

Diversitet, inklusion og bæredygtighed

Med globalisering er der mere interaktion mellem forskellige kulturer og organisationer og derfor er det vigtigt for arbejdsgiver at tage de kulturelle forskelle i betragtning for bedst at kunne inkludere alle profiler. KHRS er bygget på et samspil mellem diversitet, inklusion og bæredygtighed. Disse principper medbringer positiv indflydelse til befolkningen, hvor samfundet og miljøet prioriteres over profitten. KHRS er gået i samarbejde med UN Global Compact, hvilket understøtter vores passion om en bæredygtig forretning, der bidrager til en verden med mere diversitet, inklusion og lighed for alle. Gennem opkvalificering og udviklende forløb, støtter vi vores medarbejdere i bedre at kunne interagere, indgå i relationer og bidrage til lokalsamfundet. Global compact har til formål at gøre virksomhedspraksis mere bæredygtigt på tværs af kloden. Du kan læse mere om de særlige verdensmål vi har valgt at have fokus på, på den følgende side.

UN GLOBAL COMPACT





KHRS har udviklet en digital læringsplatform, E-asylearn, og med denne, bidrager vi til FNs mål der omhandler kvalitetsuddannelse (verdensmålet 4). Materialet viser tydeligt hvad formålet med kurserne er, og desuden er det nemt at tilgå, særligt ved at det er understøttet på 12 forskellige sprog med en speakerfunktion. Dette gør målgruppen for kursister breddere og øger kvalitetsuddannelse i en befolkning.



Ligestilling mellem kønnene bestræber vi os også på at opnå ved at promovere mere selvstændighed blandt indvandrekvinder, og desuden opfordre dem til at deltage på det danske arbejdsmarked.
Dette stemmer over ens med FNs verdensmål 5. Hos KHRS tager vi eventuelle kulturelle forskelle i betragtning for at bedst kunne facilitere en sund integration for indvandrekvinder. Der kan være stærke følelser omkring kønsroller som kan være svære at give slip på, men her er det vores ansvar at facilitere udvikling, der formindsker utrygheden og gradvist balancerer en integreret forestilling om kønsroller og tryghed.



Ved at træne arbejdsdygtige borgere ønsker vi at bidrage til FN's mål 8 om at øge anstændige jobs og økonomisk vækst. Der er mangel på servicemedarbejdere, og vi er målrettede på at øge arbejdere herunder for at øge økonomisk vækst. Vores arbejdere er trænet med helbred i betragtning some højest prioritet for at forebygge arbejdsskader, for eksempel med vores ergonomi kursus.

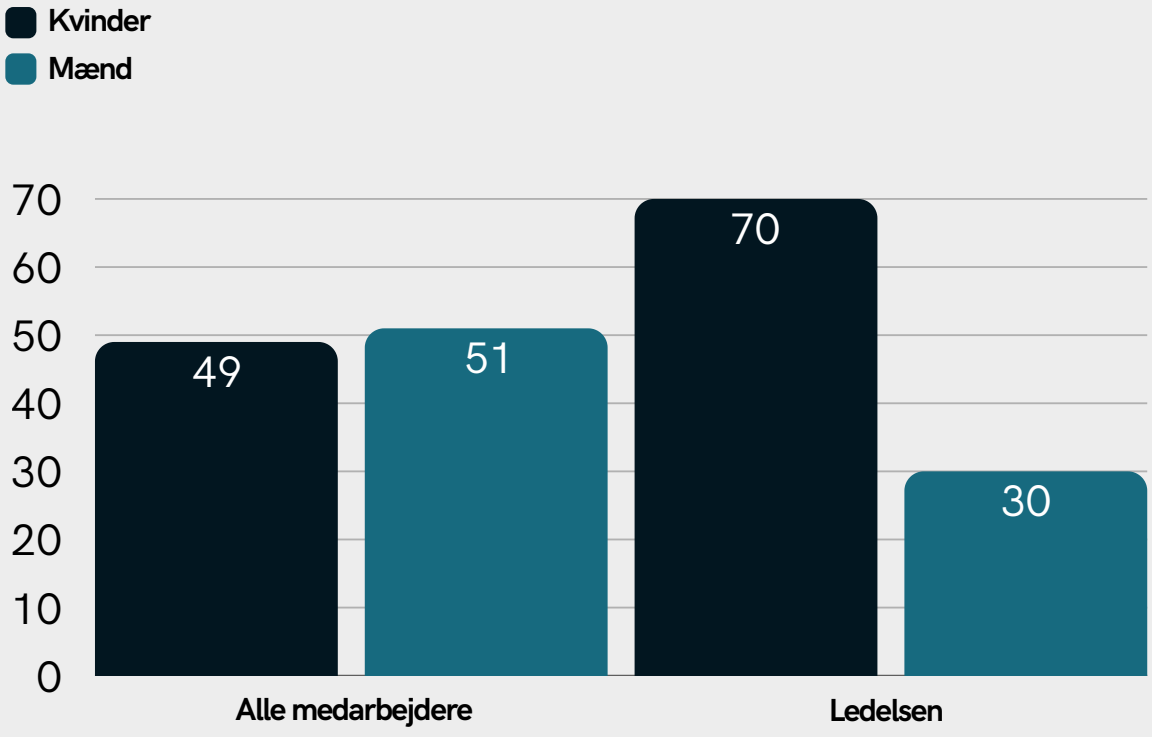


Udover ligestilling mellem kønnene, har vi også et generelt fokus på mindre ulighed, hvilket stemmer over ens med FNs mål 10 der omhandler at formindske ulighed i samfundet. Dette har vi implementeret hos KHRS i det at vi prioriterer menneske rettigheder og ikke tolerer nogen form for diskrimination.



