



Ligeløn

20. februar 2019

MRL

Dok ID: 136883

DA's bidrag til ligelønsredegørelse 2019

Ud over at fortsætte de aktiviteter, som fremgår af de tidligere redegørelser, har DA-fællesskabet de seneste år lavet en række tiltag for at belyse og sikre ligeløn.

DA har udarbejdet to analyser om ligeløn på det danske arbejdsmarked:

- Den første analyse fra foråret 2018 er baseret på løndata fra 2016. Analysen viser, at der er en forskel i mænd og kvinders årsindtægt på 20 pct. Langt størstedelen af forskellen kan forklares ved, at kvinder arbejder færre timer, og at mænd og kvinder arbejder i forskellige fag og brancher. Tilbage står en forskel på 4,7 pct., som skyldes forhold, der ikke findes data for i arbejdsmarkedsstatistikkerne.

Konklusionen er, at diskussionen om ligeløn som udgangspunkt ser bort fra de vigtigste forklaringer på kvinders lønefterslæb, fordi man fokuserer på forskelsbehandling – som ikke ser ud til at være et problem – men ser bort fra det kønsopdelte arbejdsmarked, som indiskutabelt spiller en vigtig rolle. Konklusionen svarer til Lønkommissionens konklusion fra 2010, som var, at ligelønsloven overholdes, dvs. der forskelsbehandles ikke (kommissionen så kun på den offentlige sektor).

- DA's anden analyse fra foråret 2019 er baseret på løndata for 2017. I lighed med den tidligere analyse viser den, at kvinders reducerede arbejdstid samt det kønsopdelte arbejdsmarked forklarer langt hovedparten af lønforskellen mellem kvinder og mænd.

Derudover sætter analysen fokus på den såkaldt "uforklarede" lønforskel, som i 2017 er på 4,6 pct. Det er den forskel, som står tilbage, når man korrigerer for forskelle mellem mænd og kvinder i forhold til jobtype, erfaring, branche, sektor m.v. En "uforklaret" forskel fortolkes nogle gange som et tegn på forskelsbehandling, men det er grundlæggende en misforståelse. Forskelsbehandling betyder, at personer, der udfører samme arbejde, aflønnes forskelligt. Kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked udfører imidlertid ikke samme arbejde, heller ikke selv om man kontrollerer for forskelle i jobtype, erfaring, branche, sektor m.v. Arbejdsmarkedsstatistikken viser et billede, hvor kvinder systematisk ligger lidt lavere på alle faktorer relateret til arbejdsindsats, men lidt højere i forhold til fravær med løn. "Sammenlignelige" mænd og kvinder udfører ikke samme arbejde, og derfor er der en lille forskel i deres løn.

Derudover viser analysen, at der er meget få sager om ligeløn, og at der sjældent gives medhold i de få sager, der er. Siden 2009 er der ikke givet medhold i en sag. Det skal ses i

lyset af, at virksomhederne siden 2006 har udarbejdet kønsopdelt lønstatistik, der viser lønforskelle mellem mænd og kvinder i samme jobtype. Loven om kønsopdelt lønstatistik omfattede 800.000 private lønmodtagere i 2017. Gennemsigtheden har dog ikke ledt til sager om ligeløn.

Samlet set viser DA's analyser, at der ikke er tegn på forskelsbehandling af kvinder. Til gengæld har det kønsopdelte arbejdsmarked væsentlig betydning. Konklusionerne flugter med de analyser, der i øvrigt er lavet på området, herunder Lønkommissionen og VIVE's analyser af mænd og kvinders løn.

Ud over at analysere ligeløn bidrager DA-fællesskabet til at sætte fokus på emnet i det daglige arbejde:

- Loven om kønsopdelt lønstatistik pålægger virksomhederne at udarbejde kønsopdelt lønstatistik en gang årligt. Omkring den årlige frist laver DA's medlemskreds et aktivt arbejde med at informere og kontakte de virksomheder, der er omfattet af loven, så det sikres, at de er opmærksomme på deres forpligtelser og har fokus på emnet.
- Virksomheder, som er omfattet af DA-fællesskabet, har adgang til Netstat, som er en database med information om løn og andre forhold. Her kan virksomhederne med et enkelt klik hente kønsopdelt lønstatistik. Arbejdet med at udarbejde selve statistikkerne er dermed gjort meget nemt. (Virksomheder uden for DA får statistikkerne fra Danmarks Statistik).
- DA's medlemsorganisationer gør i den daglige medlemsservice en aktiv indsats for at informere virksomhederne om ligeløn, besvare spørgsmål om emnet m.v.
- DA's medlemskreds mødes jævnligt og udveksler erfaringer og gør status på arbejdet med ligeløn.

Også i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er der gjort en aktiv indsats for at mindske lønforskellen mellem kvinder og mænd. I 2010, 2012 og 2014 udvidede man perioden med løn under barsel. Det betyder, at mænd og kvinder indkomstkomponeres og ikke falder bagud indtjeningsmæssigt, når de holder orlov.

I forhold til kvinders indkomstkompensation har man yderligere vedtaget en særlig pensionsordning, som indebærer, at kvinder også får en pensionsindbetaling i perioder, hvor de modtager barselsdagpenge frem for løn. Kvinder undgår dermed at have et pensionsmæssigt efterslæb som følge af orlov.

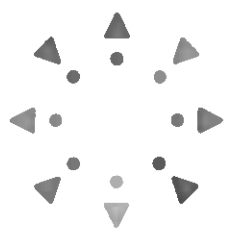
Ved overenskomstfornyelserne i 2017 gjorde man endvidere, så der udbetales fuld løn under i alt 13 ugers forældreorlov, hvoraf 5 uger er øremærket hver forælder, mens de sidste 3 uger deles frit (før 2017 var der loft over, hvor meget der kunne udbetales). Ændringen gør det mere attraktivt for mænd at holde orlov, fordi mænd gennemsnitligt har højere løn og derfor førhen måtte give afkald på et større beløb, hvis de holdt orlov.

Endelig støtter DA initiativet "Aktion fædres orlov", som handler om at påvirke mænd til at holde en større del af forældreorloven.

I erkendelse af, at lønforskellen mellem kvinder og mænd primært skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked, som igen afspejler mænd og kvinders forskellige uddannelses- og erhvervsvalg, er der gjort en indsats for at bløde op for kønsopdelingen. Det er tilfældet på tværs af alle arbejdsgiverorganisationer i DA-fællesskabet. Nedenfor gives en række eksempler, men listen er langt fra udtømmende.

- På tværs af alle DA's medlemsorganisationer sker der et omfattende arbejde med at informere om uddannelsesvalg på folkeskolens sidste klassetrin. Arbejdet handler bl.a. om at aflive de fordomme, der hersker på området, så unge – herunder piger, for hvem fordommene nok vejer tungest – i højere grad får øjnene op for mulighederne i de tekniske fag.
- I Dansk Byggeri har man lavet uddannelseskampagner af samme karakter, som specifikt retter sig mod piger. Kampagnerne ligger i regi af Byggeriets Kvinderåd, som er et bredere initiativ for at få flere kvinder ind i byggefagene. Rapport fra Byggeriets kvinderåd vedlægges.
- I Dansk Erhverv har man bl.a. lavet initiativer med fokus på kvinder i ledelse. Dansk Erhverv er del af The Diversity Council, som samler organisationer, virksomheder og ministerier for at fremme kvinder i ledelse. Der er også lavet en kampagne, "Lead for the Future", rettet mod kvindelige universitetsstuderende. Derudover holdes seminarer m.v. for at fremme kvinder i ledelse samt kvinders placering på arbejdsmarkedet generelt.
- DI indgår i en række forskellige samarbejder, som fokuserer på at styrke kvinders søgning til uddannelsesområder, som i dag er domineret af mænd. Det drejer sig bl.a. om et samarbejde med CO-industri om at styrke søgningen blandt kvinder til en række tekniske erhvervsuddannelser rettet mod beskæftigelse i industrien, *Engineer the future* i samarbejde med Ingeniørforeningen i Danmark om at rekruttere flere kvinder til ingeniøruddannelserne samt *Girls' Day in Science*, hvor der i samarbejde med Naturvidenskabernes Hus fokuseres på at vække pigers interesse for de tekniske fag. Endelig arbejdes der også i regi af Teknologipagten med at styrke kvinders søgning til og valg af en karriere inden for STEM-uddannelserne. Derudover har DI lavet et omfattende arbejde for at påvirke flere kvinder til at blive ledere.

Som sagt er listen langt fra udtømmende. Generelt gøres der på tværs af DA's medlemskreds i det daglige en stor indsats for at bløde det kønsopdelte arbejdsmarked op.



byggeriets
kvinderåd

Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen

Anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd





Redaktion: Dansk Byggeri/Louise Pihl og Helene Høj

Tryk: Jørn Thomsen Elbo A/S. Papir: 1150/300 gram Munken Pure Rough

Oplag: 500

Opsætning og illustration: Dansk Byggeri/Ditte Brøndum.

Foto: Ricky John Molloy, Ulrik Samsøe Figen, Uggi Kaldan, Helene Kingo Christensen,

IT-Universitet, www.politiskolen.dk, Yadid Levy/norden.org, Jens Hemmel,

Enemærke & Petersen A/S, Per Bøjgaard Sørensen, Jesper Blæsild og

Cæcilie Philipa Vibe Pedersen

Illustration: Jørgen Stamp og Noun Project

Dato: Januar 2019

ISBN: 978-87-92008-42-8



Indhold

- 4** Byggeriets Kvinderåd
- 7** anbefalinger
- 8** Tiltrækning Hvordan får unge kvinder øjnene op for mulighederne i branchen?
- 12** anbefalinger til at tiltrække flere kvinder
- 19** Fastholdelse Hvad kan få kvinderne til at blive i branchen?
- 23** anbefalinger til at fastholde kvinderne i branchen
- 30** Fakta om kvinder i byggeriet
- 40** Cases: Hvordan gør andre?

Byggeriets Kvinderåd

Dansk Byggeri nedsatte i marts 2018 Byggeriets Kvinderåd med den opgave at komme med anbefalinger til, hvordan bygge- og anlægsbranchen kan:

- Tiltrække flere kvinder
- Fastholde kvinderne i længere tid
- Fortælle den gode historie om branchen til kvinderne, deres familier og venner.

I denne rapport fremlægges 8 anbefalinger, der kan medvirke til flere kvinder i byggeriet.



BYGGERIETS KVINDERÅD

- Lars Storr-Hansen, formand, adm. direktør Dansk Byggeri
- Anne Skovbro, næstformand, adm. direktør, By & Havn
- Anni Matthiesen, folketingsmedlem (V)
- Christian Dahl Pedersen, murermester, J.O Pedersen A/S og oldermænd i Københavns Murerlaug
- Christine Antorini, tidl. Undervisningsminister (S)
- Christine Feldthaus, tv-vært og livsstilsekspert
- Hella Joof, instruktør
- Jesper Arkil, adm. direktør, Arkil A/S
- Jette Rohde, direktør, Sten og Grus Prøvestenen A/S
- Lene Espersen, adm. direktør, Danske Arkitektvirksomheder
- Mette Schak Dahlmann, murer
- Mie Hovmark Christensen, tidl. formand Erhvervs-skolernes ElevOrganisation
- Palle Bjerre Rasmussen, Senior Vice President, NCC Danmark A/S
- Per Christensen, forbundsformand, 3F
- Peter Schantz, UU-centerchef, Københavns Kommune
- Sara Louise Muhr, professor, CBS
- Stine Egsgaard, bestyrelsesmedlem, Jens Hørby Jensen Holding ApS
- Trine Callesen, tømrermester, ttcbyg

Ambition om fordobling

Med Byggeriets Kvinderåd sætter vi et ambitiøst mål om at fordoble andelen af kvinder i branchen over de næste 10 år.

