TRIVSEL FOR ALLE

guide til inkluderende arbejdspladser

FIU-LIGESTILLING

MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER

Forord

Denne guide er inspiration til dig, der vil bruge din rolle som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant til at gøre din arbejdsplads mere åben og inkluderende for alle.

Vi ved, at trivsels- og mangfoldighedsarbejde fører til bedre resultater på arbejdspladsen. Det øger effektiviteten, forbedrer samarbejdet og kan måles på bundlinjen.

Guiden handler om, hvordan du arbejder aktivt med mangfoldighedsstrategier på arbejdspladsen. I guiden bliver du klædt ordentligt på, så du kan tage del i arbejdet som tillidsvalgt for alle. Du får værktøjer, som du kan anvende på arbejdspladsen med det samme, og vi hjælper dig også videre, hvis du skulle sidde tilbage med spørgsmål eller lyst til at vide mere.

Du bliver både introduceret til forskellige ligestillingsudfordringer, der er gode at kende til, og konkrete redskaber, du kan bruge i dit arbejde med at skabe en arbejdsplads, hvor alle trives.

FIU-Ligestilling
2023

Indhold

Tillidsvalgt for alle 4

Hvad vil det sige at være allieret? 5

Minoritetsstress 7

Blinde vinkler 8

De 5 principper 9

1: Undersøg din arbejdsplads med mangfoldighedsbriller 10

2: Tag temperaturen på trivslen 12

3: Beskyt dine kollegaer mod forskelsbehandling og chikane 14

4: Håndtér modstand på din arbejdsplads 16

5: Sæt gang i en kulturudvikling 18

Her finder du viden om:
Seksuel chikane, det kønsopdelte arbejdsmarked, ligeløn, LGBT+, handicap, mænds trivsel og fædrebarsel 21

Tillidsvalgt for alle

Som tillidsvalgt er du ekspert i at arbejde for at forbedre trivslen på arbejdspladsen. Og som du ved, er det altafgørende at få alle med. Det er her, at din rolle som "tillidsvalgt for alle" kommer i spil.

Som tillidsvalgt for alle bruger du mangfoldighedsstrategier i dit tillidsarbejde, og arbejder aktivt med ligestilling og mangfoldighed. Det indebærer først og fremmest, at du er bevidst om, at vi alle sammen er forskellige, og at det på mange måder er en stor fordel på arbejdspladsen. Samtidig kan det også være en udfordring at arbejde med mangfoldighed, da det kræver en aktiv indsats at gøre plads til alle, at skabe empati hos dine kollegaer og få alle til at føle sig tilpas. I sidste ende handler det om, at alle skal føle sig trygge, når de møder ind på arbejdspladsen, og når de tager hjem igen.

For at kunne forbedre trivslen på arbejdspladsen skal vi altså have alle med. Derfor er det vigtigt at have en åben dialog og sammen med dine kollegaer finde løsninger på, hvordan du bedst kan tage hånd om deres forskelligheder, inden for hvad der er muligt på arbejdspladsen.

Vi hører desværre ofte fra medlemmer, der er minoriteter[1] og har mistrivedes på en arbejdsplads, at de ikke har talt med deres tillidsvalgte om udfordringerne. Ofte har det handlet om, at medlemmet har været i tvivl, om den tillidsvalgte ville støtte vedkommende. Det betyder, at selvom det er en selvfølge for dig, at du vil hjælpe alle dine kollegaer, uanset hvem de er, er det ikke nødvendigvis noget alle dine kollegaer er opmærksomme på. Derfor er det vigtigt, at du taler med de kollegaer, som er minoriteter på din arbejdsplads, om at du er parat til at lytte til deres udfordringer, og involvere dem i at finde løsninger. Jo mere de oplever at blive lyttet til og forstået, jo mere tillid vil de få til dig, og jo mere meningsfyldt vil de opleve det at være medlem af en fagforening. På den måde er du både med at skabe en arbejdsplads med plads til alle, og du bliver i højere grad i stand til at varetage alle dine kollegaers interesser, uanset baggrund. Sådan får du også synliggjort, at fagbevægelsen er relevant for alle.