KHRS har erfaret hvordan vores kvindelige medarbejdere med diverse baggrundeudvikler sig særligt med øget selvtillid, når de får muligheden for at komme ud på arbejdsmarkedet og dermed blive mere selvstændige. Det er netop disse faktorer der demonstrerer hvorfor inklusion er vigtigt for lokalsamfundet og er samtidigt det, der driver KHRS' arbejde. Dette har en positiv indflydelse på mental sundhed, og helbredet i det hele taget. Inklusion af diverse etniciteter påvirker også befolkningen positivt med mere repræsentation, og mindre ulighed blandt minoriteter.

Vores engagement til kønsligestilling reflekteres også i kønsfordelingen af vores medarbejdere:
KHRS medarbejdere kønsfordeling i %



En vigtig komponent af en vellykket integration og inklusionsproces er at flere virksomheder er åbne over for at arbejde med og ansætte folk fra forskellige baggrunde. Dette har vi i KHRS forståelse for, hvilket er grunden til at vi fokuserer på denne specifikke målgruppe.
Desuden stræber vi efter inklusion i forhold til alder og køn, med ansætte mellem aldrene 24-50+, og en stor andel kvindelige ledere. Med mere diversitet i ledelsen er der også bedre grundlag for at træffe beslutninger, der gavner virksomheden på længere sigt og dermed fremtidssikrer den.



Social bæredygtighed

KHRS er i gang med at opnå B-corp certificering for at videre engagere i vores dedikation til bæredygtighed og at prioritere miljøet frem for profit. B Corp er en 360-graders måling, der grundigt evaluerer virksomheder på 300 forskellige parametre.
På tværs af 101 lande, ønsker vi sammen med over 8.000 andre firmaer at omdefinere den virksomhedspraksis vi er bekendt med, til noget der tager mindre på jorden og dens befolkning. Det vigtigste mål er øget transparens, så der bliver taget ansvar for virksomhedens handlinger.
Vi bruger vores SDGer til at sætte mål for at opnå miljøvenlig virksomhedspraksis.



Inkluderende læring KHRS prioriterer i en stor grad bæredygtighed, og dette demonstreres med vores E-asylearn platform. Ikke nok med at være et klimavenligt værktøj er der også en livslang læring som vores medarbejder tager med sig. Derudover har KHRS' samarbejde med STAR via Sporskifte projektet, hvilket har til formål at omskole medarbejdere for at forebygge nedslidning, og at de kan forblive på arbejdsmarkedet i længere tid. I takt med B Corps principper, lægger vi også vægt på medarbejderes mentale helbred, særligt som integrationsborgere. Ergonomi er en vigtig komponent for alle KHRS' arbejdere, for at forebygge arbejdsskader og dermed formindske sygedage for vores medarbejdere. Dette viser KHRS' fokus på vores medarbejderes helbred i en bredere forstand og på en mere bæredygtig måde.

Certified
B
Corporation

Hvorfor inklusion?

Diversitet er vigtigt for samfundet i dag, ikke kun på grund af øget globalisering, men også for lokalsamfundet - jo flere arbejdsdygtige individer der er i arbejde, jo mere udvikling er der i samfundet. Vi føler at vi har et socialt ansvar for at opretholde en mangfoldig arbejdsplads. Det er dog vigtigt at udnytte og forstå diversiteten og ikke blot sætte mangfoldigheden på dagsorden for omdømmets skyld.
Hos KHRS forstår vi at der kan være udfordringer i forhold til dette, og derfor inddrager vi bevidst vores mangfoldige medarbejderes synspunkter. Mangfoldighed er uundgåeligt for KHRS' vedkommende, da vores målgruppe primært består af integrationsborgere, borgere med fysisk/psykisk handicap og flygtninge.
Diversitet betyder dog ikke blot en overfladisk mangfoldighed, men at der aktivt sørges for, at alle medarbejdere føler sig inkluderet, og at ledelsen er opmærksom på, at der ikke udøves negative stereotyper imod minoriteter. Inklusion er derfor på lige fod med diversitet. Dette resulterer i medarbejdere, der trives og som føler sit set og anerkendt som en betydningsfuld del af virksomheden. I samarbejde med EURES, har vi påtaget os målet om at øge mobiliteten for arbejdstagere, på tværs af grænser, for at formindske mangel på kompetent arbejdskraft i Europa. Inklusion er afgørende i denne proces, da den gør flere arbejdstagere tilgængelige til at opfylde dette behov.

Vores inklusion strækker sig derfor over grænser, fordi vi tror på, at øget arbejdskraftmobilitet bidrager til stærkere og mere dynamiske samfund. Bæredygtighed opnås ved, at arbejdere udvikler nye færdigheder, enten inden for deres nuværende branche eller i nye områder. Med EURES får medarbejdere mulighed for selvudvikling og selvrealisering ved at søge de bedste karrieremuligheder i hele Europa.