



Evaluering af indsatsen om øget kønsdiversitet i Jobcenter København

BAGGRUND

Den brændende platform

Det københavnske arbejdsmarked er i høj grad kønsopdelt såvel horisontalt (fordeling på sektorer og brancher) som vertikalt (placering i stillingshierarkier). Kvinder uddanner sig primært inden for områder, hvor en beskæftigelse i den offentlige sektor er mest sandsynlig, mens mænd især tager uddannelser, der er efterspurgt i den private sektor. Hertil kommer, at også kvinder og mænd med samme uddannelsesmæssige baggrund i høj grad placerer sig kønsstereotyp på arbejdsmarkedets sektorer.

Der er samtidig mangel på arbejdskraft i visse fag og brancher, som er præget af et køn. Dette dilemma kan blandt (meget) andet skyldes kønsstereotyper blandt arbejdsgivere, jobcentre og borgere i forhold til uddannelse og beskæftigelse. København kan gå glip af talent, når visse uddannelser og virksomheder i overvejende grad kun rekrutterer fra halvdelen af talentmassen. Samtidig vil et mere balanceret arbejdsmarked bedre kunne tilpasse sig, når der er mangel på arbejdskraft inden for bestemte fag og brancher. På den baggrund er der behov for, at forvaltningen understøtter, at kønsstereotyper på det københavnske arbejdsmarked udfordres og nedbrydes.

I forvaltningen kan medarbejderne i endnu højere grad være opmærksomme på kønsstereotyp tænkning, bidrage til at udfordre kønsstereotype valg hos borgerne og virksomheder i forbindelse med uddannelse og konkrete rekrutteringsprocesser, hvilket kan skabe potentiale for flere kønsutraditionelle job- og uddannelsesvalg. Udgangspunktet bør være, at alle ledige har lige muligheder uanset køn.

Indsatsen i forvaltningen

BIF har igangsat en indsats for at bidrage til at opnå et mere kønsfleksibelt arbejdsmarked med en bedre balance mellem udbud og efterspørgsel. Der er i den forbindelse blevet udarbejdet tre grundlæggende principper for, hvordan kønsstereotyper kan udfordres i forvaltningen, som blev lanceret på et fyraftensmøde for jobcentermedarbejdere i november 2020.

09-03-2022

Sagsnummer I F2
2021 - 8504

Dokumentnummer i F2
598954

Sagsnummer i eDoc
2021-0368511

Sagsbehandler
Katrine Heisel &
Nicoline Emborg Hammarberg

Sidenhen er der blevet udviklet en drejebog med tilhørende PowerPoint slides med øvelser til jobcentermedarbejdere. Tilsammen udgør det materialet til den særlige indsats for udvalgte jobcentre bestående af AMC, JKU, JKK og KEH. Det er centre, der arbejder med match og sporskifte til job og uddannelse i brancher med et stort rekrutteringsbehov, og som er domineret af ét køn.

Ift. den generelle indsats er kønsdiversitet blevet en del af BIF-uddannelsen for nye medarbejdere, og det er planlagt at igangsæt kommunikationsinitiativer på infoskærme i Jobcenter København, som har til formål at underbygge øget opmærksomhed på kønsdiversitet i jobcentret.

