



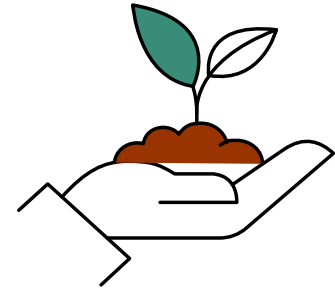
MODUL 4

Empowerment All Voices - (DEI) Mangfoldighed, ligestilling og diversitet i den grønne omstilling

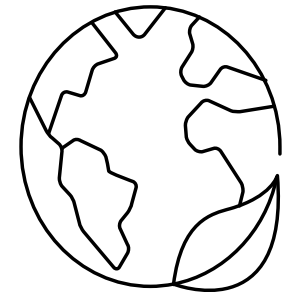
Formål og mål med modul 4

Empowerment All Voices - (DEI) Mangfoldighed, ligestilling og diversitet i den grønne omstilling

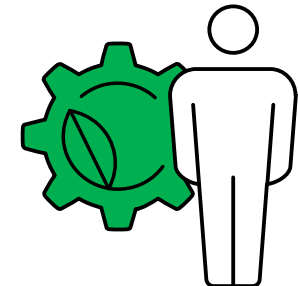
Det er vigtigt at sikre, at indsatsen for bæredygtighed og grøn omstilling er inkluderende og retfærdig for at opnå langsigtet effekt. Integrering af mangfoldighed, lighed og inklusion (DEI) i ungdomsarbejde og grønne omstillingsinitiativer styrker bæredygtig forretningspraksis og sikrer, at ungdomsorganisationer engagerer forskellige samfund i miljøaktioner.



Modul 4 i Youth-Fit-for-55 Blueprint er dedikeret til at styrke DEI som en ledelsesprioritet og en grundlæggende søjle i bæredygtighed. Dette modul udstyrer ungdomsorganisationer med strategier og værktøjer til at engagere forskellige samfund i bæredygtighedsindsatsen og sikre, at alle stemmer bliver hørt og styrket i overgangen til en grønnere fremtid.



Inklusion handler om at sikre, at alle føler sig værdsat og har mulighed for at deltage. Det handler om at skabe miljøer, hvor mennesker fra alle samfundslag kan mødes, dele ideer og arbejde hen imod fælles mål. Når forskellige perspektiver og erfaringer inddrages, bliver resultaterne ofte mere innovative, virkningsfulde og retfærdige.



Læringsmål

Europæisk kontekst: Grøn omstilling og DEI for nonprofitorganisationer

Forstå den europæiske grønne pagt og Fit for 55-rammen og dens rolle i den grønne omstilling for nonprofitorganisationer. Anerkende vigtigheden af, at nonprofitorganisationer integrerer DEI i den grønne omstillingsindsats, så den er i overensstemmelse med de europæiske miljømæssige og sociale mål.

DEI og miljømæssig bæredygtighed for nonprofitorganisationer

Udforsk, hvordan DEI-principper kan forbedre bæredygtighedsinitiativer i nonprofitorganisationer. Forstå synergierne mellem miljømæssig og social bæredygtighed.

Nedbrydning af barrierer for DEI i grøn omstilling

Identificer de udfordringer, som nonprofitorganisationer står over for i forbindelse med DEI og den grønne omstilling. Lær strategier til at overvinde disse barrierer og fremme inklusion.

Effektivt engagement og opsøgende arbejde

Lær bedste praksis for at engagere forskellige samfund og interessenter i bæredygtighed. Opbyg stærke forbindelser med lokalsamfund, der fremmer samarbejde og gensidig fordel.

Måling og understøttelse af DEI i grøn omstilling

Udforsk metoder til at vurdere og spore DEI-resultater i bæredygtighedsprojekter. Lær værktøjer til at støtte igangværende inklusionsbestræbelser i grønne omstillingsinitiativer.



Indholdsfortegnel se

- 01** **Europæisk kontekst:** Betydningen af grøn omstilling og DEI for non-profit virksomheder
- 02** Skæringspunktet mellem DEI og miljømæssig bæredygtighed for nonprofitorganisationer
- 03** **Nedbrydning af barrierer:** Udfordringer for DEI-inklusion i den grønne omstilling
- 04** **Opbygning af stærke forbindelser:** Effektivt engagement og opsøgende arbejde
- 05** Måling og understøttelse af mangfoldighed og inklusion i den grønne omstilling
- 06** Praktisk anvendelse og konklusion



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.

An illustration of a city park scene. In the background, there are stylized blue skyscrapers. In the foreground, there are green bushes and a yellow bench. Four people are depicted: a woman in a blue shirt and yellow headband on the left, a woman in a yellow shirt sitting on the bench, a man in a yellow shirt standing and holding a blue recycling bag, and a man in a blue shirt standing on the right. A black lamppost is also visible.

01

Europæisk kontekst: Betydningen af grøn omstilling og DEI for non-profit virksomheder

Betydningen af DEI i den grønne omstilling

Inklusion handler om at sikre, at alle føler sig værdsat og har mulighed for at deltage. Det handler om at skabe miljøer, hvor mennesker fra alle samfundslag kan mødes, dele ideer og arbejde hen imod fælles mål. Når forskellige perspektiver og erfaringer inddrages, bliver resultaterne ofte mere kreative, virkningsfulde og retfærdige.

Mangfoldighed, retfærdighed og inklusion handler ikke kun om at anerkende forskelle, men om at fejre dem. Ved at omfavne en blanding af kulturer, baggrunde og evner kan organisationer og samfund skabe stærkere og mere modstandsdygtige teams, der er bedre forberedt på at tackle nutidens og fremtidens udfordringer. Det er især vigtigt, når vi bevæger os mod en mere bæredygtig fremtid.

Grøn omstilling: Overgangen til en grønnere verden skal involvere alle for at blive en succes. At inddrage stemmer fra underrepræsenterede eller marginaliserede samfund sikrer, at ingen lades i stikken, og at løsningerne er retfærdige og langtidsholdbare. Initiativerne European Green Deal og Fit for 55 minder os om, at ja, bæredygtighed handler om miljømål, men også om retfærdighed og social inklusion. Ved at gøre inklusion til en prioritet kan vi skabe en fremtid, hvor alle har mulighed for at bidrage og drage fordel af det.

Betydningen af DEI i den grønne omstilling



Det er afgørende at forstå krydsfeltet mellem DEI (Diversity, Equality and Inclusion) og miljømæssig bæredygtighed.

Den grønne omstilling skal være inkluderende og retfærdig og tage fat på miljømæssige udfordringer, samtidig med at den sikrer social inklusion for alle samfund, især dem, der historisk set har været udelukket fra bæredygtighedsindsatsen. Denne tilgang fremmer:

- ❖ Lige adgang til grønne job og uddannelsesmuligheder.
- ❖ Forskellige perspektiver i miljømæssig beslutningstagning.
- ❖ Holistiske bæredygtighedsløsninger, der tager hensyn til social, økonomisk og miljømæssig velfærd.

DEI vil gøre din nonprofitorganisation stærkere



En organisation, der styrker og øger DEI, vil blive bedre:

- ✓ Overensstemmelse mellem formål, tjenester og en sand repræsentation af samfundet.
- ✓ Organisationskultur, samhørighed og øget fastholdelse af medarbejdere.
- ✓ Innovation i programmer og tjenester.
- ✓ Finansiering, da finansieringskilder i stigende grad ser på DEIB-tiltag og effekt som vigtige finansieringsovervejelser.
- ✓ Økonomisk mobilitet og større klientvelfærd.
- ✓ Jo mere DEIB er til stede i din organisation, jo stærkere er tilpasningen mellem dine programmer, tjenester og resultater.

At øge DEIB er også den rigtige ting at gøre. At have en mangfoldig repræsentation i dine teams, bestyrelser og kunder sikrer, at dit formål er at hjælpe med at opnå større, holistisk samfundsvelfærd.

Styrken ved DEI i bæredygtighed og grøn omstilling

Mangfoldighed, retfærdighed og inklusion går videre end blot at anerkende forskelle - de fejrer dem.

Ved at omfavne en blanding af kulturer, baggrunde og evner kan organisationer og samfund opbygge stærkere og mere modstandsdygtige teams, der er i stand til at tackle de miljømæssige og sociale udfordringer i dag og i morgen.

