

The background is a dark, almost black, color. It is decorated with several thick, orange, hand-drawn scribbles that resemble loops or swirls. These scribbles are scattered across the page, with some overlapping the text. The overall aesthetic is modern and artistic.

DIVERSITET OG LIGHED

ROSKILDE FESTIVAL-GRUPPENS
HANDLEPLAN FOR ET MANGFOLDIGT FÆLLESSKAB
MED LIGE MULIGHEDER

STRATEGI

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	5
SÅDAN LÆSER DU DENNE PLAN	6
DEL 1: MOD ET MERE MANGFOLDIGT OG RESPEKTFULDT FÆLLESSKAB	9
Vision og ambitioner.....	10
Derfor mangfoldighed, adfærd og trivsel.....	12
Metode på tværs af indsatsområder.....	13
DEL 2: INDSATSOMRÅDER OG MÅLSÆTNINGER	15
Mangfoldighed.....	16
Trivsel.....	22
Adfærd.....	25
Understøttende indsatser.....	27
DEL 3: FREMDRIFT OG ØKONOMI	30
Økonomi og ressourcer.....	30
Fremdrift.....	30
APPENDIX	30
Vejen til handleplan.....	30
Begrebsafklaring.....	31



FORREST

VI VIL SKABE FÆLLESSKABER MED PLADS TIL ALLE

Som en af Danmarks største kulturinstitutioner og Danmarks største samlingssted for ungekultur er vi i Roskilde Festival-gruppen med til at sætte rammerne for, **hvad bæredygtige fællesskaber er og kan være**. Det gælder særligt, når vi samler tusinder af mennesker på festivalpladsen i Roskilde, men det gælder også, når vi på forskellige måder er med til at skabe og understøtte andre begivenheder.

Vi er **privilegeret med at have en særlig position**, der gør det muligt for os at skubbe på positiv forandring og inspirere omverden. Det er et ansvar, og i vores øjne også en forpligtelse, som følger naturligt af at være en almennyttig virksomhed og organisation, hvis formål er at **styrke og skabe muligheder for børn og unge**.

Derfor har vi gennem mange år arbejdet med at udvikle bæredygtige fællesskaber - både **miljømæssigt, og socialt og kulturelt**. Og uanset om vi har arbejdet med grøn omstilling og affaldshåndtering eller med mangfoldighed, trivsel og adfærd på vores hovedbegivenhed Roskilde Festival, har vi altid prioriteret at dele vores erfaringer med omverden og skabe forandring og **nye løsninger i samarbejde med andre**.

For bæredygtige fællesskaber kan kun skabes med andre – i fællesskab. De kan kun opstå, når vi er bevidste om og respekterer hinanden og det fællesskab, vi indgår i. **Når vi åbner os mod og for hinanden**.

Med denne handleplan sætter vi retning for arbejdet med at skabe endnu mere diversitet og lighed i Roskilde Festival-gruppen frem mod 2025. **Men vi stopper ikke med os selv**. Målet er at sætte en retning, hvor vi kan inspirere omverdenen og sætte nye standarder for, hvordan man kan arbejde med diversitet og lighed gennem de fællesskaber, vi er en del af.

God fornøjelse!

Signe Lopdrup

Adm.dirktør, Roskilde Festival-gruppen

Roskilde Festival gruppen er et bæredygtigt fællesskab, der bevæger mennesker, inspirerer omverdenen, og går forrest for at gøre en forskel.

HVORFOR DIVERSITET OG LIGHED?

Året rundt er vi i Roskilde Festival-gruppen med til at skabe og udvikle fællesskaber. Diversitet og lighed handler for os om at sikre, at alle mennesker kan se sig selv afspejlet i de fællesskaber vi er med til at skabe, og at alle bliver behandlet retfærdigt og respektfuldt i fællesskaberne.

Formålet med denne handleplan er at skabe mere inviterende fællesskaber og sikre social sammenhængskraft igennem konkrete handlinger og aktiviteter. Arbejdet skal adressere sammenhængene mellem miljømæssige, sociale og kunstneriske aspekter af et øget fokus på diversitet og lighed.

Målet er at sikre stærkere, mere fair og lige miljøer for alle på tværs af forskelligheder. For at opnå det skal vi turde udfordre vaner, normer og eksisterende strukturer, som forhindrer individer eller grupper i at deltage på lige fod med andre. Det er vigtigt, at det ikke kun er dem, der mærker diskriminationen på egen krop, som tager kampen op. Kampen for diversitet og lighed er et fælles ansvar.