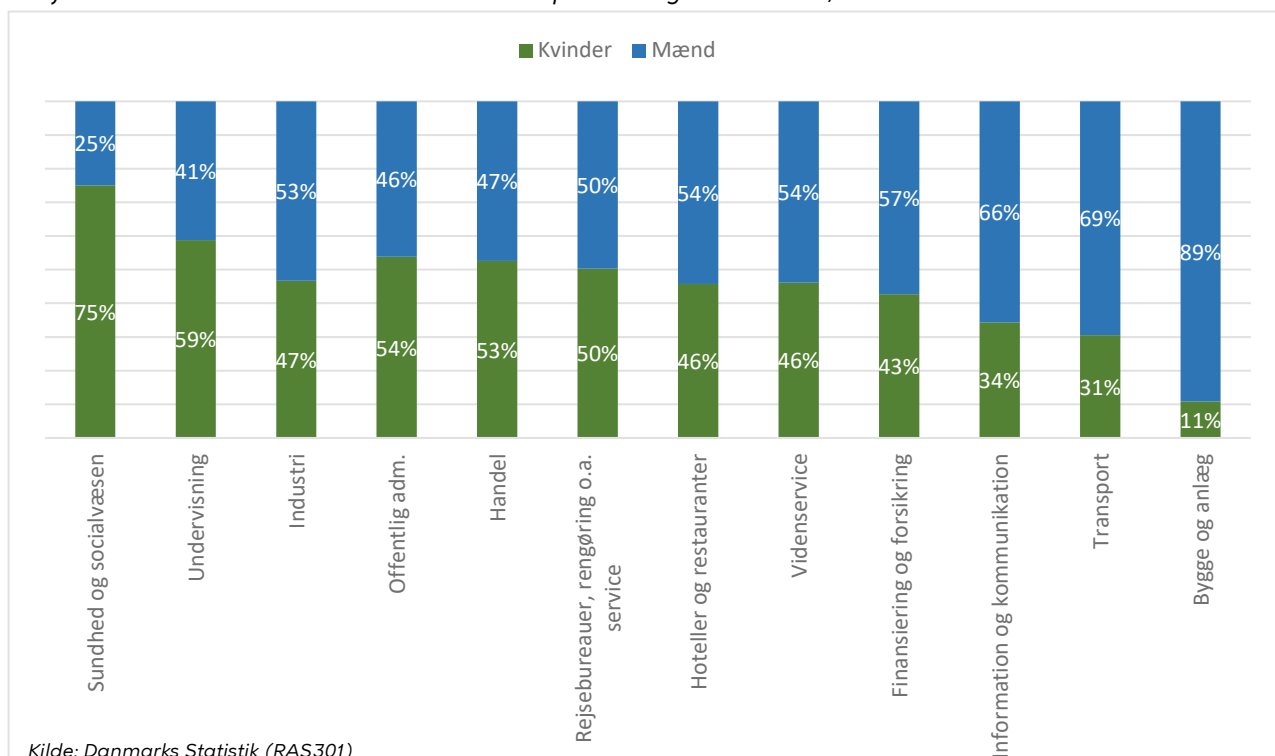
I det følgende præsenteres opbygningen af evalueringen. Evalueringen består af følgende to dele:

- 1) Danmarks Statistiks seneste tal for kønsfordelingen på arbejdsmarkedet og uddannelser i Københavns Kommune. Tallene indgår i evalueringen for at vise udviklingen ift. kønsdiversitet mere generelt i samfundet.
- 2) Resultaterne af indsatsen baseret på hhv. en spørgeskemaundersøgelse udsendt til jobcentermedarbejderne i den særlige indsats samt på et fokusgruppeinterview med udvalgte medarbejdere. Formålet med denne del af evalueringen er se på, om medarbejdere fra Københavns Jobcenter har opnået viden og fået øget opmærksomhed på kønsdiversitet samt fået nye perspektiver og redskaber, de kan bruge i samtaler med ledige og virksomheder. Den nye viden og redskaberne kan understøtte en adfærdsændring hos jobcentermedarbejderne, hvilket på lang sigt kan bidrage til et mere kønsfleksibelt arbejdsmarked med bedre match mellem udbud og efterspørgsel, og hvor køn ikke er en forhindring ift. at imødekomme efterspørgslen i udvalgte brancher

SENESTE TAL FOR KØNSFORDELINGEN

I dette afsnit præsenteres de seneste tal fra Danmarks Statistik over kønsfordelingen på det københavnske arbejdsmarked og på uddannelser. Figurerne nedenfor viser andelen af henholdsvis mænd og kvinder indenfor bestemte brancher og uddannelser i 2020, og viser samtidig den virkelighed, som indsatsen om kønsdiversitet taler ind i.