Forskning fra McKinsey & Company viste, at virksomheder i den øverste kvartil for etnisk og kulturel mangfoldighed har 35 % større sandsynlighed for at klare sig bedre økonomisk end deres konkurrenter, hvilket viser styrken ved forskellige perspektiver i beslutningstagning og innovation. ([McKinsey, 2020](#))

Ungdomsorganisationens rolle i 'Fit for 55'-pakken

For non-profit- og serviceorganisationer giver denne vægt på social inklusion mulighed for at engagere sig aktivt i den grønne omstilling. Disse organisationer kan spille en central rolle i:

- ❖ **Fortalervirksomhed:** At kæmpe for marginaliserede samfunds behov for at sikre, at politikker er inkluderende og retfærdige.
- ❖ **Uddannelse og opsøgende arbejde:** Øge bevidstheden om bæredygtig praksis og vigtigheden af den grønne omstilling blandt forskellige befolkningsgrupper.
- ❖ **Implementering af støtteprogrammer:** Brug af midler som Den Sociale Klimafond til at udvikle og implementere programmer, der hjælper sårbare grupper med at tilpasse sig nye miljøpolitikker.

Ved at integrere principperne om mangfoldighed, lighed og inklusion (DEI) i deres drift kan nonprofitorganisationer sikre, at den grønne omstilling ikke kun er miljøeffektiv, men også socialt retfærdig. At tage DEI til sig kan føre til mere innovative løsninger og en mere modstandsdygtig tilgang til bæredygtighedsudfordringer.

Sammenfattende kan man sige, at selvom "Fit for 55"-pakken primært fokuserer på miljømål, anerkender den den afgørende betydning af social inklusion. Nonprofit- og serviceorganisationer har en vigtig rolle at spille for at sikre, at overgangen til en bæredygtig fremtid er retfærdig og inkluderende for alle medlemmer af samfundet.



02

Forståelse af krydsfeltet mellem
mangfoldighed, ligestilling og
inklusion (DEI) og miljømæssig
bæredygtighed

Forbindelsen mellem bæredygtighed og DEI (mangfoldighed, retfærdighed og inklusion)

Begreberne **bæredygtighed** og **DEI** ser måske ikke ud til at hænge sammen, men de har et meget tæt forhold i en bæredygtig verden. Omfanget af bæredygtighed er blevet udvidet ud over det miljømæssige fodaftryk til at overlappe med DEI. For eksempel omfatter det nu faktorer som **menneskerettigheder** og **socialt ansvar**. For at se, hvordan disse to skal arbejde sammen, skal vi først forstå, hvad de hver især betyder.



Bæredygtighed (involverer mere end bare miljøet)

Med enkle ord er bæredygtighed en forståelse af, at den måde, vi lever på i dag, påvirker alle fremtidige generationers mulighed for at leve et godt liv. Det er en virksomheds effekt på miljøet, økonomien og samfundet. En organisations bæredygtighedsstrategi sigter typisk mod at påvirke disse områder positivt og dermed hjælpe med at løse nogle af de mest presserende problemer i dag, f.eks:

Klimaforandringer	Ulighed i indkomst
Udtømning af naturressourcer	Forurening
Ulighed mellem kønnene	Fair arbejdsforhold
Racemæssig uretfærdighed	Menneskerettighedsspørgsmål

Forbindelsen mellem bæredygtighed og DEI (mangfoldighed, retfærdighed og inklusion)

Mangfoldighed, ligestilling og inklusion

Mangfoldighed er tilstedeværelsen af en bred vifte af mennesker og anerkendelse og værdsættelse af deres forskelligheder, herunder køn, kønsidentitet, alder, race, nationalitet, religion, etnicitet, seksuel orientering, socioøkonomisk status, fysisk formåen eller endda politisk perspektiv. Det handler ikke om at opfylde kvoter; det handler om at forstå, at en bred vifte af perspektiver styrker organisationer og fører til bedre resultater.

Retfærdighed er en proces af retfærdighed. Mangfoldighed viser os, hvordan mennesker er forskellige, og retfærdighed handler om at forstå, at forskellige grupper står over for forskellige udfordringer. Så det handler om at skabe lige vilkår, hvor alle har fair adgang, muligheder og advancement.

Inklusion er et resultat, der sikrer, at alle føler sig støttet og velkomne uanset deres baggrund eller omstændigheder. De føler, at de hører til og kan bidrage fuldt ud. Inklusion handler om at fjerne barrierer, der forhindrer deltagelse, og om at involvere folk aktivt i beslutningsprocessen. Det handler om at skabe den rette kultur og det rette miljø, så alle føler, at de hører til i organisationen og er et



Hvad er en god organisationskultur?

"En god arbejdsplads er en, hvor man stoler på de mennesker, man arbejder for, er stolt af det, man laver, og nyder de mennesker, man arbejder sammen med."

Ifølge Ireland's Best Workplaces kan en god kultur defineres ud fra et medarbejderperspektiv som en organisation, hvor:

Du føler: At du kan stole på dem omkring dig,

Du føler dig: Retfærdigt behandlet, uanset hvem du er,

Du hører det: At dine forslag og ideer er velkomne,

Du hører det: At dit arbejde er værdsat.



Kilde: [Great Place to Work](#)

Anerkendelse af krydsfeltet bidrager til organisatorisk bæredygtighed

Miljømæssig bæredygtighed og DEI anerkendes i stigende grad som indbyrdes forbundne aspekter i velfungerende organisationer. Bæredygtighed omfatter en omfattende tilgang til miljømæssige, økonomiske og samfundsmæssige udfordringer. Samtidig fokuserer DEI på at fremme et inkluderende miljø, der værdsætter forskellige perspektiver og fremmer retfærdighed i forhold til muligheder og advancement.

Sammenhængen mellem miljømæssig bæredygtighed og DEI bliver tydelig i forskellige aspekter af organisationens funktion.

I erhvervslivet rapporterer virksomheder med højere diversitetsniveauer f.eks. en højere andel af indtægterne fra innovation, idet virksomheder med en diversitet over gennemsnittet genererer **45 %** af indtægterne fra innovative initiativer sammenlignet med **26 % i** virksomheder med en diversitet under gennemsnittet. Derudover er der **27 %** større sandsynlighed for, at de mest etnisk mangfoldige virksomheder klarer sig bedre end deres konkurrenter, når det gælder rentabilitet. Denne synergi mellem DEI og bæredygtighed driver den finansielle performance, men bidrager også til en mere robust og varig driftsmodel.

Kilde: [AIM](#)

Sådan håndterer du intersektionalitet: Skab en inkluderende arbejdsplads

Ved at anerkende og håndtere intersektionaliteten kan organisationer udvikle mere inkluderende og effektive strategier, der fremmer miljømæssig bæredygtighed og social retfærdighed for alle individer, uanset deres baggrund eller identitet.

Organisationer skal skabe en følelse af at høre til for alle, så alle kan trives! Enkeltpersoner oplever miljøproblemer forskelligt baseret på krydsende faktorer som race, køn og socioøkonomisk status. En intersektionel tilgang, hvor man overvejer, hvordan forskellige former for diskrimination og privilegier former oplevelserne i organisationen og det bredere samfund. At skabe en inkluderende kultur er grundlæggende for at håndtere både miljømæssig bæredygtighed og DEI. Inkluderende miljøer tilskynder til forskellige perspektiver og stemmer og fremmer innovation og kreativ problemløsning, der er afgørende for at tackle komplekse miljøudfordringer.

Kilde: [AIM](#)



For eksempel kan etablering af et team med fokus på bæredygtighedsinitiativer give forskellige stemmer mulighed for at bidrage til miljømål og skabe positiv indflydelse.

Sammenhængen mellem DEI, bæredygtighed og grøn miljøomstilling



Inkluderende lederskab skaber bæredygtig forandring: Ledere med kulturel intelligens kan forbedre bæredygtighedsindsatsen ved effektivt at engagere forskellige samfund og interessenter. De kan effektivt engagere sig med forskellige baggrunde og på forskellige niveauer både internt og eksternt og forbedre ungdomsorganisationens kultur, bæredygtighed og miljømæssige fodaftryk.



DEI forbedrer politik og strategi: Et mangfoldigt team giver indsigt i miljøpåvirkninger, hvilket fører til mere effektive og retfærdige bæredygtighedsstrategier. Et team med forskellige demografier, lokalsamfund og placeringer hjælper organisationer med bedre at forstå deres negative og positive indvirkning (f.eks. driftspåvirkning) på deres omgivelser. Disse vigtige indsigter hjælper med at opbygge bedre strategier til støtte for samfundet og miljøet.



