



Beskæftigelsesregion Midtjylland

# Analyse af kvinde- ledigheden i Midt- jylland

Analyserapport

November 2008

Beskæftigelsesregion Midtjylland

# Analyse af kvinde- ledigheden i Midtjylland

Analyserapport

November 2008

Ref 70202466

Rambøll Danmark A/S  
Nørregade 7A  
DK-1165 København K  
Danmark

Telefon 3397 8200  
[www.ramboll.dk](http://www.ramboll.dk)

## Indholdsfortegnelse

<b>1.</b>	<b>Indledning</b>	<b>1</b>
1.1	Baggrund	1
1.2	Undersøgelsesspørgsmål	1
<b>2.</b>	<b>Hovedkonklusioner</b>	<b>2</b>
2.1	Kvalifikationer og erhvervsvalg	2
2.2	Kvindernes egen mulighedshorisont	2
2.3	Mobilitet	3
2.3.1	Faglig mobilitet	3
2.3.2	Geografisk mobilitet	3
2.4	Barsel	3
2.5	Deltidsbeskæftigelse	4
2.6	Andre forhold	5
2.7	Aktivering af de ledige kvinder	5
2.8	Kvinder 25-39 år – overordnede barrierer og indsatsbehov	5
2.8.1	Overordnede barrierer	5
2.8.2	Overordnede indsatsbehov	6
2.9	Kvinder 25-39 år – seks specifikke profiler	7
<b>3.</b>	<b>Anbefalinger</b>	<b>9</b>
3.1	Overordnede anbefalinger	9
3.2	Redskaber til implementering af anbefalingerne	9
3.2.1	Anerkendende/coachende samtaleteknikker	10
3.2.2	Det elektroniske kort – som forberedelse til samtalen	10
3.2.3	Inddragelse af virksomheder	11
3.2.4	Samarbejde på tværs	12
3.3	Specifikke anbefalinger – profiler	12
<b>4.</b>	<b>Indhold og opbygning</b>	<b>15</b>
4.1	Indhold	15
4.2	Opbygning	15
<b>5.</b>	<b>Regions- og kommunekarakteristika – hvilke forhold spiller en rolle?</b>	<b>16</b>
5.1	Erhvervsstruktur	16
5.2	Børnepasningsordninger	17
5.3	Opsamling	18
<b>6.</b>	<b>Kvantitativ karakteristik af kvinder i målgruppen</b>	<b>19</b>
6.1	Ledighedsmønstre for målgruppen	19
6.2	Målgruppens ydelsessammensætning	20
6.2.1	Faktorer der statistisk påvirker omfanget af ledighed	21
6.3	Aktiveringsomfang og aktiveringseffekter	22
6.4	Jobønsker, jobsøgning og motivation	24
6.5	Deltidsbeskæftigelse	25
6.6	Barsel	26
6.7	Uddannelse	28

6.7.1	Uddannelse	28
6.8	Pendling	29
6.8.1	Pendling og branche	30
6.8.2	Pendling, civilstand og børn	30
6.8.3	Pendling og uddannelse	31
6.9	Opsamling	32
<b>7.</b>	<b>Kvalitativ karakteristisk af målgruppen</b>	<b>34</b>
7.1	Indledning	34
7.2	Overordnede kendetegn	34
7.2.1	Motivation og oplevelse af ledighed	34
7.2.2	Kvindernes begrundelser for ledigheden	34
7.2.3	Oplevet diskrimination og moderidentitet	34
7.2.4	Jobhistorik	35
7.3	Overordnede barrierer	35
7.4	Indsatsbehov	40
7.4.1	En anerkendende relation mellem sagsbehandler og den ledige kvinde	40
7.4.2	Vejledningsredskaber og videntilførsel	41
7.4.3	Holdningsbearbejdning	41
7.5	Fokusområder	42
7.5.1	Kvinder, der er ledige efter barsel	43
7.5.2	Kvinder, der er deltidsbeskæftigede	44
7.5.3	Etnicitet	45
7.6	Kvalitative profiler som et værktøj i sagsbehandlingen	45
7.6.1	Profil 1: Kvinder på vej mod videre uddannelse	46
7.6.2	Profil 2: Kvinder med omskolingspotentiale	48
7.6.3	Profil 3: Højtuddannede kvinder	51
7.6.4	Profil 4: Faglærte kvinder	53
7.6.5	Profil 5: Kvinder med fokus på lønarbejde	54
7.6.6	Profil 6: Kvinder med psykiske problemstillinger	55
7.7	Opsamling – kvalitativ karakteristisk af målgruppen	58
<b>8.</b>	<b>Metoder og datakilder</b>	<b>60</b>
8.1.1	Kvantitative datakilder	60
8.1.2	Kvalitative datakilder	60
8.1.3	Deskstudie	61
<b>9.</b>	<b>Bilag</b>	<b>62</b>
9.1	Bilag 1: Regions- og kommunekarakteristika	62
9.2	Bilag 2: Regressionsanalyser på ledighedsrisiko og ledighedsgrad	63
9.3	Bilag 3: Forløbsanalyser ved barsel og deltidsledighed	65
9.4	Bilag 4: Pendling	67

## 1. Indledning

I denne rapport præsenteres resultaterne af en analyse af ledigheden blandt de 25 til 39-årige kvinder i Midtjylland.

Analysens formål er at bidrage med viden om arbejdsmarkedet i regionen og om kvinder i målgruppen samt pege på, hvad der skaber ledighed blandt kvinder i denne aldersgruppe. Endvidere er det formålet at pege på udækkede indsatsbehov og komme med konkrete anbefalinger til, hvordan jobcentrene kan øge beskæftigelsen blandt kvinderne.

### 1.1 Baggrund

Da Beskæftigelsesregion Midtjylland primo 2008 tog initiativ til iværksættelsen af analysen, udgjorde kvinderne i Midtjylland 60 procent af alle ledige. Ledigheden var højest blandt kvinder i alderen 25-39 år og særlig høj blandt kvinder mellem 30 og 39 år. Opgørelsen for 4. kvartal 2007 viser, at Beskæftigelsesregionen havde den højeste ledighed blandt kvinder i denne aldersgruppe sammenlignet med de øvrige regioner og hele landet. Når målgruppen for undersøgelsen har været ledige kvinder fra 25-39 år i Midtjylland, skyldes det således, at denne gruppe ledige udgjorde en betydelig uudnyttet arbejdskraftreserve, som var relevant at fokusere på i en periode med mangel på arbejdskraft i mange sektorer.

### 1.2 Undersøgelsesspørgsmål

For at udpege, hvilke faktorer der medfører overledighed blandt 25 til 39-årige kvinder fra Midtjylland, har der gennem analysen været fokus på at afdække følgende centrale undersøgelsestemaer og hypoteser:

- *Kvalifikationer og erhvervsvalg:* Hvorledes matcher kvindernes kvalifikationer og erhvervsvalg efterspørgslen og mulighederne på det regionale arbejdsmarked?
- *Kvindernes egen vurdering af ledigheden:* Hvorledes vurderer kvinderne deres muligheder for at komme i arbejde og deres chancer for at komme i beskæftigelse?
- *Faglig og geografisk mobilitet:* Hvorvidt er kvinderne fagligt og geografisk mobile nok i forhold til efterspørgslen og mulighederne på det regionale arbejdsmarked?
- *Barsele:* Hvorvidt har barsel en negativ indvirkning på kvindernes motivation for at søge arbejde. Og herunder – hvorvidt oplever kvinderne, at virksomheders manglende incitament til at ansætte mødre kan have en (negativ) indflydelse på deres muligheder?
- *Deltidsbeskæftigelse:* Hvordan er kvindernes omfang af deltidsbeskæftigelse, og hvilken indvirkning har deltid på kvindernes muligheder for at opnå fuld beskæftigelse?
- *Andre forhold:* Hvorvidt er der en sammenhæng mellem andre centrale forhold som fx pasningsgaranti, økonomiske incitament og motivation – og kvindernes ledighedsniveau?

## 2. Hovedkonklusioner

### 2.1 Kvalifikationer og erhvervsvalg

- Analysen viser, at kvinder der har en kompetencegivende uddannelse, har en betydelig lavere ledighedsrisiko end kvinder, der kun har en folkeskole- eller gymnasial uddannelse.

Til gengæld er der ikke nogen større forskel på ledighedsrisikoen for personer med faglige, korte, mellemlange eller lange videregående uddannelser.

- Langt de fleste af de ledige kvinder har jobønsker inden for fag med gode, eller meget gode beskæftigelsesmuligheder.

I forlængelse heraf kan nævnes, at:

- Kvinderne betragter manglende erhvervs erfaring og uddannelse som en barriere i forhold til deres beskæftigelsesmuligheder.
- Kvinderne giver udtryk for, at de mangler viden om opkvalificerings- og uddannelsesmuligheder og alternative jobområder, hvor de kan bruge deres erhvervede kompetencer og kvalifikationer (hvad enten de er højtuddannede, faglærte eller ufaglærte).
- Nogle kvinder (især de ufaglærte) mangler grundlæggende læse-/skrivekompetencer.
- Ift. omskoling er udsigten til et liv på SU en stor barriere for kvinder i målgruppen, især hvis de har børn.

### 2.2 Kvindernes egen mulighedshorisont

- Kvinderne er principielt motiverede for at komme i beskæftigelse, både fordi de har *lyst* til at komme ud på arbejdsmarkedet og opnå *uafhængighed* af systemet, og fordi de til tider føler, at andre ser ned på dem, fordi de er ledige.
- Kvinderne tilskriver selv deres ledighed, at de *mangler erhvervs erfaring og/eller uddannelse*, og begrundes ofte dette med, at de har været væk fra arbejdsmarkedet pga. barsel.
- Mange af de ledige kvinders jobhistorik er præget af korterevarende ansættelser afbrudt af ledighed eller barsel. Typiske brancheområder for disse kvinder har været produktion, butik eller rengøring.

- Enkelte kvinder har en oplevelse af at blive diskrimineret, fordi de har små børn eller er i den fødedygtige alder. Det er dog langt fra alle kvinder, der har denne oplevelse.

## 2.3 Mobilitet

### 2.3.1 Faglig mobilitet

- Langt de fleste arbejdsmarkedsparede ledige kvinder har et eller flere job-ønsker inden for et mangelområde. Kvinderne lader således til at være tilstrækkeligt fagligt mobile i forhold til efterspørgsel og muligheder.
- Mange efterspørger dog hjælp til jobsøgning – både i form af opbakning og i form af konkrete jobforslag. En ting er altså villigheden til at søge job inden for et mangelområde, en anden er evnen til selv at skaffe jobbet.

### 2.3.2 Geografisk mobilitet

Beskæftigede kvinder i aldersgruppen fremstår forholdsvis geografisk mobile:

- 2/3 af *de beskæftigede* kvinder i aldersgruppen arbejder i deres bopælskommune, 27 pct. arbejder i en anden kommune i Region Midtjylland, og 6 pct. arbejder uden for regionen.
- Højtuddannede kvinder pendler generelt mere end kortuddannede.

Ledige kvinder i aldersgruppen fremstår derimod langt mindre mobile:

- Især ledige kvinder *med* børn, lader til at være kendetegnet ved en betydelig mobilitetsbarriere. De udtrykker både lav fleksibilitet mht. arbejdstider og mht. transporttid. (De vil arbejde til senest kl. 16 og vil helst arbejde så tæt på hjemmet som muligt).
- Ledige kvinder uden børn er mere geografisk mobile, men foretrækker også at arbejde i dagtimerne.

## 2.4 Barsel

Ifølge analysen er der ikke noget, der tyder på, at barsel udgør en særlig risikofaktor i forhold til kvindernes arbejdsmarkedstilknøytning:

- Langt de fleste beskæftigede kvinder, der går på barsel, vender tilbage til selvforsørgelse efter afsluttet barsel (90 pct).
- Af ledige kvinder på dagpenge, der går på barsel, er der en betydelig andel, som finder arbejde i løbet af barslen. Analysen viser således, at godt en tred-

jedel af disse kvinder efter det afsluttede barselsforløb overgår til selvforsørgelse<sup>1</sup>.

Analysen viser dog, at barsel *i samspil* med andre barrierer kan være af betydning for nogle af de ledige kvinders begrænsede tilknytning til arbejdsmarkedet. Som nævnt giver nogle kvinder udtryk for, at den afstand til arbejdsmarkedet, der kan være opstået som følge af barsel, kan medføre udfordringer i form af manglende uddannelse og erfaring. Kvinder, der er ledige efter en barselsperiode, er generelt også mindre fleksible i forhold til arbejdstider og transporttid til arbejdet, hvilket kan forstærke deres i forvejen begrænsede jobchancer yderligere. Det skal i den forbindelse nævnes, at barsel ikke lader til at påvirke kvindernes motivation negativt: Kvinder, der er blevet ledige efter et barselsforløb, giver selv udtryk for, at de er motiverede for – og har tiltro til – at de kommer i beskæftigelse.

## 2.5 Deltidsbeskæftigelse

Analysen viser, at deltidsbeskæftigelse godt kan være et springbræt til selvforsørgelse for kvinder i målgruppen:

- De deltidsledige har en betydelig større selvforsørgelsesgrad *efter* deltidsledighedsforløbet end *før*.<sup>2</sup>
- Blandt de personer, der kom fra en status som fuldtidsledige, overgår knap halvdelen til at være selvforsørgende efter det mellemliggende deltidsledighedsforløb.
- Kvinder i målgruppen, der er deltidsledige, kan opdeles i to grupper:
  1. De, der ser deltidsbeskæftigelsen som et springbræt til uddannelse eller fuldtidsjob.
  2. De for hvem deltidsansættelsen ikke som sådan bringer dem tættere på et fuldtidsjob.

Selv om det dominerende billede er, at deltidsbeskæftigelse er et springbræt til noget mere stabilt, er det værd at være opmærksom på de kvinder, for hvem deltidsbeskæftigelsen er en permanent situation: Kvinder, der er fastholdt i deres deltidsstilling uden mulighed for at få flere timer, giver udtryk for et stort ønske om at blive

---

<sup>1</sup> Det skal nævnes, at der ikke findes tilgængelige data omkring kontanthjælpsmodtagernes barsel, og undersøgelsen giver derfor ikke mulighed for at sige, om de viste konklusioner for de dagpengeberettigede kan overføres til kontanthjælpsgruppen.

<sup>2</sup> Godt halvdelen af de deltidsledige kommer fra en position som fuldtidsledige på dagpenge, mens ca. 1/3 kommer fra en status som selvforsørgende. Når man ser på afgangene fra deltidsledighed er mønstret stort set det omvendte: godt halvdelen overgår til selvforsørgelse, mens ca. 1/3 overgår til dagpenge på fuld tid. De øvrige knap 15 pct. overgår primært til barselsdagpenge og sygedagpenge.

uafhængige af systemet, men ser ikke de store muligheder herfor. De har derfor brug for hjælp, hvis de skal opnå fuldtidsbeskæftigelse og gøre sig fri af systemet.

## 2.6 Andre forhold

Af andre forhold, der kan have en indflydelse på kvindernes ledighedsniveau, lader *børn* til at betyde noget for *ledighedsrisikoen*, mens *samlivsstatus* betyder noget for *omfanget af ledigheden* blandt de ledighedsberørte:

- Kvinder med børn har en større risiko for at være ledighedsramte end kvinder uden børn.
- Enlige kvinder har en betydelig større ledighedsgrad end de samboende.
- Samboende kvinder med børn har en lidt større risiko for at være ledighedsramte end samboende uden børn.
- Til gengæld er der en mindre ledighedsgrad blandt de ledighedsramte samboende kvinder med børn end blandt dem uden børn.

Af andre forhold, der også indvirker på kvindernes ledighedsniveau, kan nævnes

- De ledige kvinder i aldersgruppen har ofte lav fleksibilitet mht. arbejdstider og geografisk mobilitet, idet familien prioriteres højt – navnlig af kvinder med børn.
- Desuden kan nogle kvinders usikkerhed – hvad angår deres evner til selv at finde et job og/eller at kunne klare sig i en arbejdskontekst – fremhæves som en barriere.

## 2.7 Aktivering af de ledige kvinder

Analysen viser, at *løntilskud har de største beskæftigelseseffekter* og korte vejledningsforløb har de mindste effekter i forhold til at øge beskæftigelsen blandt målgruppen. Det er dog værd at bemærke, at ikke kun privat, men også *offentligt løntilskud* har gode beskæftigelseseffekter for målgruppen af ledige kvinder.

I forlængelse heraf skal nævnes, at kvinder i målgruppen har givet udtryk for, at de er glade for individuelle forløb, hvor der er mere ro på og tid til den enkelte. Kvinderne oplever, at de via individuelle forløb har fået *mod til at prøve at gå andre veje*, hvad enten det er uddannelses- eller branchemæssigt.

## 2.8 Kvinder 25-39 år – overordnede barrierer og indsatsbehov

### 2.8.1 Overordnede barrierer

Nogle af de barrierer, der overordnet står i vejen for målgruppens vej ud på arbejdsmarkedet, kan siges at være *generelle for målgrupper med risiko for overledighed*. Det gælder bl.a.:

- Manglende erhvervs erfaring, uddannelse og/eller læse-/skrivekompetencer
- Diffuse, urealistiske eller uafklarede jobmål
- Snævre jobsøgningshorisonter
- Manglende indsigt i mulighederne på arbejdsmarkedet og/eller i uddannelsessystemet.

Andre barrierer kan derimod siges at være "*kønnede*" og udspringer af en *familie-arbejdslivskonflikt*, hvor kvinder i målgruppen prioriterer familielivet over arbejdslivet. Som nævnt udmønter dette sig i, at:

- Mange kvinder i målgruppen er mindre geografisk mobile (primært kvinder med mindre børn)
- Mange har en snæver arbejdstidshorizont, idet de helst vil arbejde inden for "kontortider" (kl. 8-16).
- Nogle kan have svært ved at tænke langsigtet hvad angår beskæftigelsesmål – især, hvis dette indebærer et økonomisk kompromis (fx udsigten til et liv på SU, mens de videreuddanner sig).

#### 2.8.2 **Overordnede indsatsbehov**

De overordnede indsatsbehov for kvinderne som gruppe handler først og fremmest om behovet for *en tryk, tillidsfuld og indlevende relation* mellem den enkelte ledige kvinde og dennes sagsbehandler. Det betyder meget for kvinderne, at deres situation bliver anerkendt, og at de møder forståelse for deres situation, for de barrierer de oplever og for de ønsker de har til deres arbejdsliv fra sagsbehandleren.

Kvinderne i målgruppen påpeger generelt, at opmuntring i forhold til jobsøgning er væsentlig for deres motivation og selvtillid. Desuden vil et tillidsfuldt forhold gøre det lettere for sagsbehandleren at spørge ind til og komme med forslag til at imødekomme eventuelle barrierer omkring læse-/skrivefærdigheder.

Foruden relationen mellem kvinde og sagsbehandler er det endvidere Rambøll Managements vurdering, at der er behov for vejledning, videntilførsel og holdningsbearbejdning, for at imødekomme de nævnte barrierer.

En uddybning af indsatsbehovene fremgår af oversigten nedenfor:

Relationen mellem sagsbehandler og kvinde	Vejledning og videntilførelse	Holdningsbearbejdning
INDSATSBEHOV		
Tillid og sammenhæng i forholdet mellem kvinde og sagsbehandler (mhp. at øge kvindens tro på egen evne til at finde job).	Indlevelse fra sagsbehandlerens side mhp. at hjælpe kvinderne med at afklare deres ønsker og muligheder.	Bearbejde kvindernes prioritering af familien og deraf følgende mindre fleksibilitet, hvad angår arbejdstider og geografisk mobilitet.
Anerkendelse af kvindens situation og forståelse for de barrierer, kvinden oplever og for de ønsker, hun har til sit arbejdsliv.	Mere intensiv og mere individuel vejledning	Udvide kvindernes fremtidshorisont mht. mobilitet samt mht. omskoling og kvindernes modvilje mod at gå på SU.
Tage dårlige erfaringer seriøst, og vise villighed og overskud til at hjælpe kvinderne videre.	Afklare, hvilken viden kvinden har brug for, idet nogle kvinder mangler overblik over hvilke informationsbehov de har.	
Opmuntring i forhold til jobsøgning (mhp. motivation og selvtillid).	Guide kvinderne i deres overvejelser omkring arbejdsmarkedet, specifikt i forhold til motivation og afklaring omkring deres ønsker og reelle jobmuligheder.	
Støtte og indlevelse i forhold til at matche kvinderne med både det rette job og den rette arbejdsplads.		

## 2.9 Kvinder 25-39 år – seks specifikke profiler

Analysen har givet anledning til formuleringen af seks kvalitative profiler på ledige kvinder i alderen 25-39 år. Profilerne hænger ikke udelukkende sammen med "ydre kendetegn" såsom forsørgelsesgrundlag, familiestatus og uddannelsesbaggrund, men udspringer også af en række "indre kendetegn", som beskrives i oversigten nedenfor. Af disse kan fem identificeres som værende i risikogruppen for overledighed (markeret med \*).

Profil	Kendetegn	Særlige indsatsbehov
<b>TÆT PÅ ARBEJDSMARKEDET</b>		
<i>Profil 1: 'Kvinder på vej mod videre uddannelse'</i>	Konkrete og realistiske omskolingsplaner inden for den nærmeste fremtid.	Ingen særlige indsatsbehov, idet de er afklarede omkring deres videre forløb, både mentalt og økonomisk.
<b>NOGEN AFSTAND TIL ARBEJDSMARKEDET</b>		
<i>Profil 2: 'Kvinder med omskolingspotentialer'</i> *	Mere eller mindre konkrete ønsker om omskoling eller brancheskift. Er endnu uafklarede omkring det.	Afklaring omkring jobønsker og målsætning, samt viden om mulige alternativer, hvis deres ønsker ikke er realistiske.
<i>Profil 3: 'Højtuddannede kvinder'</i> *	Vil gerne gøre brug af de kompetencer, de har erhvervet under deres uddannelse, i et fremtidigt job	Vejledning i, hvordan de kan gøre brug af deres kompetencer – også på mere utraditionel vis, end de oprindeligt havde forestillet sig.
<i>Profil 4: 'Faglærte kvinder'</i> *	Vil gerne i beskæftigelse inden for deres fag. Disse kvinder begrænses især af deres ringe fleksibilitet ift. arbejdstider og transporttid til arbejdspladsen	Vejledning/holdningsbearbejdning mht. arbejdstider og geografisk mobilitet.
<i>Profil 5: 'Kvinder med fokus på lønarbejde'</i> *	Vil gerne fortsætte i ufaglært arbejde.	Afklaring af, om deres kompetencer er tilstrækkelige. Endvidere holdningsbearbejdning ift. arbejdstider og geografisk mobilitet.
<b>LANG AFSTAND TIL ARBEJDSMARKEDET</b>		
<i>Profil 6: 'Kvinder med psykiske problemstillinger'</i> *	Psykiske problemer, lav selvtillid og manglende uddannelse og erfaring.	Ekstra støtte og forståelse fra sagsbehandleren/"systemet", og gerne mulighed for langsomt at tilvænne sig arbejdsmarkedet.

