

# Kvinder i job

Analyse af kvindeledigheden i Midtjylland  
– værktøjer til at få 25-39 årige kvinder  
ud på arbejdsmarkedet



Det Regionale Beskæftigelsesråd  
Beskæftigelsesregion Midtjylland  
Marts 2009

Beskæftigelsesregion  
Midtjylland



# Indhold

- 4-5 KVINDELEDIGHEDEN I MIDTJYLLAND
- 6-7 DE SEKS KVINDEPROFILER
- 8-9 DE FIRE VÆRKTØJER: COACHENDE SAMTALETEKNIKKER
- 10-11 DE FIRE VÆRKTØJER: DET ELEKTRONISKE KORT
- 12-13 DE FIRE VÆRKTØJER: SAMARBEJDE MED VIRKSOMHEDERNE
- 14-15 DE FIRE VÆRKTØJER: SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF JOBCENTRE



# Årsager til kvindeledighed – stadig aktuelle

I denne inspirationsbrochure sætter vi fokus på vejledningen af de ledige kvinder i alderen 25-39 år i Midtjylland. Baggrunden for brochuren er en analyse gennemført af Beskæftigelsesregion Midtjylland i 2008.

Analysens formål var først og fremmest at kortlægge årsagerne til overledigheden blandt kvinderne i målgruppen. Undervejs i analyseforløbet og i tiden efter er denne overledighed blandt kvinder elimineret.

Men uanset kvindeledighedens udvikling i forhold til mændenes viser analysen, at mange kvinder i den fødedygtige alder møder en række specifikke barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. Derfor er resultaterne stadig relevante og højaktuelle – og

analysens formål var netop at fremlægge idéer og værktøjer til, hvordan konsulenter i blandt andet jobcentre og a-kasser fremover kan øge målgruppens jobchancer.

Denne inspirationsbrochure skal bidrage til at forbedre vejledningen af kvinder i alderen 25-39 år. Vi har samlet analysens resultater i hovedpunkter og præsenterer seks forskellige kvindeprofiler sammen med nogle af de værktøjer, som analysen anbefaler. Endelig giver fire af de jobcentermedarbejdere, der har medvirket i Kvindeanalysen, deres bud på problem- og løsningsmetoder.

Vi håber, at de følgende sider vil inspirere dig i dit daglige arbejde!

Med venlig hilsen

Beskæftigelsesregion Midtjylland

Kvindeanalysen er udarbejdet af Rambøll Management for Det Regionale Beskæftigelsesråd i 2008. Analysen bygger på følgende data:

#### **Kvalitative data:**

Personlige interviews med 45 ledige eller netop beskæftigede kvinder i alderen 25 til 39 år i Viborg og Horsens kommune samt med 8 jobkonsulenter fra jobcentrene i Viborg og Horsens, der arbejder med målgruppen til daglig.

#### **Kvantitative data:**

Oplysninger fra databaserne DREAM og IDA om hver enkelt persons arbejdsmarkedssituation samt andre karakteristika som køn, alder og uddannelse. Derudover har hjemmesider for større forskningsinstitutioner og myndigheder som SFI, AKF, Beskæftigelsesministeriet og Velfærdsministeriet fungeret som kildemateriale.

# Overledigheden blandt kvinder i Midtjylland er på retur

– men de 25-39 årige kvinder oplever fortsat barrierer i forhold til arbejdsmarkedet

Da Beskæftigelsesregion Midtjylland i foråret 2008 tog initiativ til Kvindeanalysen i Midtjylland, udgjorde kvinderne 60 procent af alle ledige i regionen. Ledigheden var højst blandt kvinder i alderen 25 til 39 år og særlig høj blandt kvinder mellem 30 og 39 år.

Til trods for at denne udvikling nu er udlignet – se graferne – peger analysen på de faktorer, som fortsat har særlig betydning for ledigheden blandt kvinder i målgruppen.

## Barrierer, der skal overvindes

Kvindeanalysen viser, at de 25-39 årige kvinder generelt er meget motiverede for at komme i job, men også at de oplever en række barrierer. De vigtigste er:

### • Prioritering af familien

Kvinder med mindre børn prioriterer typisk familielivet højt. Kvinderne påtager sig i mange familier hovedansvaret for børnepasning, indkøb, madlavning m.v. Konsekvensen er ofte: Mindre fleksibilitet omkring arbejdstider, transportafstand til arbejdsplads, mindre fritid og nedgang i indkomst i forbindelse med f.eks. uddannelse.

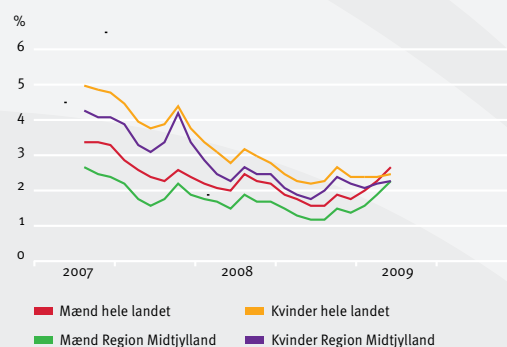
### • Skæve arbejdstider

Størstedelen af kvinderne ønsker at arbejde i dagtimerne og ikke senere på eftermiddagen, end at de kan nå frem, inden daginstitutionerne lukker.

