



STATUSOVERSIGT FOR MANGFOLDIGHEDSPOLITIKKENS 14 INITIATIVER.

Initiativ 1. Der oprettes en tværfaglig task force på tværs af myndigheder, der sætter fokus på mangfoldighed.

Initiativet er igangsat, idet første møde i Forsvarsministeriets task force blev afholdt den 16. juni 2011, og der er efterfølgende løbende afholdt møder i task forcen. Forsvarsministeriets task force er oprettet med repræsentanter fra hver niveau I myndighed. Arbejdet sætter fokus på fremdriften i Forsvarsministeriets mangfoldighedspolitik og bidrager til konsensus om mangfoldighedspolitik og strategi myndighederne imellem.

Initiativ 2. Der sættes øget fokus på mangfoldighed på ledelsesniveauet i alle myndigheder, og undervisningen i mangfoldighedsledelse styrkes på lederuddannelser inden for Forsvarsministeriets område.

Initiativet er igangsat. Forsvarskommandoen har oplyst, at implementering af mangfoldighedsledelse på forsvarets lederuddannelser sker i overensstemmelse med de anførte læringsmål for de respektive uddannelsesniveauer.

For at danne konsensus om metodik og delelementer i læringsmål har Forsvarsakademiet nærmere defineret grundprincipperne i mangfoldighedsledelse. På baggrund heraf er udgangspunktet for indarbejdelsen af mangfoldighedsledelse i forsvaret, at:

- Mangfoldighedsledelse er at have et nuanceret, åbent og tolerant menneskesyn, samt at have et anerkendende blik for alle de mange unikke ressourcer.
- Mangfoldighedsledelse handler om at have øje for og anvende, at medarbejderne har forskellige faglige og personlige forudsætninger og derfor også har forskellige kompetencer og kvalifikationer at bidrage med i opgaveløsningen.
- Mangfoldighedsledelse handler om at få det positive ud af forskellighed. På arbejdspladserne drejer det sig om, at leder og medarbejdere møder hinanden med værdighed, respekt og anerkendelse for de personlige værdier og den faglige indsats.
- Med mangfoldighedsledelse er det hensigten at skabe en arbejdsplads, hvor alle har mulighed for at udvikle nye kompetencer – uanset etnicitet, alder, køn, personlige kendetegn eller holdninger.

Beredskabsstyrelsen har oplyst, at styrelsen på ledelsesniveau følger nøgletallene for mangfoldighed i form af løn- og niveaumæssig indplacering af kvinder i ledelsen og arbejder på at opstille nøgletal for andelen af ansatte af anden etnisk herkomst.

Initiativ 3. Der udarbejdes og implementeres lokale handlingsplaner indeholdende målsætninger for mangfoldighed i myndigheder inden for Forsvarsministeriets område.

Initiativet er igangsat. Forsvarskommandoen har oplyst, at hver af de involverede niveau II myndigheder i forsvaret har haft fokus på lokale handlingsplaner. Planerne er fortsat til lokal

implementering. Som eksempler på indsatsen kan nævnes øget fokus på indkaldelse af etniske minoriteter ved ansættelsessamtaler, oprettelse af mentorordning, oprettelse af og fokus på bederum samt lokal viden- og erfaringsudveksling om muligheder og udfordringer.

De involverede niveau II myndigheder er i forbindelse med ovenstående anmodet om at iværksætte en lokal koordinerings- og implementeringsfunktion for mangfoldighed bestående af en eller flere personer.

Initiativ 4. Forsvarsministeren uddeler årligt en vandrepokal for bedste initiativer/resultater inden for mangfoldighed.

Forsvarsministeriet planlægger, at prisen udleveres første gang i efteråret 2013. Ministeriet har modtaget indstillinger til prisen fra 9 myndigheder tidligere på året.

Initiativ 5. Der iværksættes interviewundersøgelser med unge kvinder og etniske minoriteter på gymnasier, højskoler mv. for at få mere viden om, hvad der kan motivere til en karriere inden for Forsvarsministeriets område.

Initiativet er gennemført. Undersøgelsen blev foretaget af Epinion. Forsvarskommandoen har oplyst, at undersøgelsen afdækkede årsager til, at nogle etniske minoriteter og kvinder har fravalgt forsvaret. Resultaterne af undersøgelsen validerede bl.a. det forhold, at såvel kvinder som etniske minoriteter har behov for tydeligt at se bredden i de muligheder, forsvaret kan tilbyde, og hertil at se bredden i personalesammensætningen. På baggrund heraf kunne det udledes, at et fokus på forsvarets forskellige arbejdspladser, arbejdskulturer og mennesketyper kan bidrage til, at unge i større grad kan se sig selv arbejde i forsvaret. I den sammenhæng indgik undersøgelsens resultater bl.a. i implementeringen af initiativ 6 om oprettelse af ambassadørordning.