### 3. anbefalinger

Siden analysen blev bestilt, er der sket et skift i beskæftigelsessituationen. Ledigheden er generelt set faldet markant – det gælder også blandt de 25 til 39-årige kvinder i Midtjylland. Ledigheden blandt målgruppen er faldet fra ca. 6 pct. i 2006 til kun godt 2 pct. i 2008. Kvindernes overledighed i forhold til mænd er blevet mindre, og der er i målgruppen særligt sket et fald i antallet af dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere (inkl. aktiverede).

Selv om behovet for at iværksætte en særlig indsats for målgruppen således kan diskuteres, har analysen synliggjort en række anbefalinger, det kan være centralt at øge bevidstheden om blandt sagsbehandlere i jobcentre og a-kasser. Både hvad angår vejledningssamtaler med målgruppen, og hvad angår visiteringen til eller sammensætningen af relevante aktiveringstilbud.

#### 3.1 Overordnede anbefalinger

Generelt kan det anbefales, at man sætter fokus på teknikker og tilbud, der kan give målgruppen:

##### *Vejledning og afklaring med henblik på*

- Fastsættelse af realistiske jobmål og med udgangspunkt i det hele mennesket, så der kan opnås ejerskab for målsætningen.
- Afdækning af eventuelle, basale opkvalificeringsbehov.
- Holdningsbearbejdning i forhold til arbejdstider og geografisk mobilitet.

##### *Videntilførsel*

- Med hensyn til jobområder og jobmuligheder.
- Med henblik på udvidelse af søgefeltet.

##### *Anerkendelse og opbakning*

- Ekstra støtte og forståelse fra sagsbehandleren/"systemet".
- At give kvinderne mulighed for langsomt at tilvænne sig arbejdsmarkedet/bygge bro hertil.

#### 3.2 Redskaber til implementering af anbefalingerne

Følgende redskaber kan anbefales til implementering af anbefalingerne:

- Anerkendende/coachende samtaleteknikker
- Det elektroniske kort – som forberedelse til samtaler med kvinderne
- Inddragelse af virksomheder, herunder brug af profiler i matchningen samt arbejde med tilknytning til kontaktpersoner på virksomhederne
- Samarbejde på tværs af jobcentre.

### 3.2.1 **Anerkendende/coachende samtaleteknikker**

For at rykke målgruppen det nødvendige skridt tættere mod arbejdsmarkedet er det centralt at tage udgangspunkt i den enkelte kvinde, og at de forventninger, der stilles til hende, svarer til netop hendes profil og virkelighedsopfattelse.

Det kan derfor anbefales, at man ledelsesmæssigt prioriterer *opbygningen af anerkendende/coachende samtaleteknikker* blandt sagsbehandlere. Det gælder kompetencer til at møde kvinderne i øjenhøjde, til at anerkende og rumme kvindernes situation, ønsker og udfordringer, og til samtidig at ansvarliggøre kvinderne, så de sættes i stand til at overkomme de barrierer, der står i vejen for en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Fx ved at støtte kvinderne i at bryde barriererne ned i overskuelige dele og ved at udfordre kvindernes horisont, hvor denne er for snæver (eksempelvis hvad angår arbejds- og transporttider).

Nogle sagsbehandlere fremhæver et behov for vejledning i, hvordan man sætter den professionelle grænse i samtalen med den ledige kvinde – herunder hvordan man kan balancere mellem myndighedsrollen og vejlederrollen. Det gælder fx i forbindelse med samtaler med fokus på holdningsbearbejdning relateret til den lediges familierelationer.

I denne sammenhæng kan det anbefales at købe individuel coaching hos eksterne udbydere. Flere jobcentre har gode erfaringer med dette. Det kan desuden være en måde at komme omkring den nævnte rolle-problematik.

For at øge implementeringen af den anerkendende/coachende tilgang i jobcentre og a-kasser kan det endvidere anbefales at *afsætte tid til samtaler* med kvinder i målgruppen, og at man generelt arbejder med at vise *engagement* i forhold til kvinderne.

### 3.2.2 **Det elektroniske kort – som forberedelse til samtalen**

En central anbefaling i forlængelse af ovenstående er, at sagsbehandlere bruger det elektroniske kort som forberedelse til samtalen med kvinden.

Det elektroniske kort er udviklet i forbindelse med analysen og findes på Beskæftigelsesregionens hjemmeside. Det består af de kvalitative profilbeskrivelser og anbefalinger samt af udvalgte nøgletal fordelt på de enkelte kommuner i regionen. Formålet er at inspirere og give sagsbehandlere mulighed for at inddrage resultaterne af analysen i det daglige arbejde med ledige kvinder i målgruppen.

#### *Kvalitative profiler*

Profilerne kan bruges til at identificere, hvilke barrierer der kan stå i vejen for kvindens udslusning til arbejdsmarkedet, ligesom de kan bruges af sagsbehandleren til at pejle sig ind på, hvilke handlingsanvisninger, der kan være nyttige at inddrage i indsatsen over for kvinden. Der er ikke tale om en entydig facitliste, men snarere om nogle – dokumenterede – pejlemærker, der kan bruges til at understøtte den indivi-

duelle tilgang mellem system og kvinde, som målgruppen så eftertrykkeligt har efterspurgt.

#### *Nøgletal*

Via kortet kan sagsbehandlerne klikke sig ind og se nøgletal for de enkelte kommuner i regionen. Her er det muligt at se:

- Hvilke typer af ydelser, de offentligt forsørgede kvinder i kommunen er på
- Hvilke aktiveringstiltag, der virker for målgruppen
- Oplysninger om uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstilknøytning for alle kvinder i aldersgruppen i kommunen
- Pendlingsmønstre for de kvinder, der er i arbejde
- Nøgletal for brancherne i kommunen med hensyn til, hvor mange virksomheder og beskæftigede, der er inden for hver branche
- Inden for hvilke områder i kommunen, der er mangel på arbejdskraft
- Pasningsgarantier og åbningstider for daginstitutionerne i kommunen.

De kommunespecifikke oplysninger, som præsenteres på kortet kan bruges i forberedelsen af samtalen, navnlig i forbindelse med holdningsbearbejdningen af kvinderne:

- Oversigten over pasningsgarantier og åbningstider for daginstitutionerne i kommunen
  - kan bruges, når sagsbehandleren skal drøfte arbejdstider med ledige kvinder, der har mindre børn, og som kan have brug for at se mulighederne for, hvor tidligt/sent man kan aflevere og hente børn i kommunens daginstitutioner.
- Oversigten over områder med mangel på arbejdskraft
  - kan bruges som en rettesnor for, mod hvilke erhvervsområder i kommunen såvel som i andre kommuner – det vil være relevant, at ledige kvinder i målgruppen målretter deres jobsøgning (og dermed udvider/ændrer deres søgeperspektiv mod gunstige arbejdsområder).
- Oversigten over, hvorledes forskellige typer af aktiveringstiltag virker over for ledige kvinder i målgruppen
  - kan bruges som inspiration, når sagsbehandlere skal vælge, hvilke af jobcentrets aktiveringstiltag, der skal tilbydes de ledige kvinder.

### 3.2.3 **Inddragelse af virksomheder**

For at øge inddragelsen af virksomhederne i arbejdet med kvinderne, anbefales det at bruge profilerne til at gøre jobkonsulenter opmærksom på de barrierer og muligheder, der kan være med at matche forskellige kvindeprofiler med arbejdsmarkedet. Ligeledes anbefales det i højere grad at præsentere "de ledige kvinder" som en mulig arbejdskraft for virksomhederne, evt. i kombination med holdningsbearbejdning af

arbejdsgivere, der kan være skeptiske over for at ansætte kvinder i målgruppen (fx pga. små børn).

Sidst, men ikke mindst er det en central anbefaling at arbejde med kvindernes behov for at *have tilknytning* til en person i forbindelse med jobskabelsen. Som en jobcenterchef fremhævede, er det vigtigt at sikre, at denne tilknytning ikke bliver "systemet", men i stedet *arbejdsmarkedet*. Derfor kan man med fordel tænke over brugen af mentorer og kontaktpersoner i forbindelse med praktikker og løntilskud og med opstarten i ordinære job.

#### 3.2.4 Samarbejde på tværs

Afslutningsvis anbefales det, at jobcentre samarbejder om at øge udslusningen af kvinderne til arbejdsmarkedet. Det gælder navnlig mindre jobcentre, der ikke har så mange ledige kvinder. Endvidere anbefales et tæt samarbejde mellem jobcenter og a-kasse i arbejdet med den enkelte kvinde. Her kan profilerne bruges i de tværgående snakke om kvindens udfordringer og indsatsbehov mhp. at skabe enighed om, hvilken retning man går.

Projekt "Virksomhedscenter", der er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen, kan give inspiration til mulige samarbejder med virksomheder mht. udslusningen af kontanthjælpsmodtagere til arbejdsmarkedet<sup>3</sup>. I projektet kan private og offentlige virksomheder oprette 'Virksomhedscentre' efter overenskomst med det lokale jobcenter<sup>4</sup>.

### 3.3 Specifikke anbefalinger – profiler

I forlængelse af de overordnede anbefalinger har undersøgelsen givet anledning til en *uddybning af anbefalingerne på profilniveau*. Uddybningerne kan bruges i planlægningen af indsatsen over for den enkelte kvinde. Disse præsenteres i oversigten nedenfor og er ment som idéforslag, der kan kombineres på forskellig vis, alt efter den enkeltes behov (de enkelte profiler uddybes i afsnit 7.6).

---

<sup>3</sup> Se endvidere [www.virksomhedscenter.dk](http://www.virksomhedscenter.dk)

<sup>4</sup> Et virksomhedscenter består af en gruppe på mindst fire kontanthjælpsmodtagere, som løser arbejdsopgaver for virksomheden. Arbejdsopgaverne kan være mangeartede, men fælles for dem er, at det er opgaver som har værdi for både den ledige og virksomheden. Centret har mulighed for at tage skånehensyn efter deltagernes behov, og arbejdet suppleres med forskellige former for aktiviteter, som understøtter kontanthjælpsmodtagernes vej ind på arbejdsmarkedet. Det kan fx være danskundervisning, fysisk træning eller psykologbistand. Jobcentre finansierer driften af virksomhedscentre, herunder typisk lønudgiften til mentorer og andre støtteforanstaltninger. Kontanthjælpsmodtagerne modtager kontanthjælp, mens de er tilknyttet virksomhedscentret.

**Profil 1: 'Kvinder på vej mod videre uddannelse'**

Vejledning & afklaring	Videntilførsel	Anerkendelse & opbakning
<p>Da mange af barriererne er overvundet, har kvinderne i deres nuværende situation ikke det store indsatsbehov – ud over de overordnede anbefalinger, der er nævnt.</p> <p>Nogle pointerer, at de for at være nået så langt, har haft behov for at sagsbehandleren/medarbejderen hos anden aktør har støttet dem i deres valg og hjulpet dem ift. afklaring og omskolingsvalg. Vejledningsbehovet har således været relevant for denne gruppe af kvinder.</p>		

**Profil 2: 'Kvinder med omskolingspotentiale'**

Vejledning & afklaring	Videntilførsel	Anerkendelse & opbakning
<p>Tegne realistisk billede af, hvad en omskoling vil medføre</p> <p>Økonomisk vejledning</p> <p>Vejledning af mere holdningsbearbejdende karakter, ift. at hjælpe kvinderne med at tænke nyt og opnå mere realistiske jobmål</p>	<p>Korterevarende praktikforløb eller erhvervsintroducerende kurser</p>	<p>Individuelle forløb og motivation fra JCs side.</p>

**Profil 3: 'Højtuddannede kvinder'**

Vejledning & afklaring	Videntilførsel	Anerkendelse og opbakning
	<p>Udvidelse af kvindernes søgefelt via</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Erhvervsintroducerende kurser</li><li>- Samarbejde med vejledere fra de respektive uddannelsesinstitutioner</li><li>- Vejledning i, hvordan en given uddannelse holdes up-to-date</li></ul>	<p>Undgå aktiveringsforløb eller lignende, som slet ikke er relateret til kvindernes uddannelse.</p>

**Profil 4: 'Faglærte kvinder'**

Vejledning & afklaring	Videntilførsel	Anerkendelse og opbakning
<p>Holdningsbearbejdning ift. arbejdstider og transporttid</p> <p>Afklaring af, hvilke kompetencer kvinderne har fået gennem deres uddannelse, og hvordan de bedst gør brug af dem</p>		

**Profil 5: 'Kvinder med fokus på lønarbejde'**

Vejledning & afklaring	Videntilførsel	Anerkendelse og opbakning
<p>Afklare, hvor på arbejdsmarkedet de passer ind, og hvordan de evt. må tilpasse sig</p> <p>Afklaring af behov for opkvalificering af læse- og skrivekompetencer</p>	<p>Evt. korterevarende kompetencegivende læse-/skrivekurser</p>	<p>Hjælp med ansøgningsprocessen (mht. uopfordrede ansøgninger, personligt fremmøde o. lign.)</p> <p>Virksomhedsmentor</p>

**Profil 6: 'Kvinder med psykiske problemstillinger'**

Vejledning & afklaring	Videntilførsel	Anerkendelse og opbakning
<p>Individuelle forløb,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hvor der er god tid og rum til at tale med kvinderne (tidlig indsats)</li> <li>- hvor kvinderne ikke presses for hårdt</li> <li>- hvor der er øje for, hvad der motiverer kvindernes valg</li> <li>- hvor der arbejdes med, hvorfor de har problemer</li> </ul>		<p>Stor forståelse af deres situation</p> <p>Anerkendelse og ros – både af JC og på et fremtidigt job</p> <p>JC er lydhør over for problemstillingerne og tager disse seriøst, også i forhold til udvælgelse af tilbud</p> <p>Socialmentor/kontaktperson</p> <p>Starte kvinderne på et deltidsjob</p> <p>Kortere praktikophold, så arbejdsmarkedet bliver afdramatiseret</p> <p>Psykolog-/psykiatritilbud</p>

## 4. Indhold og opbygning

### 4.1 Indhold

Analysen består *for det første* af en kvantitativ undersøgelse af de strukturelle forhold, som kan have indflydelse på kvindernes muligheder for beskæftigelse samt af en kvantitativ karakteristik af ledige kvinder i målgruppen. *For det andet* består analysen af et deskstudie af relevante undersøgelser og rapporter samt af en kvalitativ beskrivelse af de mest udbredte profiler blandt ledige kvinder i målgruppen. *For det tredje* omfatter analysen anbefalinger til, hvordan beskæftigelsen blandt 25-39 årige kvinder kan øges.

Analysens resultater og anbefalinger er blevet drøftet og kvalificeret på en workshop med ledere og sagsbehandlere fra jobcentre og a-kasser i Midtjylland den 19. august 2008. Foruden analyserapporten er der blevet udarbejdet et elektronisk kort bestående af udvalgte nøgletal fordelt på de enkelte kommuner i regionen, samt af de kvalitative profilbeskrivelser og anbefalinger. Kortet findes på Beskæftigelsesregionens hjemmeside: [www.brmidtjylland.dk](http://www.brmidtjylland.dk). Kortet er et led i formidlingen af analysens resultater og er udarbejdet mhp. at inspirere og give sagsbehandlere mulighed for at inddrage resultaterne af analysen i det daglige arbejde med ledige kvinder i målgruppen.

### 4.2 Opbygning

I afsnit 5 præsenteres fundene fra de kvantitative registeranalyser af arbejdsmarkedet i Region Midtjylland, herunder hvilke strukturelle forhold såsom erhvervsstruktur og børnepasningsordninger, der kan have indflydelse på kvindernes beskæftigelses-situation.

I afsnit 6 præsenteres kvantitative data om målgruppen, herunder beskæftigelses- og ledigheds mønstre for målgruppen samt data vedr. uddannelse, erhvervsvalg, pendling og familieliv.

I afsnit 7 præsenteres fundene fra de kvalitative interviews med kvinder fra målgruppen og med sagsbehandlere og nøglepersoner fordelt på såvel overordnede kendetegn og indsatsbehov som specifikke kendetegn og indsatsbehov for kvinder i målgruppen.

I afsnit 8 beskrives de metoder og datakilder, der ligger til grund for analysen.

## 5. Regions- og kommunekarakteristika – hvilke forhold spiller en rolle?

Dette afsnit gennemgår karakteristika for Midtjylland og for kommunerne i regionen på to områder: For det første redegøres for regionens og kommunernes erhvervsstruktur og for det andet børnepasningsordningerne i den enkelte kommune.

*Erhvervsstrukturen* kortlægges for at se, i hvilke brancher, der er størst beskæftigelsespotentiale og for at kunne sammenholde erhvervenes respektive størrelse med kvindernes erhvervsønsker, som belyses senere i rapporten (afsnit 6.34).

*Børnepasningsordningerne* kortlægges for at danne et billede af, om disse understøtter kvinder med børns deltagelse på arbejdsmarkedet – en problematik som forekommer særlig relevant i forhold til enlige forsørgere og kvinder, der pendler over store afstande for at komme på arbejde. Resultaterne heraf benyttes endvidere i rapportens afsnit 6.8, der omhandler pendling.

### 5.1 Erhvervsstruktur

Den regionale erhvervsstruktur er interessant i forhold til en målgruppe af ledige af flere grunde. Dels kan erhvervsstrukturen være en forklarende faktor i forhold til at forstå specifikke målgruppers overledighed, dels kan den pege på, hvilke typer af virksomheder der har det største beskæftigelsespotentiale, og som det derfor er mest hensigtsmæssigt at målrette opkvalificeringen og vejledningen af de ledige imod.

I dette afsnit beskrives erhvervsstrukturen i Midtjylland med en opgørelse af såvel antal virksomheder, som den samlede beskæftigelse i de forskellige kategorier af virksomheder<sup>5</sup>.

Tabel 5-1: Antal virksomheder og beskæftigede fordelt på virksomhedsstørrelse

Virksomhedsstørrelse	Antal Virksomheder	Antal ansatte
2-19 ansatte	23463	146457
20-199 ansatte	4380	219245
200+ ansatte	290	160417

Kilde: Egne beregninger på Experians virksomhedsdatabase (KOB).

Størrelsesfordelingen af virksomhederne i Midtjylland viser den for Danmark velkendte struktur, hvor beskæftigelsen er fordelt nogenlunde ligeligt mellem de små, mellemstore og store virksomheder. Det er således vigtigt, at de ledige har øjnene åbne over for beskæftigelsesmuligheder i såvel de store, ofte velkendte virksomheder og offentlige institutioner, der på trods af at de er få, står for en stor del af be-

<sup>5</sup> Der findes ikke tilgængelige datakilder, som beskriver beskæftigelsen fordelt på branche og virksomhedsstørrelse for specifikke målgrupper. Vi har derfor ikke haft mulighed for at se specifikt, hvor kvinderne arbejder.

skæftigelsen, såvel som i de mange tusinde små virksomheder, som tilsammen også udgør et betydeligt arbejdsmarked.

Tabel 5-2: Antal virksomheder og beskæftigelse fordelt på branche

Branche	Antal virksomheder	Antal Ansatte
Industri	2751	127737
Handel	6859	102958
Offentlig administration, forsvar og politi	312	78822
Sundhed og socialvæsen	3331	71323
Undervisning	1046	43504
Bygge og anlæg	3153	35556
Vidensservice	1554	26074
Transport	1268	25505
Finansiering og forsikring	871	18488
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	911	14521
Information og kommunikation	619	12419
Andre serviceydelser	1032	9513
Landbrug, skovbrug, fiskeri	1481	8886
Hoteller og restauranter	952	7904
Kultur og fritid	517	6219
Ejendomshandel og udlejning	933	5897
Energiforsyning	138	2597
Vandforsyning og renovation	143	1717
Uoplyst aktivitet	129	826
Råstofindvinding	37	512
Private husholdninger med ansat medhjælp	14	60

Kilde: Egne beregninger på Experians virksomhedsdatabase (KOB).

I forhold til branchestrukturen ses det, at industrien stadig udgør den største overordnede branche målt på beskæftigelsen, efterfulgt af handel, offentlig administration og sundhed & socialvæsen.

## 5.2 Børnepasningsordninger

Børnepasningsordningerne i regionens 19 kommuner er undersøgt ud fra en indledende kortlægning af daginstitutionernes åbningstider, pasningsgarantier mv. – med udgangspunkt i kommunernes hjemmesider. Denne kortlægning er fulgt op af supplerende opringninger til de kommunale familieforvaltninger for herigennem fx at få afklaret, om kommunerne er i stand til at overholde pasningsgarantierne i praksis.

Tabel 9-1 i rapportens Bilag 1 viser åbningstider og pasningsgarantier i regionens kommuner. *Åbningstider* er overvejende ens for daginstitutionerne i de 19 kommuner. Næsten alle daginstitutioner åbner<sup>6</sup> mellem 6 og 6:30 og lukker<sup>7</sup> kl. 17. Der er

<sup>6</sup> I 2 af de 19 kommuner – Hedensted og Skive – findes der daginstitutioner, der allerede åbner kl. 5:45.

dog enkelte undtagelser herfra. I én kommune (Viborg) findes således en daginstitution, der har aftenåbent til 18:45. Yderligere har Horsens en puljeordning, hvor institutionernes åbningstider er fleksible i forhold til forældrenes behov.

Der er således ikke de store praktiske forskelle mellem pasningsmulighederne i kommunerne i regionen, når det kommer til muligheden for at varetage job med afvigende arbejdstider. Fx falder meget rengøringsarbejde tidligt om morgenen, og en del butiksarbejde med sene åbningstider uden for pasningsmulighedernes åbningstider. På den anden side er det svært at sige, om udvidede åbningstider i institutionerne ville bidrage væsentligt til at gøre arbejde på disse 'skæve' tidspunkter mere attraktivt for småbørnsforældre, da det formentlig ikke opfattes som attraktivt at skulle aflevere børn i institution meget tidligt om morgenen eller afhente dem sent på aftenen.

Ser man på *pasningsgarantierne* i de 19 kommuner, opfylder kommunerne lovens krav om pasningsgaranti fra barnets 6. måned. Enkelte steder følges denne garanti dog op af et krav om, at barnet skal have været skrevet op på venteliste i 3 måneder, før pasningsgarantien kan opfyldes. Den formelle pasningsgaranti gælder også i praksis<sup>8</sup>.

Imidlertid er der imellem kommunerne forskel på, hvilke institutioner pasningsgarantien omfatter. Dagleje er i alle kommuner omfattet af garantien, mens vuggestuer, børnehaver, SFO'er og integrerede institutioner kun i varierende omfang er omfattet af en pasningsgaranti<sup>9</sup>. Der lader således til at være gode pasningsmuligheder for børn op til 3-års alderen, mens pasningsmulighederne formentlig varierer noget for børn på 3 år og derover.

