

Mangfoldighedsindsatsen i Varde Kommune.

Mangfoldighedsindsatsen i Varde kommune har to væsentlige fokuspunkter jvf. Mangfoldighedspolitikken behandlet den 3. februar 2011 af Hoved-MED:

- **Personalepolitiske** aspekter, hvor der arbejdes med at fremme en mangfoldig arbejdspladskultur. Målsætningen bygger dels på en tankegang om lige ret for alle dels en antagelse om, at mangfoldighed er en styrke for Varde Kommune.
- **Arbejdsmarkedspolitisk og samfundsmæssigt ansvar** eksempelvis ved at sikre fremtidig arbejdskraft samt skattegrundlaget for Varde Kommune.

For at fremme opfyldelsen af denne målsætning samt opnåelse af de skitserede måltal (dokument nummer 873317) vil Varde Kommune bidrage med følgende hovedindsatsområder:

1. **Rekruttering og ansættelse**
2. **Mangfoldighedsledelse**

Rekruttering og ansættelse

Følgende tiltag kan overvejes i for at bidrage til sikring af mangfoldigheden:

- Formuler retningslinjer for en rekrutteringsproces, der både tager hensyn til lovgivningen og fremmer mangfoldighed
- Afklar de kompetencer, den viden og erfaring, der skal til for at opfylde virksomhedens behov og formuler disse i stillingsannoncen. Herunder kan det overvejes om der er forskellige måder, hvorpå jobbet kan udføres tilfredsstillende på, så ansøgerfeltet ikke begrænses. Vær desuden opmærksom på, at de krav til kvalifikationer, der opstilles i stillingsopslaget, er nødvendige for at jobbet kan udføres.
- Tjek hvorvidt stillingsbeskrivelsen ekskluderer pga.. køn, etnicitet, religion, alder, seksuel orientering eller handicap. Vær eksempelvis opmærksom på at sprogbrugen i en stillingsannonce kan afholde potentielle kandidater fra at søge stillingen.
- Sørg for at opfordre alle til at søge stillingen uanset køn, etnicitet, alder, religion, seksuel orientering eller handicap.
- Opstil udelukkende nødvendige og saglige kriterier for udvælgelsen af kandidater til både samtalen og selve stillingen.

- Undersøg om benyttede tests i udvælgelsesprocessen, stiller alle lige. Kan der eksempelvis være ansøgere, som ikke har forudsætninger for at svare på spørgsmålene, pga. anden kulturel baggrund?
- Udarbejd og brug en interviewguide til jobsamtalerne for at sikre alle lige muligheder for at præsentere kompetencer.
- Overvej hvilke medier der annonceres i så flest mulig får kendskab til den ledige stilling. I den forbindelse bør det overvejes at forskellige mennesker har forskellige medievaner

Mangfoldighedsledelse

Mangfoldighedsledelse er en strategisk og ledelsesmæssig indsats hvor målet er at skabe en i højere grad inkluderende organisation, hvor der er lige muligheder for alle, og hvor der sigtes målrettet på at bruge medarbejdernes forskelligheder til at skabe gode relationer.

Nedenfor er beskrevet tre tilgange der kan benyttes enkeltvis eller i samspil med hinanden.

- **Dialog** hvor der kan sættes ord på såvel forskelligheder som ligheder i medarbejdergruppen, og hvor der tales sammen om de gevinster og besværligheder, som forskellene kan medføre. Det er lederens udfordring at søge den rette balance mellem den rette/nødvendige dialog og den mere målrettede handling.
- **Inddragelse af alle** styrker medarbejdernes følelse af at være med på holdet. Når den enkelte inkluderes skabes en oplevelse af at bidrage med noget.

Mangfoldighed og inklusion handler om at involvere hinanden i dagligdagen. Som medarbejder føler man sig inkluderet og værdifuld, når kollegaerne opsøger ens erfaringer og kompetencer.

- **Anerkendelse i hverdagen** kan være et omdrejningspunkt for at skabe en inkluderende og involverende kultur. Det er op til lederen og medarbejderne at drøfte, hvilke former for anerkendelse der vil virke bedst på netop deres arbejdsplads.

Mangfoldighedsledelse

- Større gavn af nye ideer, talenter, kompetencer og perspektiver i en mangfoldig medarbejderstab
- Øget trivsel i et positivt og fremsynet arbejdsmiljø
- Anerkendelse og positivt omdømme som en god arbejdsgiver
- Gode relationer mellem Varde Kommune og lokalsamfundet

