



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Kunnskap om arbeidsinkludering i et arbeidsmarked og arbeidsliv i endring og omstilling

Invitasjon til markedsdialog

Sak 26/4003

Innholdsfortegnelse

1	Generell informasjon om markedsdialogen	3
1.1	Om oppdragsgiver	3
1.2	Innledning og bakgrunn for dialogen	3
1.3	Dagens situasjon	3
2	Referanser	5
3	Gjennomføring av markedsdialogen	5
3.1	Tema for markedsdialogen	5
3.2	Innlevering av innspillsnotat	7
3.3	Én til én møter	7
3.4	Fremdriftsplan	7
4	Ytterligere informasjon	7

1 Generell informasjon om markedsdialogen

1.1 Om oppdragsgiver

Oppdragsgiver for denne anskaffelsen er Arbeids- og inkluderingsdepartementet. For informasjon om departementet, se www.regjeringen.no/aid

1.2 Innledning og bakgrunn for dialogen

Globalisering og megatrender har innvirkning på arbeidsmarked og arbeidsliv, og medfører behov for endring og omstilling. Raske teknologiske fremskritt, demografiske endringer, klimaendringer og kriser som Covid-19 er eksempler på sentrale drivere for endring i samfunnet, og som både enkeltvis og samlet har konsekvenser for arbeidsmarked og arbeidsliv. Hvordan arbeidsmarkedet vil utvikle seg framover, og hvordan arbeidstakere og arbeidsgivere vil tilpasse seg disse endringene, er usikkert. Det er grunn til å tro at endringene vil ha innvirkning på forvaltningens organisering og gjennomføringsevne, og det er usikkert hvilke tiltak og virkemidler som framover vil være de mest effektive for å bidra til arbeidsinkludering og høy arbeidsdeltakelse.

Alle som kan jobbe skal få mulighet til å jobbe. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) ønsker kunnskap om hvordan store samfunnsendringer, utviklingstrekk og omstillinger i det norske arbeidsmarkedet og arbeidslivet har innvirkning på arbeidsdeltakelse og arbeidsinkludering. Det er behov for kunnskap om hvordan tiltak og virkemidler fungerer i en slik kontekst. Det er videre behov for kunnskap om grupper som i dag er vurdert til å være utsatt på arbeidsmarkedet, og hvordan situasjonen for disse vil kunne bli framover.

Omstillinger kan ramme ulikt. For noen kan omstilling bidra til inkludering i arbeid, mens for andre kan omstilling føre til ekskludering fra arbeid. Det er også usikkert om grupper som vi i dag vurderer som utsatt på arbeidsmarkedet vil være det framover, eller om dette vil endre seg og om det er andre grupper som kommer til. Det finnes mye kunnskap, og det er over mange år iverksatt en rekke tiltak og virkemidler for å få flere og særlig utsatte grupper i arbeid. Det er imidlertid behov for helhetlig og mer systematisk kunnskap om hvordan endringer og omstilling treffer disse, og hvordan tiltak og virkemidler enkeltvis og samlet fungerer nå og framover.

I denne veiledende kunngjøringen inviterer vi forskningsmiljøer til å komme med innspill til rammer for et FoU-prosjekt som kan gi oss relevant og helhetlig kunnskap om hvordan endringer og omstillinger i arbeidsmarked og arbeidsliv på kort og lang sikt treffer utsatte grupper, virksomheter, forvaltning og tjenester, og hvordan flest mulig kan inkluderes i arbeid.

1.3 Dagens situasjon

Det norske arbeidsmarkedet kjennetegnes av høy sysselsetting og lav arbeidsledighet, arbeidslivet betegnes som sikkert og seriøst og det er stor etterspørsel etter arbeidskraft. Det er imidlertid tegn som tyder på at uforutsigbare faktorer har påvirket norsk arbeidsliv mer enn forventet de siste årene (Arbeidstilsynet, 2025). Og til tross for stor etterspørselen etter

arbeidskraft så er det flere som står utenfor arbeidslivet, og som sliter med å få arbeid og forbli i arbeid (Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2025).

