskapsmøter, som regel to ganger per år. I de aller fleste partnerskapene, håndteres eventuelle uenigheter mellom stat og kommune i fellesskap, slik at man sammen kommer frem til løsninger og retninger for Nav-kontoret.

Presset kommuneøkonomi kan påvirke partnerskapet mellom stat og kommune. Dette har i enkelte partnerskap resultert i en større grad av behov for konkrete prioriteringer, for eksempel i arbeidet med å redusere utenforskap.

Direktoratet og KS har samarbeidet om å revidere veileder og maler til partnerskapet, som ligger på nav.no og KS' hjemmesider. Arbeidet er nå slutført. Veilederen blir justert i henhold til nye retningslinjer for sikkerhet i Nav-kontoret, HMS-arbeid og samarbeid om brukeroppfølging. Forslag til maler for avtaler i partnerskapet vil også bli justert. Selv om mange lokale partnerskap selv har justert avtalen, vurderer vi at justering av forslag til maler vil øke kvaliteten i avtalene. Veileder og maler vil måtte justeres jevnlig, og KS og direktoratet vil fortsatt samarbeide om nødvendig justering. Arbeidet med å tilrettelegge for utvikling i partnerskapet fortsatte i 2025. Arbeidet gjelder særlig et eget utviklingsprosjekt, Partnerskapsløftet, som er rettet både mot tjenestenivå (Nav-kontoret) og brukernivå.

Direktoratet skal i samarbeid med KS oppsummere erfaringer med lokale partnerskapsavtaler og partnerskapsmøter knyttet til å etablere felles mål og lokalt tilpasset arbeids- og velferdsforvaltning. Direktoratet og KS sin oppfatning er at dette er svært vanskelig å oppsummere, siden det ikke finnes systematiske erfaringer med partnerskapsavtalene fra kommunenes side på dette området. Direktoratet vil gå igjennom rapporteringene i årsrapporten for 2025 fra Nav fylke på dette området. Deretter vil det tas kontakt med KS for drøfting av hvordan få inn det kommunale perspektivet i denne sammenheng.

## 3.7 Øvrige føringer

### 3.7.1 Pensjonsreformen

#### Etterlatterereformen

Hovedfokuset i 2025 har vært på å ferdigstille funksjonalitet knyttet til Etterlatterereformen (2024), og da særlig etteroppgjøret som ble gjennomført for første gang i 2025. Disse etteroppgjørene ble kjørt fortløpende når skatteoppgjørene for 2024 kom inn, fra mars/april 2025 og utover året. Det nye saksbehandlingssystemet dekker nå de aller fleste bruker-scenariene, og i sum har etteroppgjøret for 2024 gått bra. Nav har også implementert funksjonalitet for å kunne kreve tilbake penger i de tilfeller det har vært utbetalt for mye til bruker.

#### Pensjonsforliket

Direktoratet hadde i 1. halvår 2025 dialog med departementet, og besvarte bestillinger knyttet til endringer som følge av Pensjonsforliket.

Skjermingstillegg til alderspensjon etter kapittel 19 i Folketrygdloven, for tidligere mottakere av uføretrygd ble innført fra 1. januar 2025. Direktoratet lanserte ny funksjonalitet for å ivareta skjermingstillegget fra samme dato og det ble gjennomført regulering av ytelsene i 1. halvår 2025. Det ble tilrettelagt for økte aldersgrenser (dynamiske aldersgrenser) i saksbehandlingsløsninger og pensjonskalkulator. Det gjenstår noen tilpasninger for økte aldersgrenser som må implementeres når løsningene skal lanseres.

Etatens arbeid med utvikling av ny løsning for supplerende stønad for personer over 67 år, slik at supplerende stønad kan tilpasses til nye minstenivåer, ble også gjennomført som planlagt.

Arbeidet med sliterordningen ble påbegynt. Vi gjennomførte analysearbeid og det ble tatt større løsningsvalg. Selve utviklingen av systemløsninger for sliterordningen ble imidlertid ikke påbegynt som planlagt i 2025 da regelverket og ikrafttredelsestidspunkt for ordningen ikke er avklart. Arbeidet med utvikling av løsning for supplerende stønad vil fortsette som planlagt i 2026. Arbeidet med øvrige deler av Pensjonsforliket er forventet tidligst å kunne påbegynnes ved inngangen til 3. tertial 2026.

### **Ny offentlig AFP**

Arbeidet med reformen av offentlig AFP foregikk i perioden august 2022 til mai 2025. AFP-reformen ble levert på tid og budsjett i henhold til plan, og traff bredt i Navs systemer og organisasjon, i tillegg til at den medførte behov for utveksling av mange nye opplysninger med leverandører av offentlig tjenestepensjon. Reformen er implementert i Navs systemer og grensesnitt mot samhandlere. Nav etablerte også en ny pensjonskalkulator på nav.no for årskull født 1963 og senere.

### **3.7.2 Barneperspektivet**

Det ble gjennomført to årlige fagdialoger med departementet om dette temaet. «Barns beste – en veileder for deg som jobber i Nav» ble publisert og gjort tilgjengelig for hele Nav i 2024. Veilederen har som formål å tydeliggjøre hva ivaretagelse av forpliktelsene i FNs barnekonvensjon betyr for Nav. Veilederen er på et overordnet nivå og gjelder alle linjer og alle nivåer i Nav. Vi anser at implementering av veilederen vil understøtte oppdraget om å tydeliggjøre innholdet i barneperspektivet, og bidra til at det ivaretas i hele arbeids- og velferdsforvaltningen. Arbeidet med implementering pågår. Direktoratet har gitt oppdrag til fylke og statsforvalter om å fortsette arbeidet med å gjøre veilederen kjent og tatt i bruk. Direktoratet arbeider med å innarbeide barnets beste i rundskriv der det er relevant.

Direktoratet har begynt arbeid med å utarbeide utdypende veiledning om barns beste vurderinger og barns rett til å bli hørt når foreldrene mottar oppfølging fra Nav-kontoret. Direktoratets utredning fra april 2024 om barns rett til å bli hørt når foreldrene mottar sosiale tjenester, er et sentralt grunnlag for dette materialet. Det er besluttet å utarbeide veiledning for hele Nav-kontoret, ikke bare de sosiale tjenestene. Tidspunkt for ferdigstilling av veiledningen er derfor blitt noe forskjøvet. Det planlegges for publisering 1. halvår 2026.

Direktoratet har tildelt FoU-midler til Høgskolen på Vestlandet om barneperspektivet. Prosjektet skal skaffe oppdatert kunnskap om Navs tilnærming til barn i lavinntektsfamilier innenfor en ordinær tjenestekontekst. Prosjektet ferdigstilles i 2027.

Direktoratet har hatt dialog med Helsetilsynet knyttet til tilsynsaktiviteten for 2026-27: «Barns behov når familien søker sosialhjelp», og har bidratt faglig, spesielt rundt temaet barns beste vurderinger og høring av barn.

### 3.7.3 Nye indikatorer for NAV – videreføring og utvikling

Vi viser til omtale i kapittel 3.6.4.

## 3.8 Felles føringer

### 3.8.1 Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk

#### **Klima og miljøarbeid i Nav**

Statlige virksomheter møter økende krav og forventninger til å arbeide systematisk og helhetlig med bærekraft. Dette er også reflektert i fellesføringen for klima og miljø til statlige virksomheter. Klimaendringer, press på naturressurser og omstilling i arbeidslivet gjør det nødvendig for Nav å tilpasse seg et samfunn i endring. Samtidig har Nav også mulighet til å være en driver i omstillingen til et lavutslippssamfunn, i kraft av å være en stor offentlig innkjøper og tjenestetilbyder.

Som en del av det systematiske og helhetlige bærekraftsarbeidet, har Nav i 2025 gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse<sup>46</sup>. Analysen gir en strukturert og helhetlig vurdering av hvilke bærekraftstemaer som er mest vesentlig både for Navs samfunnsoppdrag og Navs påvirkning på omgivelsene. Resultatene danner grunnlag for videre arbeid med strategiske prioriteringer, ambisjoner, mål og tiltak, og for å integrere bærekraft mer helhetlig i Navs utvikling og styring.

I 2025 har Nav utarbeidet klimaregnskap for scope 1 og 2<sup>47</sup>, for å få bedre oversikt over egne klimagassutslipp. På sikt er ambisjonen å inkludere scope 3 og videreutvikle bruken av klimaregnskapet som et verktøy for styring og rapportering. Nav har også etablert programmet Ombruk 2030 for hjelpemiddelsentralene, med mål om å legge til rette for et mer effektivt, bærekraftig og sirkulært hjelpemiddelsystem. Første fase av prosjektet omhandler styrket ombruk. I 2025 har ombruksprosenten økt som følge av programmet.

I tillegg er det gjennomført en kvalitativ klimarisikoanalyse for å identifisere risikoer og muligheter for Navs tjenesteutvikling som følger av den grønne omstillingen i arbeidsmarkedet. Innen klima og miljø har arbeidet i 2025 særlig vært rettet mot å styrke kunnskapsgrunnlaget knyttet til klimautslipp, sirkulær økonomi og grønn omstilling i arbeidslivet.

Klimarisikoanalysen tar utgangspunkt i to fremtidsscenarioer; et lavutslippss- og et høyutslippssscenario, basert på Miljødirektoratets scenarioarbeid og IPCCs<sup>48</sup> rammeverk. Analysen viser at Nav vil møte betydelig risiko og omstillingsbehov uavhengig av

<sup>46</sup> En dobbel vesentlighetsanalyse er en strategisk prosess som identifiserer hvilke bærekraftstemaer en virksomhet må prioritere ved å vurdere to perspektiver: selskapets faktiske påvirkning på mennesker, miljø og samfunn (impact materiality), samt hvordan bærekraftsrelaterte forhold påvirker selskapets finansielle situasjon (financial materiality). Dette er et krav i CSRD/ESRS-rapportering for å identifisere vesentlige risikoer og muligheter.

<sup>47</sup> Klimagassutslipp rapporteres i tråd med GHG-protokollen, den mest brukte standarden for klimaregnskap, og deles inn i scope 1 (direkte utslipp fra egne eller kontrollerte kilder), scope 2 (indirekte utslipp fra produksjon av innkjøpt energi) og scope 3 (øvrige indirekte utslipp fra virksomhetens verdikjede).

<sup>48</sup> FN's klimapanel. The Intergovernmental Panel on Climate Change.

utviklingsbane, og peker på tiltak som er relevante i begge scenarier, særlig knyttet til kompetanse, digital kapasitet, fleksibilitet og samhandling.

Samlet gir arbeidet med dobbel vesentlighetsanalyse, klimaregnskap og klimarisiko et styrket kunnskapsgrunnlag for Navs videre utvikling.

Nav vil i 2026 videreføre det tverrfaglige arbeidet med bærekraft med utgangspunkt i innsikten som er etablert gjennom dobbel vesentlighetsanalyse, klimaregnskap og klimarisikoanalyse. Arbeidet vil ta utgangspunkt i dette kunnskapsgrunnlaget og inngå i videre vurderinger knyttet til Navs utvikling og prioriteringer.

## **Eiendom**

Arealbruk er den viktigste kilden til klimaavtrykk fra Navs eiendomsportefølje. Redusert arealbruk påvirker samtidig energibruk, materialbruk og øvrige deler av fotavtrykket, og er derfor det mest effektive tiltaket for å redusere klima- og miljøpåvirkningen på eiendomsområdet. Arbeidet bygger på standardiserte arealkonsepter og langsiktige leieavtaler, noe som gir varige effekter over tid.

I 2025 reduserte Nav arealene i eiendomsporteføljen med om lag 14 000 m<sup>2</sup>. Med et gjennomsnittlig utslipp på rundt 6,5 kg CO<sub>2</sub>-ekvivalenter per m<sup>2</sup> tilsvarer dette en årlig reduksjon på om lag 91 000 kg CO<sub>2</sub>-ekvivalenter. Med en kontraktstid på 20 år innebærer dette en samlet utslippsreduksjon på om lag 1,8 millioner kg CO<sub>2</sub>-ekvivalenter, i tillegg til estimerte kostnadsbesparelser på om lag 840 millioner kroner over samme periode. Nav stiller i økende grad krav til energikvalitet ved inngåelse av nye leieavtaler, og arbeider videre med å forbedre energistandard og energieffektivitet i eiendomsporteføljen. Dette bidrar både til lavere energibruk og redusert klimaavtrykk over tid.

## **Hjelpemidler**

Bærekraftsarbeidet innen hjelpemiddelområdet har i 2025 hatt særlig fokus på økt ombruk og bedre ressursutnyttelse. Det er utarbeidet et kunnskapsgrunnlag som beskriver nåsituasjonen og identifiserer sentrale utfordringer og mulighetsrom, blant annet knyttet til behovet for en mer helhetlig tilnærming og videre utvikling innen logistikk og lager, styring, måling og datagrunnlag, standardisert praksis og systemstøtte.

Arbeidet har resultert i vesentlig vekst i ombruksverdi (57 prosent), sammenlignet med veksten i utlånsverdi (42 prosent) og innkjøpsverdi (37 prosent), og viser at ombruk utvikler seg raskere enn øvrige deler av systemet. Dette indikerer økt ombrukskapasitet og bedre utnyttelse av eksisterende hjelpemidler.

## **Teknologi/IT**

Digitalisering og modernisering av Navs tjenester bidrar til mer effektive arbeidsprosesser og redusert ressursbruk. Økt grad av elektronisk og helautomatisk saksbehandling har redusert behovet for papirbaserte prosesser og fysiske utsendelser, og bidrar dermed til lavere klima- og miljøbelastning over tid.

Overgangen fra egen driftet IT-plattform til skytjenester gir tilgang til mer energieffektive datasentre, ofte basert på fornybar energi, og reduserer behovet for lokal infrastruktur. Dette bidrar samlet sett til et lavere energiforbruk knyttet til Navs IT-drift.

Nav har også begynt å utforske hvordan klima- og bærekraftshensyn kan inngå i utvikling og bruk av kunstig intelligens. I 2025 er TryggTekst, et internt KI-verktøy, vurdert som testcase for analyse av karbonfotavtrykk, som del av arbeidet med å bygge kunnskap og erfaring på området.

### **Anskaffelser**

Nav arbeider systematisk med å kartlegge klima- og miljøbelastningen i anskaffelser, og vurderer hvilke klima- og miljøkriterier eller krav som gir best effekt i den enkelte anskaffelse. Vurderingene dokumenteres og sammenstilles i en samlet oversikt hvert tertial.

I 2025 er klima og miljø benyttet som tildelingskriterium med 30 prosent vektning i flere anskaffelser enn tidligere. Samme år ble anskaffelsesstrategien revidert, og bærekraft videreført som et prioritert område.

I løpet av 2025 ble det avsagt flere avgjørelser fra Klagenemnda for offentlige anskaffelser (KOFA) knyttet til reglene for klima og miljø. Nav har fulgt rettsutviklingen tett og innrettet praksis i tråd med ny rettspraksis, særlig når det gjelder krav til begrunnelse ved bruk av unntak fra 30-prosentregelen.

### **3.8.2 Utvikling i antall ansettelser med funksjonsnedsettelse og/ eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring**

I Nav sin lønns- og personalpolitikk slås det fast at etatens mål om mangfold og inkludering skal følges opp i rekrutteringsprosessene.

I 2025 kom det inn 91 789 søknader på jobb i Nav. I målgruppene «hull i CV» og «nedsatt funksjonsevne» fikk vi 4 264 søknader, der 2 524 var i gruppen «fravær fra utdanning» og 1 740 markerte nedsatt funksjonsevne. Til sammen ble 10 385 av søkerne innkalt til intervju. 259 av disse søkerne hadde krysset av for hull i CV, mens 254 søkere hadde markert nedsatt funksjonsevne.

I 2025 ansatte Nav 2 025 personer, der 62 var fra de ovennevnte målgruppene. 13 av disse hadde krysset av for hull i CV, og 49 for nedsatt funksjonsevne. Dette gir en andel på ansettelser fra målgruppene på 3,1 prosent av totale ansettelser i Nav i 2025, som er opp 0,7 prosentpoeng fra 2,33 prosent i 2024.

Nav har klare ambisjoner om å øke andelen ansettelser fra målgruppene, og har i 2025 gjennomført flere aktiviteter for å få fokus på mangfold og inkludering. Det inkluderer lokale aktiviteter hos enhetene, i tillegg til nasjonale initiativ.

Rekrutteringsnettverket i Nav hadde i 2025 rekruttering og mangfold på agendaen for å øke bevisstheten rundt mangfold og inkludering i rekrutteringsprosessene. Som tidligere oppfordrer vi i stillingsannonser om at søkere fra målgruppene søker stillinger hos oss.

Enhetene i Nav som omtalte rekruttering av målgruppen i sin rapportering, legger den sentrale målsettingen om rekruttering til grunn for arbeidet.

### 3.8.3 Redusere konsulentbruken

Konsulentkostnadene utgjorde, korrigert for regnskapsteknisk justering, 1,075 milliarder kroner i 2025, en økning på 2,6 millioner kroner fra 2024 (reelle tall i 2025 kroner).

I 2025 utgjorde konsulentkostnadene, korrigert for regnskapsteknisk justering, 9 prosent av totale lønnskostnader mot 9,45 prosent i 2024 (reelle tall).

