

Indstilling

Til Aarhus Byråd via Magistraten
Fra Borgmesteren Afdeling
Dato Den 19. oktober 2017

Revitalisering af Udvalget for mangfoldighed og ligestilling

1. Resume

Byrådet vedtog i 1988 at nedsætte et ligestillingsudvalg, som i 2015 ændrede navn til Udvalget for mangfoldighed og ligestilling. Udvalget er rådgivende for Byrådet.

I perioden maj-september 2017 blev der lavet en erfaringsopsamling i udvalget, som viser, at udvalgmøderne er præget af manglende fremmøde fra byrådspolitikerne, og at udvalget har vanskeligt ved at have gennemslagskraft på grund af et utydeligt kommissorium, sammensætningen af udvalget og manglende systematiseret samarbejde med blandt andet byrådet og Magistraten.

Derfor ønsker udvalget at revitalisere udvalget, således at der ændres på følgende ting:

- Der laves et tydeligt kommissorium udstukket af byrådet med konkrete opgaver, der skal løses indenfor en given periode.
- Samarbejdet mellem Udvalget for mangfoldighed og ligestilling og henholdsvis Magistraten, Byrådet, FællesMed-Udvalget og eventuelt nogle af de faste udvalg styrkes.
- Ændring af udvalgets sammensætning.

2. Beslutningspunkter

Det indstilles;

At byrådet vedtager revitaliseringen af udvalget for mangfoldighed og ligestilling herunder,

- Der laves et nyt tydeligt kommissorium med konkrete opgaver
- Et styrket samarbejde

- Ændring af udvalgets sammensætning

3. Baggrund

Udvalget er rådgivende for Byrådet og arbejder i henhold til forretningsordenen og kommissoriet vedtaget af byrådet i februar 2010. Hvert anden år udarbejder udvalget en handleplan, som godkendes af byrådet (for yderligere information se Bilag 2. "Kommissorium og forretningsorden for ligestillingsudvalget").

I perioden maj-september 2017 blev der lavet en erfaringsopsamling i udvalget, som viser, at udvalgmøderne er præget af manglende fremmøde fra byrådspolitikerne, og at udvalget har vanskeligt ved at have gennemslagskraft på grund af et utydeligt kommissorium, sammensætningen af udvalget og manglende samarbejde med blandt andet byrådet og Magistraten.

Konkret peger erfaringsopsamlingen blandt andet på:

- Det er vanskeligt for udvalget at have gennemslagskraft (de dagsordner udvalget sætter følges ikke altid op af det politiske bagland eller prioriteres i magistratsafdelingerne).
- Byrådsmedlemmerne har et stort frafald på møderne blandt andet på grund manglende oplevelse af at arbejdet medfører resultater, og at nogle byrådsmedlemmer er udpeget til posten, mere end at posten var et tilvalg/ønske.
- Medlemmerne oplever et utydeligt og bredt kommissorium og har derfor vanskeligt ved at finde ud af, hvad udvalget skal arbejde med.
- Medlemmerne oplever en manglende rolleafklaring og dermed et utydeligt mandat.

Udvalget har efter erfaringsopsamlingen drøftet udfordringerne og løsninger på de efterfølgende to udvalgmøder og er enige i, at der er et stort behov for at lave ændringer. Udvalget ønsker at få større gennemslagskraft, og at der ikke spildes unødigt tid på møder med lav deltagelse.

4. Effekt

Målet med at revitalisere udvalget er, at udvalget får større gennemslagskraft ved at arbejde med at løse nogle konkrete opgaver, som er rettet mod bysamfundet, og som løses i samarbejde med repræsentanter for bysamfundet og de øvrige Byrådsmedlemmer og medlemmer af FællesMedUdvalget.

5. Ydelser

Tydeligt kommissorium med konkrete opgaver

I foråret 2018 forelægger det nye udvalg for mangfoldighed og ligestilling et udkast til kommissorium til godkendelse af Byrådet.

Udvalgets tidligere kommissorier har haft fokus på visioner, retning og hensigter. Det har resulteret i, at udvalget har haft vanskeligt ved at definere og forstå, hvad udvalgets opgave har været.

Det nye kommissorium vil derfor være opgavebaseret, således at de konkrete opgaver, som udvalget skal løse, skrives i kommissoriet. Udvalget skal efter en fastlagt kadence rapportere tilbage til byrådet på, hvordan opgaverne er løst.

