

**VI KAN
ALLEREDE
I DAG GØRE
MEGET.**

**GUIDE TIL SOCIAL BÆREDYGTIGHED, REPRÆSENTATION
OG ANTIDISKRIMINATION PÅ ARBEJDSPLADSER**



Udgivelsesår: 2025

Oplag: 200

Visuel identitet: Public Service

Grafisk opsætning og tryk: Eks-Skolens Design & Tryk

Fotos: Agnes Saaby Thomsen og Liv Kastrup for Kooperativt København

Tak til: Log Ladies, Public Service, Buddha Bikes, Diversity Works og FRAK for at dele ud af deres erfaringer.

Udgivet med støtte fra: Københavns Kommune.

FORORD

Hey, lad os gøre en indsats for at skabe arbejdspladser, hvor alle kan trives og deltage! Og med alle mener vi: uanset alder, etnicitet, funktionsvariationer og handicap, hudfarve, køn, religion, seksualitet, socioøkonomisk klasse eller andre parametre. Lad os arbejde for at sikre, at forskellighed bliver en styrke fremfor en barriere.

Denne guide er udarbejdet af Kooperativt København og Another Life. Den er skrevet til dig, der ønsker at arbejde med social bæredygtighed, repræsentation og antidiskrimination, uanset om du står med ansvaret for at udvikle en arbejdsplads, leder et projekt, eller er medarbejder, som gerne vil skubbe arbejdspladsen i en ny retning. Den er både en inspiration til, hvordan man kan starte, og et redskab til at fastholde og styrke arbejdet med at skabe et mere retfærdigt og tilgængeligt arbejdsmiljø.

I guiden har vi samlet fem eksempler fra arbejdspladser og organisationer, der hver især har taget konkrete skridt i arbejdet for at skabe lige adgang og færre barrierer. Eksemplerne viser, at det ikke er nok at have gode intentioner. Forandring kræver mod til at se strukturer i øjnene, mod til at ændre vaner og kultur, og mod til at tage ansvar for at skabe rammer, hvor alle kan føle sig mere trygge og værdsatte.

Eksemplerne peger både på de udfordringer, arbejdspladser møder, og på de løsningsmuligheder, der har vist sig at være virkningsfulde. De kan bruges til at stille spørgsmål, udfordre vanetænkning og til at inspirere til næste skridt. Formålet er ikke at præsentere en endegyldig opskrift, men at tilbyde flere perspektiver og et fælles sprog, der kan hjælpe os med at bygge arbejdsfæl-

lesskaber med plads til flere, som er mere retfærdige, rummelige og bæredygtige.

Guidens eksempler og erfaringer viser, at social ansvarlighed, antidiskrimination og social bæredygtighed kan tage mange former, helt fra små justeringer i hverdagen til større strukturelle forandringer. Det handler om mennesker og om at skabe vilkår, hvor flest mulige har adgang og trives. Man kan starte med at tale sammen på sin arbejdsplads: Hvem mangler vi i vores fællesskab og på vores arbejdsplads, hvorfor mangler de, og hvordan kan vi ændre vores rammer, så flere kan tage del?

Det første skridt er ofte det sværeste, men også det vigtigste. Det kan være udfordrende at tale åbent om manglende adgang, diskrimination, ulighed og privilegier, men det er netop i samtalen, vi finder begyndelsen på løsningen. Når vi arbejder aktivt med tryghed og repræsentation, styrker vi ikke kun retfærdighed og ligebehandling, men også de sociale fællesskaber og den bæredygtighed, som enhver arbejdsplads har brug for.

Så lad os sammen spørge: Hvad kan vi gøre allerede i dag for at tage ansvar for forandring?

Another Life x Kooperativt København

BEGREBER

MINORITET VS. MINORISERET

Det kan være gavnligt at bruge betegnelsen 'minoriseret' fremfor 'minoritet'. På den måde lægger man vægt på, at en befolkningsgruppe gøres til en minoritet – uagtet om de er i undertal. Fx kan kvinder siges at være minoriserede i nogle sammenhænge, selvom de ikke er i undertal i den generelle befolkning. Minoriserede grupper er dem med mindst autoritet og færrest privilegier i et samfund. Man kan fx tale om kønsminoriserede personer, etnisk minoriserede og det samme med andre parametre.



PSYKOLOGISK TRYGHED

Psykologisk tryghed handler om at skabe et sundt psykosocialt arbejdsmiljø, hvor det er muligt for alle at indgå uden frygt for negative konsekvenser. Det indebærer, at medarbejdere og ledere kan stille spørgsmål og dele idéer uden risiko for at blive opfattet som inkompetente, irriterende eller negative. Dette skaber en kultur, hvor fejl, tvivl og forskellige perspektiver bruges som læringsmuligheder, og hvor det er legitimt at bede om hjælp. Det indebærer også et miljø, hvor man ikke oplever diskrimination eller andre former for ulighed.