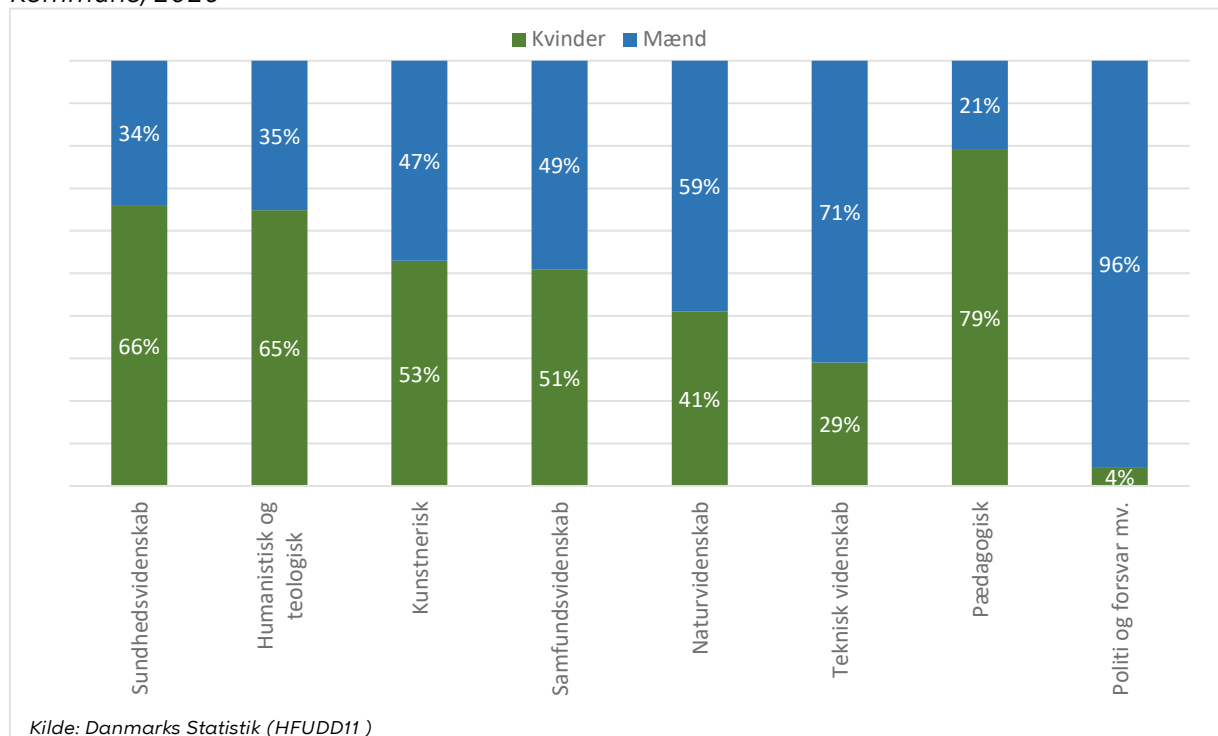
Figur 1: Kønsfordelingen for beskæftigede kvinder og mænd med arbejdssted i Københavns Kommune fordelt på udvalgte brancher, 2020



Figur 1 viser fordelingen af kvinder og mænd indenfor de største brancher i København. Tallene viser både, at det københavnske arbejdsmarked er kønsopdelt, og at den ulige fordeling er branchespecifik. Af figuren fremgår det bl.a., at der i 2020 var en markant overvægt af kvindeligt ansatte i sundheds- og socialvæsenet med 75 pct. kvinder og 25 pct. mænd. Herudover er det værd at bemærke, at af de ansatte i bygge og anlægsbranchen udgør 89 pct. mænd og 11 pct. kvinder. For disse to brancher viste en opgørelse for 2019 den samme procentvise kønsfordeling.