### • Økonomisk barriere over for uddannelse

Udsigten til en uddannelse på SU er en stor barriere – især hvis kvinden har etableret familie eller er eneforsørger.

Ledighedsudviklingen – aldersgruppe 25-29 år



Grafen illustrerer ledighedsudviklingen for mænd og kvinder i aldersgruppen 25-29 år i henholdsvis hele landet og Region Midtjylland.



- **Transport til arbejdspladsen**

Især kvinder, der er ledige og skal søge job efter barselsorlov, foretrækker job i nærområdet. Ellers er kvinderne forholdsvis geografisk mobile, da de er parate til at køre ca. 30 km hver vej.

- **Manglende erhvervs erfaring og uddannelse**

Kvinder, der har født flere børn med kort mellemrum, har kun et begrænset CV med korterevarende ansættelser. En del mangler således erhvervs erfaring og kompetencer, der matcher deres jobønsker.

- **Ringe tro på egne evner til at finde job**

Kvinderne savner ofte vedholdenhed i jobsøgningen og tro på sig selv. De efterspørger aktivt jobcentrets hjælp og støtte i denne forbindelse.

- **Mangel på viden om uddannelse og opkvalificering**

Manglende viden om muligheden for uddannelse og opkvalificeringskurser er en barriere for mange af kvinderne. Jobcentrets vejledning om de økonomiske vilkår i forbindelse med uddannelse er også vigtig.

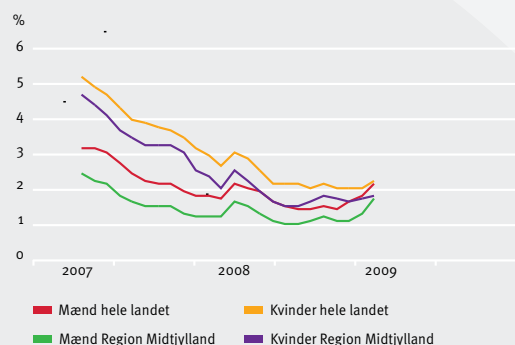
- **For snævert fokus i jobsøgningen**

Mange kvinder savner vejledning om alternative jobområder, der kan udvide deres jobsøgningshorisont.

- **Svage læse- og skrivefærdigheder**

Ufaglærte kvinder kan være handicappet i jobsøgningen på grund af svage læse- og skrivefærdigheder, som gør, at de har svært ved at varetage visse job.

### Ledighedsudviklingen – aldersgruppe 30-39 år



Grafen illustrerer ledighedsudviklingen for mænd og kvinder i aldersgruppen 30-39 år i henholdsvis hele landet og Region Midtjylland.

## 6

# kvindeprofiler

– hvordan vejleder du bedst de forskellige typer?

Kvindeanalysen har identificeret seks profiler i målgruppen med forskellige vejledningsbehov. Profilerne er skabt på baggrund af kvindernes ”ydre kendetegn” som eksempelvis deres uddannelsesmæssige baggrund og familiestatus samt deres ”indre kendetegn”, der består af holdninger og ønsker i forhold til deres situation. Der er ikke tale om en facitliste, men snarere nogle pejlemærker, som du kan bruge inden samtaler med ledige kvinder i målgruppen.

## Profil 1

### Kvinder på vej mod videre uddannelse

Kvinderne har ofte konkrete og realistiske uddannelsesplaner. Uddannelsesbeslutningen skyldes ønsket om et meningsfuldt job og menneskelig kontakt, men kan også være foranlediget af en arbejdsskade (fysisk eller psykisk).

#### Din rolle

Disse kvinder har allerede overvundet en del barrierer, idet de er afklarede omkring deres videre karriereforløb, både mentalt og økonomisk. De er derfor forholdsvis tæt på arbejdsmarkedet, og en særlig indsats er ikke nødvendig.

## Profil 2

### Kvinder med uddannelsespotentiale

Kvinderne har et ønske eller en idé om uddannelse og/eller brancheskifte, men er endnu ikke helt afklarede omkring dette. De har derfor behov for rådgivning og vejledning i forhold til ønsker og mål samt mulige alternativer, hvis deres oprindelige ønsker ikke er realistiske.

#### Din rolle

Kvinderne er forholdsvis langt væk fra arbejdsmarkedet og har brug for forståelse og støtte fra jobcentret – ikke mindst til den afgørende beslutning om at begynde en uddannelse. Et korterevarende praktikforløb kan være en metode til, at kvinderne finder ud af, hvad der interesserer dem.