Opgaverne skal være karakteriseret ved:

- at omhandle bysamfundet og byens borgere og således ikke kun Aarhus Kommune som arbejdsplads.
- at være opgaver, der også kan arbejdes med på arbejdspladsen, Aarhus Kommune (et eksempel kan være nedenfor nævnte opgave "Flere kvinder i topledelse" – det er en opgave, som er orienteret mod bysamfundet, erhvervslivet og andre offentlige arbejdspladser, men det er også en opgave, som det er relevant, at Aarhus Kommune som arbejdsplads løfter).

Eksempler på opgaver som det er oplagt, at udvalget beskæftiger sig med: øget beskæftigelse for borgere med ikke-vestlig baggrund; flere kvinder i topledelse; flere aarhusianske mænd på barselsorlov eller Aarhus som den første danske by, som er med i netværket Rainbow Cities Network.

Et styrket samarbejde

Samarbejde mellem Udvalget for mangfoldighed og ligestilling og henholdsvis Magistraten, Byrådet, FællesMedUdvalget og eventuelt nogle af de faste udvalg styrkes ved at systematisere det.

Samarbejdet systematiseret ved, at udvalget med en fast kadence skal tilbagerapportere på de givne opgaver til Magistraten og Byrådet. Fordelen er således, at Byrådet løbende får information og råd fra udvalget, hvilket gøre det muligt for Byrådet at sætte retning og følge op. Ligeledes får Udvalget løbende mulighed for informere Byrådet om, hvordan de konkrete opgaver er løst, hvilke udfordringer der er, og få afstemt udvalgets arbejde, prioritering og retning med Byrådet (se eventuelt Bilag 3. Skitse til arbejdsplan i den samlede byrådsperiode).

Ændring af udvalgets sammensætning

Da de kommende opgaver udvalget ville skulle løse er orienteret mod bysamfundet, er det yderst relevant, at der også er medlemmer i udvalget, som repræsenterer bysamfundet.

Udvidelsen af udvalget med repræsentanter fra bysamfundet har dog den udfordring, at udvalget vil blive stort. Derfor foreslås det at skære ned på de øvrige repræsentanter, således at repræsentationen af leder, medarbejder og byrådsmedlemmer bliver halveret.

Udvalget sammensætning vil således se sådan ud:

- 3 repræsentanter for medarbejderne
- 3 repræsentanter for lederne
- 3 repræsentanter for byrådet
- 3 repræsentanter fra bysamfundet

Udpegningen skal ske efter følgende retningslinjer:

- De 3 repræsentanter for medarbejderne udpeges af FællesMedUdvalget. Medlemmet behøver ikke være medlem af FællesMedUdvalget eller HovedMedUdvalgene.
- Direktørgruppen udpeger 3 ledere fra strategisk lederforum-kredsen.
- Byrådet udpeger 3 byrådsmedlemmer ved konstitueringen.

- De 3 repræsentanter fra bysamfundet udpeges af Udvalget for mangfoldighed og ligestilling. De udpeges som eksperter indenfor deres områder, som kan bidrage med en særlig viden, nye ideer, indspark og perspektiver. Det kan f.eks. være personer fra erhvervslivet, kommunikationsbureau, uddannelsesinstitutioner, interesseorganisationer eller boligforeninger.
- Udpegningen af repræsentanter fra bysamfundet sker først efter, at Byrådet har godkendt kommissoriet (foråret 2018). Således er der mulighed for at udpege de repræsentanter fra bysamfundet, som bedst kan bidrage i forhold til de konkrete opgaver.

6. Organisering

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling sekretariatsbetjenes fortsat af HR og Organisation i Borgmesterens Afdeling.

7. Ressourcer

Det har ingen økonomiske konsekvenser og kan håndteres indenfor eksisterende budget.

Jacob Bundsgaard

/

Niels Højbjerg

Bilag

Bilag 1: Udvalget for mangfoldighed og ligestillings ønsker og forslag til revitaliseringen.

Bilag 2: Forretningsorden og kommissorium for Udvalget for mangfoldighed og ligestilling

Bilag 3 Skitse til arbejdsplan i den samlede byrådsperiode

Bilag 4: Erfaringsopsamlingen

Sagsnummer: 16/035292-10

Antal tegn: [Klik her for at angive tekst.](#)

HR og Jura

Sagsbehandler: Stinne Skammelsen

Tlf.: 41 87 22 84

E-post: sskaa@aarhus.dk