Ligestilling og inklusion øger engagementet: Inkluderende processer sikrer, at alle interessenter bidrager, hvilket styrker bæredygtighedsinitiativer og forhindrer overvågning. Det er vigtigt at inddrage alle interessenter og skabe processer, der får alle til at føle sig hørt og støttet, så det lykkes at integrere bæredygtighed og miljøansvar i en strategi.



Mangfoldighed driver innovation

I forbindelse med Youth Fit for 55-målene er mangfoldige ungdomsorganisationer bedre rustet til at udvikle dristige, kreative løsninger på miljømæssige udfordringer. En bred vifte af erfaringer og perspektiver hjælper med at udfordre forældede systemer og skabe nye tilgange, der understøtter en retfærdig og effektiv grøn omstilling.



Retfærdighed tilskynder til deltagelse

Når teammedlemmer og lokalsamfund føler sig værdsat, er de mere tilbøjelige til at engagere sig aktivt i bæredygtighedsarbejdet. Lighed sikrer, at alle - især unge fra underrepræsenterede baggrunde - har adgang til muligheder, uddannelse og lederroller i overgangen til en grønnere fremtid. Denne fælles ansvarsfølelse styrker den kollektive handling.



Inklusion fører til bedre beslutninger

Inkluderende ungdomsledere reflekterer over deres egne antagelser og skaber aktivt plads til, at andre kan bidrage. Det resulterer i en mere afbalanceret og gennemtænkt beslutningstagning, der tager højde for forskellige samfunds behov. På lang sigt understøtter inklusion mere bæredygtige, retfærdige og virkningsfulde miljømæssige resultater.



DEI hjælper organisationer med at nå ud til et bredere publikum. At have folk med forskellige baggrunde giver ungdomsorganisationen et indblik i de uudnyttede områder, hvor der er brug for støtte. Det hjælper også med at identificere og reducere diskrimination (som f.eks. racistiske eller sexistiske politikker eller praksisser), hvilket gør organisationen til et troværdigt brand for dens støtter og team.



DEI fremmer gennemsigtighed, empati og god ledelse: Inkluderende miljøer fremmer ansvarlighed, etisk ledelse og effektiv bæredygtighedsstyring. Når der er lige muligheder og et sikkert rum for alle, fører mere gennemsigtig kommunikation til god ledelse. Dette kombineret med et stærkt inkluderende og empatisk lederskab fører til teams, der er bedre rustet til at håndtere konfrontationer, interessekonflikter og etiske problemer.



Forskellige teams styrker tilliden: Organisationer, der prioriterer bæredygtighedsindsatser med DEI og et fokus på grøn omstilling, opbygger troværdighed og skaber et troværdigt offentligt image. Inkluderende organisationer har ledere, der er mere åbne for at forstå forskellige meninger hos interessenter, teammedlemmer, medarbejdere og slutbrugere.



Mangfoldighed øger kreativiteten, effektiviteten og den økonomiske bæredygtighed:

En bred vifte af perspektiver fremmer innovative, kreative og bæredygtige løsninger og forbedrer effektiviteten og den finansielle stabilitet. Mangfoldighed øger kreativiteten og rentabiliteten. De forskellige tankeprocesser og ideer fra forskellige teammedlemmer med forskellige baggrunde forbedrer innovationen og reducerer risikoen, mens en homogen gruppe måske trækker på et snævrere sæt af erfaringer og færdigheder.



På bundlinjen: Som en del af virksomhedsansvaret bør ungdomsorganisationer se udad for at forstå, hvad de bidrager med til samfundet, og hvordan de påvirker miljøet og de samfund, de tjener. De skal også se indad på deres formål, værdier og praksis. Et stærkt fokus på DEI kan være nøglen til at gøre alle bestræbelser på bæredygtighed og grøn omstilling til en succes. Det vil gavne organisationen, menneskeheden og miljøet som helhed.



Vær åben, vær gennemsigtig



For ungdomsorganisationer bør DEI være indbygget i alt, hvad man gør - ikke behandles som en tilføjelse.

Det betyder, at du skal sætte klare mål, planlægge, hvordan du vil måle fremskridt, og sørge for, at dit team har tid og værktøjer til at få det til at ske.

At være ærlig og åben om dit DEI-arbejde - hvad der fungerer, og hvad der ikke fungerer - skaber tillid hos unge, partnere, finansiører og det bredere samfund.

En klar og engageret tilgang hjælper med at tackle uretfærdige systemer og skaber langsigtede ændringer i, hvordan din organisation inkluderer og støtter alle stemmer i den grønne omstilling.

Eksempler på DEI-strategier

- ❑ Tilbyde **uddannelse** i DEI til medarbejdere, topledelse og bestyrelse.
- ❑ Gør det klart, at DEI er din organisations **formål** og afspejles i din **missionserklæring** og dine aktiviteter.
- ❑ **Tag fat på DEI-problemer**, f.eks. racemæssig ulighed, systemisk bias. Forstå konsekvenserne.
- ❑ **Måle og spore** organisatorisk mangfoldighed (f.eks. teamsammensætning, omsætning osv.)
- ❑ Samarbejde **med lokalsamfundet og partnere** om udstødningsspørgsmål, f.eks. arbejdsløshed og diskrimination.
- ❑ Udvikle **nye rekrutterings- og opsøgende strategier** for at øge mangfoldigheden i teamet (ansatte og frivillige)
- ❑ Forfølg **retfærdighed i økonomisk compensation** (f.eks. analyse af lønlighed, paritet for folk i lignende roller)
- ❑ Opret **et DEI-team**, hvor folk fra hele organisationen



Bliv inspireret af

Det Europæiske Solidaritetskorpsets

https://youth.europa.eu/solidarity/projects_en

Grønne projekter for unge

- **Go Green II i Craiova, Rumænien:** Dette projekt engagerer frivillige i økologiske workshops, oplysningskampagner og grønne initiativer i og omkring Craiova.

[Instagram](#)

- **BEYOND Horizons - Team One 2025:** To måneders frivilligt arbejde Projekt i Craiova, der giver unge deltagere muligheder for selvopdagelse og miljøforvaltning.

[Europæisk ungdomsportal](#)



Bliv inspireret af



Initiativet #EUTeens4Green

Initiativet **#EUTeens4Green** giver unge mennesker i hele Europa mulighed for at deltage aktivt i den retfærdige og inkluderende omstilling til klimaneutralitet. I 2024 gennemførte over 250 unge mennesker 70 projekter i 41 regioner i 19 EU-medlemsstater.

Disse projekter tog fat på forskellige udfordringer, som f.eks. at øge miljøbevidstheden i dagligdagen, bekæmpe "hjerneflugt" ved at skabe lokale muligheder for unge fagfolk og etablere inkluderende rum for samfundsengagement.

[Europa-Kommissionen+1Wikipedia+1](#)

Hvorfor det betyder noget for YF55:

Dette initiativ viser, hvordan ungdomsstyrede projekter kan fremme inklusion og bæredygtighed og sikre, at forskellige samfund er aktivt involveret i den grønne omstilling.

Nogle vigtige europæiske resultater

Integration af mangfoldighed, lighed og inklusion (DEI) med bæredygtighed og miljøansvar giver betydelige fordele for nonprofit- og ungdomsorganisationer. Her er nogle vigtige statistikker og resultater:

Rapporten "Blocking the Backlash: The Positive Impact of DEI in Nonprofit Organizations" analyserede data fra over 3.000 nonprofit-ledere og -medarbejdere. Resultaterne tyder på, at DEI-initiativer korrelerer med forbedrede holdninger på arbejdspladsen og organisatoriske resultater. ([Kilde](#))

Siden 2014 har **European Youth Foundation (EYF)** opfordret ungdomsorganisationer til at indføre miljømæssigt bæredygtig praksis i deres projekter. EYF giver retningslinjer og en tjekliste for bæredygtighed, der dækker områder som teamwork, indkvartering, mad, transport og uddannelse for at hjælpe organisationer med at minimere deres miljøpåvirkning. ([Kilde](#))

European Union Youth Orchestra (EUYO) har implementeret en DEI- og kønspolitik, der er styret af principper, der har til formål at fremme en mere mangfoldig, retfærdig og lige fremtid. Denne politik understreger organisationens dedikation til at fremme et inkluderende miljø, som er en integreret del af dens bæredygtighedsindsats. ([Kilde](#))

Organisationskultur anses for at være af de mest kritiske faktorer til at **forudsige overordnet succes**. En kulturrevision er vigtig, fordi den giver en organisation mulighed for at vurdere den aktuelle tilstand og foretage korrigerende handlinger, før uerkendte kulturelle problemer afsporer dens succes.