SÅDAN LÆSER DU DENNE PLAN

Handleplanen sætter retning for, hvordan vi vil arbejde for at skabe mere mangfoldige og respektfulde fællesskaber frem mod 2025.

Handleplanen er struktureret i tre indsatsområder, som hver har særlige metoder og målsætninger:

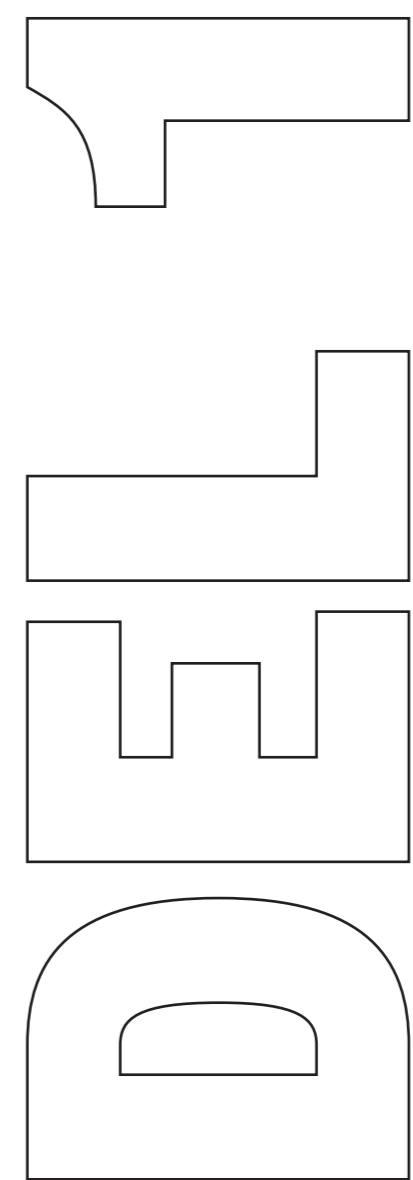
- **Mangfoldighed**
- **Trivsel**
- **Adfærd**

Til slut i planen kan du læse om, hvordan vi sikrer målbarhed på området, og om den måde vi arbejder på for at indfri vores målsætninger.





FOTO: Noemi Kapusy



**MOD ET MERE MANGFOLDIGT OG
RESPEKTFULDT FÆLLESSKAB**

DEL 1:

MOD ET MERE MANGFOLDIGT OG RESPEKTFULDT FÆLLESSKAB

VISION OG AMBITIONER

Handleplanen for diversitet og lighed 2022-2025 indeholder en vision og to overordnede ambitioner. Visionen er det pejlemærke, som viser Roskilde Festival-gruppens retning på området gennem de næste tre år. Ambitionen danner rammen for de konkrete succeskriterier vi ønsker at opnå med handleplanen

VISION

Vi vil skabe mangfoldige fællesskaber, hvor mennesker kan trives.

AMBITIONER

Vi vil inspirere omverdenen og sætte nye standarder for, hvordan man kan arbejde med diversitet og lighed, igennem de fællesskaber vi er en del af.

Vi vil sikre rammerne for lighed og diversitet i vores fællesskaber.

Med afsæt i visionen og ambitioner har vi identificeret tre indsatsområder for handleplanen: Mangfoldighed, trivsel og adfærd. Til disse tre indsatsområder har vi defineret 10 konkrete målsætninger. Målsætningerne er beskrevet i det efterfølgende under hvert indsatsområde.

EN VISION + TO AMBITIONER



TRE INDSATSOMRÅDER



10 MÅLSÆTNINGER



DERFOR MANGFOLDIGHED, TRIVSEL OG ADFÆRD

Vi tror på, at mangfoldighed og diversitet er vejen til at skabe bæredygtige og stærke fællesskaber. Vi mener, at det er en styrke, at vi er forskellige og har forskellige behov og syn på verden. Vi ser mangfoldighed som et greb til at udvikle og styrke vores fællesskaber samt de oplevelser, vi skaber sammen, og gøre dem mere tilgængelige for flere. Fra forskningen ved vi, at mangfoldige fællesskaber, hvor mennesker trives og føler de hører til, skaber kvalitet, kreativitet og vækst. Derfor er den måde, mennesker er sammen på, og trivsel i samværet essentielle fokusområder i de fællesskaber, vi sætter rammerne for.