I nominelle tall utgjorde forbruk av konsulenter, korrigert for regnskapsteknisk justering, 1,075 milliarder kroner i 2025<sup>49</sup>, en økning på 47 millioner kroner fra 2024. Konsulentkostnader er i hovedsak knyttet til utvikling av programvare og IKT-løsninger, som i 2025, korrigert for regnskapsteknisk justering, utgjorde 793 millioner kroner. Det er en røkning på 8 millioner kroner (1 prosent) fra 2024 (nominelle tall).

Kostnader til kjøp av konsulenttenester fra kommunikasjonsbransjen i 2025 utgjorde 0,7 millioner kroner. Vesentlige kjøp fra andre statlige virksomheter utgjorde 18,3 millioner kroner (nominelle tall) og er i hovedsak gått til forsknings- og utredningsoppdrag.

Behovet for å leie inn eksterne konsulenter i Nav handler i hovedsak om tilgjengelig kapasitet og særskilt kompetanse for å nå etatens prioriterte mål. Arbeidsmarkedet for flere fagområder er preget av høy konkurranse, noe som kan gjøre det utfordrende å rekruttere relevant kompetanse. Dette medfører at konsulentbistand må benyttes i disse tilfellene.

Direktoratet har satt i gang et målrettet arbeid for å redusere konsulentbruken gjennom økt intern utviklerkapasitet, strukturert innfasing av nye interne utviklere og kontrollert utfasing av eksterne ressurser. Det er blant annet gjort målrettet arbeid med å etablere et sterkt, attraktivt og synlig fagmiljø for teknologer, særlig utviklere. Å opprettholde, og øke, rekrutteringen av utviklere er det aller viktigste tiltaket for å redusere konsulentbruken for programvare og IKT-løsninger. Arbeidet koordineres på tvers av seksjoner for å sikre riktig kompetanse, forsvarlig overlapp og redusert risiko. Det er også ansatt interne prosjektledere for prosjekter og moderniseringsarbeid.

I 2025 ble 17 konsulenter erstattet med interne utviklere utenfor Teknologivdelingen, og det ble rekruttert til 7 planlagte erstatninger i 2026. I tillegg forsøkes det å dekke flest mulig nye behov i teamene med interne utviklere. Totalt ble det rekruttert 57 utviklere i 2025. Målet er å rekruttere om lag 50 nye utviklere i løpet av 2026.

## 4 Styring og kontroll i virksomheten

### 4.1 Overordnet vurdering av styring og kontroll

#### 4.1.1 Status for Navs virksomhetsstyring

##### **Krav til statlig styring i henhold til økonomireglementet**

Arbeids- og velferdsetatens virksomhetsstyring er bygget opp i tråd med regelverket for økonomistyring i staten. Instruks for virksomhets- og økonomistyring, som er fastsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, legger rammene for systemer, rutiner og styringsprosesser, tildelingsbrevet fastsetter mål, rammer og retningslinjer for den årlige virksomheten og etaten blir fulgt opp i etatsstyringsdialogen.

<sup>49</sup> Ettersom det inflasjonsjusteres til 2025-kroner er nominelle tall lik reelle tall i 2025.

Arbeids- og velferdsetatens virksomhetsstyring skal sikre at fastsatte mål- og resultatkrav oppnås innenfor rammen av disponible ressurser og forutsetninger gitt fra departementet. Etaten har en virksomhetsstrategi som skal sikre langsiktig styring og prioritering for å nå samfunnsoppdraget. Plan- og budsjettprosessen støtter opp under tildelingsbrevet fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet og prioriteringene i virksomhetsstrategien, og er tilpasset etatsstyringsprosessene fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. I etatens mål- og disponeringsbrev fra arbeids- og velferdsdirektøren til avdelingene, fastsettes mål, resultatkrav, budsjetter og fullmakter.

Arbeids- og velferdsdirektøren følger opp virksomheten gjennom behandling av tertialvise interne virksomhetsrapporter, styringsdialog og de årlige ledelsens gjennomganger av sikkerhet og personvern.

Styringen blir ivaretatt i tråd med ansvarsdokumentet som er en skriftliggjøring av ansvars plassering. Ansvarsdokumentet revideres og oppdateres to ganger i året. Fullmakter delegeres gjennom et eget fullmaktskriv.

Den operasjonelle styringen og utførelsen av oppgavene er regulert gjennom interne styringsdokumenter, rundskriv, instruksjer og fagmeldinger. Disse er tilgjengeliggjort på etatens intranett.

### **Vurdering av modenheten i Navs virksomhetsstyring**

Nav har i 2025 fortsatt arbeidet med modenhetsmodellen bygd på Institute of Internal Auditors (IIA) Norges «Modenhetsmodell for virksomhetsstyring» fra 2022 og «Veileder for virksomhetsstyring» fra 2021, tilpasset Nav som virksomhet.

Nav har gjort en overordnet vurdering for de fire temaene i modellen, mål og retning, struktur, gjennomføring og læring og forbedring. I 2025 har Nav prioritert arbeidet med kvalitet og internkontroll. Totalvurderingen av modenhet for virksomhetsstyring er derfor ikke komplett for 2025. Se kapittel 4.1.2 for vurdering av internkontroll i Nav.

#### *Mål og retning*

Nav har et tydelig og godt definert formål beskrevet i samfunnsoppdraget fra departementet, og relativt gode prosesser for mål og strategi. I 2025 ble den overordnede strategiske fremdriften av virksomhetsstrategien vurdert på direktørnivå. Vi kan forbedre oss ved å klargjøre hvilken rolle visjonen og kjerneverdiene skal ha i virksomhetsstrategien (Nav 2030). Vi kan også bedre sporbarheten for beslutninger tatt under direktørnivå.

Nivået for mål og retning er generelt ansett som tilfredsstillende.

#### *Struktur*

Det er en tydelig ansvars- og myndighetsstruktur i Nav som er definert etter omorganiseringen av direktoratet, hvor oppgaver knyttet til fagutvikling, regelverksutvikling og digital produkt- og tjenesteutvikling er samlet i nye områder og felles ledelse. Vi har også besluttet en ny kanalstrategi for å bedre arbeidet med informasjon og kommunikasjon. Det er fortsatt noen områder hvor ansvar og myndighet er usikkert i praksis, og vi kan gjøre rutinene og systematikken for kommunikasjon bedre kjent, men det er litt tidlig å si noe om effekten av omorganiseringen.

Nivået for struktur er generelt ansett som tilfredsstillende.

### *Gjennomføring*

De operative målene i Nav underbygger målene fra departementet, og de overordnede strategiske målene som en del av den felles målstrukturen i virksomhetsstrategien. Vi ser imidlertid at vi fortsatt har noen områder som bør bedres. Vi trenger fortsatt en helhetlig styring av kjerneprosessene og prosessene for personal- og kompetansestyling, og vi har forbedringspotensial innenfor etterlevelse og økonomistyring.

Nivået for gjennomføring er ansett som mangelfullt.

### *Læring og forbedring*

Vi har løsninger for monitorering og evaluering og en godt fungerende internrevisjon. Nav kan bli bedre til å jobbe systematisk, dokumentert og etterprøvbart. Arbeidet med kvalitet og internkontroll er styrket gjennom 2025. Det er for tidlig å vurdere hvilken effekt det har hatt på modenheten av området. Se også beskrivelsen av utvikling av Navs system for kvalitet og internkontroll i kapittel 4.1.2.

Nivået for læring og forbedring er ansett som mangelfullt.

Nav startet i 2025 et systematisk og helhetlig arbeid med kvalitet, internkontroll og risikostyring i hele etaten. Navs modenhetsmodell for virksomhetsstyring og internkontroll vil over tid utvikle seg til å omfatte kvalitet, internkontroll og risikostyring. Evalueringen for 2025 inngår i status for internkontroll per 31. desember 2025, se kapittel 4.1.2.

## 4.1.2 Utvikling av Navs system for kvalitet og internkontroll

Nav bestilte i 2024 en evaluering av vår evne til å jobbe systematisk og strukturert med kvalitet. Evalueringen ble gjennomført som en oppfølging av anbefalingene fra NOU 2023:11 «Raskt og riktig». Målet var å vurdere om Nav har et helhetlig kvalitetssystem og evne til å jobbe systematisk med kvalitetsforbedring. Vi mottok i starten av 2025 rapporten fra Boston Consulting Group (BCG).

Det mangler en helhetlig og systematisk tilnærming på tvers av etaten med tydelig ledelsesinvolvering og forankring på alle nivåer. Vi trenger felles struktur og retning, tydeligere forventninger samt støtte og veiledning til ledere og medarbeidere.

Det jobbes faglig godt med kvalitet og internkontroll flere steder i Nav. Økt oppmerksomhet om kvalitet de siste årene har resultert i mange gode initiativer i Nav. Felles er at de er drevet frem av ledere med en klar ambisjon og et behov for å evaluere og måle. Selv om mange enheter jobber godt, gjør det arbeidet sårbart og fragmentert når det mangler en helhetlig innramming. Ledere og medarbeidere er engasjerte, men etterlyser tydelige forventninger, støtteverktøy og felles retningslinjer. Arbeidet er ofte reaktivt, og det er behov for mer proaktiv og strukturert innsats.

Gjennom 2025 ble det satt et mål om å løfte kvalitets- og internkontrollarbeidet til et «strukturert nivå», hvor alle enheter har tydelige mål, definisjoner og rutiner for kvalitet og internkontroll.

Felles struktur for etatens kvalitets- og internkontrollsystem ble besluttet i 2025. Den rammer inn det langsiktige arbeidet i etaten for å samordne kvalitet, internkontroll og risikostyring. Strukturen inkluderer et felles hierarki for styrende dokumenter, felles maler og metode.

### Tilstandsvurdering av internkontroll

Mye av arbeidet som gjøres innen internkontroll er godt og gjennomtenkt, men Nav er en stor og kompleks organisasjon hvor avdelingene har jobbet ulikt med internkontroll, og med ulike grader av formalisering. Rapporter fra Riksrevisjonen i 2025 viser at det er behov for forbedring. Etaten har tatt tak i de konkrete områdene Riksrevisjonen har pekt på. Vi har intensivert arbeidet med internkontroll i hele etaten, med strengere og tydeligere krav til rapportering fra avdelingene, både for å forstå status og sikre at vi jobber helhetlig og strukturert med internkontroll. Direktoratet har samlet ansvaret og styrket fagmiljøet for kvalitet, internkontroll og risikostyring under felles ledelse. Det er etablert et internkontrollprosjekt som skal forsterke det langsiktige arbeidet som er igangsatt i 2025.

#### 4.1.3 Risikostyring

Etaten har et helhetlig rammeverk rundt risikostyring, som skal fange opp det totale risikobildet til Arbeids- og velferdsetaten. Alle avdelinger skal gjennomføre risikovurderinger minst hvert tertial. Etatens overordnede risikokart behandles i arbeids- og velferdsdirektørens ledermøte tre ganger i året.

Etaten har gjennomført opplæringer i risikostyring i flere avdelinger. Arbeidet med å forbedre prosess og metode knyttet til risikostyring startet opp i 2025. Dette skal sikre en mer enhetlig metodikk og helhetlig tilnærming.

#### 4.1.4 Rundskrivarbeidet

Arbeids- og velferdsdirektoratets rundskriv gir føringer for hvordan regelverket på Navs forvaltningsområder skal forstås og praktiseres. En god rundskrivsprosess bidrar til en effektiv og riktig forvaltning av Navs samfunnsoppdrag og er tett koblet sammen med den juridisk-faglige styringen.

Nav arbeider systematisk for å holde rundskrivene oppdatert og i samsvar med gjeldende rett og de endringer som til enhver tid gjøres i regelverket. Rundskrivsporteføljen som Nav forvalter er i stor grad konsistent med rettstilstanden. Ajourføringsgraden vurderes som god, men det er fortsatt behov for å fokusere på enkelte områder med uavklarte problemstillinger. Det er etablert egne retningslinjer for rundskrivarbeidet og en rundskrivredaksjon ivaretar ulike perspektiver for rundskrivarbeidet, blant annet informasjon, publisering og felles maler.

Vi viser til vedlegg 4 for en nærmere beskrivelse av status på rundskrivsarbeidet. En beskrivelse av status for rundskriv innenfor ytelsesforvaltningen fremgår av kapittel 3.4.

#### 4.1.5 Personvern

Arbeids- og velferdsetaten forvalter store mengder personopplysninger og økt digitalisering, teknologisk utvikling og omfattende samhandling skjerper kravene til strukturert styring og robust kapasitet. Selv om det er iverksatt flere tiltak, gjenstår det fremdeles arbeid for å nå et ønsket og stabilt modenhetsnivå på personvernområdet, gjennom blant annet ytterligere systematisering for å sikre lik praksis og tilstrekkelig dokumentasjon. Å videreutvikle

personvern som en integrert og moden del av virksomhetsstyringen vil derfor være et prioritert område også fremover.

Det er tatt viktige grep for å etablere mer strukturert internkontroll på personvernområdet, blant annet overordnede rammer og strukturer for styring og rapportering. Arbeidet omfatter tydeligere rolle- og ansvarsfordeling, faste kontrollpunkter og bedre sammenheng mellom risikovurderinger, personvernkonskvensvurderinger, databehandleroppfølging og dokumentasjon av behandlingsaktiviteter. Omorganiseringen av Arbeids- og velferdsdirektoratet 1. mai har ført til økt fokus og innsats på personvernområdet, og særlig på felles forankring og mer enhetlig praksis. Det har også vært gjennomført kompetanseheving og etablering av personvernettverk, noe som har ført til økt bevissthet på området.

Videreutvikling av verktøyene Behandlingskatalogen og Støtte til etterlevelse og etableringen av digitalt verktøy for personvernkonskvensvurderinger i 2025, har styrket dokumentasjon og sporbarhet. Flere avdelinger har gjennomgått behandlingsaktiviteter, oppdatert behandlingsgrunnlag og registrert og revidert databehandleravtaler. Det gjenstår likevel arbeid for å sikre fullstendig og løpende oppdatert oversikt over alle behandlinger. Loggløsninger og sporbarhet er forbedret og det er iverksatt tiltak med blant annet tydeligere retningslinjer for å redusere risiko for lokal lagring og bruk av samhandlings- og saksverktøy.

#### 4.1.6 Helhetlig styring og kontroll av sikkerhetsområdet

##### **Sikkerhetsstyring**

Den nye organiseringen av direktoratet har gitt behov for å gjennomgå sikkerhetsmål, prosesser og ansvar for sikkerhet. *Styringsdokument for sikkerhet og beredskap* har blitt revidert for å tydeliggjøre den faglige retningen og fordeling av ansvar og roller i sikkerhetsarbeidet. Det er gjort særlige tiltak i 2025 for å styrke kvaliteten i ledelsesrapportering på sikkerhetsområdet.

Nav startet i 2025 et arbeid for å vurdere organisasjonens sikkerhetsfunksjoner og eventuelle behov for å tilføre eller endre organisering av kompetanse og kapasitet i arbeidet med sikkerhet. Del 1 om direktoratsfunksjoner ferdigstilles i starten av 2026.

##### **Risikostyring og sikkerhet i kritiske ytelser**

Det har blitt jobbet systematisk for å følge opp risikobildet knyttet til sikkerheten i Navs mest kritiske tjenesteområder. Arbeidet har gitt bedre grunnlag for å forstå risiko, prioritere tiltak og videreutvikle arbeidet med risikovurderinger og etterlevelse av regelverk.

Det er et kontinuerlig arbeid å holde risikobilder oppdatert. Interne standarder for hvordan ulike områder skal vurdere og rapportere sikkerhetsrisiko er justert og tydeliggjort i 2025.

Nav har avklart sikkerhetsnivå og fastsatt sikkerhetskrav i utbetalingsløsninger i henhold til lovpålagte krav. Ansvar for gjennomføring av sikkerhetstiltak er avtalt og fordelt. Nav har etablert en egen styringsfunksjon med ansvar for sikkerhet ved overføring av tjenester til skyleverandører og for oppfølging av sikkerhet i kontrakter og avtaler.

##### **Vold og trusler mot ansatte i Nav**

Nav har nulltoleranse for tap av liv og helse i arbeidet med etatens samfunnsoppdrag. Likevel opplever vi dessverre at situasjoner kan oppstå akutt. Det er gjort flere sentrale forbedringer i arbeidet med å forebygge vold og trusler mot ansatte, også i 2025.

Direktoratet har gjennomført en omfattende kartlegging av den fysiske sikkerheten ved Nav-kontor. Basert på denne er sikringen av lokaler og møterom i gang. I tillegg besøker et eget støtteteam kontorene med ekspertkompetanse på forebyggende arbeid mot vold og trusler. Det er gjennomført samtaler, opplæring og trening i bruk av metodikk og verktøy for risikovurderinger, planlegging av øvingsaktiviteter og håndtering av akutte situasjoner.

Effekten av gjennomførte tiltak skal følges opp og måles i 2026.

### **Kontinuitet og beredskap**

I 2025 ble det gjort et større arbeid for å fastsette mål og rammer for virksomhetskontinuitet i Nav. Arbeidet skal sikre at Nav får god oversikt over viktige funksjoner, prosesser og tjenester, og at disse blir riktig prioritert. Geopolitiske spenninger og et skjerpet trusselbilde viser at det er behov for effektiv kontinuitetsstyring og beredskap for å håndtere både kriser, krig og andre uønskede situasjoner.