Kultur kan skabe eller ødelægge en organisation, og hvis den går i stykker, er der måske ingen vej tilbage. Ikke alle kulturelle problemer fører til en implosion, men en dårlig kultur, selv en lokal dårlig kultur, kan skade en organisation.

Kilde Revisionsudvalget

Næste afsnit Nogle øvelser og ressourcer



ØVELSE: Definér, hvordan du ønsker, at din ungdomsorganisations kultur og værdier skal se ud

At definere en inkluderende kultur indebærer at formulere en vision og skabe handlingsorienterede principper, der afspejler organisationens værdier og mål. Nedenfor er der eksempler og definitioner, som kan hjælpe organisationer med at forme deres inkluderende kultur:

Visionserklæring (eksempel)

"Vores inkluderende kultur giver hver enkelt mulighed for at føle sig værdsat, respekteret og støttet. Vi hylder mangfoldighed og fremmer tilhørsforhold og sikrer lige muligheder for, at alle kan trives og bidrage."

Principper (eksempler)

- ❖ **Respekt:** Skab et miljø, hvor alle stemmer bliver hørt og værdsat.
- ❖ **Retfærdighed:** Giv lige adgang til muligheder og ressourcer, der er skræddersyet til individuelle behov.
- ❖ **Gennemsigtighed:** Oprethold åbne kommunikationskanaler for feedback og ansvarlighed.
- ❖ **Samarbejde:** Opbyg teams med forskellige perspektiver for at fremme innovation og beslutningstagning.

ØVELSE: Vurder, om du er en inkluderende organisation

Her er nogle måder, hvorpå du kan vurdere inklusion på kerneområder. Svarene vil fortælle dig, om du er inkluderende, eller om der stadig er arbejde at gøre.

Mangfoldig medarbejderrepræsentation.

- ☐ Har du demografiske data på tværs af alle niveauer, herunder ledelse? Er der nogen barrierer for mangfoldighed i udviklingen i organisationen?

Lighed i politikker og løn.

- ☐ Gennemgå politikkerne for at sikre, at de er inkluderende og ikke-diskriminerende. Er der nogen lønforskelle? Tilrettelægger du arbejde eller frivilligt arbejde efter forskellige behov?

Psykologisk sikkerhed.

- ☐ Føler teammedlemmerne sig trygge ved at dele feedback og bekymringer? Får lederne træning i inkluderende adfærd og aktiv lytning? Er der et højt niveau af uengagerethed eller udskiftning i teamet?

Inkluderende ledelse og beslutningstagning.

- ☐ Får dine ledere DEI-træning? Forstår de, hvordan man inddrager forskellige perspektiver i beslutningsprocessen? Giver teammedlemmer udtryk for eller klager over ledelse og manglende inklusion?

Medarbejderindflydelse og tilhørsforhold.

- ☐ Skaber du rum, hvor teammedlemmerne kan komme med unikke bidrag, samarbejde eller lære? Hvordan er tilfredsheden med teamets engagement? Hvordan er teamets omsætning? Hvor glade er teamet? Rækker teammedlemmerne ivrigt hånden op for at deltage og bidrage?

BRAINSTORM-ØVELSE: Workshop om klarhed om inklusion

Målsætning: Find ud af, hvor inkluderende dine medarbejdere synes, din ungdomsorganisation er.

Deltagere: Få et udsnit af dit team fra alle niveauer, og der opfordres til en mangfoldig repræsentation. Skriv alle svar op på et whiteboard eller et digitalt samarbejdsværktøj.

Saml dit team, og diskuter disse spørgsmål:

- ☐ Hvad tror du, inklusion betyder for os som ungdomsorganisation? Kan vi gøre det bedre? Og hvordan?
- ☐ Hvordan sikrer vi fairness og retfærdighed i beslutningsprocessen? Eller kan vi blive bedre?
- ☐ Hvilke handlinger eller hvilken adfærd får dig til at føle dig støttet, inkluderet og værdsat? Er det nok?
- ☐ Hvordan kan vi eksplicit fremme respekt og inklusion i dit arbejde? Drøm stort!
- ☐ Føler du dig tryk og respekteret? Det omfatter både psykologisk og fysisk sikkerhed. Hvordan kan vi forbedre os?
- ☐ Hvor er vores svagheder, og hvor er vores styrker? Kan du komme med løsninger eller muligheder?



Ressourcer og artikler

- ❑ **Forbes** [11 effektive måder at skabe en inkluderende nonprofitorganisation](#) på; hvordan man gennemfører en intern kulturvurdering, integrerer [inklusion](#) i fundamentet, og hvordan man engagerer sig i lokalsamfundet.
- ❑ **Bonterra & McKinsey Report** [Diversity and Inclusion for Nonprofit Organizations](#): hvordan det vil gøre dig stærkere, forstå realiteterne, sikre at DEI-samtaler finder sted
- ❑ **PNC** [Ideas for Improving Diversity, Equity, & Inclusion for Nonprofits](#); diskuterer bedste praksis, håndtering af systemisk racisme, ubevidste fordomme, ledelsesniveau ... og meget mere.
- ❑ **The National Council of Nonprofits** [Why Diversity, Equity, and Inclusion Matter for Nonprofits](#); spørgsmål, du kan stille, når du går i gang med din rejse, bibliotek eller ressourcer, ordlister, værktøjssæt, vurderingsværktøj
- ❑ [International Youth Alliance](#) - En non-profit ungdomsorganisation, der prioriterer at støtte og pleje kultur, uddannelse, økologi, videnskab, sport og turisme. Alliancen gennemfører projekter med stor vægt på inklusion og mangfoldighed.
- ❑ [SALTO-YOUTH Inclusion & Diversity Resource](#) giver ressourcer og støtte til ungdomsorganisationer til at forbedre inklusion og mangfoldighed i EU's ungdomsprogrammer. Den tilbyder praktiske værktøjer, træning og vejledning til at hjælpe organisationer med at udvikle og implementere effektive inklusionsstrategier og sikre, at unge med færre muligheder kan deltage fuldt ud i samfundet.



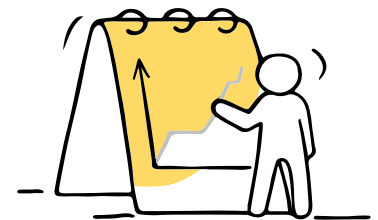
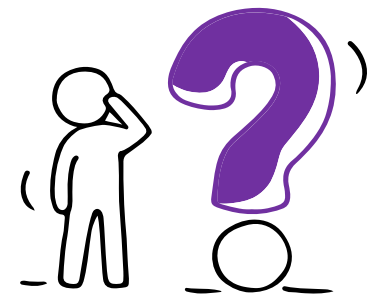
Nedbrydning af barrierer:
Udfordringer med at
inkludere DEI i den grønne
omstilling for
nonprofitorganisationer

Nedbrydning af barrierer: Udfordringer med at inkludere DEI i den grønne omstilling for nonprofitorganisationer

Integration af mangfoldighed, lighed og inklusion (DEI) i bæredygtighedsinitiativer er afgørende for at muliggøre en omfattende og virkningsfuld grøn omstilling. Men mange ungdomsorganisationer står over for betydelige udfordringer, der hindrer denne integration. At skabe en inkluderende organisation kræver, at man overvinder forskellige forhindringer, der kan forhindre visse grupper i at deltage fuldt ud eller føle sig værdsat.

Anerkendelse og håndtering af disse barrierer er afgørende for at sikre, at bæredygtighedsindsatsen er tilgængelig, inkluderende og effektiv for alle samfund. Almindelige barrierer omfatter begrænsede ressourcer, ubevidste fordomme, fysisk utilgængelighed, kulturelle og sproglige forskelle og mangel på forskelligartet repræsentation i beslutningsprocessen.

Identificer udfordringerne, så du kan implementere målrettede strategier, udnytte relevante ressourcer og deltage i praktiske øvelser for at fremme større inklusion. Gennemtænkt planlægning og proaktive tiltag kan være med til at skabe en bæredygtighedsbevægelse, der virkelig styrker og inkluderer alle.



Skabelse af inkluderende miljøer



At skabe et inkluderende miljø begynder med små, gennemtænkte handlinger, der får alle til at føle sig velkomne og værdsatte. Disse handlinger fokuserer på at sikre, at alle personer kan deltage fuldt ud, uanset deres behov eller baggrund.

At kommunikere på en klar og respektfuld måde er et vigtigt første skridt. Undgå at bruge et sprog, der kan udelukke eller fremmedgøre folk, og sørg for materialer i forskellige formater, f.eks. stor skrift, punktskrift eller lydoptagelser, for at sikre, at alle kan få adgang til oplysningerne.