VÆR NYSGERRIG OG INVITÉR FOLK MED LEVEDE ERFARINGER IND

FLADE STRUKTURER SKABER TRYGT ARBEJDSMILJØ

»Vi har gjort flere ting for at skabe et trygge arbejdsmiljø for kvinder og non-binære personer. Først og fremmest har vi skabt vores egen virksomhed med flade strukturer, som sikrer, at alle bliver hørt og føler sig trygge. Vi er meget bevidste om, at alle ikke har de samme forudsætninger for at deltage eller måde at være i verden, fx får nogle hurtige indskydelser, mens andre skal bruge mere tænketid. For os er styrede mødestrukturer derfor et vigtigt redskab. I Log Ladies deler vi alle den erfaring, at vi har oplevet ikke at passe ind i byggebranchen pga. vores køn, men her har vi en oplevelse af, at vi kan trække vejret og være os selv. Sådan ønsker vi, at flere skal have det, så vi tilbyder også kurser og workshops for bl.a. uddannelsesstederne, så de kan blive bedre til at skabe trygge og inkluderende læringsrum for alle elever.«

BRED REPRÆSENTATION ER ALTAFGØRENDE

»Hvis flere kvinder og kønsminoriserede skal føle sig hjemme i byggebranchen, kræver det, at uddannelsesstederne og

arbejdspladserne tager et ansvar. Vi ved, at der hver dag er elever og lærlinge, der skal finde sig i sexistiske og diskriminerende undervisnings- og arbejdsmiljøer. Det er ikke okay, faktisk er det ulovligt. Det er et ledelsesansvar at slå ned på det og igangsætte forebyggende indsatser. Derudover ved vi, hvor meget repræsentation betyder. Hvis flere skal vælge byggefagene til, kræver det rollemodeller, som eleverne kan spejle sig i. Hvis man ikke har rollemodeller på egen arbejdsplads eller skole, så er det en god idé at undersøge mulighederne for at få seje rollemodeller eller ambassadører på besøg udefra.«

INVITÉR FOLK MED LEVEDE ERFARINGER IND

»Hvis en arbejdsplads ønsker at ændre kultur og vilkår for kvinder og kønsminoriserede personer, vil vi anbefale at starte med at facilitere en intern proces, som inkluderer hele arbejdspladsen, så alle er godt gearede til at tage imod kvinder og kønsminoriserede personer og forstår og anerkender de udfordringer, der er i branchen. I den proces er det en god idé at invitere folk med levede erfaringer ind, fx os i Log Ladies eller andre initiativer. Det er et langt sejt træk at

foretage kulturændringer, og det kræver, at ledelsen hele tiden har opmærksomheden rettet mod det. Lavpraktisk er det en god idé at skrive, at man opfordrer kvinder og kønsminoriserede personer til at søge, når man ansætter nye.«

LOG LADIES

Log Ladies er et tømrer- og snedkerkooperativ, der både tilbyder almindelige byggeopgaver og prøver at skabe en mere mangfoldig og inkluderende byggebranche gennem bl.a. undervisning og workshops. Log Ladies har både en afdeling i København og Svendborg.

Antal medejere: 6

Stiftelsesår: 2019

Vi har talt med: Laura Heiberg

BEGREBER

DISKRIMINATION OG INTENTION

Diskrimination er uretfærdig forskelsbehandling af individer eller grupper på baggrund af fx alder, etnicitet, neurodivergens, handicap, hudfarve, køn, seksualitet og social klasse. Diskrimination kan komme til udtryk direkte og åbenlyst, som ved hadtale og overfald; subtilt og mere skjult, som når nogen overses eller forskelsbehandles; eller strukturelt, når arbejdspladser prioriterer og fravælger folk ud fra normer, fordomme og holdninger.

Intention henviser til hensigten bag en handling, bevidst eller ubevidst. Ifølge forsker Mira Chandhok Skadegård tillægges intentionen ofte større betydning end selve effekten af den diskriminerende handling. Den danske arbejdsmiljølovgivning understreger dog, at arbejdsgiveren har pligt til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, herunder forebygge og håndtere diskrimination, mobning og chikane. Her er det ikke intentionen, men oplevelsen og virkningen, der er afgørende.

KØNSMINORISERING

Personer som bliver minoriseret på grund af deres køn, fx transkvinder og -mænd, non-binære, gender fluid, queer personer og i nogle situationer også cis-kvinder.

