



11 CASES

INSPIRATIONSKATALOG

LIGESTILLING I STAT, KOMMUNE OG REGION

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indroduktion	3
1 Inspiration til målsætninger og initiativer, der fremmer ligestilling på personaleområdet	5
Målsætninger for at fremme ligestilling på personaleområdet	6
CASE: kan en brandmand blive social- og sundhedsassistent? Det forsøger Hedensted kommune at overbevise borgerne om	8
CASE: Forsvarsministeriet går ind i kampen mod krænkende adfærd på arbejdspladsen	10
CASE: Gennem medskabende processer har Nordfyns kommune fået organisationen involveret i udarbejdelsen af en ligestillingspolitik	12
2 Inspiration til målsætninger og initiativer, der fremmer ligestilling i kerneydelser	15
Målsætninger for at fremme ligestilling i kerneydelser	16
CASE: Med helteyoga, rollespil og gynger indenfor forsøger Svendborg Kommune at styrke drenges trivsel i dagtilbud	17
CASE: Opsøgende arbejde og en god snak skal være med til at hjælpe og bygge bro til kommunens sundhedstilbud for ensomme ældre mænd	18
CASE: Syv initiativer skal øge diversiteten på ingeniøruddannelserne på det tekniske fakultet på Syddansk Universitet	20
CASE: Far-ambassadører arbejder for at inspirere kollegaer i sundhedsplejen til at styrke farrollen i Silkeborg Kommunes familier	22
3 Inspiration til målsætninger og initiativer, der fremmer ligestilling i kerneydelser	25
CASE: Holdundervisning i sundhed, hverdagsmestring og indvandrerbaggrund skal få langtidsledige kvinder med flygtninge- og invandrerbaggrund tættere på selvforsørgelse i Faaborg-Midtfyn Kommune	26
CASE: I Næstved Kommune har en helhedsorienteret indsats banet vejen for at få flere kvinder med minoritetsbaggrund i beskæftigelse	28
CASE: I Hillerød Kommune er motion og fællesskab en trædesten mod arbejdsmarkedet for kommunens kvinder	30
CASE: Barselscaféen i Halsnæs Kommune rykker kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund tættere på samfundslivet	32

INTRODUKTION

Dette katalog skal tjene som inspiration til arbejdet med ligestillingsmålsætninger og -initiativer i statslige institutioner, kommuner og regioner.

I inspirationskataloget vil du få viden om:

- Hvilke tematikker der indgår i institutionernes indberettede ligestillingsinitiativer.
- Eksempler på målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet.
- Eksempler på målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling i kerneydelser.
- Eksempler på initiativer til at fremme ligestilling i beskæftigelsesindsatser til indvandrere fra ikke-vestlige lande.

Baggrunden for inspirationskataloget er de ligestillingsredegørelser, som statslige institutioner, kommuner og regioner har indberettet i 2020. Efter ligestillingslovens § 5 og 5 a skal alle kommuner, regioner og staten indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling.

Ligestillingsredegørelserne skal indsamles hvert tredje år. I ligestillingsredegørelserne for 2020 redegør kommuner og regioner om ligestilling for perioden 2017-2020.

Ligestillingsredegørelserne omhandler hovedområderne ligestilling på personaleområdet og ligestilling i institutionernes kerneydelser. Som noget nyt indeholder ligestillingsredegørelserne derudover et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som vil skifte fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommuners beskæftigelsesindsats til indvandrere fra ikke-vestlige lande.

Et af formålene med ligestillingsredegørelserne er at indsamle god praksis som inspiration til institutioners videre arbejde med ligestilling. Inspirationskataloget skal ligeledes tjene dette formål.



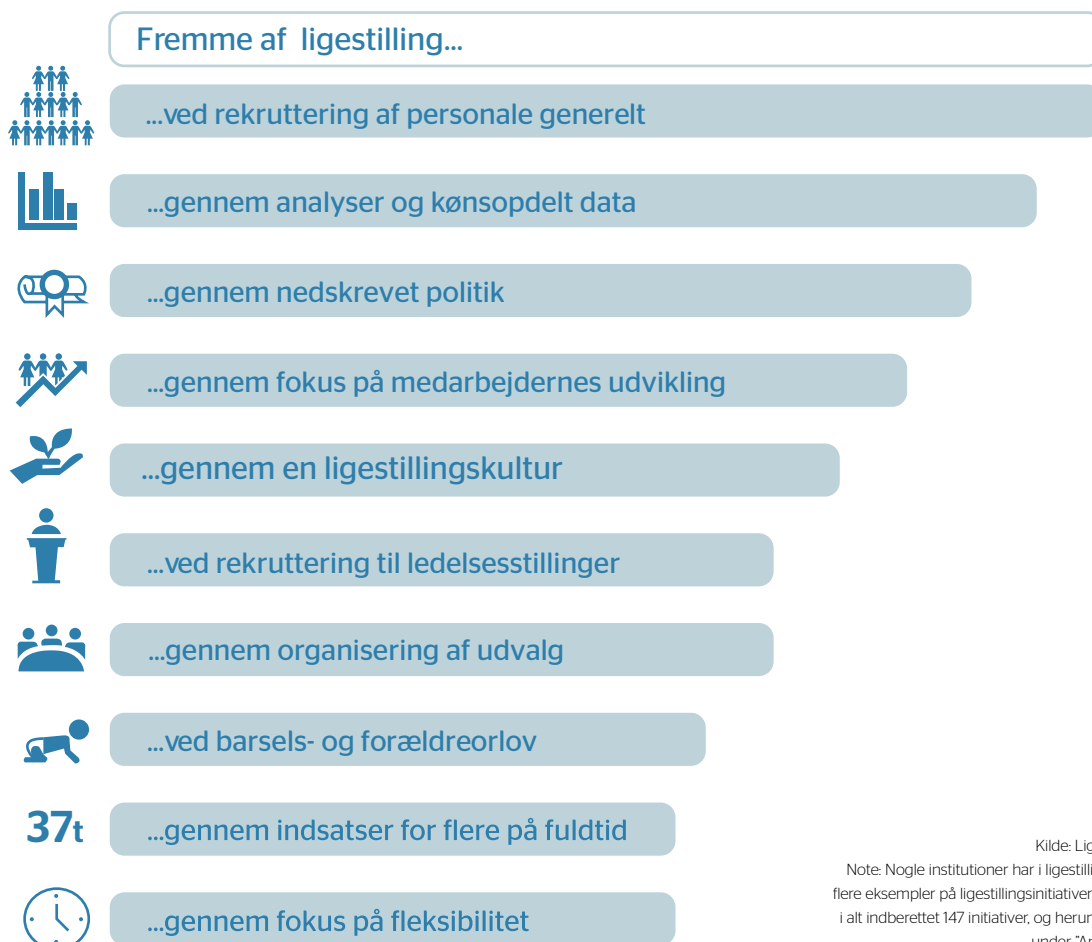
Inspiration til målsætninger og initiativer, der fremmer ligestilling på personaleområdet

I det følgende fremgår inspirationscases omkring målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet hos staten, kommuner og regioner.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale inden for relevante stillingskategorier og om at have målrettet fokus på og arbejde aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold. Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, ift. rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet samt bidrage til branding af den enkelte organisation og arbejdsplads.

I figur 1 ses en tematisk oversigt over initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet, som de indberettende institutioner i ligestillingsredegørelserne 2020 har angivet. Søjlerne længde i figuren illustrerer, hvilke tematikker flest initiativer retter sig mod.

Figur 1: Hovedtematikker for initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet hos staten, kommuner og regioner



Kilde: Ligestillingsredegørelserne 2020.
 Note: Nogle institutioner har i ligestillingsredegørelserne 2020 givet flere eksempler på ligestillingsinitiativer. Disse er alle inkluderet. Der er i alt indberettet 147 initiativer, og herunder er fire initiativer registreret under "Andet", som ikke indgår i figuren.

Målsætninger for at fremme ligestilling på personaleområdet

I nedenstående tabel ses udvalgte eksempler på målsætninger på personaleområdet, som statslige institutioner, kommuner og regioner har indberettet til ligestillingsredegørelserne 2020.

Eksemplerne drejer sig om målsætninger for fordeling af køn i ledelsesstillinger samt på personaleområdet i øvrigt. Målsætningerne er taget fra institutionernes indberetninger i ligestillingsredegørelserne 2020.

Målsætninger for ligestilling i ledelsesstillinger

Transport- og Boligministeriet

"Transport- og Boligministeriets departementet arbejder for at få flere kvinder i ledelsen og dermed opnå en mere ligelig kønsfordeling på lederniveau. Som led i dette arbejde har departementet sat sig fire mål:

1. Halvdelen af alle deltagere på før-lederuddannelse er kvinder. Ved afholdelsen af de årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS) skal den enkelte kontorchef sætte fokus på kvindelige medarbejdere med lederpotentiale - herunder kan der drøftes eventuelle barrierer for at disse kvinder vil stile mod et lederjob. Der følges op på målet i den årlige MUS-opfølgingsrunde med kontorcheferne.
2. Der sker en ligelig fordeling af opgaver, som giver ledelseserfaring. I forbindelse med MUS-runden skal kontorcheferne være opmærksomme på, hvordan de fordeler opgaver, der giver ledelseserfaring blandt medarbejderne på deres kontor. Der spørges til dette i departementets årlige trivselsmåling.
3. Alle medarbejdere oplever, at mænd og kvinder har lige adgang til chefstillinger. I departementets årlige trivselsmåling er der spørgsmål vedr. oplevelsen af lige muligheder i forhold til både lederjob og udviklingsmuligheder i øvrigt.
4. Departementets mandlige ansatte udnytter den forældreorlov, som er forbeholdt fædre. Der informeres om barsels- og forældreorlov for både mænd og kvinder på intranettet."

Copenhagen Business School

"Copenhagen Business School (CBS) har et mål om, at 40 pct. af det underrepræsenterede køn skal være repræsenteret på alle ledelsesniveauer, dvs. bestyrelse (eksterne medlemmer), direktion, institutledere, kontorchefer samt teamlederniveau. På lang sigt er visionen, at der skal være en ligelig fordeling (50/50) af kvinder og mænd på alle ledelsesniveauer på CBS. Den ansættende leder nedsætter et ansættelsesudvalg, som skal have en ligelig fordeling mellem kønnene (forstået som mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn i stillingskategorien), hvor det er fagligt muligt. Ved ansættelse af ledere skal det underrepræsenterede køn udgøre minimum 33 pct. af de shortlistede ansøgere (dvs. bruttolisten af de mest kvalificerede ansøgere)."

Københavns Kommune

"Økonomiforvaltningen har oplyst, at måltal på ligestillingsområdet i Københavns Kommune blandt andet retter sig mod kønsmæssig balance på de øverste ledelsesniveauer. Måltallene er besluttet af Borgerrepræsentationen i 2013 og forlænget i 2016. Der er tale om følgende to måltal:

1. Et samlet måltal for hele Københavns Kommune om, at der ikke er mere end 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 1-ledere (adm. direktører og direktører) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere).
2. Et måltal om, at der ikke i nogen af kommunens syv forvaltninger er over 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 2-ledere (ledere, der refererer til en direktion) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere)."

Målsætninger for ligestilling på personaleområdet i øvrigt

Beredskabsstyrelsen

”Det er et fælles krav på Forsvarsministeriets område, at andelen af kvindelige værnepligtige skal udgøre mindst 23 pct. Det bemærkes desuden, at Beredskabsstyrelsen tilstræber at hæve andelen af kvinder blandt det uniformerede personale (sergenter og officerer).”

Roskilde Universitet

”I den strategiske rammekontrakt 2018-2021 er der fastsat en målsætning om at øge andelen af kvindelige professorer. Roskilde Universitets baseline i 2017 var 16 pct. kvindelige professorer, og i 2019 var den steget til 23 pct. kvindelige professorer (dette tal er beregnet uden medtagelse af ansatte professorer med særlige opgaver (MSO), hvor fordelingen er 57 pct. mænd og 43 pct. kvinder).”

Københavns Kommune

”Økonomiforvaltningen i Københavns Kommune har et måltal, som retter sig mod antallet af fædre, der holder barselsorlov. Der er tale om følgende to måltal:

1. Et måltal om, at 40 pct. af alle fædre ansat i Københavns Kommune skal afholde mindst 14 ugers barsel.
2. Et måltal om, at 95 pct. af alle fædre ansat i Københavns Kommune skal afholde mindst otte ugers barsel.”

Aarhus Kommune

”I Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg er der en målsætning om, at mænd skal udgøre en mere ligelig andel af social- og sundhedspersonalet. Der følges årligt op på tallene.”

