



**Det kongelige arbeids- og sosialdepartement**  
**Det kongelige nærings- og fiskeridepartement**  
*Statsrådene*

Iht. liste

Deres ref

Vår ref

Dato

18/6656-15

7. august 2019

## **Oppfordring til å ta del i inkluderingsdugnaden**

Det går godt i norsk økonomi. Veksten er høy, og mange virksomheter i næringslivet har et stort behov for arbeidskraft. Samtidig står mange utenfor arbeidslivet og drømmer om å jobbe og skape verdier – bare de får sjansen.

Regjeringen ønsker å ta i bruk de gode tidene til å få flere inn i arbeidslivet. Det er sløsing med ressurser at mennesker som ønsker å arbeide og skape verdier, må leve av trygd. Virksomheter og samfunnet går glipp av verdifull arbeidskraft og verdiskaping, og samfunnet går glipp av inntekter til fellesskapet. Derfor har regjeringen tatt initiativ til en inkluderingsdugnad. Målet er å få flere inn i ordinære jobber.

I dugnaden skal offentlige og private aktører jobbe sammen, på tvers av sektorer, for å få flere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en inn i arbeidslivet. Tre sentrale satsingsområder er:

- i) å senke terskelen inn i arbeidslivet, og gjøre det lettere for arbeidsgivere å ansette personer fra inkluderingsdugnadens målgrupper.
- ii) å videreutvikle og styrke tilbudet for arbeidssøkere med psykiske lidelser og/eller rusproblemer, slik at flere kan jobbe samtidig som de mottar medisinsk oppfølging.
- iii) å styrke mulighetene for tilrettelagt opplæring, slik at flere kvalifiseres til arbeid.

Flere bedrifter gjør en fantastisk jobb med å rekruttere fra målgruppen. Men, vi trenger flere. Mange arbeidsgivere kan fortelle at når de gir ansatte tillit, får de dedikerte, stolte og lojale ansatte. Tillitsvalgte kan også være en viktig ressurs for inkludering.

Mange arbeidsgivere er kanskje ikke klar over at NAV har en rekke virkemidler som kan være til hjelp når man skal rekruttere personer som står utenfor arbeidslivet. Tiltakene kan redusere arbeidsgivers kostnader og risiko, og øke lønnsomheten ved å ansette. NAV kan tilby ulike oppfølgings- og tilretteleggingsordninger, og gi veiledning til bedrifter som rekrutterer utradisjonelt. Arbeidsgiver og ansatt kan få god oppfølging både før, under og etter ansettelsen. Regjeringen legger til rette for enklere og økt bruk av lønnstilskudd og mer tilrette-lagte opplæringstilbud. Ta gjerne kontakt med NAV for å høre hva NAV kan bidra med.

Regjeringen har opprettet en egen nettside for inkluderingsdugnaden. Her er det lenket til NAVs veiviser for inkludering, som gir en god oversikt over NAVs tilbud.<sup>1</sup>

I mars inviterte vi flere store selskaper, virksomheter og organisasjoner fra nærings- og arbeidslivet til et innspillsmøte. Vi fikk mange gode innspill. Vi har også fått gode og nyttige skriftlige innspill i etterkant av møtet. Oppsummering av innspillene vi har mottatt, følger som vedlegg til dette brevet.

Nøkkelen til å lykkes med inkluderingsdugnaden ligger til syvende og sist hos dere - arbeidsgiverne. Det er bare arbeidsgivere som kan ansette.

Vi oppfordrer dere til å ta del i dugnaden og lete bredere for å finne rett kompetanse. Det er ekstra viktig nå når ledigheten er lav. Se mennesker og muligheter som bor i dem. Tilby et intervju med åpent sinn. Gi noen en sjanse. Selv om det på kort sikt kan kreve ressurser, kan de langsiktige gevinstene, både for dem som blir inkludert, for bedriften, næringslivet og samfunnet, oppveie for dette. Kanskje overvurderes kostnadene og risikoen, og kanskje undervurderes de mer langsiktige gevinstene – slik at det samlet sett er lønnsomt. En søker som får sjansen, kan bli en lojal arbeidstaker som skaper verdier i din bedrift.

Lykkes vi med dugnaden, blir flere inkludert i arbeidslivet, arbeidsgivere får tilgang til arbeidskraft, og vi øker den samlede verdiskapingen, som er grunnlaget for vår velferd.

Takk for innsatsen dere legger ned for å skape arbeidsplasser og verdier i vårt samfunn.

Som arbeidsgiver kan du gi personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en en sjanse. Den som får mulighet og tillit, viser seg ofte å bli lojale og arbeidsomme ansatte. Lykke til!"

Med hilsen



Anniken Hauglie  
Arbeids- og sosialminister



Torbjørn Røe Isaksen  
Næringsminister

---

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/no/sub/inkluderingsdugnad/id2596993/>

## Vedlegg: Oppsummering fra innspillsmøte i mars 2019

Innspillene var i stor grad knyttet til følgende områder:

- Selskaper, virksomheter, NAV og det offentlige bør jobbe systematisk med inkludering. Det er viktig at det settes av tid og ressurser for å ivareta medarbeiderne.
- Det er en fordel at dedikerte ressurser i NAV kjenner bedriftene og bransjene godt. Dette er viktig for å få til en god kobling av ansatte og bedrifter. NAV bør ha bransjekontakter som kan bistå små og mellomstore bedrifter tilsvarende de store.
- Det bør bli en mer enhetlig praksis i NAV. I dag er det store variasjoner mellom ulike NAV-kontor.
- Tilgangen til tiltak og saksbehandlingen hos NAV bør bli enklere, raskere og mindre ressurskrevende. Det er viktig at det informeres godt og målrettet, og at NAVs ulike ordninger gjøres bedre kjent blant arbeidsgivere. Dette gjelder for eksempel mentorordningen og lønnstilskudd.
- NAV bør i større grad informere om hvordan bedrifter med høye kompetansekrav kan inkludere flere.
- Kompetansetiltak er viktige for å kvalifisere flere til arbeid. Det ble anbefalt å satse på språkopplæring, praksisplasser, lærlingeplasser og sosialt entreprenørskap.
- Regelverket for ansettelser ble trukket fram. Midlertidige stillinger kan for eksempel være en inngang til arbeidslivet for en del, og innskjerpelser av regelverket kan gi utfordringer.
- Virksomhetenes krav til (formelle) kvalifikasjoner hos de ansatte bør være relatert til behovet ved arbeidsoppgavene, også i det offentlige.

Dersom dere har flere innspill, så er dere velkomne til å sende dem til [postmottak@asd.dep.no](mailto:postmottak@asd.dep.no) og [postmottak@nfd.dep.no](mailto:postmottak@nfd.dep.no)