LAD OS DESIGNE ARBEJDET TIL MENNESKET – IKKE OMVENDT

HAR FORKASTET IDEEN OM 9-17 MANDAG TIL FREDAG

»I Public Service har vi forkastet ideen om, at 9-17 mandag til fredag er den eneste rigtige måde at arbejde på. I stedet har vi skabt fleksible rammer og arbejder på de tider på døgnet, der passer os hver især. Nogle arbejder fx godt om morgenen, holder så en lang pause midt på dagen og arbejder igen sen eftermiddag eller aften. Desuden er vores arbejdsdag typisk ikke længere end 4-5 timer, for så har vi ikke mere effektivt arbejde i os. Alt det kan kun fungere, fordi vi tilrettelægger og planlægger arbejdet utrolig godt. I vores proces med at skabe anderledes rammer om arbejdet har det været vigtigt at erfare, at vi sagtens kan stole på hinanden. Vi behøver ikke sidde på samme kontor i samme tidsrum for at få arbejdet udført, for vi er forpligtede overfor hinanden i et fællesskab: Vi er her allesammen, fordi vi har lyst til at være her.«

ENERGIREGNSKABET GÅR I MINUS

»Udover at forsøge at passe ind i rammer, der er skabt til neurotypiske hjerner, er det en ekstra streg i energiregningen, hvis man også skal være ansvarlig for at skabe for-

andring på en arbejdsplads. Energiregnskabet går simpelthen i minus, og det fører til udbændthed. Det har vi oplevet på egne kroppe. På mange arbejdspladser er det slet ikke en prioritet at skabe plads til neurodivergente mennesker. Vi har derfor valgt at skabe vores eget, for her har vi total frihed til at ændre på arbejdets design i stedet for at skulle føle, at vi skal ændre os som mennesker. Helt konkret bruger vi som mennesker energi på meget forskellige måder, og enden til fx at hyperfokusere bliver kun en gevinst for arbejdspladsen og den enkelte, hvis vi stopper med at fokusere på, om der er brugt den rette mængde tid på opgaven, frem for om opgaven er udført tilfredsstillende.«

LØSNINGEN ER ET FÆLLES ANSVAR

»Hvis en arbejdsplads vil blive bedre til at rumme neurodivergens, er det en god idé at tænke det som et fælles ansvar frem for at gøre personen med neurodivergens ansvarlig for løsningen. I stedet for at spørge, hvad løsningen er, så spørg i stedet nysgerrigt personen: Hvad fungerer ikke for dig? Har du fx dårlige erfaringer fra tidligere arbejdspladser? På den måde bliver personen inddraget, men lederen tager samtidig selv ansvar, og det er bare en langt federe måde at blive mødt.«

PUBLIC SERVICE

Public Service er et kreativt bureau, der bruger strategi, design og kreativitet til at forstærke og promovere solidariske og demokratiske agendaer. Med andre ord arbejder det kreative kooperativ kun for det, de kalder »ikke-destruktive agendaer«.

Halvdelen af medlemmerne har design/kreativ baggrund, mens den anden halvdel er projektledere og økonomiansvarlige. Halvdelen af kooperativet er neurodivergente (autisme, ADHD).

Antal personer: 8

Stiftelsesår: 2022

Vi har talt med: Sophie Gevind

BEGREBER

FYSISK OG PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Et godt arbejdsmiljø er en afgørende faktor for alles trivsel og motivation. Det fremmes gennem fysiske, psykiske og sociale rammer samt fokus på involvering og anerkendelse.

Det fysiske arbejdsmiljø omfatter bl.a. ergonomiske arbejdsstationer, god belysning, passende støjniveau, ventilation, godt indeklima og fysisk adgang for alle. Når vi føler os fysisk komfortable, stiger vores motivation og tilfredshed.

Et godt psykisk arbejdsmiljø kendetegnes ved en opmærksomhed på forskellige mentale og sociale behov. Det indebærer bl.a. åben og respektfuld kommunikation, tryghed, trivsel, gode relationer, stresshåndtering og balance mellem arbejde og fritid. Vi trives ofte mere, når vi føler os hørt og involveret i beslutninger og arbejdsprocesser, får anerkendelse for vores indsats og arbejder med realistiske mål og klare forventninger.

NEURODIVERGENS

»Neurodivergent« betegner mennesker hvis hjerner fungerer anderledes end majoritetens, der betegnes som »neurotypiske«.





BEGREBER

REPRÆSENTATION OG INTERSEKTIONALITET

Bred repræsentation handler om, at mennesker og deres forskelligheder synliggøres og afspejles i samfund, organisationer og beslutningsprocesser, så deres erfaringer og perspektiver bliver anerkendt.