Region Midtjylland

”Den overordnede målsætning for ligestilling er beskrevet i Mangfoldighedspolitik for Region Midtjylland. En af mangfoldighedspolitikens målsætninger er en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på regionens arbejdspladser samt lige karrieremuligheder. Region Midtjylland følger udviklingen i mangfoldigheden på regionens arbejdspladser via ledelses- og MED-systemet og i regionsrådet. Ligeledes følges udviklingen gennem årlige personaleredegørelser og løbende adgang til BI-data (Business Intelligence) vedr. køn- og aldersfordeling.”

Region Hovedstaden

”Generelt hedder det i Region Hovedstadens personalepolitik, at Region Hovedstaden skal indgå ligeværdigt i menneskelige relationer og arbejde for at styrke den respektfulde dialog. I forhold til patienterne og brugerne betyder det, at regionen skal møde dem med udgangspunkt i deres behov, ressourcer og situation. Region Hovedstaden har brug for alle faggrupper og en mangfoldig medarbejderskare for at nå regionens mål. I det daglige samarbejde skal der således gives plads til forskellighed. Ligestilling er en selvfølge, og regionen skal arbejde for at finde fælles løsninger. Tilsvarende tilstræbes det, at der er en balanceret sammensætning af kvinder og mænd i Region Hovedstadens Psykiatri. Der er dog afsnit, hvor der af hensyn til sikkerhed og arbejdsmiljø er et særligt fokus på at ansætte mænd.”

Kilde: Ligestillingsredegørelserne 2020.

Note: I nogle af de udvalgte eksempler er indhold fra institutionernes indberetning af målsætninger skåret ned, så kun målsætninger fremhæves, og ikke fx hvordan institutionerne har tænkt sig at opnå målsætningerne. Desuden er der foretaget små forståelsesmæssige revideringer i nogle målsætninger, men der er ikke foretaget substantielle rettelser.

KAN EN BRANDMAND BLIVE SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT? DET FORSØGER HEDENSTED KOMMUNE AT OVERBEVISE BORGERNE OM

Social- og sundhedssektoren i Hedensted Kommune mangler arbejdskraft. Derfor har kommunen søsat et nyt initiativ, der skal øge optaget på social- og sundhedsuddannelser. Målgruppen for initiativet er særligt mænd samt borgere, der enten er ledige eller besidder stillinger i andre sektorer. Metoden er kampagnefilm og informationsmøder, hvor en tidligere brandmand, der nu er social- og sundhedselev, figurerer som rollemodel.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

I sommeren 2020 afdækkede Hedensted Kommune behovet for arbejdskraft på social- og sundhedsområdet baseret på en oplevelse af akut mangel på arbejdskraft. Der er for få hænder i hjemmeplejen og på plejecentrene til at passe på borgerne, og behovet for yderligere arbejdskraft synes kun at blive større. Samtidig oplever kommunen, at det bliver sværere og sværere at rekruttere medarbejdere til faget – og særligt mænd. På nuværende tidspunkt udgør kvinderne størstedelen af de ansatte på social- og sundhedsområdet.

Derfor har Hedensted Kommune taget initiativ til at gøre flere borgere opmærksomme på, hvilke muligheder de har, hvis de tager en uddannelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent. Initiativet skal sikre, at kommunen fremadrettet kan rekruttere et tilfredsstillende antal elever til social- og sundhedsuddannelserne og et tilstrækkeligt antal medarbejdere til kommunens hjemmepleje og plejecentre.

Initiativet er rettet mod begge køn, men der lægges særligt vægt på at rekruttere flere mænd til social- og sundhedsområdet. Desuden er initiativet særligt målrettet ledige borgere i kommunen samt borgere, der ikke tidligere har beskæftiget sig med social- og sundhedsområdet. Således har kommunen også ambitioner om at nå bredere ud og fange erhvervsaktive borgere, som overvejer et karriereskifte.

Hvad indeholder initiativet?

Initiativet er igangsat og drevet af et tværfagligt samarbejde mellem kommunens jobcenter, kommunens social- og omsorgsafdeling og Social- og Sundhedsskolerne i Vejle og Horsens. Initiativet kan opdeles i tre dele, som beskrives i det følgende. Kampagnefilm om personer, der har skiftet jobbet ud med en social- og sundhedsudda-

nelse Hedensted Kommune har udarbejdet en kampagnefilm, der er distribueret på Facebook og LinkedIn, som fortæller "den gode historie" om social- og sundhedsbranchen. Filmen omhandler inspirerende historier om tre personer, der har skiftet branche og i stedet valgt at tage en uddannelse som social- og sundhedsassistent eller social- og sundhedshjælper. Den ene person har tidligere arbejdet som butiksmedarbejder, den anden som brandmand og den tredje som IT-medarbejder. Deres fortællinger centrerer sig om deres brancheskifte, samt hvad der motiverer dem til at være i social- og sundhedsbranchen. Kommunen har bevidst valgt at inkludere en mand i filmen (den tidligere brandmand) for at appellere til andre mænd. I filmen henvises der også til kommunens informationsmøde om social- og sundhedsbranchen.

Informationsmøder om social- og sundhedsuddannelserne

I september 2020 afholdte kommunen og samarbejdspartnerne det første informationsmøde. Fremadrettet vil der blive afholdt flere informationsmøder. Kommunen håber, at informationsmøderne efter COVID-19-pandemien kan afholdes på hjemmeplejens kontorer eller i plejecentre, så deltagerne kan komme helt tæt på omgivelserne hos medarbejdere i social- og omsorgsfeltet.

Udover at invitere til informationsmødet via kampagnefilmen sender kommunen også et invitationsbrev til alle jobparate borgere i kommunen via deres e-Boks. Invitationen er vinklet således, at den også motiverer til karriereskift, for derved også at henvende sig til borgere, der ikke før har tænkt sig selv som ansat på social- og sundhedsområdet. I invitationen fremgår også link til kampagnefilmen. Invitationen på e-Boks har særligt været den udslagsgivende kanal for borgernes deltagelse ved mødet. Ved informationsmødet fortæller Social- og Sundhedsskolerne i Vejle og Horsens om uddannelsernes opbygning, mens kommunens jobcenter fortæller om

økonomien under uddannelserne samt jobmulighederne efter endt uddannelse. Det er for kommunen vigtigt, at der også er mandlige medarbejdere fra skolerne og jobcenteret til stede ved møderne for at appellere til de mandlige deltagere. Desuden agerer udvalgte elever fra uddannelserne som rollemodeller ved informationsmøderne, hvor de fortæller om deres erfaringer og motivation for valg af branche. Også her er det afgørende for kommunen, at der er en mand blandt rollemodellerne. Ved informationsmøderne vises også film fra hverdagen som social- og sundhedsassistent samt social- og sundhedshjælper.

Jobcenterets fokus på social- og sundhedsbranchen

I kommunens jobcenter er der særligt fokus på at fremhæve social- og sundhedsuddannelserne og branchen som en attraktiv vej at gå for de ledige borgere. Det gælder særligt for de ledige mænd, hvor jobkonsulenterne også fremhæver, at det kan være en fordel at være mand i et erhverv, hvor mænd er i mindretal, og efterspørgslen derfor er høj. Desuden forsøger jobkonsulenterne at italesætte, at "vi har behov for dig i denne branche!" og fremhæver de gode historier fra feltet. Hvis ikke borgeren er interesseret i branchen, spørger jobkonsulenterne, om vedkommende kender nogen, der omvendt kunne være interesseret i at arbejde på social- og sundhedsområdet for på den måde at kunne opsøge potentielle interesserede. Desuden er det også jobkonsulenterne, der efter informationsmøder ringer de interesserede borgere op eller mødes med dem

fysisk for at motivere dem til at tage næste skridt og melde sig ind på en af uddannelserne. Ydermere fastholder jobkonsulenterne også dialogen med de borgere, der starter på grundforløb på uddannelserne.

Virker initiativet?

Ved det første informationsmøde deltog 15 borgere, og ca. 1/3 var mænd, hvilket kommunen oplever som en succes. Efter informationsmødet har flere ledige borgere henvendt sig for mere information i jobcenteret, og det er lykkedes at rekruttere tre mænd til at starte på grundforløbet på social- og sundhedsuddannelserne. Kommunen ser det desuden som et resultat, at kommunen og samarbejdspartnerne alle er motiverede og tager et fælles ansvar for at få flere borgere til at interessere sig i social- og sundhedsbranchen.

En drivkraft for at opnå succes med initiativet er at etablere et stærkt tværfagligt samarbejde. Kommunen oplever det som en stor styrke at have samarbejdspartnerne involveret i initiativet. Her er oplevelsen, at de forskellige aktører "taler samme sprog" og har samme mål, selvom de kommer fra forskellige dele af social- og sundhedsbranchen. Desuden oplever kommunen det som vigtigt, at informationen på informationsmøderne er enkel og nem at forholde sig til for de deltagende borgere.

En barriere for, at initiativet kan opnå de ønskede resultater, er den til tider dårlige omtale i medierne om social- og sundhedsbranchen, som kan være udslagsgivende for, at nogle borgere fravælger at arbejde i denne branche. Derfor oplever jobkonsulenterne også, at det er vigtigt at tale branchen op og fortælle, hvilke mange muligheder en social- og sundhedsuddannelse kan give.

FORSVARSMINISTERIET GÅR IND I KAMPEN MOD KRÆNKENDE ADFÆRD PÅ ARBEJDSPLADSEN

Ligestilling fordrer en organisationskultur, hvor der er plads til alle. Derfor er det vigtigt, at ingen føler sig utrygge eller udsættes for kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen. I september 2019 lancerede forsvarsministeren og forsvarschefen fem konkrete initiativer for at modvirke kønskrænkende adfærd på ministeriets område. Fokus er forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativerne?

På baggrund af rapporteringer om sager om krænkende adfærd fandt Forsvarsministeriet grundlag for at igangsætte en særlig tillægsundersøgelse om krænkende adfærd til APV-undersøgelsen og igangsætte initiativer for at gøre op med en kultur, der accepterer eller ikke handler aktivt på krænkende adfærd på arbejdspladsen. Formålet med initiativerne er at sikre, at der er en nultolerance over for krænkende adfærd, og at der er en kultur, der kan være med til at forebygge og stoppe krænkende adfærd i alle dele af Forsvarsministeriet. Medarbejderne skal turde sige fra og komme til ledelsen, hvis de oplever krænkende adfærd, mens kollegaer skal turde bryde ind, hvis de er vidne til krænkende adfærd. Samtidig skal medarbejderne opleve en ledelse, der er parat til at håndtere sager om krænkende adfærd.

Målgruppen for initiativerne er alle medarbejdere og ledere i Forsvarsministeriet - både kvinder og mænd. Det gælder både medarbejdere og ledere, der enten overværer, er anklaget for eller offer for krænkende adfærd samt ledere, der skal håndtere sager, som handler om krænkende adfærd.

Hvad indeholder initiativerne?

I september 2019 annoncerede forsvarsministeren og forsvarschefen fem initiativer for at forebygge og håndtere kønskrænkende adfærd på hele Forsvarsministeriets område. Initiativerne er etableret på baggrund af viden og erfaringer fra andre institutioner og forskningsenheder som fx Syddansk Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø samt egne erfaringer og viden internt i Forsvarsministeriets HR-afdeling og kommunikationsafdeling.

Ledelse først

Det er et ledelsesansvar at sikre, at krænkende adfærd ikke finder sted. Derfor har lederne handlepligt over for krænkende adfærd på arbejdspladsen. Alle ledelseslag inden for Forsvarsministeriets område skal konkret tage stilling til, hvordan krænkende adfærd undgås på den

enkelte arbejdsplads, herunder at ledelsen har ansvaret for at stoppe uacceptabel adfærd. Lederne skal gå forrest, tage ansvar og være rollemodeller for medarbejderne. Derfor har lederne også været på kursus og understøttes af kollegaer, der er specialister i krænkende adfærd, ligesom de har guides og vejledninger at gribe fat i, hvis krænkende adfærd skulle opstå i deres enhed.

Whistleblowerordningen

Alle skal vide, at krænkende adfærd kan rapporteres, og at der vil blive fulgt op på indberetningen. Derfor er der oprettet en whistleblowerordning, hvor medarbejderne kan henvende sig anonymt. Whistleblowerordning synliggøres på digitale medier, og budskaberne formidles lokalt på tjenestestederne og på Forsvarsministeriets medier - inklusive sociale medier.

Værnepligt

De værnepligtige skal på linje med Forsvarets ansatte også beskyttes bedre mod krænkende adfærd. Derfor undervises de værnepligtige i håndtering af krænkende adfærd, ligesom omfanget af seksuelle krænkelse blandt de aktive værnepligtige undersøges. Det er vigtigt for Forsvaret, at en kultur mod krænkende adfærd allerede starter hos de værnepligtige.