### 5.3 Opsamling

Analysen på regions- og kommuneniveau peger på en række helt overordnede muligheder og barrierer for kvindernes beskæftigelse. Pansningsmulighederne er generelt gode i regionen, og kun ved egentlig skæve arbejdstider er der ikke mulighed for børnepasning. Erhvervsstrukturen for regionen viser, at den samlede beskæftigelse fordeler sig nogenlunde ligeligt mellem små, mellemstore og store virksomheder. Det er derfor vigtigt at holde sig alle størrelser af virksomheder for øje, når man vejleder kvinderne i forhold til relevante arbejdspladser. Branchestrukturen viser, at industri, handel, offentlig administration og sundhed & socialvæsen udgør de mest beskæftigelsestunge brancher i regionen, og dermed også det største potentielle beskæftigelsespotentiale for kvinderne. De mere specifikke stillingsbetegnelser med særligt gode jobmuligheder fremgår af den halvårige arbejdsmarkedsbalance, og vil blive diskuteret senere i rapporten.

---

<sup>7</sup> I 4 af de 19 kommuner – Horsens, Lemvig, Randers og Struer – findes der daginstitutioner, der har åbent til 17:10-17:30.

<sup>8</sup> Omfang af pasningsgaranti blev undersøgt ved en rundringning til kommunerne.

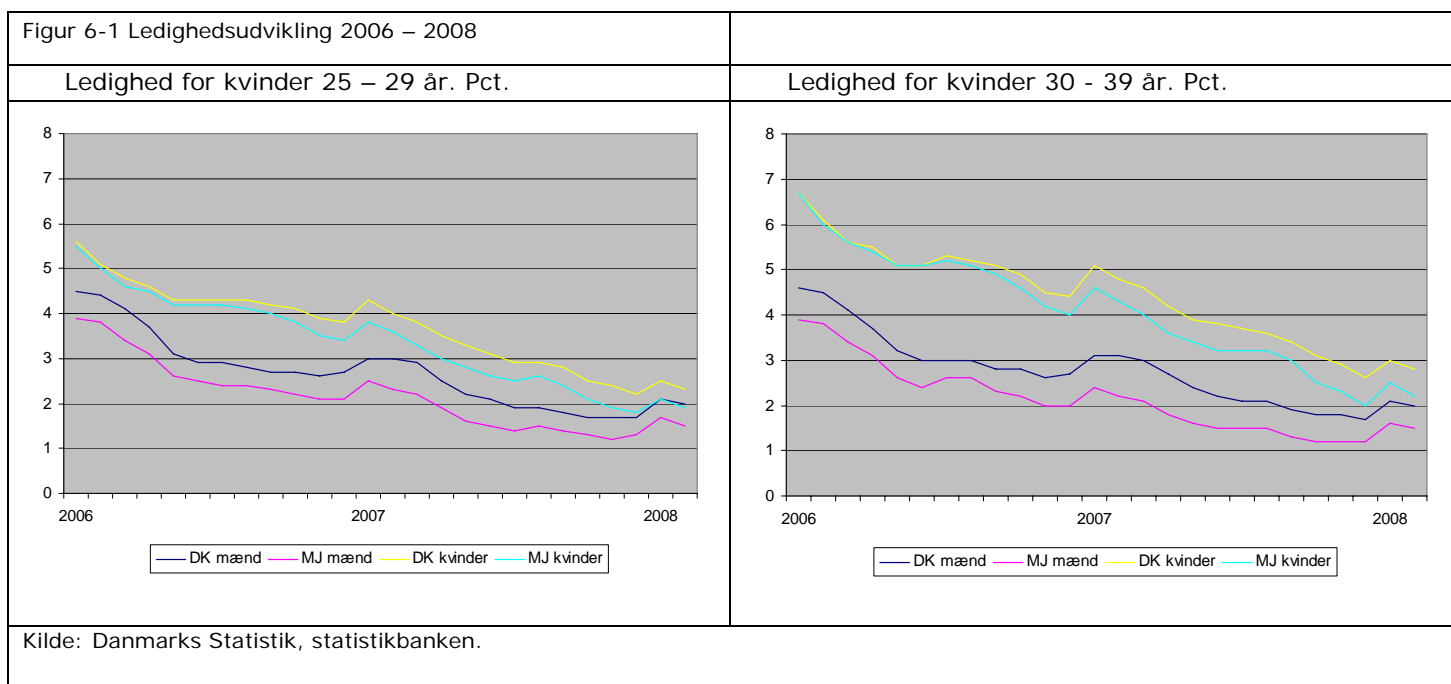
<sup>9</sup> 9 kommuner har pasningsgaranti for vuggestuer, 13 kommuner har pasningsgaranti på børnehaveområdet, 2 kommuner har pasningsgarantier for SFO'er og 2 kommuner har pasningsgaranti for integrerede institutioner.

## 6. Kvantitativ karakteristik af kvinder i målgruppen

I dette afsnit gennemgås først ledigheds mønstrene for de ledige 25 til- 39-årige kvinder i Midtjylland. Dernæst ses på, hvilke specifikke ydelser, de ledige kvinder modtager, og der identificeres faktorer, der statistisk påvirker omfanget af ledighed. Efterfølgende undersøges det, i hvilket omfang kvinderne aktiveres, og hvilke effekter aktiveringen har. Dernæst stilles skarpt på kvindernes jobønsker, jobsøgning og motivation. Herefter undersøges fokusområderne deltidsbeskæftigelse og ledighed efter barsel, og der ses på hvordan uddannelse påvirker arbejdsmarkedstilknøytning. Endelig ses der på, hvorledes uddannelse, erhvervsvalg og familieliv i Midtjylland indvirker på de 25 til 39-årige kvinders pendling til og fra arbejde.

### 6.1 Ledigheds mønstre for målgruppen

Den generelt faldende ledighed i de senere år ses tydeligt genspejlet i udviklingen i Midtjylland. Dette gælder for ledigheden som helhed, men også for gruppen af kvinder mellem 25 og 39 år.

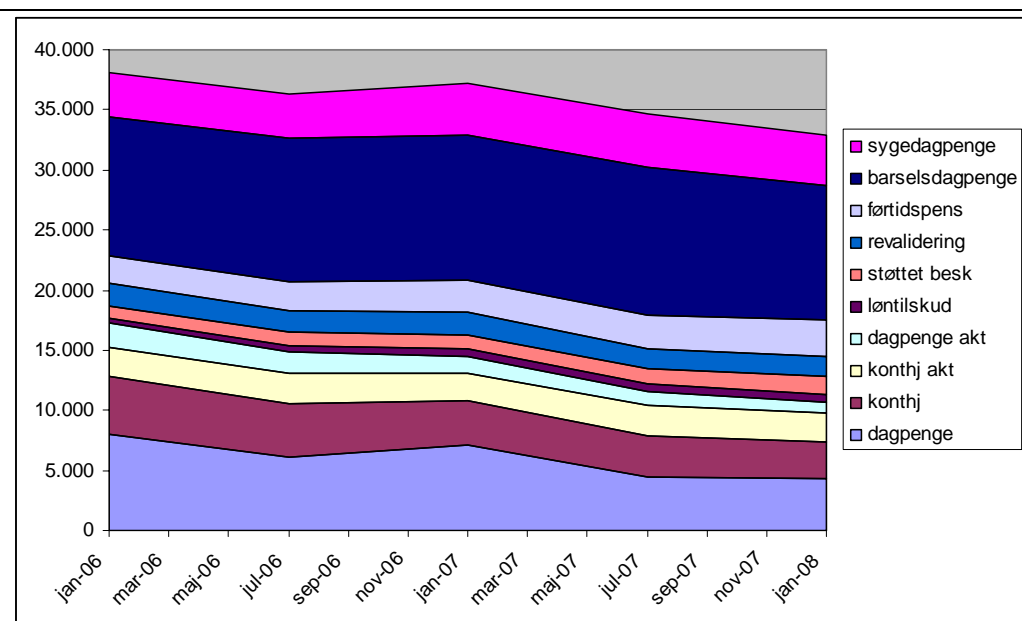


Som det fremgår af figuren, har kvinderne i aldersgruppen 25-39 år generelt en vis overledighed i forhold til mændene. Men denne overledighed er faldet markant siden 2006, særligt for de 30 til 39-årige. Det fremgår også tydeligt af figuren, at kvinderne i Midtjylland generelt har haft et større fald i ledigheden end tilfældet er på landsplan. Således er ledigheden for kvinder i regionen nu på niveau med mændenes ledighed på landsplan.

## 6.2 Målgruppens ydelsessammensætning

Ud over opgørelsen af den registrerede ledighed i målgruppen, som er gengivet ovenfor, kan det være relevant at se på den bredere ydelsesstruktur blandt målgruppen. På basis af de opdaterede DREAM-data er der udarbejdet en opgørelse over omfanget af modtagelse af indskomsterstøttede ydelser for gruppen af kvinder, der var i aldersgruppen 25-39 år pr. 1. januar 2008.

Figur 6-2 Antal kvinder på forskellige ydelsestyper i Region Midtjylland. Kun kvinder i alderen 25-39 år pr. 1. januar 2008.



Kilde: Egne beregninger baseret på DREAM.

Når man ser på antallet af ydelsesmodtagere blandt de 25 til 39-årige kvinder i regionen, ses der et tydeligt fald i antallet, der modtager dagpenge og kontanthjælp, hvilket formentlig dækker over det samme ledighedsfald, som vi så i den registrerede ledighed.

Som det også fremgår af figuren, udgør dagpenge og kontanthjælpsmodtagere dog kun en mindre del af den samlede bestand af overførselsindkomstmottagere blandt kvinderne. Særligt fylder barselsdagpenge og sygedagpenge meget i målgruppen. Hvor de øvrige ydelsestyper har været nogenlunde konstante i den undersøgte periode ses det imidlertid, at det samlede fald i antal personer på overførselsindkomst nogenlunde afspejler faldet blandt kontanthjælps- og dagpengemottagere.

## 6.2.1

**Faktorer der statistisk påvirker omfanget af ledighed**

På baggrund af de tilgængelige registerdata, er der gennemført en analyse af, hvilke faktorer der påvirker såvel kvindernes ledighedsrisiko, som omfanget af ledighed blandt de ledighedsberørte.

Tabel 6-3 Faktorer der påvirker ledighedsrisiko og ledighedsgrad

	Ledighedsrisiko	Ledighedsgrad
Alder	-	+
<i>Familiestatus:</i>		
Samboende med børn	+	-
Enlig uden børn	0	+
Enlig med børn	+	+
Samboende uden børn	Reference	Reference
<i>Uddannelse:</i>		
Faglært	-	-
MVU/KVU	-	-
LVU	0	-
Ingen kompetencegivende	Reference	Reference
<i>Nationalitet:</i>		
Indvandrer eller efterkommer – vestligt land	0	+
Indvandrer – ikke-vestligt land	+	+
Efterkommer – ikke-vestligt land	+	+
Dansker	Reference	Reference

Note: For hver variabel angiver tabellen hhv. oversandsynligheden for ledighed, hhv. ledighedsgraden for hver kategori sammenlignet med referencekategorien, som er mærket ref. + angiver større ledighed; - angiver mindre ledighed; 0 angiver ingen signifikant forskel fra referencen.

Ledighedsrisiko er opgjort for alle personer i målgruppen, ledighedsgraden er opgjort for ledighedsberørte

Kilde: Egne analyser baseret på IDA-databasen.

I tabellen er vist, hvilke faktorer der påvirker to forskellige mål for ledighed blandt kvinderne: ledighedsrisikoen er den enkelte kvindes risiko for at være ledighedsberørt i løbet af et år, dvs. man er enten ledighedsberørt eller ikke ledighedsberørt. Ledighedsgraden er et mål for, hvor stor en del af året de ledighedsberørte kvinder er ledige, dvs. ledighedsgraden varierer fra én uge (ca. 2 pct.) til 52 uger (100 pct.)<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Forklaringen på ledighedsrisiko, dvs. om en person er ledig eller ej, sker ved at opstille en statistisk model, der estimerer sandsynligheden for, om en person er ledig, givet bestemte værdier af en række forklarende variable. Forklaringen af ledighedsgraden sker tilsvarende i en model, der forklarer fordelingen af årsledighedsgraden for de ledighedsberørte personer, givet de samme forklarende variable. Den nærmere metode og de detaljerede estimationsresultater er gengivet i Bilag 2.

Som det fremgår af tabellen, er der en væsentlig negativ sammenhæng mellem alder og ledighedsrisiko. De ældre kvinder har altså en lavere sandsynlighed for ledighed, når der tages højde for de andre forklarende variable. Estimatet er dog meget lavt, således at den estimerede forskel mellem yngre og ældre kvinder er meget lille, hvilket ikke er så overraskende, givet målgruppen jo i forvejen er afgrænset til en forholdsvis smal aldersgruppe. Når vi ser på ledighedsgraden blandt de ledighedsberørte er det den modsatte tendens, der gør sig gældende: Der er en højere gennemsnitlig ledighedsgrad blandt de ledighedsberørte, jo ældre de er.

Når vi ser på kvindernes familiemæssige situation, er det primært dét at have børn, der påvirker ledighedsrisikoen, snarere end samlivsstatus. Når man sammenligner med samboende uden børn, har enlige uden børn ikke en signifikant forskellig sandsynlighed for ledighed. Både samboende og enlige med børn har en større sandsynlighed for ledighed. Enlige med børn har 35 % større sandsynlighed end samboende uden børn. Samboende med børn har en 8 %'s større sandsynlighed for ledighed. I forhold til samboende ledighedsramte, har enlige ledighedsramte en signifikant højere ledighedsgrad, dette gælder både for enlige med og uden børn. Samboende med børn har en signifikant lavere ledighedsgrad end samboende uden børn.

I forhold til de ufaglærte (og kvinder uden uddannelsesoplysning) har både faglærte og kvinder med en kort eller mellemlang videregående uddannelse en mindre sandsynlighed for ledighed, hhv. 8,7 pct. og 23,7 pct. Personer med en lang videregående uddannelse har derimod en lille, men dog signifikant større sandsynlighed for ledighed end de ufaglærte. I forhold til ufaglærte har både faglærte, kvinder med en kort eller mellemlang videregående uddannelse og kvinder med en lang videregående uddannelse en signifikant lavere ledighedsgrad.

I forhold til etnisk danske kvinder har indvandrere og efterkommere fra vestlige lande ikke en signifikant anderledes sandsynlighed for ledighed. Indvandrere fra ikke-vestlige lande og efterkommere fra ikke-vestlige lande har derimod begge en signifikant højere sandsynlighed for ledighed end etnisk danske kvinder. Indvandrere har en 25,5 pct. større sandsynlighed og efterkommere har en 45,8 pct. større sandsynlighed for ledighed end etnisk danske kvinder. I forhold til etnisk danske ledighedsramte har ledighedsramte indvandrerkvinder fra vestlige lande en signifikant højere ledighedsgrad. Det samme er gældende for både kvindelige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande.

### 6.3 **Aktiveringsomfang og aktiveringseffekter**

Vi har målt omfang og effekt af aktiveringsindsatsen over for målgruppen af ledige kvinder i en referenceperiode fra 3. kvartal 2006 til 2. kvartal 2007. I de to tabeller nedenfor vises effekterne opgjort som "simple effects"<sup>11</sup> for kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere. For kontanthjælpsmodtagerne er der en del aktiveringsinstrumenter med meget få deltagere. Resultaterne for disse grupper skal man være forsigtig med at tolke på, da de er behæftet med stor usikkerhed.

---

<sup>11</sup> Dette er en simpel effektanalyse, der udregner forskellen i selvforsørgelsesgrad før og efter aktiveringsforløbet. Det er den samme metode der anvendes i bl.a. jobindsats.dk.

Tabel 6-4 Aktiverede kontanthjælpsmodtagere fordelt på tilbudsart

	<i>Antal personer</i>	<i>Forudgående selvforsørgelse</i>	<i>Efterfølgende selvforsørgelse</i>	<i>effekt</i>
AF-tilm.kth., særligt tilr. projekter	121	0,17	0,22	0,06
AF-tilm.kth., særligt tilr. udd.	45	0,07	0,21	0,14
AF-tilm.kth., ordinær uddannelse	10	0,01	0,23	0,23
AF-tilm.kth., virksomhedspraktik	76	0,06	0,27	0,21
AF-tilm.kth., uoplyst	8	0,41	0,45	0,03
AF-tilm. intro., aktiveret	23	0,10	0,13	0,03
AF-tilm. start., aktiveret	7	0,24	0,54	0,30
AF-tilm. løntilskud, pr. arb.	19	0,08	0,48	0,40
AF-tilm. løntilskud, off. arb.	1	0,00	0,73	0,73
Starthjælp, korte vej.- og afk.forløb	25	0,17	0,25	0,08
Starthjælp, særligt tilr. projekter	6	0,13	0,31	0,18
Starthjælp, særligt tilr. udd.	10	0,08	0,19	0,12
Starthjælp, virksomhedspraktik	10	0,05	0,38	0,33
Kth., korte vej.- og afklaringsforløb	990	0,18	0,34	0,16
Kth., særligt tilr. projekter	775	0,09	0,30	0,21
Kth., særligt tilr. udd.	337	0,06	0,22	0,16
Kth., ordinær uddannelse	191	0,03	0,29	0,26
Kth., virksomhedspraktik	588	0,06	0,26	0,20
Løntilskud, off. arbejdsplads, kth	14	0,05	0,49	0,45
Løntilskud, pri. arbejdsplads, kth	162	0,07	0,68	0,61
Løntilskud, uoplyst	6	0,15	0,47	0,32
All	3.573	0,11	0,31	0,20

Kilde: Egne beregninger på DREAM.

For kvinderne på kontanthjælp er det ikke overraskende primært løntilskud, som har en beskæftigelseseffekt. En lang række andre aktiveringsformer har kun en lille effekt. Disse inkluderer særligt tilrettelagte projekter, særligt tilrettelagt uddannelse, ordinær uddannelse og korte vejlednings- og afklaringsforløb.

Tabel 6-5 Aktiverede dagpengemodtagere fordelt på tilbudsart

	<i>Antal personer</i>	<i>Forudgående selvforsørgelse</i>	<i>Efterfølgende selvforsørgelse</i>	<i>Effect</i>
Løntilskud, privat	395	0,08	0,68	0,60
Løntilskud, kommunal	484	0,08	0,48	0,40
Løntilskud, amt	69	0,08	0,60	0,52
Løntilskud, stat	66	0,07	0,70	0,63
Løntilskud, selv.ej.in.	30	0,08	0,50	0,42
Virksomhedspraktik	367	0,20	0,39	0,19
Korte vejl. og afklaringsforløb	1.030	0,28	0,37	0,09
Særligt tilrettelagt uddannelse	1.335	0,16	0,38	0,22
Ordinær uddannelse	805	0,05	0,51	0,46
All	4.581	0,15	0,45	0,29

Kilde: Egne beregninger på DREAM.

Når vi ser på effekten af aktiveringen blandt dagpengemodtagerne i målgruppen af ledige kvinder, finder vi stort set kendte mønstre. Løntilskud er mest effektivt, mens de korte vejledningsforløb generelt er de mindst effektive aktiveringsforløb. Det er værd at bemærke, at for den aktuelle målgruppe af yngre kvinder er også uddannelsesaktiviteterne forholdsvis effektive, ligesom der for målgruppen ikke er den samme forskel på effekten af offentligt og privat løntilskud, som ellers ofte ses. Med andre ord har løntilskud hos offentlige arbejdsgivere en forholdsvis stor effekt for målgruppen.

#### 6.4 **Jobønsker, jobsøgning og motivation**

I dette afsnit vil vi se på kvindernes erhvervsønsker og sammenholde disse med stillingernes placering inden for arbejdsmarkedsbalancen. Arbejdsmarkedsbalancen er en opgørelse over det aktuelle udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft inden for alle stillingsbetegnelser på jobnet. Arbejdsmarkedsbalancen fungerer således som en indikator for, om kvindernes erhvervsønsker matcher den aktuelle arbejdsmarkedssituation i Midtjylland.

Tabel 6-6 Erhvervsønsker inden for arbejdsmarkedsbalancekategorierne

Antal ønsker inden for kategorien	Rigtig gode jobmuligheder (i pct.)	Gode jobmuligheder (i pct.)	Mindre gode jobmuligheder (i pct.)
0	14	66	68
1	42	26	23
2	24	6	6
3	13	1	2
4	5	0	0
5	2	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen, forår 2008, og DREAM, december 2007.

N= 7815

Note: De personer, som er medtaget i tabellen, er dem, der har mindst ét erhvervsønske på jobnet.dk og som samtidig har været på en form for offentlig forsørgelse på det seneste opgørelsestidspunkt i en sammenhængende periode på mindst 13 uger (og dermed indgår i Arbejdsmarkedsstyrelsens definition på personer i arbejdskraftreserven).

Hvis man ser udelukkende på kategorien "rigtig gode jobmuligheder" er der 14 pct., som ingen jobønsker har inden for kategorien, mens 44 pct. har to eller flere jobønsker på områder med rigtig gode jobmuligheder. Omvendt er der kun omkring en tredjedel af de ledige kvinder, som har registrerede jobønsker på områder med mindre gode jobmuligheder.

Hvis man ser på rigtig gode og gode jobmuligheder under ét, er det kun 5 pct., der *ikke* har valgt mindst ét jobønske inden for en af kategorierne med gode eller rigtig gode jobmuligheder. Overordnet tyder disse resultater således på, at strategien omkring målretning af beskæftigelsesindsatsen implementeres forholdsvis godt – også i forhold til gruppen af ledige kvinder. I afsnit 7 beskriver vi, hvilke ønsker, muligheder og barrierer interviewene med kvinderne viste i forhold til erhvervsvalg samt eventuelle brancheskift.

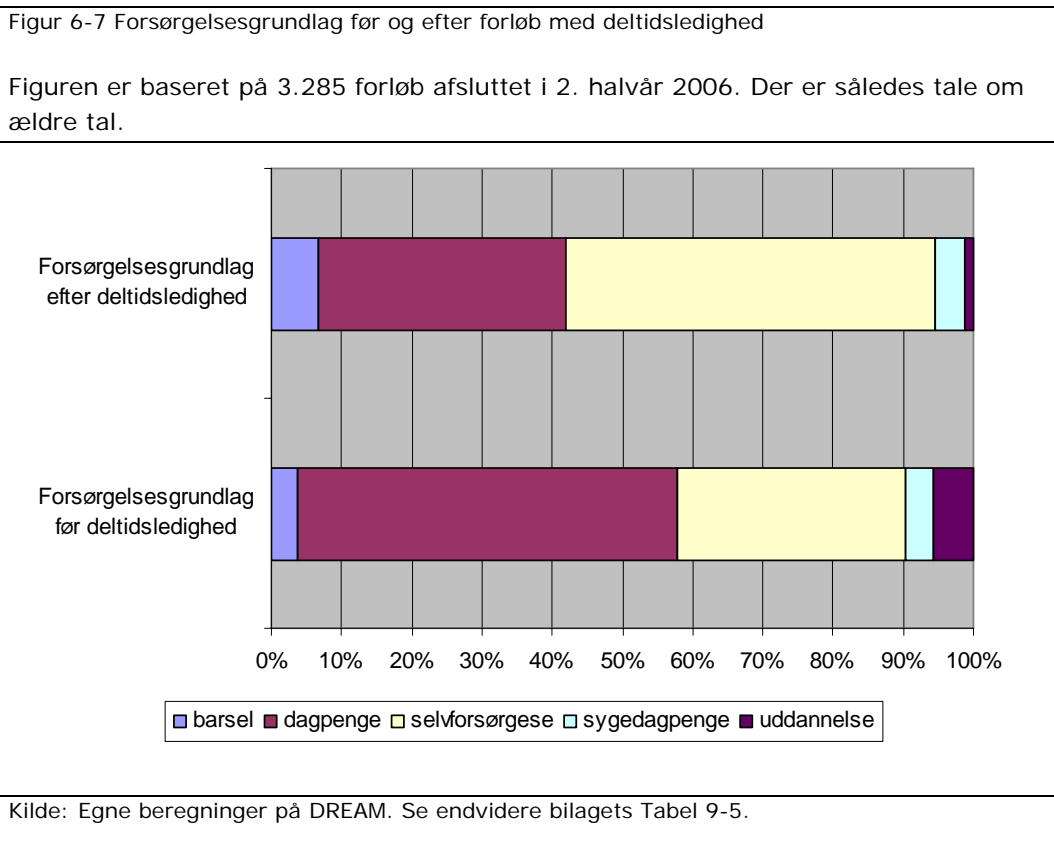
## 6.5 Deltidsbeskæftigelse

I dette afsnit ser vi på den særlige problematik omkring deltidsledige kvinder i regionen. I den nuværende situation med høj beskæftigelse udgør deltidsledighed et uudnyttet beskæftigelsespotentiale, i det omfang det er muligt at skaffe fuldtidsbeskæftigelse til de deltidsledige.

