



Møte i Kontaktutvalget 13.november 2025

Innlegg om arbeidsinkludering v/ Lars Erik Andersen

Regjeringen har som mål å få færre på trygd og flere i jobb. Dette er et viktig mål, men det må følges av tiltak som sikrer at mennesker ikke bare kommer inn i arbeid, men også blir værende der over tid. For å lykkes med dette må arbeidstakerne trives i jobben, oppleve mestring, og det må være samsvar mellom forventninger til ansvar og egen kapasitet. Arbeidsinkludering handler derfor ikke bare om å få flere inn i arbeidslivet – men om å legge til rette for varig deltakelse og et bærekraftig arbeidsliv.

Tilrettelegging på arbeidsplassen

Tilrettelegging på arbeidsplassen er avgjørende for å unngå varig utenforskap. Opplæring og omskolering spiller en sentral rolle. I mange tilfeller kan omskolering skje internt på arbeidsplassen, men der dette ikke er mulig, må Nav kunne tilby opplæring innenfor områder som samsvarer med den enkeltes kompetanse og interesser. Motivasjon er nøkkelen til varig arbeidsdeltakelse, og tiltakene må legge til rette for det.

Et inkluderende arbeidsmiljø er også en viktig faktor. For mange er jobben den viktigste sosiale arenaen, og å miste den kan føre til dårligere helse og isolasjon.

I tillegg vil flere arbeidstakere fremover få pårørenderoller som følge av eldrebølgen – en utvikling som krever økt fleksibilitet fra arbeidsgivere dersom disse skal kunne bli værende i jobb. Dette gjelder også for pårørende til personer med rusproblemer eller psykiske helseutfordringer.

Pårørende blir ofte selv syke av belastningen av å kombinere jobb, hverdagsliv og oppgaver som pårørende, eller de får en diagnose av legen som gir rett til sykepenger - en diagnose de kanskje ikke hadde fått om de ikke var pårørende. Vi tror det ville lønne seg for samfunnet å finne bedre ordninger som sikrer folk økonomisk trygghet, en mulighet til å håndtere oppgavene som pårørende uten å falle ut av arbeidslivet.

Klare krav og insentiver for arbeidsgivere

Det er behov for tydeligere retningslinjer og forventninger til arbeidsgivere. Noen virksomheter har gode rutiner for tilrettelegging, mens andre ser det som en ren kostnad – både i form av utgifter og at det er ressurskrevende for ledere og kollegaer som får større arbeidsmengde. For å sikre mer rettferdige vilkår bør det stilles krav til arbeidsgivere, samtidig som man styrker insentivene for å investere i de ansattes helse, kompetanse og trivsel.

Regjeringens forslag om å styrke varig lønnstilskudd er et viktig og lovende tiltak ifbm. dette. Spørsmålet er om satsingen som foreslås er tilstrekkelig, og om det finnes andre virkemidler som kan senke terskelen for å ansette mennesker med nedsatt arbeidsevne – både i offentlig og privat sektor. Har dere gjort dere noen tanker om dette?

Det er positivt at regjeringen styrker ressursene til arbeidsmarkedstiltak, men det er viktig at fokuset blir minst like stort på *kvaliteten* i tiltakene. Det er mer enn penger på bordet som skal til for å sikre varige resultater.

Når det gjelder midlertidig lønnstilskudd så får vi tilbakemelding på at enkelte opplever å bli utnyttet. De får prøve seg i en jobb, men når avtalen om lønnstilskudd utløper får de ikke tilbud om å fortsette - selv om de har gjort en god jobb. I stedet ser det ut som de blir erstattet av en annen på midlertidig lønnstilskudd. Hva kan gjøres med dette?

Inkludering av dem som står utenfor arbeidslivet

For personer som står utenfor arbeidslivet, men som ikke er syke, er det viktig med virkemidler som gir reell mulighet til å komme inn. Inkluderingsdugnaden og tiltak for personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en må videreutvikles.

Som arbeidsgiver bør staten gå foran med et godt eksempel. Det tidligere 5 %-målet for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en, ble fjernet med begrunnelsen at det var krevende å gjennomføre i praksis. Vi mener målet bør gjeninnføres, og at man heller må identifisere hvordan det kan oppnås mer effektivt.

Personer som blir permittert fra arbeidsplassen, bør også kunne studere og omskolere seg uten å miste stønad. Det kan være avgjørende for å hindre varig utenforskap. Videre er vi positive til Regjeringens satsing på Jobbsjansen, da dette er viktig for å hjelpe flere innvandrerkvinner inn i arbeidslivet. Tiltak som kombinerer språkopplæring og arbeidslivskompetanse er spesielt verdifulle.

Ungdomsprogrammet som foreslås har et godt utgangspunkt ved å hjelpe unge i arbeid eller utdanning uten at de må ha en diagnose, men vi mener at inntektssikringen er for svak. Det er urealistisk at man skal kunne leve på et slikt inntektsnivå, og man bør se til SIFOs referansebudsjett for å sikre at deltakerne faktisk har økonomisk mulighet til å satse på utdanning og arbeid. Vi mener det er avgjørende at folk opplever tilstrekkelig økonomisk trygghet. Økonomisk usikkerhet stjeler fokus fra oppgaven med å komme i jobb eller utdanning.

Trygdesystemet må gi trygghet, ikke utrygghet

For personer som mottar uføretrygd er det behov for økt forutsigbarhet og fleksibilitet.

Mange uføre kan jobbe litt ved siden av trygden, men hvor mye og ofte er avhengig av dagsform, behandling og hvilke oppgaver det er snakk om. Mange ønsker å bidra enten i jobb eller i frivilligheten. Det ville være bra om flere kan gjøre dette, både for samfunnet og den enkelte. Men reglene og hvordan de praktiseres gjør at mange ikke tør, og de blir mer passive og isolerte enn de ellers kunne vært.

Stortinget har vedtatt å øke fribeløpet for uføre, men dette er ikke fulgt opp i statsbudsjettet. Vi mener det foreslåtte alternativet - å sette et tak på avkorting på 70 prosent - er utilstrekkelig. Det bidrar ikke til å gjøre det enklere å kombinere arbeid og trygd.

I tillegg til å øke fribeløpet, mener vi at regelverket i Nav må forenkles. Dagens system med etteroppgjør skaper store problemer. Det går for lang tid fra en person har hatt for høy inntekt til tilbakebetalingskravet kommer – ofte med store økonomiske og psykiske konsekvenser. Innføringen av Skatteetaten som Navs innkrevingstjeneste fra 2018 har skapt ytterligere forvirring, og informasjonen i Navs vedtak er ofte vanskelig å forstå.

Hvordan Nav praktiserer reglene og utilstrekkelig informasjon, skaper unødvendig utrygghet. Kan man få på plass systemer som gjør at folk lettere kan holde seg orientert om hvor mye de har tjent i forhold til grensen gjennom året - og også hvor stor avkorting eventuelt blir?

Hvis målet er å gi mennesker mulighet til gradvis å bygge seg opp og jobbe mer, må systemet være trygt, forståelig og motiverende – ikke straffende.

Man skal ikke være redd for et system som er ment å ta vare på deg.

For å oppsummere: Samarbeidsforum er positive til at regjeringen vil satse på tiltak for å få flere i jobb. Vi mener en viktig forutsetning for at det skal være vellykket er at det er god kvalitet i tiltakene og at folk får oppfølging og tiltak som passer den enkelte og deres livssituasjon. Ikke minst mener vi det er avgjørende at folk har en grunnleggende økonomisk trygghet som gjør det mulig å fokusere på mulighetene og ressursene de har.