Tallene for arbejdsmarkedet fordelt på køn skal ses i den kontekst, at der på nuværende tidspunkt er stor efterspørgsel fra virksomhederne efter faglært arbejdskraft og samtidig en generel lav arbejdsløshed i Københavns Kommune. Indsatsen om at skabe øget opmærksomhed på kønsdiversitet på Jobcenter København skal bl.a. understøtte muligheden for at virksomhederne kan få kvalificeret arbejdskraft. Alle ledige skal have lige muligheder uanset køn, og det er hensigten, at køns-traditionelle jobvalg kan bidrage til at muliggøre et mere fleksibelt arbejdsmarked med et bedre match mellem udbud og efterspørgsel – og dermed bidrage til at imødekomme efterspørgslen i udvalgte brancher.

Figur 2: Kønsfordelingen målt på fuldførte uddannelser i Københavns Kommune, 2020



Figur 2 viser fordelingen af mænd og kvinder på udvalgte uddannelser for borgere med bopæl i Københavns Kommune. Der er taget udgangspunkt i lange videregående uddannelser. Som det fremgår af figuren, er flere uddannelsesretninger præget af en ulige kønsfordeling. Det er værd at bemærke, at af fuldførte pædagogiske uddannelser udgør 79 pct. kvinder, og at der inden for politi og forsvar er en overvægt af mænd med 96 pct. Til sammenligning lå procentsatserne i 2019 på nogenlunde det samme - 79 pct. på pædagogiske uddannelser var kvinder, og 95 pct. mænd inden for politi og forsvar.

RESULTATER

Nedenfor vises resultaterne af indsatsen om at skabe øget opmærksomhed på kønsdiversitet på Jobcenter København. Resultaterne er bl.a. baseret på en spørgeskemaundersøgelse, som blev sendt til medarbejderne på jobcentrene AMC, JKK, KEH og JKU, der som led i den særlige indsats deltog i en workshop om kønsdiversitet. Spørgeskemaet var opdelt i tre overordnede temaer hhv. viden, kompetencer og handling. Herudover er der indsamlet viden og input fra et interview med udvalgte medarbejdere. I nedenstående præsenteres indsigter fra både spørgeskemaundersøgelsen og interviewet.

Tema 1: Viden

Under dette tema blev medarbejderne spurgt til deres kendskab til forvaltningens tre principper, og om medarbejderne oplevede at være

blevet mere opmærksomme på kønsstereotyp tænkning. Med udgangspunkt i besvarelsenerne kan det konkluderes, at:

- 91 pct. kender i høj eller nogen grad til BIF's tre principper.
- 97 pct. er i høj eller nogen grad opmærksomme på, at køn kan være en faktor, der kan påvirke borgere og/eller virksomheder ift. job, uddannelse eller match.
- En respondent er fx blevet opmærksom på: *"..hvor svært mænd og kvinder kan have ved at komme ind i bestemte brancher, og hvor bekymrede nogle virksomheder er for, om kvinder vil passe ind i en virksomhed pga. omgangstonen"*.
- 84 pct. er opmærksomme på, at de selv kan have nogle blinde vinkler, hvad angår køn. Fx mener en respondent, at *"..det er vigtigt at erkende egne forforståelser for at kunne udfordre samarbejdspartnere og borgere til det samme"*.

Tema 2: Kompetencer

Under dette tema blev medarbejderne spurgt til, hvorvidt de efter workshoppen oplevede at have fået redskaber og perspektiver, som kan anvendes direkte i arbejdet med ledige borgere og/eller virksomheder. Besvarelsenerne under tema 2 viser bl.a., at:

- 55 pct. oplever at have fået perspektiver, som kan bruges i samtalen med borgere og/eller virksomheder.
- 52 pct. oplever i høj eller nogen grad at have haft drøftelser omkring kønsdiversitet og job/uddannelse, som de ikke tidligere har haft.
- 68 pct. er blevet opmærksomme på at arbejde med kompetencer frem for jobtitler i samtaler med borgere og/eller virksomheder. En medarbejder fortæller fx, at: *"..vi har talt meget om det med at tale jobfunktioner i stedet for jobtitel. I stedet for at sige, 'du skal være truckfører', kan man sige 'at dét at arbejde på et lager også handler om organisering og detaljerigdom. Og om at systematisere'"*.
- 83 pct. af respondenterne føler sig overordnet klædt på til at sætte kønsdiversitet på dagsordenen i samtalen med borgere og/eller virksomheder.

