

Politik for mangfoldighed i personalesammensætningen

Odder Kommune tilstræber at være åben og nysgerrig i rekrutteringsprocessen med det formål at rekruttere mangfoldigt.

Mangfoldighed handler om at have positiv opmærksomhed på den enkeltes særlige ressourcer og bringe disse i spil, så forskellige erfaringer og tilgange tilfører en bred vifte af kompetencer til kommunen som arbejdsplads.

Odder Kommune tilstræber at fastholde medarbejdere, der har risiko for at blive afskediget som følge af alder, sygdom eller lignende.

Odder Kommune vil være en mangfoldig arbejdsplads.





VISION

Odder Kommune er en mangfoldig arbejdsplads, hvor potentialet i medarbejdernes forskellighed udfoldes og nyttiggøres.

PEJLENÆRKER

Synlighed

Det skal være synligt, at medarbejderstaben på alle niveauer er mangfoldig

Rummelighed

Der skal være klare rammer for integration og fastholdelse af medarbejdere med særlige behov

Ressourcefokus

Den enkelte medarbejders ressourcer skal udfoldes, nyttiggøres og anerkendes

INDSATSONRÅDER

Image/branding

Kommunen gør en aktiv indsats for at informere borgere, samarbejdspartnere, nuværende og potentielle medarbejdere om, at mangfoldighed ses som værdiskabende for Odder Kommune.

Kommunens hjemmeside - herunder stillingsopslag - er det vigtigste redskab til rekruttering og formidling af kommunens holdning til mangfoldighed.

Enhver medarbejder er ambassadør for kommunen som mangfoldig arbejdsplads.

Rekruttering/integration

Der tages initiativer til at sikre, at ansættelsesprocedurer - herunder rekrutteringskanaler, stillingsopslag og ansættelsessamtaler - ikke virker ekskluderende.

Kommunen stiller sig til rådighed for praktik, afprøvning og jobtræning for ledige, herunder personer med nedsat arbejdsevne af fysiske, psykiske eller sociale årsager.

Der tages initiativer til en bredere rekruttering, herunder af personer med nedsat arbejdsevne af fysiske, psykiske eller sociale årsager.

Der tages initiativer til at kvalificere introduktion, instruktion og opfølgning på nyansatte medarbejdere.

Fastholdelse

Der tages initiativer til at styrke fastholdelse af medarbejdere, herunder seniorer og personer med midlertidig eller varig nedsat arbejdsevne.

Der igangsættes kompetenceudviklings tiltag på baggrund af systematisk opsamling af virksomhedens kompetencebehov og medarbejderstabens ressourcer og evt. kompetencegab.

Der tages initiativer til at klarlægge årsager til stillingsskifte.

Holdning

Kommunen gør en aktiv indsats for at formidle det værdiskabende ved mangfoldighed.

Det er et fælles ansvar for leder og medarbejder, at den enkelte medarbejders ressourcer og kompetencer synliggøres, udfoldes og anerkendes.

Medarbejderne inddrages løbende i større beslutninger, blandt andet via kommunens MED-organisation.





RESULTATMÅL

- At Odder Kommune i sin informationspraksis informerer om mangfoldighedstilgangen.
- At kommunens medarbejdere oplever, at ledelsen går foran og er tydelig omkring, at forskellighed opfattes som en ressource og er værdiskabende for kommunen som virksomhed.
- At der udarbejdes guidelines for rekrutteringsprocessen.
- At ansøgningsfeltet ved stillingsopslag bliver bredere.
- At kommunens medarbejderstab afspejler sammensætningen af kommunens erhvervsdygtige indbyggere med hensyn til alder, køn, etnisk baggrund, handicap, samt i princippet også religion/tro, og seksuel orientering.
- At kommunens medarbejdere oplever det som værdifuldt at være på en mangfoldig arbejdsplads, hvor den enkelte medarbejders ressourcer og kompetencer udfoldes og anerkendes.
- At der eksperimenteres og opsamles erfaringer med at rekruttere bredere.
- At der eksperimenteres og opsamles erfaringer med seniorordninger.



Bilag 1.

Odder Kommunes "Politik for mangfoldighed i personalesammensætningen" tager sit udgangspunkt i mangeårige erfaringer med det rummelige arbejdsmarked, hvor de enkelte arbejdspladser dels arbejder med at fastholde egne medarbejdere, dels stiller sig til rådighed for praktikker, arbejdsprøvninger og jobtræning, hvilket samtidig fungerer som en rekrutteringskanal.