Fysiske rum bør designes til at imødekomme mennesker med forskellige behov. Det kan indebære at tilføje ramper, tilgængelige toiletter eller justere layoutet, så det bliver lettere at navigere i rummene for kørestolsbrugere eller personer med bevægelsesvanskeligheder.

Digital tilgængelighed er lige så vigtig.



Overvindelse af

ressourcebegrænsninger

Vi så i modul 1, at begrænsede ressourcer er en af de største udfordringer for nonprofitorganisationer. For ungdomsorganisationer med fokus på social inklusion og bæredygtighed kan denne begrænsning føles som en uoverstigelig forhindring.

Disse begrænsninger kan gøre det vanskeligt at tilbyde inkluderende programmer, der beskæftiger sig med miljømæssig bæredygtighed, lige fra at sikre finansiering til at styre de menneskelige ressourcer. Men med kreative tilgange og strategiske partnerskaber kan disse udfordringer løses og sikre, at DEI og bæredygtighed forbliver centralt i disse organisationers arbejde.

Løsninger til at overvinde begrænsede ressourcer

- ❑ Udforsk partnerskaber og samarbejder
- ❑ Søg ekstern finansiering og tilskud
- ❑ Udnyt billige digitale værktøjer
- ❑ Engager frivillige og ungdomsledere

Løsning	Eksempel på, hvad der kunne gøres
Begrænsede ressourcer  Samarbejde med andre nonprofitorganisationer, lokale myndigheder eller private virksomheder kan hjælpe med at samle ressourcer og dele omkostninger. Ved at forene kræfterne kan partnere få adgang til tilskud eller finansieringsmuligheder dedikeret til bæredygtighed eller social inklusion.	Opbyg samarbejde Udforsk partnerskaber og samarbejder med lokale miljøgrupper og støtteorganisationer og eksperter for at afholde workshops eller træning sammen, mens I deler udgifterne til leje af lokaler, materialer eller facilitatorer. Bemærk: Lokale virksomheder, skoler og samfundsorganisationer har ofte ressourcer, som de er villige til at dele for at støtte ungdomsprogrammer. Det kan dreje sig om at stille lokaler, materialer eller endda ekspertise til rådighed.

Løsning	Eksempel på, hvad der kunne gøres
Søg ekstern finansiering Der er mange finansieringsmuligheder dedikeret til både DEI og bæredygtighed. Ungdomsorganisationer kan ansøge om tilskud fra EU-programmer som <i>Erasmus+ Ungdom</i>, der støtter projekter relateret til social inklusion og grøn omstilling.	Ansøg om finansiering Ansøg om EU-midler eller lokale midler som ERASMUS+ Youth, der støtter projekter om grøn omstilling, bæredygtighed og innovation. Ungdomsfokuserede programmer kan modtage støtte til miljøuddannelse, energieffektivitet og ungdomsstyrede miljøprojekter. Ræk også ud til lokale miljøbevidste virksomheder for at få sponsorater eller donationer i naturalier (f.eks. materialer, frivillige, ekspertforedragsholdere eller kontorlokaler) for at støtte DEI-fokuserede bæredygtighedsprojekter.

Løsning	Eksempel på, hvad der kunne gøres
Udnyt billige digitale værktøjer Mange gratis eller billige digitale værktøjer kan hjælpe med programlevering, samfundsengagement og DEI-træning. Værktøjer som Zoom til virtuelle møder, Canva til at skabe inkluderende og visuelt tilgængeligt indhold og Mural til fælles idéudveksling hjælper med at minimere omkostningerne, samtidig med at den organisatoriske kapacitet øges.	Skab flersprogede materialer Brug platforme som Canva til at skabe flersprogede materialer eller inkluderende infografik, der engagerer en bredere vifte af deltagere. Virtuelle platforme som Zoom eller Google Meet kan være vært for online-workshops, der giver mulighed for bredere deltagelse uden behov for dyre lokaler eller rejser.
Engager frivillige og ungdomsledere Frivillige og ungdomsledere kan være en værdifuld ressource i arbejdet med DEI og grøn omstilling. At involvere unge direkte i udviklingen og implementeringen af programmer fremmer en følelse af ejerskab og empowerment.	Skab inkluderende mentorprogrammer for grøn omstilling. Opret mentorprogrammer, hvor unge ledere med forskellige baggrunde hjælper med at organisere aktiviteter i forbindelse med grøn omstilling og guider jævnaldrende gennem processen. Det reducerer behovet for lønnet personale
	og sikrer, at de unge bidrager direkte til bæredygtighedsdagsordenen.

At overvinde bevidste og ubevidste fordomme

Bevidste og ubevidste fordomme er almindelige barrierer, som almennyttige ungdomsorganisationer står over for, når de forsøger at skabe inkluderende og retfærdige programmer, især i forbindelse med den grønne omstilling. Disse fordomme kan have en negativ indvirkning på beslutningstagning, programdesign og de måder, hvorpå unge med forskellige baggrunde engagerer sig i bæredygtighedsindsatser. For organisationer, der ønsker at engagere sig i en inkluderende grøn omstilling, er det vigtigt at håndtere både bevidste og ubevidste fordomme for at sikre, at alle, uanset deres baggrund, kan deltage, bidrage og drage fordel af disse initiativer.

Påvirkning og håndtering af fordomme i ungdomsstøtte

Fordomme, hvad enten de er bevidste eller ubevidste, er indgroede præferencer eller vurderinger, der kan forme, hvordan vi interagerer med andre. I organisationer, der støtter unge, kan fordomme påvirke rekruttering, programdeltagelse og lederudvikling. Hvis de ikke håndteres, kan de fastholde eksklusion og ulighed, hvilket er særligt bekymrende i forbindelse med den grønne omstilling, hvor målet er at involvere alle samfund i at skabe en bæredygtig fremtid.

Løsning	Eksempel på, hvad der kunne gøres
Giv træning i bevidsthed om fordomme Tilbyd regelmæssige workshops om at identificere og overvinde både bevidste og ubevidste fordomme for ansatte og frivillige. Det kan være med til at øge bevidstheden og give dig mulighed for at skabe strategier til at mindske dem.	Gennemfør træningsprogrammer om fordomme for ungdomsledere, ansatte og frivillige med fokus på at genkende fordomsfuld adfærd og træffe mere inkluderende beslutninger i forbindelse med rekruttering og ledermuligheder.
Brug strukturerede, bias-reducerende rekrutteringsprocesser. Organiser rekrutterings- eller udvælgelsesprocesser, der minimerer indflydelsen fra bias, som f.eks. blinde ansøgninger, hvor køn og andre identificerende karakteristika udelades.	Brug anonyme ansøgningsskemaer til lederroller eller praktikpladser. Det sikrer, at beslutninger er baseret på kvalifikationer og ikke på antagelser om kandidaternes navn, baggrund eller køn.
Integrer DEI i organisationskulturen Udvikle klare organisatoriske værdier og praksisser, der prioriterer DEI og aktivt bekæmper fordomme i alle aspekter af arbejdet, fra planlægning af arrangementer til skabelse af inkluderende kommunikationsstrategier.	Etabler en DEI-ramme, og skab specifikke handlinger, som organisationen vil tage for at udfordre fordomme. Sørg f.eks. for, at miljøundervisningsmaterialer er tilgængelige for alle på forskellige sprog.



Håndtering af fysisk utilgængelighed

Fysisk utilgængelighed refererer til miljøer, der ikke er designet til at imødekomme behovene hos personer med ekstra behov. Det kan omfatte fysiske rum som bygninger, der mangler ramper eller tilgængelige toiletter, samt digitale platforme, der ikke er optimeret til skærmlæsere eller andre hjælpemidler. I forbindelse med almennyttige ungdomsorganisationer, der arbejder med bæredygtighedsprojekter, er det afgørende at sikre, at alle unge, også dem med handicap, kan deltage i uddannelsesprogrammer, workshops eller arrangementer, der er rettet mod den grønne omstilling.

Løsninger til at håndtere fysisk utilgængelighed

- ❖ **Vælg tilgængelige steder:** Når du afholder ungdomsarrangementer, workshops eller programmer, skal du sørge for, at lokalerne er tilgængelige for kørestolsbrugere. Det omfatter ramper, brede døråbninger og tilgængelige toiletter.
- ❖ **Tilpas materialer til tilgængelighed:** Tilvejebring materialer i flere formater for at imødekomme personer med forskellige behov. Det kan være versioner med store bogstaver, punktskrift eller



Håndtering af fysisk utilgængelighed

Løsninger til at håndtere fysisk utilgængelighed

- ❖ **Sørg for, at digitale rum er tilgængelige:** Sørg for, at din organisations digitale platforme, herunder hjemmesider og apps, er tilgængelige for personer med handicap. Dette omfatter optimering af disse platforme til skærmlæsere, tilføjelse af undertekster til videoer og sikring af, at navigationen er nem og intuitiv.
- ❖ **Giv personlig hjælp og støtte:** Tilbyd personlig assistance eller støtte til personer, der kan have brug for hjælp til at navigere i eventområdet eller forstå materialerne.