Tema 3: Handling

Medarbejderne blev spurgt til, hvorvidt de fremadrettet vil kunne bruge viden og redskaber fra indsatsen til at udfordre kønsstereotyp tænkning i mødet med borgere eller virksomheder. Besvarelsenerne viser bl.a., at medarbejderne fremadrettet vil:

- *"tænke kompetencer fremfor jobtitler, dvs. tænke lidt mere ud af boksen ift. forudindfattede opfattelser af hvilke kandidater, der kan matche ind."*
- *"være opmærksom og ikke være 'bange' for at foreslå kvinder i 'mandejobs' og omvendt. Det har en medarbejder god erfaring*

med: *"Ift. det eksempel jeg kan huske om laboranter og industrioperatører. Så var hun [borger] sådan lidt forbeholden overfor det med industrioperatør, men da jeg så forklarede hende, at det ikke er noget med, at man får beskidte hænder, men at man går og justerer de her store maskiner ift. at sikre, at produktionen går rigtigt, så var hun mere åben overfor det. Så kunne hun bedre se sådan 'nå okay'. Hun tænkte, at industrioperatør er noget alla mekaniker bare på større industrienheder. Og det er det overhoved ikke".*

Opsamling på besvarelsene

Der kan på baggrund af besvarelsene peges på, at indsatsen har formået at understøtte en øget viden om og opmærksomhed på kønsdiversitet blandt medarbejderne på de udvalgte centre. Opsummerende svarer respondenterne, at de kender til forvaltningens tre principper, at de er opmærksomme på, at køn kan påvirke borgere og/eller virksomheders valg, og at de selv kan have nogle blinde vinkler. Medarbejderne oplever også, at de har haft drøftelser om emnet, som de ikke tidligere har haft, og at de har fået perspektiver, som kan bruges i samtalen med borgere og/eller virksomheder.

I besvarelsene beskriver flere medarbejdere dog også, at de mener, at de allerede inden indsatsen var opmærksomme på kønsdiversitet i arbejdet med borger og/eller virksomheder. Herudover peger flere medarbejdere på, at de finder det mere relevant at tale om diversitet i form af udfordringer med alder og etnicitet i relation til beskæftigelsen. Endnu andre medarbejdere oplyser, at de slet ikke finder det relevant at snakke kønsdiversitet i samtalerne med borgerne. Eksempelvis skriver en medarbejder: *"Jeg forholder mig til personen og deres uddannelse. Køn er ikke vigtigt og påvirker ikke hvordan jeg vejleder dem i deres jobsøgning."*

De fleste medarbejdere var dog efter forvaltningens vurdering interesserede i dagsordenen, og så indsatsen som en forlængelse af det allerede igangværende arbejde med at skabe muligheder for borgere og virksomheder. En medarbejder fortæller eksempelvis: *".. min ambition hver eneste gang, der kommer en borger til vejledning hos mig, er altid, at de skal gå ud at lokalet med flere idéer til, hvilke muligheder de har ift. at komme i uddannelse eller job, end da de kom ind. Jeg skal give dem noget med. Jeg skal give dem nogle muligheder, de ikke selv vidste, de har. Og der er køn også flettet ind sammen med andre elementer"*.

ANBEFALINGER

Nedenfor ses respondenternes bud på, hvordan et fokus på kønsdiversitet i jobcentret kan fastholdes i hhv. centrene, i virksomhedskontakten og på uddannelsesinstitutioner:

Jobcentrene

- Følge op på dagsordenen og erfaringsudveksle centre imellem, evt. inddrage oplægsholdere og afholde workshops, både for medarbejdere og for ledige borgere.