Flere unge under 30 år sliter med å få fotfeste i arbeidslivet. Unge innvandrere har om lag dobbelt så stor sannsynlighet for å havne utenfor arbeid og utdanning sammenliknet med ungdom født i Norge. Selv om flertallet av innvandrere er i arbeid, er det mange, særlig personer med flyktningbakgrunn, som ikke kommer i jobb og faller utenfor arbeidslivet. Lav utdanning, svake norskkunnskaper og diskriminering er sentrale barrierer for deltakelse i arbeidslivet. Generelt er personer med lav utdanning overrepresentert blant arbeidsledige. Sysselsettingsandelen blant personer med funksjonsnedsettelse er lav. En betydelig andel står helt eller delvis utenfor arbeid og utdanning av helsemessige årsaker (Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2025).

Den fysiske helsen er god. Vi lever lenger, og kan jobbe lenger. Det vekker imidlertid bekymring at selvrapporterte psykiske plager blant unge har økt de siste tiårene. En analyse fra Folkehelseinstituttet (Folkehelseinstituttet, 2025) viser at diagnoser som ADHD og autisme blant barn og unge i Norge har økt betydelig, og samme utvikling er observert i andre vestlige land. Hvordan utviklingen på dette området vil bli framover er usikkert. Vi vet heller ikke om og eventuelt hvordan dette vil påvirke arbeidsdeltakelsen framover og de helserelaterte ytelsene. Samfunnsmessige konsekvenser av oppvekst i et digitalt samfunn har fått økt oppmerksomhet de senere årene. Mye av forskningen på dette området omhandler sammenhenger mellom digitalisering og individuelle utfall, som fysisk og psykisk helse. Kunnskapsgrunnlaget når det gjelder langsiktige og samfunnsmessige konsekvenser er fragmentert, og det er behov for mer kunnskap om hvordan digital oppvekst kan forme barn og unges framtidige muligheter for deltakelse i blant annet arbeidslivet (Folkehelseinstituttet, 2026). Det finnes forskning som kan tyde på at unge arbeidstakere kan være en utsatt gruppe når det gjelder arbeidsmiljø og psykisk helse. En rapport fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2026) viser at unge arbeidstakere, og særlig de yngste, oftere enn eldre arbeidstakere har midlertidige ansettelser, lavere grad av selvbestemmelse i arbeidet og høyere forekomst av emosjonelle krav. Rapporten understreker imidlertid at forskningsgrunnlaget fortsatt er for svakt til å kunne avgjøre om slike arbeidsmiljøforhold påvirker unge arbeidstakere og deres psykiske helse mer enn hos andre arbeidstakere. Når det gjelder eldre arbeidstakere peker forskning på at det er lite kunnskap om tiltak for å forbedre arbeidsevnen og forlenge arbeidslivet (Pautanen, et al., 2025). En dansk forskningsrapport viser til at mange pensjonister ønsker å komme tilbake i arbeid, og kan dermed bidra til å levere noe av den arbeidskraften som arbeidsplasser mangler. Rapporten viser samtidig til at når pensjonister kommer tilbake i arbeid så skjer det ofte på fleksible- men også usikre -ansettelsesvilkår (VIVE Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd, 2025). Et spørsmål når det gjelder eldres yrkesdeltakelse er om jobbene blir mer eller mindre «aldersvennlige» i tiden framover, se f.eks. en studie fra USA som argumenterer for at andelen «age-friendly jobs» har økt over tid (Acemoglu, Mühlbach, & Scott, 2022).

Det forventes økt knapphet på arbeidskraft framover, og for å kunne løse samfunnets oppgaver trenger vi flere i arbeid og at virksomheter får tak i den arbeidskraften de trenger. Vi må derfor klare å ta i bruk ressursene og arbeidskraften til de som i dag står utenfor

arbeidslivet. Vi må klare å få unge inn i arbeid, forhindre frafall fra arbeid og forlenge arbeidslivet for eldre.

