

VEJLEDNING TIL DELPOLITIK OM MANGFOLDIGHED



**Holbæk
Kommune**

Introduktion

Hvad er mangfoldighed?

Mangfoldighed dækker både de synlige og usynlige forskelle mellem mennesker og omfatter derfor både minoriteter og majoriteter. Forskellen ligger i, at alle har forskellige forudsætninger for at varetage et job og forskellige behov, der skal tages hensyn til på en arbejdsplads.

At skabe en mangfoldig kultur handler om at forskelligheder anses som en styrke, og at der arbejdes på at acceptere forskelligheder, uanset om der er tale om køn, alder, etnicitet, handicap, seksuel orientering samt politisk og/eller religiøs overbevisning.



Mangfoldighed handler om at have en forståelse for, og en åbenhed om, at alle bidrager med noget forskelligt. Mangfoldighed handler også om, at medarbejdere med forskellige viden og baggrund tænker forskelligt og dermed kan bidrage med noget forskelligt i løsningen af vores kerneopgaver.

Formål

Formålet med at have en delpolitik om mangfoldighed er, at bidrage til at kerneopgaverne løses bedst muligt. Fordi vi gennem arbejdet med at øge mangfoldigheden styrker vores rekruttering, fastholdelse, trivsel og innovationskraft.

Det gør vi ved at bringe forskellige perspektiver i spil, og udnytte alle vores talenter og al vores viden. Dette gør vi ved da vi ønsker at være en mangfoldig arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde mange forskellige medarbejdere. Dette gør vi ved at vi ser forskellighed som en styrke og arbejder på at støtte den enkelte medarbejdere i at få en god sammenhæng mellem arbejde og resten af livet.

Derudover er formålet at arbejde for at der ikke sker diskrimination af nogen art i organisationen eksempelvis ud fra køn, alder eller etnicitet.

Målgruppe

Denne delpolitik og tilhørende vejledning henvender sig både til MED-udvalgene og TRIO'er, samt den enkelte leder og medarbejder, da det kræver en fælles indsats at skabe en mangfoldig arbejdsplads.

Formålet med vejledningen er at inspirere og give redskaber til, at fortsætte arbejdet med at skabe en sund arbejdsplads for alle medarbejdere, hvor mangfoldighed er en naturlig del af kulturen på arbejdspladsen. For at nå i mål med dette, er det vigtigt at vi løbende har en dialog om, hvordan vi bedst muligt sikrer, at vores arbejdspladser er attraktive og mangfoldige.

Hovedudvalget og MED-udvalgene spiller en vigtig rolle i at udvælge fokusområder og aktiviteter overordnet for hele organisationen og for hvert område.

Derefter er det ledergruppen og TRIO'ens opgave, at arbejde med de valgte fokusområder.

Det er vigtigt at arbejdet med mangfoldighed bliver en integreret del af det daglige arbejde i at løse kerneopgaven.

Organisationens ledere og medarbejdere spiller en rolle i hele tiden at arbejde med, at forskellighed er en styrke, der bidrager til en bedre løsning af kerneopgaven.

Der skal hele tiden arbejdes med at skabe lige muligheder for vores medarbejdere og at skabe gode arbejdspladser.

Indsatsområder

Rekruttering



Formålet med at have et mangfoldighedsfokus på rekrutteringsområdet er, at det øger tiltrækningskraften af de bedste talenter.

Holbæk Kommune ansætter på baggrund af kandidatens kompetencer og vil altid stræbe efter at ansætte den bedst kvalificerede kandidat til de givne opgaver og kontekst, men i udarbejdelse af stillings- og personprofiler og i udvælgelsen af kandidater må ansættelsesudvalgene have fokus på at forskellighed i medarbejdersammensætningen er en styrke.

En væsentlig faktor for at kunne rekruttere mangfoldigt er, at sammensætte et ansættelsesudvalg med forskellige baggrunde f.eks. medarbejdere med forskelligt køn, alder, anciennitet, etnicitet el.lign.