Underrepræsentation sker, når en gruppe mennesker ikke er til stede eller får mulighed for at deltage. Misrepræsentation sker, når en gruppe mennesker fremstilles på en stereotyp og eventuelt forsimplet måde eller kun er repræsenteret i en bestemt sammenhæng, fx i bestemte magtlag af en organisation, miljø eller samfund.

Juraprofessor Kimberlé Crenshaw introducerede begrebet intersektionalitet i 1989 som en metode til at forklare og undersøge, hvorfor nogle mennesker møder særlige former for diskrimination eller barrierer, som ikke kan forklares ud fra én faktor alene. Fx kan en brun kvinde opleve diskrimination på arbejdspladsen på baggrund af både køn og hudfarve samtidig. Intersektionalitet er altså en måde at nuancere og forstå, hvordan alder, etnicitet, funktionsvariation og handicap, hudfarve, køn, religion, seksualitet, social klasse og andre parametre overlapper og skaber nye grundlag for diskrimination og privilegier.

VÆR IKKE BANGE FOR MØDET MED MINORISEREDE UNGE

POSITIVE MØDER GIVER SELVTILLID

»Mange af de unge, vi arbejder med og hjælper i fritidsjobs, kommer fra udsatte byområder og har minoritetsetnisk baggrund. Det betyder, at de ofte bliver mødt med fordomme, men når de udfører et stykke arbejde, bliver de mødt på en anden måde, og netop de møder er vigtige for os at facilitere. Både for de unge, som pludselig får en oplevelse af, at de er værdifulde, og også for byens øvrige borgere, som får rusket op i deres fordomme og får lov at se med egne øjne, at de unge selvfølgelig kan bidrage med en hel masse. En vigtig erfaring i vores arbejde er, at opgaven tager tid. Det kræver engagement og tålmodighed, men det er langt klogere at tage sig tiden end at lade være.«

INGEN LYKKES PERFEKT FØRSTE GANG

»Det meste her i livet kræver træning – hvor ofte er vi selv lykkes med ting første gang? Hvor tit har vi selv været gode til vores arbejde fra day one? I FRAK udfører vi et stort socialt arbejde med de unge, som handler om at forberede dem på meget af det, andre tager for givet: at indgå i et fællesskab, at knække koderne til arbejdsmarkedet dos and don'ts, at møde seje rollemodeller.

For mange af de unge er vejen til et fritidsjob for lang på egen hånd, og derfor sætter vi ind. Hvis man alene skal gøre det op i kroner og øre, så er det en kæmpe samfundsgevinst at hjælpe de unge på vej, så de ikke ender i kriminalitet eller på ydelser. Vi kan samtidig se, at de unge gennem vores forløb bliver stærkere og får en større tro på egne evner. De oplever at lykkes og får mod på at sende ansøgninger og indgå på en arbejdsplads.«

MÅSKE ER DEN NÆSTBEDSTE DEN BEDSTE

»Det er slet ikke så farligt at kaste sig ud i at ansætte minoriserede unge, bare prøv det. I FRAKs eget sekretariat er vi en bred gruppe af ansatte. Vi har gjort en del ud af at lave inviterende jobopslag, hvor vi fx skriver, at vi har fleksible helligdage, og så prøver vi også at være bevidste om, at alle ikke er lige skrivestærke. Nogle vil måske gøre sig bedre i en samtale. En god tommelfingerregel er også at prøve at ansætte den næstbedste kandidat. Den bedste skal nok finde et job, og måske viser det sig endda, at den næstbedste eller tredjebedste er mere loyal og bliver hængende i lang tid til stor gavn for arbejdspladsen.«

FRAK

FRAK er sat i verden for at gøre unge mellem 13 og 17 år gode til at arbejde. Bl.a. fordi forskning peger på, at fritidsjob virker forebyggende i forhold til kriminalitet og opbyggende i forhold til at lære at passe job og klare sig godt senere i livet. Den socialøkonomiske virksomhed tilbyder bl.a. arbejdsstræning, der hjælper unge fra udsatte byområder ind i nye fællesskaber og bygger bro til fritidsjob og uddannelse. FRAK'erne kan hyres til alt fra praktisk arbejde og maleropgaver til pleje af grønne områder. De sælger også lækre sodavand fra egen produktion.