Hvad vil det sige at være allieret?

Første skridt mod at arbejde som tillidsvalgt for alle er at aktivere rollen som "allieret". En allieret er en person, som ikke selv er minoritet, men som arbejder aktivt med at støtte minoriteter og de kollegaer, der er i særlig risiko for frafald og dårlig trivsel. En allieret kan fx være en kvindelig tillidsvalgt, der arbejder på en kvindedomineret arbejdsplads, som er særligt opmærksom på, om hendes mandlige kollega også er en del af fællesskabet – eller en heteroseksuel tillidsvalgt der siger fra over for homofobiske "vittigheder". Der er mange måder at gøre det på, og i bund og grund handler det om at sige fra overfor mobning og være med at forbedre arbejdspladsens fysiske og psykiske miljø, så det er mere inkluderende.

For at være allieret kræver det et dybere indblik i, at dine kollegaer er mangfoldige. De kan derfor have forskellige behov og være særligt udsatte på forskellige områder. Vidste du fx at:

- Kvinder, der går mandsdominerede erhvervsuddannelser, har et øget frafald på 74% ift. deres mandlige medstuderende. Mænd, der går kvindedominerede erhvervsuddannelser, har et øget frafald på 43% ift. deres kvindelige medstuderende
- 35% af LGBT+ personer er usikre på at gå til deres fagforening med bekymringer angående åbenhed om deres seksualitet
- Faglærte og ufaglærte mænd er i større risiko for ensomhed
- 26% af 18-34-årige kvinder har oplevet seksuel grænseoverskridende adfærd på arbejdsmarkedet inden for de seneste 12 måneder

- Unge med handicap har fire gange så stor risiko for at være uden job og uddannelse som unge uden handicap. Hvis man f.eks. ser på unge med ADHD, står hver fjerde ung med ADHD uden job og uddannelse
- Dobbelt så mange lønmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund oplever diskrimination på arbejdsmarkedet sammenlignet med etnisk danske lønmodtagere

Hvorfor arbejde med noget, der ikke vedrører mig?

"Sådan plejede jeg også at tænke, men jeg må sige, at jeg er blevet klogere. På min arbejdsplads snakker jeg åbent om, at jeg er gift med min kone, og vi har to børn. Men det er ikke alle, der kan være sådan. De bliver mobbet, udskammet og kaldt alverdens. Jeg oplevede selv at stå til Priden og overhøre mine kollegaer sige "hvad laver han der? Er han blevet bøsse?". Og jeg er blevet kaldt kælling og tøffelhelt. Men nogle gange må man være sit tillidserhverv voksen og stå forrest. Nogle gange er det ikke offeret, der skal stå frem og sige fra, men os andre, der skal tage noget ansvar." – Fortalt af mandlig TR som arbejder med mangfoldighed

Minoritetsstress

Flere undersøgelser har vist, at minoriteter trives mindre end majoriteten – bl.a. fordi de bliver mødt af andres fordomme. På arbejdspladsen kan det f.eks. være kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund, som trives mindre end deres etnisk danske kollegaer. Det kan også være kvindelige håndværkere i industrifag, der har oplevet at skulle arbejde hårdere end deres mandlige kollegaer for at bevise deres værd på arbejdspladsen.

Som minoritet vil man opleve, at man ikke ligner størstedelen af ens kollegaer, og det kan kræve meget energi at undgå at virke anderledes. I nogle tilfælde kan det føre til det vi kalder minoritetsstress, som er en særlig form for stress, vi kan opleve hos minoriteter. Det kan komme fra en personlig frustration over at være anderledes, frygt for at opleve diskrimination igen, manglende accept i lokalmiljøet eller på arbejdspladsen og diskrimination i samfundet. Som tillidsvalgt er det vigtigt at kende til minoritetsstress, da det kan give dig en forståelse for, hvorfor nogle af dine kollegaer mistrives.