Nav har oppdatert planverk for operativ og strategisk beredskapsledelse og gjennomført tilhørende opplæring av sentrale ledere i beredskapsorganisasjonen. I tillegg har Nav øvet flere interne funksjoner i den nasjonale øvelsen «Øvelse digital 2025».

### **Internkontroll på sikkerhetsområdet**

Som en følge av ny organisering av direktoratet og retningen på sikkerhetsstyringen har flere styrende dokumenter blitt revidert i 2025. *Standarder* setter overordnede krav til etterlevelse i organisasjonen og et faglig forsvarlig nivå for internkontrollen på sikkerhetsområdet. Arbeidet med å iverksette reviderte krav og tiltak er i gang.

Nav gjennomfører blant annet en omfattende modernisering av identitets- og tilgangsstyringen i fagsystemene. Leveransene som er gjennomført så langt, viser at vi beveger oss mot en mer standardisert, etterrettelig og risikobasert tilgangsstyring. Tiltaket følger styringsdokumentasjonen, og støtter realisering av målbildet for tilgangsstyring i Nav.

Det er igangsatt arbeid for å finne en god metode for å måle virkningen av tiltak på sikkerhetsområdet. Arbeidet skal styrke kvaliteten i sikkerhetsrapporteringen og bekrefte etterlevelse på sikkerhetsområdet.

## **4.2 Bedre oppfølging av arbeidsmarkedstiltak**

Direktoratet har iverksatt flere tiltak for å forbedre styringen på området. Fylkene har også iverksatt tiltak for å sikre kontroll med tiltaksmidlene og for å ha budsjettbalanse på bevilgningen ved årets slutt. Direktoratet har i tillegg prioritert å jobbe med tiltak som vil gi bedre styring i fremtiden. Basert på en intern utredning høsten 2025 jobbes det langs fire akser for å forbedre styringen.

### **Prognoser**

Månedlige prognose på bevilgning baserer seg på ny prognosemodell og utarbeides og kvalitetssikres både ut fra kunnskap om arbeidsmarkedstiltak og økonomistyring. De største usikkerhetsdriverne i tallene risikovurderes jevnlig. Arbeidet med å forbedre prognosene fortsetter i 2026.

### **Styringsmekanismer**

Tydelig og hyppig styringsdialog, både i direktoratet og mellom direktoratet og fylkene. For eksempel inngår bevilgningsprognose i styringsdialogen i direktoratet. Nav har igangsatt

arbeidet med å vurdere ulike alternativer for hvordan bevilgningen kan benyttes som en del av styringen av fylkene, i tillegg til styring på ressursrammen. I styringsdialogen mellom direktorat og fylke inngår tydeligere faglige kvalitetsvurderinger og prioritering av brukergruppene som får tilbud om arbeidsmarkedstiltak.

Prognoseprosessen ble forbedret i 2025 og vil bli videreutviklet i 2026. I tillegg ble det innført 30 dagers betalingsbetingelser på enkelte tiltak i tråd med etatens øvrige. For å oppnå en mer enhetlig styring av fylkene er det anbefalt å etablere felles rammer for sentrale roller for håndtering av tiltaksområdet, både på direktorats-, fylkes- og Nav-kontor nivå. Dette vil bli iverksatt i 2026.

### **Kommunikasjon**

Direktoratet har avholdt møter med interesseorganisasjonene for tiltaksleverandører i august og september 2025. Det er planlagt nye møter for 2026. Direktoratet har fulgt opp fylkenes dialog med sine tiltaksarrangører, og fremover er det satt krav om at fylkesdirektør skal være involvert i dialogen med egne tiltaksarrangører. Internt i etaten er det økt samarbeid innad i direktoratet og ut mot fylkene.

### **It-systemer**

Gjennom 2025 er det prioritert å få saksbehandling av tiltak over til nye løsninger og det er derfor ikke gjennomført store systemendringer i 2025. Imidlertid har det vært jobbet med kompensierende tiltak hvor en rapport har blitt gjort tilgjengelig for fylkene. Slik har datakvaliteten på prognoser fra fylkene økt, med mulighet for å kvalitetssikre disposisjoner fremover i større grad.

## **4.3 Oppfølging av Riksrevisjonens merknader**

### **Finansiell revisjon**

I Dokument 1 (2025-2026) den 11. november 2025, kritiserte Riksrevisjonen manglende tilgangskontroller og logging i databaser hos Nav. Det er identifisert manglende internkontroll for våre IT-systemer som gjør at Nav mangler tilgangskontroll og auditlogg på databasenivå for deler av 2025 for flere av økonomiløsningene som er omfattet av økonomiregelverket. Nav har jobbet målrettet gjennom året for å forbedre internkontrollen. Fra høsten 2025 er det etablert tilgangskontroll og auditlogg for nevnte databaser.

Hvilke databaser som faller under relevante krav i økonomiregelverket, vil kunne endres som en del av den videre utviklingen av våre systemer. Vi følger dette tett for å sikre at vi fortsetter å etterleve kravene i 2026.

### **Forvaltnings- og etterlevelsesrevisjon**

Som en del av Dokument 1 (2025-2026) den 11. november 2025, publiserte Riksrevisjonen sin rapport for etterlevelsesrevisjon av kontroll av utbetaling av stønad til ortopediske hjelpemidler. Riksrevisjonen skriver at Navs kontroll ikke oppfyller kravene som er gitt i lov om folketrygd og reglement for økonomistyring i staten. De skriver videre at summen av fakturakontroller og kompensierende kontrolltiltak ikke tilfredsstiller kravene, og viser bl.a. til at Nav ikke har krevd tilbake stønad utbetalt på uriktig grunnlag.

Gjennom 2025 har vi tatt grep for å heve internkontrollnivået på ortopediområdet. Vi har blant annet forbedret dokumentasjonen av gjennomførte kontroller og utvidet omfanget av

stikkprøvekontroller. Det har også blitt etablert rutiner for tilbakebetaling fra leverandør ved eventuelle avvik.

Den 25. november 2025 publiserte Riksrevisjonen sin rapport om Navs innsats for å forhindre frafall fra arbeidslivet, hvor de skriver at Nav ikke har lyktes med å få ned frafallet fra arbeidslivet. Vi følger opp merknadene knyttet til sykepenger, Arbeidsavklaringspenger og uføretrygd.

#### 4.4 Oppfølging av internrevisjonens merknader

Avtalte tiltak etter revisjoner blir lagt inn i revisjonsverktøyet TeamMate+ og blir fulgt opp gjennom året.

Oversikt per 8. januar 2026 viser følgende status på tiltak etter revisjoner fra Internrevisjonen:

Status på tiltakene	Antall
Antall åpne tiltak	80
Antall tiltak som er gjennomført i 2025	81
Antall nye tiltak fra revisjoner i 2025	60

Sammenlignet med 2024 viser oversikten at antall åpne tiltak har gått ned fra 101 til 80.

#### 4.5 Status på tillitsreformen

Nav har over flere år gjennomført lederutvikling for alle ledere innen tillitsbasert ledelse og psykologisk trygghet. Medarbeiderundersøkelsen 2025 viste også en positiv utvikling på disse områdene. Den positive utviklingen har direkte sammenheng med bedre resultater på opplevd autonomi, muligheten til å ta egne beslutninger og muligheter for kompetanseutvikling.

Tillitsbasert ledelse, psykologisk trygghet og kompetanseledelse utgjør fundamentet i vår lederutvikling. Gjennom dette har vi også lagt et godt grunnlag for satsingen på Medarbeiderskap. Tillitsreformen krever et styrket medarbeiderskap, der vi som medarbeidere medvirker til å skape en kultur hvor alle tar ansvar, bruker sin kompetanse, støtter kolleger og bidrar til organisasjonens utvikling. I 2025 har vi lagt det faglige grunnlaget for denne satsingen, og vi har valgt ut 320 prosessveiledere som får kompetanse til å gjennomføre lokale prosesser.

For å gi ledere, tillitsvalgte og medarbeidere et felles utgangspunkt for utøvelse og utvikling av styring, har vi tilrettelagt opplæringsmaterieill på sentrale temaer i avtaleverket som regulerer partsamarbeidet.

Vi fortsetter arbeidet med forsøk for å teste ut nye måter å jobbe på lokalt.

- **Et enklere Nav**  
Vi viser til omtale under punkt 3.3.1.
- **Én innbygger – ett Nav**  
Vi viser til omtale under punkt 3.6.4.

- **Handlingsrom i Nav kontaktsenter**

Basert på et forsøk fra 2023 til 2024 på hvordan medarbeidere og ledere kunne utøve selvledelse, bruk av handlingsrom for å levere på oppdraget og samtidig ivareta seg selv og arbeidsmiljøet, har dette i 2025 blitt en del av Nav kontaktsenters felles kultur. Arbeidet forsterkes i den videre satsingen i hele etaten på utøvelse av aktivt medarbeiderskap.

Nav kontaktsenter har satset bredt på arbeid opp mot tillitsreformens ulike satsingsområder, med tillitsbasert og myndiggjørende ledelse og med et utvidet partssamarbeid i resultat- og delingsdialoger. Vi ser at dette gir resultater både på jobbengasjement og organisasjonstilhørighet, jobbnærvær og på tjenestene vi leverer.

- **Handlingsrom i Nav arbeid- og ytelser**

Dette omfatter:

- Forsøk med arbeidsavklaringspenger der søknader fra brukere uten statlig ytelse eller annen inntektssikring prioriteres.
- Forsøk på sykepenger med utvidet opplæring i det nye saksbehandlingssystemet Speil.

Begge forsøkene er nå avsluttet og det er høstet gode erfaringer. Etter at forsøket på sykepenger ble avsluttet våren 2025, har man satt i gang lignende tiltak på AAP og dagpenger og vi har videreført denne måten å prioritere søknader på. Først og fremst ved å utvide det til flere fylker i Arena, men også som et innspill til utviklingen av nytt saksbehandlingssystem (Kelvin).

## 4.6 Arbeidsmiljø og sykefravær

### 4.6.1 Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelse

Nav gjennomførte i mars 2025 arbeidsmiljøundersøkelsen i Staten (MUST) hvor 81 prosent av statlige og kommunalt ansatte svarte på undersøkelsen.

Ansatte i Nav rapporterer en rekke beskyttende arbeidsmiljøfaktorer som bygger opp under et godt arbeidsmiljø. Majoriteten av de beskyttende faktorene har utviklet seg positivt siden forrige måling i 2023. Funnene viser at enheter som gjennomførte god oppfølging av resultatene fra medarbeiderundersøkelse i 2023, hadde lavere sykefravær enn sammenlignbare enheter i 2025.

Nav har engasjerte medarbeidere og jobbengasjementet skårer høyere enn i 2023. Nav skårer også høyere enn gjennomsnittet for andre virksomheter som har brukt MUST. I alt opplever 79 prosent av de ansatte seg engasjert minimum ukentlig.

Resultatene for rolleklarhet og selvledelse skårer høyest når vi sammenligner med andre virksomheter. Dette indikerer at mange ansatte har tydelige roller, og at de selv tar ansvar for å forbedre arbeidsmiljøet og skape resultater.

Resultatene for ledelse har utviklet seg mest i positiv retning siden forrige måling, og da spesielt tillitsbasert og myndiggjørende ledelse.

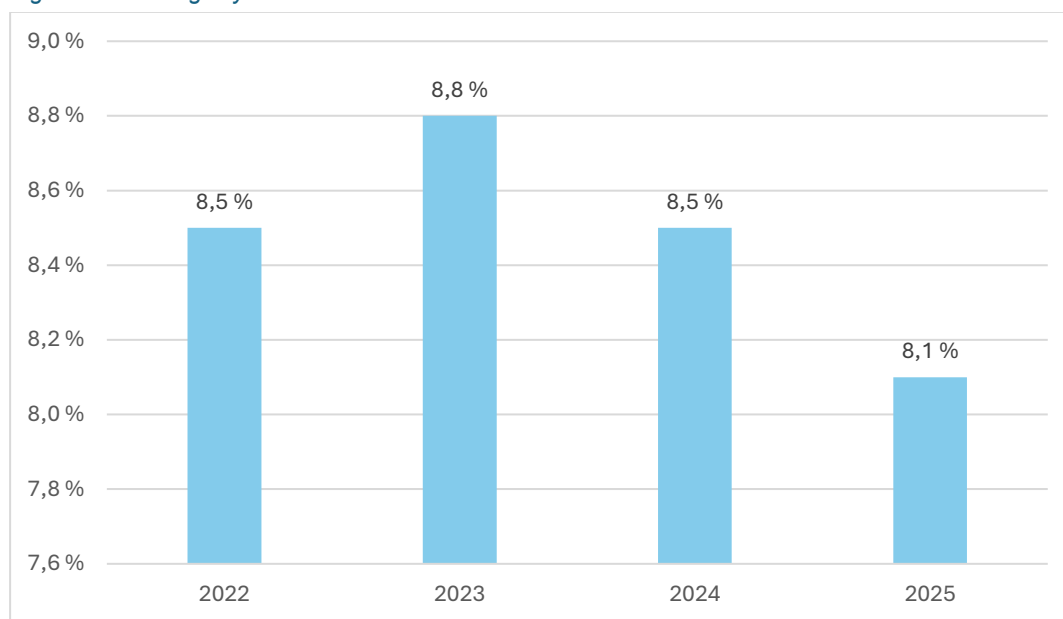
Indikatoren «kontroll over avgjørelser» har de laveste resultatene. Dette betyr at ansatte i Nav i mindre grad selv kan påvirke hvordan arbeidsoppgaver skal løses, hvilke personer de jobber med og de viktige beslutninger som påvirker hverdagen.

Det er også verdt å merke seg at «jobbkrav» skårer høyest av risikofaktorene. Dette innebærer at flere opplever et høyt arbeidstempo, og at de har for mye å gjøre til at arbeidsoppgavene kan løses innenfor normal arbeidstid. I alt er det 44 prosent av de ansatte som rapporterer om høye jobbkrav.

Enhetene rapporterer at resultatene fra medarbeiderundersøkelsen følges opp med tiltak.

#### 4.6.2 Sykefraværsutvikling i etaten

Figur 14. Utvikling i sykefraværet i etaten 2022-2025



	2022	2023	2024	2025
Kvinne	9,7 %	10,0 %	9,8 %	9,2 %
Mann	5,9 %	6,0 %	5,5 %	5,5 %

Det totale sykefraværet i Nav for 2025 var 8,1 prosent. Dette er 0,4 prosentpoeng lavere enn året før. Sykefraværet i Nav er høyere enn landsgjennomsnittet. Noe av forklaringen kan være at cirka 70 prosent av de ansatte i Nav er kvinner. Forskning viser at kvinner har høyere sykefravær enn menn (Lima 2024). Fraværet blant kvinner i Nav var i 2025 på 9,2 prosent, tilsvarende hadde menn et fravær på 5,5 prosent. Sykefraværet er høyere i enheter som har en tetttest grad av kontakt med brukere.

Enhetene rapporterer at årsaker til helseplager og sykefravær er høy arbeidsmengde og stort arbeidspress. I tillegg rapporteres emosjonelle krav og relasjonelle belastninger i møte med brukere også som en risikofaktor. Tiltak som gjennomføres av driftsenhetene er tett oppfølging av ansatte gjennom portefølje- og utviklingssamtaler og økt systematisk arbeid rundt ansattes sikkerhet. Representanter for de ansatte medvirker i stor grad i et systematisk og individrettede sykefraværsarbeidet.

Etatens medbestemmelsesutvalg (eMBA) og etatens arbeidsmiljøutvalg (eAMU) har hatt kvinnehelse på agendaen. Direktoratet har prioritert å få ut informasjon om kvinnehelse på intranettet.

Direktoratet har i løpet av 2025 ført dialog med representanter for leverandører av bedriftshelsetjenester. Siktemålet har vært å øke samarbeidet med bedriftshelsetjenesten for å få en mer enhetlig tilnærming når det gjelder det forebyggende HMS-arbeidet, spesielt arbeidet med sykefravær og ansattes sikkerhet. Det er lansert opplæringstiltak for å øke kompetansen i sykefraværsoppfølging for ledere.

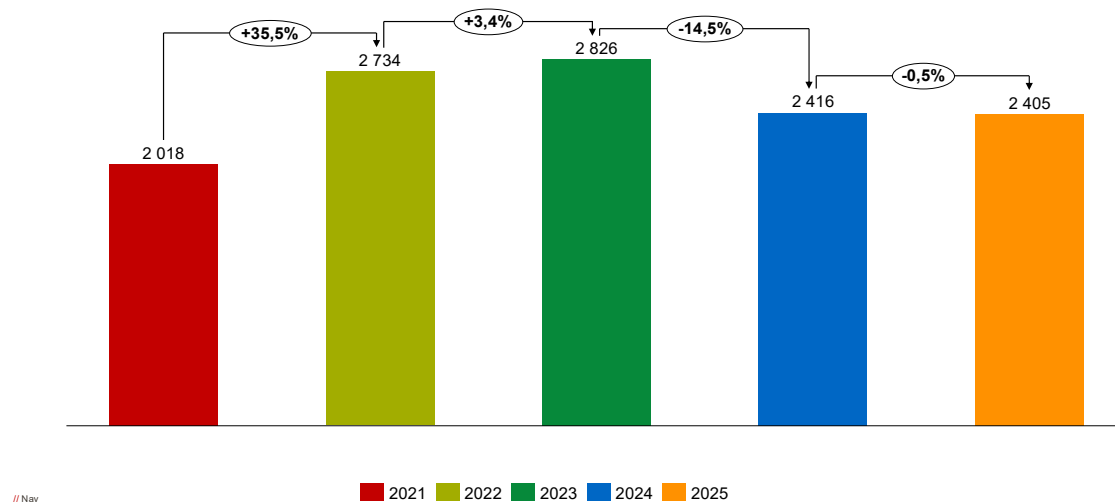
Enhetene rapporterer om at de har satt i gang og følger opp tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet og redusere sykefraværet.

