

# ANBEFALINGER OG VÆRKTØJER TIL AT ARBEJDE MED KØN OG LIGESTILLING I BORGERRETTEDE YDELSER



*Anbefalinger og metoder til at arbejde med køn og ligestilling i borgerrettede ydelser* er produceret på baggrund af et netværk for kommunale ledere fra fem kommuner, der var udpeget som "spydspidser". Kommunerne var udpeget, fordi de har gode erfaringer med ligestillingsvurdering. Lederne fra Aalborg, Aarhus, Odense, Nyborg og København mødtes fra november 2014 til marts 2015, og mellem netværksmøderne arbejdede de med aktionslæringsprojekter i egen kommune.

Pjecen henvender sig til andre ledere i kommuner, der gerne vil have innovative værktøjer, ny viden og klare anbefalinger til at medtænke køn som en betydningsfuld faktor i at sikre kvalitet og effekt i de borgerrettede ydelser for både mænd og kvinder.

## Indhold

- Køn og kerneydelse
- Cases fra arbejdet med ligestillingsvurdering
- Gode anbefalinger til at komme i gang
- Værktøjer til ligestillingsvurdering.

Pjecen om ligestillingsvurdering er produceret af Rambøll Management Consulting A/S, Attractor for Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling. Udgivet oktober 2015.

## LIGESTILLINGSLOVEN § 4

*Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.*

## KØN OG KERNEYDELSE

I Danmark er vi langt fremme i forhold til at arbejde med ligestilling og sætte ligestilling på politiske dagsordener. Ligestillingsredegørelserne for kommunerne fra 2013 viser, at der særligt på personaleområdet arbejdes systematisk med ligestilling i den offentlige sektor. Dog viser flere undersøgelser, at der er klare kønsforskelle i offentlige serviceydelser f.eks. inden for sundhed, forebyggelse, uddannelse, beskæftigelse og på ældreområdet.

Når kommunerne bruger viden om kønsforskelle og tager højde for forskellene i deres tilbud og kommunikation til borgerne, viser erfaringerne, at det kan give et mere målrettet tilbud, forbedre kvaliteten af ydelsen og effektivisere opgaveløsningen.

### DET BETYDER LIGESTILLINGSVURDERING

Ligestillingsvurdering betyder, at man inddrager viden om kvinders og mænds adfærd inden for et bestemt område i opgaveløsningen med henblik på at opnå den mest effektive indsats og bedre ligestilling mellem kønnene.

Når man ligestillingsvurderer, fokuserer man på, hvorvidt de forskelle der må være mellem mænd og kvinder på ens fagområde, giver anledning til særlige indsats eller til at den indsats der arbejdes på, skal udformes anderledes for at nå den relevante målgruppe. Det vil ofte være nødvendigt at koble køn med andre parametre fx uddannelse, civilstand, etnicitet, alder mv. for at få et tilstrækkeligt præcist billede af målgruppen og dermed grundlag for at målrette indsatsen mv.

- *Strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige (Februar 2013).*

## SUNDHED

- 33 pct. af de 16-24 årige kvinder har et højt stressniveau, mens andelen for de 16-24 årige mænd er knap 16 pct.
- Flere mænd end kvinder har en usund adfærd, hvad angår rygning, alkohol og kostvaner.
- Ældre mænd i alderen 65-74 år overskrider næsten i lige så høj grad højrisikoalkoholgrænsen på 21 genstande per uge som unge mænd i alderen 16-24 år. Forskellen er, at unge mænd i højere grad end ældre mænd drikker 5 genstande eller flere ved samme lejlighed.
- Blandt personer mellem 30 og 39 år uden en kompetencegivende uddannelse er andelen af kvinder, som får en depression, dobbelt så stor som for mænd.
- Mænd har knap 6 kontakter til almen praktiserende læge årligt, mens kvinder har knap 9.

## ÆLDRE

- 25 pct. af ældre kvinder får hjemmepleje. For mændene er det cirka 14 pct.
- Mænd visiteres flere timers hjemmepleje end kvinder. Mænd får på årsbasis 207 timer, hvor kvinder får 182 timer.
- Nyvisiterede mænd har højere omkostninger til almenpraktiserende læge, højere medicinudgifter, flere indlæggelsesdage og ambulante besøg på somatiske hospitaler end nyvisiterede kvinder.

## BESKÆFTIGELSE

- Mandlige kontanthjælpsmodtagere kommer hurtigere til første samtale end kvindelige.
- Samtaler med kvinder i jobcentre og a-kasser har i mindre grad fokus på jobsøgning end samtalerne med mænd.
- Kvinder kommer oftest i aktivering i det offentlige, mens mænd oftere kommer i aktivering i det private. På trods af at privat aktivering har størst effekt for kvinder.

Kilder: Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse (2014) Ulighed i sundhed – kroniske og langvarige sygdomme; KORA (2014) Kønsforskelle i hjemmeplejen; Statens Institut for Folkesundhed (2014) Sundhed og trivsel i et kønsperspektiv; Danmarks Statistik, Ankestyrelsen, Slotsholm (2014) Analyse af kønsforskelle i beskæftigelsesindsatsen; Rådgivende Sociologer (2012) Ligestilling – et overblik over kønsforskelle på udvalgte arenaer.

I sidste ende giver det mænd og kvinder lige mulighed for at få gavn af de offentlige tilbud.