2 Referanser

- Acemoglu, D., Mühlbach, N. S., & Scott, A. J. (2022). The rise of age-friendly jobs. *The Journal of the Economics of Ageing*, Volum 23.
- Arbeids- og velferdsdirektoratet. (2025). *Navs omverdensanalyse 2025-2035, Nav-rapport nr. 5 - 2025*. Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Arbeidstilsynet. (2025). *Utsikt - Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv 3. utgave*. Arbeidstilsynet.
- Folkehelseinstituttet. (2025). *Temautgave av Folkehelse rapporten 2025 - Barn og unges psykiske helse*. Folkehelseinstituttet.
- Folkehelseinstituttet. (2026). *Forskning om samfunnsmessige konsekvenser av at barn og unge vokser opp i et digitalt samfunn*. Folkehelseinstituttet.
- Pautanen, J., Lallukka, T., Joensuu, M., Haukka, E., Ervasti, J., Härämä, M., & Shiri, R. (2025, Oktober 4). Interventions to improve work ability and prolong the working life of older workers: a meta-analysis. *European Journal of Public Health*, Volum 35.
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2026). *Arbeidsmiljø og psykisk helse hos unge arbeidstakere - En kunnskapsoppsummering og statusbeskrivelse av unge sysselsatte i Norge*. Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Statsministerens kontor. (2025, 05). *Nasjonal sikkerhetsstrategi*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. Hentet fra www.regjeringen.no
- VIVE Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd. (2025). *Tilbakevenden til arbeidsmarkedet efter en periode på pension*. VIVE.

3 Gjennomføring av markedsdialogen

3.1 Tema for markedsdialogen

AID inviterer forskningsmiljøer til å komme med innspill til rammene for et FoU-prosjekt som kan gi oss relevant og helhetlig kunnskap om hvordan endringer og omstillinger i arbeidsmarked og arbeidsliv på kort og lang sikt treffer utsatte grupper, virksomheter, forvaltning og tjenester, og hvordan flest mulig kan inkluderes i arbeid.

Kompleksiteten i et slikt FoU-prosjekt er stort, og vi legger til grunn at det vil være behov for et tverrfaglig og flermetodisk forskningsprosjekt. I tillegg til kunnskap om omstilling knyttet til utsatte grupper vil det være behov for kunnskap om den kontekstuelle situasjonen disse befinner seg i, og samspillet mellom ulike aktører og systemer på flere nivåer. Prosjektet bør følge utviklingen over tid og bidra til kunnskapsbasert politikk, -tjenesteutvikling og -praksis.

AID ønsker gjennom markedsdialogen å få innspill på følgende punkter (A-F):

A. Behov for kunnskapsoppsummering?

Det kan være aktuelt å innlede FoU-prosjektet med en kunnskapsoppsummering, og vi ber forskningsmiljøene vurdere om det kan være hensiktsmessig. Hva vet vi om konsekvenser av tidligere omstillingsprosesser og hva kan vi eventuelt lære av disse?

Hvilken innvirkning har disse prosessene hatt på arbeidsinkluderingen, og har det medført endringer i politikk, tjenesteutvikling og praksis innen og/eller på tvers av sektorer? Vi ber om innspill til egnet metode og avgrensning for en slik mulig oppsummering.

B. Berørte aktører og systemer

Hvordan kan prosjektet identifisere og analysere muligheter og barrierer for inkludering og arbeidsdeltakelse? Kan det settes opp en forenklet modell eller systemkart som synliggjør alle involverte aktører og systemer, hvordan disse blir berørt av omstillingene og hvordan disse gjensidig påvirker hverandre?

C. Tiltak og virkemidler

Det er iverksatt tiltak og virkemidler for å få flere (særlig utsatte grupper) i arbeid, for å styrke arbeidstilknytningen og forhindre frafall, blant annet gjennom: gode og trygge arbeidsplasser, gode arbeidsmiljø, utforming av inntektssikringsordninger, sykefraværsoppfølging, kvalifiseringstiltak for innvandrere, endringer i regelverk, samarbeid og samhandling mellom flere aktører og sektorer på ulike forvaltningsnivå (særlig innen utdanning og helse), intensjonsavtaler med partene i arbeidslivet, samarbeid med brukerorganisasjoner og større virksomheter, forebygging av levekårsutfordringer og arbeid mot diskriminering. Det finnes en rekke strategier og handlingsplaner på områdene nevnt over hvor målet er arbeidsinkludering og økt arbeidsdeltakelsen.

Hvordan kan man på en helhetlig og mer systematisk måte over tid få kunnskap om hvordan tiltak og virkemidler enkeltvis og samlet fungerer i forbindelse med endringer og omstillinger? Er det mulig å identifisere tiltak/virkemidler som bør styrkes, som virker mot hverandre eller som bør endres? Hvordan kan et FoU-prosjekt organiseres for å få dette til? Hvilke fagmiljøer og kompetanser bør involveres for å sikre tverrfaglig bredde?