Som du ved er en af de vigtigste opgaver som tillidsvalgt at skabe tillid til sine kollegaer. Det kan blandt andet gøres via 1:1 samtaler og opsøgende trivselssamtaler. Netop dialog er en god måde at modarbejde minoritetsstress på. Tal åbent med dine kollegaer der er minoriteter om, hvordan de har det på arbejdspladsen og tydeliggør over for dem, at det er vigtigt for dig, at de ikke oplever at blive behandlet anderledes.

Blinde vinkler

Når man færdes i trafikken, er man nødt til at kigge om hjørnerne for at være sikker på, at der ikke er noget man har overset, bare fordi det ikke var lige foran næsen på en. På samme måde er du som allieret tillidsvalgt nødt til at orientere dig for at være sikker på, at du ikke har overset noget. Ligesom du måske ikke kendte til minoritetsstress før, kan der være andre blinde vinkler, som stadig er ukendte for dig. Det er helt normalt – nærmest en forudsætning – som allieret at have aha-øjeblikke, hvor man opdager noget nyt om, hvordan forskellige kollegaer også oplever hverdagen forskelligt. En god måde at blive klogere på er ved at spørge andre til råds. Åbn op for dialog med de kollegaer, som ikke ligner dig – fx ift. køn, alder, uddannelsesbaggrund og etnicitet. Spørg dem om deres oplevelser af jeres arbejdsmiljø, og involvér dem i at finde løsninger.

Der er flere ting i hverdagen, som vi hurtigt kan tage for givet, men som ikke er lige tilgængelige for alle. Med andre ord har vi alle flere blinde vinkler. Et redskab til dig som allieret er, at du reflekterer over dine egne blinde vinkler. Det kan du fx gøre ved at spørge dig selv, hvad der er "normalt" for dig; taler du åbent om din partner på arbejdspladsen – fx hvis du fortæller om noget du og din partner har lavet i weekenden? Helle, der er gift med Christina, vil på nogle arbejdspladser undgå at fortælle, at hun og Christina var i biografen for at undgå kommentarer om sin seksualitet. Helle har på den måde ikke samme adgang til small talk og dermed det sociale fællesskab på arbejdspladsen som sine kollegaer, og der er en opgave for Helles tillidsvalgte i at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, så hun får samme adgang til det sociale fællesskab som sine kollegaer. Det er altså en styrke at opdage sine blinde vinkler, for så ved du, hvad der er på spil for dine kollegaer, og hvor du kan sætte ind og arbejde med at skabe et inkluderende arbejdsmiljø.

De 5 principper

På de næste sider bliver du introduceret til den allieredes værktøjskasse, som består af 5 principper. Principperne skal gøre rollen som allieret mere overskuelig for dig, og hvert princip indeholder håndgribelige anbefalinger og initiativer, du kan bruge på din arbejdsplads.

1. Undersøg din egen arbejdsplads med mangfoldighedsbriller
2. Tag temperaturen på trivslen
3. Beskyt dine kollegaer mod forskelsbehandling
4. Håndtér modstand på din arbejdsplads
5. Sæt gang i en kulturudvikling

1: Undersøg din arbejdsplads med mangfoldighedsbriller

Når man færdes i trafikken, skal man være særligt opmærksom på blinde vinkler. Man skal tjekke sine spejle og se sig over skulderen, før man drejer. Når man arbejder med mangfoldighed, vil der ofte være det samme behov for at orientere sig først, tjekke sine blinde vinkler og handle bagefter. I dit arbejde som allieret tillidsvalgt vil et godt sted at starte derfor være at tale med dine kollegaer, især dem der ikke ligner dig, inden du sætter nye initiativer i gang. Du har måske et andet syn på arbejdspladsens kulturer end nogle af dine kollegaer – heri ligger dine egne blinde vinkler. Måden at få dem afdækket er at spørge ind til dine kollegaers oplevelser.

