Notat

En mere lige kønssammensætning

Kommunaldirektøren
HR-afdeling
Ramsherred 5
5700 Svendborg

mette.hoff@svendborg.dk

12. august 2019

Afdeling: HR-afdeling
Ref.

Baggrund

I 2018 var 80,3% af de ansatte i Svendborg Kommune kvinder. Den skæve kønsfordeling er særlig udtalt på syge-, social- og sundhedspersonale, socialrådgivere samt pædagogisk personale. På teknisk service er der næsten udelukkende mænd ansat.

Forudsætningen for f.eks. at kunne ansætte flere mænd i omsorgsfagene er, at der er mandlige ansøgere at rekruttere fra. Jf. nedenstående tal over kønssammensætningen på udvalgte uddannelser, er der også her en meget skæv kønssammensætning.

SOSUfyn: **Tilgang til uddannelsesforløb 2017**	**% Kvinder**	**% Mænd**
Grundforløb 1	83,3	16,7
Grundforløb 2 SOSU	90,3	9,7
Grundforløb 2 Pædagogisk Assistent	68,4	31,6
Social- og sundhedshjælperuddannelsen	93,8	6,2
Social- og sundhedsassistentuddannelsen	90,6	9,4
Pædagogisk Assistent-uddannelsen	67,6	32,4

Pædagoguddannelsen – optager ca. 69% kvinder

De ulige kønsfordelinger i omsorgsuddannelserne er et landsdækkende problem, som bl.a. uddannelsesinstitutionerne også skal medvirke til at løse.

Indsatser

Der er på intranettet udarbejdet generelle råd og anbefalinger til, hvad man som leder kan overveje og gøre i forbindelse med en konkret rekruttering, hvis man har en meget skæv kønssammensætning på arbejdspladsen.

Der er dog behov for yderligere og mere målrettede indsatser i de enkelte direktørområder for at opnå en mere lige kønssammensætning i Svendborg Kommune.

H-MED opfordrer derfor de enkelte direktørområder til at igangsætte målrettede initiativer til på sigt at skabe et bredere rekrutteringsgrundlag til stillinger med skæv kønsfordeling.

Nedenstående kan være til lokal inspiration:

- Spørgsmål til lokale drøftelser og refleksioner:
    - Findes der på arbejdspladserne faste forestillinger, forventninger, vanetænkning og fordomme om, hvad kvinder hhv. mænd typisk arbejder med?
    - Kan vi have ubevidste stereotype forestillinger om, hvad kvinder hhv. mænd er gode og mindre gode til?
    - Har vi bestemte forventninger til, at gerningen/opgaven bliver udført på en bestemt måde, fordi det er et bestemt køn?
    - Kan ovennævnte ubevidst have indflydelse på den måde vi udformer jobprofiler og stillingsannoncer på? Og bidrager disse til at fastholde vores nuværende kønssammensætning?
    - Hvordan går det med de mænd, som vi HAR ansat? Bliver de i faget?
    - Er kvindearbejdspladserne gode nok til at "favne" og give plads til mændene? Har mændene brug for at indgå i fællesskaber på tværs?

- Tidlig indsats i forhold til folkeskolens afgangsklasser for at øge kendskabet til og interessen for omsorgsuddannelserne – f.eks. ved at tilbyde fritids-/feriejobs og praktikker

- Målrettede kampagner i forhold til at rekruttere flere mænd til udvalgte områder (f.eks. kreative kampagner med humor) – i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og jobcenter.

Det er det enkelte direktørområde, som selv planlægger indsatserne.