1

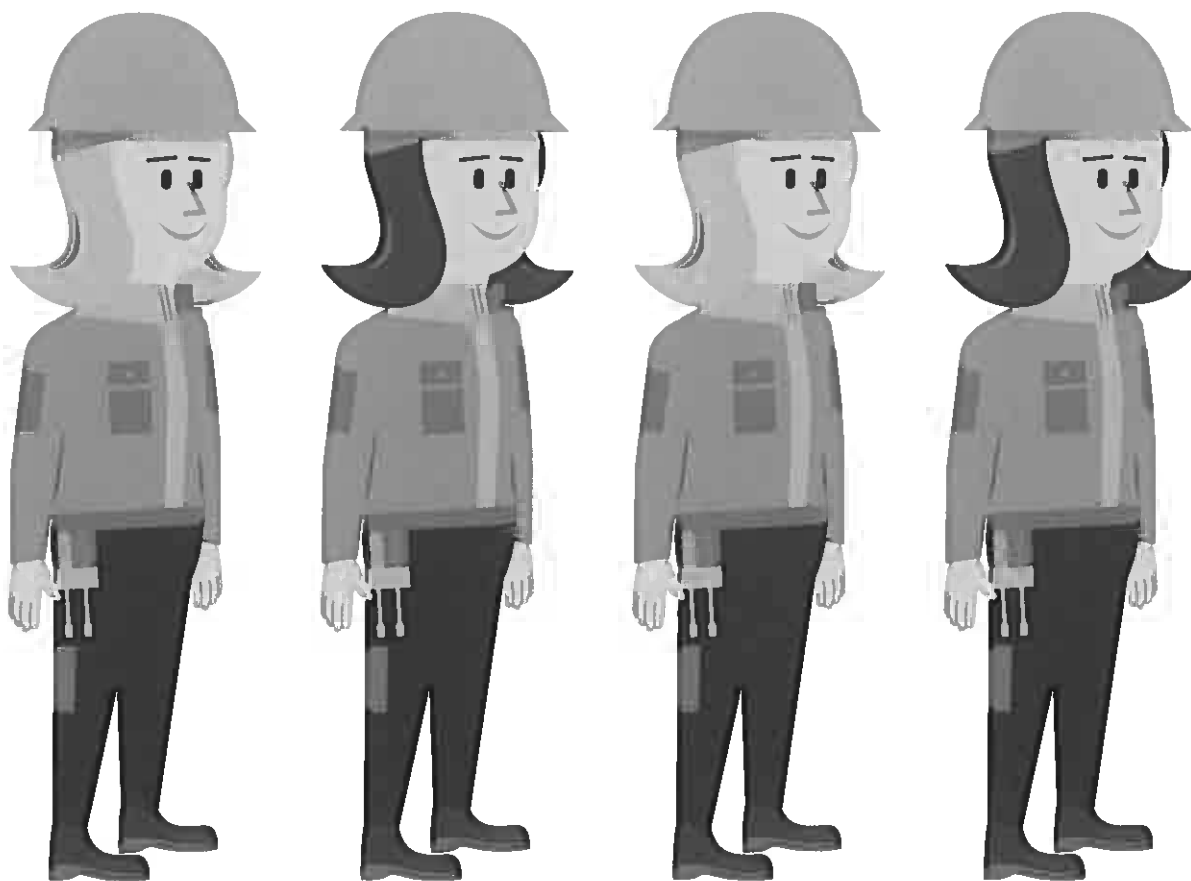
Tiltrækning

Hvordan får unge kvinder øjnene op for mulighederne i branchen?

2

Fastholdelse

Hvad kan få kvinderne til at blive i branchen?



Mangel på arbejdskraft og skæv kønsbalance

Bygge- og anlægsbranchen står over for en dobbelt-udfordring, og det er nødvendigt at udfordre branchens rekrutteringsvaner for alvor.

Branchen risikerer at mangle 17.000 faglærte med bygge- og anlægsuddannelser om ti år, og hele 91 procent af medarbejderne er mænd. Med en så fremtrædende skæv kønsbalance påvirkes både den enkeltes muligheder og virksomhedernes rekrutteringsgrundlag markant.

Mangfoldige virksomheder er en gevinst for alle

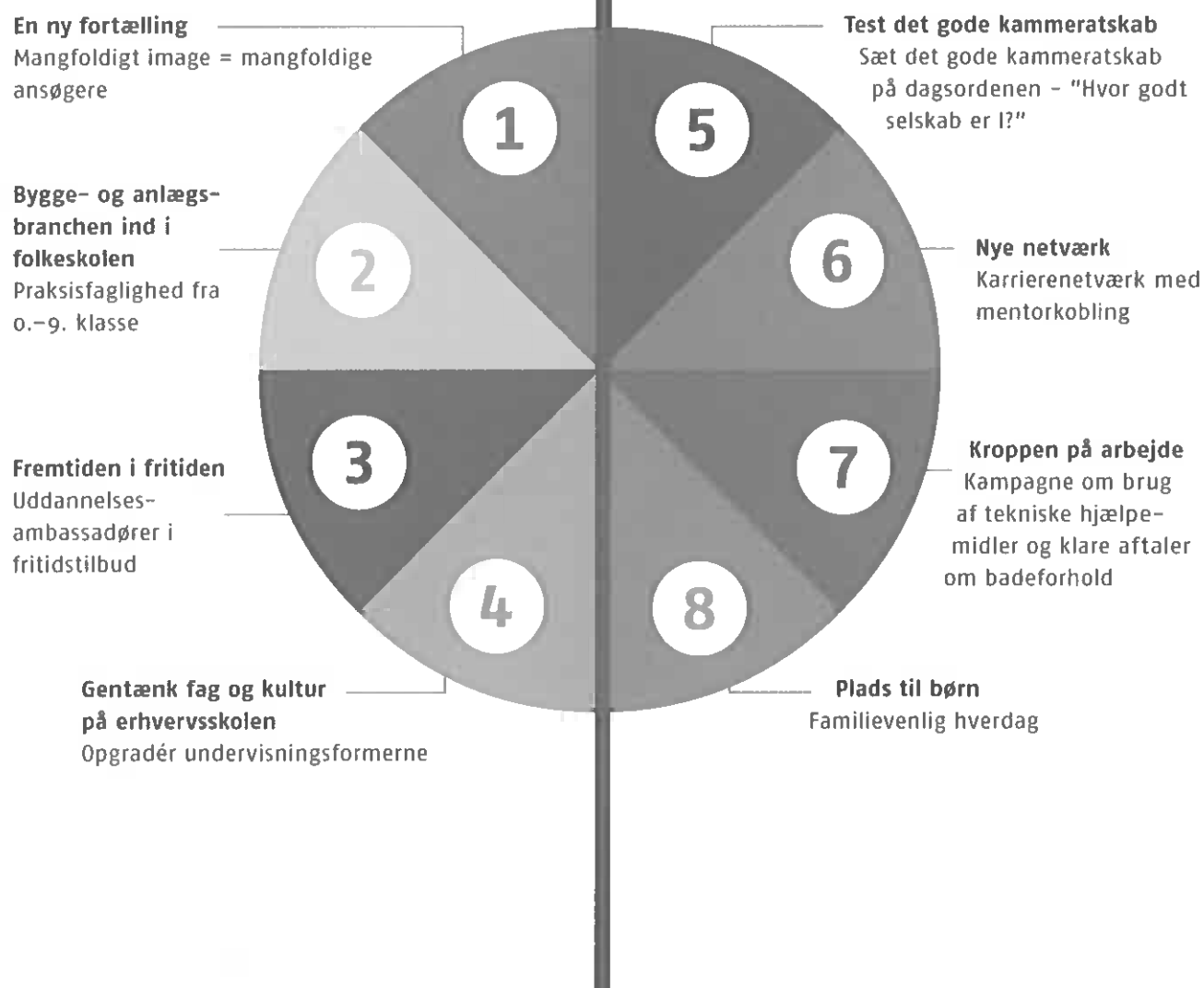
- Virksomhedernes bundlinje er bedre
- Større kønsbalance skaber en kultur med trivsel og motivation, hvor man passer bedre på sig selv og hinanden
- Forskellige perspektiver og kompetencer øger innovation.



Anbefalinger

Tiltrækning

Fastholdelse



8 anbefalinger

Byggeriets Kvinderåds overordnede tilgang har været at udvide branchens rummelighed frem for et indtog af lyserøde værktøjskasser. Rådet præsenterer i det følgende 8 anbefalinger til, hvordan flere kvinder kan tiltrækkes og fastholdes i bygge- og anlægsbranchen. I rapportens sidste halvdel finder du fakta og analyser om kvinder i branchen, som rådet har anvendt undervejs i arbejdet.

Tiltrækning

Hvordan får unge kvinder øjnene op for mulighederne i branchen?



Hvad får kvinderne til at vælge byggefagene?

7 faktorer er afgørende for tiltrækning af kvinder til branchen



Generationskifte er på vej



Hovedet er godt skruet på



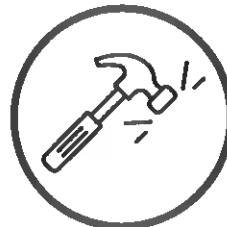
If you can see it, you can be it



En ærlig tone og et godt fællesskab



Det er cool at gå sin egen vej!



Aktivt og energiskabende arbejdsliv

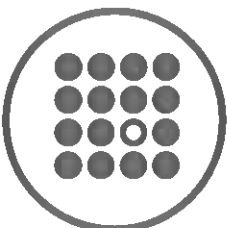


Her skaber vi noget, og det kan ses

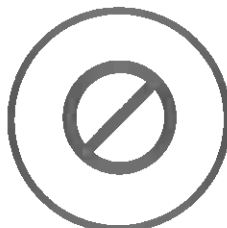
7 faktorer er afgørende, når kvinder fravælger branchen



Hård og til tider seksuel tone



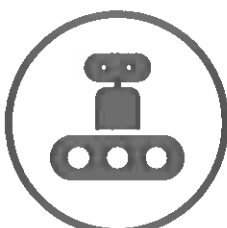
Fremmedelement i kulturen



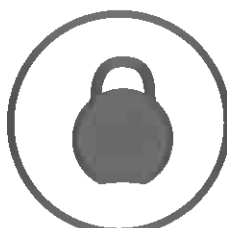
Svært at finde læreplads



If you can't see it, you can't be it



En herskende macho-kultur



Kvinder skal bevise deres værd i højere grad end mænd



Børn

Piger går i gymnasiet

I dag er gymnasiet det populæreste valg af ungdomsuddannelse. Hele 73 procent starter på gymnasiet efter folkeskolen.

På erhvervsskolerne er der dobbelt så mange drenge som piger i klasselokalerne, og indgangen "Teknologi, byggeri og transport" er den mindst populære blandt piger.

En undersøgelse fra Tænketanken DEA fra 2018 viser, hvem der inspirerer dem, når de skal vælge uddannelse:

- 1) 51 procent: Mine forældre
- 2) 31 procent: Mine venner
- 3) 29 procent: Mine søskende
- 4) 20 procent: Andre voksne
- 5) 18 procent: UU-vejledere

De piger, der vælger en uddannelse i bygge- og anlægsbranchen er gået stik mod strømmen, og det har krævet mod

En analyse fra Groes Strategibureau 2018 viser de centrale faktorer, der får kvinder til at vælge bygge- og anlægsbranchen:

- 1) Her skaber vi noget, og det kan ses
- 2) At skabe et fysisk, synligt og vedvarende produkt, som langt ud i fremtiden vil blive set og anvendt, er ekstremt motiverende for kvinderne
- 3) Det er cool at gå sin egen vej
- 4) Kvinderne oplever en udtalt respekt i deres omgangskreds og blandt kunder. De viser mod til at være anderledes
- 5) En ærlig tone og et godt fællesskab
- 6) Kvinderne fremhæver ærlighed, humor og fællesskab som vigtige kvaliteter i arbejdslivet. De sætter pris på en ukompliceret omgangsform og en ligefrem tilgang til arbejdet.



Rollemodeller baner vejen

"Min farfar var håndværker, så jeg har altid gået og hjulpet ham med nogle småting. Og min søsters kæreste er også håndværker, så det har fyldt meget i min familie."

- Tømrerlærling

"Jeg ville jo egentlig gerne være håndværker før, og jeg søgte også ind på teknisk skole, allerede da jeg var 16, men jeg kom ikke rigtig videre, fordi 'det var jo et mandefag'."

- Struktørlærling

"Det er faktisk præcis den samme vej, som min far er gået – det er meget sjovt."

- Tømrerlærling

"Jeg synes også, det er fedt at være ude og køre med min far, og så siger han: "Det der har jeg været med til at lave. Den bro har jeg været med til at lave..." Nååå har du været med til at lave hele Sjælland eller hvad? Nu kan jeg også sige: 'Det der har jeg været med til at skabe'. Det er fedt, at man laver noget."

- Struktørlærling

"Egentlig havde jeg valgt en anden branche – jeg er uddannet både SOSU-hjælper og SOSU-assistent, men jeg var træt af det, og jeg kunne bare mærke, at jeg ikke havde nogen arbejdsglæde, og det skal man have. Så satte jeg mig ned, og så tænkte jeg 'hva' fa'en gør du så?'. Så var det, jeg kom i tanke om håndværkerfaget, som var en drøm, fra da jeg var lille. For min far er håndværker, så det har jeg altid godt kunnet tænke mig at være."