Deltidsledigheden opgøres i praksis ved at se på personer, der i mindst fire sammenhængende uger har modtaget mindre end fulde dagpenge.

Vi har undersøgt de deltidslediges forløb ved at se på dels længden af de afsluttede forløb med deltidsledighed, dels på det forudgående og efterfølgende forsørgelsesgrundlag.

I målgruppen er der knap 3.300 kvinder, som har afsluttet et deltidsledighedsforløb i 2. halvår 2006. Den gennemsnitlige varighed af deltidsledighedsperioden for disse kvinder var knap 20 uger. Vi har analyseret de deltidsledige kvinders forsørgelsesgrundlag før og efter deres periode med deltidsledighed, hvilket illustreres i figuren nedenfor.



Som det fremgår af figuren, kommer ca. halvdelen af de deltidsledige fra en position som fuldtidsledige, mens ca. en tredjedel kommer fra selvforsørgelse. Når man ser på forsørgelsesgrundlaget efter deltidsledighed er der betydeligt flere, der overgår til selvforsørgelse (52 pct.) end der er ledige (35 pct.). Også når man ser på den samlede selvforsørgelsesgrad i året før og året efter deltidsledighedsperioden, er den betydeligt højere efter deltidsledigheden (selvforsørgende ca. 60 pct. af de følgende 52 uger) end før deltidsledighedsperioden (selvforsørgende ca. 45 pct. af de forudgående 52 uger).

## 6.6 Barsel

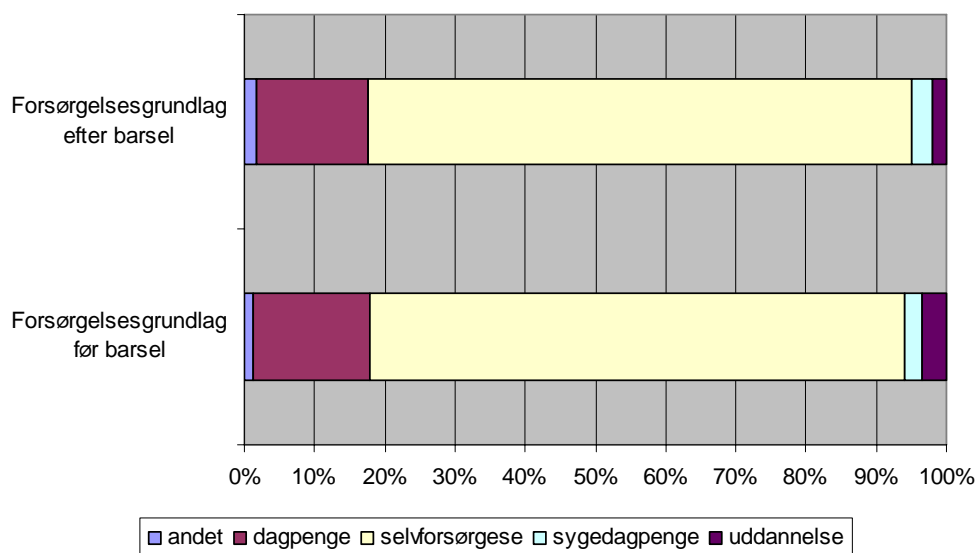
Fravær fra arbejdsmarkedet på grund af barsel udgør et særligt aspekt i diskussionen af arbejdsmarkedstilknypningen blandt kvinderne i alderen 25-39 år.

I den aktuelle undersøgelse har vi set særligt på kvinder, der har afsluttet et forløb med barselsdagpenge i løbet af 2006. Barselsdagpenge er den eneste tilgængelige

indikator på et barselsforløb i de danske registre. Det er desværre ikke muligt at identificere barselsforløb hos kontanthjælpsmodtagerne, da disse vedbliver at modtage kontanthjælp gennem et barselsforløb, og barsel derfor ikke registreres for denne gruppe. Ligeledes kan der være grupper, som modtager løn under hele deres barsel, og som derfor heller ikke vil indgå i opgørelsen. Vi har undersøgt barselsdagpengemodtagernes forløb ved at se på dels længden af de afsluttede forløb med barselsdagpenge, og dels på det forudgående og efterfølgende forsørgelsesgrundlag og selvforsørgelsesgrad.

Figur 6-8 Forsørgelsesgrundlag før og efter forløb med barselsdagpenge

Figuren er baseret på 9.000 forløb afsluttet i 2. halvår 2006. Der er således tale om ældre tal.



Kilde: Egne beregninger på DREAM. Se endvidere bilagets Tabel 9-4.

I målgruppen er der i alt 9.000 afsluttede barselsforløb i 2. halvår af 2006. Af disse kom ca. 6.800 fra en status som selvforsørgede og ca. 1.500 fra dagpenge. Efter endt barsel overgik gruppen som helhed til stort set samme forsørgelsesmønster: 6.912, svarende til 77 pct. personer, havde selvforsørgelse som første stabile ydelse efter barsel, mens 1.428 (16 pct.), overgik til dagpenge. Der er altså ikke noget der tyder på, at barsel virker ekskluderende på kvindernes arbejdsmarkedstilknytning. Tværtimod er der en marginalt højere selvforsørgelsesgrad blandt kvinderne efter barsel end der var før barselsperioderne<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Det skal dog igen bemærkes, at denne opgørelse er lavet udelukkende på barselsdagpengemodtagere. Det kan ikke udelukkes, at der ville findes andre resultater for kontanthjælpsmodtagerne.

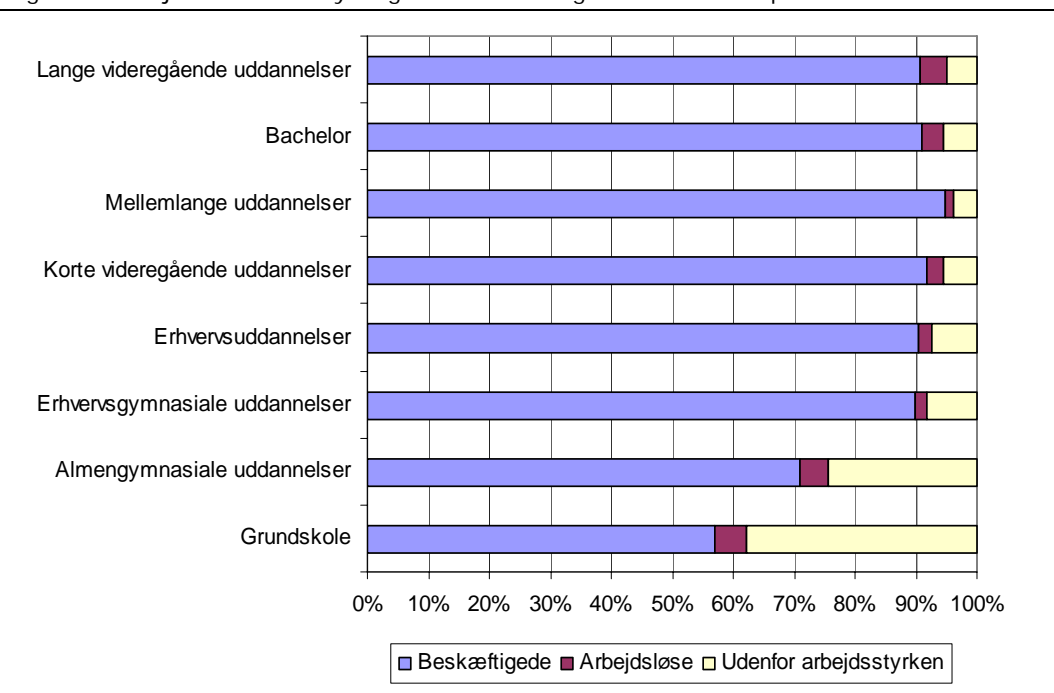
Barseldagpengemodtagernes forsørgelsesgrundlag efter endt barsel er ikke overraskende i vidt omfang afhængigt af deres forsørgelsesgrundlag, før de gik på barsel. Blandt de der gik på barsel fra en status som selvforsørgende, er der således 89 pct. som overgår til selvforsørgelse efter barsel, og denne gruppe har en samlet selvforsørgelsesgrad på 0,91 i de følgende 52 uger. Blandt de, der var ledige på dagpenge før barselsperioden, er der 58 pct., som igen overgår til dagpenge efter barsel. Imidlertid er det værd at bemærke, at der blandt dem der gik på barsel fra dagpenge, er 35 pct. som overgår til selvforsørgelse efter afsluttet barselsforløb.

## 6.7 Uddannelse

### 6.7.1 Uddannelse

Dette afsnit gennemgår de 25 til 39-årige kvinders uddannelsesniveauer sammenholdt med deres arbejdsmarkedstilknytning. I figuren nedenfor illustreres arbejdsmarkedstilknytningen separat for en række uddannelseskategorier.

Figur 6-9 Arbejdsmarkedstilknytning for 25 til 39-årige kvinder fordelt på uddannelsesniveauer



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, 2008.

Note: N = 101.031.

De personer, der indgår i figuren, er kvinder fra Region Midtjylland i aldersgruppen 25-39 år. Personer under uddannelse samt personer, for hvem uddannelsesniveauet ikke er oplyst, er ikke medtaget. Frasorterede personer udgør samlet 19.772.

Som det fremgår af figuren, er der en klar sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning. Dét at have en kompetencegivende uddannelse sænker kvindernes risiko for at være uden for arbejdsmarkedet markant. Til gengæld er det ikke så afgørende, hvilket niveau af uddannelse der er tale om. Kvinder med en korte- eller længerevarende uddannelse har nogenlunde samme grad af arbejdsmarkedstilknytning. I alt er der ca. 17.000 (17 pct.) af målgruppen, som har en grundskoleuddannelse, og ca. 4.000 (4 pct.), som har en almen gymnasial uddannelse, og som derfor udgør en risikogrube i forhold til lav arbejdsmarkedstilknytning.

## 6.8 Pendling

Pendlingsmønstrene for de 25 til 39-årige kvinder i Region Midtjylland er undersøgt med brug af data fra Danmarks Statistiks IDA-database. Analysen er brudt ned på en række delområder, som vil blive gennemgået i de følgende afsnit.

Overordnet viser analysen, at kvinder pendler mindre end mænd, om end forskellen ikke er voldsomt stor (se Tabel 9-6 i bilag 4). Hvor 61 pct. af de 25 til 39-årige mænd i Region Midtjylland arbejder i bopælskommunen, gælder dette for 67 pct. af kvinderne i samme aldersgruppe. Blandt de, der arbejder uden for bopælskommunen, arbejder 9 pct. af mændene uden for Region Midtjylland, mens dette kun gør sig gældende for 6 pct. af kvinderne.

En tidligere undersøgelse fra AKF, "Pendlingsoplande i Østdanmark"<sup>13</sup>, peger på, at danskerne pendler længere, end de nogensinde har gjort. Udviklingen kommer til udtryk ved, at danskerne gennemsnitligt pendler 17,0 km hver dag. Det tilsvarende tal var i 1981 13,3 km dagligt.

Undersøgelsen viser, at uddannelse, køn og alder er afgørende for, hvor langt folk pendler. En uuddannet rejser i gennemsnit 15,8 km, mens beskæftigede med enten kort eller lang videregående uddannelse rejser 20,9 km for at komme på arbejde. Det hænger blandt andet sammen med, at det bedre kan betale sig for den uddannede at køre længere efter et arbejde, da den uddannede får højere løn i og omkring de store byer.

Beskæftigede med mellemlang videregående uddannelse har en gennemsnitlig pendlingsafstand på 16,7 km. Kvinder rejser kun i gennemsnit 14,2 km for at komme på arbejde, men dette kan også skyldes, at kvinder har mellemlange uddannelser. Det er betydeligt mindre end mændene, der pendler 19,5 km.

Når vi i den aktuelle undersøgelse sammenligner 25 til 39-årige kvinder i Region Midtjylland med 25 til 39-årige kvinder i andre regioner, viser det sig, at kvinder i Region Midtjylland pendler mindre end landsgennemsnittet. Af de 25 til 39-årige

---

<sup>13</sup> Larsen, Morten Marott 2006: "Pendlingsoplande i Østdanmark" AKF working paper <http://www.akf.dk/udgivelser/2006/pendlingsoplande/>.

kvinder i Region Midtjylland arbejder 33 pct. uden for bopælskommunen, hvorimod gennemsnittet for alle danske kvinder ligger på 44 pct. (se Tabel 9-7 i bilag 4).

Ser man på de enkelte kommuner i regionen, er der markant forskel på omfanget af pendling for målgruppen (se Tabel 9-8 bilag 4). Den gennemsnitlige pendling ud af kommunen på 33 pct. dækker over et spænd på mellem 8 og 68 pct. Omfanget af pendling i den enkelte kommune ser ud til at være bestemt af en række faktorer, der bl.a. tæller kommunestørrelse, beliggenhed, erhvervsstruktur samt hvilke kommuner, der grænser op til kommunen.

I det følgende vil pendling blive gennemgået opdelt på brancher, civilstand og uddannelse.

#### 6.8.1 Pendling og branche

Forskellene i pendlingsomfang imellem brancher er ikke markant. Gennemsnittet på 33 pct. dækker således over et spænd på 6 procentpoint mellem brancherne (31-37 pct.). "Bygge og anlæg" og "offentlige og personlige tjenester" er de brancher, hvor pendlingen er mindst, mens "industri", "transport, post og tele" samt "finansiering og forretningsservice" er de brancher, hvor pendlingen er størst.

Tabel 6-10 Forskelle i pendlingsomfang mellem brancher for 25 til 39-årige kvinder i Region Midtjylland

Branche	Arbejder i bopælskommune	Arbejder i anden kommune i regionen	Arbejder uden for bopælsregionen	Antal personer
1. Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	64,4 %	31,3 %	4,1 %	943
2. Industri	62,7 %	30,6 %	6,6 %	12.320
3. Energi og vandforsyning	64,5 %	32,2 %	3,2 %	155
4. Bygge og anlæg	69,5 %	25,4 %	5,0 %	1.233
5. Handel, hotel og restauration	66,6 %	26,7 %	6,6 %	14.958
6. Transport, post og tele	63,3 %	28,4 %	8,2 %	3.175
7. Finansiering og forretningsservice	63,9 %	28,2 %	7,7 %	9.343
8. Offentlige og personlige tjenester	69,1 %	25,6 %	5,2 %	43.540
9. Uoplyst aktivitet	66,6 %	.	33,3 %	3
<i>Alle brancher</i>	<i>66,9 %</i>	<i>27,0 %</i>	<i>6,0 %</i>	<i>85.670</i>

Kilde: Egne beregninger på IDA databasen.

#### 6.8.2 Pendling, civilstand og børn

Tabel 6-11 viser sammenhængen mellem civilstand, børn og pendling. Som det fremgår, er der for det første en tendens til, at enlige pendler mere end ikke-enlige. For det andet viser tabellen, at kvinder med børn pendler mindre end kvinder uden børn. En stor del af årsagen til denne forskel er sandsynligvis, at kvinder med børn –

og særligt enlige kvinder med børn – har ringere muligheder for at pendle over store afstande grundet behovet for at hente og bringe børnene i daginstitutionen inden for dennes åbningstider.

Tabel 6-11 Sammenhæng mellem civilstand, børn og pendling for 25 til 39-årige kvinder i Region Midtjylland

Civilstand	Børn	Arbejder i bopælskommune	Arbejder i anden kommune i regionen	Arbejder uden for bopælsregionen	Antal personer
Enlig	Hjemmeboende børn	66,7 %	27,7 %	5,5 %	50.305
	Ingen hjemmeboende børn	62,1 %	30,1 %	7,7 %	16.131
Ikke enlig	Hjemmeboende børn	74,2 %	21,2 %	4,5 %	6.077
	Ingen hjemmeboende børn	70,3 %	22,8 %	6,7 %	13.157

Kilde: Egne beregninger på IDA-databasen.

### 6.8.3 Pendling og uddannelse

Der er en klar til tendens til, at længere uddannelse medfører større pendling for de 25 til 39-årige kvinder i Region Midtjylland. Hvor 40 pct. af kvinderne med en lang videregående uddannelse pendler til en arbejdsplads, der ligger uden for bopælskommunen, gør dette sig kun gældende for 28 pct. af de ufaglærte. Tallene for faglærte og kvinder med kort eller mellemlang videregående uddannelse ligger på hhv. 31 og 26 pct.

Tabel 6.12 Sammenhængen mellem uddannelsesniveau og pendling for 25 til 39-årige kvinder i Region Midtjylland

Uddannelsesniveau	Arbejder i bopælskommune	Arbejder i anden kommune i regionen	Arbejder uden for bopælsregionen	Antal personer
1. Ufaglært	71,6 %	22,4 %	5,8 %	17.450
2. Faglært	69,1 %	25,7 %	5,1 %	32.274
3. KVU/MVU	63,7 %	30,4 %	5,7 %	25.932
4. LVU	59,8 %	30,0 %	10,1 %	10.014
<i>Gennemsnit</i>	<i>66,1 %</i>	<i>27,1 %</i>	<i>6,7 %</i>	<i>85.670</i>

Kilde: Egne beregninger på IDA-databasen.

Der er formentlig flere forklaringer på, at pendlingen stiger med uddannelseslængden. For det første er der et *specialiseringsargument*. Det at have taget en uddannelse betyder, at man har specialiseret sig på arbejdsmarkedet. Det er kun et begrænset udsnit af de ledige job, som er relevante i forhold til uddannelsen – og der-

med også interessante – og man vil derfor ofte være villig til at pendle længere for at opnå et "godt match" mellem ens uddannelse og ens arbejde.

I forlængelse heraf betyder erhvervsstrukturen i Region Midtjylland, at de "videntunge" arbejdspladser er koncentreret enkelte steder og ikke jævnt fordelt over hele regionen, og man vil derfor være nødt til at pendle længere for at komme på arbejde, hvis man har en længere uddannelse rettet mod de videntunge erhverv.

For det andet er der et *motivationsargument*. At tage en uddannelse kan betragtes som en investering i ens position på arbejdsmarkedet, og man vil derfor ofte være villig til at gøre mere (pendle længere) for at høste frugterne af denne investering – både hvad angår løn og interessen for det område, som ens uddannelse retter sig mod.

## 6.9 Opsamling

I den kvantitative analyse af ledige kvinder i målgruppen har følgende forhold vist sig værd at opsummere:

*Udvikling i kvindeledigheden:* Ledigheden blandt kvinderne er faldet betydelig siden 2006, og kvindernes overledighed i forhold til mænd er blevet mindre. I målgruppen er der særligt sket et fald i antallet af dagpenge og kontanthjælpsmodtagere (inkl. aktiverede). Til gengæld er der mindre stigning i antallet på sygedagpenge og førtidspension.

*Familieforhold:* Enlige med børn har en betydelig overledighed i forhold til personer uden børn. Samboende kvinder med børn har også en lidt større risiko for at være ledighedsramte, end samboende uden børn. Til gengæld er der en mindre ledighedsgrad blandt de ledighedsramte samboende kvinder med børn end blandt dem uden børn. Generelt kan man sige, at børn betyder noget for ledighedsrisikoen, hvorimod samlivsstatus betyder noget for omfanget af ledigheden, blandt de ledighedsberørte. Kvinder med børn har en større risiko for at være ledighedsberørte end kvinder uden børn, og de enlige en betydelig større ledighedsgrad end de samboende.

*Effekter af aktivering:* Aktiveringseffekterne er undersøgt for de ledige kvinder i målgruppen. Denne del af analysen viser generelt de kendte forskelle i aktiveringseffekter – hvor løntilskud har de største beskæftigelseseffekter, har korte vejledningsforløb vist sig at have de mindste effekter. Det er dog værd at bemærke, at ikke kun privat, men også offentligt løntilskud har gode beskæftigelseseffekter for målgruppen af ledige kvinder.

*Målretning af søgeindsats:* Langt de fleste arbejdsmarkedsparete ledige kvinder har et eller flere jobønsker inden for et mangelområde. Kvinderne har generelt kun i lille omfang jobønsker inden for ikke-mangelområder.

*Deltid:* I undersøgelsen er der ca. 3.300 personer, der har afsluttet en periode som deltidsledige. Det gennemsnitlige deltidsledighedsforløb har en varighed på knap 20 uger. Godt halvdelen af de deltidsledige kommer fra en position som fuldtidsledige

på dagpenge, mens ca. en tredjedel kommer fra en status som selvforsørgende. Når man ser på afgang fra deltidsledighed, er mønstret stort set det omvendte: Godt halvdelen overgår til selvforsørgelse, mens ca. en tredjedel overgår til dagpenge på fuld tid. Selv blandt de personer, der kom fra en status som fuldtidsledige overgår 46 pct. til at være selvforsørgende efter det mellemliggende deltidsledighedsforløb. De deltidsledige har generelt en betydelig større selvforsørgelsesgrad efter deltidsledighedsforløbet end før. Dette gælder særligt for personer, der kommer fra en position som fuldtidsledige.

*Barsel:* Blandt modtagere af barselsdagpenge kommer størstedelen fra selvforsørgelse, og blandt disse vender 90 pct. tilbage til selvforsørgelse efter afsluttet barsel. Blandt de ledige, der overgår til barsel, fortsætter 58 pct. på dagpenge efter det afsluttede barselsforløb, mens 35 pct. overgår til selvforsørgelse. Generelt har kvinder med barselsforløb en højere selvforsørgelsesgrad efter barslen, end de havde før. Der er således ikke noget, der tyder på, at barsel er en særlig risikofaktor i forhold til kvindernes arbejdsmarkedstilknøytning.

*Pendlingsmønstre:* To tredjedele af de beskæftigede kvinder i målgruppen arbejder i deres bopælskommune, mens 27 pct. arbejder i en anden kommune i Region Midtjylland, og 6 pct. arbejder uden for regionen. Højtuddannede kvinder pendler generelt mere end lavtuddannede. Der er nogen forskel i pendlingsmønstre mellem kommunerne, som formentlig kan forklares i geografiske og lokale arbejdsmarkedsforhold. Der er fx få, der pendler ud af Århus og Samsø kommuner.

