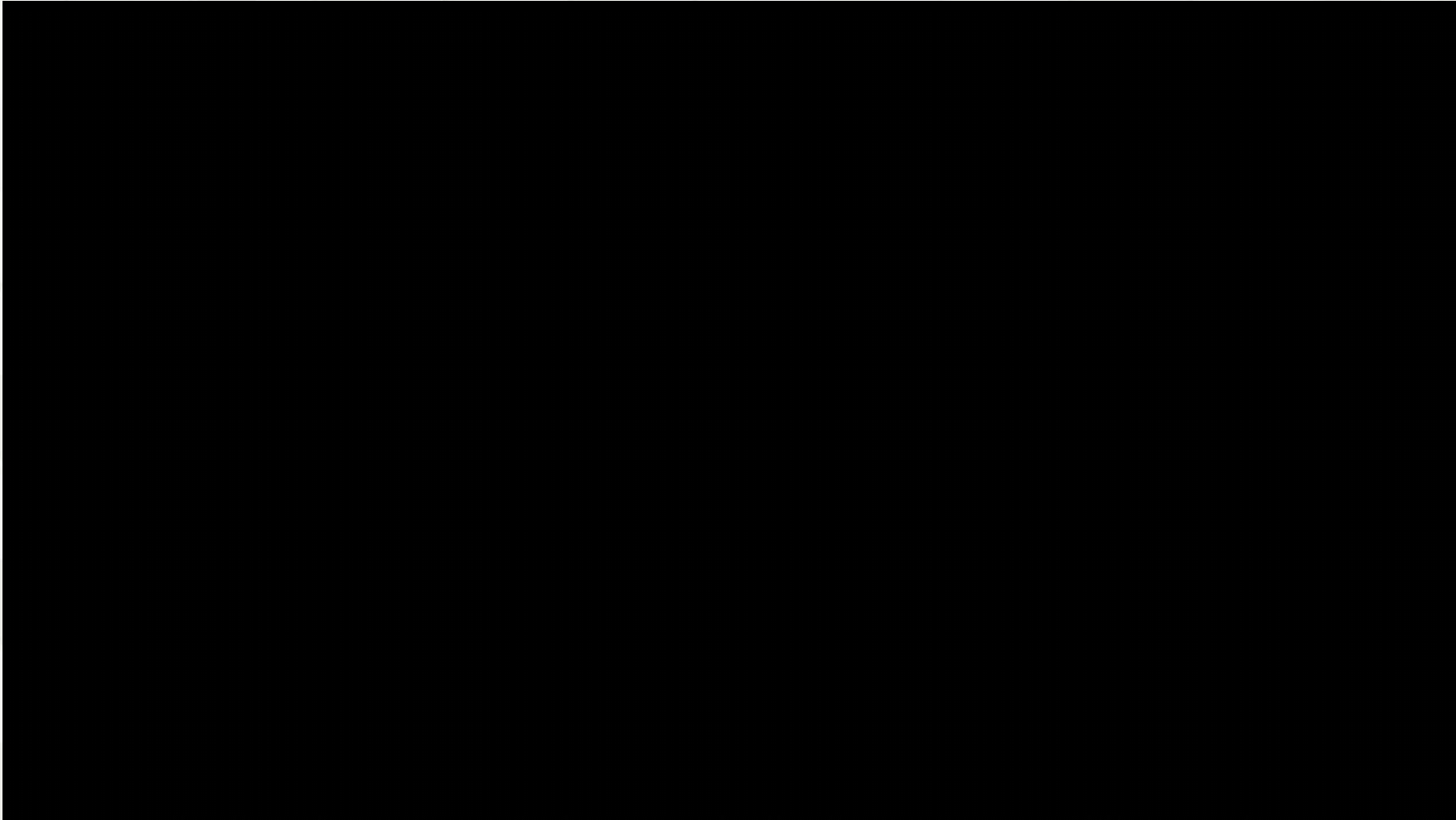


A photograph of a man in a black t-shirt and dark pants, kneeling on a wooden boardwalk and working on the front of a vintage white car. The car has large round headlights and a black grille. It is surrounded by lush green foliage and trees. In the background, other people can be seen walking. The text "Diversitet og inklusion i Tivoli" is overlaid in large white letters at the bottom of the image.

Diversitet og inklusion i Tivoli

Årets gang i Tivoli



”Vi skal tænke værdierne ind i hverdagen for ledere, medarbejdere og gæster. De er vores guideline til at huske, at vi kun har Tivoli til låns, og at Tivoli er og kan noget helt særligt. Det forpligter.”