Statistikkerne viser, at mænd og kvinder på flere områder har forskellige behov, ressourcer og adfærd. Forskellene er vigtige at tage højde for, og ligestillingsvurdering handler derfor om at fokusere på, hvordan kønsforskelle giver anledning til særlige, nye indsatser, eller til at allerede eksisterende indsatser udvikles.

De seneste par år har Ligestillingsafdelingen fået foretaget analyser og undersøgelser, der påviser kønsdimensionen i serviceydelser inden for områderne sundhed, ældre og beskæftigelse.

Man kan diskutere, hvorfor disse forskelle træder frem:

- Hvorfor går mænd sjældnere til lægen?
- Hvorfor får flere kvinder hjemmepleje end mænd?
- Hvorfor kommer mænd i privat aktivering og kvinder i offentlig?

Ligestilling i velfærdsydelserne skabes ved at tage højde for, hvornår der er behov for *samme* indsatser for mænd og kvinder. Og ligeledes hvornår der er behov for *forskellige* indsatser for at give kvinder og mænd samme muligheder.

Det handler om at være bevidst om eventuelle kønsforskelle og tage højde for dem i forbindelse med udviklingen af indsatser til kvinder og mænd, hvis der viser sig et behov.



## CASES FRA TRE KOMMUNER

Tre kommuner har, som en del af et spydspidsnetværk om ligestillingsvurdering, hver iværksat et aktionslæringsprojekt med det formål at få afprøvet nye hypoteser og metoder, der sætter fokus på køn i kerneopgaven. Dette afsnit indeholder cases fra tre udvalgte danske kommuner, der har været en del af spydspidsnetværket. Alle tre kommuner har gode erfaringer med at arbejde med køn og ligestilling i de borgerrettede ydelser.

### Case 1: Flere selvhjulpne borgere – Odense Kommune

Odense Kommune har som intention at medtænke viden om køn i deres arbejde med rehabilitering på ældreområdet. Derfor har de iværksat en analyse af, hvordan deres allerede etablerede indsats, "Træning som hjælp", ser ud fra et kønsperspektiv. Det er essentielt for kommunen at få etableret et solidt *datagrundlag* for at arbejde kvalificeret med kønsdimensionen. Dette grundlag er et væsentligt bidrag til at udvikle indsatsen og dermed skabe mere værdi for borgerne og bedre udnyttelse af deres ressourcer.



#### Et skærpet blik for køn kan målrette indsatsen

Formålet og intentionen med "Træning som hjælp" er at reducere antallet af hjemmehjælpstimer og gøre flere ældre selvhjulpne. Gennem deltagelse i netværket af spydspidskommuner, og den inspiration det her gav at høre om andre kommuners arbejde med køn og ligestilling, blev kommunen opmærksom på, at et skærpet blik for køn og kønsforskelle kan målrette indsatsen til borgeren i højere grad og dermed være med til at understøtte, at kommunen opnår de forventede resultater.

#### Vigtige frontmedarbejdere i processen

Odense Kommune bygger deres arbejde med køn på især to vigtige parametre:

- Analyse

- Involvering af frontmedarbejdere med direkte kontakt til borgerne

Analyserne, som Odense Kommune iværksatte, blev lavet ved at se på de borgere, der kom igennem forløbet. Spørgsmålet, som Odenses deltagere i netværket stillede, var: *Er der forskel på antallet af mænd og kvinder, der bliver selvhjulpne?*

Derudover blev frontmedarbejderne gjort opmærksom på at notere sig, hvordan samtaler med borgerne forløb – talte mænd og kvinder om det samme, blev de spurgt om det samme mv.?

Analyserne viste, at selve forløbet "Træning som hjælp" var forskelligt mellem mænd og kvinder; der blev spurgt om forskellige ting, frontmedarbejderen lagde vægt på forskellige emner i samtalerne og i sidste ende viste data, at flere mænd end kvinder blev selvhjulpne.

**71 pct. af alle ny-visiterede mænd, der modtog en "Træning som hjælp"-indsats, havde efter indsatsen ikke længere brug for hjemmepleje, træning eller sygepleje. Tallet for kvinder var kun 32 pct.**



Derudover viste analyserne også, at kommunen brugte flere ressourcer på at hjælpe mænd end kvinder i "Træning som hjælp"-forløbet. Den årlige gennemsnitsudgift for mænd viste sig at være kr. 36.992 og for kvinder kr. 15.764.

Dette datagrundlag satte en masse tanker i gang hos kommunen. De var overraskede over at kunne påvise en række kønsforskelle, som de ellers ikke var blevet opmærksomme på, fordi indsatsen havde et helt andet fokus, nemlig rehabilitering på ældreområdet.

### Kompetenceudvikling som videre proces

Odense Kommune står nu på et dataunderstøttet fundament for at kunne udvikle projektet "Træning som hjælp" inden for en kønsdimension og dermed gøre flere ældre selvhjulpne. Dette fundament har skabt grundlag for, at kommunen fremadrettet vil sætte større fokus på at medtænke køn i kompetenceudvikling af frontmedarbejderne. Kommunen er nu opmærksom på, hvor vigtigt det er at skabe en bevidsthed om kønsforskelle, og en sådan bevidsthed ønsker de at give videre til de medarbejdere, som dagligt arbejder med borgerne. Derfor vil kommunen allerede i det kommende arbejde med kompetenceudvikling sætte fokus på, at køn sættes på dagsordenen og bliver diskuteret af medarbejderne, således at de bliver bevidste om arbejdet med kønsdimensionen som et middel til at højne kvaliteten af ydelsen for borgeren.