Bisidderordning

Det er muligt for medarbejdere at få støtte og rådgivning af enten tillidsrepræsentanter eller gennem en kollegastøtteordning - Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK) - i sager med krænkende adfærd. Medarbejdere kan også henvende sig anonymt og få sparring. Medarbejdere, der enten overværer, er anklaget for eller offer for krænkende adfærd kan opsøge hjælp, for i udgangspunktet at kunne sikre en løsning, hvor alle fungerer i organisationen. I kollegastøtteordningen sidder 130 medarbejdere, der udover at håndtere deres daglige arbejde også er uddannet til at håndtere sager med krænkende adfærd. Ordningen blev allerede etableret i 2003.

Konsekvens

Det skal have konsekvenser at krænke andre. Foruden de allerede etablerede muligheder for at sanktionere

krænkende adfærd enten strafferetligt, disciplinært eller ansættelsesretligt skal det afklares, i hvilket omfang krænkende adfærd kan få karrieremæssige konsekvenser - fx ved at begrænse mulighederne for udnævnelser, forfremmelser eller optag på uddannelser.

Ovenstående tiltag er akkompagneret med en landsdækkende oplysningskampagne, som består af plakater og foldere på de lokale tjenestesteder og på hjemmesiden *respektforhinanden.dk*. Kampagnen er målrettet chefer, medarbejdere og arbejdsmiljøorganisationen og giver vejledning til, hvor man kan finde hjælp og værktøjer til håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd på arbejdspladsen. Derudover fokuserer kampagnen på, at alle skal kunne stole på hinanden og giver konkrete eksempler på forebyggende adfærd som fx ikke at dele nøgenbilleder med nogen. Endelig italesætter kampagnen "den gode kultur" på arbejdspladsen. For at ramme alle medarbejdere - unge som ældre - i oplysningskampagnen, er kampagnen spredt via forskellige kanaler som fx både trykte medier og sociale medier. OPRK har i forbindelse med kampagnen støttet chefer og ledere med oplæg, dialogmøder mv. Desuden har kampagnen været med til at sætte fokus på at bruge OPRK til støtte for dem, der oplever krænkende adfærd, herunder at OPRK-medarbejderne er uddannet til at hjælpe dem, der oplever krænkende adfærd, og at de arbejder anonymt og fortroligt.

Kampagnen er desuden fulgt op af en række understøttende materialer og værktøjer til chefer og ledere, der konkretiserer roller og handlemuligheder, og som kan anvendes i forbindelse med lokale initiativer og processer. Understøttende materialer omfatter bl.a. dialogværktøjer, guides og præsentationer til brug for den enkelte enheds arbejde med forebyggelse af krænkende adfærd.

Virker initiativerne?

Resultater af initiativerne undersøges via målinger hvert andet år i Forsvarsministeriets forskellige enheder (hvor medarbejderne spørges ind til oplevelser med krænkende adfærd de seneste 12 måneder) og gennem løbende rapporter fra de enkelte enheder om sager.

Det er for tidligt at konkludere på virkningen af initiativerne, men Forsvarsministeriet forventer, at der i løbet af det første år kommer flere sager frem om krænkende adfærd, hvilket på den korte bane er positivt, da Forsvarsministeriet forventer, at medarbejdere, der ikke før er trådt frem med deres oplevelser, nu vil træde frem i lyset. På den lange bane forventer Forsvarsministeriet, at kulturen ændres, og færre medarbejdere oplever krænkende adfærd, dog med den opmærksomhed, at det kan tage tid at ændre en kultur.

Initiativernes succes afhænger ifølge Forsvarsministeriet af, at der er:

- Organisatorisk opbakning fra særligt topledelsen. Det har været altafgørende, at forsvarsministeren og forsvarschefen er gået forrest i indsatsen, ligesom det er vigtigt, at lokale ledere går forrest for at kunne ændre på kulturen i organisationen.
- Sparring med og involvering af Forsvarsministeriets forskellige enheder har desuden været væsentligt for at forstå organisationens forskelligheder i fx kultur og for at skabe ejerskab. Hertil hører også, at det er vigtigt at anerkende, at der er store kulturforskel i en stor organisation, og derfor skal initiativerne også favne bredt.
- En afbalanceret dosering af fokus på krænkende adfærd og kulturændringer. Bliver doseringen for stor, kan der opstå modstand i organisationen. Hertil hører også en opmærksomhed på at definere begreber som nultolerance og handlepligt, da der kan være forskellige opfattelser af, hvad det indeholder. Det er en stor kommunikationsopgave, som skal mestres og udvikles løbende.
- Lokal forankring, opfølgning og oversættelse af de koncernfælles initiativer, da det er afgørende for at sikre, at kulturforandringerne lykkes.



GENNEM MEDSKABENDE PROCESSER HAR NORDFYNS KOMMUNE FÅET ORGANISATIONEN INVOLVERET I UDARBEJDELSEN AF EN LIGESTILLINGSPOLITIK

I Nordfyns Kommune har de sat ligestilling på dagsordenen med udformningen af en selvstændig ligestillingspolitik. Kommunen ønsker at være en moderne og attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne føler sig ligeberettigede, ligeværdige og ligestillet med deres kollegaer uanset køn, alder og baggrund. Håbet er, at ligestillingspolitikken i fremtiden vil være retningsgivende for kulturen og adfærden i alle dele af organisationen.

MED-udvalget er en del af samarbejdsstrukturen i kommuner og regioner. Strukturen kaldes for medbestemmelses-systemet - forkortet MED. MED skal sikre medarbejdere i kommuner og regioner medindflydelse, medbestemmelse og medansvar. Hoved-MED er det øverste udvalg i kommunen eller regionen.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Nordfyns Kommunes ligestillingspolitik blev formuleret i 2016 med involvering af hele kommunens Hoved-MED. På daværende tidspunkt indså Nordfyns Kommune, at det krævede en personalepolitisk omstilling at tiltrække unge kræfter til kommunens arbejdspladser, hvor et stort antal medarbejdere nærmede sig pensionsalderen. Nordfyns Kommune skulle være en moderne og attraktiv arbejdsplads med en tidssvarende personalepolitik. Således startede arbejdet med at udforme en ny personalepolitik, som endte med at indeholde en selvstændig politik vedrørende ligestilling.

Nordfyns Kommunes ligestillingspolitik er rettet mod alle ansatte i hele den kommunale organisation. Det betyder, at den både gælder i hovedorganisationen, i forvaltningerne og i de lokale afdelinger af Nordfyns Kommune.

Ligestillingspolitikken er udformet med henblik på at skabe en tydelig retning for, hvad Nordfyns Kommune gerne vil signalere som organisation og arbejdsplads, og for at påvirke adfærden i den praktiske dagligdag. Nordfyns Kommune skønner ikke, at medarbejderne i kommunen har ligestillingspolitikken i deres bevidsthed, når de møder på arbejde i dag. Imidlertid er håbet, at politikken langsomt siver ned i organisationen og præger den adfærd, der udvises på kommunens arbejdspladser. Det kan for eksempel være, når der skal rekrutteres nye medarbejdere til arbejdspladser med en skæv kønsfordeling.

Hvad indeholder initiativet?

Ligestilling i Nordfyns Kommune handler om at give ansatte, uanset køn, alder og baggrund, de samme muligheder og vilkår. Holdningen i Nordfyns Kommune er, at kønnenes forskellighed og mangfoldighed skaber udvikling og fornyelse. Ligestilling opnås ikke ved at

behandle forskellige medarbejdere ens. Ligestilling opnås, når forskelligheder respekteres og anerkendes som værdifulde for løsningen af kommunens opgaver.

Ligestillingspolitikken i Nordfyns Kommune består af tre dele; 1. Ligeberettigelse i kommunen, 2. Ligeværd på arbejdspladsen og 3. Ligestilling på arbejdspladsen.

Ligeberettigelse i kommunen handler om at sikre kvinder og mænd de samme vilkår, rettigheder og muligheder på kommunens arbejdspladser. Mere specifikt betyder det, at kvinder og mænd skal have de samme vilkår for ansættelse, uddannelse, orlov, forfremmelse mv. Derudover er der i kommunen et ønske om, at kommunens stillinger skal være tiltrækkende for både kvinder og mænd. Endelig understreges det, at der ønskes en kønsblandet ledelse med det forbehold, at det altid er den bedst egnede kandidat, der ansættes.

Ligeværd på arbejdspladsen handler om at sikre, at kvinder såvel som mænd oplever ligeværdighed på deres arbejdsplads. Det betyder, at kvindelige og mandlige ansatte vurderes ligeværdigt, så alle kommunens ansatte føler sig værdsatte og behandlet med respekt. Ligeledes efterstræbes det, at alle arbejdsområder, arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver værdsættes, uanset om de udføres af kvinder eller mænd.

Endelig handler ligestilling på arbejdspladsen om at sikre, at den kommunale service til borgere og brugere er præget af ligebehandling og ligeværd mellem kønnene.

Det er op til de enkelte områder gennem MED-organisationen at debattere, hvordan ligestillingssituationen er på det enkelte område og vurdere, om der er behov for konkrete handlinger for at ændre de ligestillingsmæssige forhold. Forhold, der direkte eller indirekte begrænser ligestillingen mellem kønnene, skal bearbejdes på den enkelte arbejdsplads med henblik på ændring af disse forhold.

Ligestillingspolitikken er blevet udformet gennem møder, arbejdsgrupper og workshops mellem de forskellige niveauer af organisationen, fra hovedorganisationen til de lokale afdelinger, hvor politikens indhold er blevet drøftet. På denne vis har Nordfyns Kommune sørget for at indsamle og bringe forskellige ligestillingsrettede perspektiver og synspunkter i spil. Det har således været vigtigt for Nordfyns Kommune, at hele organisationen har følt sig set, hørt og medskabende i processen.

Folketinget har den 25. april 2019 vedtaget forenklinger af ligestillingslovens regler om indberetning af ligestillingsredegørelser, som er trådt i kraft den 1. maj 2019. Her fremgår det blandt andet, at ligestillingsredegørelserne fremover indsamles hvert tredje år.

Virker initiativet?

Der foreligger ikke nogen særskilt evaluering af ligestillingsindsatsen i Nordfyns Kommune. Imidlertid understreger Nordfyns Kommune i deres ligestillingspolitik, at organisationens Hoved-MED, i forbindelse med ligestillingsredegørelsen, hvert andet år drøfter og vurderer, om der skal iværksættes nye indsatser for at fremme ligestillingen i kommunen.

Nordfyns Kommune mener, at en drivkraft i forhold til at udforme en bæredygtig ligestillingspolitik, der slår rødder i hele organisationen, er at involvere forskellige niveauer og områder af organisationen i arbejdet med tilblivelsen af politikken. Det fordrer desuden også, at organisationen indeholder kompetencerne og ressourcerne til at facilitere debatten om indholdet af politikken i organisationens forskellige niveauer. Der skal afsættes tid til, at organisationsniveauerne kan mødes, og det kræver medarbejdere, der mestrer at facilitere disse møder.

En barriere for ligestillingspolitikens bæredygtighed er, hvis der i organisationen er en oplevelse af, at topledelsen i deres handlinger og kommunikation udtrykker en adfærd, der ikke er i overensstemmelse med ligestillingspolitikken. Kommunen understreger, at der skal være en sammenhæng mellem det, der siges, og det, der gøres, for at en ligestillingspolitik har den rette indvirkning på organisationen.