## 7. Kvalitativ karakteristisk af målgruppen

### 7.1 Indledning

Den kvalitative undersøgelse viser, at gruppen af ledige kvinder i alderen 25-39 år har en række karakteristika og barrierer tilfælles, der gælder generelt for ledige kvinder i Midtjylland i alderen 25-39 år. I det følgende gennemgås først disse overordnede kendetegn, der karakteriserer kvinder i målgruppen samt de generelle barrierer, der står mellem kvinderne og deres indtræden på arbejdsmarkedet. Herefter belyses fokusområderne; i) ledighed efter en eller flere barsler og ii) kvinder på supplerende dagpenge (deltidsbeskæftigede). Endelig gennemgås de seks forskellige profiler, som interviewene med kvinderne har givet anledning til, og som er blevet tilrettet og kvalificeret i interviewene med sagsbehandlere og nøglepersoner samt i en workshop med ledere og sagsbehandlere fra jobcentre og a-kasser i Midtjylland. I profilerne er der fokus på kendetegn, barrierer og indsatsbehov.

### 7.2 Overordnede kendetegn

En række kendetegn viser sig at gøre sig gældende for de ledige kvinder i alderen 25-39 år, uanset hvilken profil de tilhører.

#### 7.2.1 Motivation og oplevelse af ledighed

Generelt synes kvinderne motiverede for at komme i job. Det skyldes, dels at kvinderne forekommer pligtopfyldende, dels hænger sammen med kvindernes negative opfattelse af deres ledighed. Kvinderne opfatter det oftest som kedeligt og demotiverende at være ledig. De savner at 'komme ud af døren' og at 'møde andre voksne mennesker'. Dertil kommer, at de ofte har en fornemmelse af, at andre opfatter ledigheden som lav præstige og mistænker kvinderne for at 'være dovne'. Endelig har langt de fleste kvinder et ønske om at blive uafhængighed af systemet.

I forlængelse heraf skal det nævnes, at kvindernes generelt oplever deres muligheder for at komme i arbejde igen som realistiske – men er indstillede på, at det kan tage lang tid, og ikke mindst mange ansøgninger. De er meget opmærksomme på, at de ikke 'må give op' og 'miste modet', hvis det skal lykkes dem at komme i beskæftigelse igen.

#### 7.2.2 Kvindernes begrundelser for ledigheden

Når kvinderne i dag har svært ved at komme i job, tilskriver de det generelt deres manglende jobberfaring og manglende uddannelse – ofte grundet barsler, perioder med ledighed og kortvarige ansættelser. Som en kvinde beretter om en jobsamtale: *"Jeg havde oplevelsen af, at de mente, at jeg skulle have haft noget erhvervs erfaring i stedet for barsel"*. Der berettes ofte om oplevelser, hvor ansøgte job er gået til andre med mere erfaring.

#### 7.2.3 Oplevet diskrimination og moderidentitet

Som sådan føler ikke alle af kvinderne, at de bliver diskrimineret pga. af deres køn. Nogle kvinder nævner dog, at de oplever diskrimination fra arbejdsgivere, fordi de er i 'den fødedygtige alder'. Dertil kommer, at kvinderne med børn ofte oplever, at de

bliver fravalgt pga. børnene og de pligter, de afstedkommer. Omvendt fremhæver mange af kvinderne, at deres prioritering af familien gør dem mindre fleksible ift., hvilke job de vil besidde. Som en kvinde her beskriver: *"Jeg har selv valgt, at jeg vil have børn. Dermed har jeg også valgt at tage ansvar, så det hjælper ikke noget, at jeg ikke ser mine børn mere end en time eller to om dagen. Det skal ikke gå ud over børnene. Mine prioriteter er mine børn"*.

#### 7.2.4 **Jobhistorik**

Det er varierende, hvor lange arbejdsforløb de interviewede kvinder har haft bag sig. Det mest gennemgående er dog, at der er tale om kortere ansættelser, ofte vikariat eller sæsonarbejde, typisk i produktion, butik eller rengøring (bortset fra en række af de højtuddannede kvinder). Længden af kvindernes forrige job kommer ikke til udslag i bestemte profiler, men fordeler sig over profilerne.

### 7.3 **Overordnede barrierer**

Af det deskstudie, der er foretaget af eksisterende studier med relevans for nærværende undersøgelse, fremgår det, at de barrierer, som de interviewede kvinder oplever, i overvejende grad stemmer overens med fund fra andre undersøgelser af kvindeledighed. I det følgende afsnit vil vi – hvor det er relevant – holde fundene fra de kvalitative interviews med kvinderne op mod disse undersøgelser. Rambøll Managements bud på, hvilke barrierer der generelt er centrale i forhold til kvindeledigheden i Midtjylland, er fremhævet i de grå bokse, der efterfølgende perspektiveres af lignende undersøgelser. Barriererne nævnes i prioriteret rækkefølge, således at de største barrierer nævnes først.

#### **Prioritering af familien**

- Kvinder med børn prioriterer familielivet højt, hvilket betyder mindre fleksibilitet ift. arbejdstider, afstand til arbejdsplads og i forbindelse med nedgang i indkomst i forbindelse med uddannelse.

Den kvalitative analyse viser, at der er en tydelig tendens til, at midtjyske kvinder, der har et eller flere børn, prioriterer deres familie højt og har en stærk moderidentitet. Tendensen er stærkere, jo yngre børnene er, og kombinerer de overordnede barrierer omkring arbejdstider, geografisk mobilitet og omskoling, som også beskrives nedenfor.

Rambøll Managements fund på dette område underbygges af andre undersøgelser på området. I en rapport fra SFI, *Det kønsopdelte arbejdsmarked*<sup>14</sup>, baseret på registerdata fra Danmarks Statistik, understreges det blandt andet, at familieforhold påvirker placeringen på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen viser, at kvinder og mænd, der lever i parforhold uden børn, har den største sandsynlighed for at opnå en høj stilling på arbejdsmarkedet, mens det at leve i et parforhold med børn ikke rykker ved mænds sandsynlighed, men påvirker kvinders negativt.

<sup>14</sup> Holt, Helle et al 2006: *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*, København, Socialforskningsinstituttet <http://www.sfi.dk/sw36836.asp>.

Samtidig påpeger SFI-undersøgelsen, at kvinders og mænds forventninger til de to køns ansvarsområder i forbindelse med familien er traditionelle. Kvinder forventes at foretrække et job med faste arbejdstimer og forudsigelighed, således at deres mænd kan have en mere fleksibel tilgang til deres arbejde, fx i forhold til at have lange arbejdsdage eller kunne tage uforudset overarbejde.

Også andre undersøgelser har peget på betydningen af den familiemæssige situation for kvindernes beskæftigelseschance. Blandt andet viser AKF-rapporten *Arbejdsløshed og marginalisering i kommunerne*<sup>15</sup>, at hvis mødrene først er blevet ledige, har de langt mindre chance (30 %) for at få et arbejde end kvinder uden små børn. Det kan bl.a. tænkes at hænge sammen med, at nogle mødre er mere passive i jobsøgningen på grund af et ønske/behov for at passe børnene, som fundene i nærværende undersøgelse også peger på. En forklaring kan også være, at kvinder med små børn er en mindre attraktiv arbejdskraft for arbejdsgiverne, bl.a. på grund af en forventning om større fravær i forbindelse med børns sygdom og mindre mulighed for at påtage sig overarbejde. Også denne fortolkning understøttes i nærværende undersøgelse af kvindernes fornemmelse af at blive diskrimineret, grundet at de har små børn.

#### Foretrukne arbejdstider

- Størstedelen af kvinderne ønsker et arbejde i dagtimerne og helst ikke efter kl. 16.

Den kvalitative analyse viser, at for de fleste af kvinders vedkommende gælder det, at de foretrækker at arbejde i dagtimerne. Især er dette ønske magtpåliggende for de kvinder, der har små børn. Ønsket om at arbejde i 'kontorarbejdstider' kommer bl.a. til udtryk i, at mange gerne vil omskoles væk fra butiksfag eller undgår at søge arbejde i denne branche. Få af de interviewede kvinder, typisk uden børn eller med ældre børn, har dog klare præferencer om at arbejde på skæve arbejdstider.

At kvinder med små børn udelukkende ønsker at arbejde i dagstimerne, hænger ifølge SFI-undersøgelsen *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til* sammen med de valg, kvinder og mænd træffer, når de bliver forældre<sup>16</sup>. Undersøgelsen er baseret på dagbøger fra ca. 6.000 danskere i 2001 og viser, at der stadig er markante forskelle på, hvordan kvinder og mænd bruger deres tid. Den tidsmæssige fordeling af arbejdet i husholdningerne ofte som en faktor, der har betydning for mænds og kvinders forskellige arbejdsmarkedsstatus. Mænd bruger fx mere tid på erhvervsarbejde end kvinder. Og forskellen bliver større, når der kommer børn i familien. Kvindens tid til erhvervsarbejdet halveres, mens manden typisk får lidt længere arbejdstid. Tiden til

<sup>15</sup> Hummelgaard, Hans et al 1998: *Arbejdsløshed og marginalisering i kommunerne*, København, AKF forlaget <http://www.akf.dk/udgivelser/98/arblosed/>.

<sup>16</sup> Lausten, Mette & Sjørup, Karen 2003: *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til – om tidsmæssig ligestilling i danske familier*, København, Socialforskningsinstituttet <http://www.sfi.dk/sw1950.asp>.

børn og familie tager kvinderne fra deres erhvervsarbejde, mens mændene skærer ned på deres fritid.

#### **Økonomiske hensyn ift. omskoling**

- Udsigten til en indkomst på SU er en stor barriere for kvinderne, især hvis de har børn.

Den kvalitative analyse viser også her, at tendensen til at forbinde udsigten med en indkomst på SU med barrierer, er tydeligst hos de kvinder, der har etableret familie. Kvindernes faste udgifter stiger, når der kommer børn, og udgifter til pasningsordninger og afdrag på huslån afholder kvinderne fra at gå ned i indkomst i forbindelse med en uddannelse. For kvinder uden børn gælder det generelt, at kvinderne er mere villige til at gå på SU, jo yngre de er.

#### **Geografisk mobilitet**

- Især de kvinder, der er ledige efter barsel, foretrækker job i nærområdet. Ellers er kvinderne forholdsvis geografisk mobile (er parate til at køre ca. 30 km hver vej).

Den kvalitative analyse viser, at kvinder med børn er markant mindre mobile end kvinder uden børn. Generelt giver kvinderne udtryk for at være forholdsvis mobile, og i snit er de villige til at køre ca. 30 km til og fra arbejdet. Af interviewene med sagsbehandlere og nøglepersoner fremgår det, at kvinderne – når det kommer til stykket – ikke altid er helt så mobile, som de selv forestiller sig. For kvinderne med børn er det et stærkt argument, at tiden til transport går fra tiden med børnene. Det er altså ikke blot et spørgsmål om eksempelvis pasningsmuligheder og åbningstider i daginstitutioner, men også et spørgsmål om kvindernes *prioritering* af familielivet. For nogle af kvinderne falder problematikken sammen med, at familien kun har en bil, som manden benytter sig af til dagligt.

Som også påpeget i den kvantitative del af undersøgelsen (afsnit 6.8.3), spiller uddannelse ind på motivationen for at bevæge sig over længere afstande. Især de højtuddannede kvinder er langt mere villige til at bevæge sig over større afstande for at få et job, hvor de kan gøre brug af deres kompetencer.

Disse fund bekræftes af en lignende SFI-undersøgelse af overledigheden blandt sønderjyske kvinder: "Ringe vilje til at være mobil"<sup>17</sup>. Her konkluderes det, at det er de yngre ledige kvinder med lang uddannelse, som ikke har partner, og som ønsker beskæftigelse så hurtigt som muligt, der er mest mobile. Disse kvinder har de største økonomiske incitamenter til at komme i beskæftigelse, samtidig med at de eventuelt har færre personlige omkostninger ved at være mobile.

---

<sup>17</sup> Bjørn, Henning & Dohlmann, Cecilie 2002: "Ringe vilje til at være mobil. Et eksempel fra Sønderjylland", Arbejdsrapport, Socialforskningsinstituttet  
<http://www.sfi.dk/sw416.asp>.

### **Manglende erhvervs erfaring og manglende uddannelse**

- Mange af kvinderne har kun korterevarende ansættelser bag sig (ofte afbrudt af perioder med barsel eller ledighed), og en del mangler uddannelse og kvalifikationer ift. deres jobønsker.

Af de kvalitative interviews fremgår det, at kvinderne oplever at få jobafslag grundet deres manglende erfaringer og/eller uddannelse, og at de også selv tilskriver deres ledighed, at de mangler erfaring. En af de tungtvejende grunde til, at en stor del af kvinderne i undersøgelsen mangler erfaring er, at de har en eller flere perioder med barsel bag sig. Tiden med barsel er gået fra tiden på arbejdsmarkedet, hvor kvinden ellers ville have opbygget erfaring. Andre af kvinderne har været i sæsonpræget arbejde eller i korterevarende ansættelser, afbrudt af kortere eller længere perioder med ledighed, der i sidste ende betyder manglende erfaring. De af kvinderne, der rent faktisk har erhvervs erfaring og er interesserede i at søge over i andre brancher, oplever, at deres tidligere erfaringer ikke nødvendigvis tæller på det nye område.

Ift. manglende uddannelse viser før nævnte undersøgelse fra Sønderjylland samme tendens til, at de ledige kvinder ofte er ufaglærte. Dette var et problem, idet sønderjyske virksomheder generelt manglede kvalificeret arbejdskraft og derfor gradvist stillede større krav til de ansattes kvalifikationer<sup>18</sup>. Samme tendens gør sig ifølge de interviewede sagsbehandlere og nøglemedarbejdere gældende i Midtjylland, hvorfor nogle kvinders manglende erfaringer og kompetencer er en reel barriere for at få dem i beskæftigelse.

Ift. barselsproblematikken er det stadigvæk i langt overvejende grad kvinderne der udnytter mulighederne for barsel. SFI-rapporten *Evaluering af den fleksible barselsorlov*<sup>19</sup> viser i denne sammenhæng, at lidt over halvdelen af kvinderne tager al den orlov, som forældreparret har ret til, at en fjerdel af kvinderne tager lidt mindre, end de har ret til, og at en anden fjerdel af kvinderne deler orloven med deres mandlige partner. Mødrene tager i gennemsnit 92 pct. og fædrene 8 pct. af den orlov, som parrene tilsammen holder til børnene. Kvalitative interviews med otte forældrepar, der har fået barn under de nye orlovsregler, viser, at forældrepar har mange forskellige grunde til at fordele orlov, som de gør. Blandt de forhold, som forældrene lægger vægt på, er hensynet til familiens økonomi, hensynet til børns dagpasning, lyst til at være sammen med barnet, hensynet til arbejdet og en blid overgang for barnet mellem at blive passet hjemme og ude.

---

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Olsen, Bente Marianne (red.) 2007: *Evaluering af den fleksible barselsorlov. Orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv*, København, Socialforskningsinstituttet <http://www.sfi.dk/sw55758.asp>.

#### **Tro på egen evne til at finde job**

- Kvinderne erkender, at det er en potentiel barriere, hvis de mister troen på sig selv og på, at de kommer i job. De pointerer vigtigheden i at være vedholdende og at tro på sig selv – og savner indimellem jobcentrets input i denne forbindelse.

Den problematik, som den kvalitative analyse viser mht. troen på egne evner til at finde job, er ikke belyst i andre undersøgelser, men står for de interviewede kvinder som en stærk barriere, og som noget de efterlyser hjælp og støtte til fra jobcentret. En del af kvinderne giver udtryk for en frustration over mødet mellem dem og 'systemet'. Disse kvinder føler sig modarbejdet, fordi der ikke er forståelse, respekt og opbakning omkring deres situation. Trods denne potentielle barriere, og udsvingninger i kvindernes selvtillid, er de overordnet set, som tidligere nævnt, ganske motiverede for at komme i arbejde. Dette kommer endvidere til udtryk i, at de fleste af kvinderne gør en forholdsvis aktiv indsats i forhold til komme i arbejde. Denne tendens står i modsætning til Sønderjyllandsundersøgelsen, hvor det vurderes at kvindernes realiserede søgeintensitet er lav<sup>20</sup>.

#### **Mangel på viden om uddannelser og opkvalificeringsmuligheder**

- Mange af kvinderne savner vejledning om uddannelser og opkvalificeringskurser, og ikke mindst jobcentrets vejledning i de økonomiske betingelser i forbindelse hermed.

Denne barriere er ikke blevet belyst i andre undersøgelser, men nærværende undersøgelse har identificeret et stærkt ønske fra mange af kvinderne om mere information ift. muligheden for opkvalificeringskurser og omskoling. I den forbindelse skal det nævnes, at kvinderne ikke altid lader til at være særligt opsøgende selv eller gode til at gøre opmærksom på denne barriere. I overensstemmelse med disse observationer pointeres det af de interviewede sagsbehandlere, at kvinderne kan virke meget uafklarede omkring deres fremtidsønsker, og at de desuden ofte ikke er gode til at benytte sig af it-redskaber til selvstændig informationssøgning.

#### **Mangel på viden omkring brug af egne kompetencer inden for alternative jobområder**

- Mange af kvinderne savner vejledning om mulige alternative jobområder, der kan udvide deres jobsøgningshorisont.

Den kvalitative analyse viser, at mange af kvinderne er i tvivl om deres jobønsker og ikke mindst, hvilke typer af job de kan besidde med deres kompetencer og erfaring – eller mangel på samme. Kvindernes rådvildhed på dette område opfattes af kvinder-

---

<sup>20</sup> Bjørn, Henning & Dohmann, Cecilie 2002: "Ringe vilje til at være mobil. Et eksempel fra Sønderjylland", Arbejdsrapport, Socialforskningsinstituttet  
<http://www.sfi.dk/sw416.asp>.

ne som en barriere i forhold til at komme i beskæftigelse. Især for den række kvinder, der søger et 'meningsfuldt job' eller et job, hvor de føler, de kan bidrage med noget, er der efterspørgsel på vejledning, der kan støtte dem i at finde deres plads på arbejdsmarkedet.

#### **Svage læse-/skrivefærdigheder**

- Ufaglærte kvinder kan have barrierer ift. læse-/skrivekompetencer (kvinderne kan måske i princippet godt læse og skrive, men det er vigtigt at kunne benytte disse evner som kompetencer i forbindelse med et job).

Denne barriere nævnes ikke af kvinderne selv, men fremhæves af de interviewede sagsbehandlere og nøglemedarbejdere. Dermed er det indbygget i problemstillingen, at kvinderne ikke nødvendigvis selv er klar over, at deres læse-/skrivekompetencer ikke lever op til de krav, virksomhederne stiller. Kravene til læse-/skrivefærdigheder er stigende i flere produktionsjob. Selv rengøringsjob kræver kompetencer i form af viden om midlernes kemiske sammensætninger og reaktioner, og hvordan man bruger sin krop korrekt, når man foretager gentagne bevægelser. Tendensen til, at virksomheder stiller stadig højere krav til deres medarbejdere, underbygges også af sønderjyllandsundersøgelsen<sup>21</sup>.

## **7.4 Indsatsbehov**

Ovenstående barrierer afdækker en række indsatsbehov. Overordnet set giver interviewene med kvinderne indtryk af, at det er meget centralt for dem, hvordan de bliver mødt af jobcentret. Set fra kvindernes synsvinkel er relationen til sagsbehandleren essentiel. Det er Rambøll Managements vurdering, at der ud over relationen også er behov for vejledningsredskaber, videntilførsel og holdningsbearbejdelse for at imødekomme ovennævnte barrierer.

### **7.4.1 En anerkendende relation mellem sagsbehandler og den ledige kvinde**

I forhold til barriererne omkring troen på egen evne til at finde et job er der blandt kvinderne bred enighed om, at der er brug for tillid og sammenhæng i forholdet til sagsbehandleren. Det er vigtigt at blive taget seriøst og ikke blot have oplevelsen af at stå som endnu et nummer i rækken hos jobcentret. Det betyder meget for kvinderne, at deres situation bliver anerkendt, og at de møder forståelse af deres situation for de barrierer, de oplever, og for de ønsker, de har til deres arbejdsliv, fra sagsbehandleren. Kvinderne påpeger, at opmuntring i forhold til jobsøgning er væsentlig for deres motivation og selvtillid, som kan være farvet af barrieren om manglende erfaring og uddannelse.

Det er indtrykket, at kvinderne i aldersgruppen er motiverede til at komme i arbejde, men at de har behov for mere støtte og indlevelse fra sagsbehandlere i jobcentre og a-kasser i forhold til at matche dem med både det rette job og den rette arbejdsplads. Eksempelvis har nogle af kvinderne dårlige erfaringer fra tidligere arbejds-

pladser (fx pga. uoverensstemmelser med chefen) eller fra aktiveringstilbud fra deres sagsbehandler (fx at føle sig udnyttet i et aktiveringstilbud). Det er vigtigt for kvinderne, at sagsbehandlerne tager deres dårlige erfaringer seriøst og viser villighed og overskud til at hjælpe kvinderne videre. Villigheden til at hjælpe er for øvrigt essentiel for kvinderne generelt, uanset tidligere gode eller dårlige erfaringer. Desuden vil et tillidsfuldt forhold gøre det lettere for sagsbehandleren at spørge ind til og komme med forslag til at imødekomme eventuelle barrierer omkring læse-/skrivefærdigheder.

#### 7.4.2 **Vejledningsredskaber og videntilførsel**

I forhold til barriererne omkring manglende viden og rådgivning om mulige uddannelser/opkvalificeringskurser og afklaring af egne kompetencer er den individuelle relation til sagsbehandleren ligeledes vigtig. Det kræver indlevelse fra sagsbehandlerens side at hjælpe kvinderne til at afklare deres ønsker og muligheder. Behovet for bedre, mere intensiv og mere individuel vejledning pointeres både af kvinderne selv og af nogle af de nøglemedarbejdere, som Rambøll Management har interviewet. Samtidig kræver en vellykket sagsbehandling, at sagsbehandleren gennem vejledning formår at afklare, hvilken viden kvinden efterspørger. Som følgende citat illustrerer, giver kvinderne nemlig ikke udtryk for et klart informationsbehov, men tværtimod for et behov for at afklare, *hvilken* information de har brug for: *"Nogle gange kunne jeg godt bruge noget mere viden. Jeg ved ikke om hvad"*.

Kvinderne efterspørger, at sagsbehandlerne går ind i deres situation og hjælper dem til at afklare, hvad det er de ønsker. At hjælp til afklaring står centralt, fremhæves også af følgende citat, hvor en kvinde fortæller om sine erfaringer med jobcentrets indsats: *"Jeg har ikke rigtig fået noget derovre. Min sagsbehandler spurgte mig om mine planer, og så sagde jeg, at jeg var i tvivl om, hvad jeg ville, men måske noget med børn eller noget lager, og så sagde hun, at jeg virkede forvirret, og at jeg kunne komme på jobsøgningskursus i 8 uger og tænke lidt over det."* Kvinderne vil gerne guides mere i deres overvejelser omkring jobmarkedet, specifikt i forhold til motivation og i forhold til afklaring omkring deres ønsker og reelle jobmuligheder. En sådan afklaring vil også kunne ruste kvinden fremtidigt i forhold til barriererne om manglende erfaring og uddannelse – både hvis hun vælger at tage kompetencegivende kurser eller en decideret uddannelse, og hvis hun gennem videntilførsel er blevet mere sikker på, hvilken branche hun vil satse på.

