



NETVÆRK FOR ØGET DIVERSITET I VANDBRANCHEN

Netværk for Øget Diversitet i vandbranchen (NØD)

Netværket er et initiativ, der arbejder for at gøre vandbranchen mere attraktiv og inkluderende for en bredere målgruppe.

Netværket fokuserer blandt andet på at tiltrække til vandværksbestyrelserne ved at fremme åbenhed, kommunikation og engagement. Målet er at fremtidssikre branchen ved at skabe plads til nye perspektiver og generationer.

Netværk for Øget Diversitet i vandbranchen (NØD) har taget initiativ til dialog med bestyrelser fra vandværker fra hele landet.

For hvordan kan arbejdet med rekruttering til bestyrelserne gribes an? Og hvordan taler vi om behovet for mangfoldige kompetencer i vandværksbestyrelserne?

Et er sikkert: Der findes ikke én løsning, der med et trylleslag får en mere mangfoldig skare engageret i vandværkerne. Men kortlægning af kompetencer og nysgerrighed kan være de første skridt.

Derfor har arbejdsgruppen bag NØD udviklet en række samtalekort, der kan bruges i bestyrelseslokalerne til at sætte fokus på samarbejde, nye bestyrelsesmedlemmer og kompetencer.

Vejledning til brug af samtalekortene

Hvert kort har et eller flere spørgsmål, som I kan drøfte på et bestyrelsesmøde.

Formålet med samtalekortene er, at I som vandværksbestyrelser giver jeres bestyrelsesarbejde et 360 graders eftersyn: Hvilke kompetencer har I behov for, og hvordan arbejder I strategisk med kommunikation og rekruttering?

Vi håber, at I har lyst til at tage udfordringen op – og håber, at I vil dele jeres erfaringer med samtalekortene og dialogen om kompetencer og mangfoldighed med os.

God fornøjelse!

Netværket er åbent for alle interesserede.