### Case 2: Køn i beskæftigelse og rehabilitering – Aarhus Kommune

Aarhus Kommune har besluttet at lave en særlig indsats for at medtænke en kønsdimension i deres arbejde med den allerede etablerede samarbejdsmodel mellem magistratsafdelingerne for Sundhed & Omsorg og Sociale Forhold & Beskæftigelse. Denne indsats tager afsæt i en fælles ambition om at sammentænke sundheds- og beskæftigelsesindsatsen for i højere grad at understøtte både mænd og kvinder i at være mere selvhjulpne. Aarhus Kommune har på tværs af



magistratsafdelingerne udarbejdet et *aktionslæringsprojekt*, der sætter fokus på køns betydning for de borgerrettede aktiviteter for at skabe bedre sundere helbred for arbejdsløse. Det specifikke kønsfokus går på tværs af forvaltningerne i deres arbejde med borgerne, og køn bliver på den måde en brobyggende faktor i samarbejdet mellem de fagprofessionelle i forvaltningerne.

Aarhus Kommune bygger deres aktionslæringsprojekt på områderne:

- *Rehabilitering*, som har fokus på at arbejde tværfagligt mellem sociale, sundhedsmæssige og arbejdsmæssige forhold for, at borgeren kommer i arbejde.
- *Kommunens virksomhedsstrategi*, som har fokus på at styrke samarbejdet mellem virksomheder og beskæftigelsesindsats.

### En vigtig inddragelse af medarbejderne

Aarhus Kommune sætter fokus på, at de medarbejdere, der indgår i samarbejdet, er med til at udvikle modellerne for, hvordan der skal arbejdes med køn og kønsforskelle for på den måde at sikre, at kønsdagsordenen kommer ind i en sammenhæng, som giver mening for dem og ikke blot trækkes ned over hovedet på dem. Det er væsentligt for kommunen, at projektet er deltagerdrevet. Det sikrer, at borgerne i sidste ende får det bedste udbytte.

### Kønnets betydning for kerneydelse – processen

Det første skridt i at få aktionslæringsprojektet iværksat har i Aarhus Kommune været at arrangere et møde mellem to chefer og én forvaltningschef. På baggrund af dette møde har man besluttet, at projektet skal køre som et pilotprojekt i 1-2 måneder, og til det formål er ét rehabiliteringsteam og to teams under virksomhedsstrategien blevet udvalgt. De tre teams skal sammen deltage i en workshop på 5 timer om køns betydning for kerneydelsen. På workshoppen vil medarbejderne først blive præsenteret for forskningsbaseret viden om kønnets betydning for beskæftigelse og sundhed og dernæst udfordre deres egen praksis i mødet med mandlige og kvindelige borgere i hverdagen. Aarhus Kommune ønsker med dette at sætte tanker i gang

hos medarbejderne, så de har et grundlag for efterfølgende at arbejde med *hypotesedannelse* om, hvad kønnets betydning har i deres egen praksis og i deres samtaler med borgerne. Det skal udmønte sig i konkrete handleplaner for, hvordan medarbejderne vil begynde at arbejde med kønnets betydning i deres samtaler med borgerne.

### Dokumentation gennem logbøger – den videre proces

På baggrund af arbejdet under workshoppen har Aarhus Kommune planlagt, at medarbejderne i pilotprojektet skal bruge *logbøger* til at dokumentere deres arbejde med kønsdimensionen i den borgerrettede ydelse. De skal føre logbog over, hvad de gør, hvad de siger og hvilken effekt, de oplever, at det har. De skal skrive ned hvilke emner, de tager op med borgeren, hvilke spørgsmål de stiller og på den måde reflektere over egen praksis. Dokumentationen fra pilotprojektet vil blive evalueret og danne afsæt for spredning af erfaringer til andre dele af kommunen.

### Case 3: Køn på et strategisk niveau – Nyborg Kommune

I Nyborg Kommune er intentionen med deres iværksatte projekt at forankre køn og ligestilling på et *strategisk plan*. Målet for projektet er, at en prioritering af køn på en strategisk dagsorden fremadrettet kan gøre køn til et emne, der bliver talt mere om og arbejdet mere med i de forskellige forvaltninger og i kerneydelsen.



#### At signalere vigtigheden af køn

Kommunen tror på, at et strategisk fokus på køn kan signalere helt ud i kerneydelsen, at køn og ligestilling er et vigtigt punkt for kommunen, og dermed noget alle medarbejdere bør tænke ind i deres møde med borgerne. Derfor er det essentielt for kommunen, at deres projekt i første omgang bliver målrettet chefer i kommunen. Succeskriteriet for projektet er med andre ord, at topledelse og politikere får øjnene op for, at det kan betale sig at medtænke køn og kønsforskelle i de borgerrettede ydelser, både fordi det skaber mere værdi for borgeren, og fordi det økonomisk er en fordel.