Udover at tale med dine kollegaer om, hvordan de oplever arbejdspladskulturen, er et andet godt redskab at undersøge arbejdspladsens normer. En norm er en uskreven regel, som mere eller mindre alle følger – ofte uden at tænke over det. Det kunne fx være, at alle siger godmorgen, når de møder ind, eller at chefen ikke spiser frokost sammen med sine ansatte. Normerne er ikke nogle, vi lægger mærke til i hverdagen, fordi de er så selvfølgelige og naturlige for os, at vi oplever det som universelle sandheder.

Udfordringen opstår, når vi har kollegaer med forskellige sandheder. Det kan fx ske, hvis vi får en ny kollega, der ikke siger godmorgen, når personen møder ind. De "gamle" kollegaer vil typisk synes, at det er mærkeligt, fordi de har en norm/sandhed om at "det *selvfølgelig* er god stil at sige godmorgen" – eller "hvis man ikke siger godmorgen, er det fordi man ikke kan lide hinanden". Samtidig kan den nye kollega have en norm/sandhed om, at "man *naturligvis* ikke skal forstyrre sine kollegaer, bare fordi man møder ind". Der kan på den måde opstå en konflikt, når vi har forskellige normer/sandheder – og ikke taler om dem. Det er derfor vigtigt at du sætter gang i en samtale om, hvilke normer I har på arbejdspladsen, og at den samtale også er en del af oplæringen af nye medarbejdere.

Det kan du gøre

Når du skal tjekke dine blinde vinkler ved at tale med dine kollegaer om deres oplevelser af arbejdspladsen, kan du bruge denne spørgeliste:

Om det sociale

- Hvad synes du om tonen på arbejdspladsen?
- Hvordan har du det med dine kollegaer?
- Føler du dig som en del af fællesskabet?
- Hvordan har du det med humoren?
- Hvad mener du om måden vi taler sammen på?

Om det fysiske

- Er der steder på din arbejdsplads, hvor du foretrækker *ikke* at være?
- Har arbejdspladsen tilstrækkelige bade og toiletforhold?
- Føler du dig tryg alle steder på arbejdspladsen?
- Har du det godt med at skifte tøj på arbejdspladsen?

For at undersøge hvilke normer I har på arbejdspladsen, kan du spørge dig selv og dine kollegaer:

- Hvordan er man en god kollega hos os?
- Hvornår går vi skævt af hinanden?
- Er der nogle medarbejdere, der altid bliver sat til bestemte opgaver, uden de har efterspurgt det?

2: Tag temperaturen på trivslen

Medarbejdere, der trives i virksomheden, er mere produktive, har færre sygedage og bliver i virksomheden længere. Oplever man mistrivsel, bliver man nemmere overmandet med stress eller generelt underskud, og det går både ud over den enkeltes arbejdsindsats og det generelle samarbejde på arbejdspladsen. Undersøgelser har vist, at det sociale fællesskab er det mest vigtige for medarbejdere, når det kommer til trivselsniveauet på arbejdspladsen - og god trivsel kræver gode kollegaer, der giver plads til hinanden.

Som vi har været inde på tidligere, er det vigtigt at huske på, at alles oplevelser er forskellige. Derfor kan man ikke gå ud fra, at alle har det godt, blot fordi flertallet udtrykker det. Det handler om at have alle med.

Som tillidsvalgt kan du være med at gå i dybden med trivslen på jeres arbejdsplads. En måde at gå til det på, er ved at åbne op for en dialog og spørge ind til dine kollegaers oplevelser.