Læs mere

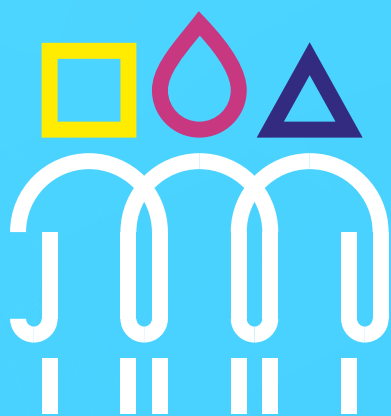


**Danske
Vandværker**

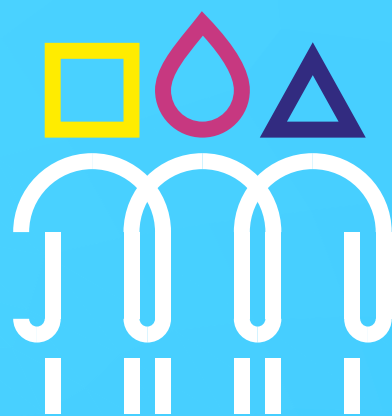
SAMTALEKORT



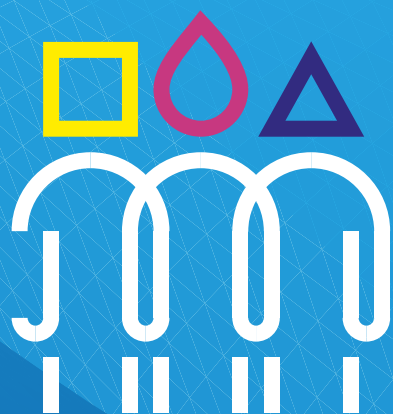
SAMTALEKORT



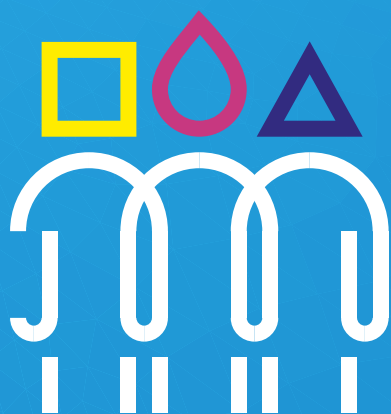
SAMTALEKORT



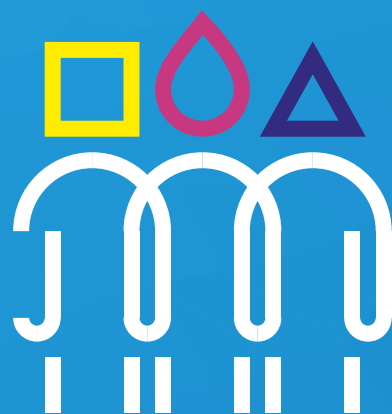
SAMTALEKORT



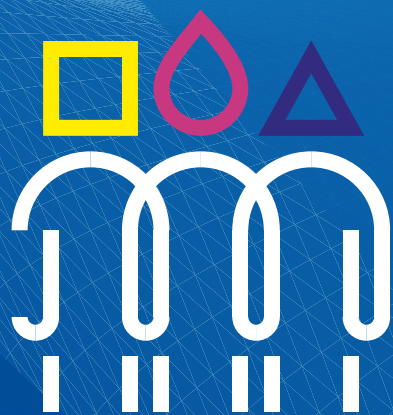
SAMTALEKORT



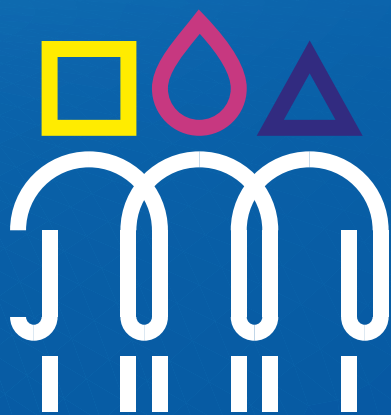
SAMTALEKORT



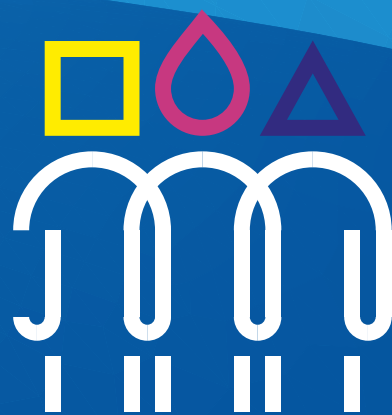
SAMTALEKORT



SAMTALEKORT



SAMTALEKORT



Hvilke kompetencer kommer vi til at mangle i fremtiden?

Hvordan vurderer vi, hvilke kompetencer vi mangler eller kan supplere med?

Hvad gør vi for at tiltrække og fastholde personer med nødvendige og efterspurgte kompetencer?

Hvordan vil vi håndtere samarbejdsvanskeligheder i bestyrelsen?

Hvordan sikrer vi, at bestyrelsen er opdateret og bekendt med gældende regler?

Hvordan træffer vi beslutninger i bestyrelsen?

Hvad gør vi, hvis en central person pludselig stopper?

Hvordan sikrer vi, at vigtig viden ikke går tabt?

Hvordan er den gode bestyrelse sammensat?

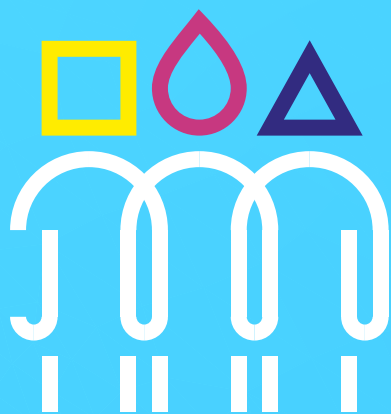
Hvilke bestyrelsesmedlemmer har vi behov for i forhold til at være den bedst mulige bestyrelse?

Hvilke fordele kan der være ved at ændre konkrete ord (f.eks. bestyrelsesformand til bestyrelsesleder), så de bliver mere inkluderende?