- Snedkerlærling

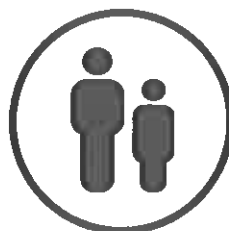
Kilde: Potentiale-analyse – push og pull-faktorer for tiltrækning af kvindeligt talent i bygge- og anlægsbranchen, Groes Strategibureau, 2018



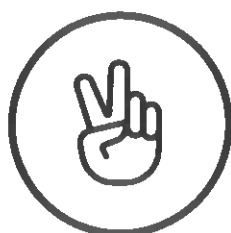
Anbefalinger til at tiltrække flere kvinder



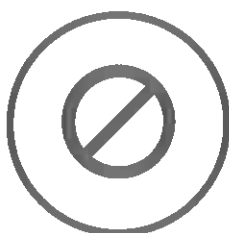
Hovedet er godt
skruet på



If you can see
it, you can be it



Det er cool at gå
sin egen vej!



Svært at finde
læreplads



Her skaber vi noget,
og det kan ses

Anbefaling 1-4

- 1** En ny fortælling
- 2** Bygge- og anlægsbranchen ind i folkeskolen
- 3** Fremtiden i fritiden
- 4** Gentænk fag og kultur på erhvervsskolen

Anbefaling **1** En ny fortælling

Mangfoldigt image = mangfoldige ansøgere

Skal branchen tiltrække flere piger end i dag, så kræver det en grundlæggende forandret kommunikationsindsats, der består af forskellige virkemidler og platforme, som kan appellere bredere og til flere målgrupper. Det handler ikke om at feminisere branchen og lave lyserøde værktøjskasser. Det handler om at udvide branchen og udfordre et stereotypet billede af håndværkere.

Opfattelsen af branchen og fordomme om mandefag og kvindefag påvirkes af utrolig mange faktorer i vores opvækst og hverdag. Børnebøger, tv-serier, rollemodeller, vejledningsmateriale, sociale medier, sprogbrug, vaner, kulturer og traditioner former os, og det kræver en massiv indsats at rykke ved fordommene i et helt samfund og hos enkelte individer. ■

Byggeriets Kvinderåd anbefaler

- Forsøg med en ændret kommunikationsindsats på en eller flere erhvervsskoler. Med inspiration fra IT-Universitetet og Snedkernes Uddannelser skal der gennem nye greb kommunikeres til et bredere udsnit af hele ungdomsårgangen. Byggeriet skal have fat i flere af de piger, der i dag vælger gymnasiet.
- Byggeriets Uddannelser laver informationsmateriale om bygge- og anlægsbranchens uddannelser. Der er behov for at gentænke og målrette materialet til en bredere gruppe af unge og forældre end i dag.
- Rollemodekorps skal udfordre børn, unge, forældre, lærere og vejlederes opfattelse af pigers uddannelsesmuligheder. Det kræver mod at vælge noget andet og gå imod normerne, og rollemodeller kan give en vigtig ballast i det utraditionelle uddannelsesvalg.
- Erhvervspraktik er en god måde at få egne erfaringer med branchen. Derfor anbefales et erhvervspraktikprojekt for piger.
- Det stereotype billede af kvindelige håndværkere og håndværkere generelt skal udfordres og nuanceres i medie billedet – fra apps til Ude og Hjemme. Deltagerne fra DM i Skills er passionerede og dygtige repræsentanter, der kan eksponeres endnu bredere end i dag.
- Byggemarkederne er en stor aktør i forhold til, hvordan håndværk og håndværkere promoveres i reklamer. Gør byggemarkederne til aktive medspillere på dagsordenen om en mere mangfoldig branche.
- En mytedræberkampagne skal få fakta på bordet og åbne mestrenes øjne for de kvindelige håndværkere. Kom ind i kampen, mester! Samtidig skal kvinderne kende de fag, hvor der er gode muligheder for at få lærepladser, og hvordan de kan møde mestrene med fakta.

Anbefaling **2** Bygge- og anlægsbranchen ind i folkeskolen

Praksisfaglighed fra 0.-9. klasse

Praksisfaglighed

I 8., 9., og 10. klasse skal lærere og vejledere vurdere elevernes praksisfaglige kompetencer som led i uddannelsesparathedsvurderingen. I juni 2018 indgik et bredt flertal af Folketingets partier en aftale om at styrke de praktiske og musiske fag i udskolingen. Men praksisfaglighed bør være på skoleskemaet i hele skoletiden fra 0.-9. klasse. At øve et håndværk og opnå praktiske færdigheder er værdifuldt og udviklende for den enkelte elev og kan motivere til at lære noget på en anden måde end den klassiske tavleundervisning – gerne i samarbejde med en erhvervsskole eller virksomhed.

Åben Skole

Åben skole er samarbejde mellem virksomheder og skoler. Kommunalbestyrelserne fastlægger mål og rammer for skolernes samarbejder, og skolebestyrelsen fastsætter principper for samarbejdet. Dansk Byggeri har i dag en databank med virksomheder, der ønsker at samarbejde med skoler. Åben skole er altså allerede sat på dagsordenen politisk, men både skoler og virksomheder har brug for endnu mere assistance, hvis erhvervslivet for alvor skal på skoleskemaet. ■

Byggeriets Kvinderåd anbefaler

- Håndværk og designfaget skal være obligatorisk fra 0. klasse. Faget skal afsluttes som et eksamensfag i 9. klasse.
- Der skal udvikles anbefalinger til skolerne om, hvordan praksisfaglighed kan tænkes ind i fag på alle klassetrin fra 0.-10. klasse. Det kan være en hjælp til skole og UU, når elevens praksisfaglige kompetencer skal vurderes i 8., 9., og 10. klasse.
- Mere samarbejde om valgfag med erhvervsskoler og virksomheder. Fagfolk sætter deres viden i spil, og elevernes uddannelsesperspektiver udvides. Lærlinge fra erhvervsskolerne kan være undervisningsassistenter i folkeskoler og stærke rollemodeller.
- Kommunerne skal forpligtes til at afsætte ressourcer til at understøtte og udvikle samarbejde mellem skole og virksomheder. Det kan fx være en erhvervsplaymaker, der hjælper skoler og virksomheder med at igangsætte og udvikle undervisningsforløb.



Anbefaling 3 Fremtiden i fritiden

Uddannelsesambassadører i fritidstilbud

Uden for skoletiden kan vejledning foregå i mere uformelle relationer end i regi af skolen. I fritidsklubber (10-13 år) og ungdomsklubber (14-17 år) kan pædagoger opleve de unges passioner og færdigheder i andre arenaer og relationer end skolelæreren og vejlederen. Pædagoger kan fungere som uformelle vejledere, hvis de klædes godt på med viden om uddannelsessystemet og valgkompetencer.

I Københavns Kommune har alle fritidscentre en pædagog med titlen "Uddannelsesambassadør", som har viden om parathedsvurderinger, uddannelsesveje og karrierelæring. ■

Byggeriets Kvinderåd anbefaler

- Forsøg med at udbrede et koncept om "Uddannelsesambassadører", hvor pædagoger klædes på med viden om uddannelsessystemet og bidrager til de unges overvejelser om fremtiden.
- Dialog om "Uddannelsesambassadører" blandt voksne frivillige i foreningslivet, fx i spejderkorpset.
- Besøg på byggepladser for fritidsklubber og ungdomsklubber.
- Forsøg med frivillige håndværkere i fritidstilbud som gæsteundervisere i klubbernes værksteder.

Anbefaling 4 Gentænk fag og kultur på erhvervsskolen

Opgradér undervisningsformerne

God kultur

Erhvervsskolerne skal gå forrest og lære eleverne at være bærere af ordentlighed og rummelighed over for hinanden. Erhvervsskolerne er typisk de kommende lærlinges første kontakt med branchen. På skolen stifter de bekendtskab med teknikker, teorier og arbejdsgange, som først for alvor prøves af ude i virksomhederne. Lærlinge bringer den nyeste viden om teknologi med sig fra skolen og ud i virksomhederne. Det bør ikke være anderledes, når det kommer til viden om god arbejdskultur og trivsel.

Køn i undervisningen

Helt ubevidst reproduceres fordomme og stereotyper om køn i undervisningssammenhænge, og det kan forstærke kvindernes oplevelse af at være et fremmedelement på håndværksuddannelserne. Undervisernes sprog om kvinder og behandling af kvinder i håndværksfagene har stor indflydelse på, om eleverne opfatter kvinder som en naturlig del af bygge- og anlægsbranchen.

Del din viden

Der er behov for, at bygge- og anlægsskolerne kan lære af hinandens erfaringer med at tiltrække og fastholde kvinder i bygge- og anlægsuddannelserne. Det er vigtigt at dele den eksisterende viden og fremhæve de skoler, der har succes med tiltag. ■

Byggeriets Kvinderåd anbefaler

- Køn og mangfoldighed skal integreres i erhvervsskolelærernes diplomuddannelse i erhvervspædagogik, ligesom det blev integreret i pædagoguddannelsen i 2014.
- Erhvervsskolernes ledelse skal gå forrest og sikre, at lærlinge lærer at indgå i gode fællesskaber, der takker ja til godt kammeratskab og humor og takker nej til dum og kønsstereotyp skurvogsjargon.
- Årlig bestpractice-konference og kåring af de bygge- og anlægsskoler, der har været bedst til at tiltrække og fastholde kvinder i branchens uddannelser.
- Samarbejde med Danske Erhvervsskoler og Gymnasier, Uddannelsesforbundet, Danmarks Pædagogiske Universitet og de faglige udvalg om analyse af og projekt om undervisningsformer og mangfoldighed på erhvervsskolerne.

Mestrene er glade for kvinderne

"Der var orden i tingene med den kvindelige lærling. Og i starten havde svendene jo lidt modstand, de gad sgu ikke slæbe hende med rundt. Men hun havde jo styr på tingene, så det endte jo med, at de alle sammen gerne ville have hende med ud på opgaver."

- Tømrermester

"Pigerne har altså en force ift. orden. Piger kan være nogle helt eminent gode servicetømrere i forhold til mænd, fordi de tænker længere, og de tager lige skoene af, når de kommer hjem til hr. og fru Hansen, og de rydder op efter sig og fejer."

- Tømrermester

"Kvindernes karakterer ligger over gennemsnittet til svendeprøven. Pigerne er i virkeligheden dygtigere."

- Pensioneret tømrer og tidligere skuemester

"Kunderne bliver jo positivt overraskede, når der kommer en pige ud, og de opfører sig altså meget pænere end drengene. Med drenge er det jo lige ved, at man selv skal stå og sige 'husk nu at tage skoene af, inden du går ind knægt'."

