



INKLUDE

GUIDE

8 grunner til at det lønner seg med arbeidsinkludering



inklud.no

Når vi snakker om arbeidsinkludering, tenker man fort at dette handler om å gjøre noe for dem utenfor arbeidsmarkedet. Slik viser bedriften at den tar samfunnsansvar og bygger samtidig omdømme.

Her skal du få flere gode argumenter for at du som leder skal jobbe med arbeidsinkludering.

Til syvende og sist vil det vise seg på bunnlinjen.

**John Brenne
Inklude
john@inklude.no**



Arbeidsinkludering handler om å skape muligheter og arbeidsplasser for personer som av ulike grunner står utenfor arbeidsmarkedet. Dette kan inkludere personer med nedsatt funksjonsevne, personer fra nevromangfoldet, personer med innvandrerbakgrunn, langtidsledige, ungdom utenfor utdanning og arbeid, og andre marginaliserte grupper. Målet med arbeidsinkludering er å integrere disse gruppene i arbeidslivet slik at de får muligheten til å bidra og utvikle seg, samtidig som de opplever økonomisk og sosial trygghet.

En virksomhet som jobber strukturert og profesjonelt med arbeidsinkludering kan oppnå en kinderegg-effekt: ***gevinst for individet, gevinst for virksomheten og gevinst for samfunnet.***



Tenk strukturert og profesjonelt

For å oppnå kinderegg-effekten må arbeidet med arbeidsinkludering omfatte alle ledd i virksomheten.

Ved å ha en strukturert tilnærming vil bedriften oppnå :

- **Mangfold og innovasjon:** Et mer mangfoldig arbeidsmiljø kan føre til økt innovasjon og kreativitet. Ansatte med ulike bakgrunn og erfaring kan bidra med nye perspektiver og løsninger på problemer.
- **Redusert turnover:** Inkluderende arbeidsplasser kan ha lavere turnover fordi ansatte føler seg verdsatt og støttet. Dette kan redusere kostnadene knyttet til rekruttering og opplæring av nyansatte.
- **Utvidet målgruppe ved rekruttering:** Ved å inkludere flere grupper i arbeidsstyrken, får bedriften tilgang til en større pool av talenter. Dette kan være spesielt verdifullt i bransjer med mangel på kvalifisert arbeidskraft.
- **Økt trivsel og produktivitet:** Et arbeidsmiljø som fremmer inkludering og mangfold kan øke ansattes trivsel og tilfredshet, noe som igjen kan føre til høyere produktivitet og bedre arbeidsprestasjoner. Du bygger stolthet blant andre ansatte når din bedrift tar ansvar på denne måten.
- **Kostnadsbesparelser:** Inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet vil kunne gi bedriften en økonomisk kompensasjon ala lønnstilskudd som vil redusere kostnaden ved å ansette.



- **Bedre omdømme:** Bedrifter som tar samfunnsansvar og bidrar til inkludering, kan styrke sitt omdømme blant kunder, partnere og i lokalsamfunnet. Dette kan igjen føre til økt kundelojalitet og nye forretningsmuligheter.
- **Oppfyllelse av lovkrav:** Norske bedrifter vil i økende grad måtte tilfredsstille krav til bærekraft, som også inkluderer såkalte sosiale bærekraftskrav. Bedrifter som rapporterer at de jobber godt med arbeidsinkludering vil kunne sjekke av ulike parametere i en slik rapportering. I første fase kommer den nye “bærekraftsloven” eller Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), som snart flere av de største og mellomstore norske selskapene vil måtte rapportere på.
- **Etisk ansvar:** Mange bedrifter ønsker å bidra positivt til samfunnet og ser det som et etisk ansvar å inkludere mennesker som ellers kunne ha stått utenfor arbeidslivet.



Arbeidsinkludering kan derfor bidra til både kortsiktige og langsiktige gevinster for bedriften, samt ha en positiv innvirkning på samfunnet som helhet.