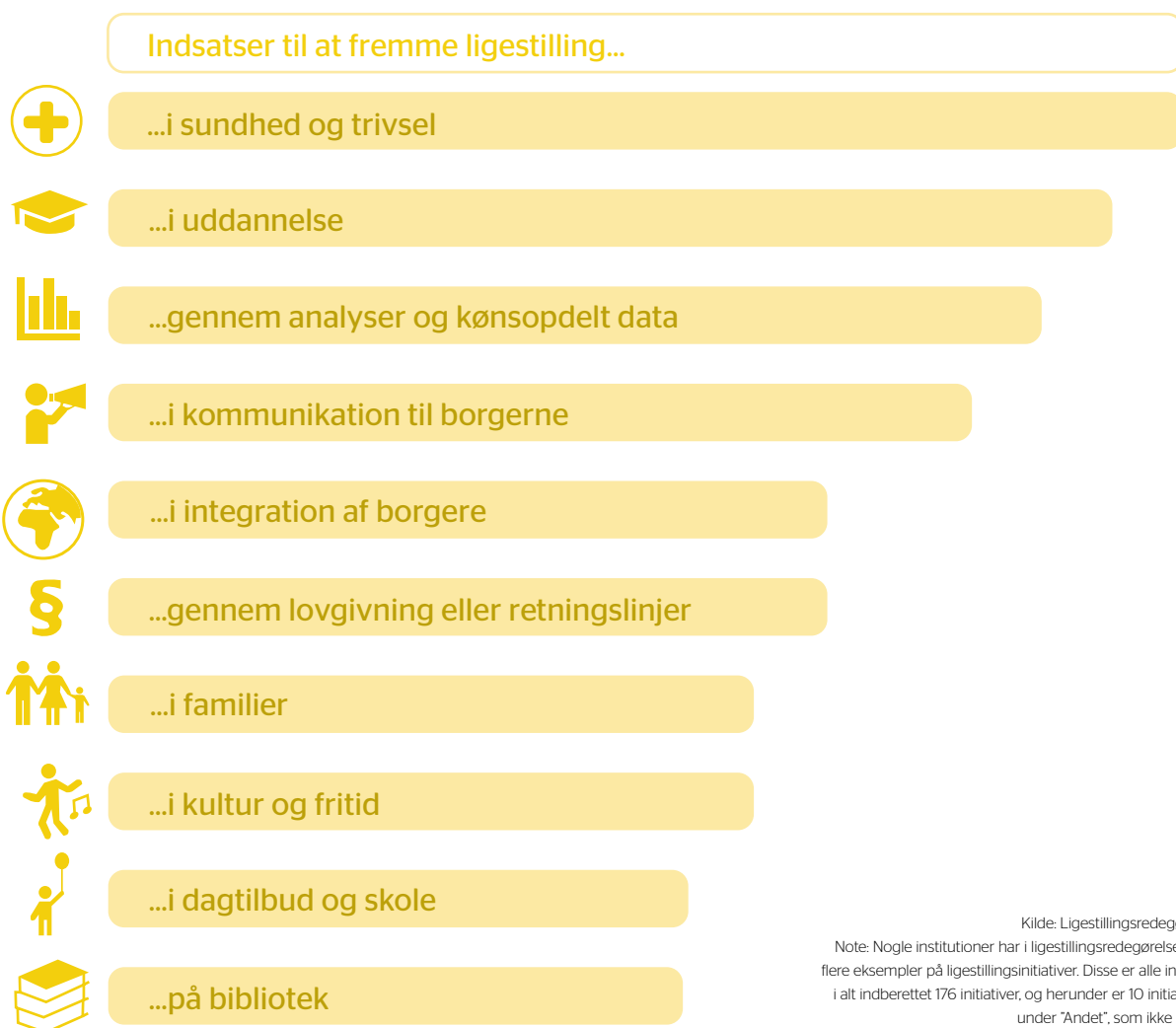
Inspiration til målsætninger og initiativer, der fremmer ligestilling i kerneydelser

De følgende inspirationscases omhandler gode eksempler på målsætninger og initiativer, der fremmer ligestilling i kerneydelser i staten, kommuner og regioner.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov. Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

I figur 2 ses en tematisk oversigt over de initiativer til at fremme ligestilling i kerneydelser, som de indberettende institutioner i ligestillingsredegørelserne 2020 har angivet. Søjlerne længde i figuren illustrerer, hvilke tematikker flest initiativer retter sig mod.

Figur 2: Tematikker for initiativer til at fremme ligestilling i kerneydelser hos staten, kommuner og regioner



Kilde: Ligestillingsredegørelserne 2020.
 Note: Nogle institutioner har i ligestillingsredegørelserne 2020 givet flere eksempler på ligestillingsinitiativer. Disse er alle inkluderet. Der er i alt indberettet 176 initiativer, og herunder er 10 initiativer registreret under "Andet", som ikke indgår i figuren.

Målsætninger for at fremme ligestilling i kerneydelser

I nedenstående tabel ses udvalgte eksempler på målsætninger for at fremme ligestilling mellem kønne i kerneydelser, som institutioner har indberettet til

ligestillingsredegørelserne 2020. Målsætningerne er taget fra institutionernes indberetninger i ligestillingsredegørelserne 2020.

IT-Universitetet

"IT-Universitet (ITU) har i forbindelse med indgåelse af den strategiske rammeaftale i perioden 2018-2021 opsat mål om, at andelen af kvinder på de mest tekniske bachelorprogrammer i henholdsvis Softwareudvikling og Data Science skal øges år for år. Målet er formuleret således: "Der skal uddannes flere kvindelige tekniske IT-specialister for at styrke kvaliteten i samfundets digitalisering. ITU vil nå målet ved at øge andelen af kvindelige studerende og ved at blive endnu bedre til at fastholde kvindelige studerende på studiet."

Styrelsen For Undervisning og Kvalitet

"Inden for det gymnasiale område har Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) en generel målsætning om kønsligestilling. Det tilstræbes derfor, at der i arbejdsgrupper, opgavekommissioner samt i andre kommissioner på området er en ligelig kønsfordeling. STUK tilstræber (som et blandt flere kvalitetsparametre), at drenge og piger har samme forudsætninger for at opnå gode resultater i de centralt stillede test og prøver."

Transport- og Boligministeriet

"Transport- og Boligministeriet skal sikre transportsystemer, boliger og byggeri, der giver livskvalitet, lige muligheder og frihed for den enkelte, også i et kønsperspektiv, så kvinder og mænds eventuelt forskellige behov, ønsker og adfærd inddrages. Ministeriet indtænker kønsperspektivet med særlig fokus på:

1. Mobilitet og gode fysiske rammer: Transport- og Boligministeriet arbejder for at sikre lige muligheder for begge køn for at bevæge og opholde sig frit og trygt i det offentlige rum uden risiko for diskrimination eller chikane - også om natten.
2. Miljø og sikkerhed: Transport- og Boligministeriet udarbejder målrettet oplysninger til begge køn om trafik sikkerhed, miljøvenlige transportformer og sunde og energieffektive boliger og bygninger."

Nyborg Kommune

"Kvinder opsøger i højere grad sundhedstilbud end mænd. Derfor tages der i sundheds- og forebyggelsesindsatser højde for, at kvinder og mænd motiveres forskelligt. Med udgangspunkt i "Strategi for Mere Lighed i Sundhed" og indsatsområdet "Sundhed med forskel" er det målet at arbejde med forskellige virkemidler, afhængigt af om målgruppen er kvinder eller mænd."

Hillerød Kommune

"Kommunens afdeling By og Miljø arbejder med større deltagelse af kvinder i brugerundersøgelser for at få et afbalanceret input til de tiltag, de planlægger."

Billund Kommune

"Kommunens børnehaver stræber efter, at læringsmiljøet imødekommer alle børns behov - uanset køn og etnicitet. Forældre uanset køn og etnicitet er ligeværdige i samarbejdet omkring deres barn. Derudover vil kommunens bibliotek og borgerservice øge andelen af mandlige brugere med 20 pct. i 2021."

Kilde: Ligestillingsredegørelserne 2020.

Note: I nogle af de udvalgte eksempler er indhold fra institutionernes indberetning af målsætninger skåret ned, så kun målsætninger fremhæves, og ikke fx hvordan institutionerne har tænkt sig at opnå målsætningerne. Desuden er der foretaget små forståelsesmæssige revideringer i nogle målsætninger, men der er ikke foretaget substantielle rettelser.

MED HELTEYOGA, ROLLESPIL OG GYNGER INDENFOR FORSØGER SVENDBORG KOMMUNE AT STYRKE DRENGES TRIVSEL I DAGTILBUD

En trivselsundersøgelse af piger og drenge i Svendborg Kommunes dagtilbud førte til justeringer i en række lokale dagtilbuds læringsmiljøer for at skabe bedre trivsel hos drengene. Ved efterfølgende trivselsundersøgelser tydede det på, at drengenes trivsel var steget.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Da nationale undersøgelser viste, at drenge trivedes dårligere end piger i den danske grundskole, besluttede Svendborg Kommune sig for at undersøge, om den kunne finde samme tendenser i kommunens dagtilbud. Derfor skal børn fra fire til seks år i samtlige af Svendborg Kommunes kommunale og selvejende dagtilbud hvert andet år svare på en række spørgsmål om, hvordan de oplever deres liv i børnehaven. Den første undersøgelse, der er udarbejdet i 2015, viste en forskel i piger og drenges trivsel, hvor drengene i mindre grad end pigerne oplevede, at de trivedes. Det viste sig især ved, at flere drenge end piger oplevede at have dårlige relationer til de voksne i børnehaven. Samtidig oplevede de hyppigere at blive skældt ud. Dette er en landsdækkende tendens, som Svendborg Kommune har arbejdet med at ændre. Ud fra undersøgelsen i 2015 gik mange af dagtilbuddene i gang med at justere på læringsmiljøerne for at skabe større lighed mellem kønnene i læring og trivsel – og her særligt med fokus på at højne drenges læring og trivsel.

Hvad indeholder initiativet?

Alle kommunens medarbejdere og ledere i dagtilbud har været igennem kompetenceforløbet 'Aktive børn i dagtilbud', hvor de lærer at skabe mere bevægelse i dagtilbuddene og at arbejde med udemiljøet på legepladsen. Med små justeringer i de fysiske rammer gør de børnene nysgerrige og giver dem mulighed for at udfolde sig aktivt. At man ændrer et aktivitetsrum til stillerum eller et stillerum til aktivitetsrum, kan give børnene ideer til nye lege. Medarbejderne har herigennem fået en øget opmærksomhed på de fysiske rammer og læringsmiljøer, samt hvordan disse tilgodeser

henholdsvis piger og drenge. Vidensgrundlaget bag kompetenceforløbet 'Aktive børn i dagtilbud' samt udviklede guides hertil er funderet på erfaringer fra andre kommuner, forskning og teori på området samt anbefalinger fra fx Sundhedsstyrelsen, Team Danmark og WHO.

En børnehave har særligt været aktive med eksperimenter for bedre læringsmiljøer til drengene. Børnehaven brugte fx det, at mange drenge var optaget af helte til at arbejde med helteyoga. Her kom drengene igennem øvelser og kropslige aktiviteter. Ved at tage udgangspunkt i drengenes interesser og fysiske adfærd lærte drengene at mærke sig selv og respektere hinandens grænser. Børnehaven gjorde også meget ud af at spørge ind til drengenes egne ønsker til lege og interesser. Her nævnte drengene, at de syntes, at rollespil var sjovt. Derfor indrettede medarbejderne et puderum, som gav mulighed for at lege rollespil. Endelig erfarer børnehaven også, at det særligt tiltrak drengene at gøre op med den traditionelle måde at se rum på. Fx gjorde børnehaven uderum til inderum og omvendt ved fx at eksperimentere med at tage gynger med indendørs. Omrokeringen af uderum til inderum gav medarbejderne et andet syn på drengenes kompetencer og ideer til nye lege.

Virker initiativet?

Trivselsundersøgelsen blandt kommunens drenge og piger i dagtilbud i 2017 og igen i 2019 viser, at drengene nu trives bedre i børnehaverne i Svendborg Kommune, end deres forgængere gjorde i 2015. I 2017 var der fx ikke længere forskel på, hvordan piger og drenge vurderede deres trivsel og relationer til andre børn, og det mønster gik igen i 2019. Med den styrkede pædagogiske læreplan vil fokus på både drenge og pigers trivsel være et fortsat fokuspunkt i dagtilbuddene.

OPSØGENDE ARBEJDE OG EN GOD SNAK SKAL VÆRE MED TIL AT HJÆLPE OG BYGGE BRO TIL KOMMUNENS SUNDHEDSTILBUD FOR ENSOMME ÆLDRE MÆND

Ringkøbing-Skjern Kommune har søgt midler fra Sundhedsstyrelsen og igangsat initiativet Ældre Mænds Trivsel. Initiativet varetages af Sundhedscenter Vest, som skal gøre en ekstra indsats for at hjælpe med at forbedre enlige ældre mænds psykiske - og fysiske livskvalitet, da flere oplever ensomhed og mistrivsel i deres hverdag.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

I sundhedsprofilen - Hvordan har du det? 2017 - er der et stigende antal borgere i Ringkøbing-Skjern Kommune, der oplever at være ensomme. Derudover viser forskning, at enlige ældre mænd, især dem med lavt uddannelsesniveau og lav indkomst, lever kortere og lider af flere (livsstils)sygdomme end andre mænd. Sundhedscenter Vest har ligeledes en formodning om, at enlige ældre mænd ofte står i skudlinjen for ensomhed og ubehandlede skavanker, når deres liv tager en uventet drejning - eller når de slet og ret bliver ældre, og funktionsevnen nedsættes, og derfor oplever at ting i hverdagen bliver problematiske.

