

Guide:

Kom godt i gang med diversitetsudvikling på erhvervsskolen

Indhold

- 3 Introduktion
- 4 Find frem til skolens udfordringer og forandringspotentialer
- 5 Sådan kan en analyse tilrettelægges
- 8 Gå fra analyse til handling
- 10 Skab de bedste rammer for at lykkes

Guiden er målrettet ledere og direktion på erhvervsskolerne, som ønsker råd og inspiration til hvordan I konkret går i gang, hvilke rammer og ressourcer, der skal være på plads, og hvordan I finder frem til, hvilke tiltag, der kan gøre den største forskel på netop jeres skole.

Introduktion

Siden 2018 har Boss Ladies samarbejdet med 30 danske erhvervsskoler om at tiltrække flere kvindelige elever til skolerne, forbedre trivsel og dermed sikre fastholdelsen af de kvindelige elever, der starter. Denne guide formidler erfaringer og know-how fra Boss Ladies' samarbejder om, hvordan I skaber meningsfulde og varige forandringer, der gør jeres skole attraktiv for endnu flere unge, på tværs af køn. Erfaringerne stammer særligt fra Boss Ladies' samarbejder med to udvalgte erhvervsskoler, hvor vi har arbejdet med udfordringerne i et 360 graders perspektiv over flere år. Dette med fokus på alle dimensioner af uddannelsesmiljøet; fra rekruttering og brobygning til skolens fysiske faciliteter til sociale fællesskaber og relationer mellem elever og ansatte samt overgange til lærepladsen hos en virksomhed.

Danmark står over for en massiv mangel på faglært arbejdskraft; om 10 år vil vi mangle mindst 17.000 faglærte i bygge-, anlægs- og installationsbranchen¹ - brancher hvor kvinder i dag kun udgør 9%². Der er altså en stor talentmasse, vi går glip af, fordi vi som samfund er alt for dårlige til at rekruttere og talentudvikle piger, kvinder og kønsminoriteter, der interesserer sig for de tekniske fag. Forklaringerne på fraværet af kvinder og kønsminoriteter i de tekniske fag er mange. Nogle forklaringer handler om, at få piger/kvinder identificerer sig med STEM-fag³, eller udfordringer med mistro og frafald af kvinder og kønsminoriteter på erhvervsskolerne⁴. Andre fremhæver mødet med machokultur og sexismen⁵ i virksomhederne og følelsen af at være et fremmedelement i branchen.

”På Herningsholm kan vi tydeligt se effekten af samarbejdet med Boss Ladies og det målrettede arbejde med at skabe et mangfoldigt uddannelsesmiljø, der er inkluderende over for kvindelige elever. Kvaliteten af det, vi tilbyder eleverne, viser sig også kvantitativt; I løbet af vores 3-årige samarbejde har vi mere end fordoblet antallet af kvindelige elever på de tekniske erhvervsuddannelser, og det har resulteret i, at vi har undgået nedgang i vores samlede optag af elever”

– Carsten Hansen Søndergaard, Kvalitets- og ressourcedirektør, Herningsholm Erhvervsskole.

Når Boss Ladies samarbejder med erhvervsskolerne om at styrke den enkelte skoles kønsdiversitet, tager vi altså fat i komplekse problemstillinger, der både indeholder en samfunds-, uddannelses- og virksomhedsdimension. Det kræver længevarende, håndholdte og målrettede indsatser, der både tager højde for den bredere samfundsmæssige kontekst og den enkelte skoles lokale udfordringer og potentialer. Hver skole er sin egen, og derfor er der ingen one-size-fits-all løsninger. Erfaringerne fra de mange samarbejder med erhvervsskolerne viser dog tydeligt hvilke tilgange og fokuspunkter, som skaber resultater - og hvilke rammer, der skal være på plads for at lykkes. Det er disse erfaringer, som I kan læse mere om her.

Tak til Villumfonden, GI og Danske Maritime som har muliggjort denne indsats.