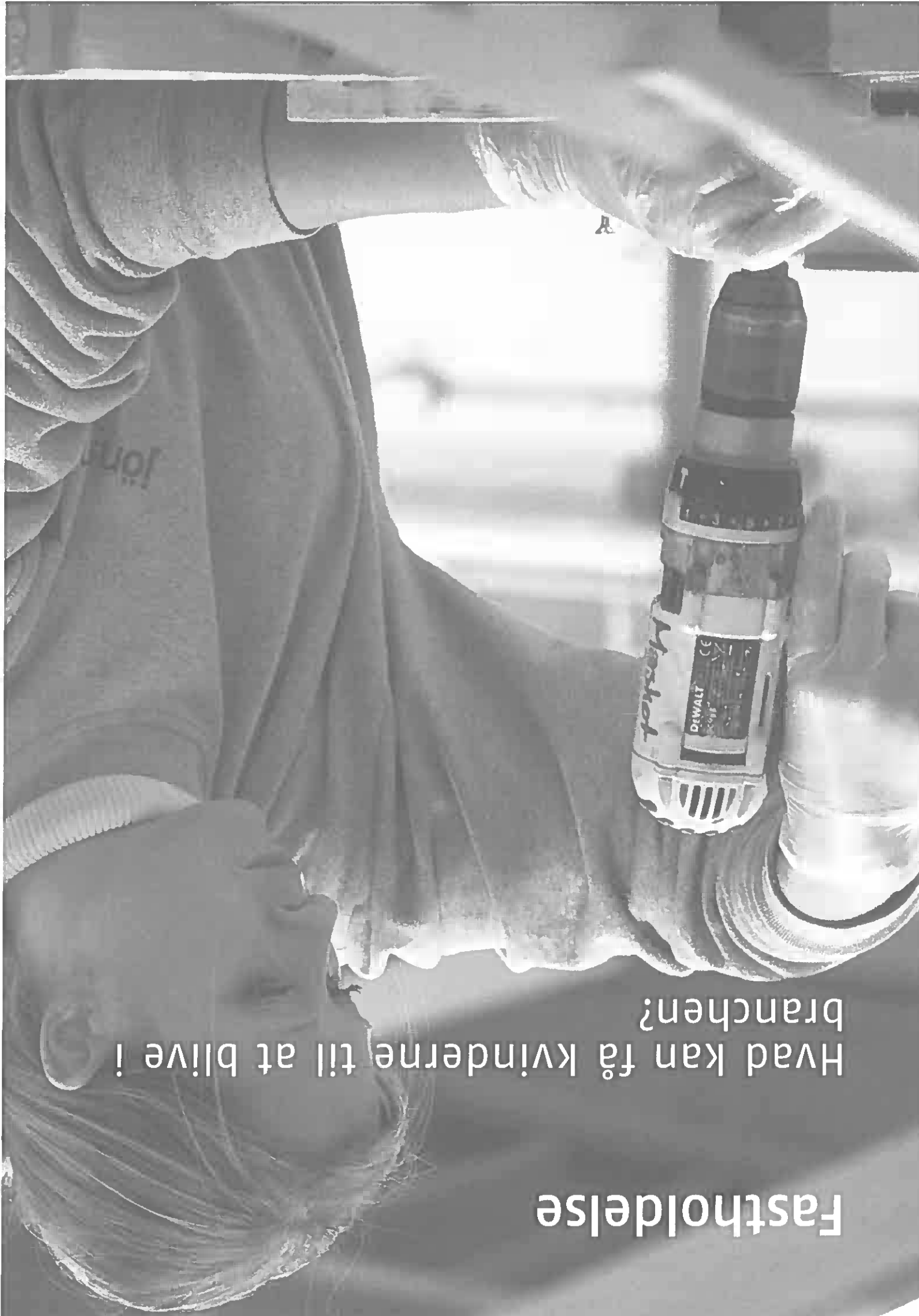
- Tømrermester

Kilde: Potentiale-analyse – push og pull-faktorer for tiltrækning af kvindeligt talent i bygge- og anlægsbranchen, Groes Strategibureau, 2018



Fastholdelse

Hvad kan få kvinderne til at blive i branchen?



Kulturen og arbejdsforhold i branchen

De samme ting, som får kvinderne til at vælge et job i bygge- og anlægsbranchen, får dem også til at blive i branchen.

Når kvinder vælger at forlade branchen, spiller både kulturen og de fysiske arbejdsbetingelser i branchen ind. Lige så vel som andre faktorer som personlige ambitioner og ønske om karriereskift spiller ind.

En undersøgelse blandt bygningsarbejdere (både mænd og kvinder), der havde valgt at forlade bygge- og anlægsbranchen i 2006, viste, at følgende tre begrundelser var de hyppigste årsager til brancheskift:

- Karrieremuligheder er begrænsede
- Arbejdet er for fysisk hårdt
- Lønniveauet er for lavt

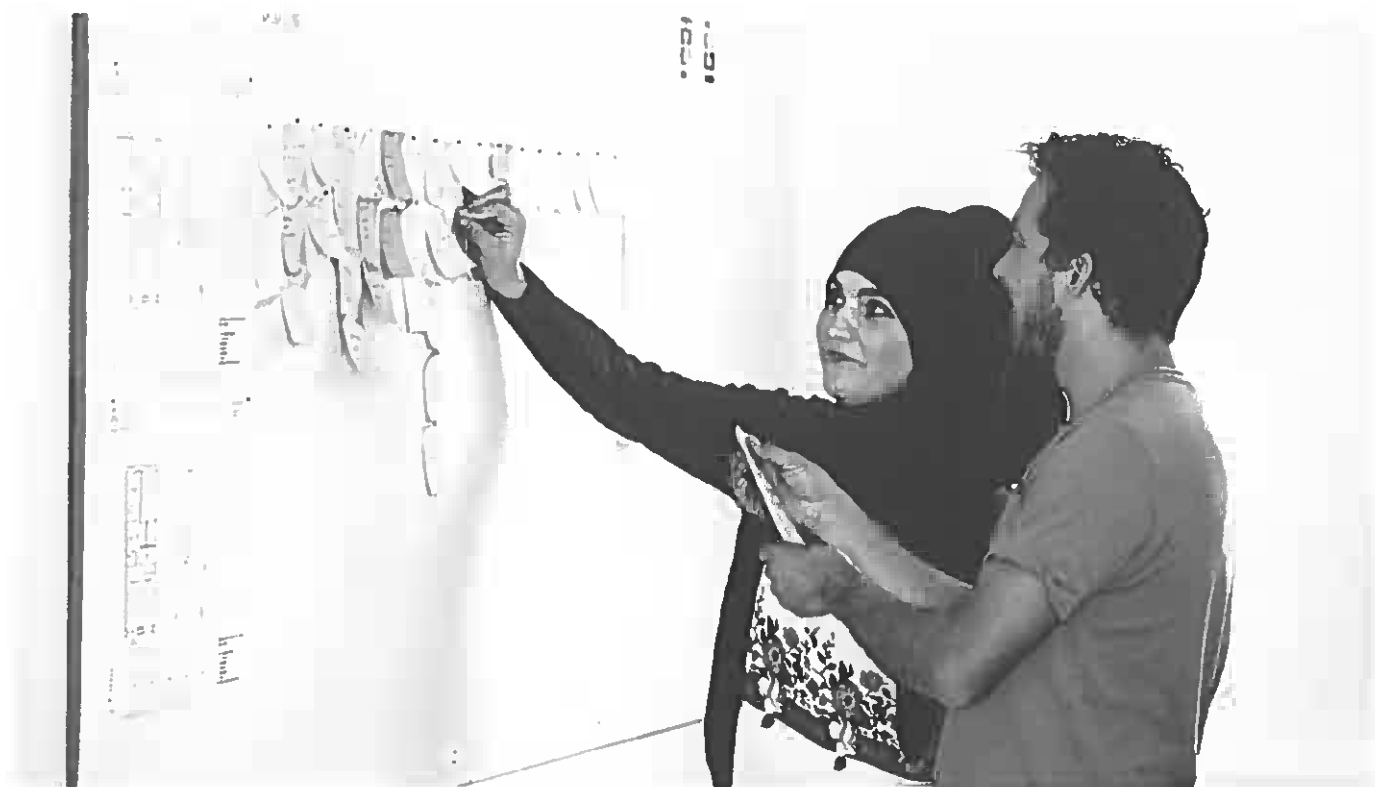
Kvinderne kan godt lide den ærlige tone og det gode fællesskab. Men tonen kammer ind imellem over og bliver for hård og til tider seksuel.

Kvinderne oplever, at der er en macho-kultur i branchen. Ønsket om hurtigt at få løst opgaverne og demonstreret fysisk råstyrke får mange til at skippe hjælpemidlerne. For kvinderne har det den konsekvens, at de ikke kan præstere på lige fod med deres mandlige kollegaer.

Til gengæld bidrager kvinderne med et højt fagligt niveau, orden og kundeservice. Mestrene oplever, at kvinderne er ansvarsfulde, og at der er god forretning i at have kvinder ansat.

Praktiske forhold som badefaciliteter opleves af kvinder og mestre som et problem, der kan løses.

Kilde: Dansk Byggeri, Barometer, 2/2006



Macho-kultur

Der er prestige i råstyrke. Flere af kvinderne i undersøgelsen fortæller, at deres mandlige kolleger gerne vil undgå brugen af hjælpemidler for at demonstrere deres styrke og kunnen.

Det burde ikke være et problem fysisk, men nogle gange bliver det alligevel svært. Ønsket om hurtigt at få opgaverne løst, får nogle håndværkere til at skippe hjælpemidlerne. For kvinderne har det den konsekvens, at de ikke kan præstere på lige fod med deres

mandlige kollegaer. En mester fortæller, at han for nyligt havde en kvindelig lærling sygemeldt over en længere periode, fordi hun havde forsøgt at løfte det samme som mændene og havde fået hold i ryggen.

"Der kunne godt være mindre tarzan-krig over håndværksfaget, og man kunne godt udvise respekt for hjælpemidler og tænke over, at man skal arbejde til man er 80. Så ville piger have samme muligheder som mænd."

- Tømrerlærling

Igangværende aktiviteter

Dansk Byggeri og 3F har sammen etableret den mobile konsulenttjeneste Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Her besøger konsulenter de enkelte virksomheder for at hjælpe dem i gang med at bruge tekniske hjælpemidler og hjælpe med at finde det rette tekniske hjælpemiddel.

I Branchefællesskabet for arbejdsmiljø i Bygge & Anlæg, som vejleder om arbejdsmiljø i bygge- og anlægsbranchen, bliver der lavet vejledninger og informationsmateriale, der beskriver og formidler de rette løsninger i forskellige arbejdssituationer i branchen. I den sammenhæng er hjemmesiden bygergo.dk for nylig blevet revitaliseret. Siden anviser på en pædagogisk måde de bedste løsninger.

3F og Dansk Byggeri udgiver sammen bladet "Under hjelmene". I bladet bliver der brugt meget spalteplass på at vise de gode eksempler på tekniske hjælpemidler.

Desuden arbejder Dansk Byggeri for, at bygherre og projekterende lever op til deres lovpligtige ansvar for at sikre, at bygge- og anlægsprojekter bliver planlagt og koordineret, sådan at arbejdet kan udføres arbejdsmiljømæssigt korrekt.

Godt kammeratskab

"Er du ked af det en dag, får du ikke lov at hænge med mulen. Så spørger de, hvad der er galt."

- Tømrerlærling

"Det fede ved at være håndværker er at køre rundt med kammeraterne i bilen. Det er et virkelig godt fællesskab, synes jeg, og det er bare SÅ fedt."

- Murer

"Det er bare fedt all-round. Vi bakker hinanden op. Da jeg havde svendeprøve, kom hele firmaet – det er altså virkelig godt sammenhold."

- Struktørlærling

"Der sker helt sikkert noget med de unge mestre ift. de lidt ældre. De unge mestre er meget mere åbne og griber tingene an på en helt anden måde, hvor ældre mestre måske kan være lidt konservative. Jeg kender da en ung mester hernede, de har skateramper og alt muligt på værkstedet, og de har haft masser af kvindelige lærlinge."

- Murer

"Når jeg har sagt fra ift. en opførelse, jeg har oplevet som grænseoverskridende, så er jeg blevet stemplet som sur. Men det er de ældre mænd, der stempler – dem med koner og børn. De unge svende siger: 'Hvor er du sej, jeg hører du har sagt noget til dem, godt gået du'."

- Tømrerlærling

"Jo, der er da nogen, der kommer med de der kommentarer til, at kvinder har menstruation osv., Men det er dem fra den ældre generation."

- Snedker

"Jargonen ændrer sig, når man som kvinde træder ind af døren. Jeg har oplevet, at mændene har påskønnet det, for de er jo også træt af det her med store bryster og billeder på væggene"

- Tømrerlærling

"Det ændrede sig til det bedre i skurvognen, efter jeg kom. Det rigtig dumme og bøvede stoppede, og det værdsatte mændene – der var faktisk flere, der fortalte mig, at de satte pris på, at der kom lidt mere ro på, men også at jeg skældte dem lidt ud, når de ikke opførte sig ordentligt."

- Frafalden murer

Kilde: Potentiale-analyse – push og pull-faktorer for tiltrækning af kvindeligt talent i bygge- og anlægsbranchen, Groes Strategibureau, 2018

Anbefalinger til at fastholde kvinderne i branchen



Generationskifte er på vej



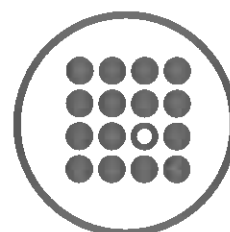
En ærlig tone og et godt fællesskab



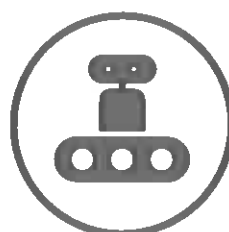
Aktivt og energiskabende arbejdsliv



Hård og til tider seksuel tone



Fremmedelement i kulturen



En herskende macho-kultur

Anbefaling 5-8

5 Test det gode kammeratskab

6 Nye netværk

7 Kroppen på arbejde

8 Plads til børn

Anbefaling 5 Test det gode kammeratskab

Sæt det gode kammeratskab på dagsordenen - "Hvor godt selskab er I?"

