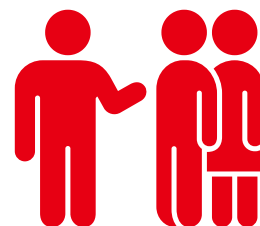


Strategi for DEI (Diversitet, Ligeværd og Inklusion) hos Destination NORD

Overordnet mål:

Vi ønsker at gøre DEI til en integreret del af Destination NORDs arbejdsplads og destinationens værdier. Vi stræber efter at fremme social bæredygtighed, medarbejdernes trivsel og engagement samt skabe en inkluderende kultur.



1. Fokusområder:

- Intern kultur og trivsel: Skabe et inkluderende arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere føler sig værdsatte og har mulighed for at trives, uanset deres baggrund. Alle medarbejdere vil gennemgå et online DEI-kursus og tage en "Test din viden" om DEI, der tager udgangspunkt i 7 internt producerede film.
- Eksternt samarbejde med turismeaktører: Arbejde med vores partnere i destinationen for at fremme mangfoldighed, ligeværdighed og inklusion i deres organisationer og tilbud. Vores internt producerede DEI-film anvendes i træningen af og dialogen med turismeaktører. Derudover udvikler vi frem mod 2027 nye værktøjer sammen med Meet Denmark.
- Inklusion af destinationens besøgende: Vi arbejder for at sikre, at alle gæster – uanset alder, baggrund eller behov – oplever destinationen som imødekomende og inkluderende. Herunder arbejder vi fokuseret med tilgængelighed på tværs af generationer og øget tilgængelighed for personer med neurodiversitet.
- Langsigtet bæredygtighed: Bidrage til udviklingen af en socialt bæredygtig destination frem mod 2030, med fokus på DEI som et element i vores arbejde. Den nationale turismestrategi fremhæver behovet for at styrke den sociale bæredygtighed i dansk turisme frem mod 2030. Hotel- og restaurationsbranchen er blandt de mest udfordrede, både hvad angår rekruttering og medarbejdertilfredshed.
- Vores DEI-indsats bidrager til at gøre branchen mere attraktiv, både for nuværende og kommende medarbejdere. Ved at fremme trivsel, inklusion og respekt skaber vi bedre arbejdspladser og en mere helstøbt gæsteoplevelse. Dette understøtter målene om bæredygtig vækst, højere servicekvalitet og bedre fastholdelse.
- Ansvar og etik: Vi sikrer, at vores arbejde er i overensstemmelse med de etiske standarder og forpligtelser, der er fastlagt i internationale rammeværk som UN Global Compact, herunder menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og undgåelse af bestikkelse.

2. Strategiske principper:

- Diversitet og ligeværdighed som styrker: Vi ser forskellighed som en styrke, der kan berige både vores arbejdsplads og destinationen. En mangfoldig organisation med stor aldersspredning og hensyntagen til individuelle forhold som neurodivergens, etnicitet og alder gør arbejdspladsen tilgængelig for flere, mere kreativ, innovativ og bedre rustet.
- Fokus på inklusion: Vi stræber efter at skabe et miljø, hvor alle – uanset baggrund, alder eller andre forskelle – føler sig inkluderet og værdsat. Vi arbejder aktivt for at forebygge diskrimination og bias samt sikre lige muligheder gennem viden og værktøjer.

- Vidensdeling og samarbejde: Vi arbejder tæt sammen med partnere og aktører i destinationen for at fremme en bredere DEI-agenda, der strækker sig ud over vores egen organisation og støtter op om sociale aktiviteter, der skaber bæredygtig turismeudvikling.
- Bæredygtig vækst: Vi fokuserer på at skabe langsigtet bæredygtig vækst, som både er socialt ansvarlig og økonomisk levedygtig, og som fremmer diversitet, ligestilling og inklusion på vores arbejdsplads, hos turismeaktørerne og destinationens gæster.

3. Langsigtede mål (2030):

- Vi vil skabe en bæredygtig DEI-kultur, der er forankret i både vores interne organisation og i samarbejdet med turismeaktører til gavn for medarbejdere, ledere og gæster. Gennem implementering af konkrete værktøjer og tiltag skal vores arbejde kunne måles og dokumenteres. Vi ønsker at etablere et fundament, der understøtter en socialt bæredygtig udvikling i hele destinationen.

4. Evaluering og opfølgning:

- Vi vil løbende evaluere og tilpasse vores DEI-indsats. Feedback fra medarbejdere, gæster og turismeaktører vil blive indsamlet og omsat til konkrete forbedringer. På den måde sikrer vi, at vores strategi forbliver dynamisk og virkningsfuld.