TIVOLI SKABER GLÆDE
TIVOLI ER FOR ALLE
VI PASSER PÅ TIVOLI
– OG HINANDEN

• Altid som aldrig før •

Tivoli er for alle

- 💡 2200 kolleger, når vi er flest
- 💡 900 kolleger hele året rundt
- 💡 13 overenskomster
- 💡 Aldersspredning fra 7 til 80 år – også Tivoligardere og balletbørn
- 💡 51% kvinder – 49% mænd
- 💡 13 forskellige statsborgerskaber – op til 80 forskellige nationaliteter
- 💡 Næsten 100 forskellige fagligheder – Smede, marketingmedarbejdere, rengøringsassistenter, kontrollører, kokke, skuespillere, økonomer, projektledere, gartnere, musiklærere, reparatører, servicemedarbejdere, receptionister og mange mange flere.
- 💡 *Og gæsterne er lige så mangfoldige som kollegerne – knap 4 mio. gæster om året!*



Samarbejdsudvalget





Sammensætningen af SU i Tivoli

I Tivoli består Samarbejdsudvalget af 7 repræsentanter for ledelsen og 7 repræsentanter for medarbejderne.

De 7 ledelsesrepræsentanter udpeges af direktøren, mens de syv medarbejderrepræsentanter vælges blandt og af virksomhedens tillidsrepræsentanter.

Formand: havedirektør

Kulturdirektør

HR chef

Chef for Tivoli Food

Sikkerhedschef

Teknisk chef

Chef for salg og gæsteservice

Næstformand: fællestillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentant automatikteknikerne

Tillidsrepræsentant kontrollørerne

Tillidsrepræsentant sanitørerne

Tillidsrepræsentant gartnerne

Tillidsrepræsentant rengøring

Talsperson funktionærerne

Suppleanterne repræsenterer andre områder, herunder balletdanserne (skuespiloverenskomsten) og malerne (Industriens overenskomst)

Det er en udfordring på flere områder, at mange medarbejdere ikke er medlem af en fagforening. Og der mangler interesse for at blive tillidsrepræsentant, f.eks. på Food området. Vi gør mange indsatser for at få tillidsrepræsentanter og inviterer f.eks. til informationsmøde i oktober for alle, der vil vide mere om, hvad det vil sige, at være tillidsrepræsentant.

Samarbejdsudvalget

*Fællesskab
Samme retning
Samarbejde på tværs
Dialog*

◆
TIVOLI SKABER GLÆDE
TIVOLI ER FOR ALLE
VI PASSER PÅ TIVOLI
– OG HINANDEN

• Altid som aldrig før •

TIVOLI
.....

1. Tænke i fællesinteresser, der er relevante for hele Tivoli
2. Problemstillinger og udfordringer skal være diskuteret og bragt for relevante interessenter inden, at de bringes op på SU

Sørg for at behandle problemstillinger løbende
Er problemstillingen relevant for SU, bring den gerne op i Teams-gruppen, mens den er aktuel
3. Holde emnerne indenfor udsendte dagsorden
4. Lægge” stillings-kasketten” på hylden under møderne, og træde ind i fælles Tivoli-rolle
5. Kunne anvende SU som fortroligt rum
6. Forberede til mødet, læse op på eventuelle bilag

Aktiv deltagelse til møderne
Del gerne dine input og erfaring
Præsentér løsningsforslag, når udfordringer bringes op
7. Prioritere deltagelse i møderne

Ved afbud i god tid og altid sørge for at orientere og sende suppleant i stedet

Samarbejdsudvalget er for alle

Grundlaget for at drøfte diversitetspolitikken i samarbejdsudvalget er den løbende dialog. Her er bl.a. inspiration fra:

- ❖ Drøfter alle medarbejderpolitikker 1 gang årligt
- ❖ Følger op på resultater fra trivselsundersøgelser 2 gange årligt
- ❖ Sparrer om kompetenceudviklingsaktiviteter
- ❖ Sparrer om nedbringelse af sygefraværet
- ❖ Sparrer om sociale bæredygtighedsindsatser
- ❖ Får information fra HR om, hvilke typer af sager, der forekommer
- ❖ Har god dialog med arbejdsmiljøorganisationen om fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- ❖ Drøftelser om medarbejderevents – hvornår, hvad, hvor osv.