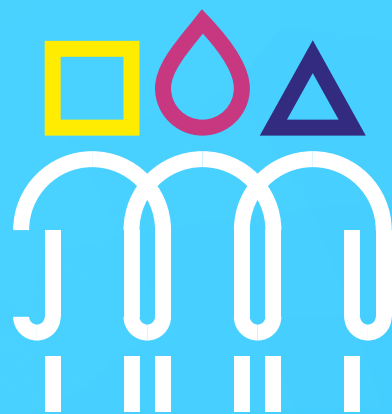
SAMTALEKORT



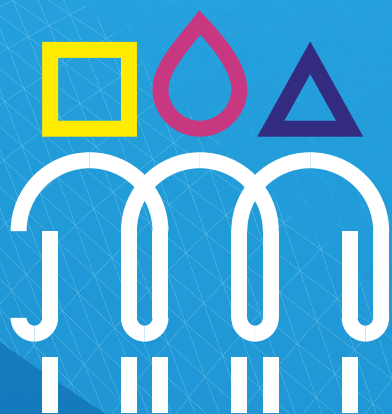
SAMTALEKORT



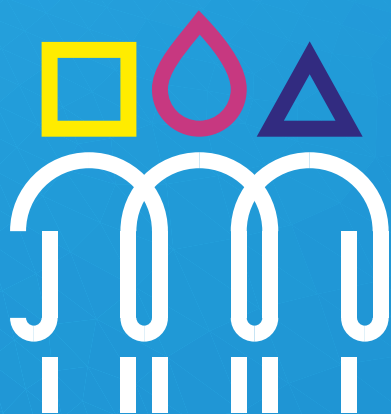
SAMTALEKORT



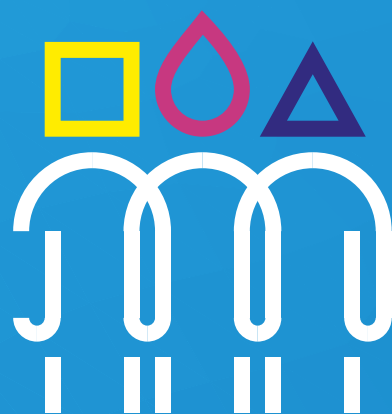
SAMTALEKORT



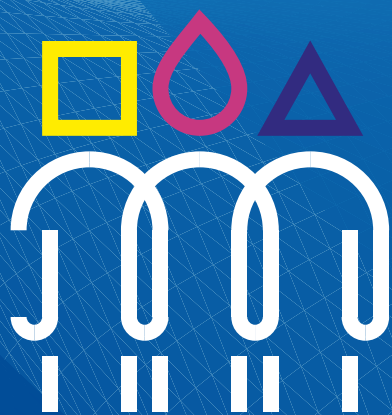
SAMTALEKORT



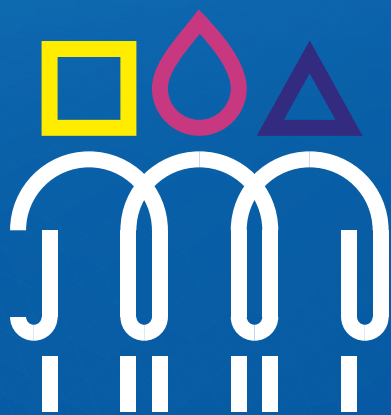
SAMTALEKORT



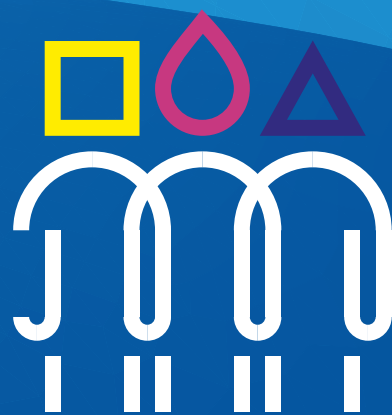
SAMTALEKORT



SAMTALEKORT



SAMTALEKORT



Hvilke ansvarsområder har vi?

Hvordan fordeler vi ansvar og roller mellem os?

Hvordan styrker vi vores bestyrelse?

Hvilke kompetencer savner vi enten nu eller for at fremtidssikre vores vandværk?

**Beskriv:
Hvordan vil en god oplæring af et nyt bestyrelsesmedlem foregå?**

Hvordan sikrer vi, at alle kommer til orde på bestyrelsesmøderne?

Hvad gør vi for at synliggøre vores indsats i vandværket?

Hvordan kommunikerer vi med hinanden?

Bruger vi en god tone og et anerkendende sprog?

Hvordan sikrer vi, at bestyrelseslokalet er et sted med plads til kritik og forskellige holdninger?

Er der plads til, at alle kan byde ind med egne fokusområder inden for vandforsyning?

Hvilke fordele er der ved årligt at evaluere sin egen og hele bestyrelsens indsats?

...Udfyld med eget spørgsmål...