Kvinderne i bygge- og anlægsbranchen fremhæver det gode kammeratskab og arbejdsfællesskab som en meget vigtig del af deres hverdag. Trivsel hos alle medarbejdere på arbejdspladsen understøtter derved

målet om at fastholde kvinder i branchen. Fokus på det gode kammeratskab skal ses som en anderledes dialogbaseret måde at arbejde med den klassiske personalepolitik på. ■

Byggeriets Kvinderåd anbefaler

- En test eller tjekliste, som kan bruges til at teste, hvor godt kammeratskabet på arbejdspladsen er. Tjeklisten skal være isbryder til at tale om, hvordan man er en god kollega, og hvordan man i fællesskab kan sikre et godt arbejdsmiljø. Indholdet kan være bygget op af dilemmaer (fx dameplakater på væggen, sjofle vittigheder, osv.) eller på anden måde give mulighed for, at ledere og medarbejderne giver sig selv point. Tjeklisten skal være sjov og letlæselig uden løftede pegefingre og strafpoint. Tjeklisten kan være et startskud til at tale om de situationer, hvor nogen har været en rigtig god kollega eller udført et rigtig godt stykke arbejde. Den giver også mulighed for at tale om situationer, der har skabt misforståelser eller konflikter. På den måde minder ledere og medarbejdere hinanden om, hvordan et godt arbejdsklima ser ud.
- Dialog med producenter af damekalendere om deres rolle i at udfordre eller reproducere fordomme.
- Sæt godt kollegaskab og ordentlig omgangstone på skoleskemaet på lederuddannelserne og arbejdsmiljøkurser i bygge- og anlægsbranchen. Virksomhedsledere er essentielle aktører i forandringsprocessen.

Anbefaling 6 Nye netværk

Karrierenetværk med mentorkobling

En af de ting, der får kvinderne til at forlade branchen, er oplevelsen af manglende karrieremuligheder – især efter at de har stiftet familie. Etablering af netværksaktiviteter om karriereudvikling og efteruddannelse kan give både kvinder og mænd mulighed for at se sig selv i branchen i mange år fremover. I et karrierenetværk kan yngre medarbejdere kobles til en

erfaren mentor, der kan bringe sine erfaringer i spil. Mentorerne kan fx kobles på håndværkere, der gerne vil være sjakbajser og på byggeledere, der har potentiale til at stige i graderne i virksomheden. Her er der mulighed for at få de garvede mænd i branchen til at kæmpe for kvindernes karriere. ■

Byggeriets Kvinderåd anbefaler

- Netværksaktiviteter med et fagligt og socialt indhold på tværs af faggrupper, køn og geografi. Det kræver et samarbejde om etablering, drift og udvikling med arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer i branchen; 3F, IDA, Konstruktørforeningen, Teknisk Landsforbund, HK, FRI, Arkitektforeningen, Danske Arkitektvirksomheder og Dansk Byggeri.
- Selvom karrierenetværket er relevant for begge køn, så skal det især markedsføres over for kvinder.



Anbefaling 7 Kroppen på arbejde

Kampagne om tunge løft og klare aftaler om badeforhold

Tunge løft

Øget brug af tekniske hjælpemidler skaber ligestilling mellem kønnene og er godt for både mænd og kvinder. Udviklingen inden for tekniske hjælpemidler går hurtigt, og det er ikke altid muligt for små og mellemstore virksomheder at følge med. Mange kan også være skræmt af tidligere tiders høje udgifter til hjælpemidlerne.

Bad og toilet

Indretning af skurvogne og værksteder har betydning for kvindernes følelse af at være en del af holdet. På langt de fleste arbejdspladser finder medarbejderne og ledelsen en løsning, der kan fungere for alle. ■

Byggeriets Kvinderåd anbefaler

- De tunge løft skal til livs – uanset køn. De allerede igangværende aktiviteter om udbredelse af brugen af tekniske hjælpemidler suppleres med en særlig kampagne målrettet de små og mellemstore virksomheder.
- For at undgå myter, om hvad reglerne om badeforhold betyder, skal Dansk Byggeri tage en dialog med 3F og udarbejde en vejledning til, hvordan virksomhederne med få lavpraktiske greb kan sikre, at både mænd og kvinder har mulighed for at klæde om og bade på byggepladsen.



Hvad med bad og toilet?

"Helt ærligt, så tror jeg, at toiletforhold og bad er den mindste bekymring for kvinder, der vælger at blive håndværkere. Vi ved godt, hvad vi går ind til."

- Tømrer

"I forhold til det praktiske har vi ikke gjort det store. Vi har kun ét baderum. Men så går sjakbajsen bare senere i bad, og det har vi ikke oplevet noget problem med. Så det er sgu nok det mindste. Altså, det med det praktiske, det er et spørgsmål om, hvad du gør det til. Man kan jo bare tage en åben dialog med sine medarbejdere, og så er det som regel ikke noget problem – man finder ud af det."

- Direktør i entreprenørfirma

"Der er jo de her fordomme omkring omklædning og toiletforhold – men alle andre steder kan vi jo godt bruge samme toilet, så hvorfor skal det være et problem på byggepladsen?"

- Snedker

"Virksomheden skal jo spørge kvinder, om de vil have egen skurvogn. Jeg er også blevet tilbudt det, men jeg sagde pænt nej tak. Du kan ikke bede om ligestilling og så bede om særbehandling. Og jeg synes, det var federe at være sammen med dem, jeg faktisk arbejder med."

- Jord- og betoner

Kilde: Potentiale-analyse – push og pull-faktorer for tiltrækning af kvindeligt tal i bygge- og anlægsbranchen, Groes Strategibureau, 2018

Gældende regler

§ 67, stk. 2 i bekendtgørelse om bygge- og anlægsarbejde og § 11, stk. 3 i bekendtgørelse om skiftende arbejdssteders indretning beskriver kravene til omklædnings- og bade faciliteter, når der både er kvinder og mænd på en byggeplads. Begge steder står der:

"Kvinder og mænd skal enten have adskilte omklædningsrum og baderum eller have mulighed for at benytte samme rum hver for sig".

Det vil sige, at der ikke behøver at være en skurvogn til mænd og en til kvinder. Man kan deles om samme skurvogn.

Anbefaling 8 Plads til børn

Familievenlig hverdag

Det kan være vanskeligt at nå at aflevere børn og møde på arbejde kl. 7 eller tidligere. Helt lavpraktisk kan det være svært for forældre i branchen at få familieliv og arbejdsliv til at passe på samme urskive, og det kan resultere i, at forældre skifter til andre brancher.

Mange håndværkere møder direkte på byggepladsen om morgenen, og de kører ofte hjemmefra i firmabilen. Det betyder, at det ville være lettere at nå at aflevere børn i daginstitutionen, hvis det var lovligt at bruge gulpladebiler til aflevering af børn. ■

Byggeriets Kvinderåd anbefaler

- At det gøres lovligt at hente og bringe børn i gulpladebiler.
- Kommunalt fokus på at sikre fleksible pasnings-tilbud til forældre, der har behov for det. Samt at der oprettes flere daginstitutioner med udvidede åbningstider.
- Dialog på arbejdspladsen om mødetider, der passer med mulighed for aflevering af børn, hvis det er praktisk muligt for arbejdets udførelse.

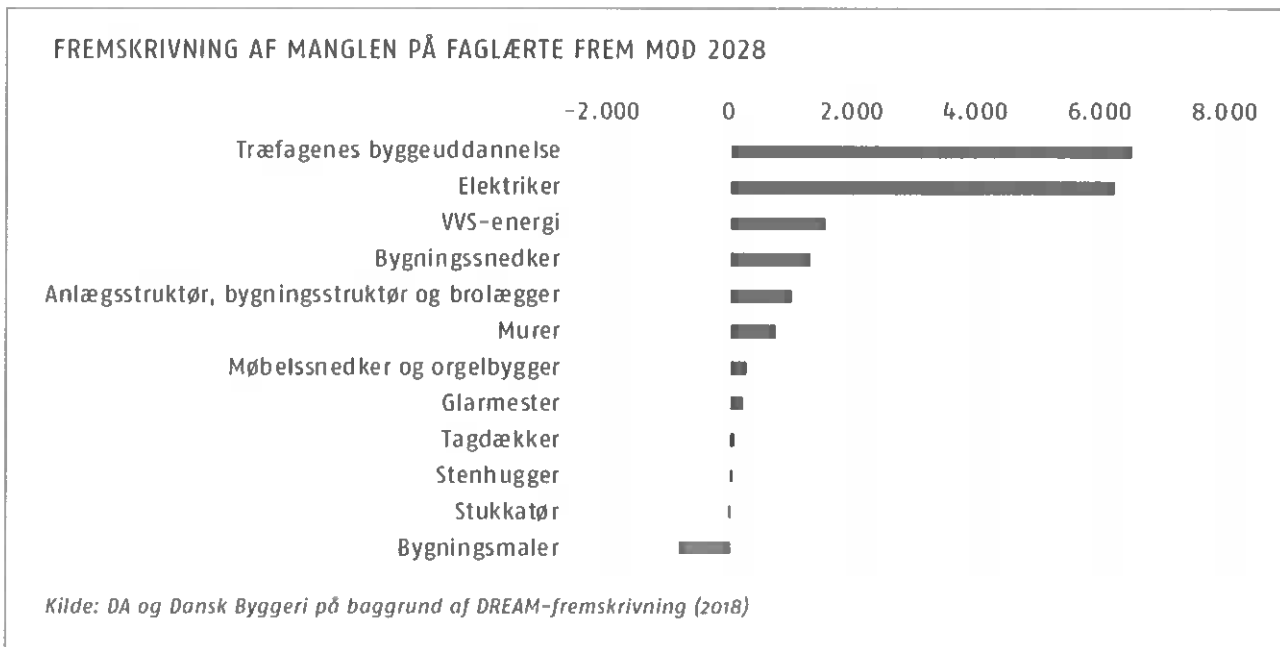


Fakta om kvinder i byggeriet



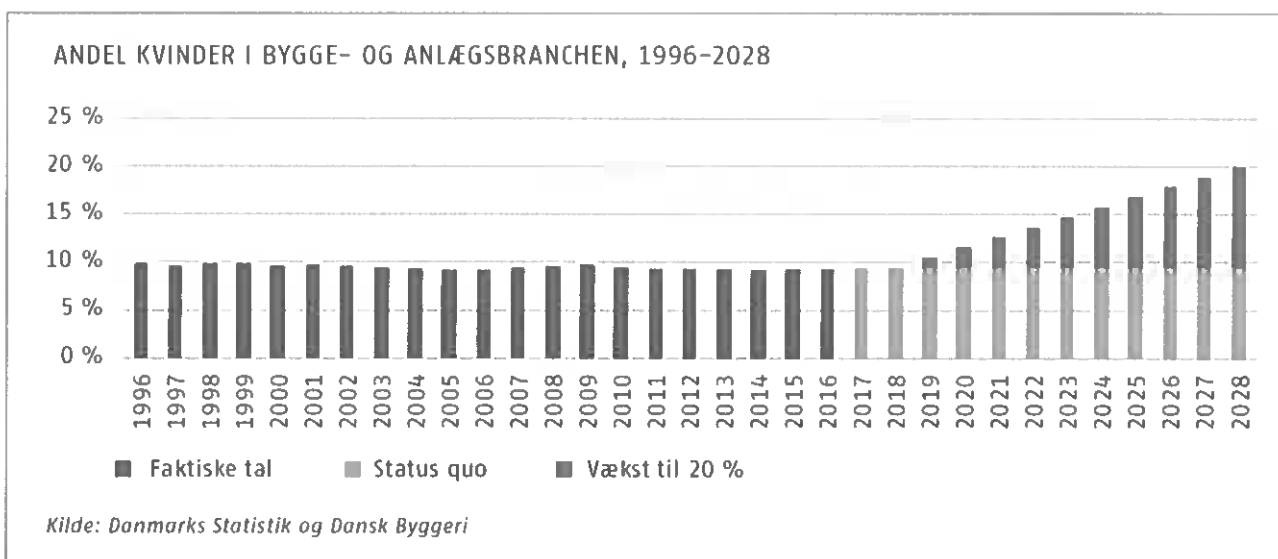
Mangel på faglært arbejdskraft

Bygge- og anlægsbranchen risikerer at mangle 17.000 medarbejdere med en byggefaglig uddannelse i 2028.



Kun 9 % kvinder i bygge- og anlægsbranchen

Kvinder udgør 9 % af de beskæftigede – og det har ikke rykket sig i 20 år.