Vi har brug for gode kollegaer

En undersøgelse fra HK har vist, at det vigtigste for vores arbejdsglæde er gode kollegaer. 54% mener, at kollegaerne spiller den største rolle, når det handler om at få en god arbejdsdag eller et godt arbejdsliv. 30% peger på en god chef som den vigtigste faktor, og kun 15 % mener, at lønnen betyder mest for arbejdsglæden.
"Det sociale på arbejdspladsen har betydning for, om vi er stressede, og om vi trives på arbejdspladsen… Det har også betydning for, hvor let vi kan udføre vores arbejdsopgaver - altså for vores produktivitet" – Signe Pihl Thingvad, forsker i psykisk arbejdsmiljø ved Syddansk Universitet

Kilde: Trivsel på arbejdspladsen afhænger af kollegaerne, CRS.dk

Det kan du gøre

Du kan åbne for en dialog om trivslen på din arbejdsplads ved at inddrage mangfoldighedstemaer til 1:1 samtaler eller ved fyraftensmøder. Temaerne kan fx være jargonen, forebyggelse af chikane, udelukkelse fra fællesskabet eller hvordan kollegaskabet påvirker ens arbejde.

Når du inddrager mangfoldighedstemaer i samtalen om trivsel, er der fire hovedpunkter, der er vigtige at huske. Nogle af dem kender du fra dine erfaringer med den svære samtale:

- **Vis, at du lytter**. Bestræb dig på at være respektfuld og fordomsfri. Undgå at afbryde, og anerkend din kollegas oplevelser af arbejdspladsen. Det kan være virkelig svært at sætte sig i andres sted, men hvis du viser over for din kollega, at du prøver, er du godt på vej.
- **Spejl det sprog, der bliver brugt**. Vær forsigtig med at definere din kollegas oplevelser. Undgå fx at sige ting som "*sådan var det jo nok ikke ment*" eller "*er du sikker på, at du ikke overreagerer?*". Husk at man selv bestemmer, hvornår ens grænse er overskredet.
- **Pas på med direkte handleanvisninger.** Spørg i stedet hvad din kollega har brug for. Formålet med samtalen er at komme frem til, hvordan kollegaen kan trives bedst muligt.
- **Efter samtalen**: Opsummér og afklar hvad næste skridt skal være. Forsikr dig, at du har forstået kollegaens oplevelse af arbejdsmiljøet, og find sammen ud af, hvad der skal ske herfra.

3: Beskyt dine kollegaer mod forskelsbehandling og chikane

Kollegaskab kan være en svær størrelse, da man ikke nødvendigvis har indflydelse på, hvem man skal tilbringe meget af sin tid med. Men som tillidsvalgt har du et særligt socialt ansvar. Du er en rollemodel for dine kollegaer. Hvis du ikke går forrest og siger fra, kan du ikke forvente, at andre gør det. Hvis du møder eksklusion, mobning, chikane eller forskelsbehandling på din arbejdsplads – fx grænseoverstridende vittigheder om hudfarve, køn eller seksualitet – er det vigtigt for kulturen på arbejdspladsen, at du selv er med til at sætte klare grænser.

Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sundt psykisk arbejdsmiljø, og det er den tillidsvalgtes ansvar at gribe ind, hvis det ikke sker. Husk på at der ikke er noget, der hedder 'hyggemobning'. Mobning er mobning, og det hører ikke hjemme på en arbejdsplads.

Hvis du ikke kan lide lugten i bageriet, kan du jo skride!
"Vi havde en LGBT+ kollega i en kort periode. Han blev chikaneret dagligt – særligt af én kollega. Der var aldrig nogen, som greb ind og sagde fra. Han blev både udsat for mobning og svigt fra ledelsen. Til sidst sagde han op. Jeg konfronterede min kollega med hans chikanerende adfærd, men han svarede bare "Hvis du ikke kan lide lugten i bageriet, kan du jo skride!". Det sagde han virkelig! Efterfølgende har jeg tænkt meget over, at det altid er offeret, som må forlade sit arbejde. Hvorfor egentligt det? For at være ærlig synes jeg sgu ikke, at det er i orden." – Fortalt af en TR

Det kan du gøre

Alle har ret til at blive behandlet lige, og de rettigheder er sikret i dansk lovgivning. Flere minoritetsgrupper er beskyttet mod diskrimination i Forskelsbehandlingsloven og Ligebehandlingsloven. Begge love gælder mellem arbejdsgiver og ansatte i alle faser af ansættelsesforholdet (rekruttering, under ansættelse og ved ansættelsens ophør). Lovene gælder også, hvis en leder ikke griber ind over for diskrimination mellem kollegaer[3].