#### 7.4.3 **Holdningsbearbejdning**

Barriererne omkring prioritering af familien, og kvindernes deraf følgende mindre fleksibilitet ift. arbejdstider og geografisk mobilitet, viser, at der er behov for at bearbejde kvindernes holdninger i forhold til disse emner. Sagsbehandleren kan inspirere kvinden til at tænke anderledes og gøre moderrollen og de skæve arbejdstider mere forenelige. Også i denne forbindelse er det afgørende med et godt forhold mellem kvinder og sagsbehandlere, da en sådan bearbejdning i høj grad vil afhænge af et godt, trygt og tillidsfuldt forhold mellem sagsbehandleren og den enkelte kvinde. I

---

<sup>21</sup> *ibid.*

forhold til de nævnte barrierer, og også i forhold til barriererne omkring omskoling og kvindernes modvilje mod at gå på SU, kan der være behov for at udvide kvindernes fremtidshorisont. Kvinderne har en tendens til at bedømme deres branche- og uddannelsesvalg eller -fravalg ud fra deres nuværende situation. Hvis kvinderne i vejledningen guides til at se frem i tiden, eksempelvis forestille sig at børnene bliver større og mere selvkrørende, kan det være medvirkende til at afdramatisere nogle af barriererne omkring fleksibilitet ift. arbejdsmarkedet.

## 7.5 **Fokusområder**

I dette afsnit belyses fokusområderne; i) ledighed efter en eller flere barsler og ii) kvinder, der modtager supplerende dagpenge. Fokusområderne har ikke givet anledning til opdeling i særskilte profiler, derimod er kvinderne fra fokusområderne repræsenteret i næsten alle profilerne (med undtagelse af profilen 'Kvinder med psykologiske problemstillinger', hvor der ikke findes kvinder, der er deltidsbeskæftigede – se afsnit 7.6 for en uddybning). Selv om kvinderne, der er ledige efter barsel eller modtager supplerende dagpenge, ikke skiller sig ud som særskilte grupper ift. profilerne, er det alligevel muligt at udsige noget generelt om fokusområderne.

### 7.5.1 **Kvinder, der er ledige efter barsel**

Den allerstørste del af kvinderne, der er ledige efter en eller flere barsler, er karakteriseret ved følgende kendetegn og barrierer:

- Efter barslen har kvinderne mod på at komme i arbejde igen.
- Kvinderne anser det som umuligt at arbejde senere end kl. 16 af hensyn til afhentning af børn.
- Generelt er kvinderne ikke særligt geografisk mobile og foretrækker, at arbejdspladsen ikke ligger for langt væk fra hjemmet af hensyn til familien.
- Har meget stærk moderidentitet, som prioriteres højere end eksempelvis at tage et job med skæve arbejdstider, eller beliggende langt fra hjemmet. Det er ikke blot et spørgsmål om, hvor længe daginstitutionerne har åbent, men om at kvinderne gerne vil være sammen med deres børn om eftermiddagen, og at dette efter deres opfattelse er en del af at være 'en god mor'.
- De fleste kvinder oplever at kunne få god hjælp fra deres partner mht. husarbejde. Hvis kvinden står for det meste selv, opfattes det kun sjældent som en barriere i forhold til at komme i beskæftigelse.
- Hvis kvinderne ikke har en uddannelse, er de mere bekymrede over deres chancer for at komme i job end de uddannede kvinder. Der fleste anser det for at være umuligt at gå på SU, når man har børn.

Ud over den store gruppe af ledige efter barsel, der er beskrevet ovenfor, er der en meget lille andel af kvinderne, der er ledige efter barsel, der ikke har mod på at komme ud på arbejdsmarkedet. Disse kvinder vil i princippet gerne i beskæftigelse, men samtidig synes de, det er uoverskueligt, eller føler sig slet ikke motiverede til det. Ofte har denne lille gruppe kvinder længere perioders ledighed bag sig, typisk med flere barselsperioder. En del af disse kvinder har desuden psykiske problemer.

Gennemlæsningen af interviewene har ikke givet anledning til at skelne mellem de kvinder, der er ledige efter en enkelt barselsperiode, og kvinder, der har haft flere barselsperioder, mens de har været ledige. Det er nok nærmere afgørende, *hvor mange* barsler kvinden i alt har haft, end om de har været sammenhængende. Flere barsler betyder mindre tid tilbragt på arbejdsmarkedet, og dermed mindre erfaring (især ved 3 eller flere børn). Denne manglende erfaring er en stor barriere for kvinderne, hvad enten de har været (kortvarigt) beskæftigede mellem barselsperioderne eller ej, og for øvrigt også hvad enten de har taget en uddannelse eller ej.

Ift. indsatsbehovene for kvinder, der er ledige efter barsel, stemmer disse overens med de allerede beskrevne overordnede indsatsbehov, dog bør der være særlig opmærksomhed på de kvinder, der efter barsel ikke rigtig kan overskue at komme ud på arbejdsmarkedet.

#### 7.5.2 **Kvinder, der er deltidsbeskæftigede**

De deltidsbeskæftigede kvinder fordeler sig jævnt over alle profilerne, undtagen profilen 'kvinder med psykiske problemstillinger' (se afsnit 7.6). Ses der isoleret på de deltidsbeskæftigede kvinder, kan de overordnet set opdeles i to grupper: Kvinder for hvem deltid er et springbræt for at komme videre, og kvinder, hvor deltidsbeskæftigelsen har karakter af at være status quo. Der er lidt flere kvinder i den førstnævnte gruppe end i den sidstnævnte. Grupperne har følgende karakteristika:

<p><b>Deltid som springbræt</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Har enten lovning på fuld tid inden for det pågældende jobområde, hvor de arbejder</li><li>• Er på vej ind i uddannelsesforløb og arbejder deltid indtil da</li><li>• Eller arbejder deltid. mens de søger intensivt efter en specifik type job.</li></ul> <p><b>Deltid som status quo</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ønske om at få timer nok i nuværende eller samme type job til ikke at være afhængig af systemet</li><li>• Ingen konkrete muligheder for at få forhøjet timeantallet, hvor de er</li><li>• Ingen konkrete planer om omskoling.</li></ul>
--

Kvinder, for hvem deltidsstillingen ses som et springbræt har som oftest allerede lovning på at få fuld tid inden for det pågældende jobområder, hvor de arbejder, eller er på vej ind i uddannelsesforløb og arbejder deltid indtil da. Nogle af disse kvinder bliver i deres fag, andre omskoler sig. Fordi kvinderne allerede har lovning på fuldtidsstilling eller er på vej i uddannelsesforløb, er deres påkrævede jobsøgning ikke så målrettet (kravet om 4 ansøgninger om ugen opleves som et irritationsmoment).

Kvinder, der ser ud til at være fastholdt i deres deltidsstilling uden mulighed for at få flere timer, har et stort ønske om at blive uafhængige af systemet, men ser ikke de store muligheder herfor. Som oftest er der ingen konkrete planer om omskoling.

Generelt gælder det, at kvinderne på deltid har været mere tilfredse med jobcentret end de resterende kvinderne.

Ift. indsatsbehovene for kvinder, der er deltidsbeskæftigede, stemmer også disse overens med de allerede beskrevne, overordnede indsatsbehov. Vurderingen er, at de kvinder, der har deltidsarbejde som status quo, har det største indsatsbehov.

### 7.5.3 **Etnicitet**

Blot 4 af respondenterne i den kvalitative undersøgelse er af anden etnisk herkomst end dansk. På baggrund af disse forholdsvis få interviews er indtrykket, at kvinderne er interesserede i at komme i arbejde, men at sproget og til dels diskrimination fra arbejdsgivere fremhæves som store barrierer. Det er indtrykket, at netværk til danske kvinder er en faktor, der kan være med til at fremme kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Disse tentative resultater underbygges af undersøgelsen *Køn, etnicitet og barrierer for integration*, foretaget af SFI, der har opsamlet resultater fra eksisterende forskning omkring kønsbarrierer for etniske minoriteters deltagelse på arbejdsmarkedet. Her konkluderes det blandt andet, at diskrimination på arbejdsmarkedet kan hæmme etniske minoriteters muligheder for at få et arbejde. Dertil kommer, at etniske minoritetskvinder i mindre grad har kontakter med majoritetsbefolkningen end etniske minoritetsmænd. Dels har de i mindre grad danske venner, og dels har de færre udadvendte aktiviteter. Givet at kontakt med danskere øger sandsynligheden for at komme i beskæftigelse, betyder en mangel på sådanne kontakter en større barriere for etniske minoritetskvinder end etniske minoritetsmænd. Undersøgelsen viser også, at netværk med personer i egen etnisk gruppe kan have en positiv indflydelse på sandsynligheden for at være i beskæftigelse, især i de grupper der har en høj andel af selvstændige. Det kan måske være med til at forklare det lavere beskæftigelsesniveau blandt kvinderne, hvis disse netværk i højere grad anvendes af etniske minoritetsmænd end af etniske minoritetskvinder.

En anden mulig barriere, som SFI-rapporten fremhæver, er, at etniske minoriteter ofte mangler tætte familienetværk i Danmark, som kan aflaste med børnepasning på skæve tidspunkter, idet en del af familien (fx børnenes bedsteforældre) bor i oprindelseslandet<sup>22</sup>. Denne barriere nævnes ikke eksplicit af de interviewede kvinder med anden etnisk baggrund i nærværende undersøgelse, dog giver en del af dem udtryk for, at netop børnepasningen betyder barrierer ift. fleksibilitet i forhold til arbejdstider og geografisk mobilitet.

Indsatsbehovene for etniske minoritetskvinder er således, ud over de behov, der er nævnt generelt, at have fokus på netværksdannelse, sprog og holdningsbearbejdning ift. fleksibilitet.

### 7.6 **Kvalitative profiler som et værktøj i sagsbehandlingen**

Interviewene med de ledige kvinder i målgruppen har givet anledning til identificeringen af seks kvalitative profiler over kvinder i målgruppen. Formålet med at inddele de interviewede kvinder i profiler er at hjælpe sagsbehandlere i jobcentre og akasser med at identificere, hvilke særlige barrierer og indsatsbehov der kendetegner de ledige kvinder i målgruppen, de møder, i forhold til hvilken profil de tilhører og

---

<sup>22</sup> Dahl, Karen Margrethe & Jakobsen, Vibeke 2005: *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*, København, Socialforskningsinstituttet <http://www.sfi.dk/sw19771.asp>.

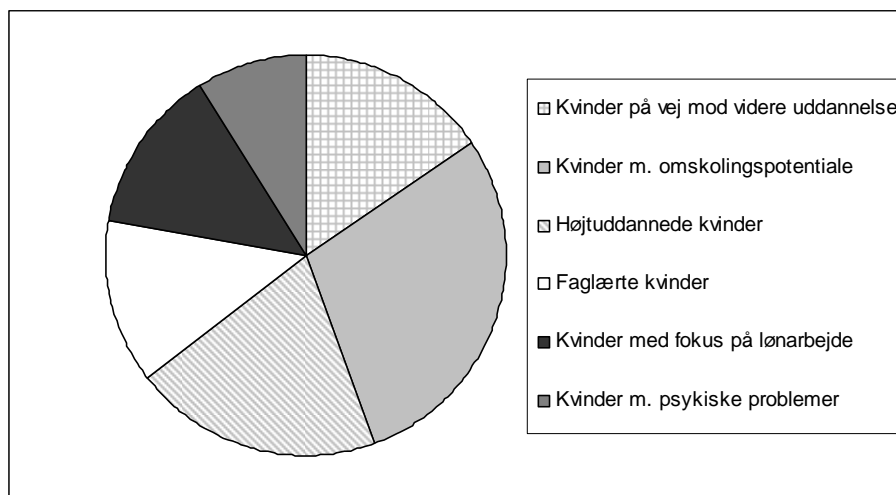
dermed, hvilke anbefalinger der kan iværksættes i forhold til den enkelte kvinde. Rambøll Management anbefaler, at jobcentermedarbejdere bruger profilerne som forberedelse inden samtaler med de ledige kvinder for på denne baggrund bedre at kunne danne sig indtryk af kvinden og de specifikke problemstillinger og anbefalinger, der er relevante for den enkelte kvinde.

De seks profiler er som følger:

- Kvinder på vej mod videre uddannelse
- Kvinder med omskolingspotentiale
- Højtuddannede kvinder
- Faglærte kvinder
- Kvinder med fokus på lønarbejde
- Kvinder med psykiske problemstillinger.

Fordelingen af interviewene kvinder i profilerne fremgår af nedenstående figur.

Figur 7-1 Fordelingen af interviewede kvinder i de seks profiler



Antalsmæssigt fordeler de interviewede kvinderne sig på følgende vis ift. profilerne: Kvinder med omskolingspotentiale udgør den største gruppe (13 kvinder), 9 kvinder falder ind under profilen 'Højtuddannede kvinder', profilerne 'Kvinder med fokus på lønarbejde', 'Kvinder på vej mod videre uddannelse' og 'Faglærte kvinder' omfatter hver 6-7 kvinder, mens 'Kvinder med psykiske problemstillinger' udgør den mindste gruppe, bestående af blot 4 kvinder.

#### 7.6.1

##### **Profil 1: Kvinder på vej mod videre uddannelse**

Kvinder med konkrete planer om snarlig videreuddannelse udgør en pæn del af de interviewede (7 ud af 45 kvinder). Følgende karakteristika gør sig generelt gældende for kvinder, der hører under denne profil:

- Konkrete og realistiske planer om videre uddannelse/omskoling i nærmeste fremtid.
- Afklarede omkring fremtidige jobmål.
- Ønsker ofte 'meningsfulde job' og menneskelig kontakt.
- Især for kvinderne med børn drives ønsket om omskoling også af ønsket om kontor-arbejdstider og et ikke for fysisk krævende arbejde.
- For nogle af kvinderne er omskoling foranlediget af arbejdsskade (fysisk/psykisk).
- De fleste af kvinderne i profilen har op til flere kortvarige ansættelser bag sig, afbrudt af perioder af ledighed/barsel (de øvrige har haft stabile jobforløb og omskoles grundet arbejdsskade eller manglende interesse for området).

Kvinder, der er på vej mod videre uddannelse, har typisk en vis erfaring inden for arbejdsmarkedet og vil gerne videreuddannes. I en del tilfælde har kvinderne fået en arbejdsskade, der gør, at de ikke fysisk/psykisk kan blive i deres fag. Det er også et generelt træk, at kvinderne har erkendt, at de gerne vil have mere indhold i deres arbejde. Typisk vil de gerne 'arbejde med mennesker', fx som sosu-assistent, pædagog eller lægesekretær, i modsætning til at arbejde som rengøringsassistent eller i produktionen. I overensstemmelse hermed vælger kvinderne ofte typiske kvindefag inden for social- og sundhedsområdet, pædagog/lærerområdet, kontorområdet (en enkelt af de interviewede kvinder uddanner sig dog til fængselsfunktionær).

#### *Barrierer*

For disse kvinders vedkommende er barriererne for en stor del overvundet, idet de alle har konkrete planer om snarlig uddannelsesstart. En af de centrale barrierer, der i den forbindelse er overvundet, er afklaring omkring kvindernes økonomiske situation under den forestående uddannelse. I de fleste tilfælde kan kvinderne få økonomisk støtte, der er højere end SU, typisk som voksenlærling, gennem revalidering eller fordi deres arbejdsplads finansierer omskoling (hvis kvinden arbejder deltid). En anden barriere, kvinderne nævner som overvundet, er, at det kræver mod at kaste sig ud i noget nyt. En del har gennem individuelle aktiveringsforløb fået en individuel indsats og støtte, hvilket har motiveret og guidet kvinderne til at omskole sig. Andre er blevet støttet af private netværk, eller er gennem deltidsjob blevet opfordret til at videreuddanne sig.

*Case: Et eksempel på en kvinde der er på vej mod videre uddannelse*

Sanne<sup>23</sup> er i midten af 30'erne og har været uden for arbejdsmarkedet de seneste 3 år. Hun havde 2 barselsorlov i træk efterfulgt af 1 års forældreorlov. Hun arbejdede før sine barsler som personaleansvarlig i en større produktionsvirksomhed, som også hjalp hende med at blive videreuddannet som merkonom. Grundet uoverensstemmelser med chefen og et stort arbejdspress sygemeldte hun sig, og kort tid før sin graviditet fik hun et receptionistjob, som hun var meget glad for. Oprindeligt er Sanne butiksuddannet, men bryder sig ikke om at stå i en butik, fordi hun synes, det er for kedeligt og ensformigt. Jobbet som receptionist synes hun var attraktivt, men det indebar for skæve arbejdstider i forhold til familien. Hun ville i princippet gerne arbejde som personaleansvarlig igen, men føler at hun mangler nye kompetencer i forhold til de krav, der stilles i disse job. I det hele taget har hun mod på at gå nye veje og er derfor på vej i løntilskudsjob som lægesekretær med efterfølgende uddannelse i faget. Sanne er meget motiveret for at komme i arbejde igen, men opmærksom på at hendes mand arbejder meget, og at hun står for at holde familien sammen. Arbejdstiderne er derfor vigtige i forhold til et nyt job, og afstanden bør ikke være længere end 30 km i bil fra hjemmet.

*Indsatsbehov og anbefalinger*

Denne gruppe af kvinder er forholdsvis tæt på arbejdsmarkedet, i betydningen at de omskoler sig inden for relevante erhverv. Da mange af barriererne er overvundet, har kvinderne i deres nuværende situation ikke det store indsatsbehov. Nogle pointerer, at de for at være nået så langt har haft behov for, at sagsbehandleren/medarbejderen hos anden aktør har støttet dem i deres valg og hjulpet dem ift. afklaring og omskolingsvalg. Vejledningsbehovet har således været relevant for denne gruppe af kvinder.

**7.6.2 Profil 2: Kvinder med omskolingspotentiale**

Dette udgør den største gruppe af de interviewede kvinder (13 ud af 45 kvinder). Der er til gengæld også tale om en gruppe, der spænder meget bredt. Kvinderne i profilen har potentiale for at omskole sig, men de er uden konkrete planer om omskoling, og der er meget stor variation i, hvor realistiske deres ønsker er, og hvor stærkt de reelt ønsker at omskole sig. Generelt har kvinderne i denne profil følgende karakteristika:

---

<sup>23</sup> Casen er sammenstykket pba. interviewene med kvinder i denne profil. Sanne er et fiktivt navn.

- I princippet ønske og motivation for omskoling, men bremses af barrierer – især økonomiske og til dels også vejledningsmæssigt.
- Kvinderne er generelt meget uafklarede.
- Ofte baggrund i kortvarige job inden for produktion, rengøring, butik.
- Ønsker job med 'mening', menneskelig kontakt.
- Ønsket om omskoling bunder også ofte i et ønske om kontorarbejdstider og et ikke for fysisk krævende job.
- Ikke altid lige gode til selv at tage initiativ og finde information, især kan it-søgning forekomme uoverskueligt.
- De fleste af kvinderne i profilen drømmer om decideret videreuddannelse, mens en mindre del blot ønsker brancheskift, helst med et minimum af omskoling.

'Kvinder med omskolingspotentiale' adskiller sig fra profilen 'kvinderne på vej mod videreuddannelse' i at være meget mere ukonkrete – og i nogle tilfælde også urealistiske – i deres ønsker omkring omskoling. Der er ingen *konkrete* planer om videregående uddannelse. Ud over dette er der en del ligheder i jobønskerne, blandt andet ønsker 'kvinder med omskolingspotentiale' også ofte typiske kvindefag og understreger 'den menneskelige kontakt' og 'det meningsfulde arbejde' som motiverende faktor for at ville omskole sig. Nogle af kvinderne har en anden uddannelse bag sig, men har af forskellige årsager ikke lyst til at arbejde inden for deres fag. Mange har meget begrænset arbejdserfaring (typisk grundet mange barselsperioder) og føler, at en uddannelse vil kunne åbne flere døre for dem på arbejdsmarkedet. Kvinderne virker meget uafklarede i forhold til, hvad de gerne vil, og hvilket langsigtet jobmål de skal stile mod.

#### *Barrierer*

En væsentlig grund til, at kvinderne tøver med at omskole sig, er økonomiske barrierer. Kvinderne føler ikke, at de kan klare sig på en SU, især ikke hvis de har børn. Dertil kommer, at kvinderne ofte ikke har undersøgt mulighederne for voksenlærlingeløn eller alternative måder at modtage støtte på. De ved, at der findes forskellige muligheder, men er ikke afklaret med, hvad de selv er berettiget til. Dette understreger i øvrigt, at selv om de i princippet gerne vil omskoles, har de endnu ikke undersøgt dette særligt konkret. Andre er afklarede med, at de ikke økonomisk ville kunne have råd til at uddanne sig, men drømmer alligevel om omskoling og er skuffede over ikke at kunne få økonomisk støtte. En anden barriere er den vejledningsmæssige. En del af kvinderne vil gerne omskoles og anerkender betydningen af at have en uddannelse, men er ikke afklarede med, hvad de har lyst til. Desuden kan de føle sig usikre på egne evner til at gennemføre en uddannelse.

*Case: Et eksempel på en kvinde med omskolingspotentiale*

Nete<sup>24</sup> er 30 år og er ledig efter en periode på barsel. Før sin barsel var hun i beskæftigelse i en butik, hvor hun var elevuddannet. Hun var glad for jobbet, men nu, hvor hun har et barn, vil hun ikke vende tilbage til samme job pga. arbejdstiderne. Hun prioriterer sit barn højt, samtidig med at kæresten arbejder både aftener og weekender, og derfor vil hun ikke være i stand til at tage job, hvor hun skal arbejde til senere end kl. 16.00. Af samme grund har hun ikke lyst til at bruge lang tid på transport til og fra arbejdet. Nete bryder sig ikke om at gå hjemme. Hun vil gerne i beskæftigelse igen, men har svært ved at få job, fordi hun kun har erfaring fra butiksarbejde. Derfor overvejer hun omskoling. Hun kan godt lide kundekontakt, og det er vigtigt for hende, at hun har et job hun er glad for. Hun har hørt, at der er en receptionistuddannelse, men ved ikke om det er rigtigt. Hvis der findes en sådan uddannelse, ville hun gerne tage den. I det hele taget synes hun det med at finde ud af, hvilke kurser der giver kompetencer til at komme i job, er lidt uoverskueligt.

*Indsatsbehov*

Kvinder med omskolingspotentialer efterspørger større forståelse og støtte fra Jobcentret, både i forhold til at blive mere afklarede omkring mulighederne for omskoling, og i forhold til at motivere og opfordre dem til at tage en uddannelse – også gerne ved at give dem 'et lille skub' i den rigtige retning. Når kvinderne overvejer omskoling vil de gerne have hjælp til afklaring omkring ønsker, mål og hvad der er realistisk – og ikke mindst information om hvilke alternative muligheder der er, hvis de vælger ikke at omskole sig.