Antal medarbejdere: 8 og et varierende antal unge FRAK'ere

Stiftelsesår: 2011

Vi har talt med: Mudi Jarkass

BEGREBER

PRIVILEGIER OG BARRIERER

Alder, etnicitet, funktionsvariationer og handicap, hudfarve, køn, religion, seksualitet, socioøkonomisk klasse og overlap mellem disse parametre kan give privilegier, og de kan ligge til grund for undertrykkende barrierer. Privilegier kan fx være lettere adgang, fordele, goder, muligheder, indflydelse og magt. Barrierer kan fx være negativ forskelsbehandling, flere forhindringer, begrænsninger og afvisninger, diskrimination og chikane samt mindre magt.

ETNISK MINORISERING

Personer, som bliver minoriseret på grund af hudfarve eller etnicitet.





BEGREBER

TILGÆNGELIGHED

Tilgængelighed handler om at skabe miljøer, strukturer og samfund, hvor alle kan deltage på lige vilkår, uanset fysiske, mentale, sociale, kulturelle eller økonomiske parametre.

Fysisk tilgængelighed handler om, hvordan de fysiske omgivelser og det byggede miljø designes og udformes, så det kan bruges af alle, uanset funktionsvariation, handicap, krop og mobilitet.

Psykisk og mental tilgængelighed handler om, hvordan miljøer og samfundsstrukturer omfavner neurodivergente mennesker og andre mentale behov.

Social tilgængelighed handler om, hvordan der skabes sociale rum, hvor alle føler sig trygge og velkomne gennem en bevidst indsats for at bekæmpe fordomme, diskrimination, udstødelse og en følelse af ikke at høre til.

Kulturel tilgængelighed handler om, hvordan alle, uanset kulturel baggrund, kan deltage og indgå i et fællesskab, samtidig med at miljøet aktivt modvirker diskrimination og barrierer.

Økonomisk tilgængelighed handler om, hvordan alle får mulighed for at deltage i aktiviteter og miljøer, uanset deres økonomiske situation eller socioøkonomiske baggrund og status.

GOD LEDELSE ER EN FORUDSÆTNING FOR AT SKABE RUMMELIGE ARBEJDSPLADSER

SKIFTES TIL AT TAGE EN FOR HOLDET

»I Buddha Bikes er vi en broget flok kollegaer. Nogle er neurodivergente og har fx ADHD, andre er kronisk syge og er plaget af smerter. Andre er ustabile småbørnsforældre med mange sygedage. Derfor er det afgørende, at vi har en arbejdsplads, hvor der hele tiden er stor elastik og mulighed for at lave tilpasninger. Det kræver, at vi lytter til hinanden og er opmærksomme på, hvis nogen er i mistrivsel eller har særlige behov. Det kræver også, at vi hele tiden er i proces og er villige til at lave ting om, som vi ellers synes fungerede. For det er ikke sikkert, at det, der fungerede i går, fungerer i dag. Vi må skiftes til at tage en for holdet, for ugen efter kan det være en selv, der har brug for hjælp og fx ikke er mødestabil nok til at tage åbnevagter i værkstedet.«

UDVISKET GRÆNSE MELLEM DET PROFESSIONELLE OG PRIVATE JEG

»Vi forsøger at dyrke en kultur, som er præget af tillid og åbenhed, og hvor alle ved, at de kan komme med alt, hvad de rummer. I

vores kollegaflok kan vi ikke undgå at tage vores skævheder og skavanker med på arbejde, og det er helt okay. På den måde har vi nok en mere udvisket grænse mellem det professionelle og private i forhold til andre arbejdspladser. Her gør vi meget ud af, at man skal føle sig hjemme. Det skal være rart og trygt at være her, og derfor bruger vi også lokalerne til sociale aktiviteter og tager fælles pauser, hvor vi ryger smøger og drikker kaffe sammen. På den måde er vores arbejdsplads også et slags klubhus. Det har flere fordele at sætte rummet fri til alle, bl.a. afføder det et kæmpe ejerskab og medansvar.«

GIV ANSVAR FRA JER

»Hvis man som arbejdsplads gerne vil rumme en divers medarbejderflok skal man ikke være bange for at give ansvar fra sig. Det løfter energien og skaber selvtilid i kollegaflokken, men det skal selvfølgelig være et ansvar, som er muligt at leve op til. Det er 'frihed under ansvar', og det kræver en særlig ledelsestilgang. Dels en empatisk ledelsestil, hvor man evner at sætte sig i andres sted, og dels en ledelsestil som er baseret på tillid. Hvis man som leder stop-

per med at bruge tid på micro management, bureaukrati og kontrol, frigiver det tid til at bygge relationer til kollegaerne og tid til at sikre, at alle føler sig hørt og værdsat.«

BUDDHA BIKES

Buddha Bikes er et cykelværksted og en -butik i Emblasgade, som ønsker at modarbejde den uholdbare brug-og-smid-væk-kultur, der præger vores forhold til både materialer og mennesker. Derfor giver de både gammelt jern og mennesker udenfor arbejdsmarkedet en chance til. Hos Buddha Bikes kan du få din cykel fikset eller købe en ny brugt.