Forsvaret og Beredskabsstyrelsen har endvidere gennemført en interviewundersøgelse af årsagen til, at kvinder, der melder sig som værnepligtige, falder fra i utide.

Initiativ 6. Forsvarsministeriets Ambassadørordning oprettes for at styrke oplysning om uddannelses- og jobmuligheder inden for Forsvarsministeriets område på landets gymnasier, højskoler, etniske netværk mv.

Initiativet er igangsat. Forsvarskommandoen har oplyst, at på baggrund af den opnåede indsigt fra interviewundersøgelse, som er nævnt under initiativ 5, blev Forsvarets Ambassadørordning udviklet og iværksat. Ordningen tæller pt. 112 frivillige ambassadører, herunder 6 medarbejdere med anden kulturel baggrund end dansk, samt 22 kvinder.

Ambassadørordningen omfatter både civile og militære medarbejdere fra forsvarets forskellige myndigheder og fagområder.

Initiativ 7. Det iværksættes et styrket samarbejde med kommuner om rekruttering af etniske minoriteter.

Forsvarskommandoen har oplyst, at initiativet blandt andet af hensyn til ressourcer og sam-tænkning er indtænkt i forbindelse med implementeringen af initiativ 8, og at initiativet tænkes udviklet i regi heraf. Samarbejdet ses hertil konkret udviklet med udgangspunkt i

den videnudveksling og det samarbejde, der opstår ved oprettelse af integrations- og oplæringsstillinger.

Beredskabsstyrelsen har oplyst, at styrelsen har erfaringer med at arbejde med mangfoldighed i samspil med både de kommunale instanser og Direktoratet for Kriminalforsorgen, hvor der eksempelvis arbejdes med udslusning af tidligere kriminelle på arbejdsmarkedet via en midlertidig ansættelse på beredsskabscentrene.

Initiativ 8. Der oprettes integrations- og oplæringsstillinger over en treårig periode.

Initiativet er igangsat. Beredskabsstyrelsen har oplyst, at Beredskabsstyrelsen Sydjylland pr. 1. juni 2013 og et år frem har etableret en integrations- og oplæringsstilling til en person af anden etnisk herkomst. Stillingen er besat.

Forsvarskommandoen har oplyst, at Forsvarets Personeltjeneste er anmodet om at oprette 6 integrations og oplæringsstillinger i Søværnets Operative Kommando, Flyvertaktisk Kommando, Forsvarets Materieltjeneste, Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Bygnings- og Etablissementstjeneste.

Der er for indeværende oprettet en stilling i hhv. Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Materieltjeneste. Derudover forventes der oprettet en stilling ved Flyvertaktisk Kommando i juli 2013, 2 stillinger ved Søværnets Operative Kommando i august 2013, samt en stilling ved Forsvarets Bygnings- og Etablissementstjeneste i september 2013. Oprettelse af stillingerne har afventet drøftelser i de respektive myndigheders samarbejdsudvalg, før rekruttering har kunnet igangsættes.

Initiativ 9. Center for Militære Studier analyserer muligheder og udfordringer for fremadrettet at rekruttere og fastholde kvinder og etniske minoriteter ved bl.a. at inddrage andre NATO-landes erfaringer.

Initiativet er gennemført. Forsvarskommandoen har oplyst, at analysen blev til en rapport med titlen "Diversity in the Danish Armed Forces".

Ifølge rapporten anses køns- og etnicitetsmæssig mangfoldighed i forsvaret som værende bagud ift. mange øvrige NATO lande, herunder bl.a. USA, Canada og Storbritannien. De generelle betragtninger fra bl.a. de lande, som rapporten har vurderet, og som at forsvaret kan lære af, inkluderer anerkendelsen af:

- 1) At fokus på mangfoldighedsområdet er med til at legitimere forsvaret som arbejdsplads.
- 2) At der må indsamles viden, der kan understøtte en evidensbaseret indsats, der styrker udviklingen af personalepolitik og indsats.
- 3) At man må have tålmodighed og sætte realistiske mål for indsatsen.
- 4) At afskaffelse af værnepligt syntes at bidrage til mere mangfoldighed.

Rapporten sætter dertil fokus på, at forsvaret som statslig arbejdsplads har en forpligtelse til at afspejle samfundet. Derudover vægtes det forhold, at forsvaret som institution anvender fysisk magt for at opfylde statens politiske mål. Af samme årsag anses det i rapporten for

helt grundlæggende nødvendigt for forsvarets legitimitet, at forsvaret også aktivt reflekterer de mangfoldige værdier, som samfundet bygger på.

Initiativ 10. Forsvaret undersøger muligheden for at samarbejde med en idræts-højskole for at tilbyde et idrætsforløb, der styrker kvinder og mænd fysisk, før de skal aftjene værneret/værnepligt.