1 Dansk Byggeri

2 Altinget (2020)

3 Boss Ladies ...

4 Region Hovedstaden (2019)

5 GROES (2018)

Find frem til skolens udfordringer og potentialer

Det kan føles som en stor mundfuld at påbegynde en kulturforandring i en stor organisation. Derfor er det første og vigtigste skridt, at I identificerer og afgrænser jeres skoles største udfordringer og udviklings-potentialer. En god måde at gøre det på, er ved at lave en analyse af hvor (og i hvilket omfang) jeres skole har udfordringer med trivsel og fastholdelse af kønsminoriteter på uddannelserne. Analysen sikrer, at I målretter indsatserne de steder, hvor I vil få størst gavn af at ændre praksis. I finder frem til ”de lavthængende frugter”, altså udfordringer som kan imødekommes med relativt simple tiltag, som vil gøre en stor forskel for jeres elever og dermed give jer hurtige succes-oplevelser med arbejdet. Samtidig giver analysen et praj om, hvor de mere komplekse og dybe udfordringer ligger, der kræver langsigtede handleplaner og strategiske indsatser, eventuelt i samarbejde med eksterne eksperter/rådgivere.

Vælg fokus og målgruppe for jeres analyse

Før I går i gang med at kaste et nysgerrigt blik på jeres egen praksis, er det vigtigt at afgrænse jeres fokus. På de skoler, hvor vi har haft et længerevarende samarbejde om at øge mangfoldigheden, har vi startet forløbet med en 360-graders analyse af skolens særlige udfordringer og potentialer i et kønsperspektiv. For at kunne målrette indsatserne mest muligt, har vi haft bredt fokus på tre tematikker, som vi ved er betydningsfulde for rekruttering og fastholdelse af kønsminoriteter på de tekniske erhvervsuddannelser. Når I laver analysen på jeres skole, kan I vælge at fokusere på én eller flere af disse tre temaer:

OPTAG

Repræsentation og værdiskabelse i kommunikation, brobygningsforløb og forældrevents.

TRIVSEL OG TALENT

Det fysiske og sociale miljø og inklusion under introforløb, i studiemiljøet og i undervisningen.

BROEN TIL ARBEJDSMARKEDET

Vilkår, rekrutteringsprocesser og seksuel chikane i forbindelse med lærepladser og job, og trivsel i virksomheder.

Samarbejdsskolerne har også haft god erfaring med at afgrænse analysen til at handle om én eller flere specifikke uddannelser, hvor skolen oplever særlige udfordringer med rekruttering, trivsel og fastholdelse af kønsminoriteter. Afgrænsning kan være et vigtigt led i at få dybe og brugbare indsigter ud af analysen. Vi anbefaler, at I anser den første analyse som et pilotprojekt, hvor I prøver nogle tilgange og metoder af og finder ud af, hvad der giver jer mest brugbar viden. Analysen kan senere udbredes og skaleres til flere målgrupper (f.eks. andre uddannelser eller minoritetsgrupper på skolen).

UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED ER EN UDBREDT UDFORDRING:

Analyser fra begge Boss Ladies' samarbejdsskoler viser en generel udfordring med sexismen og dårlig trivsel for kønsminoriteter. Det understøttes af en rapport fra Institut for Menneskerettigheder fra 2024, der viser at 15% af alle elever på landets erhvervsskoler oplever uønsket seksuel opmærksomhed. For kvindelige elever på mandsdominerede uddannelser er tallet 29%, og hele 40% af de yngste kvindelige elever (17 år eller under) på mandsdominerede uddannelser oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Der er derfor stor sandsynlighed for, at jeres skole også har udfordringer med sexismen.

Opsøg viden på nye måder

For at få ny indsigt og viden, skal man opsøge viden på nye måder. Der opstår aha-oplevelser, når I bruger andre metoder til at forstå elevernes perspektiver og jeres egen praksis end I gør i forvejen. Derudover er det en fordel at bruge flere forskellige metoder, der kan supplere hinanden og hjælpe jer med at forstå udfordringerne godt nok til at kunne igangsætte initiativer, der virker.

På de to samarbejdsskoler er der indsamlet viden om optag, trivsel/talent og broen til arbejdsmarkedet med en kombination af kvalitative og kvantitative metoder; spørgeskemaer og interviews af udvalgte elever, observationer og dokumentgennemgang af politikker, medarbejder- og elevhåndbøger og undervisningsmateriale. Sæt barren realistisk og start et sted – vi har erfaring med, at der kan komme mange vigtige indsigter ud af selv et enkelt elevinterview.

Sådan kan en analyse tilrettelægges

I det følgende afsnit præsenteres et eksempel på, hvordan I konkret kan gå til værks, når I som skole skal opsøge nye indsigter og viden om de største udfordringer.