Sundhedscenter Vest har derfor igangsat et toårigt initiativ, der har til formål at forbedre enlige ældre mænds trivsel og livskvalitet, forebygge ensomhed og bidrage til at øge ligestillingen på sundhedsområdet. Sidstnævnte formål skal ses i lyset af, at målgruppen af enlige ældre mænd ofte ikke benytter sig af de mange sundhedstilbud, som tilbydes. Mændene opsøger derfor ikke nødvendigvis selv den tilgængelige hjælp.

Hvad indeholder initiativet?

Hovedaktiviteten i Sundhedscenter Vests initiativ er rådgivning til enlige ældre mænd og brobygning til allerede eksisterende tilbud i Ringkøbing-Skjern kommune. Initiativet er varetaget af to sundhedsfaglige medarbejdere. Sundhedscenter Vest henter deres vidensgrundlag fra forskning vedrørende ældre mænd og mænd, som bor alene. Deres tilgang til mændene er håndholdt og funderet i et stærkt relationsarbejde, hvor omsorg og tålmodighed kobles med viden om sundhed. Sundhedscenter Vest har desuden rakt ud til organisationer, som har en finger på pulsen på ældreområdet, og har sparret med dem angående målgruppen og initiativet for at forbedre ligestillingen på området.

Initiativet kan opdeles i tre faser, som beskrives i det følgende:

Den opsporende fase

De sundhedsfaglige medarbejdere opsporer ud fra kommunens omsorgssystem borgerne i målgruppen og udsender herefter breve eller foretager telefoniske opkald til de enlige ældre mænd over 65 år, hvor de melder deres ankomst til en snak på en given dato og klokkeslæt. Indtil videre har det vist sig, at 40 pct. af mændene tager imod et besøg fra en af de sundhedsfaglige medarbejdere, når de bliver direkte opfordret til at indgå i en samtale om deres sundhed og trivsel. De sundhedsfaglige medarbejdere opsøger også målgruppen i byen og i lokalsamfundet, fx i supermarkeder og på lokale havne, hvor de inviterer til en nysgerrig snak om, hvordan de har det. Denne form for opsøgende arbejde har været sat på standby under COVID-19 pandemien, og der er derfor ikke rekrutteret mange borgere via denne vej.

Den behovsafdækkende fase

Afdækningen af målgruppens behov foretages ved hjemmebesøgene, hvor den sundhedsfaglige medarbejder medbringer en interviewguide, der bruges som redskab til at skabe en bred afdækning af den ældre mands behov og trivsel. De sundhedsfaglige medarbejdere oplever en stor forskel på, hvilken borger de er i kontakt med, og hvad behovet er hos den enkelte. De skelner blandt andet mellem borgere, der mistrives situationelt, hvor ensomheden er af mere kortvarig karakter (fx tilfælde af at en kæreste eller ægtefælle er gået bort), og borgere, der mistrives strukturelt, hvor ensomhed og eventuelt isolation opleves i lange perioder (fx efter en livskrise i de yngre år). De sundhedsfaglige medarbejdere påpeger, at relationsarbejdet er afgørende for behovsafdækningen, og at det kan være en længerevarende proces, hvor besøgene skal tilrettelægges efter borgerens behov. På de forbyggende besøg fortæller den sundhedsfaglige medarbejder tillige, hvad der findes af forskellige aktiviteter i kommunen, både kommunalt og i foreningslivet, og håber dermed at kunne motivere og vække interesse hos borgeren.

Den rådgivende og brobyggende fase

Den rådgivende og brobyggende fase kan gå i to retninger. Borgernes behov varierer, og for nogle er den ene rådgivende samtale tilstrækkelig. Andre deltager ved flere forebyggende samtaler, og den sundhedsfaglige medarbejder bliver dermed en vigtig sparringspartner for borgeren - dette opleves især hos borgere med få kontakter. Alle borgere informeres om relevante sundhedsfremmende og kommunale tilbud som mandeklubber og tilbud på aktivitetscentre. De sundhedsfaglige medarbejdere er dermed en samtalepartner for borgerne, samtidig med at de bygger bro til allerede eksisterende tilbud i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Virker initiativet?

Sundhedscenter Vest ser en positiv virkning efter at have igangsat initiativet. De har modtaget positiv respons fra mange af mændene, og flere af dem er blevet tilknyttet kommunens øvrige tilbud. Det foreløbige resultat er, at borgere, der har haft behov for flere samtaler, har oplevet øget trivsel. Det er oplevelsen, at de borgere, der kun har behov for en enkelt samtale, ofte har gode vaner, relationer og struktur på deres hverdag - samtalen kan dog føre til små justeringer i hverdagslivet. De gode resultater er særligt opstået ved at være aktivt opsporende og henvende sig fysisk hos de enlige ældre mænd samt at forholde sig nysgerrigt til, hvordan mændene har det.

SYV INITIATIVER SKAL ØGE DIVERSITETEN PÅ INGENIØRUDDANNELSERNE PÅ DET TEKNISKE FAKULTET PÅ SYDDANSK UNIVERSITET

Syddansk Universitet (SDU) har igangsat flere ligestillingsinitiativer, hvis formål er at styrke unges kvinders interesse for det Tekniske Fakultet og de dertilhørende ingeniøruddannelser. Initiativerne skal imødegå de kønstereotype forventninger, der præger de unges uddannelsesvalg.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativerne?

Det Tekniske Fakultet og ingeniørfeltet er kendetegnet ved en stærk kønsmæssig skævvridning, hvor kvinder i høj grad er underrepræsenterede. Det betyder, at vigtig talentmasse går tabt. Det Tekniske Fakultet oplever det som nødvendigt, at også kvinder er inkluderet i de fagområder og positioner, der i stigende grad former samfundet og udstikker retningen for den teknologiske udvikling. Derfor har Det Tekniske Fakultet igangsat en række initiativer med det formål at øge talentmassen på ingeniøruddannelserne og at sikre, at flere kvinder søger ingeniøruddannelserne på SDU. På bestemte fag udgør kvindelige studerende under tre pct. af årgangen, hvilket ofte resulterer i en minoritetsfølelse. Derfor er målet at løfte andelen af kvinder til over 20 pct. for at mindske denne minoritetsfølelse. Initiativerne løber over en 3½-årig periode fra efteråret 2019-2022 og varetages af Det Tekniske Fakultets brobyggerenhed.

Initiativernes hovedfokus er unge kvindelige gymnasieelever og sabbatister. Der er dog også delmålgrupper for initiativerne, som er de unges forældre, undervisere og medarbejdere på Det Tekniske Fakultet samt studievals- og studievejlederne.

Hvad indeholder initiativerne?

Det Tekniske Fakultet har igangsat syv initiativer, der alle skal styrke kvindelige sabbatister og gymnasieelevers interesse for Det Tekniske Fakultet. Det Tekniske Fakultet står for at udvikle og facilitere mange af initiativerne selv, men de arbejder også tæt sammen med Syddansk Universitets Gender Equality Team, universitetets fageksperter i bias samt eksterne fagpersoner på ligestillingsområdet, som er med til at sikre, at initiativerne står på et forskningsbaseret grundlag. Den anvendte forskning er af nyere karakter og peger på, at det er muligt at ændre de stereotype forestillinger om "pigefag" og "drengefag" blandt andet ved brug af rollemodeller, mere praktisk erfaring med STEM-fag til pigerne og en aktiv imødegåelse af og bevidstgørelse om stereotyper og bevidst og ubevidst bias. Derudover bygger initiativerne på anbefalinger, som blandt andet er fremsat af Undervisningsministeriet,

Nordisk Ministerråd og Institut for Menneskerettigheder samt positive erfaringer med lignende indsatser på IT-Universitetet i København.

De syv initiativer beskrives nedenfor og suppleres også med indsatser særligt målrettet de ansatte på Det Tekniske Fakultet, herunder bl.a. bistand til, hvordan de kan imødegå bias i egne rekrutteringsprocesser.

Kompetenceudvikling for studenterambassadører, undervisere og administrative medarbejdere
Det Tekniske Fakultet har over 50 studenterambassadører, der møder unge gymnasieelever og sabbatister på uddannelsesbesøg, eller når ambassadørerne laver faglige oplæg og workshops for gymnasier. Ambassadørerne fungerer som rollemodeller og vejledere, og Det Tekniske Fakultet klæder dem derfor på med viden og kompetencer om køn og diversitet, så de undgår at styrke og videreføre kønsbias til de unge gymnasieelever og sabbatister. Det Tekniske Fakultet afholder ét årligt kursus for studenterambassadørerne.

Alle undervisere på Det Tekniske Fakultet tilbydes workshops om, hvordan man kan reducere bias i undervisningen og styrke et inkluderende læringsmiljø. Der afvikles fire sessioner årligt for det akademiske personale med oplæg om bias og normkritiske undervisningsmetoder, mens der også faciliteres refleksion over egen undervisningspraksis.

Det teknisk-administrative personale på Det Tekniske Fakultet tilbydes løbende oplæg og workshops med fokus på diversitet med det formål at styrke en bred organisatorisk opbakning til indsatserne.

Vidensdage for studievals- og studievejledere

Vejledningen til de enkelte fag og den måde, fagene præsenteres på, er ofte præget af kønstereotype forestillinger. Det Tekniske Fakultet har derfor indgået et samarbejde med Studievalg Danmark, som er en national vejledningsinstitution, der rådgiver unge i deres valg af videregående uddannelse. Det Tekniske Fakultet har inviteret Studievalg Danmark til to seminarer, hvor fokus er at udvikle fælles redskaber til en "bias aware", divers og inkluderende praksis.

På seminarerne bliver studievejlederne undervist i at være bevidste om deres egne og de unges forudindtagelser omkring køn og uddannelsesvalg. Syddansk Universitets egne studievejledere deltager i seminarrækken. Formålet er at nedbryde de grænser, der kan være mellem de unge og deres valg af specifikke uddannelser. Desuden forventer Syddansk Universitet at tilbyde kurser til studievejlederne på gymnasierne til næste år.

Samtalesaloner for unge og forældre om uddannelsesvalg

Med afsæt i en samtaleguide afvikles samtalsaloner for unge og deres forældre. Samtalesalon-konceptet udvikles, så det inkluderer viden om kønsbias i uddannelsesvalget. Hensigten er at klæde forældre og unge bedre på til at styre uden om de ubevidste forventninger og kønsstereotyper i samtalen. Samtalesalonerne udvikles, testes og faciliteres i samarbejde med organisationen Fremtidsfabrik, der er eksperter i Generation Z, organisationen Engineer the Future, som er Danmarks teknologiske alliance, der arbejder for, at flere borgere får teknologisk viden, samt SDU's Center for Teaching and Learning, der er eksperter i at adressere bevidst og ubevidst bias.

Camps for piger

Erfaringer viser, at camps, hvor unge kvinder bliver introduceret til IT og Engineering, får indsigt i uddannelserne og mulighed for at afprøve faglige udfordringer i et inkluderende miljø, kan imødegå den manglende erfaring og tro på egne evner, som præger unge kvinders uddannelsesvalg og -fravalg. Der afholdes to årlige camps af to døgners varighed med op til 30 deltagere.

Kode-caféer

Kodecaféer hjælper med at overkomme den barriere, at kvinder ofte har mindre erfaring med kodning end mænd, når de vælger studie. Aktiviteten bygger på

ITU's erfaringer med konceptet Coding Cafés, og er et tilbud til gymnasieelever med ingen eller ringe erfaring med kodning. Studenterambassadørerne underviser til kodecaféerne, hvor der også er besøg af rollemodeller fra branchen. Dertil sendes et signal om, at alle kan lære at programmere.

Girls' Day in Science

Kvindelige gymnasieelever inviteres til én dag med fokus på Engineering, hvor de kan eksperimentere med ingeniørfagene, møde praktiske udfordringer, inspirerende rollemodeller og få viden om uddannelse og karriereveje. Arrangementet afholdes en gang årligt i samarbejde med Naturvidenskabernes Hus.

Filmkampagne med rollemodeller

Som led i initiativet laves fire film med kvindelige ingeniører. Filmene skal styrke kvindelig repræsentation i formidlingen af teknologiske karrieremuligheder. Filmene er målrettet unge, men vil også nå forældre, lærere, vejledere og ambassadører.

Virker initiativerne?

Det Tekniske Fakultet skal i gang med at evaluere på initiativerne, som har kørt siden 2019. Det forventes, at initiativerne vil skabe synergi, da de henvender sig til flere forskellige målgrupper. Initiativerne er ikke kun målrettet de unge, som skal vælge uddannelse, men involverer også forældre og vejledere. Derudover håber Det Tekniske Fakultet, at initiativerne vil kickstarte en positiv spiral, der vil bane vejen for flere kvinder i forskning og ledelse, som vil fungere som rollemodeller og tiltrække flere kvindelige studerende.