Slik kan du jobbe med arbeidsinkludering

- **Tilrettelegging:** Tilpasninger av arbeidsplassen for å møte individuelle behov, for eksempel gjennom fysisk tilrettelegging, fleksible arbeidstider, eller spesialutstyr.
- **Kompetanseheving:** Opplæring og kursing som gjør at individet får nødvendig kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene. Dette kan inkludere både faglig opplæring og utvikling av sosiale ferdigheter.
- **Mentorordninger:** Erfarne ansatte kan fungere som mentorer for nye ansatte som trenger ekstra støtte og veiledning for å finne seg til rette i arbeidslivet.
- **Støtteordninger:** Økonomiske insentiver og støtteordninger fra staten eller andre aktører kan bidra til å redusere kostnadene og risikoen for arbeidsgivere ved ansettelse av personer som trenger ekstra støtte.
- **Samarbeid med NAV og andre aktører:** Samarbeid mellom arbeidsgivere, NAV, tiltaksbedrifter og andre relevante organisasjoner kan være avgjørende for å lykkes med arbeidsinkludering.
- **Arbeidspraksis og midlertidige ansettelser:** Gi personer muligheten til å prøve seg i arbeidslivet gjennom praksisplasser eller midlertidige stillinger som kan føre til fast ansettelse.



Arbeidsinkludering kan gi trippel gevinst:

- **For individet:** Arbeidsinkludering gir personer en mulighet til å delta i arbeidslivet, noe som kan øke selvfølelsen, økonomisk selvstendighet og livskvalitet.
- **For bedriften:** Bedrifter kan få tilgang til en bredere “pool” av arbeidskraft, øke mangfoldet og oppnå en mer inkluderende og innovativ arbeidskultur.
- **For samfunnet:** Samfunnet som helhet kan dra nytte av reduserte kostnader knyttet til trygder og sosialhjelp, samt en mer variert og inkluderende arbeidsstyrke som bidrar til økonomisk vekst.

Arbeidsinkludering er derfor en helhetlig tilnærming som involverer ulike tiltak og samarbeid mellom flere aktører.

Formålet er å sikre at alle har en mulighet til å delta i arbeidslivet og bidra til samfunnet. For virksomheter som tar arbeidsinkludering på alvor vil effekter som for eksempel ulike perspektiver, bredere rekrutteringsgrunnlag, økt trivsel i siste instans vise seg på bunnlinjen.

Begynn allerede i dag med å evaluere hvordan bedriften jobber med arbeidsinkludering, og vurder hvilke tiltak som kan skape en mer mangfoldig og effektiv arbeidsplass.



Kilder:

- <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>
- <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-andinclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>
- [https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/driving](https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/driving-team-performance-through-diversity-and-inclusion.html)
- [team-performance-through-diversity-and-inclusion.html](https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/driving-team-performance-through-diversity-and-inclusion.html)
- <https://www.nav.no/arbeidsgiver/midlertidig-lonnstilskudd>
- https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financialmarkets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en



Om Inklude

Inkludes visjon er å fremme inkludering og mangfold i arbeidslivet ved å hjelpe norske selskaper med å rekruttere på en bærekraftig og inkluderende måte.

Forbedring gjennom mangfold

I en verden hvor mangfold og inkludering blir stadig viktigere, arbeider Inklude for å fremme sosial bærekraft i norske virksomheter. Inklude tror på kraften i å rekruttere fra en bredere talentbase og å skape arbeidsplasser som verdsetter og respekterer forskjeller.

En fremtidsrettet tilnærming

Inklude er overbevist om at en mangfoldig arbeidsstyrke fører til økt innovasjon, bedre trivsel og produktivitet, samt styrket omdømme. Inklude sitt mål er å hjelpe bedrifter med å oppnå disse fordelene gjennom inkluderende strategier og tiltak som er tilpasset deres unike behov og utfordringer.

Engasjement for sosial bærekraft

Inklude v/John Brenne støtter bedrifter i å gjennomføre, dokumentere og kommunisere sine tiltak innen sosial bærekraft.



Les mer om [hvordan Inklude kan bistå her](#).