MANGFOLDIGHED

Mangfoldighed handler for os om at skabe fællesskaber, som alle kan spejle sig i, og føle, at de hører til i. Hvis vi undlader at dyrke mangfoldigheden, går vi som samfund og som organisation glip af talent; vi får et fattigere udbud af kultur, kunst og musik, men også fattigere fællesskaber.

TRIVSEL

Fællesskaber er i vores øjne kun bæredygtige, hvis de sikrer, at alle har mulighed for at trives og udvikle sig. Når man engagerer sig i fællesskaber hos os, skal man - uanset hvilken rolle man har - opleve, at man bliver set, hørt og rummet, samt at ens udfordringer bliver taget seriøst.

ADFÆRD

Adfærd handler om den måde vi er sammen på. Det er en del af vores DNA at samle mange mennesker i stærke, mangfoldige fællesskaber. Når mennesker med forskellige baggrunde samles og fester og arbejder sammen, er det afgørende at have fokus på, hvordan vi er sammen, og løbende evaluere og udvikle måderne vi arbejder, fester, kommunikerer, organiserer os og træffer beslutninger på.

METODE PÅ TVÆRS AF INDSATSOMRÅDER

Metodisk arbejder vi under følgende overskrifter.

ANALYSE OG KOORDINERET INDSATS

Vi analyserer og identificerer potentialer og barrierer i forhold til at sikre mangfoldighed og trivsel i vores fællesskaber. Vi sikrer en koordineret indsats, hvor aktiviteter er handlingsorienterede. Det gør vi ved at kigge på bl.a. adfærd, strukturelle mønstre og organisatoriske processer.

UDVIKLING I PARTNERSKABER

Vi udvikler metoder til at arbejde med at indfri potentialer og nedbryde barrierer. Det gør vi både internt og i samarbejde med en række organisationer og partnere, der hver især har faglig viden og erfaringer med indsatsområderne.

METODISK VÆRKTØJSKASSE

Vi udvikler en samlende metode og bygger en metode-værktøjskasse. Der er særligt fokus på metode omkring målbarhed og rapportering, så fremgang og udvikling på området bliver målbart og kan synliggøres. Værktøjskassen kan bruges ved opstart af nye projekter og initiativer.



FOTO: Kim Matthai Leland



2

L

E

D

INDSATSOMRÅDER OG MÅLSÆTNINGER

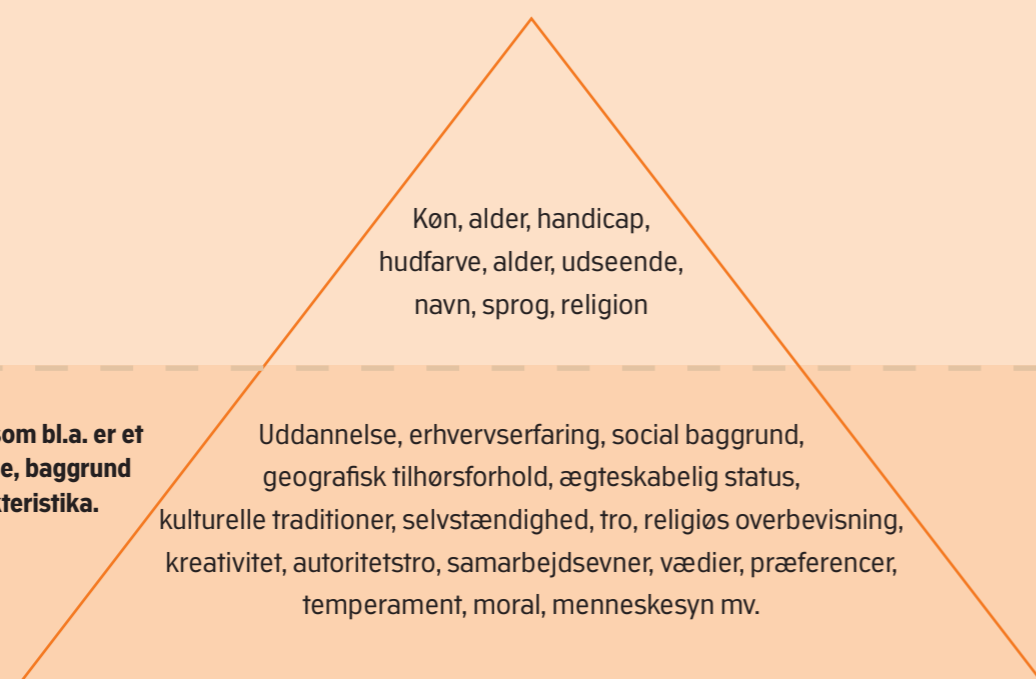
DEL 2:

INDSATSOMRÅDER OG MÅLSÆTNINGER

MANGFOLDIGHED

Ingen gruppe er mangfoldig i sig selv. Mangfoldighed får derfor først betydning, når vi sætter den i relation til eksisterende normer. Vi skal turde kigge indad, både i vores samfund, organisation og på vores begivenheder, og handle for at udvide og ændre de normer, som gør, at nogle mennesker bliver unødigt ekskluderet.