For at få succes med initiativerne oplever Det Tekniske Fakultet, at det er vigtigt med ledelsesopbakning samt en generel erkendelse i hele organisationen af, at der eksisterer en udfordring, som man ønsker at adressere.



FAR-AMBASSADØRER ARBEJDER FOR AT INSPIRERE KOLLEGAER I SUNDHEDSPLEJEN TIL AT STYRKE FARROLLEN I SILKEBORG KOMMUNES FAMILIER

I sundhedsplejen i Silkeborg Kommune har de udnævnt to far-ambassadører, hvis fornemmeste opgave er at inspirere kommunens øvrige sundhedsplejersker til at være mere fokuserede på farens integration og rolle i familien, når et spædbarn kommer til verden. Samtidig faciliterer far-ambassadørerne fædregrupper, når der er basis herfor, og sørger for at målrette sundhedsplejens kommunikative kanaler begge forældre. Inspirationen henter de fra det landsdækkende projekt "Far for livet", som leverer materiale og arrangerer kurser for far-ambassadørerne i landets kommuner.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Far-ambassadørerne udspringer af, at sundhedsplejen i Silkeborg Kommune ønsker at både mor og far oplever sig vigtige i hjemmebesøget. Det er historisk set og også i dag aktuelt, at moren har den største del af barselsorloven – men sundhedsplejen ønsker, at rette en opmærksomhed på, at invitere faren ind som en lige så vigtig og betydningsfuld person i barnets liv.

Som følge af, at moren stadig har den største del af barselsorloven, er sundhedsplejen i Silkeborg Kommune bevidste om, at faren ikke går glip af vigtig information om sit barn og sin egen rolle som forælder. Samtidig eksisterer der i sundhedsplejen et ønske om at forebygge, at faren positioneres som en sekundær figur i barnets liv og i familielivet generelt, da det kan have negative konsekvenser for barnets fremtid og for forholdet mellem far og mor. Problemer, som er svære at komme til livs uden konkrete tiltag, og som derfor er på sundhedsplejens dagsorden.

Eksistensgrundlaget for far-ambassadørerne er overbevisningen om, at man ved at involvere faren yderligere i samtalen om og samværet med barnet kan styrke dets videre liv samt det fundament, som parforholdet hviler på. Forældreskabet er en svær opgave at løse, hvilket kan komme bag på mange nybagte forældre. Imidlertid kan begge forældres determination i forhold til at løse opgaven styrke trygheden hos barnet og øge sandsynligheden for, at forældrene bliver sammen på længere sigt. Derudover er det alment kendt, at fædre såvel som mødre kan blive ramt af efterfødselsreaktioner. Af den grund er det også centralt, at sundhedsplejersken er i tæt kontakt med faren, så eventuelle tegn på en efterfødselsreaktion kan blive identificeret og handlet på.

Hvad indeholder initiativet?

Der er to far-ambassadører i Silkeborg Kommune. Deres væsentligste opgave er at italesætte behovet for at involvere faren yderligere, når sundhedsplejen er på besøg i familierne. Dertil har far-ambassadørerne en opgave i at bidrage med nogle redskaber til, hvordan sundhedsplejerskerne helt konkret kan invitere faren til at indgå i dialogen om barnet. Dette arbejde foregår for eksempel til personalemøder, hvor far-ambassadørerne løbende bidrager til dagsordenen.

De redskaber, som far-ambassadørerne forsøger at implementere i deres kollegaers praksis, er for eksempel at bede om både moren og farens telefonnumre, så sundhedsplejen altid kommunikerer til begge forældre og ikke blot til moren. Et andet redskab er at være så konkret som muligt i samtalen med faren. Erfaringen er således, at fædre har mere lyst til at deltage, når de bliver forholdt nogle konkrete fakta, fx barnets vægtkurve. Det er også centralt, at sundhedsplejersken bakker faren op i hans faderskab og fortæller ham, at han klarer opgaven godt, og hvilken positiv indvirkning det har på hans barns nuværende og fremtidige trivsel. Sundhedsplejen i Silkeborg Kommune oplever, at fædre generelt ønsker at tage mere del i deres lille barns liv, hvilket far-ambassadørerne skal hjælpe med at bakke op om.

Far-ambassadørerne sørger også for at formidle deres budskaber ved at uddele pjecer udformet af "Far for livet", som er et projekt, der blandt andet arbejder for at øge sundhedsplejens involvering af nybagte fædre. Det er meningen, at denne pjece skal fungere som en guide for sundhedsplejerskernes arbejde med at involvere faren.

Desuden sørger far-ambassadørerne for, at der bliver etableret konkrete tiltag i kommunen, hvis formål er at

fremme farens rolle i familien og over for barnet. For eksempel forsøger far-ambassadørerne at få sundhedsplejerskerne i Silkeborg Kommune til at opfordre fædre til at opsøge far-fællesskaber på sociale medier og/eller i deres lokalområde – her kan de kommunikere om deres oplevelse af farrollen og spejle sig i hinanden. Ofte trives fædre med at have fælles aktiviteter med andre fædre.

Endelig sørger far-ambassadørerne for, at der bliver kommunikeret til begge forældre i det materiale, som ligger på sundhedsplejens hjemmeside, så faren også føler sig inkluderet der. For eksempel fremgår der både billeder af mor og far på sundhedsplejens hjemmeside i Silkeborg Kommune.

Sundhedsplejersker er uddannet til at se og arbejde med hele familiens trivsel. Samtidig er far-ambassadørernes arbejde funderet på et stærkt vidensgrundlag etableret af projektet "Far for livet", der faciliteres af Forum for Mænds Sundhed. Mere konkret har "Far for livet" foretaget 60 kvalitative interviews med danske fædre, som blandt andet har fokuseret på deres oplevelse af

farrollen og mødet med sundhedsplejen. Sundhedsplejen i Silkeborg Kommune, som er en af projektets samarbejdskommuner, benytter sig i deres daglige arbejde af "Far for livets" guide til inddragelse af fædre i sundhedsplejen. Derudover deltager de to far-ambassadører på nuværende tidspunkt i et kursus vedrørende inddragelsen af fædre i sundhedsplejen, som "Far for livet" afholder.

Virker initiativet?

Der er ikke foretaget nogen evaluering af far-ambassadørernes indsats, men det er kommunens klare oplevelse, at der er kommet mere fokus på kommunens fædre, og kollegaerne i sundhedsplejen er også blevet mere bevidste om ikke at glemme farens rolle i familien.

Initiativets virkning afhænger af, at far-ambassadørerne lykkes med at inspirere deres kollegaer til at engagere sig i arbejdet med at inddrage faren endnu mere i deres arbejde med småbørnsfamilier. En barriere for en succesfuld inddragelse kan imidlertid være, at farens arbejdssituation ikke tillader, at han er med, hver gang sundhedsplejen er på besøg.





Inspiration til målsætninger og initiativer, der fremmer ligestilling i kerneydelser

Som noget nyt indeholder ligestillingsredegørelserne et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som vil skifte fra gang til gang. I 2020 er der særligt fokus på kommuners beskæftigelsesindsats for indvandrere fra ikke-vestlige lande.

De følgende inspirationscases omhandler gode eksempler på initiativer, der fremmer ligestilling i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd i kommuner.

I figur 3 ses en tematisk oversigt over kommunernes ligestillingsinitiativer inden for dette tema, som kommunerne har indberettet i ligestillingsredegørelserne 2020. Søjlernes længde i figuren illustrerer, hvilke tematikker flest initiativer retter sig mod. Størstedelen af initiativerne retter sig mod kvinder.

Figur 3: Tematikker for ligestillingsinitiativer i kommunale beskæftigelsesindsatser for ikke-vestlige indvandrere



Kilde: Ligestillingsredegørelserne 2020.
 Note: Nogle institutioner har i ligestillingsredegørelserne 2020 givet flere eksempler på ligestillingsinitiativer. Disse er alle inkluderet. Der er i alt indberettet 105 initiativer, og herunder er tre initiativer registreret under "Andet", som ikke indgår i figuren.

HOLDUNDERVISNING I SUNDHED, HVERDAGSMESTRING OG FAMILIELIV SKAL FÅ LANGTIDSLEDIGE KVINDER MED FLYGTNINGE- OG INDVANDRERBAGGRUND TÆTTERE PÅ SELVFORSØRGELSE I FAABORG-MIDTFYN KOMMUNE

Faaborg-Midtfyn Kommune har i 2019 igangsat et initiativ, der introducerer flygtninge- og indvandrerkvinder til det danske arbejdsmarked og skaber samtalerum, hvor blandt andet sundhed, hverdagsmestring og familieliv kan diskuteres. Det skal være med til at styrke kvinderne, så de kan gennemføre et praktikforløb og i sidste ende blive selvforsørgende.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Initiativet blev igangsat, da sagerne på beskæftigelsesområdet i Faaborg-Midtfyn Kommune viste en overvægt af ledige kvinder – kvinder, der var meget langt fra arbejdsmarkedet. Samtidig var det også sagsbehandlere og jobkonsulenters erfaring, at de ikke havde tid til at give kvinderne den information og sparring om det danske arbejdsmarked, kultur og samfund, som de havde behov for, for at kunne varetage et job. Kønsuligheden i beskæftigelsesgraden førte til et målrettet initiativ for ikke-vestlige kvinder med flygtninge- eller indvandrerbaggrund, som er på integrationsydelse.

Formålet med initiativet er derfor at skabe en indsats for kvinderne, som understøtter dem i at blive selvforsørgende på langt sigt. På kort sigt er formålet, at kvinderne rustes til at komme i praktik. Faaborg-Midtfyn Kommune har desuden formuleret nedenstående delmål for kvinderne i initiativet:

- Opnå øget indsigt i egne ressourcer i forhold til arbejdsmarked og uddannelse - herunder afdekning af faglige, sproglige og personlige kompetencer.
- Opnå viden og forståelse for dansk arbejdspladskultur og arbejdsmarkedsforhold.
- Opnå viden om brancher med jobmuligheder.
- Opleve at få styrket praktik, job- og uddannelsesmotivation.
- Opnå erfaring med jobansøgning, CV samt

jobsøgningsmetoder som Jobnet.

- Opnå indsigt i danske samfundsforhold, herunder økonomi, familieliv og sundhed.
- Lære at mestre familieliv i kombination med praktik, job og uddannelse.

Hvad indeholder initiativet?

Initiativet udgør et obligatorisk forløb, som varer seks måneder og med deltagelse af 12 kvinder ad gangen. Forløbet varetages af en projektmedarbejder, som arbejder fuldtid med forløbet og fungerer som holdunderviser og jobkonsulent for kvinderne. Projektmedarbejderen har flere års erfaring med målgruppen.

Forløbet starter med tre måneders holdundervisning efterfulgt af tre måneders praktikforløb. Begge forløb uddybes i det følgende.

Holdundervisning

Holdundervisningen tager blandt andet udgangspunkt i forskellige arbejdsmarkedsrettede temaer kombineret med virksomhedsbesøg og besøg af gæstelærere og rollemodeller. Kommunen fokuserer på arbejdsmarkedets efterspørgsel samtidig med, at de udpeger nogle brancher, som kvinderne kan identificere sig med. Nogle af brancherne er fx rengøring, detail og lager og logistik, hvor arbejdsmulighederne og diverse arbejdsfunktioner bliver udfoldet for deltagerne i forløbet. Deltagerne hjælpes og undervises derudover i kompetenceafklaring og jobsøgning.

Derudover omhandler holdundervisningen også hverdagsmestring, som fx hvordan man kan få en hverdag med job i Danmark til at hænge sammen med familielivet. Desuden understøtter holdundervisningen også en kulturel brobygning for kvinderne, hvor der undervises og tales om samfundsforhold, økonomi, familieliv og sundhedsopfattelse hos kvinderne. Netop disse emner kan have en særlig betydning for kvinders beskæftigelsesstatus. Holdforløbet bidrager til at skabe et samtalerum, hvor oplevelser og erfaringer deles. Fx har samtalerummet skabt trygge rammer til at vidensdele og diskutere emner, der generelt vedrører kvindeskønnet, såsom rollefordelingen i hjemmet, prævention og børneopdragelse.

Undervisningen skal gerne ende ud i, at kvinderne er klædt godt på til at indgå i det tre måneders praktikforløb.

Praktikforløb

Praktikforløbet skal skabe en tilknytning til arbejdsmarkedet, da flere af kvinderne har begrænset eller ingen tilknytning til det danske arbejdsmarked. Praktikforløbet følges op af projektmedarbejderen, som også fungerer som jobkonsulent. Opfølgningen tilpasses efter den enkelte kvindes behov og fungerer både ved, at projektmedarbejderen besøger praktikstedet og foretager telefoniske opkald til virksomhedsejeren og praktikanten. Praktikforløbet følges dermed tæt, da et positivt forløb kan øge motivation og tilknytning til arbejdsmarkedet for kvinderne.

