

Hjertelig velkomne til iArbeids Høstkonferanse 2026.

Det er utrolig moro å se så mange fra hele landet samla her i dag for å diskutere taktskifte, som er temaet for årets konferanse.

Vi skal snakke om framtidens arbeidskraft, Nav 2.0, hvordan vi kan åpne arbeidslivet for flere og hvordan bedre samarbeid kan gi bedre resultater. Vi skal få lære av de beste eksemplene. Dette gleder jeg meg til!

Vi har samlet noen av landets fremste stemmer til å utfordre og inspirere oss. Tusen takk for at dere er her – en stor applaus til dere.

Men først: Hvordan står det egentlig til med arbeidsinkluderingen i Norge?

Tallene gir grunn til ettertanke.

Siden år 2000 har antallet uføre økt fra rundt 280 000 til 380 000 mennesker. Det er en vekst på 36 prosent, mens befolkningen har økt med 26 prosent. Antallet uføre har vokst mye mer – 10 prosentpoeng – enn befolkningen.

Vi har nå rundt 22 000 unge uføre under 30 år. Det er en fordobling siden 2000. De blir uføre tidligere. 8 av 10 unge med utviklingshemming får uføre i 18-årsalder.

Vi vet også at over 100 000 unge mellom 15 og 29 år står utenfor arbeid og utdanning, og at 54 000 av dem har «ukjent status». 60 prosent av dem har bodd i Norge i mindre enn tre år. Vi vet rett og slett for lite om hvem de er, hvor de er og hva de trenger

Vi står derfor i en situasjon som egentlig ikke burde være mulig. 6 av 10 NHO-bedrifter oppgir at de har et udekket kompetanse- eller arbeidskraftbehov. Kommunene mangler arbeidskraft, spesielt i helse og omsorg.

Hvordan bruker vi pengene for å løse utfordringen – og mobilisere ressursene som står ubrukt?

I 2026 bruker vi om lag 280 milliarder kroner på uføretrygd, sykepenger, arbeidsavklaringspenger og dagpenger. En voldsom

økning siden 2000. Til arbeidsmarkedstiltak bruker vi rundt 12,5 milliarder i år.

Det betyr at vi bruker 22 kroner på inntektssikring for hver krone vi bruker på arbeidsmarkedstiltak. I 2000 var tallet 17 til 1.

Selv når vi tar med alt som brukes på arbeidsrettet innsats, altså alt Nav, fylkeskommunen og andre gjør, går fortsatt rundt 85-90 prosent av ressursene til å håndtere konsekvensene av at folk ikke jobber, mens 10- 15 prosent går til å få folk inn i arbeid.

Vi bruker altså mindre og mindre på arbeidsmarkedstiltak, relativt sett.

Kan vi bruke pengene og ressursene smartere? Jeg mener at det er åpenbart.

Samtidig forstår vi at inntektene til Norge synker og utgiftene øker framover. Det blir tøffere tider. Vi kan ikke bare rope etter mer penger til alt.

Når vi ikke har penger, må vi gjøre det som reduserer kostnader. Å få folk i arbeid, er selvsagt smartere på alle vis enn at folk må sitte hjemme.

Den største utfordringen er at vi fortsatt ser hver vår lommebok.

Kommunen ser sin kostnad. Den enkelte avdeling sitt budsjett. Det samme gjør Nav og staten.

Derfor ender vi ofte opp med å velge den enkleste løsningen for én aktør, selv om den blir den dyreste løsningen for samfunnet og ofte dårligere for den vi sammen skal hjelpe.

For eksempel: En person som må sitte hjemme i stedet for å ha en tilrettelagt jobb, sparer ikke kommunen for 50-60 000 i kommunal egenandel per tilrettelagt jobb. Alternativkosten vokser. De som ikke er i arbeid, skal ha et tilbud. Vi vet det påvirker helse og psykisk helse. Alle taper.

Regnestykket er åpenbart: arbeidslinja lønner seg.

Del 3: Holdninger

Likevel får vi ikke flere i arbeid.