Diversitet og inklusion starter med rekrutteringen



Stillingsopslag i et
inkluderende sprog
(Develop diverse)



Opfordrer alle til at
søge – uanset hvem og
hvad de ellers er
Kandidaterne oplyser
ikke køn og alder



Digital screening
Diversitet i
ansættelsesudvalget
og i udvælgelse af
kandidater

Diversitet og inklusion fortsætter på arbejdspladsen



ALTID
SOM ALDRIG
FØR

DET GODE
TIVOLIV

SAMMEN
OM TIVOLI
Oplevelser





Livet
i Tivoli



Loyale &
passionerede
mennesker



Dygtige &
engagerede
kolleger



Betagede
& loyale
gæster



Et Tivoli
i balance



Altid som
aldrig før

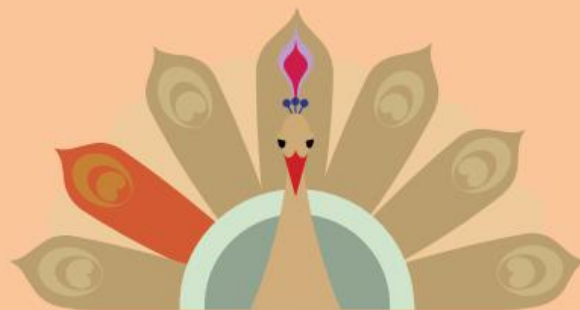
"Det skal være sjovt
og let at være en del af
Livet i Tivoli"



Vi skal være en eftertragtet
arbejdsplads, der tiltrækker
og udvikler de bedste



"Vi har Tivoli i hjertet, og er stolte af livet i Tivoli"



Loyale & passionerede mennesker

Vi har brug for hinanden, og bruger hinanden.



**"Vi forbereder os
ordentligt og vil være
de bedste"**



Dygtige & engagerede kolleger

**Vi er opsøgende, modige og
tør give noget af os selv og
Tivoli til kolleger og gæster**



"Vi skaber minder for livet,
hele livet"



Betagende & loyale gæster

Vi skaber traditioner med unikke rammer og
magisk stemning, og vi tager udgangspunkt i,
at ALLE gæster kommer tilbage.



**"Vi skal skabe bæredygtig
vækst og gode økonomiske
resultater"**



Et Tivoli i balance

Gode resultater giver os friheden til hele
tiden at fastholde og udvikle det høje niveau i
Tivoli, samt investere i Tivoli og
vores arbejdsplads.