Virker initiativet?

Initiativet har vist gode resultater, da kvinderne er motiverede og sætter stor pris på den information, som de får gennem undervisningen. Kommunen oplever

ligeledes, at kvinderne er begejstrede for, at projektmedarbejderen faciliterer et samtalerum, hvor de kan vidensdele og diskutere emner om hverdagen i Danmark. Holdforløbet er med til at skabe et fællesskab, hvor kvinderne kan opleve gensidige spejling i hinanden, hvilket er betydende for, at der skabes et trygt rum for diskussion og samtale. Efter holdundervisningen er målet på kort sigt, at alle kvinderne kan deltage i det tre måneders praktikforløb. Dette mål er indtil videre blevet opfyldt.

Kommunen oplever, at en drivkraft for initiativets succes er:

- At sikre motiverede og involverede samarbejdspartnere, som anerkender, at målgruppen er udfordret og derfor har brug for ekstra indsats, før de kan blive selvforsøgende.
- At have mere end én person til at varetage forløbet. Det er ikke hensigtsmæssigt, hvis projektmedarbejderen skal agere jobkonsulent sideløbende med undervisningen og dermed have flere kasketter på. Kommunen har derfor inddraget kvindernes sagsbehandlere i forløbet, hvilket aflaster projektmedarbejderen, og giver sagsbehandlerne et større ejerskab til forløbet for kvinderne.
- At projektmedarbejderen gør det klart for kvinderne, at et praktikforløb kan have forskellige formål. Mange af kvinderne har ikke den store motivation for praktik, da de ikke kan se formålet med praktikken, hvis det ikke fører til ordinære timer efterfølgende. Det skal være klart for kvinderne, at nogle praktikforløb også kan have som formål at øve kvindernes danske sprog eller at opkvalificere deres kompetencer og CV.

I NÆSTVED KOMMUNE HAR EN HELHEDSORIENTERET INDSATS BANET VEJEN FOR AT FÅ FLERE KVINDER MED MINORITETSBAAGGRUND I BESKÆFTIGELSE

I Næstved Kommune har de søsat et beskæftigelses- og integrationsprojekt, hvis formål er at få flere kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund i beskæftigelse gennem en indsats, hvor det hele menneske er i fokus. Således deltager kvinderne ikke blot i beskæftigelsesrettede aktiviteter, de modtager også undervisning i emner som sundhed, kulturforståelse, sprog og kropsofattelse. Metoden er skabt af en overbevisning om, at en helhedsorienteret indsats skaber de bedste rammer for at øge beskæftigelsen hos målgruppen.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Det overordnede formål med projektet er at få kvinderne i beskæftigelse. Mere specifikt har Næstved Kommune opsat målsætninger, der siger, at 26,5 pct. af projektets aktivitetsparate deltagere skal være selvforsørgende, samt at 28,5 pct. skal være delvist selvforsørgende, når projektet er slut. Projektet har imidlertid også en række delmålsætninger, hvor målet er, at 75 pct. af kvinderne skal øge deres ordforråd på dansk, mens 90 pct. af kvinderne skal have tillid til beskæftigessystemet ved projektets afslutning.

Målgruppen for projektet er aktivitetsparate kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund, som har været i Danmark i minimum fem år. Projektets deltagere har en gennemsnitlig ledighed på 10-12 år og kan derfor karakteriseres som langtidsledige. Kvinderne er blevet udvalgt til at deltage af jobcenteret, og deres deltagelse er obligatorisk.

Projektet bygger oven på erfaringerne fra et pilotprojekt, som Næstved Kommune iværksatte for to år siden, der viste sig ganske frugtbar, da 10 ud af 16 langtidsledige kvinder med flygtninge- eller indvandrerbaggrund blev selvforsørgende ved projektets afslutning. Da kommunen fortsat har borgere i denne målgruppe, der er langt fra arbejdsmarkedet, iværksatte kommunen i 2020 et lignende initiativ.

Hvad indeholder initiativet?

Der er fem medarbejdere tilknyttet projektet. En projektleder, som tager sig af driften og de indledende samtaler, en fuldtidsansat socialrådgiver, som har en borgerstamme på 30 kvinder, en deltidsansat socialformidler, der har en borgerstamme på 10 kvinder, en virksomhedskonsu-

lent, som formidler kontakt til virksomheder med henblik på praktik eller fastansættelse og en sprogkonsulent, der udarbejder individuelle virksomhedsrettede sprogplaner og afholder undervisning i dansk i samarbejde med VUC.

Efter planen vil et sted mellem 105-110 kvinder være en del af forløbet i projektperioden, der løber indtil udgangen af 2022, fordelt på 60 aktivitetsparate kvinder og 65-70 jobparate. Der er 40 kvinder aktive i projektet ad gangen.

Inden projektets start deltager kvinderne i en indledende samtale, hvor fokus er på deres livshistorie, erfaringer og ønsker til fremtidig beskæftigelse. Ud fra samtalen vurderer kvindens primære projektmedarbejder, hvilke af projektets dele hun vil have gavn af at deltage i. Således bliver der lagt en plan for den enkelte kvinde, der tager udgangspunkt i de specifikke barrierer, der er for hendes deltagelse på arbejdsmarkedet.

Projektets deltagere er delt ud på de små hold alt efter kompleksiteten af deres problemstillinger. Grupperne mødes en gang om ugen med en sagsbehandler, som faciliterer forskellige former for kulturel undervisning med emner som sundhed, kulturforståelse og kropsofattelse.

Derudover kan kvinderne efter behov blive tilknyttet forskellige andre forløb. For eksempel samarbejder projektet med det lokale sundhedscenter, som faciliterer nogle sundhedsfremmende forløb, mens kvinderne også modtager sprogundervisning på VUC. Det er meningen, at kvindernes møde med institutioner som sundhedscenteret og VUC skal bane vej for, at de efter projektets afslutning, kan tilslutte sig andre forløb, der kan bringe dem tættere på beskæftigelse. Endelig har kvinderne også individuelle samtaler med en sagsbehandler. Sammenlagt skal disse aktiviteter skabe en lettere overgang til arbejdsmarkedet end de gængse virksomhedspraktikker.

Projektet hviler på et vidensgrundlag, som består af en teoretisk søjle og en erfaringsbaseret søjle. Teorien til det livshistoriske perspektiv er hentet fra professor Marianne Horsdals teoretiske virke, mens projektets tværfaglige og helhedsorienterede tilgang er baseret på erfaringer fra pilotprojektet samt andre kommuners erfaringer med lignende initiativer.

Virker initiativet?

Da projektet først blev søsat i juni 2020, har resultaterne af projektet ikke haft tid til at udfolde sig endnu. Til dags dato er to kvinder kommet i virksomhedspraktik, tre kvinder er kommet i deltidsbeskæftigelse, mens en kvinde er kommet i ordinær uddannelse. Herudover er yderligere to kvinder tilmeldt ordinær uddannelse fra årsskiftet.

Kommunens oplevelse er, at projektet er en succes, som hviler på evnen til at skabe gode relationer til kvinderne. Der bliver taget udgangspunkt i den enkelte kvindes livshistorie og udfordringer, hvilket åbner for viden og perspektiver, som normalt er sekundær information i jobcenterregi. Der eksisterer i projektet en tro på, at de gode resultater ligger i de stærke relationer og den tætte kontakt. Således er der også et stort fokus på, at kvinderne skaber gode relationer, når de mødes i grupperne. For at det skal lykkes, er det blandt andet blevet arrangeret, at kvinderne altid har mulighed for at spise frokost sammen, når de har sprogundervisning på VUC. I det tiltag ligger der også en intention om at integrere kvinderne i en kultur, hvor man mødes sammen om madpakkerne.

Hvis andre kommuner ønsker at implementere et lignende projekt, kræver det, at der involveres nogle gode samarbejdspartnere, som har lyst til at være med til at arbejde på en anderledes måde. Konkret har Næstved Kommune været begunstiget af at kunne samarbejde med det lokale sundhedscenter og VUC, som har indvilget i at stille arbejdskraft og lokaler til rådighed for projektet.

Desuden er den tværfaglige sammensætning i teamet afgørende for at kunne lykkes med den helhedsorienterede indsats. Således er teamet også meget fokuseret på at respektere hinandens fagligheder, og derfor ligger beslutningskompetencen det meste af tiden hos den enkelte medarbejder. Medarbejderne har også været med til at sætte de overordnede mål for projektet, så de kan stå inde for alle aspekter af indsatsen. Derudover understreges det, at en del af projektets succes hviler på god sparring og godt samarbejde.

Endelig er det vigtigt at være bevidst om, at der i nogle ikke-vestlige miljøer eksisterer nogle sociale konventioner og andre problematikker, som kan være barrierer for, at kvinderne kommer i beskæftigelse. Med henblik på at løse eksterne udfordringer for kvindernes fremtidige beskæftigelse bliver projektet understøttet af en af jobcenterets medarbejdere, der er specialiseret i at løse konflikter eller nedbryde barrierer, der kan være hæmmende for kvindernes jobmuligheder. Medarbejderen bliver hidkaldt i situationer, hvor det skønnes at give mening. Derudover kan nogle af kvinderne have behov for at modtage støtte til at komme til lægen eller blive kørt til politiet.

I HILLERØD KOMMUNE ER MOTION OG FÆLLESSKAB EN TRÆDESTEN MOD ARBEJDSMARKEDET FOR KOMMUNENS KVINDER

I 2020 iværksatte Hillerød Kommune projektet "Bevægelse til arbejde - Hillerød-modellen". Projektet er tilegnet kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund, som står uden for arbejdsmarkedet. Gennem motivationsarbejde, ugentlig træning og uformelle snakke håber kommunen at rykke kvinderne tættere på arbejdsmarkedet.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Baggrunden for projektet er, at kommunen oplever, at kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund uden uddannelse og beskæftigelse er i særlig risiko for at blive marginaliseret og isoleret fra det danske samfund. Desuden oplever kommunen, at kvinderne behøver en særlig helhedsorienteret indsats for at komme tættere på arbejdsmarkedet – en indsats, der ikke før har været til og ressourcer til.

Derfor har kommunen igangsat projektet med et formål om at etablere og øge arbejdsmarkedstilknytningen blandt kvinderne. Konkret er der nedskrevet målsætninger om, at 40 pct. af kvinderne går fra passiv til ordinær beskæftigelse, samt at 90 pct. af kvinderne opkvalificerer sig og opnår de ressourcer, de har behov for, for at opnå beskæftigelse i fremtiden.

Målgruppen for projektet er ikke-vestlige kvinder med flygtninge- eller indvandrerbaggrund. Mange af kvinderne i initiativet er desuden langtidsledige, men der er også kvinder, der er på barsel, i praktik eller løntilskud. På nuværende tidspunkt er der 50 kvinder tilknyttet projektet, men kommunen forventer at komme op på 70 kvinder.

Hvad indeholder initiativet?

Projektet har et centralt fokus på motion og fællesskab som en trædesten mod arbejdsmarkedet. Forventningen er, at motion og bevægelse i regi af foreningslivet bidrager til at øge kvindernes generelle jobparathed og tilknytning til arbejdsmarkedet, idet bevægelse og motion forebygger dårligt helbred, giver større selvtillid, bedre livskvalitet og mental sundhed samt understøtter sociale fællesskaber. Desuden medtænker projektet den enkelte kvindes livssituation og kombinerer en individuel tilrettelagt indsats med en målrettet, opkvalificerende og virksomhedsrettet indsats.

Der er to udførende medarbejdere tilknyttet projektet, der besidder en tredelt rolle som myndighedssagsbehandler, virksomhedskonsulent og mentor/familieråd-

giver for kvinderne, der er tilknyttet projektet. Begge medarbejdere er kvinder.

Hver tirsdag og torsdag har kvinderne træning med en kvindelig træner fra DGI, som projektet samarbejder med. Træningen er inddelt i fire faser, hvor kvinderne lærer deres krop bedre at kende gennem aktiviteterne: yoga, dans, cykeltræning og foreningsbesøg. Motion og bevægelse skal styrke kvindernes selvværd, mod og motivation, hvilket kommunen tror kan bringe dem tættere på arbejdsmarkedet. For at styrke kvindernes selvværd og selvnarrativ yderligere har projektets facilitatorer navngivet kvindernes træningsgruppe "Power Ladies". Kvinderne har også fået ens træningstøj for at føle sig som en del af et fællesskab. Ved at få kvinderne til træning og ud på foreningsbesøg er ideen, at kvinderne efter projektets afslutning selv er motiverede for at melde sig ind i en forening og fortsætter motionen.