Odder Kommune har gennem mange år rekrutteret medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk – nydanskere. I 2007 viser tallene fra Danmarks statistik¹, at 5,6 % af Odder Kommunes indbyggere i alderen 18-65 havde anden etnisk baggrund end dansk. Blandt Odder Kommunes ansatte kom 2,4 % fra vestlige lande (svarende til indbyggerprocenten fra vestlige lande), mens 2,0 % kom fra ikke-vestlige lande (hvor den tilsvarende indbyggerprocent er 3,2 %).

På kønsligestillingsområdet har Odder Kommune – som så mange andre kommuner – en overvægt af kvindelige ansatte, idet det 77 % af de ansatte er kvinder og 23 % er mænd².

Odder Kommune fører ikke statistik over, hvor mange medarbejdere, der har en funktionsnedsættelse. Odder Kommune er åben over for og har erfaring med fastholdelse af egne medarbejdere og rekruttering af nye medarbejdere med en funktionsnedsættelse.

Ligeledes registreres den enkelte medarbejders religiøse tilhørsforhold ikke, ej heller seksuel orientering.

Seniorer er en vigtig ressource i Odder Kommune, hvorfor seniorpolitikken åbner op for individuelle forhold i ansættelsen.

Odder Kommune anvender risikoanalyse og risikostyring for at forebygge arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser og dermed risiko for udstødning af arbejdsmarkedet. For at styrke arbejdsmiljøet har Odder Kommune besluttet og igangsat en certificeringsproces.

Odder Kommune deler holdning med KL³ i:

"Mangfoldigt sammensatte kommunale arbejdspladser kan befordre:

- Nytænkning og udvikling.
- At det bliver lettere at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, idet ansøgerfeltet udvides.
- At kommunens ansatte afspejler kommunens borgere, hvorved der kan ydes en bedre service.
- At kommunen lever op til lovgivningens krav om forbud mod forskelsbehandling.
- At ældre værdifulde medarbejdere fastholdes flere år på arbejdspladsen.

¹ Kilde: KL-særkørsel fra Danmarks Statistik, august 2007. Antal ansatte og indbyggere er opgjort i "hoveder" i aldersgruppen 18-65.

² Kilde: Ligestillingsstatistik MAJ 2007, Odder Kommune, Kommunedataløn.

³ Kilde: KL. SAG NR.: 000168571, Ledelse af mangfoldighed. Tema for "Ledelse af mangfoldighed", Vedtaget i bestyrelsen den 17. nov. 2006



Ledelse af mangfoldighed er at håndtere de muligheder, der ligger i medarbejdernes forskellighed. Når kommunerne sætter fokus på den enkelte medarbejders ressourcer, får den enkelte leder bedre

muligheder for at udnytte det tilstedeværende medarbejderpotentiale. Det giver større jobtilfredshed og trivsel, samtidig med at der ydes bedre kommunal service. Målet med at sætte fokus på ledelse af

mangfoldighed er at hjælpe kommunerne til et serviceløft gennem en bedre udnyttelse af hver enkelt medarbejders evner og erfaringer.”

”Det rummelige arbejdsmarked⁴

Rummelighed på arbejdsmarkedet er visionen om, at personer med nedsat arbejdsevne får mulighed for at bruge deres evner og deltage i arbejdslivet.

Der er grundlæggende tale om personer i to forskellige situationer:

- Beskæftigede der på grund af f.eks. sygdom eller alder har risiko for at blive afskediget og kan have svært ved at få nyt job.
- Ledige som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet på grund af langvarig ledighed, nedsat arbejdsevne, etnisk oprindelse mv.

Hovedelementerne i et mere rummeligt arbejdsmarked er at fastholde, forebygge og integrere:

- At *fastholde* beskæftigede, der har risiko for at blive afskediget som følge af alder, sygdom eller lignende.
- At *integrere* ledige, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet på grund af etnicitet, langvarig ledighed, nedsat arbejdsevne eller lignende.
- At *forebygge* mod ulykker og nedslidning via en styrket arbejdsmiljøindsats, så flest muligt beholder den fulde arbejdsevne hele livet.”

Mangfoldighedspolitikken er godkendt i Hovedudvalget den 15. maj 2009.

Doknr. 727-2017-56596

⁴ Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen, <http://www.ams.dk/sw624.asp> . Definitionen er Arbejdsmarkedsstyrelsens officielle (og derved også Beskæftigelsesministeriets), og er ligeledes den, som videncentre, og eks. de nationale og regionale netværk indenfor det rummelige arbejdsmarked anvender. Der er derfor meget fælles konsensus omkring den, ligesom der er meget viden og tilgængelige netværk.

