

REFERAT Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling d. 26-05-2025

Mødedato Mandag d. 26. maj 2025 kl. 14:30

Mødested Mødelokale 1

Mødedeltagere Tim Jeppesen, Suzette Frovin, Tina Maria Andersen, Mette Gylling
Dørup (BUPL), Kenneth Taanquist

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Opsamling på oplæg fra Susan Münster og hensigtserklæring til lokale politiske partier.....	4
Status på inddragelse af unge i politik.....	6
Orientering om Rekruttering og integration af udenlandsk arbejdskraft.....	7
Godkendelse af protokol.....	8

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

S2024-7217

Indstilling

Direktionen indstiller, at dagsorden godkendes

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 26-05-2025

Godkendt

Punkt 2: Opsamling på oplæg fra Susan Münster og hensigtserklæring til lokale politiske partier

S2024-7903

Sagsfremstilling

På Udvalget for Mangfoldighed og Ligestillings møde 24. februar 2025 deltog Susan Münster virtuelt med et oplæg om mangfoldighed og ligestilling i bestyrelsesarbejde

Susan Münster har mere end 25 års erfaring med ledelse af ledere og af organisationer med op til 650 medarbejdere. Senest har hun været direktør i Danske Vandværker i mere end 6 år. Hun har mere end 15 års erfaring med reference til bestyrelse og har arbejdet i bestyrelser som formand eller medlem i godt 14 år. Hun har en bestyrelsesuddannelse fra CBS og senest fra Birn+Partners.

Indledende overvejelser

Susanne Münsters oplæg handlede om, hvordan man kan arbejde strategisk med mangfoldighed og ligestilling i bestyrelsesarbejde.

Hun opfordrede kommunen til indledende at blive tydelig på, hvad der er målet for at sætte fokus på området.

- Er der en særlig målgruppe man ønsker at engagere og er man klar over hvad der motiverer denne gruppe?
- Kender man til målgruppens interesseområder, så man ved, hvor man skal lede? hvordan de motiveres og fastholdes osv.
- Kan man bede eksisterende udvalg om at foretage evaluering og evt. tilbyde bistand?
- Er der rollemodeller i byrådet, som andre kan spejle sig i?
- Er der udvalg og fora, hvor man ikke skal være folkevalgt for at få en plads?
- Er der udvalg og fora, hvor man ikke skal være "bestyrelsesinteresseret", men "sagsinteresseret" for at bidrage?
- Er det attraktivt at engagere sig? Gives der tilbud om kompetenceudvikling, mentorordning, netværk, onboarding?
- Hvordan vil man sætte fokus på emnet frem mod kommunalvalget?
- Har man en formuleret (og langsigtet) strategi, som har bred opbakning i byrådet?

DEI

Susanne Münster opfordrede efterfølgende til at benytte DEI begrebet. Forkortelsen DEI står for:

D: Diversity (diversitet, mange forskellige slags))

E: Equity (lighed, lige adgang til muligheder)

I: Inclusion (inclusion, byde forskelle velkommen)

DEI er en tilgang til arbejdsplads- og samfundsudvikling som sigter mod at forskelligheder respekteres og værdsættes.

Kodeks for godt bestyrelsesarbejde

I danske vandværker har man udarbejdet et kodeks for godt bestyrelsesarbejde. Kodeks indeholder bl.a. anbefalinger om bestyrelsens sammensætning og kompetencer.

Hvert år skal bestyrelserne redegøre for om anbefalingerne i kodekset følges og begrundelse hvis de ikke følges. Redegørelserne skal offentliggøres.

Kodekset fremgår af Danske vandværkers hjemmeside.

Fire medlemstyper

Susanne Münster præsenterede fire medlemstyper som er udviklet af Tænketanke Demokratisk Erhverv. Medlemstyperne repræsenterer arketyper i en demokratisk virksomhed. Det er nyttigt at være bevidst om de forskellige medlemstyper, når man skal forstå medlemmers engagement og motivere mennesker til at indgå i demokrati.

1. Det tillidsbaserede medlem

Det tillidsbaserede medlem observerer, lytter og handler, og er karakteriseret ved sin grundlæggende idealistiske og tillidsbaserede tilgang til organisationen. Der er fokus på værdibaserede budskaber og pligten til at tage ansvar.

Demokratisk deltagelse

Det tillidsbaserede medlem holder af den traditionelle foreningsstruktur, hvor der er en dagsorden og faste rammer for medlemsmøderne. Medlemmet stemmer typisk til valg enten digitalt eller fysisk og er tilbøjelig til at deltage i fagrelevante oplysningsarrangementer.

2. Det selskabelige medlem

Det selskabelige medlem bliver motiveret af det nære og sociale samvær, politiske diskussioner i en lokal klub, gruppe

eller bestyrelse.

Demokratisk deltagelse

Den selskabelige medlemstype holder af den traditionelle foreningsstruktur, hvor der er en dagsorden og faste rammer for medlemsmøderne. Medlemmet stemmer typisk til valg ved fremsendelse af valgkort enten digitalt eller fysisk, og lokale, sociale aktiviteter med fysisk fremmøde tiltrækker typen.

3. Det informerede medlem

Det informerede medlem Det informerede medlem er stærkt interesseret og videndrevet og er en type, som ikke bare vil høres, men ønsker at se direkte handling. Der er fokus på værdibaserede budskaber, gerne udformet som kampagner, der taler ind i det informerede medlems indignation.