Der er mange faktorer at være opmærksom på, når man vil fremme et mangfoldigt fællesskab. Nogle kan være synlige, såsom køn, alder, handicap, hudfarve, alder og sprog. Men der er også mange usynlige faktorer. Det gælder f. eks. uddannelsesbaggrund, tro, social baggrund, funktionsvarianter, seksualitet og geografiske tilhørsforhold. Nogle faktorer kan være både synlige usynlige, som f. eks. handicap.



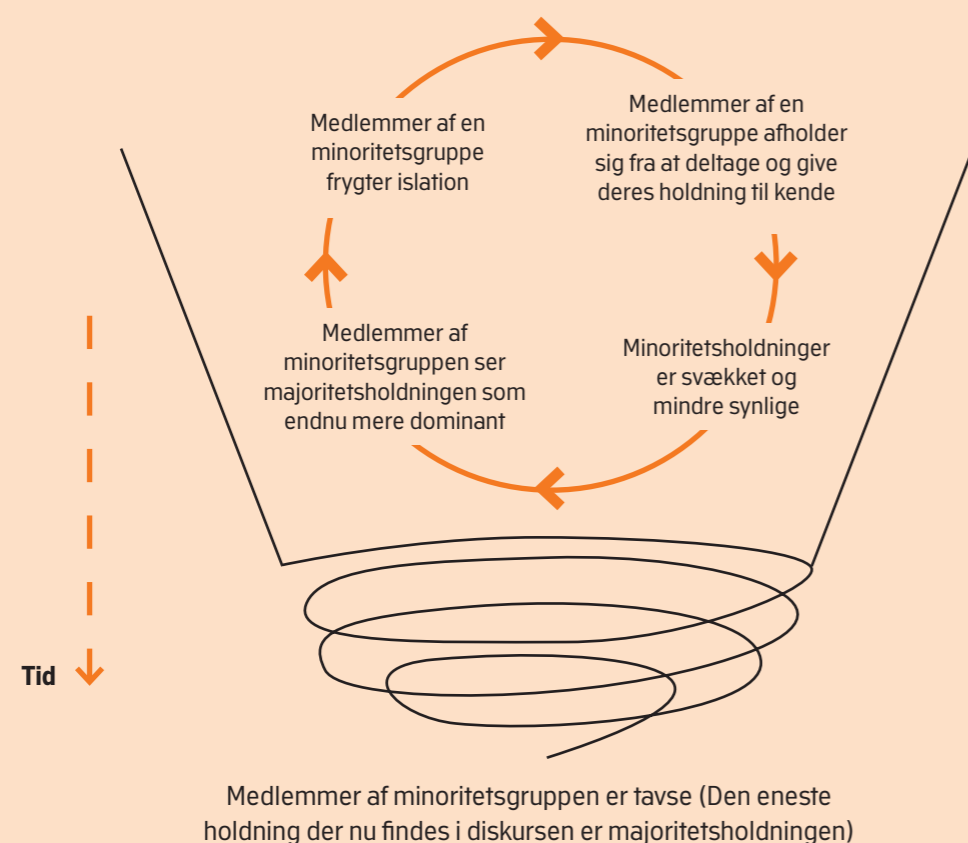
METODER TIL MANGFOLDIGHED

Vi ved, at repræsentation – forstået som muligheden for at kunne se sig selv repræsenteret i fællesskabet – er vigtig for lysten til at deltage. Hvis man kigger ind i et fællesskab, hvor der ikke er nogen, der ligner en selv, vil man være mindre tilbøjelig til at deltage. Hvis man bevæger sig ind i et fællesskab, og efterfølgende oplever, at man står isoleret med sin overbevisning, hudfarve, uddannelsesbaggrund etc., vil man være tilbøjelig til at tie stille med sine synspunkter. Dermed risikerer fællesskabet at gå glip af vigtig viden og input.