- Få inspiration fra gode cases og gå i dialog om eventuelle udfordringer med fokus på gode argumenter og samtale teknik. En medarbejder siger eksempelvis, at: *"hvis man fx tænker på en housekeeper, så forestiller man sig en lille dame, der går rundt med et forklæde på og gør rent på et hotelværelse. Men det er jo et enormt fysisk hårdt arbejde. Så hvorfor tænker vi ikke store, stærke mænd ind i det? Men det er jo også noget med overbevisning, argumentation og samtale teknik, som konsulentterne skal være sindssygt skarpe til ift. at sige til Poul' hvad med housekeeping? Der er nogle gode jobmuligheder, og du kan faktisk tjene ret fornuftigt"*.
- Brede diversitet ud og sætte fokus på fx alder og etnicitet som opleves som faktorer, der også kan være begrænsende ift. lediges job- og uddannelsesmuligheder.
- Flere medarbejdere gør opmærksom på, at fokus på kompetencer fremfor jobtitel kræver bedre branchekendskab. Fx siger en medarbejder: *"..det er igen det her med, at man skal have branchekendskab. Man skal kende erhvervene for at kunne tale ind i dem. Jeg kunne godt tænke mig, at vi i jobcentret havde nogle dage, hvor vi kom på virksomhedsbesøg og fik detaljekendskab og kunne se, hvad man laver"*.

Virksomheder

- Sprogets betydning i rekrutteringsprocessen – italesætte sproget i konkrete stillingsopslag og italesætte diversitet som et konkurrenceparameter.
- Arbejdsgiverne har et stort ansvar ift. at være med til at ændre den massive indgroede tænkning omkring kønsdiversitet på arbejdsmarkedet. Der kan derfor sættes fokus på kønsdiversitet i den virksomhedsrettede indsats.

Uddannelsessteder

- Fokus på uddannelsesstedernes frafaldsstatistikker på uddannelser domineret af ét køn. Eksempelvis at gå i dialog med erhvervsskolerne om dagsordenen, og hvordan der kan skabes en inkluderende kultur for både mænd og kvinder, som kan være med til at mindske frafald.
- En medarbejder skriver: *"Ift. valg af uddannelse kunne vi godt have fokus på mulige rollemodeller. Det er svært samtalemæssigt at rykke borgere - det tager i hvert fald tid. Det at kunne spejle sig i nogen vil (nok) kunne rykke processen meget mere"*.

Videre proces

Indsatsens formål med at skabe øget opmærksomhed på kønsdiversitet skal understøtte en adfærdændring blandt medarbejdere og borgere/virksomheder til flere kønsudtraditionelle jobmatch. Selvom kønsopdelingen af arbejdsmarkedet i særdeleshed skyldes strukturelle forhold, er det hensigten, at en øget opmærksomhed internt i jobcenterregi udgør et lille spadestik hen imod et mere langsigtet mål om at skabe et mere fleksibelt arbejdsmarked med bedre match mellem udbud og efterspørgsel, og de bedste forudsætninger for at imødekomme efterspørgslen i udvalgte brancher.

Det skal derfor være en naturlig del af forvaltningens arbejde at inspirere til at udfordre vanetænkning, når den mødes. I første omgang er kønsdiversitet blevet en del af BIF-uddannelsen for nye medarbejdere, og workshoppen har igangsat drøftelser ude på jobcentrene, som videreføres på relevante team- og afdelingsmøder med henblik på at få de tre principper til at leve, og samtidig arbejde med gode råd til borgerkontakten. Det kan også anbefales at udvikle en strategi og/eller måltal for, hvordan forvaltningen fremadrettet skal arbejde med (køns)diversitet, da det forpligter og skaber tydelighed omkring dagsordenen.