Handlingsplan for arbejdet med DEI

Aktiviteter 2024-2030

Intern træning:

- I oktober 2024 gennemførte alle relevante medarbejdere et DEI-kursus, der fokuserede på trivsel, samarbejde og forståelse for forskellige behov og baggrunde. Undervisningen blev tilrettelagt efter vores behov og gennemført af en coach med speciale inden for neurodivergens og inklusion - med støtte fra Velliv Foreningen. Velliv Foreningen støtter den enkelte arbejdsplads i at arbejde med at forebygge mentale sundhedsudfordringer og styrke arbejdsfællesskab, trivsel og arbejdsglæde.
- Alle medarbejdere skal se 7 DEI-film, der behandler udvalgte DEI-emner som alder, neurodivergens, etnicitet og bias/stereotyper. Filmene fungerer som læringsværktøj og dialogstarter for både medarbejdere internt og i medarbejdernes samarbejde med eksterne aktører. Efter filmene gennemføres en quiz, som danner grundlag for opfølgende samtaler og refleksioner på personalemøder. Vi indsamler feedback fra medarbejderne om DEI undervisningen, for at sikre at indholdet er relevant, forståeligt og anvendeligt.
- Nye medarbejdere vil som en del af deres onboarding få adgang til filmene og introduktion til DEI i både organisatorisk og destinationsmæssig kontekst.
- Derudover afholder vi inspirationsoplæg til medarbejderne og deltager aktivt i relevante konferencer med fokus på social bæredygtighed, hvor vi deler erfaringer og lytter til best practices fra andre aktører.

Ekstern træning

- De 7 DEI-film indgår i et online træningsforløb for turismebranchens aktører og kan anvendes som grundlag for workshops og netværkssessioner. Emnerne tager afsæt i konkrete udfordringer i branchen koblet til Turismestrategien: Bæredygtig vækst (2024-30). Når filmene er set, opfordres seeren til at teste sin viden om DEI i forhold til filmens indhold – man får efterfølgende et resultat og et forslag til, hvordan man kommer videre i arbejdet med DEI. Vi beder om feedback fra turismeaktørerne, således, at vi skærper vores film og udarbejder nye film, der passer til branchens udfordringer.
- Løbende inspirationsindlæg om social bæredygtighed, trivsel og arbejdsmiljø til destinationens turismeaktører. Det første blev afviklet i København med deltagelse fra 15 turismeaktører fra Destination NORD. Her var Destination NORD medarrangør på to breakout-sessions á 40 min. under overskriften ESG og social bæredygtighed og DEI med DEI-ekspert og certificerede virksomheder, der arbejder med de sociale aspekter. I april 25 afholdes hotelnetværksmøde i Aalborg ligeledes med fokus på social bæredygtighed
- Projekt med fokus på social bæredygtighed i samarbejde med Meet Denmark. Vi er i samarbejde med Meet Denmark og tre andre storby-destinationer en del af et forløb frem mod 2027; "Værdifulde Møder", der omhandler social bæredygtighed, herunder DEI. I denne periode vil der blive udviklet værktøjer i samarbejde med aktører fra destinationen samt de andre storby-destinationer rundt omkring i landet. Der gennemføres demonstrationsprojekter og værktøjsudvikling samt en kommunikationspakke. De praktiske værktøjer og initiativer, som fremmer inklusion og mangfoldighed i turismen, kan implementeres hos eksterne partnere. Mål for 2027: Målet er at fremme social bæredygtighed gennem konkrete initiativer, som både styrker den interne kultur hos vores partnere og sikrer en mere inkluderende og mangfoldig oplevelse for besøgende i destinationen. Projektet støttes af Erhvervsfremmebestyrelsen.

Gæster

- Destinationen skal være tilgængelig for alle. Det gælder både fysisk og mentalt. Vi arbejder derfor med inkluderende løsninger for gæster på tværs af generationer og med forskellige behov. Det betyder bl.a., at vi ønsker at sikre adgang til oplevelser for både børnefamilier, unge, voksne og ældre gæster.
 - Fx: Gode muligheder for ophold og pauser i byrummet og ved attraktioner, som imødekommer behov hos ældre og personer med nedsat mobilitet. Legeområder eller interaktive aktiviteter, som skaber engagement blandt børn og unge. Udvidet brug af digitale løsninger, som kan give yngre generationer fleksibel adgang til oplevelser – f.eks. via apps eller augmented reality.
- Vi introducerer desuden turismeaktørerne til anvendelsen af solsikkesnoren som et symbol på usynlige handicap. Dette bidrager til at øge forståelsen for gæster med neurodivergente udfordringer eller skjulte behov.
- Leisure-turister og kongresgæster skal have adgang til solsikkesnoren samt materiale, der forklarer dens betydning og hvordan man møder mennesker med respekt og forståelse. For kongresgæster vil vi arbejde for, at solsikkesnoren kan udleveres sammen med navneskilte til konferencer.

Måling (2024-2030)

For at sikre transparens og åbenhed om vores indsatser, udarbejder vi årligt en DEI progress report for vores eksterne initiativer, som offentliggøres på vores hjemmeside, www.enjoy-nordjylland.dk under Bæredygtighed. Rapporten giver et overblik over vores fremdrift, målopfyldelse og læringer i arbejdet med diversitet, ligeværd og inklusion i forhold til turismebranchen og gæsterne. Vores interne initiativer og resultaterne offentliggøres i vores ESG-rapport, som findes samme sted på hjemmesiden.

Vi vil systematisk følge op på både interne og eksterne resultater af vores DEI-arbejde.

Internt:

- Antal visninger af DEI-film (måles halvårligt)
- Sygefravær (opgøres kvartalsvist)
- Medarbejderomsætning (opgøres årligt)
- Medarbejdertrivsel (måles årligt)

Eksternt

- Antal visninger af DEI-film (måles årligt)
- Feedback og deltagelse i netværk og workshops (indsamles løbende)
- Mål for kommunikation og anvendelse af solsikkesnoren (løbende)
- Resultater opnået i samarbejdet med Meet Denmark (fra slutningen af 2026)