- Repræsentation. Vi vil arbejde bevidst for at forhindre diskrimination og sikre en kultur, hvor alle trygt og lige kan deltage på tværs af forskelligheder. Vi vil gøre det nemt og tilgængeligt at deltage, og vi vil udvikle vores fællesskaber som inspirerende frirum, hvor mennesker har respekt for hinanden og ser forskelle som en styrke.
- Læring og videndeling. Vi vil arbejde aktivt med læring og videndeling omkring mangfoldighed, tilgængelighed og ligestilling.
- Minimering af bias. Vi vil designe processer som minimerer bias i beslutninger, således at de usynlige kulturelle vaner, vi alle har, ikke ubevidst får lov til at præge fællesskab og arbejdsgange. Vi vil udvikle strukturer og processer, der sikrer, at det letteste valg også er et mangfoldigt valg.



TAVSHEDENS SPIRAL



Tilgængelighed er et særdeles stort og vigtigt område af mangfoldigheden, og RFG har derfor udviklet en handleplan specielt for dette område.

MÅLSÆTNINGER FOR MANGFOLDIGHED

- Vi arbejder for en respektfuld og inkluderende kultur, hvor alle trygt kan deltage i fællesskabet på tværs af forskelligheder.
- Vi arbejder aktivt med mangfoldighedsledelse, samt læring og videndeling omkring mangfoldighed, tilgængelighed og ligestilling.
- Vi arbejder med at forstå og minimere bias og strukturelle forhindringer, der kan være barrierer for mangfoldighed.

Målsætningerne understøttes af følgende initiativer:

INITIATIVER FOR MANGFOLDIGHED

- Vi udvikler redskaber til onboarding og rekruttering med tilhørende e-læringsforløb omkring 'Det mangfoldige fællesskab'.
- Vi udvikler en håndbog + workshopforløb om 'mangfoldighedsledelse'.
- Vi måler på kulturen i vores hovedbegivenhed Roskilde Festival, via tilfredshedsundersøgelser målrettet hhv. deltagere, frivillige og ansatte, og følger op på resultaterne med målrettede indsatser.
- Vi uddanner alle niveauer i organisationen i mangfoldighed, tilgængelighed, social retfærdighed og ligestilling.
- Vi udvikler et system for målbarhed og metode for rapportering, hvor vi kan samle vores aktiviteter, viden og læring omkring mangfoldighed, tilgængelighed og ligestilling.
- Vi udgiver en årlig rapport, hvor vi samler vores aktiviteter, viden og læring fra arbejdet med mangfoldighed, tilgængelighed og ligestilling.



TRIVSEL

Mennesker trives, når de er trygge og har mulighed for indflydelse på eget liv. Når de føler, at de hører til og ikke bare passer ind. Derfor vil vi fremme en kultur, hvor en mange forskellige mennesker kan engagere og udvikle sig, og samtidig trives. Kommunikation, forventningsafstemning og indflydelse på egne oplevelser og opgaver er derfor centralt for den måde, vi arbejder på.

Vi ser det som en kontinuerlig opgave at designe og tilrettelægge opgaver, systemer og områder, så flest muligt trives. Det skal være nemt at være ny og lande trygt i en situation, rolle eller opgave, man ikke har prøvet før. Det skal være let at finde og få viden om, hvad man går ind til, og hvad man kan forvente. Vi vil også skabe en organisation, hvor man kan trives på lang sigt, og ikke brænder så meget for sagen, at man brænder ud.

METODER TIL ARBEJDET MED TRIVSEL

- Kommunikation og forventningsafstemning. Vi vil sikre introduktion og forventningsafstemning omkring deltagelse, opgaver og roller. Uanset om man starter en ny opgave eller ankommer til en begivenhed, skal man vide, hvad man kan forvente, og hvad der forventes af en selv i et mangfoldigt fællesskab.
- Viden og dataindsamling. Vi vil arbejde aktivt med læring og dataindsamling i form af interviews, undersøgelser og målgruppekortlægning på trivselsområdet således, at vi kan projektsætte de initiativer, der er relevante for deltagere i vores begivenheder og for ansatte og frivillige.
- Involvering og forskellige engagementsformer. Vi vil understøtte muligheder for, at man selv kan tilrettelægge sin oplevelse og dem måde, man deltager i vores begivenheder. Vi vil sikre rammer for medbestemmelse – og vi vil involvere deltagere, frivillige og ansatte i udviklingen af rammer og muligheder.