### 4.6.3 Vold, trusler og trakassering

I perioden 2014-2021 var det en tydelig nedgang i antall rapporterte voldshendelser knyttet til fysiske brukermøter. Utviklingstrenden har fortsatt de senere årene, selv om fysisk angrep på person steg med 0,1 prosentpoeng fra 2024 til 2025. Nedgangen av fysiske voldshendelser tilskrives redusert omfang av uplanlagte møter og økt bruk av digitale kontaktflater og selvbetjeningsløsninger. Utviklingen har bidratt til færre direkte konfrontasjoner og redusert eksponering for ansatte.

Navs tjenester er i stor grad digitalisert og kontakten mellom ansatte og brukere skjer i økende grad via telefon, e-post og andre digitale kanaler. I tråd med digitaliseringen har det vært en økning i antall trusler og sjikane formidlet gjennom telefon eller digitale plattformer. Vi registrerer også at antall hendelser som gjelder trusler om selvskauding og selvmord er økende i perioden.

Figur 15. Antall vold- og trusselhendelser per år 2021 - 2025



Arbeids- og velferdsetatens avvikssystem viste at registrerte avvik rundt vold og trusler gikk ned med 0,5 prosent fra 2024 til 2025.

Trussel og truende adferd utgjorde 33 prosent av de registrerte hendelsene, verbal utskjelling og sjikane/trakassering utgjorde til sammen 31 prosent, mens trussel om selvskading eller selvmord utgjorde 28 prosent av de registrerte hendelsene.

Andel hendelser fordelt mellom disse kategoriene var omtrent uendret fra 2024, men det er en liten økning på 2 prosentpoeng innenfor kategorien trussel om selvskading eller selvmord. Det er også en liten økning i andel hendelser under kategorien fysisk angrep på person, som utgjorde 0,5 prosent av de registrerte vold- og trusselhendelsene i 2025, mot 0,4 prosent i 2024.

Størst andel av trusler kom inn via telefon og SMS, hvor 57 prosent av vold- og trussel-avvik kom inn via disse kanalene. Dette er en økning på 8 prosentpoeng siden 2024. Trenden viser fortsatt økende grad av trakassering via telefon og digitale plattformer de siste årene.

Andel trusler som kommer inn via saksbehandlersystemer, e-post eller per brev, har en liten nedgang fra 18 prosent i 2024 til 17 prosent i 2025. Andelen registrerte vold- og trusselhendelser i fysiske møter i publikumsmottak og samtalerom, hadde en nedgang fra 24 prosent av hendelsen i 2024 til 20 prosent i 2025. Det var ingen registrerte avvik på ansattes private område.

Gjennom medarbeiderundersøkelsen svarer ansatte på om de har opplevd vold eller trusler hendelser de siste seks månedene. I perioden 2023 til 2025 har opplevde voldshendelsene sunket med 0,2 prosentpoeng og opplevd trusselhendelser sunket med 0,5 prosentpoeng

Fylkene og styringsenhetene rapporterer årlig til direktoratet på status i arbeidet med ansattes sikkerhet. Gjennom 2025 er rapporteringen blitt fulgt opp i resultatmøter sammen med det enkelte fylke.

Rapporteringen fra enhetene viser at mange har en høy grad av systematikk i arbeidet med å forebygge vold- og trusselhendelse og at den har et helhetlig blikk på risikovurderinger, særlig når det gjelder at risikoen skal kartlegges ved alle former for brukermøter, både fysiske og digitale. Samtidig avdekkes det tydelige gap i implementeringen av flere sentrale områder i det systematiske arbeidet med vold og trusler. Dette gir utslag i en større variasjon i etterlevelsen innad i fylkene og styringsenhetene.

For å styrke den fysiske sikkerheten, har Arbeids- og velferdsdirektøren i 2025 i samråd med hovedverneombudet, omprioritert midler til fysiske sikringstiltak. Arbeidet med å styrke den fysiske sikkerheten har vært prioritert høyt gjennom hele 2025.

54 prosent av enhetene rapporterer at de i, stor- eller svært stor grad, rapporterer avvik på uønskede hendelser, underrapportering er derfor en av årsakene til at antall rapporterte avvik har gått ned i perioden. Enhetene rapporterer også at det statlige avvikssystemet, som ble implementert i 2023, ikke benyttes av den kommunale delen av Nav kontorene. Rapportering i to ulike avvikssystemer svekker avviksmeldingskulturen og hindrer en samlet oversikt over risikobildet.

Våren 2025 ble samtlige av Arbeids- og velferdsdirektoratets vedtatte tiltak etter rapporten «vold og trusler mot ansatte i Nav» revurdert med basis i ny og oppdatert kunnskap rundt ansattes sikkerhet. Seks av hovedtiltakene ble vurdert som gjennomført og inngår nå som en del av det ordinære, systematiske HMS arbeidet i Nav. Sju av tiltakene ble vurdert som igangsatt, men ikke i tilfredsstillende grad etterlevd. Fire av tiltakene ble omformulert og

konkretisert. Etter behandling i etatens arbeidsmiljøutvalg, ble tiltaket som omhandlet opplæring, trening og øvelse, løftet fram som et prioritert område. Arbeidet med tiltaksplanen startet opp høsten 2025 og vil fortsette gjennom hele 2026. Det reviderte tiltaksarbeidet har hatt god fremdrift gjennom året.

#### 4.6.4 Feriesaldo og fleksisaldo for etatens medarbeidere

Det ble ved årsslutt 2024 identifisert at medarbeidere i Nav har feriesaldoer som ikke er i tråd med bestemmelsene i ferieloven som omhandler adgangen til å overføre ferie fra et år til neste.

Gjennom 2025 er ferielovens krav tydeliggjort for ledere i hele etaten og internkontrollen på området er forsterket. Feriesaldo og fleksisaldo vil inngå i Navs åpningsbalanse ved innføring av statlige regnskapsstandarder fra 1. januar 2027.

Totalt utgjorde utestående feriedager og fleksisaldo per 31. desember 2025 om lag 568 årsverk. Flexisaldo utgjorde totalt 293 901 timer, som tilsvarer om lag 173 årsverk og 179 millioner kroner. Utestående feriedager utgjorde totalt 89 631 dager, som tilsvarer ca. 395 årsverk og 408 millioner kroner. Utestående feriedager utover 14 dager utgjorde totalt 27 748 dager, som tilsvarer ca. 122 årsverk og 126 millioner kroner.

#### 4.6.5 Inkluderende arbeidsmiljø – Arbeids- og velferdsetaten som arbeidsgiver

Nav skal være en inkluderende arbeidsgiver, og jobbe for å forhindre diskriminering og fremme likestilling. Lederne i Nav skal *anerkjenne ulikheter, samt rekruttere og sette sammen team der medarbeiderne bringer med seg ulike erfaringer og kunnskap.*

Mangfold er viktig for å løse samfunnsoppdraget Nav er tildelt. Det bidrar til bedre tjenester, mer kreativitet, større fleksibilitet og styrker kulturen og arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Det er verdifullt for Nav å markere mangfoldet i Nav, og dette synspunktet skal være gjennomgående for hele etaten.

I 2025 har Nav møtt fast i det statlige mangfoldsnettverket, et samarbeidsorgan for store statlige virksomheter. Nettverket fokuserer på rekruttering og integrering av ulik kompetanse. Aktiviteter rettet mot tillitsvalgte ble igangsatt ved gjennomgang av partenes tilpasningsavtale, og sentrale føringer i skriv som Aktivitets- og redegjørelsesplikt og fellesføringene.

I tillegg ble en rekke aktiviteter gjennomført i etaten knyttet til mangfold og inkludering. Aktivitetene lokalt omfatter gode initiativer, inklusiv opplæring og holdningsskapende arbeid, der HR-ressurser, ansatte, tillitsvalgte og ledere jobber sammen. Eksempel på initiativ er kvinnedagen 8. mars med fokus på kvinnehelse, markering av Pride, Rosa kompetanse, *Verdensdagen for psykisk helse og FN dagen for funksjonshemmede*

Status for likestilling og ikke-diskriminering fremgår av vår likestillingsredegjørelse for 2025 som publiseres samtidig med årsrapporten.

## 5 Vurdering av fremtidsutsikter

Det høye utenforskapet og det betydelige sykefraværet i samfunnet skaper allerede store utfordringer, og vi forventer at dette vil legge et ytterligere press på Nav i årene som kommer. Langvarig sykefravær bidrar til at flere over tid går over på andre helserelaterte ytelser, og vi ser samtidig en økning i antallet brukere i sårbare grupper som trenger støtte fra Nav. Den vedvarende høye inflasjonen har dessuten gitt et sterkere økonomisk press på lavinntektsgrupper og personer med svak tilknytning til arbeidsmarkedet, noe som i særlig grad treffer den kommunale delen av Arbeids- og velferdsforvaltningen.

En mer uforutsigbar verdenssituasjon, med økt geopolitisk uro og større svingninger i internasjonal handel, kan føre til raskere endringer i arbeidsmarkedet. Nav må derfor ha fleksibilitet til å håndtere brå omstillinger og tilbakeslag, samtidig som vi må være forberedt på økt risiko for polarisering i samfunnet. Økte utgifter til forsvar og sikkerhet kan påvirke de budsjettmessige prioriteringene framover, i tillegg til at aldringen av befolkningen skaper et økende gap mellom statens utgifter og inntekter. Likevel har Norge gode forutsetninger for å opprettholde velferden gjennom høy arbeidsdeltakelse og solide offentlige finanser.

I perspektivmeldingen fra regjeringen i 2024 understrekes det at norsk økonomi på lengre sikt står overfor en økende knapphet på arbeidskraft, et resultat av at omsorgsoppgavene vokser raskere enn tilgangen på arbeidstakere. Dette forsterker behovet for å få flere inn i arbeid og hindre at folk faller ut av arbeidslivet, samtidig som sykefravær og ungt utenforskap må reduseres. Arbeidslivets parter fremhever at en styrket arbeidslinje og et mer inkluderende arbeidsliv er avgjørende for å bevare velferdsmodellen i framtiden.

Nav har et særlig ansvar for å følge opp de politiske prioriteringene på arbeidsmarkedsområdet. Tettere oppfølging av unge under tretti år vil fortsatt være en viktig føring framover, noe som samtidig innebærer at saksbehandlere som jobber med brukere over tretti år får større porteføljer. Personer uten fullført videregående opplæring vil i stadig større grad være overrepresentert blant dem som står utenfor arbeidslivet. Det gjør at kompetansebygging og livslang læring blir viktigere i årene fremover.

En stor del av befolkningsveksten fram mot midten av neste tiår vil komme blant personer over pensjonsalder. Dette gir økt behov for hjelpemidler, særlig fordi flere eldre bor hjemme lenger og kan ha behov for tilrettelegging for å kunne delta i arbeidslivet så lenge som mulig.

Samtidig ventes befolkningsveksten å være sterkest i de største byene og sentrale områder, mens mange kommuner vil oppleve en nedgang i antallet personer i yrkesaktiv alder. Dette skaper store geografiske forskjeller i tilgang på arbeidskraft og i muligheten til å opprettholde gode offentlige tjenester over hele landet. En utvikling mot større Nav-kontor og mer robuste fagmiljøer må derfor kombineres med gode digitale tjenester. Brukerne forventer forutsigbar inntektssikring, helhetlige og tilpassede tjenester og tett oppfølging over tid. Samtidig må Nav lykkes med forebygging av feilutbetalinger, forenkling, automatisering og effektivisering, noe som krever en god balanse mellom personlig bistand og digital støtte. Vi må også ivareta de av brukerne som ikke har forutsetninger for å bruke digitale løsninger. Det skal derfor fortsatt være mulig å sikre forsvarlige tjenester og akutt hjelp gjennom fysisk oppmøte på Nav-kontoret, både med og uten avtale.

Utviklingen innen kunstig intelligens vil få stor betydning for digitaliseringen i Nav. Teknologien gir nye muligheter for å lette arbeidshverdagen for ansatte, gi bedre beslutningsstøtte i saksbehandlingen og forbedre tjenester knyttet til oppfølging og rekruttering. Kunstig

intelligens kan også bidra til nye typer hjelpemidler og styrke universell utforming. Samtidig vil økt bruk av teknologi kreve tydelige rammer, digitaliseringsvennlige regler og gode modeller for styring og finansiering av offentlig IT-utvikling. Utviklingen medfører også risikoer – som personvernbrudd, desinformasjon, cyberangrep og trygdesvindel. Nav må derfor ha både kompetanse og kapasitet til å utvikle digitale løsninger som er trygge, effektive og bærekraftige.

## 6 Årsregnskap

### 6.1 Ledelseskommentarer til regnskapet

#### 6.1.1 Formål

Arbeids- og velferdsetaten (Nav) har ansvaret for gjennomføringen av arbeidsmarkeds-, trygde- og pensjonspolitikken i Norge. Etaten skal gi tjenester som bidrar til at flest mulig kommer i arbeid, og samtidig forvalte ordninger som bidrar til økonomisk og sosial trygghet og et inkluderende samfunn. Arbeids- og velferdsetaten fører regnskap i henhold til kontantprinsippet, og er et ordinært forvaltningsorgan underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

#### 6.1.2 Bekreftelse

Årsregnskapet er avlagt i henhold til Reglement for økonomistyring i staten, Bestemmelser om økonomistyring i staten med tilhørende rundskriv og krav fra Finansdepartementet. Det er min oppfatning at årsregnskapet gir et dekkende bilde av Navs bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld som helhet per 31. desember 2025.

#### 6.1.3 Vurdering av vesentlige forhold

##### **Driftsområdet**

I 2025 regnskapsførte etaten 16,3 milliarder kroner i driftsutgifter. Lønn til egne ansatte utgjør den største andelen av Navs driftsutgifter med 11,9 milliarder kroner. Dette utgjør 73,0 prosent av Navs driftsutgifter. Andre driftsutgifter består blant annet av programvare, kontorrekvisita og reiseutgifter på 1,7 milliarder kroner (10,3 prosent) og utgifter til lokaler på 1,2 milliarder kroner (7,5 prosent).

Nav utvikler digitale tjenester hvor det er nødvendig å dekke behovet også med eksterne konsulenter. Av Navs utgifter til konsulenter og fremmede tjenester på totalt 1,514 milliarder kroner, utgjør utgifter til kjøp av tjenester til utvikling og løpende drift av IKT- løsninger 937 millioner kroner.

Fra 2024 har de totale utgiftene økt med 1,120 milliarder kroner. Økningen skyldes i hovedsak økte lønnsutgifter på 1,043 milliarder kroner, samt økt kostnad for andre fremmede tjenester på 105 millioner kroner. Forbruket i 2025 fremstår kunstig høyt på grunn av forsinket lønnsoppgjør i 2024. Det medførte at etterbetalingen for 2024 lønnsoppgjøret ble utgiftsført i 2025. Hel- og delårseffekten av lønnsoppgjøret for 2024 utgjør ca. 560 millioner kroner. Korrigert for dette skyldes økningen hovedsakelig økt antall årsverk (498 årsverk).

På kapittel 605 Arbeids- og velferdsetaten post 01 Driftsutgifter regnskapsførte etaten 15,2 milliarder kroner, mot en tildeling på 15,8 milliarder kroner.

Av mindreforbruket på 621 millioner kroner utgjør 195,7 millioner kroner lavere pensjonsavregning enn forutsatt. Det resterende mindreforbruket skyldes forsinkelser i utviklingsaktiviteter og til dels at direktoratet i 2025 har vært gjennom en større omorganiseringsprosess, som har gjort at man ikke har ansatt og erstattet medarbeidere så raskt som forutsatt.

På kapittel 604 Utviklingstiltak i arbeids og velferdsforvaltningen, post 21 og 45 regnskapsførte Nav 300,3 millioner kroner. Dette er 15,5 prosent mindre enn bevilgningen. Midlene på kapitlet har vært benyttet til videreføring av Prosjekt 4 Flere i arbeid. Mindreforbruket på budsjettkapittelet skyldes ubrukt usikkerhetsavsetning hos Nav og forskyvning i aktivitet fra 2025 til 2026.