Ifølge Verdenssundhedsorganisationen (WHO) "*oplever over 1 milliard mennesker, eller 15 % af verdens befolkning, en eller anden form for handicap.*" Det understreger vigtigheden af at skabe tilgængelige rum og materialer for at sikre, at ingen udelukkes fra at deltage i vigtige samfundsmæssige initiativer, herunder den grønne omstilling.



Overvindelse af kulturelle og sproglige barrierer

Kulturelle og sproglige forskelle kan være betydelige barrierer for ungdomsorganisationer, når de forsøger at engagere forskellige samfund i den grønne omstilling. For personer med en anden kulturel baggrund eller dem, der taler et andet sprog end det dominerende i et givet område, kan disse barrierer begrænse deltagelsen i bæredygtighedsinitiativer og uddannelsesprogrammer. Det er afgørende at tage fat på disse barrierer for at skabe en inkluderende og retfærdig tilgang til den grønne omstilling og sikre, at alle unge har mulighed for at bidrage til og drage fordel af bæredygtighedsindsatsen.

Barrierer kan komme til udtryk på forskellige måder, f.eks. manglende repræsentation af visse samfund i bæredygtighedsdiskussioner, sproglige hindringer, der forhindrer effektiv kommunikation, eller kulturelle forskelle, der påvirker, hvordan enkeltpersoner opfatter og engagerer sig i bæredygtighedspraksis.

Ungdomsorganisationer, der arbejder med miljøinitiativer, skal gøre en bevidst indsats for at nedbryde disse barrierer. Når der tages hånd om kulturelle og sproglige forskelle, kan organisationer mere effektivt engagere unge fra forskellige baggrunde og sikre, at alle stemmer bliver hørt, og at



Løsninger på kulturelle og sproglige barrierer



- ❖ **Sørg for flersproget materiale:** Hvis din organisation er vært for en begivenhed, sikrer det, at alle har lige adgang til information, at der er materialer på de sprog, som målgruppen taler. Oversæt eventflyers, undervisningsmateriale og digitalt indhold til de sprog, der tales af dit publikum. Overvej at tilbyde en række forskellige sprog baseret på demografien i lokalsamfundet.
- ❖ **Ansæt to- eller flersproget personale og frivillige:** Rekrutter frivillige eller medarbejdere, der taler de sprog, som målgruppen taler. Det kan forbedre engagementet ved at sikre, at deltagerne føler sig forstået og respekteret, og i sidste ende fremme bedre kommunikation.
- ❖ **Træning i kulturel sensitivitet og inklusion:** For at skabe et indbydende miljø bør ungdomsorganisationer investere i kulturel sensitivitetstræning for at hjælpe ansatte og frivillige med at forstå og respektere deltagernes forskellige kulturelle baggrunde. Tilbyd regelmæssig træning for at sikre, at de er opmærksomme på kulturelle skikke, praksisser og følsomheder, der kan påvirke, hvordan unge mennesker engagerer sig i bæredygtighedsinitiativer.

Løsninger på kulturelle og sproglige barrierer



Skab trygge rum for åben dialog: Opmuntring til åben dialog om kulturelle forskelle i bæredygtighedspraksis kan hjælpe med at nedbryde barrierer og give mulighed for en mere inkluderende og respektfuld udveksling af ideer. Facilitér fora eller fokusgrupper, hvor deltagere fra forskellige kulturelle baggrunde kan dele deres perspektiver på bæredygtighed. Denne dialog kan hjælpe med at afdække fælles værdier og skabe muligheder for samarbejde.

Det er vigtigt at tage fat på denne barriere;

I en FN-rapport om migration og klimaforandringer *står der:* *"Miljømæssige udfordringer, såsom klimaforandringer og miljøforringelser, påvirker i uforholdsmæssig grad migranter, unge og marginaliserede samfund, som ofte står over for flere barrierer for deltagelse og lederskab i bæredygtighedsindsatsen."*

Det understreger behovet for inklusion og vigtigheden af at tage fat på kulturelle og sproglige barrierer i grønne omstillingsinitiativer for at sikre en virkelig retfærdig tilgang.

Barriere: Mangel på mangfoldig repræsentation

Når ledelse, beslutningstagning eller vigtige driftsområder i en organisation mangler mangfoldighed, fører det til huller i perspektiver, ideer og innovation.

Disse huller kan have en negativ indvirkning på beslutningstagning, medarbejdertilfredshed og organisationens evne til at imødekomme behovene hos dens mangfoldige kundebase eller samfund.

Repræsentation er afgørende for at sikre, at mange forskellige stemmer bliver hørt, og at politikker og praksis er i overensstemmelse med de forskellige behov hos de mennesker, som organisationen betjener. De vigtigste barrierer omfatter;

- ❖ Begrænset adgang til lederroller
- ❖ Mangel på mangfoldig ansættelses- og frivillighedspraksis
- ❖ Kulturelle eller fordomsfulde barrierer
- ❖ Utilgængeligt arbejdsmiljø



Når ledelse og nøgleområder mangler mangfoldighed, begrænser det perspektiver, innovation og fair

BRAINSTORM-ØVELSE: Identificer kulturelle barrierer

Målsætning: Identificer barrierer i din organisation med forskellige teammedlemmer

Deltagere: Saml en mangfoldig gruppe af medarbejdere, frivillige og interessenter i en workshop, og bed dem om at skrive eventuelle eksisterende barrierer ned. Bed dem om at tænke på områder som f.eks. repræsentation.

Eksempel på spørgsmål til refleksion:

- ☐ Er der visse grupper, der er underrepræsenteret i lederroller?
- ☐ Mangler der mangfoldighed i beslutningsprocesserne?
- ☐ Er der fysiske eller kulturelle barrierer i organisationen?

Deling i grupper: Efter 5 minutters skrivning beder du deltagerne om at dele deres barrierer og sætte dem op på et whiteboard eller en flipover. Gruppér lignende barrierer sammen (f.eks. "mangel på mentorskab", "ubevidst forudindtagethed").

Del jer op i små grupper, og bed hver gruppe om at brainstorme praktiske løsninger og forbedringer til hver barriere.





Opbygning af stærke
forbindelser: Effektivt
engagement og opsøgende
arbejde med interessenter

04



Opbygning af stærke forbindelser: Effektivt engagement og opsøgende arbejde med interessenter

Vellykket samfundsengagement for nonprofitorganisationer for unge kræver en dyb forståelse af de samfund, du tjener, en åbenhed over for samarbejde og en forpligtelse til at skabe bæredygtige, inkluderende forandringer.

Ved at sikre, at lokale grupper bliver hørt, arbejde hen imod fælles fordele og opretholde løbende kommunikation, kan ungdomsorganisationer skabe varige partnerskaber, der styrker forskellige samfund og skaber meningsfulde, bæredygtige forandringer.