MÅLSÆTNINGER FOR TRIVSEL

- Vi vil arbejde for en kultur og et fællesskab, hvor alle kan føle de hører til, og ikke kun passer ind.
- Vi vil arbejde på en måde, hvor man kan brænde for noget uden at brænde ud, og man kan deltage og engagere sig på forskellige måder i forskellige faser af livet.
- Vi vil sikre at man kan deltage, arbejde og feste på mange forskellige vilkår i vores begivenheder og samlinger, så flere kan deltage og trives.
- Vi tilbyder altid hjælp i psykiske krisesituationer, og uddanner relevante medarbejdere og ildsjæle til at kunne understøtte oplevelser omhandlende diskrimination.

”

I was so shocked to learn in the research that the opposite of belonging is fitting in, because fitting in as assessing a group of people and thinking; “Who do I need to be?” “What do I need to say?” “What do I need to wear?” “How do I need to act?” and changing who you are. True belonging never asks us to change who we are, it demands that we BE who we are. If we fit in because of how we’ve changed ourselves, that’s not belonging.

-Brenè Brown, forsker i fællesskaber

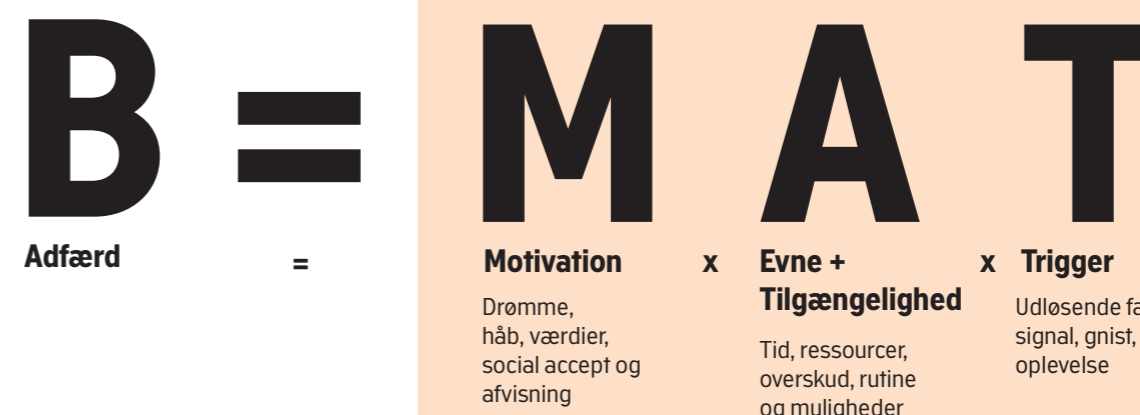
INITIATIVER FOR TRIVSEL

- Vi videreudvikler og udvider vores principper for frivillighed hele året rundt.
- Vi udvikler et e-lærings-forløb om forventninger, kultur og trivsel i vores fællesskaber og integrerer det i onboarding på alle niveauer i organisationen.
- Vi udbygger vores viden om frivillige og ansattes trivsel gennem undersøgelser, og udvikler stressforebyggende indsatser, strukturer og arbejdsmetoder.
- Vi kortlægger og sikrer, at vores fællesskaber, begivenheder og samlinger altid tilbyder muligheder for at deltage på forskellige vilkår.
- På hovedbegivenheden Roskilde Festival uddannes og opkvalificeres vores Social Workers, Værter, Managers og Supervisors til at kunne understøtte oplevelser omhandlende diskrimination.

ADFÆRD

Adfærd handler om den måde, mennesker er sammen på. I Roskilde Festival-gruppen samler vi fællesskaber på tværs af identiteter, erfaringer, kulturer og alder. Dermed oplever vi også mange forskellige behov og forventninger til adfærd. Derfor er det vigtigt, at vi sætter rammen for, hvordan vi kan være sammen på en god og konstruktiv måde, både når vi fester, samarbejder og træffer beslutninger.

Vi vil skabe læringsrum og muligheder for udvikling og refleksion omkring egen og andres adfærd og egne og andres grænser, således at man kan indgå i fællesskaber, hvor omsorg og frirum går hånd i hånd. Dette er en læringsproces, både for os som organisation, og for alle dem der skal indgå i disse fællesskaber. Det betyder, at der skal være plads til at fejle, lære og justere løbende.



Fra B.J. Foggs adfærdsmodel ser vi at tre ting skal være til stede samtidig for at udløse en bestemt adfærd. Motivation, evne/tilgængelighed og en trigger.

