

# WOCO FOR ALLE



## **VORES TILGANG**

Et positivt vilkår og et aktivt tilvalg — side 3

## **VORES AFSÆT**

Vi står stærkt. Nu bygger vi ovenpå — side 7

## **VORES AMBITION**

Fire indsatsområder for hele arbejdspladsen — side 8

## **VORES ARBEJDSFORM**

Handlingsplanen ejes af alle — side 15

# VORES TILGANG

## Et positivt vilkår og et aktivt tilvalg

Man siger, at diversitet er et faktum, mens inklusion er et valg. Det udtryk passer godt på Wonderful Copenhagen. For når man som os arbejder med turisme og destinationsudvikling, så er diversiteten et positivt grundvilkår. Det er vores opgave at aktivere den gennem aktivt inkluderende handlinger.

Når vi taler om diversitet, taler vi altså om repræsentation af så mange forskellige mennesker som muligt; køn, alder, etnicitet, seksuel orientering, uddannelse, arbejds erfaring, mv. Man kan også spørge: Hvem er til stede i rummet? Repræsenterer vi den generelle befolknings sammensætning? Og når vi taler om inklusion, taler vi om, hvordan vi skaber en tilhørsoplevelse blandt de mennesker, der er til stede i rummet. Hvilke konkrete initiativer bringer diversiteten i spil, så den skaber værdi for den enkelte og for arbejdspladsen? Det handler om vores værdier, vores kultur, vores kommunikation, vores ledelse og vores evne til at skabe deltagelse og tryghed.

Det er forretningskritisk for Wonderful Copenhagen at arbejde med diversitet og inklusion, fordi turismen i sit DNA handler om at samle mennesker samt skabe møder og forståelse på tværs af kulturer. Samtidig er det en mulighed, fordi vi ved at styrke internationale samarbejder og kulturudveksling kan udvikle en mangfoldig turisme, tiltrække flere gæster til hovedstaden og styrke mødet mellem forskellige mennesker.

Vi samarbejder i det daglige med en mangfoldighed af kulturer, målgrupper, sektorer og partnere — offentlige og private — så diversitet indgår naturligt i vores arbejde. Og vi ser det som en attraktion ved vores arbejde.

Arbejdet med diversitet og inklusion bidrager positivt til os som arbejdsplads, hvor vi især ser mulighed for at:

### — **Blive klogere sammen som arbejdsplads**

Når vi sætter yderligere fokus på arbejdet med diversitet og inklusion, er det som en fælles indsats i organisationen. Der er læring at hente, både om os selv, vores vaner og kollegaer. Vi vil udforske og være nysgerrige sammen.

### — **Styrke vores troværdighed som aktør**

Fordi turisme er mangfoldig i sin natur, er der i vores omverden en naturlig forventning om, at Wonderful Copenhagen står tydeligt på dette område. Derfor skal vi konstant holde os skarpe og se indad og handle. Vi opfatter vores omverdens forventning til os som motiverende.

### — **Skabe et endnu bedre arbejdsmiljø**

Med en styrket indsats inden for diversitet og inklusion ønsker vi ikke kun at skabe bedre arbejdsmiljø for en given gruppe eller minoritet – vi tror på, at det gavner alle nuværende og kommende medarbejdere. Dette med henblik på at skabe større accept, tryghed og trivsel i ansættelsen for alle.



# VORES AFSÆT

Vi står stærkt. Nu bygger vi ovenpå

Som et forarbejde til denne handlingsplan har der dels været samtaler i ledelsen og den interne bæredygtighedsgruppe, og dels har der været en rundspørge bredt i organisationen i form af et spørgeskema. Det er udsendt til alle medarbejdere med en gennemførelsesgrad på 72 procent.

Målet for de interne samtaler har både været at indsamle viden om forhold, hvor vi står stærkt og at få anbefalinger til forbedringer. Samlet set tegner der sig et billede af en organisation præget af:

## — Tillid og åbenhed

Vi har en kultur, hvor vi er nysgerrige på hinanden og udviser stor fleksibilitet i opgaveløsningen. Der er tillid til den enkelte, og det opleves som både muligt og trygt at ytre sig.

## — Omsorgsfuldhed

Vi tager hånd om hinanden, når noget er svært, og vi taler både med og om hinanden i en respektfuld tone.

## — Opmærksomhed på bias

Vi har med denne handlingsplan taget hul på løbende at undersøge og være opmærksomme på vores egen bias som organisation. Det vil vi fortsætte med og følge op på.