Kvinderne står for kontorarbejdet i byggeriet

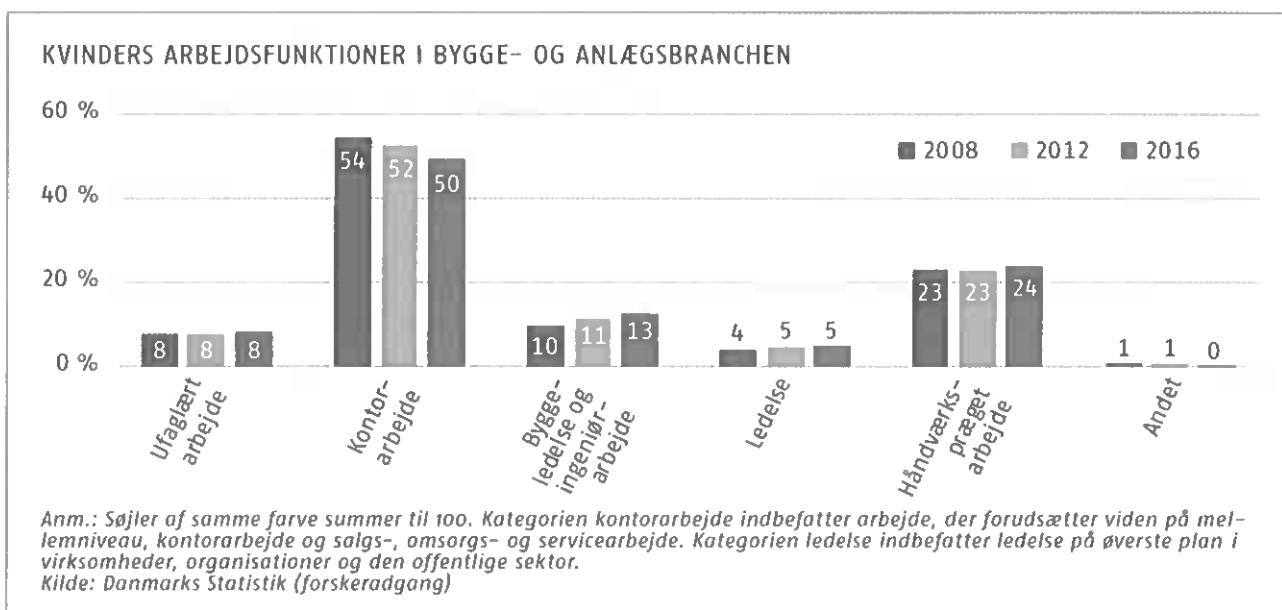
Der er i alt ansat 15.500 kvinder i bygge- og anlægsbranchen.

Halvdelen af dem udfører kontorarbejde.

Ca. en fjerdedel arbejder med håndværkspræget arbejde.

13 % arbejder med byggeledelse og ingeniørarbejde, og 5 % arbejder med ledelse.

Til sammenligning udfører kun 4 % af mændene i branchen kontorarbejde, mens 2/3 af mændene i branchen arbejder med håndværkspræget arbejde.

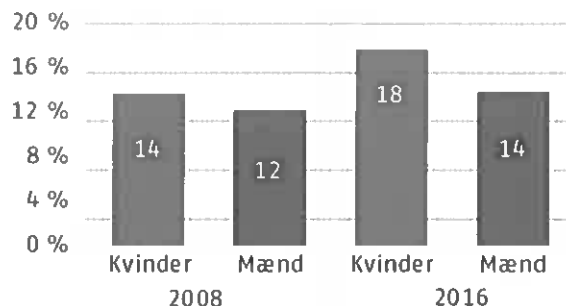


Stigning i andelen af kvinder, der arbejder med byggeledelse, ingeniørarbejde og ledelse generelt

Relativt set arbejder flere af kvinderne end mændene i branchen med byggeledelse, ingeniørarbejde og ledelse generelt.

Det er en tendens, der fra 2008 til 2016 er blevet styrket.

ANDEL AF BESKÆFTIGEDE MED BYGGELEDELSE, LEDELSE ELLER INGENIØRARBEJDE SOM ARBEJDSFUNKTION



Kilde: Danmarks Statistik (forskeradgang)

1.500 kvinder er tæt på beslutningerne i byggeriet

1.500 kvinder er topledere, selvstændige eller medhjælpende hustruer i bygge- og anlægsbranchen, og dermed tæt på beslutningerne i byggeriet.

Der er masser af selvstændige mænd i branchen. Hver anden gang man går ind af døren til en virksomhed i branchen, vil man møde en selvstændig mand. Mens der skal 55 virksomheder til, før man støder ind i en selvstændig kvinde.

KVINDER I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN, 2016

Topledere	652
Selvstændige	582
Medhjælpende hustruer	262
I alt	1.496

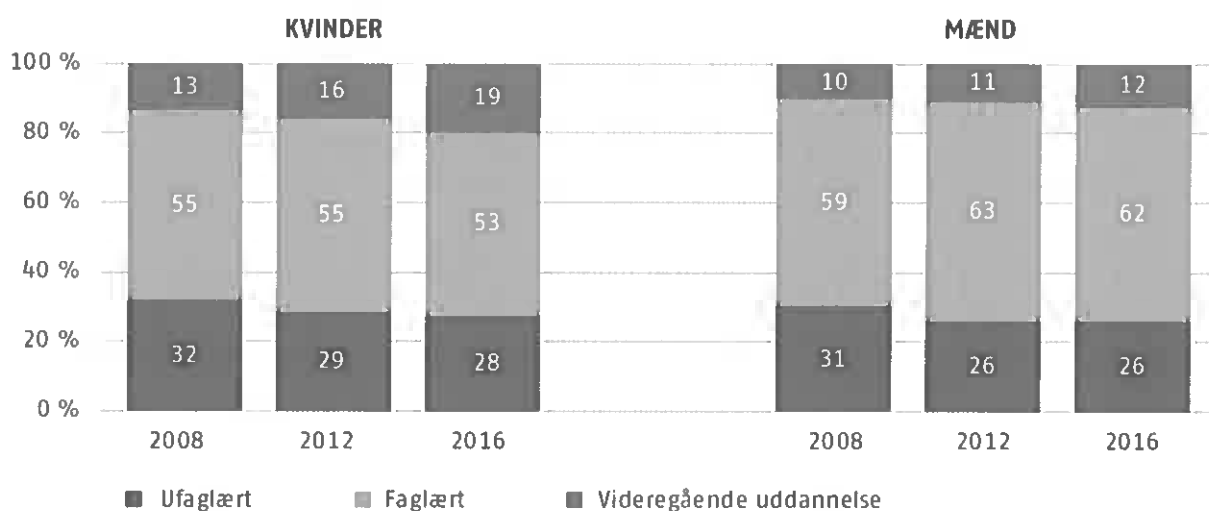
Kilde: Danmarks Statistik

Lidt flere kvinder med en videregående uddannelse

Kvinderne i branchen har et lidt højere uddannelsesniveau end mændene. Knap 20 % af kvinderne har en videregående uddannelse. Mens det blandt mændene gælder 12 %.

Faglærte er kernearbejdskraften i bygge- og anlægsbranchen. 53 % af kvinderne har en faglært uddannelse, og 62 % af mændene har en faglært uddannelse.

UDDANNELSESBAGGRUND BLANDT BESKÆFTIGEDE I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN



Anm.: Uoplyst uddannelsesbaggrund er ikke medtaget. Desuden er uddannelseskategorien "Adgangsgivende uddannelsesforløb" inkluderet under kategorien "Faglært"
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

1/3 af de erhvervsuddannede kvinder har en byggefaglig uddannelse

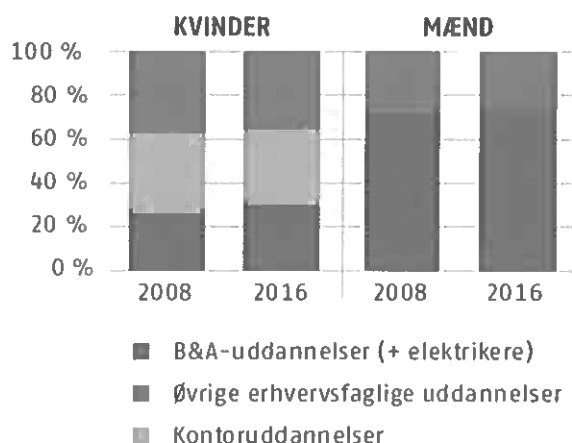
Zoomer vi ind på, hvilke typer af faglærte uddannelser mænd og kvinder i branchen har, er der store forskelle. Mens næsten 3/4 af mændene har en bygge- og anlægsuddannelse, så gælder det kun for knap 1/3 af kvinderne.

Mændene fordeler sig bredt over alle uddannelser i bygge og anlægsbranchen, mens 92 % af kvinderne er bygningsmalere.

Lidt mere end 1/3 af kvinderne har en kontoruddannelse.

Blandt mændene er det godt en 1/4, der har en anden erhvervsuddannelse, mens det er tilfældet for 1/3 af kvinderne. Det kan fx være frisører, bagere eller mekanikere.

BESKÆFTIGEDE MED ERHVERVSFAGLIGE UDDANNELSER I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN, ANDELE, 2016



Kilde: Danmarks Statistik (forskeradgang)

Kvindelige murere og tømrere er et særsyn

I alt er der indenfor byggeriet registreret knap 2.500 beskæftigede kvinder med en relevant faglært uddannelse inden for bygge- og anlægsbranchen. Det svarer til under 4 % af alle faglærte med en bygge- og anlægsuddannelse i bygge- og anlægsbranchen.

Kvindelige bygningsmalere er normen på de danske byggepladser, mens der er langt imellem kvindelige elektrikere, murere, tømrere, snedkere og struktører.

Der arbejder ca. 2.250 kvindelige bygningsmalere i branchen. Blandt de øvrige faggrupper på bygge- og anlægsområdet er der samlet set under 200 faglærte kvinder i branchen.

BESKÆFTIGEDE KVINDER I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN, 2016

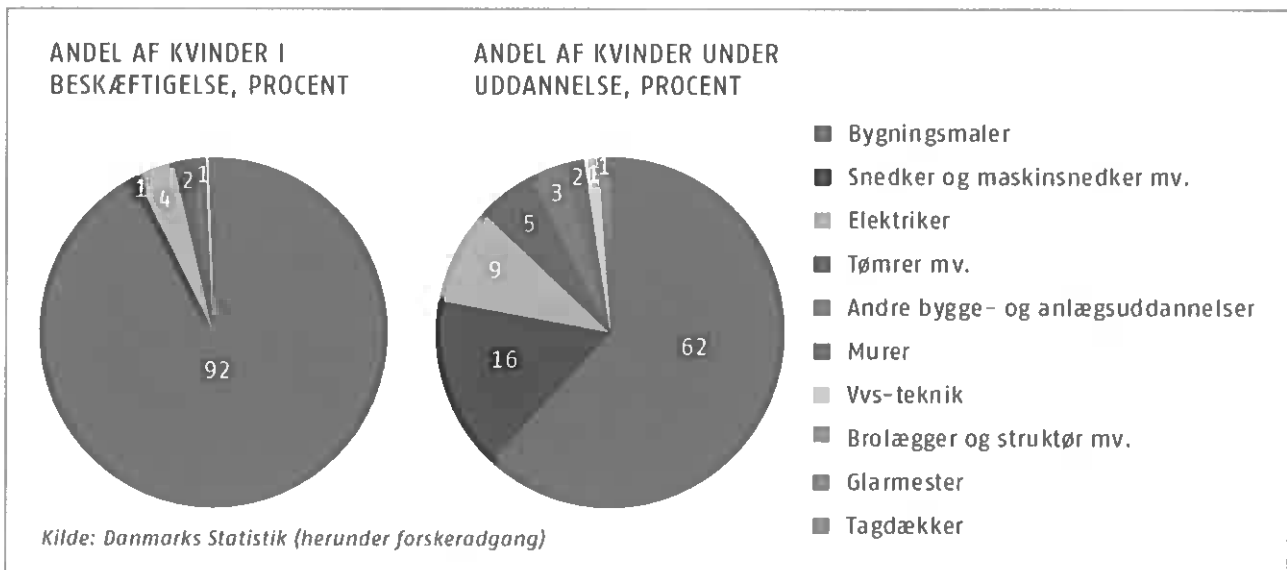
Faglærte	Beskæftigede kvinder
Bygningsmalere	2.246
Elektrikere	90
Tømrere	41
Snedkere	21
Murere	20
Øvrige byggefag	19

Kilde: Danmarks Statistik (forskeradgang)

Måske blæser forandringens vinde – flere piger er i gang med erhvervsuddannelser i traditionelle mandefag

De kvinder, der er i gang med en erhvervsuddannelse inden for bygge og anlæg, fordeler sig markant anderledes på fagene, end kvinder der er beskæftiget i branchen.