### Strategiske chefmøder – processen

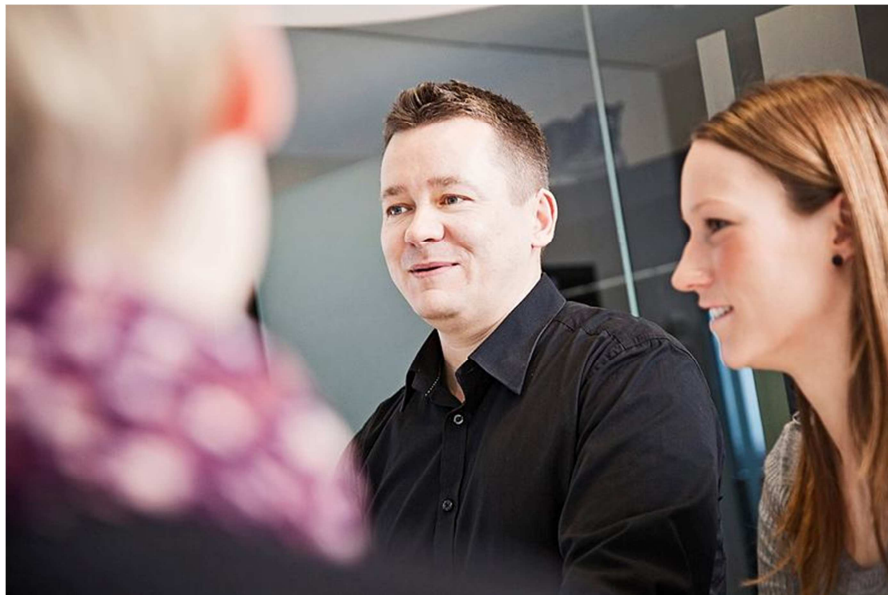
I Nyborg Kommune har de konkret lavet et punkt på dagsordenen til et chefmøde, der hed "Køn og Ligestilling". Det har været bestemt, at punktet skulle handle om, hvad ligestilling og ligestillingsvurderingen egentlig betyder, da det førhen er blevet associeret med "ren rødstrømpe". Disse fordomme ønsker de at aflive, da de står i vejen for et befordrende arbejde med køn og kønsforskelle.

Mødet med cheferne blev i høj grad oplevet som en succes, fordi der opstod en fælles forståelse af køns betydning for kerneydelsen blandt cheferne i kommunen, og særligt at ligestillingsvurdering kan være med til at spare kommunen penge. Nyborg Kommune vælger på den måde dét, man kunne kalde en helhedsorienteret tilgang til ligestillingsvurdering, hvor køn bliver en samlet indsats overfor borgeren, og et fælles anliggende på tværs af enheder og fagligheder.



### **Køn og ligestilling som tema på empowerment-kursus – videre proces**

Nyborg Kommune har efter mødet fået mod på at skabe et større datagrundlag for køn og kønsforskelle, som de fremadrettet kan medtænke i deres forskellige borgerrettede ydelser. På beskæftigelsesområdet er kommunen allerede nu gået i gang med at planlægge, hvordan køn kan tænkes ind i samtaler med borgerne, og det er intentionen, at køn sættes på dagsordenen, når medarbejderne i jobcenteret og andre enheder skal i gang med kompetenceudvikling i foråret og sommeren 2015. Kompetenceudviklingen består bl.a. i et kursus i emnet "empowerment af borgere", hvor en del af opsamlingen på kurset bliver kønsforskelles betydning i mødet med borgerne. Derudover har Nyborg Kommune også i tankerne at indgå et samarbejde med en ph.d.-studerende, der for alvor kan gå i dybden med at forske i køn og kønsforskelles betydning i de borgerrettede ydelser.



## ANBEFALINGER TIL ARBEJDET MED LIGESTILLINGSVURDERING

Følgende afsnit giver en række generelle anbefalinger til kommuner, der skal i gang med at arbejde med ligestillingsvurdering i de borgerrettede ydelser. Anbefalingerne er alle opstået på baggrund af erfaringer fra netværket af spydspidskommuners arbejde med aktionslæringsprojekter og afprøvning af forskellige initiativer i forhold til at fremme ligestillingsvurdering. Erfaringerne viser, at mænd og kvinder af og til skal behandles forskelligt for at få det samme udbytte af en kerneydelse, hvilket kræver viden og bevidsthed om kønsforskelle.

Anbefalingerne er et udtryk for en række centrale erfaringer, som både adresserer organisatoriske, politiske, kulturelle og motiverende elementer i arbejdet med ligestillingsvurdering, men alle med afsæt i et kommunalt ledesperspektiv. Der vil under hver enkelt anbefaling være angivet, om målgruppen er politikere, chefer eller ledere tæt på kerneydelsen.

### Sæt fokus på fakta, viden og data om kønsforskelle

Første skridt i at arbejde med ligestillingsvurdering kan være, at viden om kønsforskelle øges hos medarbejdere, ledere og politikere ved at give dem faktuelle oplysninger om kønsforskelle for en særlig gruppe borgere på deres sektor- eller fagområde. Denne viden kan være afsættet for en ny bevidsthed hos medarbejderne om kønsdimensionens betydning for det daglige arbejde med kerneydelsen. Viden kan f.eks. være undersøgelser, data fra egen kommune, forskning, artikler, tal og grafer, som både kan være genereret lokalt i kommunen for en særlig målgruppe eller med afsæt i undersøgelser foretaget på nationalt

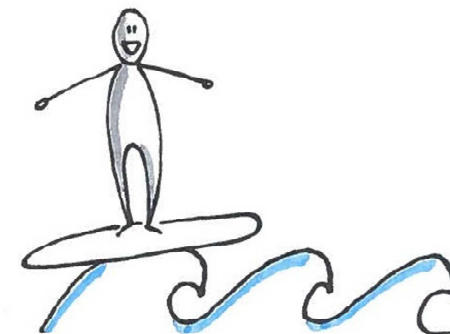


niveau. Den specifikke viden gør det nemmere at se, at køn har en betydning for kerneydelsen.