### Ytelsesområdet

I 2025 ble det utbetalt 740,1 milliarder kroner for ytelsene Nav forvalter, inklusive utbetaling av ytelser på vegne av Statens Pensjonskasse (SPK). Det er en økning på 44,4 milliarder kroner (6,4 prosent) fra 2024. Utbetalingene som gjelder Navs egne ytelser har økt fra 659,8 milliarder kroner i 2024 til 702,8 milliarder kroner i 2025. Dette er en økning på 43,0 milliarder kroner (6,5 prosent). Rundt 60 prosent av denne økningen skyldes lønns- og prisvekst.

Budsjettkapitlene med de største utgiftene i 2025 var alderspensjon, uføretrygd og sykepengene (som inkluderer omsorgspenger og pleiepenge) med henholdsvis 334, 133 og 71 milliarder kroner. Områdene med størst økning i 2025 var alderspensjon, uføretrygd, arbeidsavklaringspenger og barnetrygd, mens kontantstøtte hadde størst utgiftsnedgang.

Alderspensjonsutgiftene økte med 18,0 milliarder kroner (5,7 prosent). Det skyldes hovedsakelig økt antall pensjonister og den ordinære pensjonsreguleringen. Disse to faktorene har bidratt med henholdsvis 7,1 og 10,7 milliarder kroner i utgiftsøkning. En synkende trend i gjennomsnittlig pensjon utenom regulering og regelendringer, har bidratt til en utgiftsnedgang på 0,5 milliarder kroner. Regelendringer<sup>50</sup> bidro til en utgiftsøkning på til sammen 0,7 milliarder kroner. Gjennomsnittlig antall alderspensjonister økte til 1 074 200 i 2025, om lag 22 800 flere enn i 2024. Innsparingselementene i pensjonsreformen vil øke gradvis over tid og vil bidra til å dempe utgiftsveksten noe på sikt.

Utgiftene til uføretrygd økte med 8,2 milliarder kroner (6,5 prosent). Det skyldes hovedsakelig flere uføre og veksten i grunnbeløpet, som har gitt henholdsvis 1,5 og 6,1 milliarder kroner i utgiftsvekst. Regelendringer har gitt en utgiftsvekst på 0,3 milliarder kroner, som særlig skyldes at minstesatsene for uføre ble økt fra 1. juli 2024. At det har vært en svak økning i gjennomsnittlig uføretrygd, utenom den årlige reguleringen og regelendringer, har bidratt til en utgiftsøkning på 0,2 milliarder kroner. I 2025 var det i gjennomsnitt 374 700 personer som mottok uføretrygd, 4 500 flere enn i 2024.

Utgiftene til arbeidsavklaringspenger økte med 4,8 milliarder kroner (10,2 prosent). Det skyldes hovedsakelig flere mottakere og veksten i grunnbeløpet, som har gitt henholdsvis 3,2 og 2,4 milliarder kroner i utgiftsvekst. En nedgang i gjennomsnittlig ytelse, utenom regulering og regelendringer, har medført at utgiftene gikk ned med 0,9 milliarder kroner<sup>51</sup>.

<sup>50</sup> Dette gjelder økning i minstesatsen for enslige og utvidelse av ordningen med skjermingstillegg til uføre som går over til alderspensjon.

<sup>51</sup> Arbeidsavklaringspenger utbetales for 14 dagers perioder, og 0,6 mrd. kroner av denne nedgangen skyldes at mange fikk én utbetaling ekstra i 2024 sammenliknet med 2025.

Regelendringer har gitt en økning på 0,1 milliarder kroner og skyldes økt minsteytelse. I 2025 var det i gjennomsnitt 165 100 personer som mottok arbeidsavklaringspenger, 10 700 flere enn i 2024.

Utgiftene til barnetrygd økte med 3,1 milliarder kroner (12,2 prosent). Det skyldes hovedsakelig satsendringer som har gitt 3,4 milliarder kroner i utgiftsvekst. Nedgang i antall barn og i etterbetalinger av barnetrygd medførte en utgiftsnedgang på 0,3 milliarder kroner. I 2025 var det i gjennomsnitt 1 102 000 barn det ble gitt barnetrygd for, 3 000 færre enn i 2024.

Utgiftene til sykepenger, inklusive omsorgspenger og pleiepenger, økte med 2,9 milliarder kroner (4,2 prosent). En nedgang i sykefraværet betalt av folketrygden medførte at utgiftene gikk ned med 1,3 milliarder kroner, mens økning i sykefraværet fra 2023 til 2024 medførte at utgiftene til feriepenger av sykepenger økte med 0,4 milliarder kroner i 2025. Flere mottakere av pleiepenger har gitt en økning på 0,5 milliarder kroner. Lønnsvekst og sysselsettingsvekst trekker opp med henholdsvis 2,9 og 0,5 milliarder kroner.

Utgiftene til foreldrepenger økte med 2,4 milliarder kroner (8,8 prosent). Det skyldes hovedsakelig lønnsvekst og flere mottakere som har bidratt til henholdsvis 1,4 og 0,8 milliarder kroner i utgiftsvekst. Regelendringer har gitt en utgiftsvekst på 0,1 milliarder kroner.

Utgiftene til kontantstøtte gikk ned med 0,25 milliarder kroner (25,3 prosent). Nedgangen skyldes at kontantstøtte ble avviklet for barn i alderen 20–23 måneder fra 1. august 2024.

Utgiftene til arbeidsmarkedstiltak har økt fra 10,6 milliarder kroner til 10,8 milliarder kroner. På post 76 Tiltak for arbeidssøkere ble det utbetalt 8,307 milliarder kroner, mot et budsjett på 8,501 milliarder kroner. Dette gir et mindreforbruk på 194,6 millioner kroner som utgjør 2,3 prosent. Det har gjennom 2025 vært tett oppfølging av posten. Det var et høyt aktivitetsnivå i starten av 2025, og utover året ble derfor aktivitetsnivået justert (reduert), for å tilpasses økonomiske rammer. I tillegg ble det innført 30 dagers betalingsbetingelser på enkelte tiltak i tråd med etatens øvrige praksis. Dette førte til et periodiseringsavvik på 140 millioner kroner som kommer til utbetaling i 2026.

På kapittel 634 post 77 Varig tilrettelagt arbeid regnskapsførte etaten 2,264 milliarder kroner, mot et budsjett på 2,222 milliarder kroner. Dette gir et merforbruk på 42,2 millioner kroner som utgjør 1,9 prosent. Merutgiften skyldes periodiseringsavvik fra 2025 til 2026 ved overgang til nytt fagsystem. I nytt fagsystem betales tilsagn ut raskere til tiltaksarrangører og uoppgjorte tilsagn ved årsskiftet er på et lavere nivå enn tidligere år.

### **Andre forhold**

Det har vært svakheter i de generelle IT-kontrollene for tilgangsstyring, passordoppsett og logging gjennom deler av året. Svakheten innebærer at det ikke foreligger tilstrekkelig dokumentasjon på hvorvidt det er gjort endringer i de databasene som er underlagt kravene i Økonomiregelverket.

#### 6.1.4 Revisjon

Revisjon av Navs regnskap blir foretatt av Riksrevisjonen. Revisjonsberetning publiseres sammen med årsrapporten. Resultatet av den årlige revisjonen blir lagt frem for Stortinget i Dokument 1.

Oslo, 13. mars 2026

A handwritten signature in black ink, reading "Eve V. Bergli". The signature is written in a cursive, flowing style.

Eve Vangsnes Bergli

## 6.2 Prinsippnote

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 av november 2025 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorrapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- a) Regnskapet følger kalenderåret
- b) Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- c) Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet
- d) Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorrapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene samsvarer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen «Netto rapportert til bevilgningsregnskapet» er lik i begge oppstillingene.

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskontoen ved overgangen til nytt år.

### Bevilgningsrapporteringen

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som virksomheten har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitlene og postene i bevilgningsregnskapet virksomheten har fullmakt til å disponere. Kolonnen «samlet tildeling» viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kapittel/post (belastningsfullmakter) vises ikke i kolonnen for «Samlet tildeling», men er omtalt i note B til bevilgningsoppstillingen. Utgiftene knyttet til mottatte belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsregnskapet, og vises i kolonnen for «Regnskap».

Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for «Samlet tildeling», men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten og vises derfor ikke i kolonnen for «Regnskap». De avgitte fullmaktene kommer frem i note B til bevilgningsoppstillingen.

### *Unntak fra rundskriv R-115 for regnskapsåret 2025*

DFØ har innvilget Nav unntak, for årsregnskapet 2025, fra å utarbeide Note C "Oversikt over fremtidige forpliktelser for senere budsjettår (leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester)", jf. rundskriv R-115 punkt 4.6.2 siste avsnitt.

### **Artskontorrapporteringen**

Oppstillingen av artskontorrapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen. Artskontorrapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

Regnskapstall i bevilgnings- og artskontorrapportering med noter viser regnskapstall rapportert til statsregnskapet. I tillegg viser noten til artskontorrapporteringen "Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen" bokførte tall fra virksomhetens kontospesifikasjon i kolonnen "Spesifisering av bokført avregning med statskassen". Notene viser forskjellen mellom beløp virksomheten har bokført på eiendels- og gjeldskontoer i virksomhetens kontospesifikasjon (herunder saldo på kunde- og leverandørreskonto) og beløp virksomheten har rapportert som fordringer og gjeld til statsregnskapet og som inngår i mellomværendet med statskassen.

Nav har innrettet bokføringen slik at vi følger kravene i bestemmelser om økonomistyring i staten. Dette innebærer at alle opplysninger om transaksjoner og andre regnskapsmessige disposisjoner som er nødvendige for å utarbeide pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 3.3.2, og spesifisering av pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 4.4.3, er bokført. Bestemmelsene krever blant annet utarbeiding av kundespesifikasjon og leverandørspesifikasjon. Fordi Nav kun rapporterer fra kontanthovedbok er balanseposter slik som leverandørgjeld og kundefordringer bokført med motposter på samme tresifret artskonto. Dette er for å oppfylle kravene til bokføring i henhold til bestemmelsene punkt 4.4.3, og samtidig oppfylle kravene til å rapportere til statsregnskapet etter kontantprinsippet.

### *Interne avregninger*

Som følge av en større endring i oppstilling av artskontorrapporteringen for å tilfredsstille kravene til oppstilling av artskontorrapportering i bestemmelsene pkt. 3.4.3.3, fremgår ikke lenger tidligere interne avregninger av presentasjonen av mellomværende med statskassen i hovedoppstillingen og noteverk.

### *Partnerskapsavtalen*

Nav-kontoret driftes gjennom et partnerskap mellom stat og kommune for å sikre et samordnet og godt tilgjengelig tjenestetilbud. Dette gjør at Nav statlig del nettofører kostnader viderefakturert kommunene.

### *Statens Pensjonskasse*

Nav utbetaler også ytelser for Statens Pensjonskasse (SPK). Ytelsene blir resultatført i SPKs regnskap. I Navs regnskap vil disse utbetalingene framgå som fordringer i balansen og bli rapportert mot SPKs mellomværende med statskassen gjennom året. Balanseposten i Navs

regnskap vil ha tilsvarende motpost i SPKs balanse og vil bli nullstilt ved overgang til nytt regnskapsår.

Alle tall i regnskap og noter er oppgitt i hele tusen kroner.

## 6.3 Bevilgningsoppstilling med noter

### Bevilgningsoppstilling utgifter

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Total samlet tildeling 2025	Regnskap per des. 2025	Merutgift (-) og mindreutgift	Postert på avgitte belastnings-fullmakter	Avvik fra tildeling
471	Statens erstatningsansvar	71	Erstatningsansvar m.m.	-	0	12 740	0	0	-12 740
601	Utredningsvirksomhet, forskning m.m.	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>	AB	76 210	25 223	50 987	0	50 987
601	Utredningsvirksomhet, forskning m.m.	23	Tiltak for redusert deltid og økt heltidsandel	A	13 964	13 964	0	0	0
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 45</i>	AB	172 621	158 981	13 640	0	13 640
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres, kan nyttes under post 21</i>	AB	182 738	141 288	41 450	0	41 450
605	Arbeids- og velferdsetaten	1	Driftsutgifter	AB	15 813 378	15 192 069	621 309	2 000	619 309
605	Arbeids- og velferdsetaten	22	Forsknings- og utredningsaktiviteter, <i>kan overføres</i>	AB	91 475	65 039	26 436	0	26 436
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	21	Spesielle driftsutgifter	AB	112 615	49 935	62 680	56 645	6 035
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, <i>kan overføres</i>	AB	190 414	39 071	151 343	135 902	15 441

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Total samlet tildeling 2025	Regnskap per des. 2025	Merutgift (-) og mindreutgift	Postert på avgitte belastnings-fullmakter	Avvik fra tildeling
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	70	Frivillig arbeid, <i>kan overføres</i>	AB	119 172	113 788	5 384	0	5 384
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	74	Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	A	16 490	16 490	0	0	0
634	Arbeidsmarkedstiltak	1	Driftsutgifter	AB	734 872	724 057	10 815	0	10 815
634	Arbeidsmarkedstiltak	21	Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, <i>kan overføres</i>	AB	59 900	51 803	8 097	0	8 097
634	Arbeidsmarkedstiltak	70	Forsøk med ungdomsprogramytelse, <i>kan overføres (ny i 2025)</i>	AB	20 000	9 723	10 277	0	10 277
634	Arbeidsmarkedstiltak	76	Tiltak for arbeidssøkere, <i>kan overføres</i>	AB	8 501 715	8 307 121	194 594	0	194 594
634	Arbeidsmarkedstiltak	77	Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overføres</i>	AB	2 222 085	2 264 804	-42 719	0	-42 719
634	Arbeidsmarkedstiltak	78	Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser	A	130 170	120 656	9 514	0	9 514
634	Arbeidsmarkedstiltak	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet, <i>kan overføres</i>	AB	142 005	141 980	25	0	25
635	Ventelønn	1	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	A	130	133	-3	0	-3
647	Kompensasjonsordning for oljepionerene	1	Driftsutgifter, <i>kan overføres</i>	AB	12 000	2 518	9 482	0	9 482
660	Krigspensjon	70	Tilskudd, militære, <i>overslagsbevilgning</i>	A	18 000	17 544	456	0	456

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Total samlet tildeling 2025	Regnskap per des. 2025	Merutgift (-) og mindreutgift	Postert på avgitte belastnings-fullmakter	Avvik fra tildeling
660	Krigspensjon	71	Tilskudd, sivile, <i>overslagsbevilgning</i>	A	64 000	63 168	832	0	832
666	Avtalefestet pensjon (AFP)	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	A	4 370 000	4 370 191	-191	0	-191
667	Supplerende stønad til personer over 67 år og uføre flyktninger	70	Tilskudd til personer over 67 med kort botid, <i>overslagsbevilgning</i>	A	415 000	415 377	-377	0	-377
667	Supplerende stønad	71	Tilskudd til uføre flyktninger med kort botid, <i>overslagsbevilgning</i>	A	295 000	290 313	4 687	0	4 687
740	Helsedirektoratet	1	Driftsutgifter	-	0	64 751	-64 751	0	-64 751
844	BFD - Kontantstøtte	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	A	740 000	750 941	-10 941	0	-10 941
845	BFD - Barnetrygd	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	A	28 720 000	28 749 548	-29 548	0	-29 548
846	BFD - Familie- og oppveksttiltak	21	Spesielle driftsutgifter	A	1 605	1 116	489	0	489
1540	Digitaliseringsdirektoratet	25	Medfinansieringsordning for digitaliseringsprosjekter	-	0	12 087	-12 087	0	-12 087
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	1	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	-	0	13 910	-13 910	0	-13 910
2530	BFD - Foreldrepenger	70	Foreldrepenger ved fødsel, <i>overslagsbevilgning</i>	A	27 700 000	28 265 179	-565 179	0	-565 179
2530	BFD - Foreldrepenger	71	Engangsstønad ved fødsel og adopsjon, <i>overslagsbevilgning</i>	A	700 000	730 558	-30 558	0	-30 558

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Total samlet tildeling 2025	Regnskap per des. 2025	Merutgift (-) og mindreutgift	Postert på avgitte belastnings-fullmakter	Avvik fra tildeling
2530	BFD - Foreldrepenger	72	Feriepenger av foreldrepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	A	725 000	726 729	-1 729	0	-1 729
2530	BFD - Foreldrepenger	73	Foreldrepenger ved adopsjon, <i>overslagsbevilgning</i>	A	16 000	16 163	-163	0	-163
2531	Bidragforskudd	70	Forskudd til utbetaling	A	730 000	0	730 000	731 041	-1 041
2541	Dagpenger	70	Dagpenger, <i>overslagsbevilgning</i>	A	15 330 000	15 365 464	-35 464	0	-35 464
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v.	70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v., <i>overslagsbevilgning</i>	A	910 000	917 971	-7 971	0	-7 971
2620	Stønad til enslig mor eller far	70	Overgangsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	A	1 590 000	1 573 848	16 152	0	16 152
2620	Stønad til enslig mor eller far	72	Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	A	60 000	57 968	2 032	0	2 032
2620	Stønad til enslig mor eller far	73	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	A	9 000	9 203	-203	0	-203
2650	Sykepenger	70	Sykepenger for arbeidstakere mv., <i>overslagsbevilgning</i>	A	60 890 000	61 661 263	-771 263	0	-771 263
2650	Sykepenger	71	Sykepenger for selvstendige, <i>overslagsbevilgning</i>	A	1 790 000	1 778 462	11 538	0	11 538