Handlingsplanen bygger oven på denne stærke kultur og sætter nye, mere ambitiøse standarder for vores arbejdsplads.

# VORES AMBITION

Fire indsatsområder for hele arbejdspladsen

Konkret hæver vi ambitionerne inden for fire indsatsområder:

- 1. Et tilgængeligt arbejdsfællesskab**
- 2. Dygtiggørelse af hele organisationen**
- 3. Brede rekruttering**
- 4. Aktivering af den globale kerneopgave**

Indsatserne har overvejende internt fokus, men nogle elementer peger også ud mod vores omverden. Fælles for indsatserne er, at organisationen er omdrejningspunkt.

## **1. Et tilgængeligt arbejdsfællesskab**

Selv om vi ser os selv som en rummelig og åben arbejdsplads, skal vi fortsat have fokus på at have alle med. Vi kan og skal gøre mere for at sikre, at alle medarbejdere har både mulighed for og lyst til at deltage i fællesskabet og føle sig velkommen. Vi vil især fokusere på:

## — **Mangfoldighed i organisationen**

Vi vil iværksætte en indsats, der skal kommunikere organisationens mangfoldighedsværdier, og sikre os, at man uanset køn, alder, etnicitet, religion, seksualitet, socialøkonomisk baggrund og faglighed føler sig inkluderet, som nuværende eller fremtidig medarbejder.

## — **Identifikation af barrierer**

Vi vil kortlægge mulige barrierer for, at man som medarbejder med synlige eller usynlige handicap eller anden funktionsnedsættelse kan deltage på arbejdspladsen. Det kan eksempelvis være gennem træning i biasbevidsthed og inkluderende ledelse, og det kan være med hjælp fra eksterne eksperter på tilgængeligheds- og handicapområdet.

## — **Socialt og fagligt samvær**

Vi vil sikre, at de sociale elementer på arbejdspladsen er inkluderende. Det drejer sig både om mødet i hverdagen og om at få større variation i interne arrangementer - f.eks. kultur- og sportsarrangementer samt fejring — med formål om at styrke de sociale bånd.



## 2. Dygtiggørelse af hele organisationen

Et inkluderende arbejdsfællesskab er et anliggende for alle, og derfor udliciteres ansvaret ikke til nogle få. Vi vil sammen blive klogere ved hjælp af nogle initiativer, der skal give stof til eftertanke og nysgerrighed. Vi vil især fokusere på:

### — Oplæg og inspiration

Vi vil arrangere oplæg med temaer inden for diversitet og inklusion. Det kan være en ekstern foredragsholder eller en kollega/afdeling, der deler konkret inspiration og erfaring.

### — Synliggørelse af information, råd og vejledning

Vi vil skærpe den interne viden om, hvor man kan gå hen, hvis man oplever eller er vidne til uønsket adfærd. Proceduren for henvendelse, processer og hvad man kan forvente af behandling af ens sag, fremgår af personalehåndbogen. Der skal aldrig være tvivl om, at der er et stærkt sikkerhedsnet, og at man kan føle sig tryk, hvis det mod forventning skulle ske.

### 3. Brede rekruttering og inkluderende kommunikation

Som mange andre arbejdspladser er vi i risiko for at rekruttere kollegaer, der ligner os selv. Det kan være i form af uddannelse, alder, etnicitet, sociale baggrund, mv. Vi ønsker at skabe de bedste muligheder for, at alle har mulighed for at komme til orde og derved få en mere mangfoldig og innovativ arbejdsplads. Derfor vil vi udvikle større variation i vores arbejdsprocesser og skærpe vores kommunikation. Her har vi mulighed for at vise, hvem vi er, men også hvem vi gerne vil være og hvem vi vil byde velkommen. Hvert budskab fortæller noget om os, og derfor skal vi lægge ekstra vægt på, at alle føler sig set og hørt. Vi vil fokusere på:

#### — Præferencer og muligheder

Wonderful Copenhagen vil arbejde for at skabe en arbejdsplads, hvor forskellige udtryksformer og arbejdsstile — eksempelvis både introverte og ekstroverte — har lige mulighed for at komme til orde. Vi vil således sikre bedre plads og udfoldelsesmulighed for forskellige præferencer i såvel rekruttering som arbejdsprocesser.