Som tillidsvalgt kan du beskytte dine kollegaer på flere måder:

- **Forbyg diskrimination ved at sætte klare regler for adfærd**. Tydelige retningslinjer giver tryghed og mindsker både risiko for forskelsbehandling og chikane. I kan have klare regler ved at lave en mangfoldighedspolitik, et adfærdskodeks og retningslinjer for konflikthåndtering og håndtering af en sag.

- **Tag en snak om omgangstonen og humoren**. En stor del af at forebygge forskelsbehandling og chikane er ved at tale åbent om, hvilke grænser I hver især har, når det kommer til omgangstone og humor. Tal fx om I bruger nogle bestemte fornærmelser eller øgenavne, der handler om køn, etnicitet eller seksualitet – eller om der er nogle ting, I ikke ville sige, hvis der var andre i rummet. Det er vigtigt at understrege, at I ikke behøver at være enige, men skal have respekt for hinanden grænser, også hvis de er forskellige.

- **Vær opmærksom på bortforklaringerne**. Ofte vil et diskriminerende arbejdsmiljø blive fejet ind under gulvtæppet med kommenterer som "*Jeg mener jo ikke noget med det*" eller "*Lad dog være med at være så nærtagende*". Når du hører bortforklaringer, er det vigtigt at italesætte, at der er overskredet en grænse, og at det er den, der har oplevet diskriminationen eller chikane, der bestemmer, hvor grænsen går.

4: Håndtér modstand på din arbejdsplads

Når du igangsætter nye initiativer eller starter dialogen om ligestilling og mangfoldighed på din arbejdsplads, kan der opstå modstand blandt nogle kollegaer. Det er ganske naturligt, og så længe du er klædt på til at håndtere modstanden, vil det give nogle gode og konstruktive samtaler i kollegagruppen.

Meget af den modstand du kan møde, kender du formentlig i forvejen fra de seneste års debatter om ligestilling, seksuel chikane, fædrebarsel, LGBT+ osv. Debatterne har fået mange minoritetsgruppers mistrivsel frem i lyset, og for flere er det ny viden, hvor mange der har oplevet grænseoverskridende og ubehagelig arbejdspladskultur. Nogle har let kunne finde en måde at bruge den nye viden til at gå aktivt ind i arbejdet med at forebygge mistrivsel, men andre har følt sig hægtet af debatten og været bekymrede for, hvordan det nu skal være at gå på arbejde – bliver det helt humorforladt, og kan man risikere pludselig at blive kaldt for "krænker"? Nogle har også været frustrerede over, at man ikke bare kan "gøre som man plejer" - måske fordi de ikke synes at forandringerne er nødvendige.

Du kommer til at opleve, at nogle at dine kollegaer har ja-hatten på og er klar til at arbejde med trivslen, mens andre måske viser modstand mod dine initiativer. Vi skal have alle med, og det betyder, at du som tillidsvalgt har en opgave i at forstå og gribe de kollegaer, der af den ene eller anden grund viser modstand over for initiativer og samtaler om ligestilling og mangfoldighed i trivselsarbejdet. Ved at turde åbne samtalen om mangfoldighed sikrer I et godt psykisk arbejdsmiljø for både nuværende og fremtidige kollegaer.