*Anbefalinger*

Kvinderne med omskolingspotentialer er markant længere væk fra arbejdsmarkedet end kvinderne på vej til videre uddannelse. Der er således et større indsatsbehov for denne gruppes vedkommende. Det anbefales at sætte markant ind med vejledning over for kvinderne med omskolingspotentialer. Ift. at hjælpe kvinderne til at finde ud af, hvad der interesserer dem og hvad de vil, fremhæves det af de interviewede sagsbehandlere, at kvinderne med fordel kan sættes i korterevarende praktikforløb eller erhvervsintroducerende kurser. Ved at 'snuse' til forskellige områder – også områder kvinderne måske ikke umiddelbart er interesserede i – kan kvinderne blive mere afklarede omkring, hvad de kan lide og ikke kan lide. Desuden påpegede de interviewede sagsbehandlere og nøglemedarbejdere, at det er vigtigt, at man som sagsbehandler formår at sætte kvindernes ønsker lidt på spidsen og prøve at tegne et realistisk billede af, hvad en omskoling ville medføre, også i forhold til beskæftigelse bagefter. På den måde kan det afklares, hvor stort ønsket om omskoling reelt er, og hvor langt kvinderne er villige til at gå for at opnå omskolingen. Dertil anbefales det at supplere med økonomisk vejledning, så kvinderne får et realistisk indblik i de økonomiske konsekvenser af omskolingen, og hvordan disse bedst håndteres.

---

<sup>24</sup> Casen er sammenstykket pba. interviewene med kvinder i denne profil. Nete er et fiktivt navn.

For de af kvinderne, hvor omskoling af forskellige årsager ikke er en reel mulighed, er der brug for vejledning af mere holdningsbearbejdende karakter, således at kvinderne kan hjælpes med at tænke i nye baner, og således at jobsøgningen kan rettes ind på at imødekomme så mange af kvindens behov som muligt. Også i disse tilfælde vil det være vigtigt med individuelle forløb og motivation fra systemets/sagsbehandlerens side.

### 7.6.3 **Profil 3: Højtuddannede kvinder**

Profilen 'højtuddannede kvinder' udgør som nævnt en forholdsvis stor gruppe af kvinder (9 ud af 45 kvinder), der har en lang eller mellemlang videregående uddannelse. Det er i denne gruppe, der befinder sig flest kvinder, der på interviewtidspunktet var kommet i arbejde eller havde fået lovning herpå. Kvinderne i profilen har forskelligartede uddannelser, men har følgende karakteristika til fælles:

- Mellemlang eller lang videregående uddannelse.
- Typisk nyuddannede eller kvinder med ønske om at vende tilbage til deres oprindelige fagområde. Fællesnævneren er manglende erfaring.
- Ønske om at udnytte de kompetencer, der er erhvervet gennem uddannelsen. Ofte en faglig stolthed.
- Som oftest ikke indstillede på omskoling (jo længere uddannelse, jo mindre indstillet).
- Åbenhed omkring at bruge uddannelsen på alternative fagområder, efterspørger bedre vejledning herom.
- Større fleksibilitet mht. arbejdstider og transport til arbejdsplads end øvrige profiler.

Profilen udgøres af kvinder, der lige har afsluttet en mellemlang eller lang videregående uddannelse eller efter afsluttet uddannelse, i en periode har arbejdet inden for andre områder og gerne vil vende tilbage til deres faglige udgangspunkt. Kvinderne vil gerne bruge deres faglighed, men generelt er der åbenhed omkring at bruge uddannelsen på alternative fagområder, blot er kvinderne i tvivl om, hvordan de kan gøre dette i praksis. En del af kvinderne i denne profil er kommet i arbejde, ofte gennem deltidsstillinger, eksempelvis i undervisningsjob.

#### *Barrierer*

En hyppigt forekommende barriere er, at kvinderne har begrænset viden om, hvordan de kan bruge uddannelsen på andre felter, end dem uddannelsen traditionelt er beregnet på. En anden barriere er kvindernes modvilje mod at omskole sig. Dertil kommer, at hvis kvinderne har lyst til omskoling, er det meget besværligt at få bevilget kurser, idet de allerede besidder en lang eller mellemlang videregående uddan-

nelse, og som oftest ikke har mere SU tilbage. For de få kvinder i denne profil, der ønsker videreuddannelse, fremstår deres uddannelse således som en hæmsko. Det samme gør sig gældende, hvis kvinderne søger job, de er 'overkvalificerede' til. I sådanne tilfælde møder de skepsis fra arbejdsgiverens side, der ikke tror, kvinden vil blive i jobbet. Set i forhold til de andre profiler er transporttid en mindre barriere for kvinderne i denne profil. Som det også blev beskrevet i den kvantitative karakteristik af målgruppen, hænger dette sammen med, at kvinderne er villige til at bevæge sig over større afstand for at få et job, hvor de kan gøre brug af deres tillærte kompetencer.

*Case: Et eksempel på en højtuddannet kvinde*

Gitte<sup>25</sup> er 33 år og blev færdig med sin uddannelse som cand.merc. i 2004. Siden da har hun været ansat i forskellige korterevarende stillinger, bl.a. to løntilskudsjob, hvoraf det ene har givet fastansættelse fra sommeren 2008. Stillingerne har haft karakter af 'blæksprutte-funktioner', men hun synes alligevel at have gjort brug af sine kompetencer i jobbene. Hun har også tidligere arbejdet som underviser og vurderer, at hun godt kunne have fået fuld tid inden for dette arbejdsområde, men har ikke været interesseret i det. Gitte har haft mod på at videreudanne sig, men har ikke kunnet få støtte til det, da hun ikke havde mere SU. Hun er 33 år, har ingen børn og har ikke haft nævneværdige studiejob, mens hun læste. På den baggrund vurderer hun, at hendes alder, køn og manglende erfaring er de vigtigste årsager til, at det har taget så langt tid for hende at finde et arbejde. Hun har generelt savnet en mere personlig og kontinuerlig indsats fra jobcentrets og anden aktørs side, men har dog hos anden aktør haft en kontaktperson i de seneste 12 måneder, som har hjulpet hende til at se flere muligheder. Gittes nuværende tilskudsjob ligger 60 km væk, hvilket hun synes er lige i overkanten.

*Indsatsbehov og anbefalinger*

De højtuddannede kvinder er i kraft af deres uddannelse og større fleksibilitet mht. arbejdstider og transporttid generelt tættere på arbejdsmarkedet end kvinderne med omskolingspotentiale. De har dog et markant indsatsbehov ift. kompetenceafklaring mht., hvad de kan og hvilke job de kan bestride. Sagsbehandleren kan med fordel vejlede kvinderne i, hvordan de kan bruge deres uddannelse bredt og gå alternative veje. I den forbindelse foreslår nogle af de interviewede sagsbehandlere og nøglemedarbejdere, at det kan være relevant at sende kvinderne på erhvervsintroducerende kurser for at inspirere og udvide deres horisont ift. jobvalg. Nogle foreslår endvidere samarbejde med vejledere fra relevante uddannelsesinstitutioner, da uddannelsesområderne og kompetencerne for kvinder i denne profil ofte er meget specifikke. Desuden fremhæver nogle sagsbehandlere og nøglemedarbejdere, at der bør vejledes i, hvordan kvinderne kan holde deres uddannelser ajour, hvis det er lang tid siden, at de har brugt den. Det er ifølge sagsbehandlerne også vigtigt at have øje for, at de højtuddannede kvinder ikke sættes i aktiveringsforløb eller lignende, som slet ikke er relateret til deres uddannelse. Kvindernes ønske om et uddannelsesrele-

---

<sup>25</sup> Casen er sammenstykket pba. interviewene med kvinder i denne profil. Gitte er et fiktivt navn.

vant job skal respekteres, så kvindernes motivation for at komme i job/aktivering ikke svækkes.

#### 7.6.4 Profil 4: Faglærte kvinder

En anden profil er 'faglærte kvinder' (6 ud af 45 kvinder). Der er også faglærte kvinder i andre af profilerne, men karakteristisk for kvinderne i denne profil er, at de fortsat ønsker at *blive* i deres fag, til forskel fra andre faglærte kvinder ('kvinder på vej mod videre uddannelse' og 'kvinder med omskolingspotentialer'). 'Faglærte kvinder' er karakteriseret af følgende:

- Er ofte faglærte eller har præference for et bestemt fagområde, typisk detail-, kontor-, gartneriarbejde.
- Ønsker at få beskæftigelse inden for deres fag (dvs. ønsker ikke omskoling).
- Er ofte nyuddannede.
- Vil ikke tage job, der er 'under deres niveau'.
- En del ser sig om efter 'det rigtige job'.
- Mange er ikke særligt fleksible mht. arbejdstider og transporttid til arbejdet.

Kvinderne i denne profil er afklarede omkring deres jobønsker og vil gerne bruge deres uddannelse. Motivationen for at komme i job er stor og drives af uafhængighed af systemet, fast indkomst og at 'komme ud af huset'. Tre af de interviewede kvinder i denne profil er deltidsbeskæftigede, men søger fuldtidsjob.

#### *Barrierer*

Kvinder i denne profil tilskriver selv deres ledighed, at de mangler erfaring, da de ofte er nyuddannede og typisk har haft korterevarende ansættelser (og ofte barsler) forud for uddannelsen. Desuden er disse kvinder opsatte på at blive i deres branche og er ikke interesserede i job i produktionen eller inden for rengøring. For de af kvinderne i profilen, der har børn, betyder arbejdstiderne og transporttiden meget.

*Case: et eksempel på en faglært kvinde*

Sofie<sup>26</sup> er 29 år, har 2 børn og er deltidsbeskæftiget, men vil gerne arbejde fuld tid. Hun motiveres især af, at hun kan komme af dagpenge og ud af systemet. Hun mener selv, at hun har gjort meget for at få et fuldtidsjob, men arbejdsgiverne er ikke meget for at ansætte hende, fordi hun har børn. Derudover er hun uddannet som kontorassistent ved kommunen, og det er ikke særlig attraktivt for private arbejdsgivere. Hun lægger meget vægt på indholdet, når hun søger nye job – hun vil gerne udfordres, have meget at se til og bruge sin uddannelse. Derfor søger hun heller ikke job, som hun måske godt kunne få, eksempelvis rengøring eller pædagogmedhjælper. Hun vægter det desuden højt, at arbejdet ikke indvirker på den tid, hun kan have sammen med sine børn.

*Indsatsbehov og anbefalinger*

De faglærte kvinder er relativt tæt på arbejdsmarkedet i kraft af deres uddannelse, men deres lave fleksibilitet ift. arbejdstider og transporttid til arbejdspladsen fjerner dem, på den anden side, fra arbejdsmarkedet. Det er derfor vigtigt at sætte ind med vejledning af holdningsændrende karakter ift. arbejdstider og transporttid. Også vejledning ift. afklaring omkring, hvilke kompetencer kvinderne har fået gennem deres uddannelse, og hvordan de gør bedst brug af dem, er relevant.

7.6.5 **Profil 5: Kvinder med fokus på lønarbejde**

Kvinder i profilen 'kvinder med fokus på lønarbejde' (6 ud af 45 kvinder) ønsker at komme i ufaglært arbejde, typisk inden for produktion eller rengøring, og har følgende karakteristika tilfælles:

- Ofte korterevarende ansættelser bag sig, ofte sæsonpræget.
- Er interesserede i ufaglært arbejde, typisk rengøring eller produktion.
- Motiveres i højere grad end de øvrige profiler af løn.
- Vil gerne 'ud af huset' og have gode kolleger.
- Har ofte børn og prioriterer familielivet højt – dvs. ringe fleksibilitet mht. arbejdstider og transporttid til arbejdet.

Det er ikke alle kvinderne i profilen, der i forvejen har kendskab til det område, de søger job inde for. I modsætning til de faglærte motiveres disse kvinder i højere grad af lønnen og af den selvstændighed i arbejdet, der især opleves i forbindelse med rengøringsjob. To af de interviewede kvinder i denne profil har anden etnisk herkomst end dansk.

---

<sup>26</sup> Casen er sammenstykket pba. interviewene med kvinder i denne profil. Sofie er et fiktivt navn.

### *Barrierer*

Familien prioriteres meget højt, især i forhold til arbejdstider og transporttid. Derudover mener kvinderne, at deres manglende erfaring kan være en barriere. Nogle af kvinderne pointerer, at de ikke søger rengøringsjob af frygt for nedslidning. Ikke alle kvinderne afviser omskoling, men er til gengæld overbeviste om, at det ikke kan hænge sammen økonomisk. Det er vigtigt for kvinderne at de selv, frem for deres sagsbehandler, har ansvaret for deres ansøgningsproces. Det sætter de en ære i. Kvinderne i denne profil føler sig i højere grad end de øvrige profiler diskrimineret, fordi de har børn.

### *Case: Et eksempel på en kvinde der har fokus på lønarbejde*

Karin<sup>27</sup> er 33 og har været ledig i 4 år. Før det var hun ansat i 7 år på en fabrik, men blev fyret pga. produktionsomlægninger. Hun har ingen uddannelse og er ikke særlig vild med at sidde på skolebænken. I sin ledighedsperiode har hun haft to barsler, og det har vanskeliggjort hendes jobsøgning, både fordi det har været svært at finde ansættelse, når hun har været gravid, og fordi hun er mindre fleksibel, hvad angår arbejdstider og afstand til jobbet. Ud over det har hun ikke umiddelbart noget bud på, hvorfor hun ikke har fået nogle af de job, hun har søgt i sin ledighedsperiode.

### *Indsatsbehov og anbefalinger*

Kvinderne med fokus på lønarbejde er generelt forholdsvis langt fra arbejdsmarkedet. De har ingen uddannelse og dertil kommer, at de generelt er meget lidt fleksible mht. arbejdstider og transporttid til arbejdspladsen. De interviewede sagsbehandlere og nøglemedarbejdere påpeger, at sagsbehandleren har en vejledningsopgave i forhold til disse kvinder, især ift. at hjælpe dem med at afklare, hvor på arbejdsmarkedet de passer ind, og hvordan de evt. må tilpasse sig. Sagsbehandleren bør være opmærksom på, om kvinderne har basale kompetencer, især ift. at læse og skrive, som der i dag også stilles krav til for at kunne arbejde i produktionen. Hvis ikke sagsbehandleren rådgive ift. korterevarende, kompetencegivende kurser mhp. opkvalificering heraf. Desuden kan sagsbehandleren hjælpe med ansøgningsprocessen – såsom at søge uopfordret og at møde personligt op på virksomhederne. Hvis kvinden har været væk fra arbejdsmarkedet i lang tid, kan det desuden være en idé at give hende mulighed for en virksomhedsmentor, der er ansat i samme virksomhed, og som har til opgave at oplære og introducere kvinden i arbejdsprocesserne og dermed sikre fastholdelse på arbejdspladsen.

#### 7.6.6 **Profil 6: Kvinder med psykiske problemstillinger**

'Kvinder med psykiske problemstillinger' udgør den mindste gruppe af de interviewede kvinder (4 ud af 45 kvinder). Kvinderne i profilen har følgende karakteristika:

---

<sup>27</sup> Casen er sammenstykket pba. interviewene med kvinder i denne profil. Karin er et fiktivt navn.

- Psykiske problemer der indvirker på, hvilke job de kan bestride.
- Vil i princippet gerne arbejde, men har svært ved at overskue det.
- Har ingen uddannelse efter folkeskolen.
- Ønsker ofte ikke omskoling eller er meget uafklarede omkring det.
- Har lav selvtillid.
- Stiller store krav om forståelse af deres situation, både fra sagsbehandlere og fra kommende arbejdsgiveres side.
- Har ofte en lang periode med ledighed/sygemelding bag sig, ofte kombineret med flere barsler og dermed meget begrænset arbejdserfaring.

Profilen udgøres af kvinder, der af forskellige årsager har eller har haft psykiske problemer. De føler sig ikke helt parate til arbejdsmarkedet, men er generelt motiverede for at komme ud og arbejde – de vil gerne 'ud og møde mennesker' og tjene penge. Kvinderne har ofte problemer med at overskue videreuddannelse – både mentalt og økonomisk. Kvinderne har ofte baggrund i meget kortvarige jobforløb præget af praktik/aktiveringsperioder og ikke-afsluttede uddannelsesforløb af forskellig art. En væsentlig del af kvinderne med psykiske problemstillinger er desuden ledige efter en eller flere barselsperioder.

#### *Barrierer*

Ud over at kvinderne har psykiske problemer og har svært ved at se sig selv på arbejdsmarkedet, har de ingen uddannelse og meget lidt erhvervs erfaring. Dertil kommer, at de helst vil arbejde i nærområdet og gerne mindre end fuldtid. At de ikke stoler så meget på sig selv, er også en barriere.

*Case: Et eksempel på en kvinde med psykiske problemstillinger*

Anja<sup>28</sup> er 32 år og har to børn. Hun har været ledig siden maj sidste år. Hun har ingen uddannelse, og hendes arbejdsliv har været præget af meget korte ansættelsesperioder i rengøringsjob, børnehave, vuggestue og butik. De korte ansættelser skyldes primært, at hun har haft psykiske problemer, som har gjort, at hun ikke har kunnet tage et arbejde eller færdiggøre en uddannelse. Hun har en depression og har derfor meget lav stresstolerance. Selv om hun føler det skræmmende, vil hun gerne i arbejde igen, for hun vil gerne kunne forsørge sig selv og tjene sine egne penge. Anja er dog også i tvivl om, hvorvidt hun kan klare det. Lige nu er hun ved at afklare, hvor meget hun kan holde til at arbejde og stiler primært efter en deltidsstilling. Hun har generelt savnet lidt mere forståelse fra jobcentret for hendes situation, og nogle gange har hun følt at hun bare skulle sættes i arbejde, selv om hun ikke kunne holde til det. Hun foretrækker at finde et arbejde, der ligger i nærområdet, da hun ikke vil bruge for meget tid på kørsel.

*Indsatsbehov og anbefalinger*

'Kvinder med psykiske problemstillinger' er den af profilerne, der er længst væk fra arbejdsmarkedet. Der er altså behov for en massiv indsats for at få kvinder i denne profil til at nærme sig dette. Kvinderne understreger selv, at de har brug for stor forståelse af deres situation. De giver udtryk for, at de nemt kan føle sig usikre, og derfor er det vigtigt for dem, at de bliver anerkendt og rost – både på et fremtidigt job og af deres sagsbehandler. De har behov for, at sagsbehandleren er lydhør over for deres problemstillinger, og at de får en fornemmelse af at blive taget seriøst, også i forhold til de tilbud, de bliver sendt ud i.

De interviewede sagsbehandlere og nøglemedarbejdere påpeger, at der vejledningsmæssigt bør sættes ind med individuelle forløb, hvor der er god tid og rum til at tale med kvinderne og at det er godt, hvis der kan sættes tidligt ind. Ofte vil det også være frugtbart at finde en mentor til de enkelte kvinder mhp. at fastholde dem, når de kommer i job. Det kunne være i form af en socialmentor/kontaktperson, der kan komme med opmuntring, når der er brug for det. De interviewede sagsbehandlere og nøglemedarbejdere vurderer, at det – hvis muligt – er en god idé at lade kvinderne starte i et deltidsjob, så de langsomt vænner sig til arbejdsmarkedet. Det er vigtigt ikke at presse dem for hårdt, ligesom det er vigtigt at have øje for, hvad der motiverer kvindernes valg, og at arbejde med, hvorfor de har problemer. Hvis de er bange for at komme ud i arbejde igen, kan man starte med kortere praktikophold, så arbejdsmarkedet bliver afdramatiseret. I den forbindelse skal arbejdsstederne vælges med omhu. Evt. kan der også være brug for psykolog-/psykiatritilbud til kvinder i denne profil.

---

<sup>28</sup> Casen er sammenstykket pba. interviewene med kvinder i denne profil. Anja er et fiktivt navn.

## 7.7 Opsamling – kvalitativ karakteristisk af målgruppen

Den kvalitative karakteristisk af kvinder i målgruppen har givet anledning til følgende centrale fund:

*Generelle kendetegn:* Kvinderne er principielt motiverede til at komme i beskæftigelse, både fordi de har lyst til at komme ud på arbejdsmarkedet og for at opnå uafhængighed af systemet. Kvinderne tilskriver deres ledighed, at de mangler erhvervs-erfaring og og/eller uddannelse, ofte grundet perioder med barsel. Nogle af kvinderne har en oplevelse af at blive diskrimineret, fordi de har små børn eller er i den fødedygtige alder – det er dog langt fra alle kvinder, der har denne oplevelse. Kvindernes jobhistorik er ofte præget af korterevarende ansættelser afbrudt af perioder med ledighed/barsel. Typiske brancheområder har været produktion, butik eller rengøring.

*Tværgående barrierer:* En række barrierer gør sig gældende for kvinderne overordnet set. En central barriere for kvinderne med børn er høj prioritering af familien, hvilket betyder lav fleksibilitet mht. arbejdstider (senest til kl. 16) og transporttid (helst så tæt på hjemmet som muligt). Kvinderne uden børn er mere geografisk mobile, men foretrækker stadig arbejde i dagstimerne. Ift. omskoling er udsigten til en indkomst på SU en stor barriere for kvinderne, især hvis de har børn. Dertil kommer manglende erhvervs-erfaring og uddannelse, ligesom manglende tro på sig selv, opleves som en barriere af kvinderne. Manglende viden om opkvalificeringskurser, uddannelser og alternative måder at bruge sine kompetencer på, var ligeledes barrierer, som blev fremhævet af kvinderne. Endelig vurderede de interviewede sagsbehandlere og nøgled medarbejdere, at nogle af kvinderne mangler basale kompetencer, især læse-/skrivekompetencer, og at dette kan udgøre en barriere.

*Indsatsbehov:* De tværgående barrierer afdækkede en række overordnede indsatsbehov for kvinderne som gruppe. Et trygt, tillidsfuldt og indlevende forhold mellem den enkelte kvinde og hendes sagsbehandler er ifølge kvinderne essentielt for at overkomme barrierer om lav selvtilid. Et godt forhold vil desuden danne fundament for at imødekomme barrierer om informationsbehov omkring uddannelse, kurser og egne kompetencer, som kvinderne har brug for afklaring i forhold til. I den forbindelse er der endvidere behov for en massiv vejledningsindsats og videntilførsel. Desuden vurderer vi, at et tillidsfuldt forhold mellem sagsbehandlere og kvinder kan være med til at facilitere den holdningsbearbejdning, som er et vigtigt redskab ift. centrale barrierer, såsom manglende fleksibilitet ift. arbejdstider og geografisk og faglig mobilitet.

*Fokusområder:* Kvinder, der var ledige efter en barselsperiode, var generelt mindre fleksible i forhold til arbejdstider og transporttid til arbejdet. De fleste var ved godt mod ift. at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Ledighed efter barsel gav ikke anledning til en selvstændig profil.