*Målgruppe: Politikere, ledere og medarbejdere med borgerrettede opgaver.*

### Brug eksisterende aktiviteter og politiske dagsordener som bærebølge for ligestillingsvurdering

Arbejdet med ligestilling kan tænkes ind i eksisterende aktiviteter i hverdagen eller andre etablerede politiske dagsordener som en understøttelse og målretning af de offentlige indsatser og ydelser, der allerede er til stede. Eksisterende aktiviteter i dagligdagen eller andre politiske dagsordener kan fungere som en bølge, der kan



bære ligestillingsvurdering ind som en naturlig del af målretning, kvalitet og effekt af kerneydelsen. Kønsforskelle kan kobles sammen med andre politiske dagsordener for at få en bedre kerneydelse, eksempelvis i forhold til en større effekt af rehabiliteringsindsatsen fordi der tages højde for kønsforskelle eller en bedre målrettet beskæftigelsesindsats, fordi en særlig målgruppe af mænd eller kvinder kræver en særlig indsats.

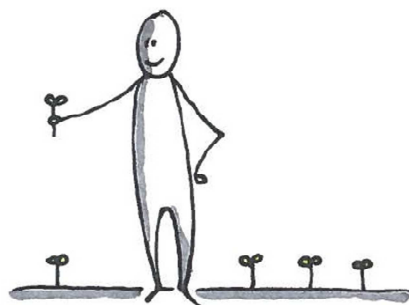
*Målgruppe: Politikere og chefer.*

### Lav små projekter, vælg et afgrænset område og prøv det af

Ligestillingsvurdering kan sagtens være udformet som mindre projekter, eller projekter koblet til allerede eksisterende arbejdsgange. Køn kan tænkes ind i alle områder af kerneydelsen, men med mindre projekter



på udvalgte områder er det lettere at overskue nye arbejdsgange og evaluere indsatser og effekter. Derudover skal man forholdsvis hurtigt få afprøvet sine idéer og aktiviteter. Man vil gennem en afprøvning hurtigt kunne se, hvad der virker og ikke virker, og man vil på baggrund af dette kunne revurdere og gentænke sine idéer og projekter.



*Målgruppe: Chefer og ledere tæt på kerneydelsen.*

### Inddrag medarbejdere med direkte kontakt til borgere

Inddrag altid medarbejderne i det konkrete arbejde med at udvikle metoder til ligestillingsvurdering. Det er medarbejderne, som i sidste ende møder borgerne og laver ligestillingsvurdering i håndtering af kerneydelsen. Derfor ved de bedst, hvordan hverdagen fungerer i relation til borgerne, og hvad der dermed vil give mening at gøre. Det er vigtigt, at medarbejderne kan se meningen med at indtænke et kønsperspektiv, hvis de skal få ejerskab over nye arbejdsgange. Inddragelsen er et centralt og vigtigt aspekt, idet den skaber mulighed

for dialog mellem ledelse og medarbejder, hvilket resulterer i et kontinuerligt samarbejde mod at medtænke køn i relevante arbejdssammenhænge.

*Målgruppe: Chefer og ledere tæt på kerneydelsen.*



### Opstil kønsspecifikke succeskriterier

Beslut jer for hvilke kønsspecifikke succeskriterier I har og lad dem være retningsgivende for indsatsen og den løbende måling. Hvad betyder det, at noget "virker"? Opstil klare kriterier, såsom "vi vil måle på antallet af visiterede mænd/kvinder, der kommer igennem vores program", eller "vi vil måle på, hvor mange gange vi spørger hhv. mænd og kvinder om et særligt emne/spørgsmål". Vær samtidig åben for uforudsete effekter, som ikke bekræfter de opstillede hypoteser om projektets udfald.



*Målgruppe: Chefer og ledere tæt på kerneydelsen.*

### Forandring kræver kompetenceudvikling og kulturforandring

Viden kan være svær at omsætte i praksis, og faktuel viden om køn og kønsforskelle til medarbejderne er derfor ikke i sig selv nok, hvis man ønsker at arbejde med ligestillingsvurdering af kerneydelsen. Ofte møder arbejdet med ligestilling en del modstand, især fordi det kan give en forestilling om, at mænd og kvinder skal være helt ens. At ændre på fordomme om arbejdet med ligestilling og køn kræver ofte en forandring af kulturen på et særligt område eller blandt de fagprofessionelle medarbejdere gennem kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling bør derfor være i fokus, når medarbejderne får stillet nye typer opgaver, hvor de skal omsætte ny viden om eksempelvis køn til konkrete handlinger i praksis. Med et fokus på medarbejderens kompetenceudvikling i kontakten med borgerne sikres opgaveløsningen både i de aktuelle arbejdsopgaver og fremadrettet.