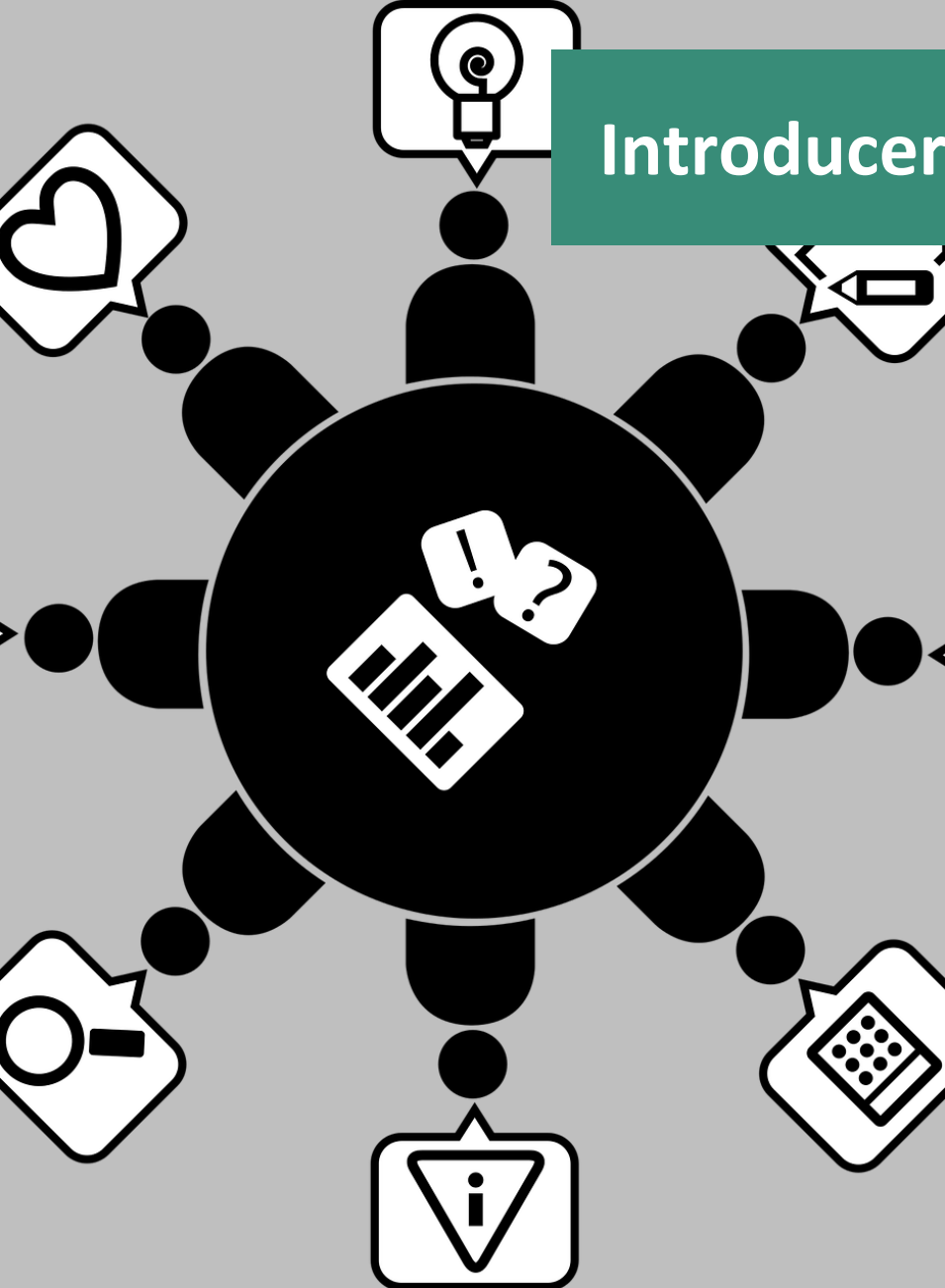
01

Engagement og opsøgende arbejde

Engagement og opsøgende arbejde handler om at opbygge meningsfulde relationer med de samfund og grupper, man ønsker at inddrage.

Engagement og opsøgende arbejde begynder med at identificere de rigtige lokale grupper, der repræsenterer forskellige dele af samfundet. Det kan være kulturelle foreninger, ungdomsgrupper, handicaporganisationer eller lokalsamfundsstyrede initiativer. Ved at række ud til disse grupper kan du sikre, at de forskellige samfunds behov og prioriteter bliver indarbejdet i dine projekter. Engagement indebærer, at man forstår deres behov, lytter til deres ideer og arbejder sammen om at skabe muligheder, der afspejler deres prioriteter. Det skal være en langsigtet proces for at opbygge tillid, styrke samarbejdet ved at få feedback og forstå behovene for langvarige relationer.

Vellykket opsøgende arbejde og engagement sikrer, at folk føler sig hørt og værdsat. Det styrker tilliden, opbygger langvarige partnerskaber og hjælper med at skabe projekter, der virkelig er inkluderende.



Introducer din organisation: Praktiske tilgange

Vær vært for introduktionssessioner: Præsenter din organisation for lokale grupper, interessenter, lokalsamfund og virksomheder. Forklar jeres DEI og grønne omstillingsinitiativer, mission og mål. Bed om deres feedback, og om I kan arbejde sammen.

Opbyg tillid gennem konsekvent kommunikation: Ræk ikke kun ud én gang. Oprethold løbende kommunikation, bed om feedback og deres engagement, giv opdateringer om ideer for at skabe et langsigtet samarbejde.

Stil åbne spørgsmål: I stedet for at antage, hvad lokalsamfundene har brug for, så spørg dem direkte. "Hvilke ændringer ville gøre vores programmer mere tilgængelige for din gruppe?" eller "Hvordan kan vi bedst støtte dit lokalsamfunds bæredygtighedsindsats?" Disse spørgsmål fremmer dialog og opmuntrer til ægte partnerskab.

02

Lyt og skab tillid Praktiske tilgange



At lytte er et af de vigtigste aspekter af effektivt engagement. Folk er mere tilbøjelige til at deltage, er åbne for feedback og er åbne for dine forslag, når de føler, at deres stemme virkelig bliver hørt. At lytte skaber tillid, hvilket er afgørende for langsigtede partnerskaber.

Praksis for aktiv lytning: Sørg for, at du ikke bare hører, men også forstår kommunikationen og feedbacken. Brug regelmæssige overvågningsmetoder som f.eks. opfølgningsundersøgelser eller samfundsfora til at bekræfte, hvordan deres input og tilpasse det til dit projekt.

Gennemsigtig beslutningstagning: Vis, at du værdsætter andres input ved at være åben om, hvordan det vil påvirke dit arbejde. Del feedback, så alle forstår og føler sig respekteret.

Anerkend udfordringer åbent: Vær ærlig om eventuelle problemer, der opstår, og gør det klart, at du er forpligtet til at tage fat på dem og finde løsninger sammen.



03

Samarbejde for fælles fordele Praktiske tilgange

Samarbejde er stærkest, når alle involverede føler, at de får noget ud af partnerskabet. Uanset om det drejer sig om at dele ressourcer, viden eller støtte, skaber gensidig fordel stærkere og mere langvarige forbindelser. I ungdomsorganisationer bør fokus være på at skabe win-win-situationer, hvor alle partnere - uanset om det er grupper eller enkeltpersoner - føler, at deres tid og indsats er umagen værd.

Identificer fælles mål: Samarbejd med samfundsgrupper ved at afstemme dine mål med deres.

For eksempel samarbejder en ungdomsorganisation med en lokal skole og underviser i grønne teknologier, mens skolen bidrager ved at involvere eleverne i praktiske samfundsprojekter som at skabe byhaver eller energibesparende initiativer.



Samarbejde for fælles fordele

Praktiske tilgange

Fejr bidrag: Anerkend offentligt dine partners indsats. Uanset om det er via sociale medier, takkearrangementer eller fremvisning af deres arbejde i dine materialer, er anerkendelse med til at styrke relationerne.

Vær fleksibel: Forstå, at ikke alle partnere har samme kapacitet. Nogle kan levere ressourcer, mens andre kan tilbyde ekspertise eller tid. Tilpas din tilgang, så den matcher hver gruppes styrker og behov.

"Samarbejde handler ikke bare om at gøre noget sammen; det handler om at opnå noget sammen, som ingen af parterne kunne gøre alene." -

Kilde: Samarbejdspartnerskaber, Stanford Social Innovation Review



04

Gør engagementet bæredygtigt Praktiske tilgange

Engagement kræver løbende kommunikation og involvering. Vedvarende engagement i lokalsamfundet sikrer, at dine relationer med lokale grupper forbliver stærke længe efter projektets indledende fase og udvikler sig. Langvarigt engagement forhindrer lokalsamfund i at føle sig forladt og sikrer løbende forbedringer.

Skab feedback-loops: Implementer regelmæssige feedbackmekanismer, som f.eks. undersøgelser, fora eller opfølgingsmøder, for løbende at indsamle input fra lokalsamfundet.

Udvikl en langsigtet plan: Engagementet bør ikke slutte, når et projekt er afsluttet. Lav en strategi for at holde lokalsamfundets medlemmer involveret i fremtidige initiativer.

Del regelmæssige opdateringer: Uanset om det er gennem nyhedsbreve, opslag på sociale medier eller personlige møder, skal du sørge for, at lokalsamfundet forbliver informeret om resultaterne og fremtidsplanerne for dit projekt - det styrker den løbende deltagelse.



05

Måling og
understøttelse af
mangfoldighed og
inklusion i den grønne
omstilling

Måling og understøttelse af mangfoldighed og inklusion i den grønne omstilling



I jagten på en bæredygtig og retfærdig grøn omstilling er det vigtigt at måle og støtte inklusion i ungdomsorganisationer for at sikre, at ingen bliver ladet i stikken.