Der er især udsigt til, at der fremadrettet kommer flere kvindelige elektrikere og snedkere, men også antallet af kvindelige af tømrere er på vej frem.

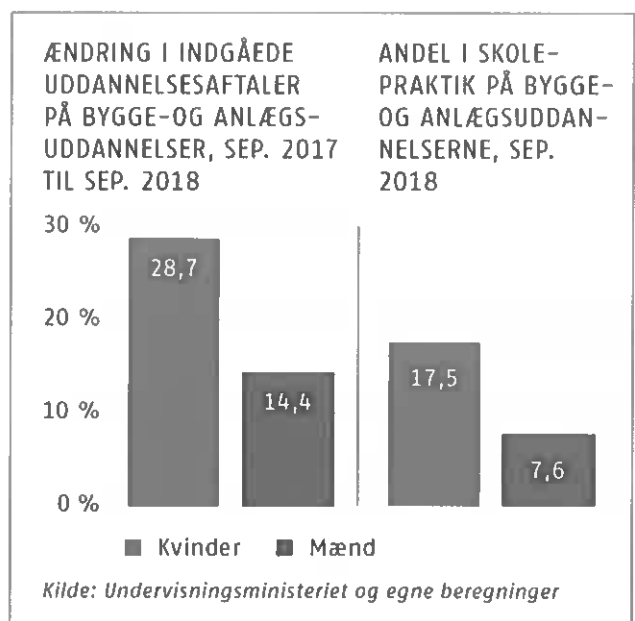


Andelen af kvinder i skolepraktik er høj

Flere kvinder kommer i praktik, og antallet af kvinder inden for bygge- og anlægsuddannelserne, der har fået en praktikplads i løbet af de første ni måneder af 2018, er knap 29 % højere end i samme periode i 2017.

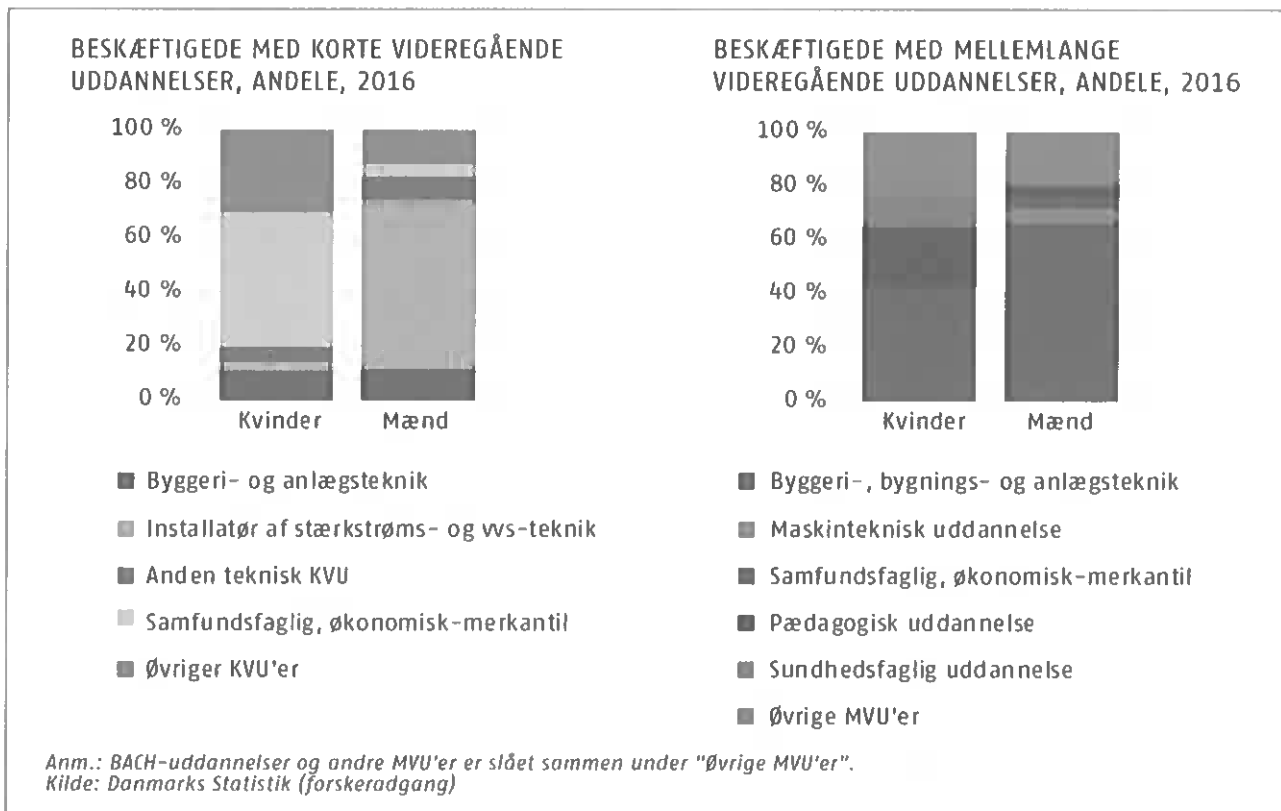
Alligevel er andelen af kvinder i skolepraktik stadig mere end dobbelt så høj som blandt mænd.

Forklaringen er, at kvinderne vælger maler- og snedkeruddannelserne, som generelt har en markant højere skolepraktikandel end de øvrige fag.



Stor forskel på mænd og kvinders videregående uddannelser

Ser man på beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen med korte videregående- og mellemlange videregående uddannelser, er der tydeligvis stor forskel på mændenes og kvindernes uddannelsesbaggrund.



Mændene er installatører og bygningskonstruktører – kvinderne er merkonomer, pædagoger og sygeplejersker

Mænd i bygge- og anlægsbranchen, der har en videregående uddannelse, er typisk installatører, bygningskonstruktører eller bygningsingeniører. Mere end 3/4 af mændene med en videregående uddannelse har en teknisk uddannelse.

Blandt kvinderne i bygge- og anlægsbranchen, der har en videregående uddannelse, er det langt mere normalt at se merkonomer, pædagoger og sygeplejersker.

85 % af kvinderne med en kort videregående uddannelse har en økonomisk-, pædagogisk- eller sundhedsfaglig uddannelse. Det samme gælder for

70 % af kvinderne med en mellemlang videregående uddannelse.

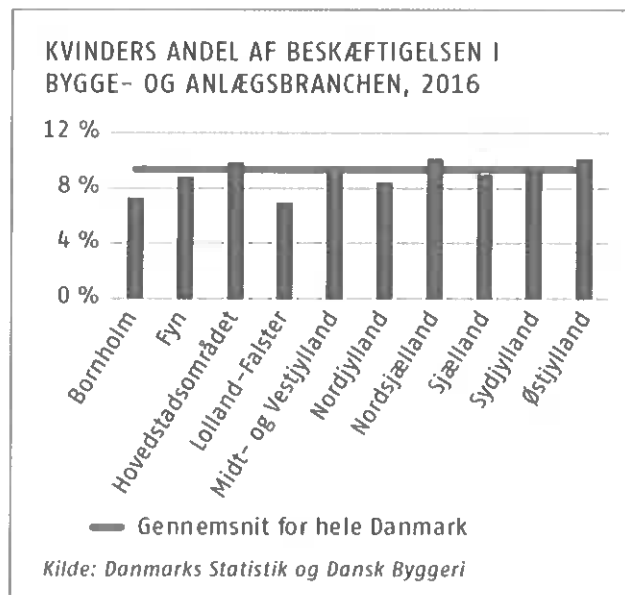
30 % af kvinderne med en mellemlang uddannelse er bygningskonstruktører eller bygningsingeniører.

Samtidig er der i disse år en tendens til, at flere kvinder søger de byggetekniske uddannelser, og at de udgør en stigende andel af de studerende.

Ved studieoptaget i sommeren 2018 udgjorde kvinder 29 % af de optagne studerende på de byggetekniske uddannelser mod 25 % året før.

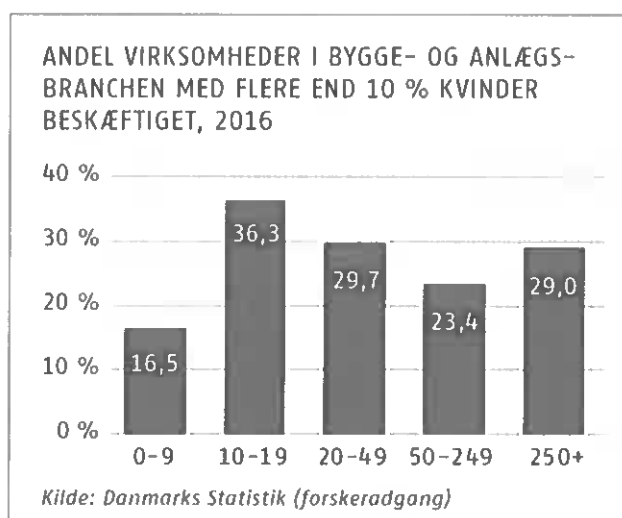
Marginalt flere kvinder i byggeriet i Østjylland, Nordsjælland og Hovedstaden

Der er marginalt flere kvinder ansat i bygge- og anlægsvirksomhederne i hovedstadsområdet, Nordsjælland og Østjylland, mens andelen af kvinder er lavest på Bornholm og Lolland-Falster.



Flest kvindelige kollegaer i byggevirksomheder med 10-19 ansatte

I bygge- og anlægsbranchen er andelen af virksomheder med flere end 10 % kvinder er højest for de små virksomheder med 10-19 ansatte. Her har mere end hver tredje virksomhed over 10 % kvinder ansat.



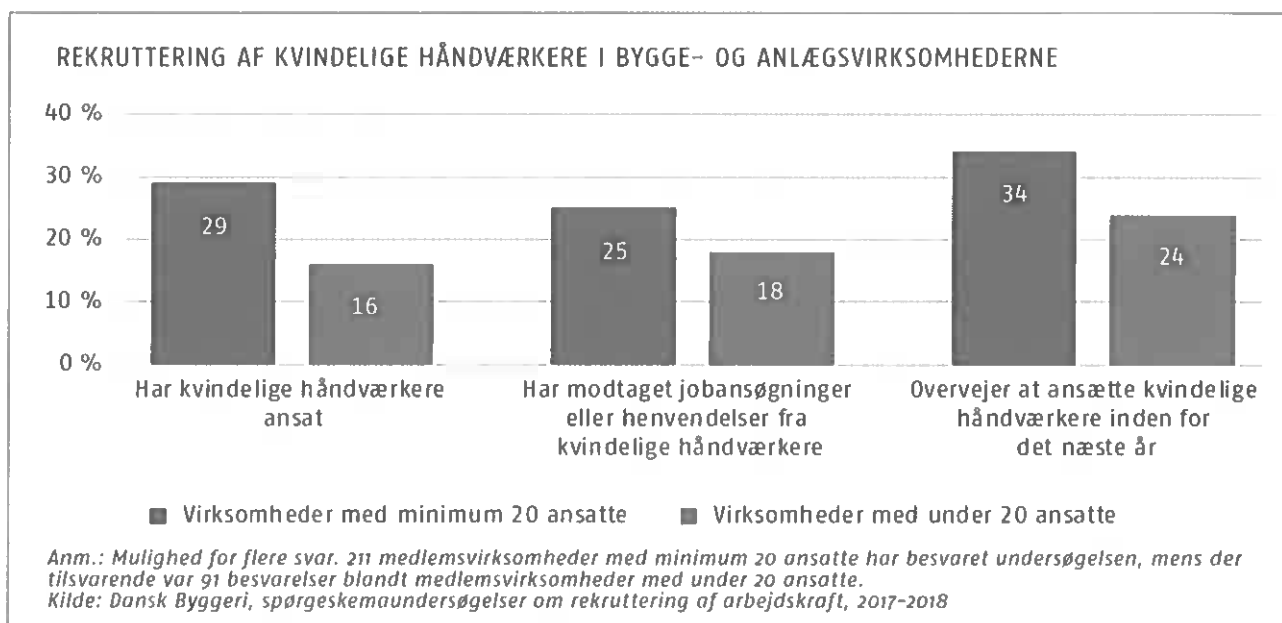
Kvindelige håndværkere i bygge- og anlægsvirksomhederne

Virksomheder med over 20 ansatte har flere kvindelige håndværkere ansat end virksomheder med under 20 ansatte.