METODER TIL ARBEJDET MED ADFÆRD

- **Kortlægning af eksisterende adfærd.** Gennem indsamling og analyse af adfærd og kultur i vores organisation og på vores begivenheder, opkvalificerer vi os løbende til at kunne håndtere og rumme forskelligheder i adfærd.
- **Forebyggelse og handling.** Vi vil arbejde med vores bevidsthed om, hvordan normer, adfærd og kultur fra samfundet generelt kommer til udtryk i de rammer, vi skaber, og dermed skærpe vores opmærksomhed på, hvilken kultur vi rammesætter.
- **Kommunikation.** Vi vil kommunikere om adfærd igennem kampagner, via uddannelse og gennem sikring af adgang til viden, og vi vil tydeliggøre handlemuligheder og konsekvenser ved uhensigtsmæssig eller grænseoverskridende adfærd.



MÅLSÆTNINGER FOR ADFÆRD

Målsætningerne for adfærd er rammesat inden for tre områder; grænseoverskridende adfærd, god stil og understøttelse i krisesituationer.

- Vi vil designe rammer, indretning og begivenheder, der understøtter både grøn og socialt bæredygtig adfærd.
- Vi vil arbejde bevidst med adfærd og den implicite kultur og bias, der præger adfærd, således at vi kan skabe en intentionel kultur og organisation.
- Vi vil skabe læringsrum og muligheder for udvikling og refleksion omkring egne og andres grænser, psykisk sårbarhed og omsorgsfulde fællesskaber.

Målsætningerne understøttes af følgende initiativer:

INITIATIVER FOR ADFÆRD

- Vi følger op på retningslinjer og principper til forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd, og vi udvikler en plan for, hvordan vi skal arbejde med området fremadrettet.
- Vi arbejder sammen med eksterne partnere, og udvikler en plan for målbarhed og rapportering omkring grænseoverskridende adfærd på vores begivenheder.
- Vi udvikler en metode til at omsætte vores tilfredshedsmålinger til konkrete handlinger og forbedringer.
- Vi designer rammer, der fjerner barrierer og skaber rum for bæredygtig adfærd.

UNDERSTØTTENDE INDSATSER

KOMMUNIKATION

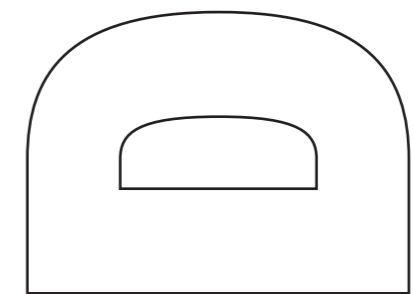
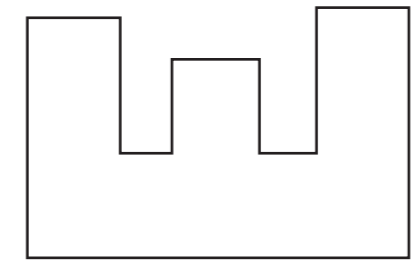
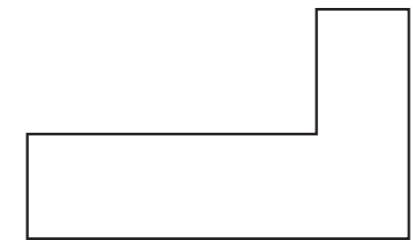
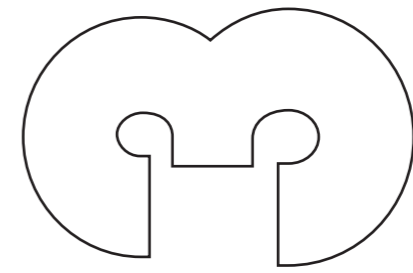
En central del af at bygge mangfoldige fællesskaber, hvor mennesker kan trives er, at man ved, hvad man går ind til, og hvad der forventes af en. Derfor spiller kommunikation en afgørende rolle i understøttelsen af handleplanens initiativer og indsatsområder. Gennem klar kommunikation kan vi sikre, at frivillige, ansatte og deltagere til begivenheder samt samarbejdspartnere kender rammerne for fællesskaberne. Kommunikationsindsatserne udvikles og tilrettelægges fra projekt til projekt, således at kommunikationen både understøtter projektet samtidig med, at vi sikrer et fælles tværgående fokus på hovedbudskaberne.