Initiativet er igangsat, idet Forsvarets Sundhedstjeneste har iværksat drøftelser med en række idræts-højskoler. Forsvarets Sundhedstjeneste tilbyder et samarbejde med samtlige idræts-højskoler og efterskoler, hvor Forsvarets Sundhedstjeneste kan holde pågældende skoler orienteret om krav, vilkår og kriterier til fysisk formåen for at blive optaget i forsvaret, således at den enkelte skole kan "sælge sig selv" og sine tilbud/udbud på, at de har idræts-linjer, der også er rettet mod en eventuel optagelse i forsvaret.

Initiativ 11. Der iværksættes en undersøgelse af mulighederne for yderligere differentierede karrierespor for at synliggøre forskellige stillingstyper og karriere-veje for kvinder og mænd.

Initiativet er gennemført, idet forsvaret har foretaget en undersøgelse af mulighederne. Den nuværende karriereplanlægning i forsvaret tager udgangspunkt i den enkelte medarbejder, dennes kompetencer og ønsker samt forsvarets behov. På baggrund af den individuelle medarbejders samlede potentiale udfordres denne i forskellige tempi på varierende funkti-onsniveauer, fagområder og/eller vidensniveauer.

Karriereplanlægning og udvikling af medarbejderens personlige kompetencer sker i praksis fremadrettet i et samspil mellem medarbejderen, chefen, og hvor den enkelte i højere grad er ansvarlig for sin karriereudvikling og kan søge job i forsvaret, med chefens assistance. Den nuværende karriereplanlægning anses som værende åben i en sådan grad, at medarbejderen har mulighed for at skifte karrierespor og stillingstype – og dette gælder for både kvinder og mænd. Initiativet ses yderligere udviklet i regi af forsvarets HR-strategi.

Initiativ 12. Der iværksættes en undersøgelse af mulighederne for at indføre en "klippe-korts-model" i forbindelse med udsendelsesperioder.

Initiativet er undersøgt, idet forsvaret har undersøgt mulighederne med udgangspunkt i Forsvarskommandoens notat af 9. september 2008 om udsendelsesmodeller i hæren, som indgik i Forsvarskommissionens arbejde.

Heraf fremgår det, at der generelt er forskel på personellets ønsker i forbindelse med udsendelsesfrekvensen. Ønskerne bunder typisk i den familiemæssige situation:

"Soldater med børn ønsker over tre år mellem udsendelserne, mens soldater uden børn ønsker to år eller mindre mellem disse".

Forsvaret tilstræber generelt at holde en udsendelsesfrekvens på mindst tre år mellem udsendelserne for blandt andet at sikre personellet den nødvendige restitutionstid mellem missionerne. Der er dog områder (eksempelvis specialister og personel der indgår i særlige enheder), hvor personellet udsendes med kortere frekvens. De generelle erfaringer herfra

er, at personallet over tid "nedslides" som følge af hyppige udsendelser. Det betyder bl.a. en øget risiko for, at personallet siger op med deraf følgende kompetencetab for forsvaret.

Det er forsvarets vurdering, at der allerede i dag tages hensyn til den enkeltes ønsker i forbindelse med udsendelsesfrekvens og udsendelsesperioder sammenholdt med et mål om at fordele udsendelsesbelastningen jævnt inden for hver personelkategori. I Forsvarskommandoens afrapportering til Forsvarsministeriets task force har det været anbefalingen, at denne praksis fortsætter i sin nuværende form.

Initiativ 13. Der iværksættes en undersøgelse af mulighederne for i højere grad at placere kvinder i uniformerede stillinger inden for samme tjenestested for at understøtte kvindenetværk og mindske minoritetsudfordringer.

Initiativet er undersøgt. Forsvarskommandoen har oplyst, at forskellige parametre indtil nu har haft betydning for udvælgelsen, når militært ansatte medarbejdere placeres i en given stilling. Som udgangspunkt er det kompetencer, strukturelle hensyn og medarbejderens tjenstlige ønsker, som har været styrende for beordringen. Såfremt en militært ansat kvinde har haft et ønske om at blive placeret på et tjenestested, hvor der i forvejen er placeret et antal kvinder, er det Forsvarets Personeltjenestes vurdering, at den nuværende praksis tog højde for dette. Iværksættelse af nyt ansøgningssystem for militært ansatte medfører en ny situation, hvor forsvaret fortsat vil følge udviklingen ift., hvordan og hvor hhv. kvinder og mænd arbejder.

Initiativ 14. Der iværksættes en undersøgelse af mulighederne for en mentor-/mentee-ordning for etniske minoriteter, der er ansat inden for Forsvarsministeriets område eller ønsker ansættelse.

Initiativet er undersøgt. Forsvarskommandoen har oplyst, at princippet om mentor-/mentee-ordning for etniske minoriteter er blevet formidlet ud til forsvarets myndigheder i forbindelse med netværksmøder for mangfoldighed. Flere myndigheder har i forbindelse med lokal handlingsplan for mangfoldighed iværksat en mentor-/mentee-ordning.