Det kan du gøre

Når du taler om trivsel i et ligestilling- og mangfoldighedsperspektiv, kan nogle hurtigt gå i forsvarsposition. Det fører til, at samtalen bliver meget ukonstruktiv, og det bliver svært at finde gode løsninger. Når en kollega går i forsvarsposition, handler det ofte om, at vedkommende er bange for at få kritik og ikke har lyst til at føle sig forkert. Din rolle i den situation er at gribe din kollega, og forstå hvad der er på spil. Hvis det sker, når du præsenterer en pointe, kan du håndtere det på en konfliktnedtrappende måde ved at gå gennem disse samtaletrin:

- **Anerkend din kollega**. Du kan afvæbne din kollega ved at give udtryk for, at du altid gerne vil høre alles input, og at du selvfølgelig også er lydhør over for vedkommende. Sig fx "Jeg er glad for, at du siger, hvad du tænker, for det er vigtigt, at vi har de her samtaler".
- **Imødekom bekymringerne**. Hav en åben samtale om, hvad din kollega tænker. Spørg fx ind til, om din kollega har nogle bekymringer ift. hvad din pointe kommer til at betyde for vedkommende, om frustrationen handler om hverdagen på arbejdspladsen, og om din kollega selv har nogle idéer, som du måske ikke har tænkt på.
- **Præsentér din pointe med flere nuancer**. Nu hvor du har fået en bedre forståelse for, hvorfor din kollega går i forsvarsposition, kan du gå tilbage til din pointe og inddrage din kollegas bekymringer i din præsentation. Ofte kan det være gavnligt at sige "Det handler ikke om at pege fingre" og "Formålet er at skabe plads til alle, inklusiv dig".

Humor på arbejdspladsen

Et studie fra 2020 har undersøgt humor-normer på danske arbejdspladser. Studiet fandt, at den danske humor er meget 'flad', og det kræver ofte, at man taler dansk flydende, før man kan være med på humoren. Flere medarbejdere med udenlands baggrund oplevede derfor den danske humor som svær at forstå og meget grov. "Dansk humor er bygget på en fællesskabsfølelse. Det kan give et problem, hvis afsenderen af humor tror, at alle andre er som ham eller hende. For det er ikke i alle situationer, at alle er som ham eller hende. De kan tilhøre andre grupper, eller de kan komme ud af et andet samfund og har et andet sprog." - Lisa Lundquist, forsker ved CBS

5: Sæt gang i en kulturudvikling

Det virker måske banalt, men for at forebygge og håndtere mangfoldige trivselsudfordringer er det afgørende at der løbende arbejdes med kulturudvikling. Kulturen bliver løbende skabt af kollegaer og ledelse, og det er summen af konkrete initiativer og tiltag, der skaber selve udviklingen. Det betyder, at selvom kulturen på jeres arbejdsplads kan virke meget fasttømret og du kan blive mødt med udsagn såsom "sådan har vi altid sagt/gjort", kan I sammen udvikle måden I er kollegaer på.

Arbejdspladskulturen kan være præget af gamle vaner og adfærd, som ikke alle trives i. Vi bliver dog hurtigt blinde på de dårlige vaner, fordi vi lever midt i dem hver dag. Det kan fx være, hvis det altid er en kvinde, der bliver bedt om at tage referat, eller hvis det altid er en mand, der bliver bedt om at lave de tunge løft. Her vil det give mening i stedet at bede om hjælp hos de kollegaer, der er gode til at skrive, og de kollegaer der er i stand til at hjælpe (og selvfølgelig bruge tekniske hjælpemidler).

Kulturudvikling er vigtig både i forhold til rekruttering og fastholdelse, for hvis virksomheden står stille, går den glip af en kæmpe talentpulje og de mange fordele, der er ved at have en mangfoldig kollegagruppe – såsom øget trivsel og bundlinje, bedre beslutninger og mere tilfredse medarbejdere.

Det kan du gøre

- **Igangsæt konkrete og målbare tiltag.** Når I skal igangsætte en kulturudvikling på arbejdspladsen, er det en god idé at opsætte skalerbare mål og delmål. Det er et godt redskab til at fornemme, om de initiativer du igangsætter virker. Målene kan fx være, at I inden for 1 år skal øge trivslen blandt minoriteter på arbejdspladsen (kan måles i en trivselsundersøgelse) eller at I inden for 2 år skal ansætte 10% flere med etnisk minoritetsbaggrund.