Hvorfor?

Min påstand er at vi sliter med holdningene til de som kanskje ikke har 100 prosent arbeidsevne, men mye mer enn null. Lovverk og systemet vårt har store svakheter som hindrer taktskifte.

Det merker dere som er i salen helt konkret, på ulike måter.

Ord betyr noe.

Språket vi bruker åpner ikke dørene til arbeidslivet. Det hjelper oss ikke å se mulighetene, men begrensninger og problemer.

Vi snakker om «restarbeidsevne» i stedet for arbeidsevne. Om en «arbeidskraftreserve» i stedet for en arbeidskraftressurs. Ord som «vernede» og «skjermede» bedrifter lever fortsatt, selv om arbeidsinkluderingsbedriftene omsetter for milliarder av kroner hvert år. Synet og troen på arbeidsinkluderingsbedriftene varierer veldig rundt i landet.

Tenk på uttrykket «ferdig avklart». Når en 18-åring får uføretrygd og omtales som ferdig avklart, hvilke forventninger kommuniserer vi da? Hvilke muligheter peker vi på? Hvilke dører åpner vi?

Norge har jobbet hardt med å utvikle et mer digitaliseringsvennlig regelverk for å lykkes med den digitale transformasjonen, tilpasset vår tid. Nå trenger vi et mer arbeidsvennlig regelverk, tilpasset en ny tid. Og da må språket henge med.

Del 4: Den nye oppgavedelingen – skills first

Forsøk i Nordre Follo viser at inntil 50 prosent av oppgavene på et sykehjem kan løses av personer som ikke har helsefaglig utdanning.

Men vi klarer ikke å mobilisere ressursbenken, som Marit Breivik kalte sin reservebenk. Den vokser og vokser, paradoksalt nok parallelt med bemanningsbehovet. Den tradisjonelle måten å rekruttere og løse arbeidsoppgavene på, er ikke bærekraftig. Som kommunedirektøren i

Nordre Follo sier om velferdsmodellen: vi må tenke helt nytt. Om vi ikke gjør det, har vi verken pengene eller folkene til å løse oppgavene. Derfor har de laga en jobbfabrikk.

Når vi snakker om at det trengs 1 000 nye tilrettelagte jobber i året, handler det ikke bare om arbeidsinkluderingsbedriftene. Det er én viktig måte å mobilisere de ubrukke ressursene og å løse oppgavene i samfunnet mer effektivt og bærekraftig. En mindre tradisjonell og mer innovativ rekruttering, om du vil, der vi ikke bare finner folk til jobben, men jobb til folka.

Dette, dere, er i tråd med en ny OECD-rapport, som viser også at vi må gå fra et "degree first"-samfunn til et "skills first"-arbeidsliv. Vi må tenke nytt om skole, opplæring og kompetanse.

SSB publiserte nettopp en spennende rapport. De har fulgt 3 000 elever i videregående skole med høy risiko for utenforskap fra 2010, gjennom skolen og 8 år etter de var ferdige. Mange hadde behov for individuell tilrettelegging. Flere hadde startet skoleløpet senere enn normalt.

De fant at ungdommene som hadde gått lære kandidatordningen og hatt tilrettelagt fagopplæring i bedrift, kom betydelig bedre ut enn de ungdommer som fullførte på skolen.

De var oftere i arbeid. De var oftere i utdanning. De var oftere aktive, selv når de mottok helserelaterte ytelser.

Og mest oppsiktsvekkende: Åtte år etter fullført videregående var:

- **31,9 prosent av lære kandidatene på varig uføretrygd**
- **mot 68,3 prosent av de øvrige som fullførte med grunnkompetanse**

La det synke inn. Mer enn en halvering.

Vi kan og bør bruke arbeid som verktøy, ikke bare målet.

Lære kandidatordningen gjør arbeidslivet til selve skolen og opplæringen. Dessverre er det fortsatt sånn at retten til tilrettelagt

fagopplæring i bedrift avhenger av hvilket fylke du bor i. Forstå det den som vil.