En skole vælger at afgrænse analysens fokus til trivsel, herunder både elevernes oplevelse af det sociale og fysiske studiemiljø og deres oplevelser med sexismen/krænkelser. Målgruppen er de kvindelige elever på skolens tekniske erhvervsuddannelser. Der opsøges ny viden på følgende måder:

- **SPØRGESKEMA**

Der udsendes 15-20 spørgsmål til skolens elever på tværs af køn, og eleverne svarer anonymt. Spørgsmålene kredser om elevernes relationer til andre elever og til de ansatte på skolen og deres oplevelser med krænkende adfærd og sexismen. Der spørges f.eks. konkret ind til, om eleverne har mødt ”spørgsmål, kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner som de fandt grænseoverskridende eller krænkende” og om eleverne ”har oplevet uønskede seksuelle tilnærmelser i form af fysisk berøring” (se faktaboks: Sådan spørger I ind til sexismen i spørgeskemaer)

SÅDAN SPØRGER I IND TIL SEXISME I SPØRGESKEMAER

Spørger I ind til oplevelser med krænkende adfærd og sexismen i spørgeskemaer, er det vigtigt at få uddybet svarene grundigt. Opbyg spørgsmålene således, at der først spørges ind til forekomsten af hændelsen (sexisme og/eller krænkende adfærd), derefter hvem der har udsat eleven for hændelsen, om eleven har fortalt en ansat om hændelsen, og om eleven føler, at der er blevet taget hånd om hændelsen fra skolens side. Det er også vigtigt at I uddyber og kommer med eksempler, når I bruger ord som "overgreb", "krænkelser" eller "sexisme", da eleverne har forskellige fortolkninger af ordene. Af samme grund kan I give eleverne mulighed for selv at uddybe deres svar med fritekst. Et eksempel på et konkret spørgsmål om sexismen kunne være: Har du på [skole] oplevet uønskede seksuelle tilnærmelser i form af fysisk berøring? (f.eks. kys, omfavnelser, massage, klap bagi, hånd på låret eller andre steder).

- **INTERVIEW AF 5-10 MINORITETSELEVER**

Skolen vælger at interviewe eleverne i små grupper for at få flere elevers perspektiver med. Interviewet udføres af en så neutral person som muligt, som ikke har en tæt, daglig kontakt med eleverne eller ansvar for at bedømme eleverne fagligt. Der kan vælges en vejleder. Spørgsmålene kredser om:

- Opstarten på uddannelsen (hvad har været godt og hvad kunne være bedre?)
- Skolens fysiske rammer (hvilke faciliteter savner de, er der steder de undgår og hvorfor?)
- Fællesskaber med andre elever (kender de hinanden på tværs af klasser, hvordan er samarbejdet og det sociale miljø i undervisningen og generelt på skolen?)
- Relationer til ansatte (hvordan er deres relation med faglærere, ved de hvem de skal gå til, hvis de oplever noget svært eller grænseoverskridende?)
- Undervisningen (er undervisningen god, føler du dig inkluderet i undervisningen?)
- Lærepladser (har du fundet en læreplads, oplever du, at du kan få hjælp, føler du dig godt klædt på til start?)

- **DOKUMENTGENNEMGANG**

Gennemgå skolens politikker, medarbejder- og elevhåndbog m.m. med et skærpet fokus på, om/hvordan politikkerne favner kønnede udfordringer – det kunne være sexismen og krænkelser – og hvorvidt politikkerne afspejler skolens værdier om diversitet og inklusion. Hvad dækker politikkerne allerede, og hvilke udviklingspotentialer er der? Er der behov for en særskilt politik, som har fokus på sexismen og krænkelser blandt både elever og ansatte? En sexismepolitik bør indeholde:

- Skolens værdier
- Definitioner og afklaringer på, hvad sexismen er
- Konkrete steps til forebyggelse af sexismen
- Konkrete steps til håndtering af sexismen
- Konkrete steps til kontinuerlig monitoring og fortsat forebyggelse af sexismen

- **OBSERVATIONER AF DE FYSISKE RAMMER**

En eller flere medarbejdere går en tur rundt på skolen med kønsbrillerne på og ser efter, om der er noget ved faciliteterne, der overser de kvindelige elevers behov eller nedgør bestemte elevgrupper. Det kunne være manglende vedligeholdelse af omklædningsrummet for kvinder, nøgenplakater på vægge, billeder der kun viser mænd i arbejdssituationer, eller nedsættende ord skrevet på toiletterne. Invitér et par kvindelige elever med på turen, som kan føre an og dele deres oplevelser af skolens fysiske rammer. Medarbejderen spørger de kvindelige elever ind til deres perspektiver undervejs; er der nogen steder, som de bevidst undgår eller aldrig bruger og hvorfor?