*Målgruppe: Chefer og ledere tæt på kerneydelsen.*

### Ligestillingsvurdering som en politisk strategi

Når ligestillingsvurdering står højt på den politiske dagsorden, bliver det klart og tydeligt, at ligestilling aktivt vælges til, samtidig med at den politiske ledelse signalerer, at der tages ansvar for ligestillingsarbejdets mål og tilhørende handlingsplaner. Med ligestilling som en politisk strategi bliver der skabt et råderum for ledere i kommunen til at fokusere på ligestillingsvurdering og målrette indsatsen om kønsforskelle, så det får større effekt. En strategisk og samlet indsats om køn og ligestilling i de borgerrettede ydelser kan også kobles sammen med andre politiske dagsordener med det samme mål om at få en bedre kerneydelse.



*Målgruppe: Politikere og chefer.*

## VÆRKTØJER TIL ARBEJDET MED LIGESTILLINGSVURDERING

Dette afsnit er en præsentation af en række forskellige værktøjer, som kommuner kan tage i brug, når de ligestillingsvurderer deres arbejde med borgeren. Sammenlignet med anbefalingerne er værktøjerne beskrivelser af konkrete afprøvede fremgangsmåder til at indtænke køn i kernedyelsen.

Værktøjerne er udarbejdet på baggrund af de aktionslæringsprojekter, som kommunerne i spydspidsnetværket har lavet eller indhentet på møderne samt ved efterfølgende interviews med kommunerne. Værktøjerne skal ikke forstås som nogle, der udelukker hinanden, men snarere som enkelte bidrag til på hvilken måde, man kan komme i gang med at ligestillingsvurdere. Det er den lokale kontekst, der afgør, hvad der er mest hensigtsmæssigt at gøre.

Værktøjerne kan være gavnlige som *nye* metoder til at arbejde med køn og ligestilling. For nogen vil værktøjerne dog være kendt stof, og i dette tilfælde kan de læses med henblik på at få inspiration til, hvordan *kønsperspektivet* tænkes ind i metoder, der allerede arbejdes med eller som kendes på et mere generelt niveau – f.eks. borgerdreven innovation eller fokusgrupper.

Målgruppen for værktøjerne er hovedsageligt ledere og medarbejdere, der arbejder med direkte borgerkontakt som en del af dagligdagen. Erfaringerne viser, at medarbejdere og ledere tæt på kerneydelsen er meget betydningsfulde aktører for at lykkes med at foretage ligestillingsvurdering. Værktøjerne kan dog også være en del af en politik, et projekt eller anden strategisk indsats, der skal vedtages på et politisk niveau i kommunen. Her kan værktøjerne være konkrete forslag til handlinger og eksempler på anerkendte metoder til at arbejde med ligestillingsvurdering.

## Indsamling af kønsspecifikke data om målgruppen

### Hvorfor

En indsamling af data om målgruppen er afgørende for bedre at kunne træffe beslutninger, der højner kvaliteten af serviceydelserne for borgerne. Det er det, fordi der på den måde opnås et håndgribeligt og faktisk grundlag for at kunne arbejde videre med en udvalgt målgruppe af enten politikere, ledere eller medarbejdere. De kønsspecifikke data kan både hentes fra nationale undersøgelser, forskning og international forskning. Dette kan være afsættet for at skabe bedre forståelse, men indsamlingen af data kan også gøres lokalt i den enkelte kommune eller enhed. Eksempelvis kan indsamlingen starte med at analysere egne data og ydelsesmønstre opdelt på køn. Det kan allerede tidligt i indsatsen skabe et godt grundlag og et sted at starte med at stille de relevante spørgsmål, der omhandler køns betydning for kerneydelsen.

### DESK RESEARCH

Desk research er data, som allerede er indsamlet, f.eks. via databaser eller ved at se på statistikker for målgruppen.

### FIELD RESEARCH

Field research er data indhentet med et bestemt formål direkte i fronten, f.eks. ad hoc-analyser af en bestemt praksis, eller via interviews.

### Hvordan

Man kan i dataindsamlingen benytte sig af både desk og field research:

- *Desk research:* Undersøg, om der allerede findes data om køn inden for målgruppen, eller om der er nogle informationer om målgruppen, f.eks. om gennemførelse, tilmelding eller feedback, der kan trækkes ud af jeres systemer.
- *Field research:* Data kan også hentes ind via frontmedarbejderen, der kan observere egen praksis og løbende notere sig bestemte mønstre ift. kønsdimensionen i målgruppen, eksempelvis via logbøger.

## Workshops med medarbejderne

### Hvorfor

Workshops har den fordel, at de er korte og effektive møder, der kan fungere som rum for idéudvikling og hypotesedannelse om kønnets betydning for håndteringen af borgerne. Workshopmetoden kan øge bevidstheden om kollegers og egne antagelser og øge den fælles viden via data.

Workshops er derudover en god mulighed for, at medarbejdere kan sparre med hinanden og sammen udvikle hypoteser om og idéer til,

#### EKSEMPEL PÅ DAGSORDEN TIL EN WORKSHOP OM LIGESTILLING

- Velkommen
- Oplæg om ligestilling og køn på området
- Hypotesedannelse: "Hvorfor er ligestillingsvurdering vigtigt på vores område?" – "Hvad fortæller data os?"
- Frokost
- Idé-værksted: "hvordan kan vi ændre praksis?"
- Konkret plan for handlinger
- Aftale om et opfølgende møde

hvordan der kan arbejdes med kønsdimensionen i mødet med borgeren. Workshops kan derfor være en god metode at anvende tidligt i processen med ligestillingsvurdering, hvor der skal tænkes i nye baner om arbejdet med en kønsdimension. Derudover sikrer metoden, at medarbejderne får strukturerede samtaler, hvor kønsdimensionen bliver aktualiseret som et væsentligt fælles anliggende i mødet med borgerne.