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Total samlet tildeling 2025	Regnskap per des. 2025	Merutgift (-) og mindreutgift	Postert på avgitte belastnings-fullmakter	Avvik fra tildeling
2650	Sykepenger	72	Pleie- opplærings- og omsorgspenger mv., <i>overslagsbevilgning</i>	A	3 900 000	3 891 268	8 732	0	8 732
2650	Sykepenger	75	Feriepenger av sykepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	A	3 550 000	3 564 905	-14 905	0	-14 905
2650	Sykepenger	76	Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, <i>kan overføres</i>	AB	71 237	54 242	16 995	0	16 995
2651	Arbeidsavklaringspenger	70	Arbeidsavklaringspenger, <i>overslagsbevilgning</i>	A	51 610 000	51 540 801	69 199	0	69 199
2651	Arbeidsavklaringspenger	71	Tilleggsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	A	150 000	140 157	9 843	0	9 843
2651	Arbeidsavklaringspenger	72	Legeerklæringer	A	465 000	48 115	416 885	426 344	-9 459
2655	Uførhhet	70	Uføretrygd, <i>overslagsbevilgning</i>	A	133 270 000	133 308 023	-38 023	0	-38 023
2655	Uførhhet	75	Menerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsbevilgning</i>	A	98 000	93 943	4 057	0	4 057
2655	Uførhhet	76	Yrkesskadetrygd gml. Lovgivning, <i>overslagsbevilgning</i>	A	29 000	28 791	209	0	209
2661	Grunn- og hjelpetønad, hjelpemidler mv.	70	Grunnstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	A	1 830 000	1 823 417	6 583	0	6 583

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Total samlet tildeling 2025	Regnskap per des. 2025	Merutgift (-) og mindreutgift	Postert på avgitte belastnings-fullmakter	Avvik fra tildeling
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	71	Hjelpestønad, <i>overslagsbevilgning</i>	A	2 540 000	2 529 692	10 308	0	10 308
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	72	Stønad til servicehund, <i>kan overføres</i>	A	13 580	7 489	6 091	0	6 091
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	73	Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning	A	123 040	120 942	2 098	0	2 098
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	74	Tilskudd til biler	A	1 180 000	1 058 425	121 575	0	121 575
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	75	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler	A	5 250 000	5 148 866	101 134	0	101 134
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	76	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester	A	470 000	454 940	15 060	0	15 060
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	77	Ortopediske hjelpemidler	A	2 840 000	2 762 300	77 700	23 032	54 668
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	78	Høreapparater	A	1 220 000	1 133 236	86 764	0	86 764
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	79	Aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år, <i>kan overføres</i>	A	62 225	59 342	2 883	0	2 883

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Total samlet tildeling 2025	Regnskap per des. 2025	Merutgift (-) og mindreutgift	Postert på avgitte belastningsfullmakter	Avvik fra tildeling
2670	Alderdom	70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	A	95 460 000	95 452 640	7 360	0	7 360
2670	Alderdom	71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	A	194 160 000	194 144 312	15 688	0	15 688
2670	Alderdom	72	Inntektpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	A	34 290 000	34 299 529	-9 529	0	-9 529
2670	Alderdom	73	Særtilllegg, pensjonstillegg mv., <i>overslagsbevilgning</i>	A	10 300 000	10 308 391	-8 391	0	-8 391
2680	Etterlatte	70	Omstillingsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	A	1 700 000	1 699 522	478	0	478
2680	Etterlatte	71	Barnepernsjon, <i>overslagsbevilgning</i>	A	1 760 000	1 764 712	-4 712	0	-4 712
2680	Etterlatte	74	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	A	200	147	53	0	53
2680	Etterlatte	75	Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	A	1 200	1 202	-2	0	-2
2686	Gravferdsstønad	70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsbevilgning</i>	A	490 000	509 645	-19 645	0	-19 645
<b>Sum utgiftsført</b>					<b>720 519 041</b>	<b>719 252 134</b>	<b>1 279 647</b>	<b>1 374 964</b>	<b>-108 057</b>

**Bevilgningsoppstilling - inntektskapitler**

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Total samlet tildeling 2025	Regnskap per des. 2025	Merinntekt (-) og mindreinntekt	Postert på avgitte belastningsfullmakter	Avvik fra tildeling
3605	Arbeids- og velferdsetaten	1	Administrasjonsvederlag	A	8 881	<b>9 039</b>	-158	0	-158
3605	Arbeids- og velferdsetaten	4	Tolketjenester	A	6 000	<b>6 761</b>	-761	0	-761
3605	Arbeids- og velferdsetaten	5	Oppdragsinntekter	A	21 544	<b>40 612</b>	-19 068	0	-19 068
3635	Ventelønn m.v.	1	Refusjon statlig virksomhet mv.	A	180	<b>178</b>	2	0	2
3841	Samliv og konfliktløsning	1	Gebyrinntekter for fastsetting av bidrag	A	26 259	<b>0</b>	26 259	27 705	-1 446
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse	-	0	<b>3 105</b>	-3 105	0	-3 105
5700	Folketrygdens inntekter	71	Trygdeavgift	-	0	<b>801 249</b>	-801 249	0	-801 249
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift	-	0	<b>1 411 912</b>	-1 411 912	0	-1 411 912
5701	Diverse inntekter	71	Refusjon ved yrkesskade	A	840 500	<b>0</b>	840 500	840 084	416
5701	Diverse inntekter	80	Renter	A	3 000	<b>11</b>	2 989	4 656	-1 667
5701	Diverse inntekter	86	Innkrevning av feilutbetalinger	A	1 470 000	<b>272 133</b>	1 197 867	1 155 433	42 434
5701	Diverse inntekter	87	Diverse inntekter	A	27 980	<b>2 377</b>	25 603	25 466	137
5701	Diverse inntekter	88	Hjelpemiddelsentraler mv.	A	105 000	<b>85 257</b>	19 743	11 733	8 010
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	70	Dividende	A	210 000	<b>211 196</b>	-1 196	3 005	-4 201
5705	Refusjon av dagpenger	70	Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs	A	24 000	<b>0</b>	24 000	26 007	-2 007

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Total samlet tildeling 2025	Regnskap per des. 2025	Merinntekt (-) og mindreinntekt	Postert på avgitte belastningsfullmakter	Avvik fra tildeling
5705	Refusjon av dagpenger	71	Refusjon av dagpenger for grensearbeidere mv. bosatt i Norge	A	600	0	600	944	-344
5705	Refusjon av dagpenger	72	Innkrevning av forskutterte dagpenger	A	70 000	10 798	59 202	32 714	26 488
5706	Bidragforskudd	70	Refusjon fra bidragspliktige	A	177 000	138	176 862	0	176 862
<b>Sum inntektsført</b>					<b>2 990 944</b>	<b>2 854 765</b>	<b>136 179</b>	<b>2 127 747</b>	<b>-2 168 430</b>

### Bevilgningsoppstilling kapitalregnskapet og mellomværende

Netto utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet					716 397 369
Kapitalkontoer					Regnskap per des. 2025
6004	Norges Bank KK /Innbetalinger	23	Bankinnskudd for oppgjørskonto og arbeidskonto		8 678 778
6004	Norges Bank KK/utbetalinger	23	Bankinnskudd for oppgjørskonto og arbeidskonto		-761 682 625
7065	Endringer i mellomværende	0	Arbeids- og velferdsetaten		-751 467
7242	Statens pensjonskasse	10	Statens Pensjonskasse		37 357 944
<b>Sum rapportert</b>					<b>0</b>

Beholdninger i kapitalregnskapet						
Konto	Tekst			2024	2025	Endring
7xxx	Mellomværende med statskassen	0	Arbeids- og velferdsetaten	-13 144 626	-13 896 093	751 467
<b>Sum rapportert</b>				<b>-13 144 626</b>	<b>-13 896 093</b>	<b>751 467</b>

### Note A Forklaring på samlet tildeling utgiftskapitler

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Overført fra 2024	Tildeling 2025	Samlet tildeling 2025
601	Utredningsvirksomhet, forskning m.m.	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres	1 200	-1 200	0
601	Utredningsvirksomhet, forskning m.m.	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., kan overføres	26 610	49 600	76 210
601	Utredningsvirksomhet, forskning m.m.	23	Tiltak for redusert deltid og økt heltidsandel	755	13 209	13 964
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 45	23 936	148 685	172 621
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres, kan nyttes under post 21	5 523	177 215	182 738
605	Arbeids- og velferdsetaten	1	Driftsutgifter	397 198	15 416 180	15 813 378
605	Arbeids- og velferdsetaten	22	Forsknings- og utredningsaktiviteter, kan overføres	19 765	71 710	91 475
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	21	Spesielle driftsutgifter	5 175	107 440	112 615
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, kan overføres	5 809	184 605	190 414
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	70	Frivillig arbeid, kan overføres	1 827	117 345	119 172

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Overført fra 2024	Tildeling 2025	Samlet tildeling 2025
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	74	Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	0	16 490	16 490
634	Arbeidsmarkedstiltak	1	Driftsutgifter	12 473	722 399	734 872
634	Arbeidsmarkedstiltak	21	Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, kan overføres	12 000	47 900	59 900
634	Arbeidsmarkedstiltak	70	Forsøk med ungdomsprogramytelse, kan overføres (ny i 2025)	0	20 000	20 000
634	Arbeidsmarkedstiltak	76	Tiltak for arbeidssøkere, kan overføres	0	8 501 715	8 501 715
634	Arbeidsmarkedstiltak	77	Varig tilrettelagt arbeid, kan overføres	0	2 222 085	2 222 085
634	Arbeidsmarkedstiltak	78	Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser	0	130 170	130 170
634	Arbeidsmarkedstiltak	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet, kan overføres	0	142 005	142 005
635	Ventelønn	1	Driftsutgifter, overslagsbevilgning	0	130	130
647	Kompensasjonsordning for oljepionerene	1	Driftsutgifter, kan overføres	0	12 000	12 000
660	Krigspensjon	70	Tilskudd, militære, overslagsbevilgning	0	18 000	18 000
660	Krigspensjon	71	Tilskudd, sivile, overslagsbevilgning	0	64 000	64 000
666	Avtalefestet pensjon (AFP)	70	Tilskudd, overslagsbevilgning	0	4 370 000	4 370 000
667	Supplerende stønad til personer over 67 år og uføre flyktninger	70	Tilskudd til personer over 67 med kort botid, overslagsbevilgning	0	415 000	415 000
667	Supplerende stønad	71	Tilskudd til uføre flyktninger med kort botid, overslagsbevilgning	0	295 000	295 000
844	BFD - Kontantstøtte	70	Tilskudd, overslagsbevilgning	0	740 000	740 000
845	BFD - Barnetrygd	70	Tilskudd, overslagsbevilgning	0	28 720 000	28 720 000
845	BFD - Familie- og oppveksttiltak	21	Spesielle driftsutgifter	0	1 605	1 605
846	BFD - Familie- og oppveksttiltak	1	Driftsutgifter	0	0	0
1540	Digitaliseringsdirektoratet	25	Medfinansieringsordning for digitaliseringsprosjekter	0	0	0

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Overført fra 2024	Tildeling 2025	Samlet tildeling 2025
2530	BFD - Foreldrepenger	70	Foreldrepenger ved fødsel, overslagsbevilgning	0	27 700 000	27 700 000
2530	BFD - Foreldrepenger	71	Engangsstønad ved fødsel og adopsjon, overslagsbevilgning	0	700 000	700 000
2530	BFD - Foreldrepenger	72	Feriepenger av foreldrepenger, overslagsbevilgning	0	725 000	725 000
2530	BFD - Foreldrepenger	73	Foreldrepenger ved adopsjon, overslagsbevilgning	0	16 000	16 000
2531	Bidragforskudd	70	Forskudd til utbetaling	0	730 000	730 000
2541	Dagpenger	70	Dagpenger, overslagsbevilgning	0	15 330 000	15 330 000
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v.	70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v., overslagsbevilgning	0	910 000	910 000
2620	Stønad til enslig mor eller far	70	Overgangsstønad, overslagsbevilgning	0	1 590 000	1 590 000
2620	Stønad til enslig mor eller far	72	Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, overslagsbevilgning	0	60 000	60 000
2620	Stønad til enslig mor eller far	73	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, overslagsbevilgning	0	9 000	9 000
2650	Sykepenger	70	Sykepenger for arbeidstakere mv., overslagsbevilgning	0	60 890 000	60 890 000
2650	Sykepenger	71	Sykepenger for selvstendige, overslagsbevilgning	0	1 790 000	1 790 000
2650	Sykepenger	72	Pleie- opplærings- og omsorgspenger mv., overslagsbevilgning	0	3 900 000	3 900 000
2650	Sykepenger	75	Feriepenger av sykepenger, overslagsbevilgning	0	3 550 000	3 550 000
2650	Sykepenger	76	Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, kan overføres	-26 263	97 500	71 237

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Overført fra 2024	Tildeling 2025	Samlet tildeling 2025
2651	Arbeidsavklaringspenger	70	Arbeidsavklaringspenger, overslagsbevilgning	0	51 610 000	51 610 000
2651	Arbeidsavklaringspenger	71	Tilleggsstønad, overslagsbevilgning	0	150 000	150 000
2651	Arbeidsavklaringspenger	72	Legeerklæringer	0	465 000	465 000
2655	Uførhet	70	Uføretrygd, overslagsbevilgning	0	133 270 000	133 270 000
2655	Uførhet	75	Menerstatning ved yrkesskade, overslagsbevilgning	0	98 000	98 000
2655	Uførhet	76	Yrkesskadetrygd gml. Lovgivning, overslagsbevilgning	0	29 000	29 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	70	Grunnstønad, overslagsbevilgning	0	1 830 000	1 830 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	71	Hjelpestønad, overslagsbevilgning	0	2 540 000	2 540 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	72	Stønad til servicehund, kan overføres	0	13 580	13 580
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	73	Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning	0	123 040	123 040
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	74	Tilskudd til biler	0	1 180 000	1 180 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	75	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler	0	5 250 000	5 250 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	76	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester	0	470 000	470 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	77	Ortopediske hjelpemidler	0	2 840 000	2 840 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	78	Høreapparater	0	1 220 000	1 220 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	79	Aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år, kan overføres	0	62 225	62 225

Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Overført fra 2024	Tildeling 2025	Samlet tildeling 2025
2670	Alderdom	70	Grunnpensjon, overslagsbevilgning	0	95 460 000	95 460 000
2670	Alderdom	71	Tilleggspensjon, overslagsbevilgning	0	194 160 000	194 160 000
2670	Alderdom	72	Inntektspensjon, overslagsbevilgning	0	34 290 000	34 290 000
2670	Alderdom	73	Sært tillegg, pensjonstillegg mv., overslagsbevilgning	0	10 300 000	10 300 000
2680	Etterlatte	70	Omstillingsstønad, overslagsbevilgning	0	1 700 000	1 700 000
2680	Etterlatte	71	Barnepernsjon, overslagsbevilgning	0	1 760 000	1 760 000
2680	Etterlatte	74	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, overslagsbevilgning	0	200	200
2680	Etterlatte	75	Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, overslagsbevilgning	0	1 200	1 200
2686	Gravferdsstønad	70	Stønad ved gravferd, overslagsbevilgning	0	490 000	490 000
<b>Sum utgiftsført</b>				<b>486 008</b>	<b>720 033 033</b>	<b>720 519 041</b>

## Note B Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overføring til 2026

Utgifts-kapittel	Post	Stikkordsfullmakt	Merutgift (-)/mindre-utgift	Belastningsfullmakt utgiftsført av andre	Merutgift (-)/mindre-utgift etter belastningsfullmakt	Mer-inntekter ift. Fullmakt	Omdisponering mellom poster	Over-skrivelse og innsparing	Sum grunnlag for overføring	Maks over-førbart beløp	Overføres til 2026
601	22	Kan overføres	50 987	0	50 987	0	0	0	50 987	69 800	50 200
601	23	Kan overføres	0	0	0	0	0	0	0	26 709	0
604	21	Kan overføres, kan nyttes under post 45	13 640	0	13 640	0	0	0	13 640	285 615	13 640
604	45	Kan overføres, kan nyttes under post 21	41 450	0	41 450	0	0	0	41 450	294 364	41 450
605	1	Ingen stikkordsfullmakt	621 309	2 000	619 309	19 986	0	0	639 295	791 668	639 295
605	22	Kan overføres	26 436	0	26 436	0	0	0	26 436	139 145	26 436
621	21	Ingen stikkordsfullmakt	62 680	56 645	6 035	0	0	0	6 035	5 631	5 631

Utgifts-kapittel	Post	Stikkordsfullmakt	Merutgift (-)/mindre-utgift	Belastningsfullmakt utgiftsført av andre	Merutgift (-)/mindre-utgift etter belastningsfullmakt	Mer-inntekter ift. Fullmakt	Omdisponering mellom poster	Over-skrivelse og innsparing	Sum grunnlag for overføring	Maks overførbart beløp	Overføres til 2026
621	63	Kan overføres	151 343	135 902	15 441	0	0	0	15 441	359 395	15 441
621	70	Kan overføres	5 384	0	5 384	0	0	0	5 384	225 575	5 384
634	1	Ingen stikkordsfullmakt	10 815	0	10 815	0	0	0	10 815	36 744	10 815
634	21	Kan overføres	8 097	0	8 097	0	0	0	8 097	91 776	0
634	70	Kan overføres	10 277	0	10 277	0	0	0	10 277	128 230	10 277
634	76	Kan overføres	194 594	0	194 594	0	0	0	194 594	16 339 520	194 594
634	77	Kan overføres	-42 719	0	-42 719	0	0	0	0	4 294 105	0
634	79	Kan overføres	25	0	25	0	0	0	25	266 115	0
647	1	Kan overføres	9 482	0	9 482	0	0	0	9 482	12 000	1 500
2650	76	Kan overføres	16 995	0	16 995	0	0	0	16 995	185 000	16 995
2661	72	Kan overføres	6 091	0	6 091	0	0	0	6 091	23 485	0
2661	79	Kan overføres	2 883	0	2 883	0	0	0	2 883	122 170	2 883

### Mottatte belastningsfullmakter

Arbeids- og velferdsetaten har mottatt fra Digitaliseringsdirektoratet belastningsfullmakt på kapittel 1540, post 25, på 12,323 millioner kroner. Nav har benyttet 12,087 millioner kroner av belastningsfullmakten. I tillegg har Helsedirektoratet gitt belastningsfullmakt på kap. 0740, post 01 på 66,156 millioner kroner. Nav har benyttet 64,751 millioner kroner av denne. På kapittel 1633, post 01 er det gitt en generell belastningsfullmakt der Nav har postert merverdiavgift for 13,910 millioner kroner.