- **OBSERVATIONER I UNDERVISNINGEN**

En medarbejder udvælges til at deltage i undervisning. Det gøres klart for faglæreren, at vedkommende vil deltage for at iagttage undervisningen, men at den skal foregå ligesom den plejer. Metoden kan virke indgribende, da underviseren vil være opmærksom på at blive iagttaget. Det er derfor vigtigt på forhånd at sætte rammer for observationen og hvad det skal bruges til. Boss Ladies har særligt arbejdet med observation ved brobygningsforløb og opstart på GF2 med fokus på studiestart, men metoden kan anvendes til at undersøge inkluderende undervisning, sprogbrug, sociale relationer, pauseaktiviteter eller andet. Observationsmetoden vil opleves mere naturlig for faglærerne over tid og kan være meget lærerig, da både observator og faglærer typisk får et nyt indblik i dynamikker og handlemønstre hos både lærere og elever i undervisningsrummet.

- **DATAINDHENTNING**

Indhent den data I har tilgængelig på skolen. Det er relevant at dykke ned i trivselsmålinger, optagetal mm. for at give yderligere indsigt i udfordringerne og som samtidig kan hjælpe jer med at opsætte måltal, så I kan følge resultaterne af jeres indsats.

Saml op og se på tværs

Når I har brugt forskellige metoder til at opsøge ny viden, er det en god idé at samle alle de ansatte, der har været involveret i dataindsamlingen, og se på tværs af de temaer og problematikker, I har fået øje på. Det handler om at få delt jeres nye indsigter med hinanden og få identificeret hvilke udfordringer, der går igen og træder frem som særligt betydningsfulde. Men det kan også handle om at lægge mærke til de steder, hvor I gør noget godt, som kan overføres eller udnyttes bedre i andre sammenhænge. Har eleverne fremhævet dygtige undervisere eller fysiske rammer der er særligt gode, så undersøg hvordan disse elementer kan overføres til flere områder. Selvom det hurtigt kan lyde omfattende at udarbejde en analyse, så handler det i bund og grund om at finde frem til, hvor ”skoen trykker”, og hvor der skal sættes ind.

Gå fra analyse til handling

Baseret på indsigterne fra analysen, kan I nu udvikle og iværksætte en række målrettede indsatser og skabe forandringer som kan mærkes både nu og på sigt. Nedenfor præsenteres erfaringer og eksempler fra de to samarbejdsskoler, som begge har været igennem en omfattende analyse med fokus på de tre tematikker 1) optag, 2) trivsel og talent og 3) broen til arbejdsmarkedet.

Analyserne på de to skoler gav anledning til forskellige fokuspunkter i indsatserne. Det bekræfter, at der ikke er en one-size-fits-all-model, der passer til alle skoler. På den ene skole viste analysen et fraværende fokus på forebyggelse, håndtering og monitorering af sexismen og krænkelse i skolens politikker og gjorde desuden ledelsen opmærksom på manglende repræsentation af kvindelige rollemodeller i rekrutteringsmateriale og brobygningsforløb. Derfor handlede indsatserne her om at udvikle en sexismepolitik og dernæst om at vise den mangfoldighed, som allerede fandtes på skolen bedre frem i forbindelse med brobygning og rekruttering. På den ene skole lagde analysens resultater op til en række tiltag, der handlede om at få skolens allerede formulerede krænkelsespolitikker ud at leve i det fysiske og sociale uddannelsesmiljø – altså at gøre elever og ansatte bekendt med skolens politikker og værdier og efterleve dem i praksis.

Beslut jer for indsatser, der kan mærkes *nu* og *på sigt*

Vi anbefaler, at I udvælger indsatser på flere niveauer; nogle mindre forandringer, der kan iværksættes med det samme uden videre planlægning og nogle mere grundlæggende tiltag, der har et langsigtet perspektiv og kræver flere ressourcer. På de to samarbejdsskoler har vi formuleret et sæt anbefalinger på disse tre niveauer:

NIVEAU 1

”Lavthængende frugter”. Det kunne være en anbefaling om at aktivere skolens kvindelige elever under brobygningsforløbene, for at der er nogen, de unge piger kan spejle sig i, når de besøger skolen.