I rekrutteringsprocessen kan det være meget svært at undgå sine egne forforståelser (bias), ligesom det kan være svært ikke at have ubevidste præferencer om køn, alder, etnicitet mv. Det er vigtigt, at ansættelsesudvalget åbent

taler om de forskellige forforståelser og at der er en åbenhed omkring forskelligheder.

På arbejdspladser med skæve fordelinger kan der arbejdes med, hvordan andre typer af medarbejdere tiltrækkes ved nyansættelser. Det er vigtigt, at man er opmærksomme på hvad man skriver i stillingsannoncen, hvor man søger og hvilke krav der stilles til kandidaten. Man får ikke andre typer af kandidater til at søge en stilling ved at gøre som man plejer.

Et eksempel på en skæv fordeling kunne være etnicitet. Vi har en målsætning om at andelen af medarbejderne i Holbæk Kommune med anden etnisk herkomst skal afspejle borgerantallet. På nogle områder ønskes en betydelig større andel.

Som den største arbejdsgiver i kommunen har vi også en forpligtelse til at hjælpe med at opkvalificere og ansætte borgere, der står udenfor arbejdsmarkedet, både i ordinære stillinger og gennem forskellige jobordninger.

Både for at få input til vores løsninger på kerneopgaverne og for at kunne tiltrække nyuddannede medarbejdere, så ser vi det som et gode at få studerende ind i vores organisation enten som en del af deres uddannelse, i studiejobs eller ved at skrive opgaver.

Der er udarbejdet en standardtekst omkring mangfoldighed, som kan indskrives i stillingsannoncer:

Holbæk Kommune ønsker at skabe mangfoldige arbejdspladser og vi ansætter på baggrund af kandidatens kompetencer og vil til enhver tid stræbe efter at ansætte den bedste kvalificerede kandidat til de givne opgaver og kontekst. Alle kvalificerede ansøgere opfordres derfor til at søge stillingen uanset køn, alder, handicap, etnicitet, politiske og religiøse overbevisninger eller seksuel orientering.

Der findes guidelines på Holbækken med hjælpeværktøjer til [rekruttering og onboarding](#). Her finder du blandt andet hjælp til input til

stillingsannoncer, sammensætning af et ansættelsesudvalg og spørgeguide til samtalerne.

Derudover henvises til delpolitik og vejledning om rekruttering, hvor der er andre forhold eksempelvis om straffe- og børneattest, som man skal være opmærksomme på.

Fastholdelse og trivsel



I Holbæk Kommune vil vi fokusere på at skabe mangfoldige medarbejdergrupper, for at skabe samspil mellem perspektiver, erfaringer og kvalifikationer, der skaber udvikling og dynamik i medarbejdergrupperne.

For at vi kan løse vores kerneopgaver på bedst mulig måde, skal vi sikre os, at alle medarbejdere i organisationen har lige muligheder for at løse deres opgaver. Alle skal have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, faglig udvikling og lige løn for lige arbejde og for at kunne udnytte deres fulde potentialer. Der er nultolerance overfor sexismen og andre former for ulige behandling.

Den enkelte medarbejder skal uanset køn og alder anerkendes, værdsættes og respekteres for sine kompetencer, uden at blive sat i bås på grund af køn, alder, seksualitet eller etnicitet. Dette bidrager til arbejdsglæde, fremmer effektiviteten og giver en bedre opgaveløsning for borgeren.

Vi kan ikke acceptere, at der finder diskrimination sted og at der sker en forfordeling uanset om det eksempelvis omhandler køn, alder eller etnicitet.

De enkelte arbejdspladser er opmærksomme på jargon og omgangstone, så alle

arbejdspladsens medarbejdere inkluderes som en aktiv del af kulturen.

I Holbæk Kommune vil vi være en attraktiv arbejdsplads, hvor vi formår at skabe en sund balance mellem et indholdsrigt arbejdsliv og et godt familie- og fritidsliv. Hvor vi samtidig vil have en mangfoldig gruppe af medarbejdere med forskellige aldre og med forskellige erfaringer lige fra studerende og nyuddannede til seniorer.