Antal medarbejdere: 13

Stiftelsesår: 2015

Vi har talt med: Simon Nohrstedt

BEGREBER

BIAS OG FORDOMME

Bias er mentale genveje i alle menneskers måde at opfatte, tænke og handle på. Hjernen er konstant optaget af at systematisere omverdenen, og derfor hjælper genvejene os med at navigere og træffe hurtige beslutninger i en kompleks verden. Men for hurtige og fastlagte genveje kan føre til fejlbedømmelser, uretfærdige vurderinger, stereotyper og fordomme. Ofte uden at vi selv opdager det – både i privatlivet og på arbejdspladsen.

Vores bias bliver påvirket af fortællinger og oplevelser gennem hele livet, fx fra film og medier. Derfor er det vigtigt, at vi hele tiden er nysgerrige og aktivt søger ny viden. Ellers risikerer vi at handle på baggrund af ubevidste fordomme og favoriseringer, fx i rekruttering og ledelse hvor vi kan komme til at ansætte nogle, der ligner os selv meget.

Hvis vi ikke udfordrer vores bias, risikerer vi, at de mentale genveje i hjernen – bevidst eller ubevidst – leder til diskriminerende normer og strukturer, som kan skabe barrierer for minoriserede personer, herunder kvinder.

NEURODIVERGENS

»Neurodivergent« betegner mennesker, hvis hjerner fungerer anderledes end majoritetens, der betegnes som »neurotypiske«.

AT INDGÅ I ET ARBEJDS- FÆLLESSKAB ER ET VÆRDIFULDT FORANDRINGSVÆRKSTØJ

FARVEL TIL STANDARDISEREDE ARBEJDSBESKRIVELSER

»I Diversity Works har vi erfaret, at vi er nødt til at tilpasse arbejdet til den enkelte. Det nytter ikke noget at ansætte ud fra standardiserede arbejdsbeskrivelser, for det er ikke sikkert, at alt kan opfyldes med det samme eller med den samme person. Vi arbejder i stedet med en lille kerne af kompetencer, og accepterer at resten er en åben proces, hvor både vores socialrådgivere og den ansatte skal lede efter kompetencerne, for de kan godt gemme sig, hvis man har været væk fra arbejdsmarkedet i en længere periode. Det at indgå i et arbejdsfællesskab er ofte en fantastisk nøgle til at opdage, at man faktisk kan en hel masse, som man ikke var bevidst om.«

VIGTIGE OPGAVER KAN LØSES AF FLEKSJOBBERE

»Det kan virke uoverskueligt som arbejdsplads at sætte sig ind i diverse ordninger, men der er rent faktisk værdifuld arbejdskraft at hente i fx fleksjobordningen. Man kan få løst nogle vigtige opgaver i koncen-

treret og lille skala og får ofte en meget engageret kollega. Derudover er man med til at tage et socialt ansvar og gør en kæmpe forskel for den enkelte. Det er et spild, at mennesker, der kan arbejde, ikke kan få lov.«

UDNYT MULIGHEDERNE

»Hvis man gerne vil tage et større socialt ansvar, kan man starte et sted, hvor man som arbejdsplads får hjælp. Inden man fx ansætter en fleksjobber, kan man få en praktikant gennem kommunen eller anden aktør, som muligvis kan føre til ansættelse i fleksjob på sigt. Det har den fordel, at der er en socialrådgiver tilknyttet, som er med til at foretage en afklaring og undersøge, om vedkommende er den rette til et eventuelt fleksjob. Derudover har vi selv gode erfaringer med altid at huske at tage et par wildcards til samtale, når vi ansætter. Det kræver måske lidt mere overskud her og nu, men det kan give bonus i sidste ende. Det er altid godt at få rusket lidt op i sig selv og sin organisation.«

BEGREBER

SOCIAL BÆREDYGTIGHED

Social bæredygtighed er en central del af den bredere internationale bæredygtighedsdagsorden, som fokuserer på at skabe lige muligheder, retfærdighed og repræsentation i samfundet. Det handler om at sikre, at alle mennesker har adgang til grundlæggende behov og vilkår, fx uddannelse, sundhed, arbejde, bolig og leveforhold, der respekterer deres værdighed og rettigheder. Social bæredygtighed sigter mod at skabe samfund, hvor menneskelig trivsel, ligestilling og retfærdighed er i centrum.