NIVEAU 2

Kræver langsigtet strategi og ressourcer. Det kunne være en anbefaling om at etablere en professionsetik på skolen, der inkluderer sexismen og racismen, og som giver faglærerne konkrete redskaber og viden om, hvordan de kan spotte, håndtere og forebygge racismen, sexismen og seksuel chikane i undervisningen og i deres øvrige kontakt med eleverne.

NIVEAU 3

Kræver samarbejde med andre aktører. En anbefaling på niveau 3 kunne være at tydeliggøre, hvem eleverne skal gå til ved mistriksel ved at ansætte professionelt personale (f.eks. trivselskoordinator, psykolog, mentor, studievejleder), der har til formål at tilbyde vejledende og støttende samtaler med eleverne.

Når I formulerer handleplaner for de mere krævende indsatser (niveau 2 og 3), er det en god idé at være så specifikke som muligt omkring hvad I gerne vil opnå, hvilke delmål/skridt der er på vejen, og hvilke funktioner der skal i spil på hvilke tidspunkter. Husk også at inddrage de medarbejdere, som skal stå for at gennemføre tiltagene i praksis i formuleringen af handleplaner – det giver motivation og ejerskab.

Start med de lavthængende frugter

Mange af de initiativer, vi anbefalede de to samarbejdsskoler fandtes på niveau 1 – og dermed var der meget, som kunne igangsættes med det samme. Det gav gå-på-mod og engagement at komme i gang med forandringerne med det samme. Vi erfarede desuden, at der er god grund til at interessere sig for det fysiske miljø på skolerne (lokaler og faciliteter) og alt kommunikationsmateriale om skolen, både fysisk og digitalt. En rundvisning og en gennemgang af det digitale materiale med kønsbriller på kan gøre jer opmærksom på problemer, som relativt nemt kan løses. Nogle eksempler på lavthængende frugter i det fysiske miljø og digitale materiale kunne være:

- ***Mangfoldigheden på sociale medier overføres til andet kommunikationsmateriale:***
En medarbejder gennemgår skolens hjemmeside og sociale medier med fokus på, om materialet viser forskellige typer af elever. Medarbejderen opdager, at der ikke er samme gode energi og mangfoldighed i materialet på skolens hjemmeside, som der er på skolens sociale medier. De gode billeder og videoer fra Facebook og Instagram, bliver overført til hjemmesiden og brugt til at præsentere de relevante uddannelser her.
- ***Omklædningen afskærmes bedre:***
Nogle kvindelige elever udtrykker, at de sjældent bruger skolens omklædningsfaciliteter. Det skyldes, at de er utrygge ved, at der er frit udsyn fra fællesarealet ind til omklædningsrummet, når man åbner døren - hvilket ofte sker. En nem løsning er at sætte en skærm op, så man ikke kan kigge direkte ind i lokalet fra fællesarealet.
- ***Sexistisk undervisningsmateriale fjernes:***
En medarbejder gennemgår undervisningsmaterialet fra én af de tekniske uddannelser i fokus og finder en række illustrationer og jokes med sexistiske undertoner, som ledelsen ikke var opmærksomme på. Materialet bliver opdateret og illustrationerne bliver erstattet.
- ***Nedsættende budskaber på toilettet fjernes:***
En elev fortæller under et interview, at skolens toiletter er fyldt med sprittusch, hvor der står racistiske og sexistiske ord og nedsættende sætninger om specifikke elever, som nævnes ved navn. Tuschen vaskes af, og der lægges en plan for fremtidig vedligeholdelse af toiletterne.

Forbliv nysgerrige

Når I har lavet jeres analyse og taget de første skridt imod en større forandring med forskellige målrettede tiltag, er det vigtigt at bevare nysgerrigheden og blive ved med at blive klogere. I kan med fordel indtænke de metoder, I har brugt til at indhente ny viden i skolens eksisterende strukturer og årshjul. Kan nogen af metoderne blive en regelmæssig del af jeres trivselsarbejde? Kan jeres spørgeskema om sexisme og krænkelser f.eks. udgøre sin egen årlige undersøgelse eller sendes ud som tillægsspørgsmål til den årlige trivselsundersøgelse og APV'en?