### Hvordan

Workshops kan være både af kortere varighed på 3-4 timer og af længere varighed på en hel dag.

- Overvej deltagere på workshoppen. Det kan være medarbejdere inden for et bestemt område eller tværfagligt. Det er vigtigt, at

centrale deltagere for det kommende arbejde er med på workshoppen.

- Læg en plan for mødet og med et klart mål for, hvad der ønskes af workshoppen. Det er vigtigt, at workshoppen er fokuseret, når den er kort.
- Bed deltagerne om at forberede sig inden workshoppen på, hvor de i deres daglige arbejde ser, at et arbejde med køn kan have en betydning for borgeren. Dette tuner medarbejderen ind på workshoppens specifikke fokus på køn og skaber et fundament for, at især kortere workshops bliver produktive.

## Aktionslæringsprojekter

### Hvorfor

Aktionslæring er en iterativ arbejdsmetode, der handler om at igangsætte initiativer eller projekter, hvor man ud fra et læringsperspektiv løbende reflekterer over sine erfaringer og bruger dem som afsæt for nye initiativer. Metoden er særlig anvendelig i forhold til køn, da den er med til at sætte spot på de usagte antagelser om køns betydning i den daglige kontakt med borgerne.

Metoden har til formål at arbejde med at udføre "rigtige" projekter i organisationen, og på den måde komme ud over, at idéer forbliver på idéplan. Et aktionslæringsprojekt varer gerne i 1-6 måneder, og vil være en vekselvirkning mellem afprøvning i praksis og refleksion over resultater og effekter.

#### EKSEMPEL PÅ PROJEKTPLAN TIL AKTIONSLÆRINGS-PROJEKT

- Projekttitlet:
- Ansvar for projektet:
- Målgruppe:
- Kobling til strategisk intention:
- Kort beskrivelse af projektet:
- Beskrivelse af aktioner:
- Hvem gør hvad:
- Læringsmål og succeskriterier:
- Tidsplan:

### Hvordan

Metoden er rettet mod, at man udvikler mindre projekter, som man afprøver i hverdagen og løbende har en refleksion omkring. Et projekt kan både være helt nyt, men kan også kobles på allerede etablerede projekter, som man tænker en kønsdimension ind i.

- Etablér en mindre gruppe, der har ansvaret for projektet, f.eks. 4-6 personer.
- Etablér et projekt, der giver mening for jer, og som I forholdsvis hurtigt kan komme i gang med.
- Følg derefter modellen: aktion → refleksion og læring → gentænkning af projekt → aktion → refleksion og læring → osv.

### Aktion:

Her afprøves projektet, der noteres løbende refleksioner på baggrund af observationer og feedback fra praksis.

### Refleksion og læring:

Arbejdsgruppen diskuterer refleksionerne og overvejer, hvilken læring der kan trækkes ud af dem.

*Gentænkning af projekt:* Projektet modificeres og tilpasses på baggrund af refleksioner og læring.

*Aktion:* Projektet afprøves igen med den nye læring



## Borgerdreven innovation – involvér kvinder og mænd strategisk

### Hvorfor

Borgerdreven innovation ud fra en kønsdimension handler om, at man involverer kvinder eller mænd fra en særlig målgruppe i sit arbejde og integrerer feedback fra dem i udviklingen af projekter og arbejdsgange. Ved i kommunerne at lade enten kvindernes eller mændenes oplevelser og erfaringer danne udgangspunktet for innovation og løsninger, øges chancen for at lykkes med ligestillingsvurdering og med at sikre tilfredshed hos begge køn.

### GODE RÅD VED BORGERINDDRAGELSE

- Opnå større deltagelse ved at invitere flere borgere af forskellige køn ad gangen. Det kan gøre den enkelte borger mere tryk.
- Tænk over mødested – det skal være komfortabelt for borgeren.
- Sørg for en tydelig mødeleder, så borgeren føres godt igennem deltagelsen og kender sin rolle på mødet.
- Vær klar og tydelig med, hvad der forventes af borgeren både forud for, under og efter mødet.

### Hvordan

- Beslut jer i første omgang for om de udvalgte borgere skal involveres i hele processen med at udvikle kerneydelsen, eller om de alene skal bidrage med synspunkter og idéer til jeres arbejde. Skal de være med i starten, under og/eller i evalueringen af et projekt?
- Overvej efterfølgende hvilke borgere, der kan være repræsentative for dét, I vil undersøge og have hjælp til. Er det mænd, kvinder eller begge dele. Det skal være de borgere, der i sidste ende skal have glæde af servicen.

- Beslut jer for, hvordan borgerens synspunkter skal inddrages. Borgerdreven innovation kan ske gennem en lang række af metoder, f.eks. fokusgrupper, observationer, netværksmøder, invitation af borgeren til møder i forbindelse med f.eks. aktionslæring og fælles idéudvikling, mv.
- Vær gennemsigtig med, at kønnet er i fokus, og at det er med et kønsperspektiv, at I ønsker borgerens synspunkter og meninger.