Hver arbejdsplads er opmærksomme på arbejdsstedets fysiske forhold, såsom omklædningsrum, toiletforhold, adgangsforhold, så alle føler sig inkluderet og trives under de fysiske forhold.

De arbejdspladser der benytter arbejdstøj, skal ligeledes sørge for at arbejdstøj og udstyr er tilpasset den relevante arbejdsituation.

Vi fastholder seniorer i arbejdet så længe som muligt. Og vi ser i Holbæk Kommune positivt på senioren ønske om nedsat tid, med bevarelse af pensionen.

Vi tilstræber at have en mangfoldig ledersammensætning på alle niveauer.

Ved indgåelser af lønftaler og ved lønforhandlinger er der udelukkende fokus på kompetencer, erfaring og kvalitet i opgaveudførelsen og udviklingsmuligheder

Det tilstræbes, at medarbejdernes arbejdsvilkår tilpasses gennem livsfasesamtaler udover den årlige MUS-samtale med nærmeste leder, så der kontinuerligt er balance mellem arbejds- og privatliv uanset alder, helbred og ønsker generelt. For at vi kan tiltrække og fastholde medarbejdere i de forskellige livsfaser, så er det vigtigt, at vi som arbejdsplads er fleksible. Det er forskelligt hvilke behov medarbejderne har og dette skal vi som arbejdsplads kunne tilpasse os.

Der udarbejdes en skabelon til livsfasesamtalen.

Vi vil ligeledes gøre en indsats for at forebygge at medarbejdere afskediges på grund af livskriser og/eller udstødes af arbejdsmarkedet på grund af nedsat arbejdsevne. Det er også en målsætning at mennesker med handicap/nedsat arbejdsevne fastholdes og så vidt det er muligt,

skal deltage i et arbejdsliv på lige vilkår som andre. Opstår der midlertidig eller varig nedsat arbejdsevne skal leder og medarbejdere finde løsninger for at fastholde medarbejderen i arbejde.

Innovation

På baggrund af forskelligheder, kommer der forskellige synspunkter til løsningerne af vores kerneopgaver. Dette ser vi som en styrke, da dette resulterer i den bedst mulige opgaveløsning.

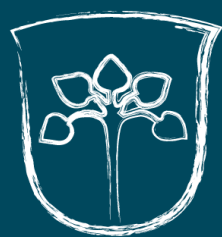
Hvordan vil vi arbejde med mangfoldighed i Holbæk Kommune?

I Holbæk Kommune har vi fokus på, at forskelligheder er med til at styrke løsningen af vores kerneopgaver. Det er derfor vigtigt, at arbejdet med mangfoldighed, er en integreret del af arbejdet med at løse kerneopgaven på bedst mulig måde.

Processen i arbejdet med denne delpolitik vil bestå af seks faser:

1. Hovedudvalget udvælger overordnede fokusområder og konkrete mål
2. Delpolitikken præsenteres for Lederforum
3. Hvert MED-udvalg udvælger fokusområder, udpeger konkrete mål og igangsætter konkrete handlinger
4. Efter dialogen i MED-udvalget skal områdernes ledergrupper og TRIO'er drøfte, hvordan området kan arbejde med de elementer, som MED-udvalget har besluttet.
5. Derefter skal personalegrupperne involveres. Det er vigtigt at personalegrupperne har løbende dialoger om, hvordan I bedst muligt skaber en mangfoldig kultur i jeres enhed. Det er et fælles ansvar for både leder og medarbejdere.
6. Hovedudvalget evaluerer på arbejdet med mangfoldighed ultimo 2021

HR kan bistå med hjælp til dialogerne både i MED-udvalg, ledergrupper eller TRIO'er og kan kontaktes hvis lokale handlinger kræver hjælp fra HR eller kræver en tværgående indsats. HR har udarbejdet en række dialogkort, som kan anvendes i dialogerne.



HOLBÆK KOMMUNE