#### — Visuel repræsentation

Vi vil vise og kommunikere mere visuelt om, hvem og hvad vi er som arbejdsplads i form af mennesker, værdier, aktiviteter og resultater. Repræsentation hjælper forestillingsevnen på vej hos modtageren og viser samtidig, hvad vores ambitioner og værdier er.

#### — Sprogligt kvalitetsløft

Mange spejler sig i Hovedstaden, når det kommer til social bæredygtighed. Det er en forretningskritisk styrkeposition, som er et afgørende afsæt i vores samarbejde med partnere, eksempelvis i form af vores fælles bæredygtighedsmanifest med erhvervet — Planet Copenhagen. Hovedstaden kan og skal inspirere til handlinger, der afspejler bæredygtighed — det sociale er ingen undtagelse. Vi vil derfor igangsætte et sprogligt gennemsyn, når vi henvender os internt og eksternt i form af invitationer, annoncer, stillingsopslag, information på vores hjemmeside, mv. Vi skal løfte kvaliteten og sikre, at vi kommunikerer med mening, bredde, og at vores værdier er tydelige.





#### 4. **Aktivering af den globale kerneopgave**

Turisme er globalt og mangfoldigt i sin natur. Det betyder dels, at vi som destinationsværter har linsen rettet mod verden og verden mod os, dels at vi har mange hjørner af verden repræsenteret som kollegaer på arbejdspladsen. Wonderful Copenhagen kan lade sig inspirere — og være med til at inspirere og dermed vise retningen for, hvordan man kan arbejde med inklusion og diversitet som en vigtig turismeaktør. Samtidig promoverer vi en destination, der prioriterer diversitet højt. Samlet set er vores kerneopgave mangfoldig, og vi tror på, at det kan aktiveres yderligere i vores kultur. Vi vil fokusere på:

##### — **Destination hovedstadens brand og ansvar**

Vi vil som destinationsvært i endnu højere grad synliggøre og give hovedstadens gæster noget med hjem, der fortæller om destinationens mangfoldighed. Vi skal vise, hvad det er for et fundament, som hovedstaden står på, når det gælder diversitet og inklusion, og vi skal også bruge det til at styrke intern stolthed og ambitionsniveauet på området.

##### — **Arbejdspladsens globale udsyn**

Wonderful Copenhagen har et globalt mindset og DNA i form af medarbejdere og samarbejdspartnere, der rejser ud og samler viden ind gennem relationer og netværk. Dette bidrager til organisationens globale udsyn. Spørgsmålet er, om vi kan aktivere det mere? Vi vil afsøge, hvordan vi kan få yderligere værdi og nytte af arbejdspladsens globale udsyn og diversitet, og den viden vi får igennem vores relationer, eksempelvis gennem målrettet at efterspørge forskellige nationaliteter og kulturers bidrag i både den interne kultur og den eksterne udvikling med inspiration til vores netværk og samarbejdspartnere.





# VORES ARBEJDSFORM

Handlingsplanen ejes af alle

Samlet set rummer handlingsplanen altså fire overordnede indsatsområder med følgende konkrete punkter, som alle vil blive iværksat inden for det kommende år:

- **Mangfoldighed i organisationen**
- **Fysiske barrierer**
- **Socialt samvær**
- **Oplæg og inspiration**
- **Synliggørelse af information, råd og vejledning**
- **Præferencer og muligheder**
- **Visuel repræsentation**
- **Sprogligt kvalitetsløft**
- **Destination hovedstadens brand og ansvar**
- **Arbejdspladsens globale udsyn**

Vi tror helt grundlæggende på, at arbejdet med diversitet og inklusion er et anliggende for os alle. Det handler ikke om enkeltgruppers behov og krav, men om, hvem vi vil være som organisation, så arbejdsmiljøet er designet for alle og derigennem bliver bedre for alle.

Derfor skal handlingsplanen ejes af alle, men lederne vil selvfølgelig have et særligt ansvar og vil sætte rammer og retning for det fortsatte arbejde med inklusion og diversitet.

Det vil derfor være Ledergruppen i samarbejde med HR og den interne bæredygtighedsgruppe, der i første omgang forpligter sig på indholdet. Ikke med mål og KPI'er, men gennem samtale, undersøgelse, tydelighed og initiativ.

Konkret vil vi evaluere indsatsen i den årlige klimamåling og vil som opfølgning have en løbende handlingsplan, som svarer til fokusområderne i strategien. Det vil være et dynamisk dokument, hvor vi løbende prioriterer handling bag ordene.

# WOCO FOR ALLE