MÅLBARHED

Vi skal kunne træffe beslutninger om, hvad vi kan gøre ved specifikke barrierer indenfor mangfoldighed, adfærd og trivsel på et oplyst grundlag med afsæt i indsamlede data. Vi skal kunne opstille konkrete mål, følge op på disse og dokumentere vores resultater. For at kunne understøtte indsatsernes udvikling over tid, etablerer vi derfor et initiativ, der skal sikre målbarheden i projekterne via dataindsamling, etablering af flere typer succeskriterier og bundlinjer samt løbende evaluering.



FOTO: Nicolai Hege Lund Vilhelmsen



FREMDRIFT OG ØKONOMI

DEL 3:

FREMDRIFT OG ØKONOMI

ØKONOMI OG RESSOURCER

Vi arbejder projektbaseret med implementeringen af initiativerne i de tre indsatsområder, og det enkelte projekt understøttes specifikt med økonomi og tildeling af ressourcer. Dermed sikrer vi, at fremdriften indenfor de forskellige indsatsområder er uafhængige af hinanden.

Nogle projekter kan understøttes af interne midler, mens andre kan samskabes med eksterne partnere.

FREMDRIFT

Over de kommende år skal vi både udvikle nye samt kvalificere eksisterende løsninger inden for indsatsområderne i denne plan. Handleplanen vil derfor blive fulgt op af et aktivitetsoverblik, der konkretiserer initiativerne.

ORGANISERING

Udvikling og implementering af planens initiativer kræver en tværgående koordinering og et kontinuerligt strategisk fokus. Der nedsættes derfor en styregruppe for arbejdet med diversitet og lighed. Styregruppen sikrer forankring af og opfølgning på de enkelte initiativer i aktivitetsoverblikket. Styregruppen bidrager også til prioritering af projekter og initiativer.

APPENDIX

VEJEN TIL HANDLEPLAN

Udviklingen af denne handleplan er blevet til i to faser med hver deres organisering; udviklingsgrupper og research samt projektgruppe og opsamling. Researchudviklingsgrupperne bestod af både frivillige og ansatte. Deres primære formål var at være drivende på udviklingen af ambitioner, at indsamle viden og engagere organisationen bredt.

Der blev oprettet tre udviklingsgrupper med hver sit indsatsområde:

1. Mangfoldighed: Kultur, etnicitet og religion, tilgængelighed, køn, ligestilling og seksualitet.
2. Unges engagement og festkultur; sundhed, psykisk sårbarhed, deltagelse og arbejdsliv.
3. Adfærd: socialt bæredygtig adfærd og krænkende eller grænseoverskridende adfærd som diskrimination, sexismen, mobning eller chikane og trusler.

De tre indsatsområder i planen - mangfoldighed, trivsel og adfærd - er et resultat af arbejdet i disse udviklingsgrupper

OPSAMLING

Team Diversitet og Lighed, bestående af både ansatte og frivillige, samlede og konkretiserede derefter input fra de tre udviklingsgrupper, partnere, de fem divisionsledelser og fagcheferne i Roskilde Kulturservice. I samspil med forskning på området blev dette input derefter omsat til den færdige handleplan.

BEGREBSAFKLARING

Adfærd: Den måde vi interagerer på i fællesskaber, samt vores individuelle opførsel, færden og handlinger.

Mangfoldighed: Mangfoldighedsbegrebet omfatter diskriminationsgrundene (køn, hudfarve, etnisk oprindelse, seksuel orientering, national og social oprindelse, alder, tro eller religion, handicap og politisk anskuelse), men også andre forskelle såsom uddannelse, erhvervs erfaring og i bred forstand kompetencer og viden.

Normer: Normer former samfundet, måder vi tænker på, og forventninger og holdninger mennesker har til hinanden. Normer afgør langt hen ad vejen, hvad der anses som normalt og ikke mindst hvem, der anses som «normale» eller som «anderledes».

Tilgængelighed: Et tilgængeligt miljø er et inviterende miljø, som er et inkluderende og åbent fællesskab, der imødekommer mennesket uanset aktuel psykisk og fysisk funktionsevne.

Trivsel: Et fysisk og psykisk trygt fællesskab og en inkluderende organisationskultur for ansatte, frivillige og deltagere.



Handleplanen for diversitet og lighed 2022-2025 handler om, hvordan vi bedst kan trives sammen i mangfoldige fællesskaber. Den er et resultat af mange engagerede menneskers bidrag. Deres passion og deltagelse afspejler, hvor vigtigt emnet er. Stor tak til alle, der har bidraget.