Kvinder, der var deltidsledige, kunne opdeles i to grupper. Dem der så deltidsbeskæftigelsen som et springbræt til uddannelse eller fuldtidsjob, og dem for hvem

deltidsansættelsen ikke som sådan bragte dem tættere på et fuldtidsjob. Heller ikke deltidsbeskæftigelsen gav anledning til selvstændige profiler.

*Profiler:* De kvalitative interviews har givet anledning til udarbejdelsen af seks profiler på kvinder i målgruppen. For alle profilerne gælder, at de har samme overordnede indsatsbehov. Derudover bør der være fokus på de særlige behov, der er knyttet til hver enkelt profil:

1. 'Kvinder på vej mod videre uddannelse', der har konkrete og realistiske omskolingsplaner inden for den nærmeste fremtid. Disse kvinder har allerede overvundet en del barrierer, idet de er afklarede omkring deres videre forløb, både mentalt og økonomisk. En særlig indsats er derfor ikke nødvendig.
2. 'Kvinder med omskolingspotentiale', der har et mere eller mindre konkret ønske om omskoling eller brancheskift, men som endnu er uafklarede omkring dette. Kvinderne har behov for afklaring omkring deres ønsker og mål, og mulige alternativer, hvis deres oprindelige ønsker ikke er realistiske.
3. 'Højtuddannede kvinder' udgøres af kvinder, der gerne vil gøre brug af de kompetencer, de har erhvervet under deres uddannelse i et fremtidigt job. Kvinderne har behov for vejledning omkring, hvordan de kan gøre brug af deres kompetencer – også på mere utraditionel vis end de oprindeligt havde forestillet sig.
4. 'Faglærte kvinder', der gerne vil i beskæftigelse inden for deres fag. Disse kvinder begrænses især af deres ringe fleksibilitet ift. arbejdstider og transporttid til arbejdspladsen og har behov for vejledning/holdningsbearbejdning på disse områder.
5. 'Kvinder med fokus på lønarbejde', der gerne vil fortsætte i ufaglært arbejde. Kvinderne har brug for at få afklaret, om deres kompetencer er tilstrækkelige, og har desuden brug for holdningsbearbejdning ift. arbejdstider og geografisk mobilitet.
6. 'Kvinder med psykiske problemstillinger', der er langt fra arbejdsmarkedet grundet psykiske problemer, lav selvtillid og manglende uddannelse og erfaring. Kvinderne har brug for ekstra støtte og forståelse fra jobcentret og gerne mulighed for langsomt at kunne tilvænne sig arbejdsmarkedet.

## 8. Metoder og datakilder

For at besvare analysens undersøgelsesspørgsmål er der foretaget analyser af to primære typer af data:

- *Kvantitative data* som bygger på registeroplysninger fra DREAM og IDA<sup>29</sup>. DREAM og IDA er databaser, der indeholder oplysninger om hver enkelt persons arbejdsmarkedssituation over tid og andre karakteristika såsom køn, alder og uddannelse.
- *Kvalitative data* indsamlet gennem semistrukturerede, kvalitative telefoninterviews med ledige kvinder i målgruppen fra Midtjylland og med sagsbehandlere og/eller nøglepersoner, der arbejder med målgruppen til daglig.

Der er desuden foretaget et *deskstudie* af relevante undersøgelser og rapporter, som bliver inddraget undervejs, hvor det er relevant.

### 8.1.1 Kvantitative datakilder

Af de kvantitative registre er DREAM kendetegnet ved at være meget aktuelt med data frem til primo 2008. DREAM registreret indeholder primært oplysninger om forsørgelsesgrundlag på ugebasis samt enkelte baggrundsvariable (køn, alder og etnicitet). IDA derimod er sidst opdateret med data, der vedrører ultimo 2005. Visse analyser kan dog kun foretages i IDA. Det gælder primært de analyser, der inkluderer oplysninger om uddannelse og familieforhold.

Når man derfor ser på de IDA-baserede analyser i dag, er det vigtigt at overveje konsekvenserne af disse forholdsvis gamle data. Som nævnt er ledigheden, inklusive kvindeledigheden, faldet kraftigt, hvilket kan være et problem i analyserne, hvis sammensætningen af gruppen af ledige ændrer sig, i takt med at ledigheden falder. I praksis er problemet formentlig overskueligt, da de DREAM baserede forløbsanalyser viser et nogenlunde jævnt forløb i ledighedsudviklingen for de forskellige målgrupper.

### 8.1.2 Kvalitative datakilder

Den kvalitative del af analysen er baseret på semistrukturerede, kvalitative telefoninterviews med 45 kvinder i alderen 25-39 år i Horsens eller Viborg kommuner, der på interviewtidspunktet enten var ledige eller lige var kommet i beskæftigelse. I udvælgelsen er der blevet lagt vægt på at finde kvinder, der enten var på dagpenge, modtog kontakthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse. De kvinder, der er blevet interviewet, har som udgangspunkt haft mere end 3 måneders sammenhængende ledighed.

---

<sup>29</sup> IDA står for Integreret Database for Arbejdsmarkedsforskning og er en sammenlægning af en række andre registre i Danmarks Statistisk.

For at belyse hvorvidt barsel og deltid påvirker kvindernes risiko for ledighed, er kvinder med disse karakteristika endvidere blevet udvalgt til en række af interviewene.

I alt er der blevet gennemført interviews med:

- 15 kvinder, der var ledige, men hverken lige havde været på barsel eller var i deltidsbeskæftigelse
- 10 kvinder, der var ledige efter barsel
- 9 kvinder, der var ledige efter flere på hinanden følgende barsler
- 11 kvinder, der var på supplerende dagpenge.

På baggrund af gennemlæsninger af interviewene er der dels blevet udarbejdet en række overordnede karakteristika og barrierer, der gør sig gældende for hele målgruppen, dels en opdeling af kvinderne i seks forskellige profiler. Opdelingen tager udgangspunkt i en række af kvindernes karakteristika, heriblandt uddannelse, ønsker om fremtidige job/omskoling, jobhistorik (branche og varighed af ansættelser), og hvilke barrierer kvinderne oplever ift. at indtræde på arbejdsmarkedet.

Profiler, overordnede karakteristika og barrierer er desuden blevet præsenteret og drøftet i interviews med 6 sagsbehandlere (fra jobcentre i Viborg og Horsens) og 2 nøglepersoner (fra Specialfunktionen for ligestilling og LO Viborg). Disse interviews er dels blevet brugt til at kvalificere og kvalitetssikre profilerne, dels er de blevet brugt mhp. at identificere, hvilke udækkede indsatsbehov og indsatsstyper, der vil være særligt hensigtsmæssige at fokusere på i arbejdet med målgruppen.

### 8.1.3 Deskstudie

Deskstudiet har fokuseret på danske undersøgelser vedr. kvindeledighed og er foretaget på hjemmesider for de større forskningsinstitutioner og myndigheder som fx SFI, AKF, Beskæftigelsesministeriet og Velfærdsministeriet<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Deskstudiet omfatter følgende rapporter/arbejdsrapporter:

- Bjørn, Henning & Dohlmann, Cecilie 2002: "Ringe vilje til at være mobil. Et eksempel fra Sønderjylland" Arbejdsrapport, Socialforskningsinstituttet.
- Dahl, Karen Margrethe & Jakobsen, Vibeke 2005: *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Holt, Helle et al 2006: Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning, København, Socialforskningsinstituttet.
- Hummelgaard, Hans et al 1998: *Arbejdsledighed og marginalisering i kommunerne*, København, AKF forlaget.
- Larsen, Morten Marott 2006: "Pendlingsoplande i Østdanmark" AKF working paper
- Lausten, Mette & Sjørup, Karen 2003: *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til – om tidsmæssig ligestilling i danske familier*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Olsen, Bente Marianne (red.) 2007: *Evaluering af den fleksible barselslov. Orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv*, København, Socialforskningsinstituttet.

## 9. Bilag

### 9.1 Bilag 1: Regions- og kommunekarakteristika

Tablet 9-1 Pasningsmuligheder i regionens kommuner

Kommune	Barnets alder ved pasningsgaranti	Institutionstyper omfattet af garantien	Åbningstider i daginstitutionerne
Favrskov	26 uger	Dagplejehjem, vuggestuer, børnehaver (fra barnets 3. år)	kl. 06.15 - 17.00
Hedensted	Inden for 3 måneder fra opskrivnings/tilflytningsdatoen.	Dagplejen, integrerede institutioner og børnehaver	kl. 05.45 - 17.00
Herning	6 måneder	Dagpleje, vuggestue, børnehave	kl. 06.30 - 17.00
Holstebro	26 uger	Dagpleje, vuggestue, børnehave	kl. 06.00 - 17.00
Horsens	26 uger	Dagpleje, børnehave (fra barnets 3. år)	kl. 06.00 - 17.30 <sup>31</sup>
Ikast-Brande	26 uger	Dagpleje	kl. 06.20 - 17.00
Lemvig	6 måneder	Dagpleje, vuggestue, børnehave	kl. 06.00 - 17.15
Norddjurs	Inden for 3 måneder fra opskrivnings/ tilflytningsdatoen.	Dagpleje	kl. 06.00 - 17.00
Odder	26 uger	Dagplejen, integrerede institutioner og børnehaver	kl. 06.30 - 17.00
Randers	Senest 30 uger gammel, hvis det er skrevet på venteliste senest 3 måneder før der ønskes en plads	Dagpleje, vuggestue, børnehave	kl. 06.15 - 17.10
Ringkøbing-Skjern	26 uger	Dagpleje	kl. 06.15 - 17.00
Samsø	26 uger	Dagpleje, børnehave	kl. 06.30 - 17.00
Silkeborg	30 uger	Dagpleje, vuggestue	kl. 06.30 - 17.00
Skanderborg	26 uger	Dagpleje	kl. 06.15 - 17.00
Skive	Senest 30 uger gammel, hvis det er skrevet på venteliste senest 3 måneder før der ønskes en plads	Dagpleje, daginstitution	kl. 05.45 - 17.00

<sup>31</sup> Puljeordning, hvor institutionerne er fleksible ift. at indrette åbningstider i henhold til forældres behov.

Kommune	Barnets alder ved pasningsgaranti	Institutionstyper omfattet af garantien	Åbningstider i daginstitutionerne
Struer	30 uger	Dagpleje, børnehave, SFO	kl. 06.15 - 17.15
Syddjurs	Anvisning sker efter aldersanciennitet, men senest efter 3 måneder fra opskrivningsdato	Dagpleje, vuggestue, børnehave, SFO	kl. 06.30 - 17.00
Kommune	Barnets alder ved pasningsgaranti	Institutionstyper omfattet af garantien	Åbningstider i daginstitutionerne
Viborg	24 uger	Dagpleje, vuggestue, børnehave (fra barnets 3. år)	kl. 06.10 - 17.00 (18.45) <sup>32</sup>
Århus	6 måneder	Dagpleje, vuggestue, børnehave	kl. 06.00 - 17.00

## 9.2 Bilag 2: Regressionsanalyser på ledighedsrisiko og ledighedsgrad

Metode til analyser af ledighedsrisiko og ledighedsomfang

Forklaringen af, hvorvidt en person er ledig eller ej, sker ved at opstille en Probit model, der estimerer sandsynligheden for, om en person er ledig, givet bestemte værdier af en række forklarende variable.

Tabel 9-2 Ledig eller ej. Forklaret ved alder, familietype, uddannelsesniveau og etnicitet.

Parameter	Estimat	Standardafvigelse	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Konstantled	-1,0909	0,0403	731,6922	<,0001
Alder	-0,0057	0,0013	19,5652	<,0001
Samboende med børn	0,0826	0,0151	29,8674	<,0001
Enlig uden børn	0,0101	0,0181	0,3154	0,5744
Enlig med børn	0,3563	0,0201	313,4027	<,0001
Faglært	-0,087	0,0126	47,527	<,0001
MVU/KVU	-0,2375	0,0144	272,6169	<,0001
LVU	0,0361	0,0177	4,1588	0,0414
Indvandre eller efterkommer – vestligt land	0,0177	0,0348	0,2597	0,6104
Indvandre – ikke vestligt land	0,2549	0,0195	171,0284	<,0001
Efterkommer – ikke vestligt land	0,4582	0,0953	23,1102	<,0001

Vi har anvendt SAS-proceduren PROC LIFEREG til at estimere betydningen af alder, familietype, uddannelsesniveau og etnicitet for omfanget af ledighed blandt de ledighedsramte.

<sup>32</sup> En enkel institution har aftenåben til kl. 18.45.

I PROC LIFEREG er det muligt at tildele en bestemt fordeling til den afhængige variabel. Vi har tildelt en Weibull-fordeling, da denne fordeling gav det bedste fit i analysen af ÅRSLEDIGHEDSGRAD.

Tabel 9-3 Output fra PROC LIFEREG. Grad af ledighed forklaret ved alder, familietype, uddannelsesniveau og etnicitet. Alle personer i populationen med ÅRSLEDIGHEDSGRAD>0 er medtaget.

Parameter	Estimat	Standardafvigelse	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Konstantled	248,1212	12,0144	426,5	<,0001
Alder	6,1351	0,3797	261,02	<,0001
Samboende med børn	-42,3753	4,436	91,25	<,0001
Enlig uden børn	34,4704	5,6402	37,35	<,0001
Enlig med børn	73,6917	6,1211	144,94	<,0001
Faglært	-100,494	3,8087	696,17	<,0001
MVU/KVU	-169,214	4,1125	1693,01	<,0001
LVU	-80,4252	5,4119	220,85	<,0001
Indvandre eller efterkommer - vestligt land	76,4169	11,3566	45,28	<,0001
Indvandre - ikke vestligt land	162,0692	6,0362	720,89	<,0001
Efterkommer - ikke vestligt land	128,9084	27,4963	21,98	<,0001

## 9.3

**Bilag 3: Forløbsanalyser ved barsel og deltidsledighed**

Tabel 9-4 Forløb ved barsel (barselsdagpenge afsluttet i 2006)

Ydelse før barsel	Ydelse efter barsel	Gns. varighed af barselsdagpenge (uger)	Antal Personer	Procent	Selvforsørgelsesgrad 52 uger før barsel	Selvforsørgelsesgrad 52 uger efter barsel	
dagpenge	Andet	44,8	24	1,6	0,14	0,49	
	Barsel	48,0	2	0,1		0,18	
	Dagpenge	49,9	855	57,7	0,28	0,36	
	kontanthjælp	52,7	3	0,2		0,02	
	selvforsørgelse	47,4	518	35	0,43	0,79	
	sygedagpenge	49,0	55	3,7	0,22	0,13	
	Uddannelse	46,5	24	1,6	0,56	0,85	
	I alt	48,8	1481	100	0,34	0,51	
	selvforsørgelse	Andet	41,9	81	1,2	0,71	0,57
		Barsel	41,6	23	0,3	0,85	0,41
Dagpenge		49,1	415	6,1	0,55	0,46	
kontanthjælp		55,1	16	0,2	0,54	0,36	
selvforsørgelse		45,9	6080	89,4	0,73	0,91	
sygedagpenge		45,8	145	2,1	0,62	0,35	
Uddannelse		45,2	38	0,6	0,76	0,87	
I alt		46,1	6798	100	0,72	0,86	
sygedagpenge		Andet	44,2	12	5,3	0,24	0,21
		Barsel			0		
	Dagpenge	49,0	31	13,7	0,34	0,34	
	kontanthjælp	63,0	1	0,4		0,00	
	selvforsørgelse	43,8	121	53,5	0,27	0,80	
	sygedagpenge	47,2	58	25,7	0,23	0,08	
	Uddannelse	54,7	3	1,3		0,69	
	I alt	45,6	226	100	0,27	0,51	
	Uddannelse	Andet	51,0	2	0,7		1,00
		Barsel			0		
Dagpenge		43,3	98	32	1,00	0,47	
kontanthjælp		31,0	2	0,7	0,58	0,31	
selvforsørgelse		42,6	87	28,4	0,95	0,89	
sygedagpenge		50,7	7	2,3	0,73	0,26	
Uddannelse		44,7	110	35,9	0,89	0,95	
I alt		43,7	306	100	0,93	0,76	
I alt		Andet	42,6	147	1,6	0,43	0,51
		Barsel	44,2	29	0,3	0,85	0,42
	Dagpenge	49,0	1428	15,9	0,47	0,40	
	kontanthjælp	52,7	30	0,3	0,41	0,30	
	selvforsørgelse	45,8	6912	76,8	0,69	0,90	
	sygedagpenge	47,1	277	3,1	0,47	0,24	
	uddannelse	44,9	177	2	0,82	0,92	
	I alt	46,3	9000	100	0,66	0,79	

Kilde: Egne beregninger på DREAM.

Tabel 9-5 Forløb med deltidsledighed (supplerende dagpenge afsluttet i 2006)

Ydelse før deltidsledighed	Ydelse efter deltidsledighed	Gns. varighed af deltidsledighed (uger)			Selvforsørgelsesgrad 52 uger før deltidsledighed	Selvforsørgelsesgrad 52 uger efter deltidsledighed
			Antal Personer	Procent		
barsel	andet	9,0	1	0,8	0,02	0,90
	barsel	35,8	4	3,3	0,12	0,04
	dagpenge	24,5	26	21,5	0,07	0,43
	kontanthjælp	.	.	0,0	.	.
	selvforsørgelse	23,0	84	69,4	0,07	0,83
	sygedagpenge	26,6	5	4,1	0,05	0,24
	uddannelse	49,0	1	0,8	.	0,46
	I alt	24,0	121	100,0	0,07	0,69
dagpenge	andet	33,0	4	0,2	0,22	0,39
	barsel	23,3	103	5,9	0,39	0,04
	dagpenge	17,0	752	42,9	0,27	0,39
	kontanthjælp	18,0	2	0,1	0,07	0,43
	selvforsørgelse	21,4	804	45,9	0,36	0,82
	sygedagpenge	19,9	69	3,9	0,25	0,21
	uddannelse	15,4	19	1,1	0,33	0,86
	I alt	19,5	1753	100,0	0,31	0,56
selvforsørgelse	andet	13,5	2	0,2	1,00	0,99
	barsel	21,0	101	9,6	0,67	0,05
	dagpenge	16,8	253	24,0	0,63	0,49
	kontanthjælp	.	.	0,0	.	.
	selvforsørgelse	19,9	640	60,8	0,66	0,82
	sygedagpenge	20,0	46	4,4	0,56	0,27
	uddannelse	17,7	10	1,0	0,74	0,96
	I alt	19,2	1052	100,0	0,65	0,65
sygedagpenge	andet	9,0	1	0,8	0,81	0,92
	barsel	21,0	3	2,3	0,83	0,05
	dagpenge	17,2	45	35,2	0,30	0,32
	kontanthjælp	.	.	0,0	.	.
	selvforsørgelse	24,5	64	50,0	0,42	0,78
	sygedagpenge	13,0	11	8,6	0,34	0,20
	uddannelse	13,8	4	3,1	0,45	0,89
	I alt	20,4	128	100,0	0,37	0,56
uddannelse	andet	36,0	2	1,1	1,00	0,96
	barsel	27,3	9	4,9	1,00	0,20
	dagpenge	14,9	58	31,9	0,92	0,63
	kontanthjælp	.	.	0,0	.	.
	selvforsørgelse	19,5	104	57,1	0,98	0,87
	sygedagpenge	.	.	0,0	.	.
	uddannelse	21,8	9	4,9	0,99	0,94
	I alt	18,7	182	100,0	0,96	0,76

Ydelse før deltidsledighed	Ydelse efter deltidsledighed	Gns. varighed af deltidsledighed (uger)	Antal Personer	Procent	Selvforsørgelsesgrad 52 uger før deltidsledighed	Selvforsørgelsesgrad 52 uger efter deltidsledighed
I alt	andet	21,8	12	0,4	0,58	0,69
	barsel	22,6	220	6,7	0,54	0,05
	dagpenge	17,0	1151	35,0	0,38	0,42
	kontanthjælp	12,3	4	0,1	0,04	0,42
	selvforsørgelse	20,9	1722	52,4	0,50	0,82
	sygedagpenge	19,7	133	4,0	0,34	0,23
	uddannelse	17,9	43	1,3	0,55	0,89
	I alt	19,5	3285	100,0	0,45	0,61

Kilde: Egne beregninger på DREAM.

## 9.4 Bilag 4: Pendling

Tabel 9-6 Personer i alderen 25-39 år med bopæl i Region Midtjylland fordelt på køn<sup>33</sup>

Kommune	Køn	Arbejder i bopælskommune	Arbejder i anden kommune i regionen	Arbejder uden for bopælsregionen	Antal personer
Hele regionen	Kvinder	67,0 %	26,9 %	6,0 %	86.585
	Mænd	60,9 %	30,0 %	8,9 %	97.916

Tabel 9-7 Kvinder i alderen 25-39 år fordelt på regioner

Region	Arbejder i bopælskommune	Arbejder i anden kommune i regionen	Arbejder uden for bopælsregionen	Antal personer
Hovedstaden	40,8 %	55,4 %	3,6 %	137.303
Sjælland	49,0 %	23,9 %	26,9 %	53.615
Syddanmark	68,5 %	27,1 %	4,3 %	77.009
Midtjylland	67,0 %	26,9 %	6,0 %	86.585
Nordjylland	73,0 %	21,7 %	5,1 %	36.099
Hele Danmark	56,2 %	36,1 %	7,6 %	390.611

<sup>33</sup> Personer der er i uddannelse eller uden for arbejdsstyrken er sorteret fra (baseret på Pstill2). Personer for hvem vi ikke har oplysning om arbejdsstedskommune er også sorteret fra. Tallene er for primo 2005.

Tablet 9-8 Kvinder i alderen 25-39 år fordelt på kommuner i Region Midtjylland

Kommune	Arbejder i bopæls-kommune	Arbejder i anden kommune i regionen	Arbejder uden for bopæls-regionen	Antal personer
Favrskov	31,8 %	64,8 %	3,2 %	3.167
Hedensted	40,2 %	26,5 %	33,2 %	3.256
Herning	71,5 %	25,3 %	3,1 %	5.915
Holstebro	69,1 %	28,9 %	1,8 %	3.704
Horsens	63,9 %	26,0 %	10,0 %	5.482
Ikast-Brande	54,0 %	35,7 %	10,2 %	2.520
Lemvig	70,5 %	27,5 %	1,9 %	1.231
Norrdjurs	65,2 %	32,7 %	2,0 %	1.764
Odder	39,3 %	57,5 %	3,0 %	1.366
Randers	68,6 %	25,2 %	6,0 %	6.581
Ringkøbing-Skjern	79,4 %	14,6 %	5,9 %	3.540
Samsø	92,1 %	3,0 %	4,8 %	166
Silkeborg	64,5 %	32,7 %	2,7 %	6.237
Skanderborg	34,4 %	61,7 %	3,7 %	4.139
Skive	72,9 %	18,7 %	8,3 %	2.961
Struer	50,9 %	44,7 %	4,3 %	1.331
Syddjurs	45,6 %	52,3 %	2,0 %	2.348
Viborg	74,3 %	20,3 %	5,3 %	6.197
Århus	81,4 %	13,4 %	5,0 %	23.765
<i>Hele regionen</i>	<i>66,9 %</i>	<i>27,0 %</i>	<i>6,0 %</i>	<i>85.670</i>