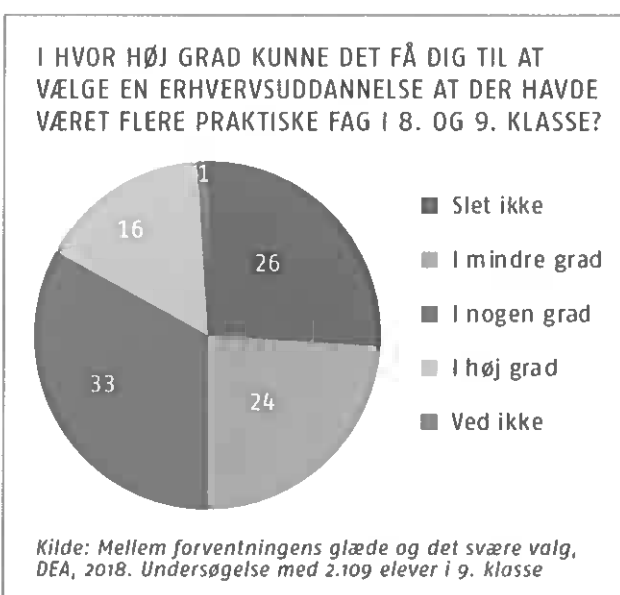
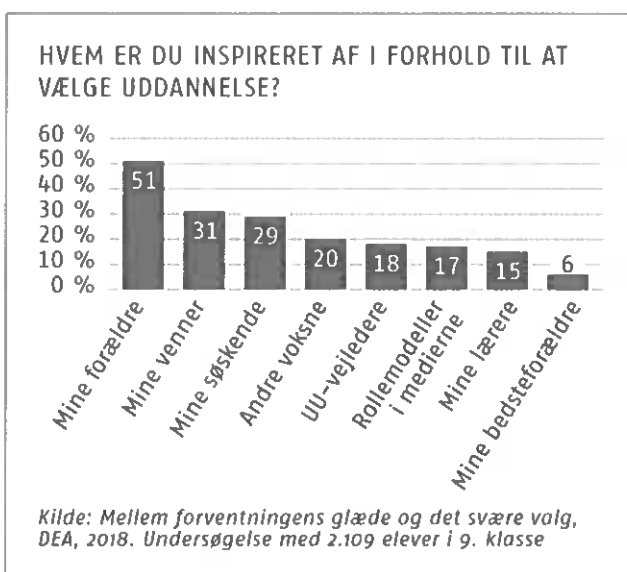
kvindelige håndværkere end virksomheder med under 20 ansatte.

De oplever også i højere grad, at kvinder søger om job hos dem, og de overvejer i højere grad at ansætte

Mellem 1/4 og 1/3 af virksomhederne overvejer at ansætte kvindelige håndværkere.



Hvem og hvad inspirerer uddannelsesvalg?



Børnepasning uden for "kontortid"

L0 lavede i 2017 en undersøgelse, der viste, at

- 16 % af lønmodtagerne ville benytte sig af muligheden for at aflevere børn, hvis daginstitutionen åbnede før kl. 6.

- 4 % af lønmodtagerne har i dag mulighed for at aflevere børn før kl. 6 og benytter sig af det.
- 20 % ville benytte sig af det, hvis daginstitutionen åbnede før kl. 7. Det er i dag 27 %, der har denne mulighed, og som benytter sig af den.

Gældende lov

Der stilles ikke specifikke krav til åbningstiderne i dagtilbuddene i dagtilbudsloven. Men det er lovfastsat, at den daglige åbningstid skal udgøre et reelt pasningstilbud. Og at åbningstiden under ét skal fastsættes, så den er egnet til at dække det lokale behov for fleksible pasningsmuligheder i dagtilbud. Hvis der er behov for det lokalt, kan dagtilbud oprettes med åbent både i dag- og natte-timerne.

Pr. 1. juli 2018 er der mulighed for kombinationstilbud, der består af en deltidsplads i et dagtilbud i kombination med et tilskud fra kommunen, som familien kan bruge til at ansætte en fleksibel børnepasser til at passe deres børn fx om aftenen, natten eller i weekenden derhjemme i trygge rammer, mens forældrene er på arbejde. For at kunne komme i betragtning til kombinationstilbuddet skal begge forældre eller en enlig forælder kunne dokumentere et arbejdsbetinget behov for pasning uden for dagtilbuddenes almindelige åbningstid.

Cases: Hvordan gør andre?



Case: IT-Universitetet

Med et mål om at tiltrække flere kvinder gik IT-Universitetet i gang med en gennemgående nytænkning af al sin kommunikation i 2016, og på bare tre år har de mere end fordoblet antallet af kvindelige studerende.

IT-Universitetet skulle ikke være et nicheuniversitet for de få, men et universitet med en bred appel. De ville ikke bare konkurrere med datalogi, de ville konkurrere med medicin, jura og statskundskab. Det krævede en markant ændring af, hvordan de så sig selv, og hvordan uddannelserne blev formidlet udadtil.

De kommende studerende (og deres forældre) skulle tydeligt kunne se, hvordan universitetets uddannelser kunne være et redskab til "at redde verden". De skulle fortælle historien om IT-Universitetet på en ny måde. På hjemmeside, i annoncer og alt andet visuelt materiale lagde IT-Universitetet vægt på at vise et bredt udsnit af studerende for at skabe et indtryk af et studiemiljø med høj diversitet, selvom det ikke var repræsentativt for det daværende miljø. Det har resulteret i en fordobling af ansøgere til universitetet, der nu både tiltrækker langt flere kvinder og mænd.

Indadtil har universitetet gennemgået kurser og introforløb for at sikre, at den nye fortælling om universitetet også blev efterlevet internt i organisationen. Det betød fx en tilretning af cases, så emnerne var mindre nicheprægede og fik en bredere appel. Fx blev en case om programmering af missilsystemer ændret til programmering af strålekanoner i kræftbehandling.

Med et bredere rekrutteringsgrundlag blev de kommende studerendes faglige kompetencer et emne for underviserne. Underviserne kunne ikke længere gå ud fra, at de fleste allerede mestrede programmering fra studiestart. Det resulterede i tilbud om frivillige sommerkurser før studiestart, hvor kommende studerende kunne lære at programmere. Samme kursus om programmering blev gentaget i studieforløbet efter studiestart, så alle modtog samme undervisning.

Universitetet har rekrutteringsaktiviteter i påskeferie og efterårsferie for kvindelige gymnasieelever: IT-Camp og Coding Café. I begge tilbud underviser kvindelige studerende, og for deltagerne skaber det et trygt læringsrum, hvilket de vægter højt ved evaluering af kurset. ■



Case: Politiet

I 1977 blev de første 18 kvinder optaget på Politiskolen, og i dag arbejder der ca. 20 % kvinder i politiet. Politiet vil gerne afspejle befolkningens sammensætning, men arbejder ikke med måltal for, hvor mange kvindelige medarbejdere, de ønsker at rekruttere. De vurderer, at der i 2018 er optaget ca. 25 % kvinder på Politiskolen, der optager ca. 700 elever om året. Der er størst søgning fra kvinder bosat omkring landets største byer.

I markedsføringen af politiuddannelserne er der fokus på at nå forskellige segmenter af befolkningen - heriblandt kvinder. Politiet er gået helt væk fra busreklamer og fitness center-videoer og bruger stort set kun sociale medier som platform for annonceringskampagner. De segmenterer annonceringen efter fx alder, køn, geografi og interesser og skræddersyer billeder og tekster til de enkelte målgrupper.

Politiet lægger vægt på at give et mangfoldigt indtryk og udvælger med stor omhu de yngre politifolk, der vises billeder af.

Politiet lægger stor vægt på det personlige møde mellem en potentiel kommende elev og en repræsentant fra politiet. Derfor deltager de i uddannelsesarrangementer for 3.g gymnasieelever, højskoler og HF. Der er altid en kvinde og en mand med, og de er klædt godt på til at kunne svare på spørgsmål om livet som politielever. De oplever, at især piger har et stort behov for at få afklaret mange spørgsmål, og de har mange overvejelser om, de nu også er gode nok.

Hver anden onsdag holder politiskolen "Studie- og træningsvejledning" for alle, der er interesseret i at vide mere om uddannelserne og som har brug for at få en snak med repræsentanter fra politiet. De lokale politistationer afholder jævnligt "Jobinformationsmøder om politiets uddannelser", hvor de fortæller om livet som politibetjent.

Selvom politiets målgruppe er unge i afslutningen af en ungdomsuddannelse, så deltager de stadig i aktiviteter for 9. klasser, som både er forebyggende i forhold til kriminalitet, og som giver et indblik i hverdagen som politibetjent. Det er vigtigt at så frø tidligt, og derfor er folkeskoleeleverne stadig en relevant målgruppe. ■

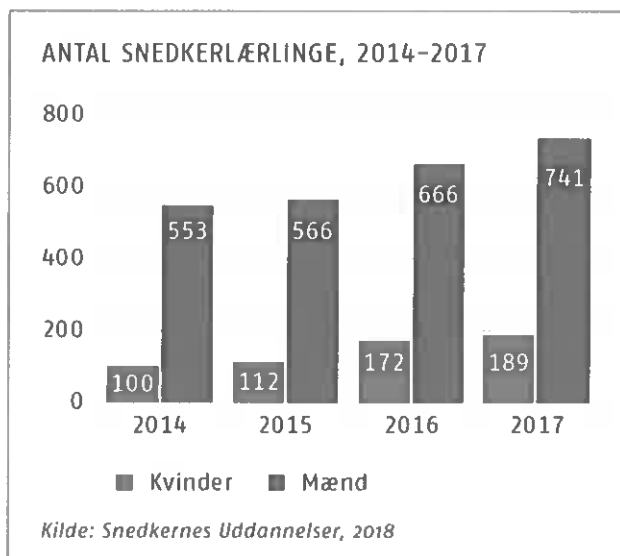
The screenshot shows the website for Politiskolen, the Danish Police Academy. The header includes the logo 'POLITISKOLEN' and navigation links for 'Jobbet', 'Uddannelsen', 'Adgangshen', and 'Ansøgning'. Below the header is a large banner with a black and white photograph of a smiling woman in a police uniform. The text on the banner reads: 'I å et helstøb: Længsel er dig din heim! Bliv politibetjent'. There are two buttons: 'Adgangshen' and 'Se flere uddannelser'. At the bottom left of the banner, it says 'NY POLITISKOLE' and at the bottom right, there is a 'Læs mere' button.

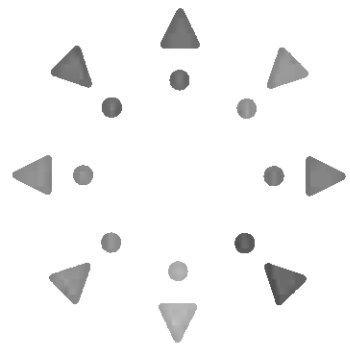
Case: Snedkerfaget

Snedkerfaget har oplevet en stor stigning af kvinder i faget. Antallet af kvinder er fordoblet siden 2014 inden for alle tre specialer; møbelsnedker, maskinsnedker og bygningsnedker.

Snedkerfaget har fået lavet imageanalyser og gjort brug af anbefalinger om at bruge ord, der tiltaler unge som fx design. På trods af at der er meget lidt designfrihed i faget, så har de forsøgt at nuancere sproget, når de fortæller, hvad en snedker kan. De bruger næsten altid billeder af kvinder, når de visualiserer faget. De har selv formidlet gode historier, men tilskriver også stigningen i andelen af kvinder som en generel mediemæssig tendens til, at snedkerfaget er cool.

I 2013 fik Snedkernes Uddannelser udført en analyse af kvindelige lærlinge i faget. Analysen blev afsæt for en debat med de faglige udvalg på erhvervsskolerne om at få flere kvinder i faget. Siden da har det været et fast punkt på den årlige faglærerkonference, hvor der gøres status over snedkeruddannelserne. Kønsfordelingen er ikke længere et særskilt punkt som tidligere, men er blevet en fast del af statistikkerne, der også beskriver alder, karakterer, lærepladser osv. Det bidrager til, at emnet er i undervisernes bevidsthed, og at der fortsat holdes fokus på, at kvinder er en del af branchen. ■





byggeriets
kvinderåd



Januar 2019