Inklusion handler om mere end bare at være til stede; det handler om aktivt at inddrage forskellige stemmer, sikre lige adgang og skabe miljøer, hvor alle, uanset baggrund eller identitet, kan bidrage og trives.

Støtte til mangfoldighed, lighed og inklusion (DEI) i den grønne omstilling fører til mere innovative løsninger, stærkere samfundsband og en mere virkningsfuld langsigtet transformation. Når inklusion prioriteres, får organisationer adgang til en bredere pulje af perspektiver og ideer, hvilket skaber en mere modstandsdygtig og effektiv bæredygtighedsbevægelse.

Mål effekt og ansvarlighed

For at skabe fremskridt inden for miljømæssig bæredygtighed og DEI skal organisationer etablere klare parametre til at måle effekten og sikre ansvarlighed. Det indebærer sporing af centrale præstationsindikatorer i forbindelse med mangfoldighedsrepræsentation, retfærdighed i ansættelses- og forfremmelsespraksis og miljømålinger som f.eks. reduktion af CO2-udledning og ressourcebevarelse.

Regelmæssig rapportering og gennemsigtighed viser en forpligtelse til løbende forbedringer og engagement i interessenter. Ved at måle effekten og sikre ansvarlighed kan organisationer følge deres fremskridt mod miljømæssige og sociale mål, identificere områder, der kan forbedres, og holde sig selv ansvarlige for deres forpligtelser.



Mål effekt og ansvarlighed

Det er tydeligt, at balancen mellem retfærdighed og miljømæssig bæredygtighed ikke kun er gavnlig, men grundlæggende for enhver organisations succes på lang sigt.

Synergien mellem DEI og bæredygtighedsstrategier forbedrer en organisations modstandsdygtighed, tiltrækningskraft over for potentielle medarbejdere og generelle konkurrenceevne på markedet.

Med denne forståelse opfordres organisationer til at udvikle deres praksis og markere en forpligtelse til retfærdighed og bæredygtighed som aftryk af deres virksomhedsidentitet. Rejsen mod integration kan være kompleks, men de potentielle fordele for arbejdsstyrken og samfundet er enorme, hvilket opfordrer organisationer til at navigere i disse udfordringer med strategisk hensigt og et klart formål.

STUDY

Requested by the FEMM committee



The Gender Dimension and Impact of the Fit for 55 Package



[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL_STU\(2022\)736899_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL_STU(2022)736899_EN.pdf)

Måling og understøttelse af mangfoldighed og inklusion



At skabe en inkluderende organisation betyder, at du regelmæssigt skal vurdere din indsats for at sikre, at den opfylder behovene i dit samfund, især de marginaliserede og underrepræsenterede i den grønne omstilling. De skal løbende inddrages aktivt i beslutningsprocesser og feedbackmekanismer, så ungdomsorganisationer kan imødekomme forskellige behov og føre til retfærdige resultater. Dette kan gøres ved:

- ❑ **Indsamling af feedback:** Brug undersøgelser, diskussioner og uformelle samtaler til at forstå, hvordan folk har det med din organisations rummelighed, og identificer områder, der kan forbedres.
- ❑ **Sporing af deltagelse:** Gennemgå, hvem der er involveret i dine aktiviteter, og om mangfoldigheden i din organisation er repræsenteret. Hvis visse grupper er underrepræsenterede, skal du justere din tilgang for at inkludere dem.
- ❑ **Gennemgang af politikker:** Opdater jævnligt dine politikker og praksisser for at afspejle ændrede behov og sikre, at de forbliver effektive.

ØVELSE: Planlægning og beslutningstagning styret af lokalsamfundet

Målsætning: Engager dig i dit lokalsamfund, interessenter og partnere.

Gennemfør en fokusgruppe: Planlægning styret af lokalsamfundet indebærer, at man konsulterer lokale grupper og interessenter for i fællesskab at skabe løsninger, der er kulturelt relevante og tager fat på specifikke lokale udfordringer.

Samarbejd med lokale organisationer, der repræsenterer marginaliserede grupper (f.eks. andre ungdomsorganisationer, kvindegrupper eller oprindelige samfund) for at sikre, at deres perspektiver inddrages i bæredygtighedsprojekter.

Gennemfør fokusgrupper og rådfør dig med unge, lokale ledere og samfundsorganisationer for at identificere prioriterede emner i forbindelse med miljømæssig bæredygtighed.

Hold samarbejdsworkshops med brainstorming, hvor alles ideer er velkomne og værdsatte.





Praktisk anvendelse: Indarbejdelse af DEI-principper

At skabe en inkluderende organisation kræver ikke store, overvældende ændringer. Små, gennemtænkte handlinger kan gøre en betydelig forskel.

Integrer DEI i din nuværende strategi: For almennyttige ungdomsorganisationer bør DEI ikke være et separat initiativ, men en grundlæggende del af organisationens mission og strategiske planlægning. Ved at indarbejde DEI-principper i rammerne for grøn omstilling sikrer man, at bæredygtighedsindsatsen når ud til og styrker alle dele af samfundet, især marginaliserede og underrepræsenterede grupper. Nogle skridt, du kan tage:

- ❑ **Inkluder DEI-mål i organisationens missioner og handlingsplaner** for miljømæssig bæredygtighed.
- ❑ **Vurder din nuværende praksis:** Tag et kig på dine arrangementer, møder, aktiviteter og materialer. Er der barrierer, som forhindrer nogle grupper i at deltage? Identificer, hvad der kan forbedres.
- ❑ **Brug data til at spore og vurdere** forskellige gruppers deltagelse i grønne initiativer og sikre, at ingen udelukkes fra disse muligheder.
- ❑ **Sæt klare, opnåelige mål:** Fokuser på en eller to ændringer til at begynde med. Det kan være at forbedre tilgængeligheden ved arrangementer, at levere materialer i flere formater eller at nå ud til et bredere publikum.

Praktisk anvendelse: Indarbejdelse af DEI-principper i hele virksomheden

Ved at **skabe rum**, hvor alle føler sig velkomne og værdsatte, kan vi frigøre nye ideer, styrke vores fællesskaber og sikre, at vores arbejde afspejler alles behov.

Samarbejd med partnere: Arbejd sammen med samfundsgrupper eller andre organisationer for at dele viden, ressourcer og støtte. Partnerskaber kan hjælpe dig med at udvide din indflydelse og rækkevidde.

Skridtene til at forbedre inklusionen behøver ikke at være overvældende. Små tiltag som at gennemgå tilgængelighed, engagere underrepræsenterede grupper eller opdatere politikker kan gøre en meningsfuld forskel. Med de værktøjer og den vejledning, der følger med, er din organisation rustet til at tage disse skridt og opbygge en mere inkluderende fremtid.

Inklusion handler om fremskridt, ikke om perfektion. Hver eneste indsats, du gør, bidrager til et bedre, mere forbundet og bæredygtigt samfund. T

Rejsen starter med et enkelt spørgsmål: **Hvad vil du gøre i dag for at gøre din organisation mere inkluderende?**

Konklusion

- ❖ **DEI er afgørende for bæredygtig forandring:** Ved at integrere mangfoldighed, retfærdighed og inklusion i indsatsen for grøn omstilling sikrer man, at den er effektiv, retfærdig og støttes af forskellige samfund, hvilket fører til kreative, holistiske løsninger.
- ❖ **Lytning og inklusion styrker lokalsamfundet:** Ved at handle på baggrund af marginaliserede gruppers behov og input opbygges tillid og samarbejde, hvilket fremmer inkluderende og bæredygtige resultater.
- ❖ **Fleksibilitet og tilpasningsevne er afgørende:** At engagere forskellige samfund kræver skræddersyede tilgange til at imødekomme unikke behov og sikre meningsfuld deltagelse.
- ❖ **Samarbejde fremmer innovation og retfærdighed:** Inddragelse af forskellige interessenter i beslutningsprocessen skaber muligheder for fælles læring, innovation og retfærdige løsninger til grøn omstilling.
- ❖ **Langsigtet forpligtelse til inklusion er nøglen:** Løbende dialog, feedback og adaptive strategier sikrer, at marginaliserede stemmer forbliver centrale i den grønne omstillingsproces, hvilket understøtter varig succes.

YOUTH
FIT
FOR



Du har
gennemført
modul 4

Næste gang: **Modul 5**

Indlejring af miljøhensyn
Bæredygtighed på vej
mod EU's grønne
omstilling

www.youthfitfor55.eu



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.