D. Mer forberedt og robuste framover

Nasjonal sikkerhetsstrategi (Statsministerens kontor, 2025) omtaler kriser og krig, og behovet for økt sikkerhet og beredskap i alle deler av samfunnet. Hvordan kan et FoU-prosjekt bidra til å gjøre oss forberedt på alvorlige hendelser, endringer og omstillingsbehov som vil utfordre arbeidsdeltakelse og arbeidsinkludering framover? Kan det pekes på kunnskapsbaserte metoder og virkemidler for innsikt som kan knyttes til politikk- og tjenesteutvikling, og som kan være hensiktsmessig å inkludere i et FoU-prosjekt? Jf. omtale av strategisk fremsyn som kan hjelpe beslutningstakere med å forbedre effektiviteten gjennom å identifisere muligheter, utfordringer, risikoer og forstyrrelser som kan oppstå i årene som kommer: for eksempel [Strategisk fremsyn | OECD](#), [Dette er fremsyn: Utforske fremtiden og handle nå | Digdir](#) og [Metoder for strategisk fremsyn – En verktøykasse for robust politikkutvikling - Teknologirådet](#)

E. Nordisk forskning

Finnes det liknende initiativ og FoU-prosjekter/forskning i de andre nordiske landene?
Kan det være hensiktsmessig å inkludere nordiske forskere i et større norsk FoU-prosjekt?

F. Kostnader og tidsperiode

Kan det gis et overordnet og foreløpig estimat for hva som kan være de årlige kostnadene for et FoU-prosjekt innenfor rammene av A-E nevnt over i en tiårsperiode?

Innsending av innspillsnotat og deltakelse på eventuelle én-til-én møter vil ikke forplikte noen av partene.

Alle spørsmål i forbindelse med markedsdialogen skal utformes skriftlig og på norsk i KGV. Muntlige henvendelser vil ikke bli besvart.

3.2 Innlevering av innspillsnotat

Spørsmål som skal besvares i innspillsnotatet kommer frem av dette dokumentets punkt 3.1. Innspillsnotatet skal være kortfattet og ikke overstige 10 sider. Dersom hele eller deler av innspillet er basert på KI, ber vi om at det oppgis. Lenker skal ikke leveres som del av innspillsnotatet.

Innspillsnotatet leveres skriftlig i KGV ved bruk av meldingsfunksjonen.

Frist for innlevering av innspillsnotat er 23.november 2026, kl. 12:00.

3.3 Én til én møter

Etter innleveringen av innspillsnotat vil AID vurdere behovet for å ha én-til-én møter med en eller flere leverandører. Møtene vil bli avholdt i uke 3-4 januar 2027, og de aktuelle leverandørene vil få invitasjon med dato og tidspunkt i e-post fra AID.

3.4 Fremdriftsplan

Aktivitet	Dato
Frist for innlevering av innspillsnotat	23. november 2026, kl. 12.00
Evt. én-til-én møter med leverandører som leverer innspillsnotat	Uke 3-4 januar 2027
Mulig og tentativt kunngjøringstidspunkt for anskaffelsen	2027

4 Ytterligere informasjon

- Deltakelse i denne markedsdialogen er ikke en forutsetning for å kunne delta i en eventuell påfølgende konkurranse.
- Det gjøres oppmerksom på at AID ikke er forpliktet til å tilpasse konkurransegrunnlaget til de råd og innspill som kommer i forbindelse med dialogen.

- Både offentleglova og forvaltningsloven har bestemmelser som sikrer at det skal være et godt vern for leverandørenes idéer, forslag og forretningshemmeligheter som eventuelt deles i dialogen. Vi oppfordrer likevel leverandørene til å i hovedsak formulere seg slik at innsyn kan gis i innspillsnotatet, samt å merke informasjon som man eventuelt mener kan unntas offentlig innsyn og i så fall med hvilken begrunnelse.
- Vi gjør oppmerksom på at innspillene kan bli delt med AIDs underliggende direktorater.
- Forskningsmiljøer som leverer skriftlig innspill, vil få en kompensasjon på inntil 50 000 NOK ekskl. mva. For å få full kompensasjon må det foreligge skriftlig innspill på alle punkter som AID ber om vurdering av og innspill til, jf. punkt A-F under kap. 3.1.