Det er også helt afgørende, at I følger op på de tiltag, I har iværksat. Har de den ønskede effekt, og mærker eleverne en positiv forandring? Nogle indsatser har særligt brug for opfølgning for at være meningsfulde. Udvikler I f.eks. en ny sexismepolitik, er det vigtigt at følge op efter en rum tid og undersøge om elever og ansatte kender politikens indhold. Sådanne opfølgninger skal sættes i struktur – og her bliver rammerne, som beskrives nedenfor, vigtige for at lykkes.

Skab de bedste rammer for at lykkes

En engageret ledelse er afgørende for at drive positive de forandringer frem og opnå resultater. I de to erhvervsskolesamarbejder har vi gjort os nogle erfaringer med, hvilke rammer, der giver de bedste forudsætninger for diversitetsarbejdet. Det handler i særlig grad om at sikre bred opbakning i hele organisationen, skabe fælles forståelse og et stærkt ejerskab.

Forpligt jer fra bestyrelsesgang til undervisningsgang

Det er helt afgørende, at I som ledelse spiller en aktiv og synlig rolle. Indsatserne skal forankres oppefra og ned, fra bestyrelsesgangen til undervisningsgangen. Det kræver altså først og fremmest opbakning i hele ledelsesgruppen til at prioritere økonomi, tid og ressourcer til arbejdet – og fokus på til at give mandat og ansvar til medarbejdere, der kan udvikle og drive indsatsen og igangsætte konkrete forandringstiltag.

For at sikre, at diversitet bliver en grundsten i skolens strategi og ikke et *add-on* anbefaler vi, at diversitet inkluderes i skolens strategi som et selvstændigt spor og derudover tænkes ind i andre relevante strategier/indsatsområder omkring eksempelvis elevtrivsel, frafald/fastholdelse, elevdemokrati, campusudvikling, antimobning og mere. Et vigtigt led i forpligtelsen til diversitetsstrategien er, at strategien har ophæng i skolens bestyrelse og direktion. Det sikrer prioritering og engagement i indsatsen på længere sigt, hvilket er en forudsætning for at lykkes og se resultater af arbejdet.

Udvælg et hold, der kan og vil drive forandringen

At arbejde med dybdeforandringer og kulturændringer kræver tid og mod. Det kræver tid at kortlægge de lokale udfordringer og forandringspotentialer og finde frem til, hvad der virker for den enkelte skole. Og det kræver mod at gå forrest og insistere på indsatsens relevans, også selvom det tager tid at skabe forandringer og resultater. Derfor er det vigtigt, at der bliver udpeget en projektleder, som har mandat, og kan træffe beslutninger og sætte

processer i gang, uden at det skal igennem en masse forsinkende led. Projektlederen kan dog ikke stå alene med at drive indsatsen. Derfor er det en god idé at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af nogle interesserede og kvalificerede medarbejdere, som har tid til at engagere sig og være rollemodeller for kulturforandringen på skolen. Det er vigtigt, at medarbejderne i arbejdsgruppen både kan og vil prioritere diversitetsarbejdet, da arbejdsgruppen er den forankrende del af indsatsen; det er dem, som skal sikre, at indsatsens beslutninger, handleplaner og aktiviteter forankres lokalt i de enkelte afdelinger. I kan med fordel sammensætte en blandet arbejdsgruppe, hvor både undervisere, uddannelsesledere og chefgruppe er repræsenteret. Det er også en god idé at navngive gruppen, både for at gruppens medlemmer kan identificere sig med den funktion, de skal varetage, men også for at synliggøre det arbejde, de er bannerrfører for på skolen. F.eks. kunne gruppen hedde *forankringsakademiet*, *diversitetsagenterne*, eller noget helt tredje.

Få rammerne på plads – tjekliste:

- ✓ Der er ledelsesmæssig opbakning til at prioritere både tid og ressourcer til indsatsen
- ✓ Diversitet er gjort til et selvstændigt spor i skolens strategi
- ✓ Diversitetsindsatsen har ophæng i bestyrelse og direktion
- ✓ Der er udpeget en projektleder på diversitetsindsatsen, som har mandat og er beslutningsdygtig
- ✓ Der er nedsat en arbejdsgruppe med nøglemedarbejdere, der har både tid og lyst til at være rollemodeller og forankre diversitetsindsatsen
- ✓ Ledelsen bistår med løbende sparring med projektleder og arbejdsgruppe.