Der forventes at være et særligt potentiale i foreningsidræt, idet deltagelse heri kan styrke kvindernes sprogtilegnelse, give dem et netværk og indsigt i danske normer og værdier samt sætte rammen for, at den enkelte kvinde kan opleve at være en del af et dansk fællesskab. Bevægelse og motion kan åbne døren til meningsfulde fællesskaber, der styrker kvindernes selvværd og selvtillid, og være et afsæt for netværksskabelse. Netop sprog og netværk er afgørende for kvindernes muligheder for at komme i beskæftigelse og blive integreret i samfundet.

De to projektmedarbejdere deltager også i træningen, men det er træneren fra DGI, der styrer slagets gang. Det er helt bevidst, at det er kvindelige medarbejdere og trænere, der driver projektet, da det ifølge kommunen giver noget sammenhold og skaber trygge rammer, der betyder, at kvinderne tør vise sig mere til træning, end hvis træneren var en mand. Ved hver træningssession taler projektmedarbejderne uformelt med kvinderne, og efter træningen sidder alle i en halv time og drikker en kop kaffe, hvor forskellige faglige og sociale emner, som rører sig, bringes på banen.

Kvinderne modtager også individuelle samtaler, der er helhedsorienterede, ved at der italesættes alle aspekter af kvindens liv, ud over de jobrettede emner – som fx deres børn, ægtefælle, sociale liv, kulturelle forventninger og sygdomsforståelse. De individuelle og formelle samtaler forekommer minimum en gang om måneden og foregår enten på jobcenteret, i kvindernes hjem, i forbindelse med en gåtur eller andre steder, alt efter den enkelte kvindens behov. Hvis der er behov for støtte ved et lægebesøg eller andet har projektmedarbejderne også mulighed for at deltage her.

I projektet er danskundervisning også en central del. Kommunen har samarbejde med Sprogcenter Nordsjælland, hvor sprogundervisningen er tilrettelagt efter kvindernes kunnen og behov og med et særligt fokus på arbejdskultur i Danmark. Desuden afholdes der løbende foredrag blandt andet omkring motivation, selvtillid og selvværd. Endelig planlægger projektmedarbejderne at lave forløb med kvinderne, hvor de får udformet CV og jobansøgninger, og derigennem får specificeret deres kompetencer, og hvad de kunne tænke sig at arbejde med.

I forbindelse med kvindernes opkvalificering og den virksomhedsrettede indsats indgår kvinderne i CV- og jobsøgningscaféer, mens der også iværksættes virksomhedsbesøg i det lokale erhvervsliv, hvor kvinderne vil opleve forskellige arbejdsfunktioner og arbejdspladser, indtil det rette match er fundet. Der iværksættes herefter virksomhedspraktikker og løntilskud med henblik på ordinær ansættelse.

Virker initiativet?

Projektet er i sin spæde opstartsfasen, og derfor kan konkrete virkninger ikke måles endnu. Kvinderne har dog tilkendegivet begejstring for at deltage i projektet, samtidig med at det er projektmedarbejdernes opfattelse, at kvinderne har mere gejst og energi samt i højere grad stoler på dem i deres rolle på projektet frem for i deres virke på jobcenteret. Kvinderne lukker medarbej-

derne ind i deres liv og deler deres frustrationer, glæder og udfordringer. Samtidig er de modtagelige over for den hjælp, som kommunen kan tilbyde. Kvinder, som ikke før kom ud af deres hjem, deltager nu to gange om ugen i træning. Flere kvinder i gruppen er desuden begyndt at se hinanden privat, og nogle er begyndt at træne mere end de to gange om ugen.

Kommunen oplever, at der er flere vigtige elementer i projektet, der sikrer fremgang hos kvinderne:

- At kvinderne kun har én kontaktperson i form af en af projektmedarbejderne, som både er myndighedssagsbehandler, virksomhedskonsulent og mentor/familierådgiver. Kvinderne møder ofte kontaktpersonen og knytter derved et mere tillidsfuldt bånd til kontaktpersonen.
- At projektmedarbejderne er med til træningen, da det giver en anden og mere ligelig dynamik i relationen til kvinderne, som normalt forbinder deres funktion med jobcenteret.
- At have en helhedsorienteret tilgang til kvinderne og ikke kun tale jobrettet med dem. For kvinderne er det fx vigtigt, at deres familie støtter dem i at komme på arbejdsmarkedet, og derfor er det afgørende, at projektmedarbejderne også forholder sig til familien og andre dele af kvindens liv, som kan være medvirkende til, at hun ikke er i beskæftigelse. Mange af kvinderne er fx bekymrede for deres børn, og denne bekymring fylder mere i deres tanker, som kan være en barriere for motivation for arbejdsmarkedet.
- At projektmedarbejderne har tid og ressourcer til at gå ind i projektet, da det kræver meget.
- At der er ledelsesmæssig og politisk opbakning til projektet, fordi det gør det lettere at sikre tværfagligt samarbejde internt i kommunen og samarbejdsaftaler med eksterne aktører.

BARSELSCAFÉEN I HALSNÆS KOMMUNE RYKKER KVINDER MED FLYGTNINGE- OG INDVANDRERBAGGRUND TÆTTERE PÅ SAMFUNDLIVET

Barselscaféen i Halsnæs Kommune, som blev etableret i slutningen af 2018, er et initiativ målrettet mødre med flygtninge- og indvandrerbaggrund. Det overordnede formål med initiativet er at opretholde kommunens forbindelse til kvinder på barsel med en hensigt om at skabe et godt fundament for senere uddannelse og beskæftigelse. I barselscaféen anvendes der en helhedsorienteret tilgang til arbejdet med kvinderne for at forbedre kvindernes vilkår og tilværelse på en lang række områder, lige fra systemforståelse til sundhed og familieliv.

Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Barselscaféen blev etableret, da Halsnæs Kommune erfarede, at nytilkomne kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund ofte mistede forbindelsen til kommunen, når de gik på barsel. Således mistede de også grundlaget for integration i det danske samfund i form af det integrationsforløb, de var tilknyttet inden deres barselsorlov. Derfor er det overordnede formål med barselscaféen at opretholde kommunens forbindelse til kvinder på barsel med en hensigt om at skabe et godt fundament for deres integration og fremtidige muligheder for uddannelse og beskæftigelse. Hertil hører, at barselscaféen skal sikre, at kvinderne opretholder og udvikler deres danske sprogevner, at de fortsat bliver uddannet i det danske arbejdsmarked, samt at de får nogle redskaber til at leve et sundt og godt familieliv.

Hvad indeholder initiativet?

Barselscaféen hviler på et vidensgrundlag bestående af andre kommuners erfaringer med helhedsorienterede indsatser samt "best practice"-modeller på integrationsområdet. Derudover tilegner barselscaféen løbende deres egne erfaringer i deres arbejde og interaktion med kvinderne. Således fungerer initiativet også som et slags laboratorium, hvor der afprøves nye måder til at løse beskæftigelses- og integrationsudfordringer omkring kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund.

Barselscaféen trækker på tre primære fagligheder; en projektleder, en sagsbehandler og en tolk. Projektlederen står selv for at afholde oplæg samt rekruttere de rette oplægsholdere fra kommunens øvrige områder såsom sundhedsafdelingen, familieafdelingen og ungevejledningen. Sagsbehandleren står for den daglige drift af caféen. Sagsbehandleren er en kvinde, hvilket er essentielt i for-

hold til at opretholde det trygge rum, som barselscaféen skal være. Til sidst er der tilknyttet en kvindelig tolk, som rekrutteres fra gang til gang gennem et eksternt bureau. Da nogle af temaerne er udviklede, kræver det, at kvinderne kan udtrykke sig på deres modersmål, så den efterfølgende samtale bliver varieret.

Barselscaféen er placeret i det sociale boligområde Maglehøj, hvor Halsnæs Kommune har lejet nogle lokaler til at drive initiativet. Det er ikke tilfældigt, at barselscaféen er blevet placeret netop der. Barselscaféen skal således ikke udstråle kommunens ansigt og pligt, som kan virke afskrækkende for nogle af kvinderne. Derimod skal barselscaféen være et uformelt mødested, hvor kvinderne skal komme for deres egen skyld.

Barselscaféen rekrutterer kvinderne ved at kontakte dem gennem integrationsprogrammet, både inden de skal på barsel, under deres barsel og efter deres barsel. Derudover tager barselscaféen jævnligt personlig kontakt til kvinderne ved at ringe dem op eller via andre kommunikationskanaler. Ligeledes bliver nogle af de kvinder, som allerede er brugere af barselscaféen, benyttet til at sprede kendskabet til initiativet i deres eget netværk. Således anvender barselscaféen en mere eller mindre systematisk tilgang i deres rekruttering.

Barselscaféens aktiviteter er centreret om faglige oplæg og efterfølgende diskussion. Barselscaféen inviterer jævnligt fagspecialister fra andre afdelinger af kommunen til at holde relevante oplæg om et tema, der ligger inden for deres fagområde. For eksempel har småbørnsteamet i Halsnæs Kommune afholdt et oplæg om børneopdragelse og børns deltagelse i institutionslivet, mens sundhedsplejen har holdt oplæg om børns sundhed. Derudover kan nævnes undervisning i familiestruktur, kvinders rettigheder, voksnes sundhed, bevægelse og gymnastik, dansk-

undervisning og civilsamfundets tilbud. Barselscaféen har også haft besøg af en jordemoder, som har holdt oplæg om seksualitet og kvinders ret til egen krop. Jordemoderen er en fast samarbejdspartner, som er tilgængelig for barselscaféens kvinder, som kan henvende sig fortroligt til hende og få rådgivning om intime og følsomme emner.

Da barselscaféen skal fungere som et trykt rum, hvor kvinder kan dele erfaringer og bekymringer med ligesindede, forsøger barselscaféen at begrænse mængden af mandlige indslag. Hvis der for eksempel er en mandlig oplægsholder på programmet en given dag, forlader han barselscaféens lokaler umiddelbart efter hans oplæg, så kvinderne kan diskutere i fred og ro. Kvindernes ægtemænd er også forment adgang, når der er barselscafé. Imidlertid har barselscaféens projektleder sommetider inviteret ægtemændene indenfor til en samtale om kvindernes mobilitet og deltagelse i samfundslivet uden for hjemmets fire vægge. Det har været i situationer, hvor projektlederen har oplevet, at der var en barriere, der skulle nedbrydes i forhold til at øge kvindernes deltagelse i samfundslivet. Disse samtaler er altid foregået uden for barselscaféens åbningstider.

Virker initiativet?

Eksistensen af barselscaféen har betydet, at kvinderne er blevet mere opsøgende i forhold til de problemstillinger, de har. Barselscaféen har givet dem et øget kendskab til, hvor de kan henvende sig med de udfordringer, de møder i deres hverdag. Det har gjort dem mere selvstændige, modige og løsningsorienterede

henimod at nedbryde de barrierer, de oplever, i forhold til deres integration i samfundslivet og fremtidige beskæftigelse. Projektlederen foretager progressionsmålinger på barselscaféens kvinder, som har vist, at kvinderne oplever en større opbakning fra deres familie i forhold til deltagelse i samfundslivet, mens de også melder om øget viden på flere områder og tiltro til kommunens indsats.

Barselscaféens succes hviler først og fremmest på projektlederens evne til at engagere kommunens forskellige fagligheder til at holde oplæg. Det er projektlederens opfattelse, at der i kommunalt regi sommetider eksisterer en silotænkning, som gør, at nogle medarbejdere ikke er villige til at arbejde på tværs af forvaltningerne. Hvis et lignende initiativ skal lykkes, skal sådanne barrierer nedbrydes. Således har barselscaféen været afhængig af at have en drivkraft, som har været i stand til at reklamere for initiativets eksistensgrundlag og vigtighed.

Derudover er caféens systematiske fastholdelsesstrategi en vigtig men ressourcekrævende mekanisme, der sørger for, at kvinderne bliver ved med at møde op til arrangementerne. Det kan af forskellige årsager være svært for flere kvinderne at møde op, når der er barselscafé. Selvom et overtal af kvinderne er glade for at komme i caféen, skal de sommetider hjælpes derhen. Således har barselscaféen ansat en række af de mest ressourcestærke kvinder til at varetage fastholdelsen af de øvrige deltagere. For eksempel står de for at ringe kvinderne op om morgenen for at huske dem på, at der er barselscafé. Nogle af kvinderne får også lagt skemaer, der gør, at de kan prioritere at komme til barselscaféens arrangementer.





Redaktion: Rambøll på vegne af
Ligestillingsafdelingen i
Beskæftigelsesministeriet.

layout: Anna Thomassen

fotos: Sara-Sofie Villum Hjorth, Forsvaret. All Over
Press. Rambøll. Colourbox

ISBN: 978-87-7120-054-6