Demokratisk deltagelse

Den informerede medlemstype foretrækker en uformel foreningsstruktur, uden faste rammer for medlemsmøder, men ønsker at være en del af en bevægelse. Medlemmet er tilbøjeligt til at deltage i demonstrationer og happenings for værdibaserede områder og er villig til at lægge mange timer over en kortere periode, hvis dette giver en reel medindflydelse.

4. Det forbrugsorienterede medlem

Det forbrugsorienterede medlem har fokus på varetagelse af personlige interesser, rettigheder og fordele og skræddersyede rabatter og forbrugsmuligheder tiltrækker særligt medlemstypen.

Demokratisk deltagelse

Medlemstypen er tilbøjelig til at deltage i (anonyme) internetfora om emner af interesse og i lokale og nationale aktiviteter med klart underholdningspotentiale. Forbrugeren er typen, der kontakter myndigheder og presse ved indignation og involverer sig frivilligt, hvis der er en klar personlig gevinst.

Opsamling

Susanne Münster gav et inspirerende oplæg om arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i bestyrelsesarbejde. Bl.a. med baggrund af oplægget har Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling taget initiativ til at udarbejde en hensigtserklæring til de lokale politiske partier.

Hensigtserklæringen skal være Nyborg Kommunes opfordring til de lokale politiske partier om at øge deres fokus på mangfoldighed og ligestilling i deres partipolitiske arbejde.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Indstilling

Direktionen indstiller,

- at udvalget drøfter og tilretter hensigtserklæring
- at udvalget fremsender hensigtserklæring til godkendelse i Økonomiudvalget

Sagen afgøres i

Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 26-05-2025

Drøftet, hensigtserklæringen tilrettes og fremsendes til Økonomiudvalg og Byråd i juni 2025

Bilag

Hensigtserklæring mangfoldighed og ligestilling

Punkt 3: Status på inddragelse af unge i politik

S2024-7903

Sagsfremstilling

Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling har i 2024-25 sat fokus på, hvordan Nyborg Kommune i endnu højere grad kan involvere unge i politik.

Ungebyrådet behandlede i november 2024 en henvendelse fra Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling som resulterede i 12 anbefalinger fra ungebyrådet til, hvordan unge inddrages bedre.

Efterfølgende har chefgruppen drøftet øget involvering af unge og alle Nyborg Kommunes chefområder er blevet opfordret til i højere grad at tænke ungeinvolvering ind i deres opgaveløsning.

Nyborg Kommune har indgået i et samarbejde med den uafhængige socioøkonomiske virksomhed, We Do Democracy om projektet "ung indflydelse - Demokrati for fremtiden"

Projektet er forankret i Nyborg Kommunes ungdomsskole og involverer 12 unge i alderen 15-24 år. (se bilag)

Projektet løber indtil udgangen af 2025 og munder ud i en række konkrete anbefalinger, som Byrådet og relevante fagudvalg skal behandle.

Senest har Nyborg Kommune, i samarbejde med Nyborg Gymnasium, ansøgt LB Fonden til afholdelse af NY-D 2025 som er en demokratifestival for unge. Festivalen har det formål at udvikle den nutidige demokratiske samtale, herunder særligt styrke unges demokratiske selvtillid og mulighed for demokratisk deltagelse. (se bilag)

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling afventer anbefalingerne fra projektet "Ung Indflydelse - Demokrati for Fremtiden" og herefter genoptager udvalgets ungefokus.

Sagen afgøres i

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 26-05-2025

Godkendt

Bilag

Erhvervs og udviklingsudvalget, meddelser

Beslutning Deltagelse i Projekt 'Ung Indflydelse – Demokrati for Fremtiden'

Punkt 4: Orientering om Rekruttering og integration af udenlandsk arbejdskraft

S2025-8585

Sagsfremstilling

Jævnfør kommissoriet for Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling har chefgruppen i Nyborg Kommune bedt udvalget dagsordensætte rekruttering og integration af udenlandsk arbejdskraft herunder bl.a.:

- Hvordan tiltrækker vi flere med udenlandsk baggrund, og hvordan integreres disse bedst muligt på arbejdsplads, fx hvis der er sprogbarriere?
Kræver dette kursus/undervisning for den nye medarbejder eller eksisterende medarbejder? Skal der gøre brug af mentorordning? Kan organisationen inspirere på tværs, og få glæde af, hvordan andre af Nyborg Kommunes arbejdspladser tackler udfordringen?
- Hvordan Nyborg Kommune tiltrækker flere mænd til omsorgsjob? Udforskning af eks. strategier for at ændre stereotype opfattelser af omsorgsarbejde og skabe et miljø, der appellerer til mænd.
- Hvordan behandler Nyborg Kommune identiteter i rekruttering. Herunder bl.a. hvordan det sprog vi bruger om identiteter/køn måske kan fremstå gammeldags eller skubbe unge ansøgere væk.

Målet er, at skabe endnu mere diversitet på Nyborg Kommunes arbejdspladser. Dette vil forventeligt kunne bidrage positivt til de rekrutteringsudfordringer, der opleves indenfor flere fagområder, da ansøgerfeltet breddes ud. Derudover vil større diversitet i medarbejdergruppen signalere, at Nyborg Kommune går forrest i at skabe et inkluderende og rummeligt arbejdsmarked.

Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling vil påbegynde temaet på kommende udvalgmøde ved at invitere leder af HR Maj-Britt Borg Pedersen til at holde et oplæg om kommunens nuværende arbejde på området.

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Indstilling

Direktionen indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Sagen afgøres i

Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 26-05-2025

Godkendt

Punkt 5: Godkendelse af protokol

S2024-7217

Indstilling

Direktionen indstiller, at udvalget godkender protokollen elektronisk

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 26-05-2025

Godkendt