DIVERSITY WORKS

Diversity Works arbejder for social lighed, lige muligheder og lige rettigheder for og med minoritetsetniske danskere i udsatte livspositioner.

Diversity Works driver bl.a. Centeret i Blågårdsgade, hvor minoritetsetniske danskere kan indgå i fællesskaber og gøre brug af centerets mange tilbud, fx rådgivning, sundhedstjek, lektiecafé og yoga. Derudover står Diversity Works bag den socialøkonomiske café- og cateringvirksomhed Send Flere Krydderier, som skaber meningsfulde beskæftigelsesforløb til borgere i udsatte livspositioner, som ofte også har en minoritetsetnisk baggrund.

Antal medarbejdere: 26

Stiftelsesår: 1982

Vi har talt med: Sara Bech Jakobsen

10 RÅD

FRA ANOTHER LIFE

1 TÆNK HELHEDS- ORIENTERET

Start eller byg videre på arbejdet med social bæredygtighed, anti-diskrimination og ansvarlighed i hele organisationen, fra strategi og ledelse til daglig praksis.

2 GØR ARBEJDSMILJØ- ET TRYGT, FØR I REKRUTTERER BREDT

Undersøg, hvilket miljø nye medarbejdere træder ind i. Sørg for psykologisk tryghed, klare rammer og tilgængelighed. Sørg også for, at I har handlingsplaner mod diskrimination og planer for håndtering af eventuelle situationer, så alle ved, hvem man skal kontakte, og hvad der efterfølgende sker i forskellige scenarier.

3 VÆR EN EMPATISK LEDER

Praktiser aktiv lytning og skab et miljø, hvor alle føler sig set og hørt. Empatisk ledelse øger tillid, trivsel og motivation.

4 GENTÆNK REKRUTTERINGS- PROCESSEN

Begræns afhængigheden af netværk, professionaliser processerne og gør dem mere transparente. En standardiseret udvælgelse med et positivt fokus på nye perspektiver kan være med til at mindske bias og fordomme og øge repræsentationen på jeres arbejdsplads.

5 SÆT KLARE RAMMER FOR BÆREDYGTIGE ARBEJDSFORHOLD

Registrér arbejdstid i tilfælde af tendens til meget overarbejde, respektér fritid, sørg for fair afspadsering og giv adgang til trivselstilbud, sundhedsforsikringer eller fleksible ordninger i det omfang, det er muligt.

6 TAG ALTID DISKRIMINATION ALVORLIGT

Alle henvendelser skal behandles seriøst uanset intention bag den pågældende situation. Hav tydelige procedurer og konsekvenser, oplysende samtaler på tværs af arbejdspladsen og trykke kontaktpersoner uden for ledelsen.

7 SØG AKTIVT AT FÅ EN BREDERE GRUPPE AF KANDIDATER, NÅR I REKRUTTERER

Slå stillinger op uden for jeres sædvanlige netværk, lav samarbejder med organisationer, der arbejder med bred repræsentation, og del opslag i miljøer, hvor underrepræsenterede personer lettere kan tilgå dem.

8 FORMULER JOBOPSLAG, DER ÅBNER DØRE

Forsøg at skelne mellem »nødvendige« og »ønskelige« kvalifikationer, så flere kan se sig selv i jobopslaget. Vær transparent om vilkår (løn, arbejdstid, pension, barsel, fleksibilitet osv.), og gør opslagene så tilgængelige for alle som muligt.

9 BRUG DATA OG ERFARINGER

Find gode måder at indsamle og analysere viden om fx trivsel, diskrimination og rekruttering på jeres arbejdsplads. Lad medarbejdernes levede erfaringer være pejlemærker for forandring.

10 LØFT ARBEJDET I FÆLLESSKAB

Ansvarlighed skal ikke kun ligge hos ledelsen. Skab et fælles sprog, afhold workshops om bias og diskrimination, tryghed og trivsel, samarbejde og individuelle behov, der tydeliggør, hvordan man er en god kollega sammen.