### Stikkordet «kan overføres»

Virksomhetens bevilgning på flere kapitler og poster er gitt med stikkordet «kan overføres». Beløpet stammer fra tildelinger gitt innenfor de to siste budsjettårene, og virksomheten lar beløpet inngå som en del av mulig overførbart beløp.

### Avgitte belastningsfullmakter (Regnskapsført av andre)

Nav har gitt belastningsfullmakt til Skatteetaten på kapitler og poster 2531/70, 3841/01, 5701/71/80/86/87/88, 5704/70, 5705/70/71/72 og 5706/70 på til sammen om lag 3,115 milliarder kroner. Skatteetaten har til sammen belastet disse postene med om lag 2,759 milliarder kroner.

Det er også gitt belastningsfullmakt til Helsedirektoratet på kapitler 2651/72, 2661/77 og 5701/ 86 på til sammen 572 millioner kroner, der belastningen har vært om lag 549,263 millioner kroner. Nevnte belastningsfullmakter er kontert utenfor Navs regnskap.

### **Mulig overførbart beløp**

Virksomhetens ubrukte bevilgning på postene i tabellen over er på om lag 1 015 millioner kroner. Av den ubrukte bevilgningen er det om lag 656,1 millioner kroner som er under grensen på 5 prosent, og som er en mulig overføring til neste budsjettår. Maksimalt overførbart beløp er begrenset til 5 prosent av bevilgningen, jf. bestemmelser i bevilgningsreglementet og det årlige rundskrivet om overførbare bevilgninger (R-2). Beregningene i note b, viser virksomhetens andel av bevilgning på den enkelte kombinasjonen av kapittel og post.

359,1 millioner kroner av den ubrukte bevilgningen har stikkordet «kan overføres» og er i sin helhet mulig overførbart til neste budsjettår. Mulig overføring til neste år er en beregning, og virksomheten får tilbakemelding fra overordnet departement om endelig beløp som overføres til neste år. Departementet vurderer blant annet om andre virksomheter eller departementet selv disponerer midler på de samme kombinasjonene av kapittel og post som virksomheten.

### **Fullmakt til postering mot mellomværende med statskassen**

Nav har fullmakt til å postere utgifter som Arbeids- og velferdsetaten betaler på vegne av Statens pensjonskasse (SPK) direkte mot SPKs mellomværende med statskassen. Nav har fullmakt til å postere utgifter som vi betaler på vegne av ikke-statlige aktører knyttet til AFP-ordningen og kommunal tilleggspensjon mot vårt mellomværende med statskassen.

## 6.4 Artskontooppstilling

### Oppstilling av artskontorapporteringen 2025

<i>Alle tall i hele tusen NOK</i>	Note	31.12.25	31.12.24
<b>Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Innbetalinger fra gebyrer	1	0	-9 240
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1	-32 305	-20 141
Salgs- og leieinnbetalinger	1	-18 630	-4 679
Andre innbetalinger	1	-7 129	-2 306
Sum innbetalinger fra drift		-58 063	-36 366
<b>Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetalinger til lønn	2	11 926 313	10 882 850
Andre utbetalinger til drift	3	4 407 010	4 330 141
Sum utbetalinger til drift		16 333 323	15 212 992
<b>Netto rapporterte driftsutgifter</b>		<b>16 275 260</b>	<b>15 176 625</b>
<b>Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Innbetaling av finansinntekter	4	-63	-5
Sum investerings- og finansinntekter		-63	-5
<b>Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetaling til investeringer	5	155 308	158 855
Utbetaling av finansutgifter	4	1 119	934
Sum investerings- og finansutgifter		156 427	159 789
<b>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</b>		<b>156 364</b>	<b>159 784</b>
<b>Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m	6	-1 391 175	-1 104 338
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		-1 391 175	-1 104 338
<b>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>			
Utbetaling av tilskudd og stønader	7	702 754 922	659 780 810
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		702 754 922	659 780 810
<b>Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler</b>			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		-1	-4
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap 5700, inntekt)		-1 411 912	-1 295 216
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref.kap. 1633, utgift)		13 910	13 357
Nettorapporterte utgifter på felleskapitler		-1 398 002	-1 281 863
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		<b>716 397 369</b>	<b>672 731 018</b>
<b>Oversikt over mellomværende med statskassen</b>			
<b>Eiendeler og gjeld</b>		<b>31.12.25</b>	<b>31.12.24</b>
Fordringer på ansatte		6 283	6 368

Skyldig skattetrekk og andre trekk		-471 107	-374 445
Skyldige offentlige avgifter		-1 272	-2 357
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse		-333 133	-355 806
Mottatte forskuddsbetalinger		-75 076	-37 203
Lønn (negativ netto, for mye utbetalt lønn m.m.)		-171	-179
Differanser på bank og uidentifiserte innbetalinger		-127	-54
Fordringer tilskuddsforvaltningen og andre overføringer fra staten	8	1 214 802	1 090 985
Gjeld tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	9	-14 236 292	-13 471 936
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>	<b>10</b>	<b>-13 896 093</b>	<b>-13 144 626</b>
<hr/>			
<b>Fordringer Statens pensjonskasse <sup>1)</sup></b>		<b>37 357 944</b>	<b>35 907 062</b>

1) Se omtale i prinsippnote

## 6.5 Noter

### Note 1 | Innbetalinger fra drift

Tall i hele tusen

	31.12.25	31.12.24
Administrasjonsvederlag <sup>1)</sup>	0	-9 240
Sum innbetalinger fra gebyrer	0	-9 240
Tilskudd fra Norges forskningsråd	-1 191	-631
Tilskudd fra andre statlige virksomheter	-2 340	-6 359
Tilskudd fra kommunale og fylkeskommunale etater <sup>2)</sup>	-28 279	-13 140
Tilskudd fra organisasjoner og stiftelser	-495	0
Tilskudd fra næringsliv og private	0	-10
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	-32 305	-20 141
Salgsinntekter, unntatt avgiftsplikt <sup>1)</sup>	-18 217	-4 323
Salgsinntekter	-412	-356
Sum salgs- og leieinnbetalinger	-18 630	-4 680
Andre driftsinntekter	-7 129	-2 306
Sum andre innbetalinger	-7 129	-2 306
<b>Sum innbetalinger fra drift</b>	<b>-58 063</b>	<b>-36 367</b>

1) Administrasjonsvederlag består av vederlag for etatens administrasjon av enkelte andre ytelser enn folketrygdens ytelser.

Administrasjonsvederlag er flyttet til regnskapslinjen "Salgsinntekter, unntatt avgiftsplikt" i 2025 som følge av endret klassifisering.

2) Over halvparten av tilskuddsmidlene skriver seg til prosjekt Delprogram sysselsetting.

**Note 2 | Utbetalinger til lønn**

Tall i hele tusen

	31.12.25	31.12.24
Lønn faste stillinger	10 023 418	9 063 965
Overtid faste stillinger	147 641	154 761
Lønn midlertidige stillinger	381 148	318 281
Overtid midlertidige stillinger	3 322	2 671
Arbeidsgiveravgift	1 390 573	1 274 326
Pensjonsutgifter <sup>1)</sup>	750 620	794 641
Sykepenger og andre refusjoner	-901 014	-847 903
Andre ytelser	130 605	122 108
<b>Sum utbetalinger til lønn <sup>2)</sup></b>	<b>11 926 313</b>	<b>10 882 850</b>

1) Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjorde i 2025, 7,31 prosent (arbeidsgiverandel av pensjonspremiepensjonsgrunnlaget i 2025 rapport til SPK). For regnskapsåret 2024 utgjorde premiesatsen 8,67 prosent.

2) Resultatet av lønnsoppgjøret for 2024 ble utbetalt i 2025 og utgjorde om lag 260 mill. kroner. Resultatet av lønnsoppgjøret for 2025 ble utbetalt i 2025.

	2025	2024
<b>Antall utførte årsverk</b>	12 905	12 406
<b>Lønn og andre ytelser til virksomhetsleder</b>		
Hans Christian Holte <sup>3)</sup>	1 942	2 196
Eve Bergli <sup>4)</sup>	292	0

<sup>3)</sup> Hans Christian Holte fratradte stillingen som arbeids- og velferdsdirektør 10. november 2025. Fra 11. november 2025 inngikk AID en avtale med Hans Christian Holte om arbeid for annen statlig virksomhet, med tilsvarende årslønn som tidligere. Nav utbetaler lønnen for denne arbeidsavtalen som gjelder frem til 2. august 2026.

<sup>4)</sup> Eve Bergli tiltrådte stillingen som konstituert arbeids- og velferdsdirektør 11. november 2025. Det er ikke inngått vesentlige avtaler som kan innebære fremtidige utbetalinger ved opphør eller endring av arbeidsforholdet eller andre særskilte avtaler med virksomhetsleder.

**Note 3 | Andre utbetalinger til drift**

Tall i hele tusen

	31.12.25	31.12.24
Utgifter lokaler	1 217 238	1 198 057
Leie maskiner, inventar o.l.	84 736	59 787
Programvare - løpende lisenser	853 541	832 510
Verktøy, inventar og driftsmaterialer under 50.000	47 009	63 203
Reparasjoner og vedlikehold	110 356	102 188
Kjøp av konsulenttenester	963 425	1 028 347
Kjøp av andre fremmede tjenester	550 795	445 619
Kontorrekvisita, bøker, møter og kurs	215 363	236 037
Telefon, porto o.l.	134 236	128 999
Utgifter transportmidler	14 544	14 788
Utgifter og godtgjørelse for reise, diett, bil o.l.	134 065	135 430
Reklame og representasjon	1 218	1 444
Kontingent og gave	10 000	3 629
Øvrige utgifter <sup>1)</sup>	57 743	60 945
Erstatninger <sup>2)</sup>	12 740	19 159
<b>Sum andre utbetalinger til drift</b>	<b>4 407 010</b>	<b>4 330 141</b>

1) Øvrige utgifter omfatter blant annet bankgebyrer ved betaling knyttet til drift og ytelser og saksomkostninger.

2) Erstatninger gjelder i hovedsak saker der Nav har anledning til å belaste Justis- og beredskapsdepartementet i forbindelse med dekning av utgifter ved erstatningssaker der Nav er ansvarlig etter erstatningsrettslige regler.

Konsulenttjenester defineres som kjøp av tjenester utført av eksterne med spesialkompetanse som for en tidsavgrenset periode engasjeres av virksomheten for å utføre en konkret definert oppgave. Kjøp av tjenester som ikke dekkes av definisjonen, er å anse som annen fremmed tjeneste.

Utgiftene til både konsulenttjenester og fremmede tjenester er nedenfor gruppert etter hovedområder.

<b>Hovedområder konsulent og fremmede tjenester</b>	<i>Tall i hele tusen</i>	
	<b>31.12.25</b>	<b>31.12.24</b>
Konsulenttjenester innen økonomi, revisjon og juss	24 744	40 362
Konsulenttjenester til utvikling av programvare, IKT-løsninger mv. <sup>1)</sup>	681 376	785 377
Konsulenttjenester til org. utvikling, rekruttering, kommunikasjon- og informasjonsrådg. o.l. <sup>2) 3)</sup>	95 303	67 684
Konsulenttjenester til forskning og utvikling	43 751	58 094
Andre konsulenttjenester	118 250	76 831
<b>Sum konsulenttjenester <sup>4)</sup></b>	<b>963 425</b>	<b>1 028 347</b>
Innleie av vikarer	5 484	12 931
Kjøp av tjenester til løpende driftsoppgaver, IKT <sup>1)</sup>	255 765	182 893
Kommunale tjenestekjøp	127 818	111 685
Tjenestekjøp knyttet til hjelpemiddelområdet	22 325	20 736
Kjøp av tolke- og translatørtjenester	71 937	66 168
Kjøp av andre eksterne tjenester	67 467	51 205
<b>Sum fremmede tjenester</b>	<b>550 795</b>	<b>445 619</b>
<b>SUM konsulent- og fremmede tjenester</b>	<b>1 514 221</b>	<b>1 473 966</b>

*1) Fordeling av kostnader mellom notelinjene Konsulenttjenester til utvikling av programvare, IKT-løsninger mv og Kjøp av tjenester til løpende driftsoppgaver, IKT er endret i 2025 for å være i tråd med standard kontoplan. Årets tall er derfor ikke sammenlignbare med fjorårets tall.*

*2) Det har ikke vært kjøp av konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen.*

*3) Regnskapslinjen omfatter konsulentkostnader til IKT design. Beløpet utgjør om lag 30 mill. kroner.*

*4) Vesentlige konsulenttjenester fra statlige leverandører utgjør om lag 18 mill. kroner, som i hovedsak går til forsknings- og utredningsoppdrag.*

#### **Note 4 | Finansinntekter og finansutgifter**

*Tall i hele tusen*

	<b>31.12.25</b>	<b>31.12.24</b>
Renteinntekter	-11	-5
Valutagevinst	-52	0
<b>Sum innbetaling av finansinntekter</b>	<b>-63</b>	<b>-5</b>
Renteutgifter	511	601
Forsinkelsesrenter skatt	0	1
Valutatap	609	332
<b>Sum utbetaling av finansutgifter</b>	<b>1 119</b>	<b>934</b>

**Note 5 | Utbetaling til investeringer**

Tall i hele tusen

	31.12.25	31.12.24
Programvarelisenser over 50.000	0	245
Inventar	60 717	60 851
Datamaskiner og annet IKT-utstyr	81 358	76 964
Bil (driftsmiddel)	7 130	14 657
Telefoni over 50.000	559	118
Andre driftsmidler over 50.000	5 544	6 019
<b>Sum utbetaling til investeringer</b>	<b>155 308</b>	<b>158 855</b>

**Note 6 | Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m**

Tall i hele tusen

	31.12.25	31.12.24
Trygder og pensjonspremier <sup>1)</sup>	-805 993	-756 060
Offentlig bidragskrav forskudd	-138	-429
Billån/næringslån	-1 903	-2 877
Tilbakebetaling til NAV (feilutbetalinger og etteroppgjør)	-272 183	-250 672
Tilbakebetaling fra NAV (EØS)	50	146
Tilbakebetaling forskudd dagpenger <sup>2)</sup>	-10 798	-93 205
Inntekter hjelpemidler <sup>3)</sup>	-85 731	0
Innbetalt dividende på statsgaranti for lønnskrav ved konkurs <sup>3)</sup>	-211 196	0
Refusjon og feilutbetalinger ventelønn <sup>3)</sup>	-178	0
Andre inntekter <sup>4)</sup>	-3 104	-1 241
<b>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>	<b>-1 391 175</b>	<b>-1 104 338</b>

1) Trygder og pensjonspremier omfatter blant annet folketrygdavgift for visse trygdeytelser og produktavgift i fiskerinæringen.

2) Restsaldo utestående utgjør 4 mill. kroner per 31.12.2025.

3) Regnskapslinjene er flyttet fra note 7 i 2025 som følge av endret klassifisering.

4) Regnskapslinjen inkluderer også "diverse inntekter" fra note 7 i 2025 som følge av endret klassifisering.