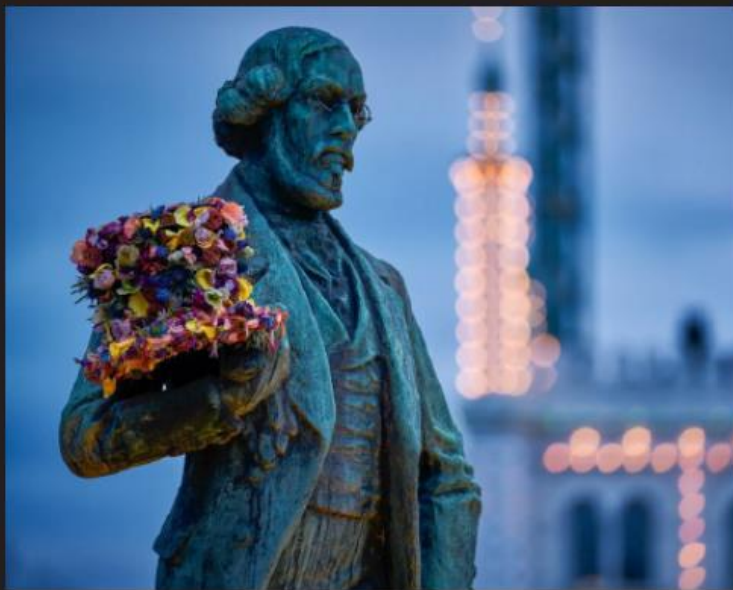


**"Vi passer på Tivoli, og
sikrer tradition og fornyelse"**



Altid som aldrig før

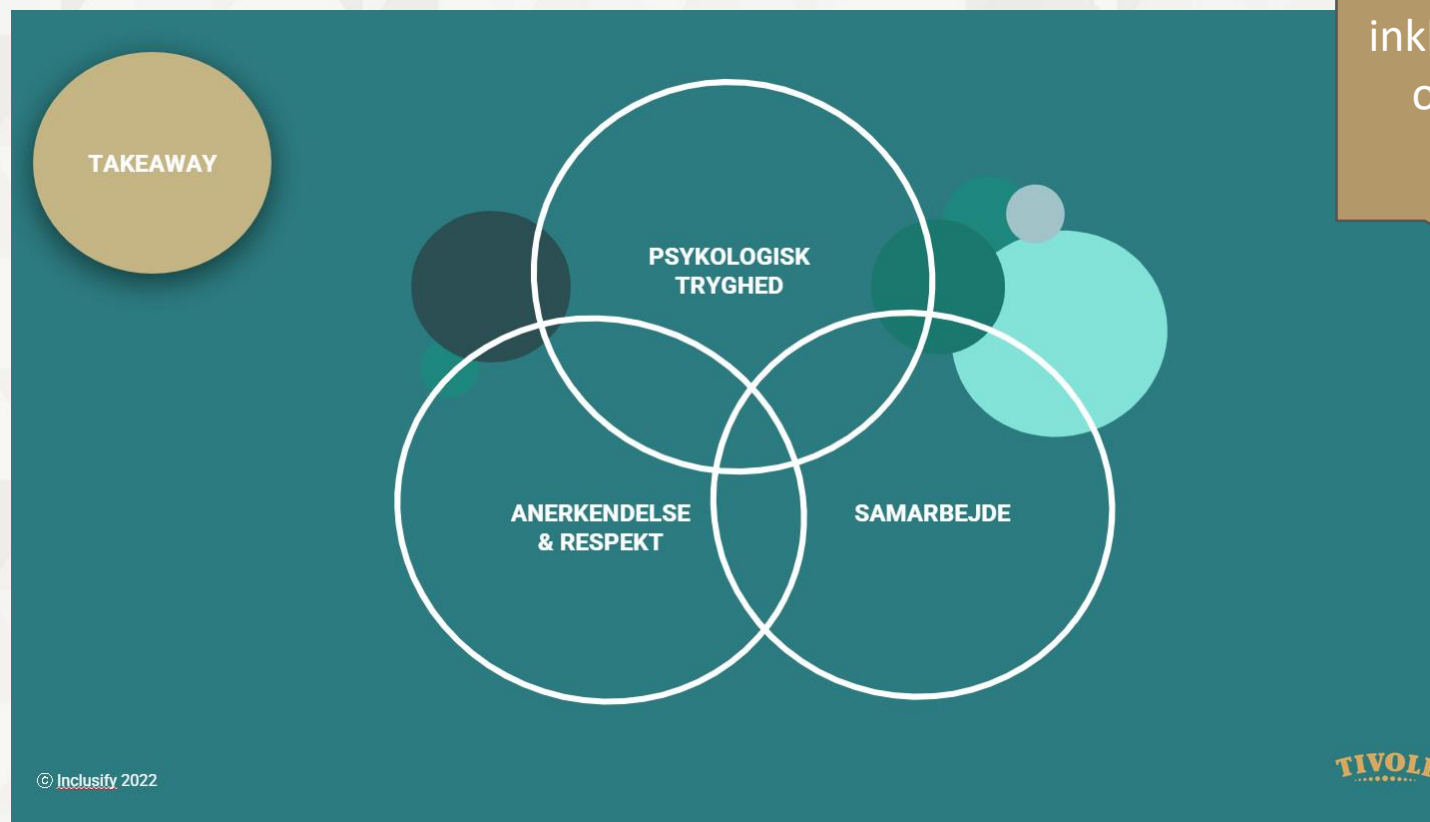
**"Tivoli bliver aldrig færdig"
- Georg Carstensen • 1843**





Eksempler på uddannelse og træning

Diversitet og inklusion fortsætter på arbejdspladsen



Alle ledere er trænete i inkluderende ledelse og opmærksomhed på ubevidste bias

Tilbud om kompetence-
udvikling til mange
forskellige
medarbejdere



**Der har været kursus i Dansk
i Tivoli**

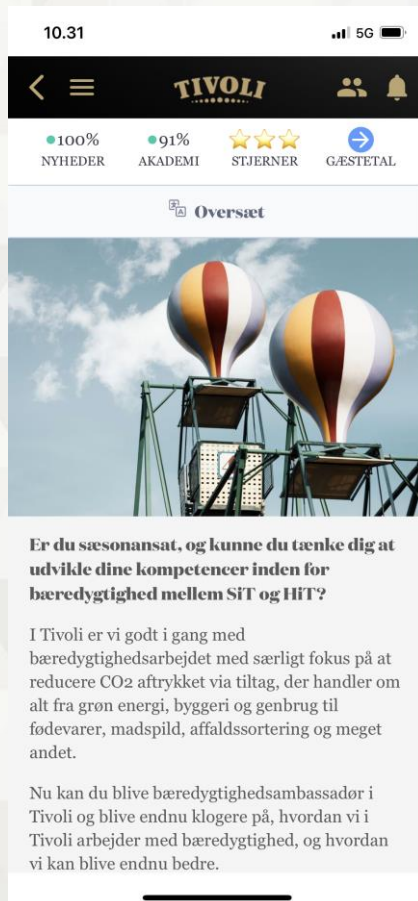
TIVOLI
.....