- **Inddrag ledelsen.** Kulturudvikling på en arbejdsplads sker nemmere, hvis ledelsen bakker op. At skabe forandringer tager tid, og det kan møde udfordringer og modstand undervejs. Derfor er det vigtigt at have ledelsen med ombord. En måde at sikre opbakning på er ved at inddrage ledelsen i dit arbejde med målsætninger og nye initiativer – og forberede dem på eventuelle udfordringer og modstand. Det vil øge deres følelse af ejerskab, og give dine initiativer medvind fra starten.

- **Tænk mangfoldighed ind i rekruttering og opsigelser.** Som tillidsvalgt kan du være med til at tage snakken med ansættelsesudvalget om ubevidste fordomme om en fremtidig medarbejder. Prøv fx at genbesøge jeres sidste 5 ansættelser – ligner de hinanden og er der brug for at arbejde med ubevidste forventninger til, hvem der vil være god i jobbet? Derudover er det vigtigt at tænke mangfoldighed ind, når en medarbejder siger op, og spørge ind til om de har følt sig som en del af fællesskabet og om de har været trygge i arbejdspladskulturen.

• • • •►

- **Start dialogen: Hvordan er man en god kollega hos os?** En god måde at engagere kollegaerne på i kulturudviklingen er ved at vise, at det handler om godt kollegaskab og at alle trives. Det kan du fx gøre ved at have dialog om, hvad en god kollega er hos jer: er det fx vigtigt med anerkendelse, at man kan bede om hjælp og sige når man har lavet en fejl, at man kan være ærlig om at have en dårlig dag, eller sige til og fra når man føler sig uden for fællesskabet?

- **Løbende opfølgning.** Kulturudvikling er en proces, og når du igangsætter nye initiativer, er det vigtigt at du løbende følger op. Det øger tryghed for dine kollegaer. Derudover er det vigtigt at fejre succeser og ikke være bange for at sige "vi prøvede, men det lykkedes ikke", og "hvordan kan vi gøre det bedre næste gang".

Her finder du viden om:

Seksuel chikane

- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/forebyg-seksuel-chikane/
- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/
- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-har-en-pris/
- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-ogsaa-en-sag-for-maend/

Det kønsopdelte arbejdsmarked

- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/koensopdelt-arbejdsmarked/
- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/10-gode-raad-til-ikke-koensstereotyp-vejledning/

Ligeløn

- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/loen-ligestilling-vaerktoej-ligeloen-paa-arbejdspladsen/
- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/nyt-tr-vaerktoej-tal-om-loen-for-ligeloen/

LGBT+

- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/arbejdspladser-for-alle/

Handicap

- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/ny-kollega-med-handicap-10-opmaerksomhedspunkter-til-naar-din-nye-kollega-starter/

Mænds trivsel

- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/trivsel-sundhed-og-ligestilling-af-maend/

Fædrebarsel

- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/nye-mulighederfor-frihed-til-barselog-omsorg/
- https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/far-paa-barsel/

Noter

1. En minoritet er en person, der er i undertal. På en arbejdsplads hvor størstedelen af medarbejderne er etnisk danske og der kun er få med udenlandske rødder, er kollegaerne med udenlandske rødder minoriteter. På en kvindedomineret arbejdsplads hvor der kun er få mænd ansat, er mændene minoriteter.
2. Vi har udviklet en øvelse til at gøre netop dette, som du kan finde i pjecen "Åbning af det kønsopdelte arbejdsmarked": https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/koensopdelt-arbejdsmarked/
3. Hvis du vil vide mere om forebyggelse af diskrimination og eventuelle sagsforløb, kan du læse FIU-Ligestillings guide "Diskrimination og usaglig forskelsbehandling". Du kan downloade guiden her: https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/diskrimination-og-usaglig-forskelsbehandling/

FIU-LIGESTILLING

MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER