

Kære ansætter

Din arbejdsplads står nu overfor at skulle ansætte en ny medarbejder.

Med en ny ansættelse er der en naturlig lejlighed til at revurdere arbejdspladsens service i forhold til arbejdspladsens mål og kvalitet af ydelserne. Et kvalitetsmål kan fx være vægtningen af kønsfordelingen i forholdet til brugerne, fx ved at børn i daginstitutioner og skoler bliver passet og undervist af både mænd og kvinder, og at den daglige borgerbetjening foretages af medarbejdere af begge køn.

Denne folder trækker enkelte faldgruber frem, som både ansættelsesudvalg og samtaleperson bør være opmærksomme på ved ansættelse for at fremme lige muligheder for mænd og kvinder.

Ligestillingsudvalget ønsker samtidig at undersøge, om projektet har været med til at ændre på praksis i forhold til at inddrage et ligebehandlingsperspektiv ved ansættelser.

Du kan hjælpe os ved at svare på spørgeskemaet til ansættelsesudvalget.

Undersøgelsen skal bidrage til at videreudvikle håndbogen „Ansættelse med omtanke“ til gavn

for ansættelsesudvalg og fremtidige ansøgere til jobs i Ringsted Kommune.

At ansætte den rigtige medarbejder kræver en særlig indsats. Nedenfor er listet nogle råd, som I kan drage ind i arbejdet med at finde den rette person.

Venlig hilsen
Ligestillingsudvalget

Gode råd til ansætter

- Undgå så vidt det er muligt, at ansættelsesudvalget udelukkende består af det ene køn. Mænd og kvinder vægter ofte forskellige kvaliteter hos en ansøger.
- Forsøg ikke at få en ny „Bodil Jensen“ eller „Søren Hansen“. Gør jer bevidst, hvad det er for menneskelige og faglige kvalifikationer, I ønsker at få.
- Overvej hvad de kvindelige/mandlige ressourcer vil betyde for jeres arbejdsplads.
- Lad kvinder spørge om teknik og mænd om familieforhold uden at generalisere.
- Indkald så vidt muligt begge køn til samtale.
- Husk at stille både mænd og kvinder den samme type spørgsmål, og på en måde, som gør det muligt for dem at kunne udtrykke sig frit.
- Undgå direkte ja/nej spørgsmål. Hellere spørgsmål som “hvorfør er du kommet til samtale?”, eller “hvilke egenskaber synes du, vi skal huske dig for?” Undersøgelser viser, at kvinder ofte stilles omsorgsfulde og ja/nej-spørgsmål.
- Undgå at samtalen bliver et forhør. Samtalen bør foregå i en ligeværdig dialog, så også ansøgeren får mulighed for at komme til orde, for at finde ud af om arbejdspladsen er noget for ham eller hende.
- Undgå at vælge ud fra stereotype forestillinger som fx: hun er 30 år, har ingen børn, dvs. hun skal nok snart have forældreorlov. Han har små børn: Det kan da ikke forenes med karrieren.
- Vær opmærksom på, at ofte bruger mænd flere ord end kvinder på at sige det samme.

Jobsamtale i Ringsted Kommune



Er du jobsger? - Is den vej

Is den vej, hvis du er anstter



Ligestillingsudvalget i Ringsted Kommune

Kære ansøger

Ligestillingsudvalget i Ringsted Kommune har i samarbejde med Ligestillingsrådet sat fokus på ligebehandling ved ansættelser.

Ud fra forskellige undersøgelser ved vi, at mænd og kvinder ofte behandles forskelligt ved jobsamtaler. Vi ønsker, at alle ansøgere til jobs i Ringsted Kommune skal have en fair behandling - også ud fra et ligbehandlingsperspektiv både før, under og efter samtalen.

Med denne folder ønsker vi at informere dig om, hvad du kan gøre for at opnå en god samtale. Folderen henvender sig også til de personer, som du skal til samtale hos.

Ligestillingsudvalget har ingen indflydelse på, om du får jobbet.

Men du kan hjælpe kommende jobsøgere ved at udfylde vedlagte spørgeskema og give os din oplevelse af jobsamtalen.

Inden for en periode på ca. ½ år, undersøger vi i samarbejde med Ligestillingsrådet, hvordan jobansøgere har oplevet mødet med Ringsted Kommune. Undersøgelsen skal danne grundlag for en vejledning om faldgruber ved ansættelser, som vil blive en del af Ringsted Kommunes persona-

lepolitik, til glæde for fremtidige jobansøgere.

Vi håber, du vil tage dig tid til at svare på spørgsmålene.

Venlig hilsen
Ligestillingsudvalget

Gode råd til ansøger

At forberede sig til en samtale kan være svært. Vi har oplistet nogle gode råd, som du kan tænke over i din forberedelse til jobsamtalen:

- Forbered dig grundigt inden samtalen.
- Tal om det, du gerne vil sælge dig selv på (fx dine egne færdigheder).
- Tal om noget du brænder for (hvis du opfordres til at fortælle om dig selv).
- Undgå så vidt muligt at svare med enten ja eller nej.

- Hvis du er syg eller utilpas, så søg om at få udsat jobsamtalen.
- Undgå at „normalisere“ dig selv. Ofte vil arbejdspladsen gerne bruge særlige egenskaber. Og det er dem, der skiller dig ud fra andre ansøgere.
- Fortæl om dine arbejdsmæssige idealer og fremtidige ambitioner.
- Læg vægt på det du kan - ikke hvad du ikke kan.
- Du er ikke forpligtet til at fortælle om dine familieforhold. Vil du gerne, så vent til du har fortalt om dine faglige kvalifikationer, og gør det afmålt.
- Afklar med dig selv, hvor meget du vil fortælle om dit privatliv.
- Overvej hvad du tiltrækkes af i stillingsannoncen.
- Overvej hvordan du selv beskriver din person-/fagprofil.
- Tænk over længden af dine replikker.
- Tænk over hvad der er vigtige arbejdsværdier for dig.

- Tænk over om du har spørgsmål til et bestemt køn på den arbejdsplads, du søger til.
- Overvej om du kan henvise til referencer af begge køn

Fakta eller fordomme - døm selv!

Meget taler for, at kvinder præger arbejdspladser ganske føleligt, selv om de ikke er i overtal. De præger "stilen". Atmosfæren, holdningerne, omgangstonen - og formentlig også de arbejdsmæssige prioriteringer. Det hænger sammen med, at kvinders stil systematisk og af begge køn opfattes som "mere social" end mænds. Mandlig stil har derfor sværere ved at slå igennem på kønsblandede arbejdspladser, fordi der ikke kan argumenteres for den. *(Anne Knudsen, i Tarzan i Damejunglen, Nordahl)*

Det er vigtigt for kvinder at være dygtige, men ikke at gøre deres egen kompetence synlig. Hvor mænd er vilde med at synliggøre forskelle og status, har kvinder det modsat. Kvinder føler sig socialt bedst tilpas i tætte og lige grupper, og derfor vil de sjældent selv tage initiativ til at skabe karriere-systemer, som synliggør forskellene. Vi har jo passeret det stadie, hvor vi kan nøjes med at være vrede på mændene over, at de har magten. Nu må vi selv være med og påtage os ansvar. *Kvindelig kommunaldirektør og tidligere virksomhedskonsulent.*