**Note 7 | Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten**

Tall i hele tusen

	31.12.25	31.12.24
Inntekter Folketrygden <sup>1)</sup>	4 744	4 410
Diverse inntekter <sup>2)</sup>	0	-1 862
Inntekter hjelpemidler <sup>2)</sup>	0	-84 053
Refusjon og feilutbetalinger ventelønn <sup>2)</sup>	0	-714
Innbetalt dividende på statsgaranti for lønnskrav ved konkurs <sup>2)</sup>	0	-290 592
<b>Inntekter ytelsesforvaltning</b>	<b>4 744</b>	<b>-372 811</b>
Utredningsvirksomhet, forskning m.m.	27 525	12 569
<b>Programkategori 09.00 Administrasjon</b>	<b>27 525</b>	<b>12 569</b>
Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte	39 072	62 185
Frivillig arbeid	113 788	111 042
Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	16 490	15 885
<b>Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering</b>	<b>169 349</b>	<b>189 111</b>
<b>Programkategori 09.20 Tiltak for bedre levekår mv.</b>	<b>169 349</b>	<b>189 111</b>
Midlertidig kompensasjonsordning for forhåndsgodkjente tiltaksarrangører	9 723	0
Tiltak for arbeidssøkere	8 307 121	8 311 577
Varig tilrettelagt arbeid	2 264 804	2 053 053
Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser	120 656	108 508
Funksjonsassistanse i arbeidslivet	141 980	124 640
<b>Arbeidsmarkedstiltak</b>	<b>10 844 284</b>	<b>10 597 778</b>
Driftsutgifter	133	687
<b>Ventelønn</b>	<b>133</b>	<b>687</b>
<b>Programkategori 09.30 Arbeidsmarked</b>	<b>10 844 418</b>	<b>10 598 465</b>
Tilskudd, militære	17 544	21 521
Tilskudd, sivile	63 168	75 498
<b>Krigspensjon</b>	<b>80 712</b>	<b>97 019</b>
Tilskudd	4 370 191	4 036 066
<b>Avtalefestet pensjon (AFP)</b>	<b>4 370 191</b>	<b>4 036 066</b>
Tilskudd	415 377	385 181
Tilskudd til uføre flykninger med kort botid	290 313	198 827
<b>Supplerende stønad til personer over 67 år</b>	<b>705 690</b>	<b>584 008</b>
<b>Programkategori 09.60 Kontantytelser</b>	<b>5 156 594</b>	<b>4 717 093</b>
Overgangsstonad	1 573 848	1 605 440
Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid	57 968	77 003
Tilleggsstonader og stønad til skolepenger	9 203	13 532
<b>Stønad til enslig mor eller far</b>	<b>1 641 019</b>	<b>1 695 976</b>
<b>Programkategori 29.20 Enslige forsørgere</b>	<b>1 641 019</b>	<b>1 695 976</b>

Sykepenger for arbeidstakere mv.	61 661 263	59 647 458
Sykepenger for selvstendige	1 778 462	1 887 042
Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv.	3 891 268	3 276 706
Feriepenger av sykepenger	3 564 905	3 189 548
Tilskudd til ekspertbistand	54 242	67 463
<b>Sykepenger</b>	<b>70 950 141</b>	<b>68 068 217</b>
Arbeidsavklaringspenger	51 540 801	46 735 067
Tilleggsstønad	140 157	137 870
Legeerklæringer	48 115	52 581
<b>Arbeidsavklaringspenger</b>	<b>51 729 074</b>	<b>46 925 518</b>
Uføretrygd	133 308 023	125 162 375
Menerstatning ved yrkesskade	93 943	76 001
Yrkesskadetrygd gml. lovgivning	28 791	30 992
<b>Uførhet</b>	<b>133 430 756</b>	<b>125 269 369</b>
<b>Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet</b>	<b>256 109 971</b>	<b>240 263 103</b>
Grunnstønad	1 823 417	1 798 959
Hjelpestønad	2 529 692	2 320 579
Stønad til servicehund	7 489	6 658
Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning	120 942	118 294
Tilskudd til biler	1 058 425	1 007 513
Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler	5 148 866	5 008 654
Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester	454 940	431 843
Ortopediske hjelpemidler	2 762 300	2 582 370
Høreapparater	1 133 236	1 083 823
Aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år	59 342	81 908
<b>Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler m.v.</b>	<b>15 098 649</b>	<b>14 440 601</b>
<b>Programkategori 29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne m.v.</b>	<b>15 098 649</b>	<b>14 440 601</b>
Grunnpensjon	95 452 640	93 571 942
Tilleggspensjon	194 144 312	189 311 300
Inntektspensjon	34 299 529	24 147 602
Særtilllegg, pensjonstillegg mv.	10 308 391	9 140 407
<b>Alderdom</b>	<b>334 204 872</b>	<b>316 171 252</b>
<b>Programkategori 29.70 Alderdom</b>	<b>334 204 872</b>	<b>316 171 252</b>
Grunnpensjon	1 699 522	1 686 259
Tilleggspensjon	1 764 712	1 649 916
Utdanningsstønad	147	94
Stønad til barnetilsyn	1 202	1 633
<b>Etterlatte</b>	<b>3 465 583</b>	<b>3 337 902</b>
Stønad ved gravferd	509 645	423 152
<b>Stønad ved gravferd</b>	<b>509 645</b>	<b>423 152</b>
<b>Programkategori 29.80 Forsørgertap og eneomsorg for barn m.v.</b>	<b>3 975 228</b>	<b>3 761 055</b>

Dagpenger	15 365 464	13 300 249
<b>Dagpenger</b>	<b>15 365 464</b>	<b>13 300 249</b>
Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv	917 971	1 036 381
<b>Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv</b>	<b>917 971</b>	<b>1 036 381</b>
<b>Programkategori 33.30 Arbeidsliv</b>	<b>16 283 435</b>	<b>14 336 629</b>
<b>Sum Arbeids- og inkluderingsdepartementets område</b>	<b>643 515 804</b>	<b>605 813 042</b>
Tilskudd	750 941	1 005 514
<b>Kontantstøtte</b>	<b>750 941</b>	<b>1 005 514</b>
Tilskudd	28 749 548	25 628 748
<b>Barnetrygd</b>	<b>28 749 548</b>	<b>25 628 748</b>
<b>Programkategori 11.10 Familie og oppvekst</b>	<b>29 500 489</b>	<b>26 634 262</b>
Foreldrepenger ved fødsel	28 265 179	25 946 791
Engangsstønad ved fødsel og adopsjon	730 558	710 197
Feriepenger av foreldrepenger	726 729	651 531
Foreldrepenger ved adopsjon	16 163	24 987
<b>Foreldrepenger</b>	<b>29 738 629</b>	<b>27 333 506</b>
<b>Programkategori 28.50 Stønad ved fødsel og adopsjon</b>	<b>29 738 629</b>	<b>27 333 506</b>
<b>Sum Barne- og familiedepartementets område</b>	<b>59 239 118</b>	<b>53 967 768</b>
<b>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>	<b>702 754 922</b>	<b>659 780 811</b>

1) Regnskapslinjen inneholder tilbakebetaling fra Nav av for mye innkrevd trygdeavgift.

2) Regnskapslinjene er flyttet til note 6 i 2025 som følge av endret klassifisering.

## Note 8 | Fordringer tilskuddsforvaltningen og andre overføringer fra staten

Tall i hele tusen

	31.12.25	31.12.24
Fordringer AFP/tilleggspensjoner <sup>1)</sup>	1 068 193	954 957
Andre fordringer <sup>2)</sup>	146 609	136 029
<b>Sum fordringer tilskuddsforvaltningen og andre overføringer fra staten</b>	<b>1 214 802</b>	<b>1 090 985</b>

1) Linjen inneholder fordringer som følge av at Nav har forskuttert/utbetalt ytelser på vegne av andre.

2) Andre fordringer knyttet til tilskuddsforvaltningen består i hovedsak av utestående skatt, hvor Nav venter på tilbakebetaling fra Skatteetaten.

**Note 9 | Gjeld tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten**

Tall i hele tusen

	31.12.25	31.12.24
Trekk i pensjon ved institusjonsopphold <sup>1)</sup>	-2 132	-482
Skyldig skattetrekk ytelser	-14 211 887	-13 441 421
Annen kortsiktig gjeld knyttet til tilskuddsforvaltningen <sup>2)</sup>	-22 273	-30 033
<b>Sum gjeld tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>	<b>-14 236 292</b>	<b>-13 471 936</b>

1) Utbetales til kommuner og private institusjoner.

2) Består i hovedsak av ubehandlede innbetalinger, diverse trekk og returer fra bank på grunn av opphørte eller ugyldige konti.

**Note 10 | Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen**

Formålet med denne noten er å gi oversikt over fordringer og gjeld som rapporteres til statsregnskapet, sammenlignet med fordringer og gjeld som er bokført i virksomhetens kontospesifikasjon.

Nav har innrettet bokføringen slik at vi følger kravene i bestemmelser om økonomistyring i staten. Dette innebærer at alle opplysninger om transaksjoner og andre regnskapsmessige disposisjoner som er nødvendige for å utarbeide pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 3.3.2, og spesifikasjon av pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 4.4.3, er bokført. Bestemmelsene krever blant annet utarbeiding av kundespesifikasjon og leverandørspefikasjon. Fordi Nav kun rapporterer fra kontanthovedbok er balanseposter slik som leverandørgjeld og kundefordringer bokført med motposter på samme tresifret artskonto. Dette er for å oppfylle kravene til bokføring i henhold til bestemmelsene punkt 4.4.3, og samtidig oppfylle kravene til å rapportere til statsregnskapet etter kontantprinsippet. Fordi Nav kun rapporterer fra kontanthovedbok, er total sum i denne noten for både "Spesifisering av bokført avregning med statskassen" og "Spesifisering av mellomværende med statskassen" like.

Oppstillingen nedenfor er eksklusive kapittel 7242 som gjelder SPK.

Tekst	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværen de med statskassen	Forskjell
Kundefordringer	75 131	0	75 131
Motpost kundefordringer	-75 131	0	-75 131
Sum kundefordringer	0	0	0
Fordringer på ansatte	6 283	6 283	0
Sum andre fordringer	6 283	6 283	0
Leverandørgjeld drift	-249 353	0	-249 353
Motpost leverandørgjeld drift	249 353	0	249 353
Leverandørgjeld ytelser	-332 049	0	-332 049
Motpost leverandørgjeld ytelser	332 049	0	332 049
Sum leverandørgjeld <sup>1)</sup>	0	0	0
Gjeld vedrørende tilskuddforvaltning og andre overføringer fra staten	-13 021 490	-13 021 490	0
Skyldnerkonti <sup>1) 2)</sup>	-14 225 810	0	-14 225 810
Motpost til skyldnerkonti	14 225 810	0	14 225 810
Fakturering frivillig folketrygdavgift <sup>1) 3)</sup>	18 502	0	18 502
Motpost fakturering frivillig folketrygdavgift	-18 502	0	-18 502
Krav fødsels- og sykepenger i arbeidsgiverperioden <sup>1) 4)</sup>	3 508	0	3 508
Motpost til krav i arbeidsgiverperioden	-3 508	0	-3 508
Kundefordringer tilskuddsforvaltning	151	0	151
Motkonto til kundefordringer tilskuddsforvaltning	-151	0	-151
Sum gjeld tilskuddsforvaltning og andre overføringer	-13 021 490	-13 021 490	0
Forskuddstrekk	-470 229	-470 229	0
Påleggstrekk	-878	-878	0
Pensjonstrekk	-333 133	-333 133	0
Sum skyldig skattetrekk og andre trekk	-804 240	-804 240	0
Oppgjørskonto merverdiavgift	-1 272	-1 272	0
Sum skyldig offentlige avgifter	-1 272	-1 272	0
Lønn (negativ netto, for mye utbetalt lønn m.m.)	-171	-171	0
Avsetning ikke bokførte fakturaer <sup>5)</sup>	-571 906	0	-571 906
Motpost avsetning ikke bokførte fakturaer	571 906	0	571 906
Annen kortsiktig gjeld	-127	-127	0
Eksterne prosjektmidler <sup>6)</sup>	-75 076	-75 076	0
Sum annen kortsiktig gjeld	-75 374	-75 374	0
<b>Totalt</b>	<b>-13 896 093</b>	<b>-13 896 093</b>	<b>0</b>

1) Leverandørgjeld, skyldnerkonti, frivillig folketrygdavgift, krav fødsels- og sykepenger i arbeidsgiverperioden, med tilhørende motkontoer, er nye linjer i noten som følge av en større endring i presentasjon av artskontooppstillingen i 2025.

2) Skyldnerkonti består av betalingsoppdrag sendt til bank, men ikke avregnet og dermed ikke resultatført som ytelser. Disse skal balansere mot motkonto og samsvare med åpne poster i reskontro for utbetaling til brukerne. Åpne poster vil være utbetalinger som er sendt til bank som det ikke er mottatt avregningsretur på innen periodens slutt. Eksempelvis vil dette være utbetalinger som er sendt til bank siste virkedag i måneden som utbetales fra bank/får avregning første virkedag i ny måned. Enkelte utenlandsbetalinger og andre utbetalinger med forsinket resultatføring vil og kunne ligge som åpne poster.

3) Fakturering frivillig folketrygdavgift består av utestående krav på frivillig folketrygdavgift. Disse blir balanseført med motkonto for synliggjøringsformål.

4) Krav fødsels- og sykepenger i arbeidsgiverperioden het tidligere krav mot arbeidsgiver for arbeidsgiverperioden. Hvis en arbeidsgiver ikke betaler f.eks. sykepenger i arbeidsgiverperioden skal Nav utbetale ytelsen. Beløpet som er utbetalt skal kreves tilbake fra arbeidsgiveren.

5) Linjen viser avsetning for mottatte fakturaer som har fakturadato til og med 31.12.2025 for ytelser levert i 2025, men som ikke inngår i leverandørgjeld. Av summen er 414,6 mill. kroner knyttet til ytelser og 157,3 mill. kroner knyttet til drift. I tillegg er det mottatt fakturaer med fakturadato til og med 31.12.2025 for ytelser som leveres i fremtidige perioder på 69,4 mill. kroner.

6) Av summen er 67,5 mill. kroner knyttet til Delprogram sysselsetting.

## Note 11 | Resultat i tilbakekrevingssaker

Nav bokfører enkelte balanseposter som ikke er gjenstand for inn- eller utbetaling, men som er til informasjons- og styringsformål. Når en tilbakekrevingssak på stønadsområdet er ferdigbehandlet viser kontoene utfallet av saksbehandlingen. Tilbakekrevingssaker har tre mulige utfall: skal innkreves, ikke innkreving/henlagt eller foreldet. Disse balansekontoene har ingen innvirkning på avregning med statskassen eller mellomværende med statskassen. Saldoen for rapporteringsperioden er i tabellen nedenfor spesifisert per ytelse.

**Til innkreving:** Beløp som, etter tilbakekrevingssvedtak, skal kreves inn blir ført på egne konti for synliggjøring. Kontiene vil vise hva som er overført til innkreving i løpet av året inklusive renter. I denne gruppen inngår også beløp som skal kreves inn som følge av etteroppgjør uføretrygd. Hvis mottaker av uføretrygd har fått utbetalt for lite eller for mye foretar Nav et etteroppgjør. Dette gjøres når skatteoppjøret er klart.

**Ikke innkreving:** Beløp som, etter tilbakekrevingssvedtak, ikke skal kreves inn blir ført på egne konti for synliggjøring.

**Foreldet feilutbetaling før innkreving:** Beløp som, etter tilbakekrevingssvedtak, er foreldet blir ført på egne konti for synliggjøring.

**Krav til innkreving etter dom:** For synliggjøring av mottatt krav som følge av rettskraftig dom blir disse ført på egne konti for synliggjøring. Ifølge kjennelse i Trygderetten skal rettskraftig dom erstatte vedtak i feilutbetalingssaker så lenge vedtaket og dommen tar stilling til samme krav og periode. Dette innebærer at kravet som skyldneren skal tilbakebetale fremkommer av dommen. Kontoen vil vise hva som totalt er overført til innkreving etter dom i løpet av året.

**Krav mot arbeidsgiver for arbeidsgiverperioden:** Hvis en arbeidsgiver ikke betaler f.eks. sykepenger i arbeidsgiverperioden skal Nav utbetale ytelsen. Beløpet som er utbetalt skal kreves tilbake fra arbeidsgiveren.

<b>31.12.2025</b>				
<b>Fordeling ytelse</b>	<b>Samlet 2025</b>	<b>Til innkreving<sup>1</sup></b>	<b>Ikke innkreving</b>	<b>Foreld et</b>
Etteroppgjør uføretrygd	574 599	574 599		
Inntektsytelser (uføretrygd mm)	123 439	37 938	66 599	18 902
Arbeidsavklaringspenger	281 885	230 878	29 646	21 361
Barnetrygd og kontantstøtte	223 095	168 125	35 050	19 920
Dagpenger	195 651	179 191	6 242	10 218
Foreldrepenger	119 655	110 014	7 685	1 956
Syke- og pleiepenger	98 650	73 408	14 345	10 897
Alderspensjon	96 657	52 841	28 938	14 878
Overgangsstønad	59 396	50 837	7 667	891
Gjenlevende pensjon	38 173	22 769	8 436	6 968
Andre ytelser	55 150	25 803	19 169	10 179
Krav til innkreving etter dom samt krav mot arbeidsgivere for arbeidsgiverperioden	7 912	7 912		
<b>Samlet 2025</b>	<b>1 874 262</b>	<b>1 534 316</b>	<b>223 776</b>	<b>116 169</b>
<b>Samlet 2024</b>	<b>1 719 379</b>	<b>1 378 837</b>	<b>205 576</b>	<b>134 966</b>
Av dette utgjør etteroppgjør (uføretrygd)	546 695	546 695	0	0

<sup>1</sup> Av Til innkreving utgjør renter 41, 4 mill. kroner i 2025 og 32, 4 mill. kroner i 2024.

**ARBEIDS- OG VELFERDSDIREKTORATET**  
**ISBN: 978-82-551-2559-4**