## Fokusgrupper med borgeren – sammensat med køn for øje

### Hvorfor

At arbejde med fokusgrupper blandt borgerne er en anvendelig og udbredt metode, hvis man ønsker at sætte fokus på at udvikle praksis med en bestemt målgruppe for øje. At arbejde med fokusgrupper med kønsspecifik sammenhæng kan være en metode til at få borgernes vurdering af, hvordan bestemte tilbud virker på dem, og dermed kan gruppen være afsæt til, at man i kommunen kan få nye idéer til at arbejde med kønsdimensionen i praksis.

### FORDELE VED FOKUSGRUPPER

- Fokusgrupper giver en god og vigtig indsigt i graden af konsensus i målgruppen.
- I interaktionen kan deltagerne få rum til at diskutere og spørge ind til hinandens synspunkter. Dette giver et mere nuanceret billede af målgruppens holdninger.
- Ved fokusgrupper kan der spares tid, fordi flere deltagere interviewes på samme tid.

### Hvordan

- En fokusgruppe er gerne på 5-8 personer.
- Overvej deltagere til målgruppen. Skal det være mænd, kvinder eller begge dele? Lad jeres beslutninger være forankret i data om målgruppen, f.eks. på at flere mænd end kvinder gennemfører et bestemt program.
- Vær opmærksom på, hvad I ønsker at få ud af fokusgruppen, og hvilke spørgsmål I ønsker at få besvaret.
- Giv rum og tid til at fokusgruppen får talt med hinanden og ikke kun henvender sig til mødelederen. Dette sikrer den største grad af nuancering i de spørgsmål, borgerne skal diskutere.
- Vær opmærksom på, at alle synspunkter i gruppen bliver hørt, så ikke kun de mest dominerende holdninger træder frem.

## Observation og feedback på andres samtaler

### Hvorfor

At fokusere på hvordan frontmedarbejderne samtaler med borgeren, handler om at ubevidste forudantagelser om kønnene ikke kommer til at styre samtalen i en bestemt retning, der potentielt ikke er hensigtsmæssig for borgeren. Nogle gange kan man opdage, at samtaler med de to køn er meget forskellige, men med et fokus på de samtaleredskaber, man som medarbejder anvender, kan man få et blik for ligestillingsvurdering helt ned på samtaleniveau. Et fokus på samtaler kan både ske ved egen-observation, f.eks. ved at føre logbog, men kan også gøres ved at lade andre observere og efterfølgende sparre om ens samtale.

### Hvordan

Vær bevidst omkring:

- De emner der tages op i samtalerne
- De spørgsmål borgeren stiller og bliver stillet
- De forslag og tilbud borgeren bliver stillet overfor

### OM AT GIVE KONSTRUKTIV FEEDBACK VED OBSERVEREDE SAMTALER

- Aftal inden samtalen hvad observatøren skal kigge efter og giv feedback på dette.
- Husk ikke kun at lægge mærke til det i samtalen, der ikke fungerer, men også når noget virker.
- Vær specifik. Generelle udtalelser som "du gjorde det generelt fint" kan være sværere at forholde sig til end f.eks. "da du sagde ..., lagde jeg mærke til, at det havde ... effekt".
- Vær også deskriptiv snarere end vurderende. Beskriv hvad du lagde mærke til, ikke om det var "godt" eller "dårligt".
- Sæt tid af til sammen at diskutere og udvikle hypoteser om, hvorfor der blev sagt og gjort, som der gjorde.

### Indsamling af kønsspecifik data i logbog fra medarbejdere med direkte kontakt til borgerne

#### Hvorfor

At føre logbog kan hjælpe medarbejderen med at registrere, hvordan det går med ligestillingsvurdering i praksis. Logbogen vil kunne anvendes til at reflektere over, om der f.eks. er forskel på mødet med mandlige og kvindelige borgere, på hvilken måde de to møder er forskellige og årsagen til, at det er således. Logbogen kan også anvendes som en måde, hvorpå man kan dokumentere "virker det, jeg har gjort?".

#### Hvordan

- En logbog er en bog, et hæfte eller et dokument på computeren, hvor man løbende i praksis nedskriver iagttagelser, refleksioner, idéer, opmærksomheder og spørgsmål om f.eks. køn.
- Logbogen kan anvendes til at indsamle data om målgruppen med henblik på at kortlægge, hvordan kønsdimensionen træder frem i praksis. Senere kan logbogen også anvendes til at dokumentere indsatser og processer for at kunne justere og kvalificere arbejdet med ligestillingsvurdering i praksis yderligere.
- Logbogen kan eksempelvis anvendes i forbindelse med aktionslæringsprojekters refleksions- og læringsloop.
- Fordelen ved at arbejde med logbøger er, at det kan være lettere at få overblik over arbejdsgange og dermed, hvordan det fremadrettede arbejde skal systematiseres.

### IDÉ TIL STRUKTURERING AF LOGBOG FOR SAMTALER MED BORGEREN

- Tilstede (medarbejder og borger):
- Emner berørt i samtalen:
- Samtalens udfald:
- Særlige opmærksomheder ift. køn:
- Refleksioner efter samtalen:
- Evt. spørgsmål:

## **Kontakt**

Spørgsmål om ligestillingsvurdering kan rettes til:

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling

Frederiksholms Kanal 21

1220 København K

Tlf. 3392 5000

Email: [lige@uvm.dk](mailto:lige@uvm.dk)