Kommunikation og politikker



Intern kommunikation og træning på 50 sprog



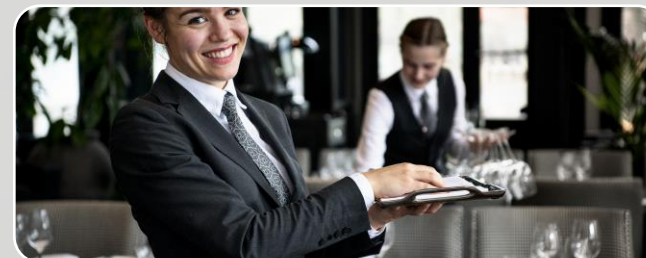
Diversitet og inklusion i alle livsfaser



Familieforøgelse –
gode tilbud og vilkår
og opfordring til alle
om at gøre brug af
deres ret til orlov



Seniorpolitik –
mulighed for
tilpasning af arbejdet
og for jobskifte



Fleksible vilkår, når en
kollega har særlige
behov i en periode –
f.eks. sygdom,
personlige kriser



Plads til mennesker med særlige udfordringer



Samarbejde med
Københavns
Kommune om at få
borgere i job



Projekter for bl.a.
veteraner, psykisk
syge og flygtninge for
at hjælpe dem ind på
arbejdsmarkedet



Særlige ordninger
som f.eks. flexjob,
ordninger for kronisk
syge og
arbejdsprøvninger

Solsikkesnoren – usynligt handicap

Ikke alle handicap er synlige. Solsikken er et internationalt symbol på et usynligt handicap.

Både gæster og medarbejdere i Tivoli har mulighed for at hente og bære en Solsikkesnor, hvis de har særlige behov eller et usynligt handicap.

Tivoli er for alle, og vi vil gerne bidrage til gæsters og medarbejderes tryghed.

Når man bærer Solsikkesnoren, gør man sine omgivelser opmærksomme på, at man kan have brug for ekstra tid, plads, tålmodighed eller hjælp.





Tivoli Pride 2023 og diversitetskampagne

Kolleger i fronten oplever grænseoverskridende adfærd fra gæster, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø:

- Direkte hånlige kommentarer: "...og du er også bøsse...!)
- Mikroaggressioner: griner, peger, tager billeder, småkommentarer i hånlig tone

Tivolis politik mod chikane og mobning samt diversitetspolitik har internt fokus.

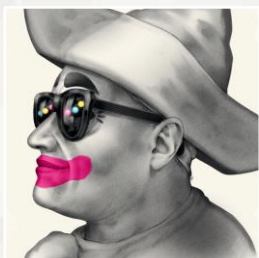
Tivolis "Tivoli er for alle" kampagne bliver synlig udadtil. Tivoli er for alle gæster – og for alle medarbejdere – og vi skal respektere samt behandle hinanden ordentligt.

Man kan være den man er på arbejdet og må gerne skille sig ud.

Ildsjæle blandt kollegerne planlægger Tivoli optog med vogn til Copenhagen Pride parade 2023.

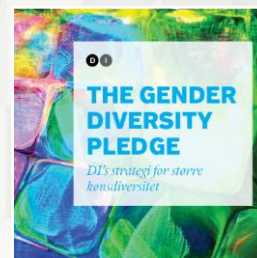


Diversitetspolitik og Gender Diversity Pledge



Diversitetspolitik

- Diversitetspolitikken drøftes årligt i samarbejdsudvalget
- Vi orienterer vi os mod dimensionerne køn, alder, etnicitet, religion, seksuel orientering og funktionsnedsættelse
- I Tivoli har vi nultolerance overfor diskrimination, som er beskrevet i politikken mod mobning og chikane



Gender Diversity Pledge

- Det overordnede mål er at bidrage positivt til, at erhvervslivet i Danmark samlet set når en kønsfordeling på 40/60 i 2030
- Herunder at bidrage til erhvervslivets samlede måltal for kvinder i bestyrelser og ledelse i øvrigt

TIVOLI
.....



Altid som aldrig før



TIVOLI.DK