HER KAN I BLIVE KLOGERE

- ▶ Als Research, LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet 2019
- ▶ Analyse & Tals publikationsbank
- ▶ Another Life, Workshopkatalog
- ▶ Another Life, Repræsentation i den danske musikbranche - på og bag scenen 2021
- ▶ Another Life, Repræsentation og diskrimination i den danske musikbranche 2022
- ▶ Another Life, Bliv ved og bliv bedre - en undersøgelse af Roskilde Festivals repræsentations- og diversitetstiltag og deres effekt
- ▶ Another Life, Social Bæredygtighed og Rekruttering
- ▶ BFA, Psykologisk Tryghed
- ▶ Cabi, ESG-Guide
- ▶ Cabi, Ansættelse af mennesker med handicap kan tælle med i din ESG-dokumentation
- ▶ Cabi, Neurodiversitet og usynlige handicap på arbejdspladsen
- ▶ Danske Handicaporganisationer & Det Centrale Handicapråd, Danskernes syn på handicap
- ▶ Foreningen Lige Adgang, Etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen
- ▶ FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv (2021)
- ▶ Institut for Menneskerettigheder, Etniske minoriteter angiver oftere, at de oplever diskrimination og seksuel chikane på arbejdspladsen
- ▶ Mellemfolkeligt Samvirke, 10 Bud på at være en bedre kollega
- ▶ Mira C. Skadegård, Strukturel diskrimination, benægtelse og intention
- ▶ Reestorff, Camilla Møhring (2020), Grænseoverskridende adfærd - Diskrimination, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, TV- og scenekunstbranchen
- ▶ Tess S. Thorsen, Minoritetsbeskatning
- ▶ Videnscenter om handicap, TEMAARTIKEL: Individuelt tilpassede forløb kan mindske beskæftigelsesudfordringer og få mennesker med handicap i job
- ▶ VIVE (2022): Kortlægning af homo- og biseksuelles samt transpersoners levevilkår og samfundsdeltagelse

OM ANOTHER LIFE

Another Life er en nonprofitorganisation, der arbejder for øget repræsentation og bedre vilkår for minoriserede personer, herunder kvinder, i det danske kulturliv.

Arbejdet bygger på tre grene: data og research, vidensdeling og community.

Gennem research skaber Another Life viden om repræsentation, mental sundhed, arbejdsmiljø og diskrimination fra forskellige vinkler og perspektiver. Another Life arbejder for at fjerne ansvaret fra individet alene og i stedet pege på de strukturelle problemstillinger, der skal løses i fællesskab. Den indsamlede viden omsættes til konkrete metoder og værktøjer, der understøtter arbejdet med trygge arbejdsmiljøer, rekruttering, magtstrukturer, barrierer, privilegier, øget repræsentation, forbedret mental sundhed og mindsket diskriminati-

on. Metoderne og værktøjerne kan tilgås i forskellige formater såsom vores workshops, sparring og oplæg.

Gennem community-arrangementer, medlemskaber, festivaler og events samler Another Life folk om musik, kunst, dans, filmvisninger mm. og om fælles agendaer og vidensdeling, som bidrager til fællesskab og samhørighed. Foreningens medlemskaber består bl.a. af kreative personer og mindre NGO'er, som understøttes gennem sparring, kompetenceudvikling og adgang til et unikt netværk.

Another Life kan bookes til undersøgelser, workshops, paneler, oplæg, sparring og rådgivning i organisationer, virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Instagram: @anotherlifecommunity

Website: www.anotherlifecommunity.com

Kontakt: info@anotherlifecommunity.com

**ANOTHER
LIFE**



Foto: Victor Knötzel for Another Life

KRYDDERIER



FÉ

LOGIK&O

Frederik

00

Wandering hipster

Monday
PILICAN

union

WILSON

WILSON

WILSON

WILSON

WILSON

WILSON

WILSON

WILSON

OM KOOPERATIVT KØBENHAVN

Kooperativt København er et fællesskab for virksomheder og foreninger, der aktivt engagerer sig i at transformere samfundet. Sammen arbejder vi for at skabe et mere bæredygtigt, mangfoldigt og retfærdigt erhvervsliv i København. Det gør vi gennem politisk arbejde og formidling – og ved at indgå i et omsorgsfuldt og solidarisk netværk med hinanden.

Som demokratiske, kooperative og social-økonomiske virksomheder er vi engagerede i at forandre måden, vi tænker virksomhed, arbejdsliv og værdiskabelse på. På den måde er vi erhvervslivets aktivistiske stemmer. Overskud er ikke kun noget med to streger under, det er også en løftestang for social forandring.

Vores medlemmer bærer både jakkesæt og arbejdsbukser, men fælles for alle, uanset branche og størrelse, er, at vi som levende og gørende eksempler bærer fanen for en socialt ansvarlig økonomi.

Vi inviterer alle med i kampen for et (erhvervs)liv, som vi både kan og vil gå på arbejde i.

Instagram: @kooperativtkbh

Website: www.kooperativtkoebenhavn.dk

Kontakt: hej@kooperativtkoebenhavn.dk

**KOOPERATIVT[®]
KØBENHAVN**



KOOPERATIVT[®]
KØBENHAVN

ANOTHER
LIFE