Hvis vi mener alvor med taktskifte, må vi også tenke nytt om hvordan det offentlige bruker sin innkjøpsmakt.

Det offentlige kjøpte varer og tjenester for rundt 850 milliarder kroner i fjor. Én prosent av dette tilsvarer nesten hele budsjettet for arbeidsmarkedstiltak.

Norge har blitt blant verdens beste til å bruke anskaffelser som verktøy for grønn omstilling. Fantastisk.

Men nesten ingen har oppdaga at dette fantastiske omstillingsverktøyet kan skape sosial bærekraft ved å få flere i arbeid. Uten ekstra penger. Jeg bruker ofte Bergen kommune som eksempel på innovativ bruk av innkjøpsmakt. En gang i året inviterer Bergen inkluderingsbedriftene sine inn og spør: Vi har disse behovene. Hvordan kan dere hjelpe oss å løse dem?

Det skaper innovasjon. Det gir mer effektiv og bærekraftig bruk av kommunens og samfunnets ressurser. Offentlige anskaffelser er en lavhengende frukt for arbeidsinkludering. Politikere, plukk den.

Del 5: vi må ruste oss

Arbeidsinkluderingsbedriftene og bransjen må selvsagt også ruste seg for taktskiftet for være relevante, kapable og en størst mulig del av løsningen.

Det er derfor iArbeid investerer i inkluderende rekruttering, mangfoldsledelse, Customized Employment og tilrettelagt fagopplæring i bedrift. Det er derfor vi bygger partnerskap og møteplasser. Og det er derfor vi stadig utvikler organisasjonen vår, med samarbeid som strategisk veivalg og verktøy. iArbeid 2.0 handler om å gjøre alt vi kan for å gjøre taktskiftet mulig.

Det som er helt sikkert, er at ingen av oss, verken Nav, kommunen eller arbeidsinkluderingsbedriften, kan lykkes alene. Nav formulerer det veldig godt i sitt strategiske mål nr. 3:

Sammen finner vi løsninger for dem som trenger det mest.

Det er enormt viktig at Vi betyr det store vi, altså alle gode krefter. Vi må bli verdensmestere i samarbeid. På det beste, i noen kommuner, fungerer dette samarbeidet akkurat sånn. Men alt for ofte fungerer ikke samarbeidet sånn. Det kan ikke være sånn at Nav skal bygge opp kapasitet og kompetanse på det som allerede finnes. Det er enormt viktig at Nav framover legger til grunn å bruke samfunnets ressurser effektivt og bærekraftig. Da kan vi skape enda bedre resultater. Og det haster å snu den negative utviklingen.

Del 6: Taktskiftet må bygges på tillit og resultater

På Arendalsuka sa statsråden to veldig kloke ting da hun var i parterapi med styrelederen i KS.

Det første var at Norge må gjøre mer som Danmark: å legge større vekt på resultater, det som virker. Det er viktig. Min minimumsforventning til Nav 2.0 er nettopp resultater, at tallene viser at vi snur den negative utviklingen som Rikets tilstand viser. Og at vi klarer å skalere det som virker.

Statsråden sa også at det viktigste hun kan gi, er tillit. Det er en nøkkel.

I mitt siste debattinnlegg skrev jeg at vi ikke aksepterer premisset fra statsråden om at Nav ikke har kapasitet til å få flere i tilrettelagt jobb.

Hvis Nav opplever oppgaven som krevende, finnes løsningen rett foran dem. Vi kan samarbeide langt mer smidig og effektiv om vi legger til grunn tillit og resultater. Arbeidsinkluderingsbedrifter, kommuner, næringslivet og mange andre aktører står klare over hele landet. Gi oss tillit til å være med og finne løsningene. Det er egentlig helt i tråd med Navs strategiske mål nr. 4: **Sammen løser vi samfunnsoppdraget.**

Norge mangler ikke folk.

Taktskifte handler om at vi må bli mye flinkere til å mobilisere hele #helelaget. Sammen.

For Norge har mange utfordringer. At folk vil jobbe, bør ikke være en av dem.