## Profil 3

### Højtuddannede kvinder

Denne gruppe søger oftest mod stillinger, som de formelt set har kvalificeret sig til via deres uddannelse. Gruppen har i kraft af deres uddannelse et solidt kompetenceniveau og ofte større fleksibilitet i forhold til arbejds- og transporttider, hvis den rigtige jobmulighed byder sig.

#### Din rolle

Denne profil af kvinder har behov for vejledning om, hvordan de kan gøre brug af deres kompetencer – også på mere traditionel vis end deres formelle uddannelse lægger op til. Vejen kan være erhvervsintroducerende kurser, som kan inspirere dem og udvide deres horisont i forhold til jobvalg. Det er også vigtigt, at deres uddannelse opdateres fagligt, hvis det er længe siden, de har brugt den.

Læs den fulde udgave af kvindeprofilerne på Beskæftigelsesregion Midtjyllands hjemmeside – [www.brmidtjylland.dk](http://www.brmidtjylland.dk)



### Profil 4

#### Faglærte kvinder

De faglærte kvinder er relativt tætte på arbejdsmarkedet, men begrænses af deres ofte utilstrækkelige fleksibilitet i forhold til arbejdstider og transporttid til arbejdspladsen samt modviljen mod at tage job "under deres niveau" for at komme ud af en ledighedsperiode.

#### Din rolle

Faglærte kvinder har brug for holdningsbearbejdning i forhold til de ovennævnte områder, hvor de har ringe fleksibilitet. Det er også relevant at vejlede kvinderne i forhold til deres erfaringer/kompetencer kontra deres jobmuligheder.

### Profil 5

#### Kvinder med fokus på lønarbejde

Kvinderne i denne gruppe vil gerne fortsætte i ufaglært arbejde og har brug for et "bevis" på, at deres kompetencer ikke altid er tilstrækkelige. De har desuden brug for holdningsbearbejdning i forhold til arbejdstider og geografisk mobilitet. Disse kvinder er tit forholdsvis langt fra arbejdsmarkedet.

#### Din rolle

Det er vigtigt, at du vejleder disse kvinder i, hvor på arbejdsmarkedet de har jobmuligheder, og hvordan de eventuelt må tilpasse sig. Der kan være behov for korterevarende kompetencegivende kurser. Du kan desuden hjælpe til i ansøgningsprocessen eller tildele dem en mentor på den nye arbejdsplads.

### Profil 6

#### Kvinder med psykiske problemstillinger

Kvinder, der er langt fra arbejdsmarkedet grundet psykiske problemer, lav selvtillid og manglende uddannelse og erfaring, har brug for ekstra støtte og forståelse.

#### Din rolle

Disse kvinder kræver ofte individuelle forløb, og det kan være gavnligt at tilknytte en mentor, der kan være en støtte, når de er kommet i job. Det er afgørende, at denne gruppe ikke presses for hårdt, og analysen foreslår, at de starter i et deltidsjob eller praktikophold, så de kan vænne sig til arbejdsmarkedet.

## Trygge rammer, tillid og vejledning er nøgleord i forholdet mellem dig og den ledige kvinde

Kvindeanalysen giver nogle overordnede forslag til, hvordan barriererne kan nedbrydes, når du vejleder den ledige kvinde.

- Det er vigtigt at møde kvinden i øjenhøjde samt at skabe en tryk og tillidsfuld relation til den enkelte.
- Det er vigtigt at anerkende kvindens situation, forstå hendes barrierer og de ønsker, hun har til det fremtidige arbejdsliv.
- Mange af kvinderne trænger til opmuntring i forhold til deres jobsøgning – det er vigtigt for deres motivation og selvtillid.
- Det er afgørende at vejlede og tilføre kvinden viden i forhold til realistiske job- og uddannelsesmuligheder.
- Du kan forsøge at holdningsbearbejde kvinden for at nedbryde eventuelle barrierer – eksempelvis i forhold til arbejdstider samt geografisk og faglig mobilitet.
- I nogle tilfælde er det vigtigt at give kvinden mulighed for langsomt at tilvænne sig arbejdsmarkedet.

# Kvindeanalysens fire værktøjer

Kvindeanalysen anbefaler fire værktøjer, som kan hjælpe dig med at vejlede de ledige kvinder, så de kommer tættere på arbejdsmarkedet:

- Coachende samtaleteknikker
- Det elektroniske kort
- Samarbejde med virksomhederne
- Samarbejde på tværs af jobcentre

A photograph showing a man in a white shirt sitting at a desk, looking towards a woman with long brown hair who is wearing a blue top. They appear to be in a professional setting, possibly a job center or office, with a computer monitor and various papers visible in the background. The man is gesturing with his hands as if in conversation.

”Fordi kvinderne er langt fra arbejdsmarkedet, er det afgørende for dem, at vi i hvert fald tror på deres muligheder for at komme i arbejde”

# 1. Coachende samtaleteknikker

## – mød kvinderne i øjenhøjde

Analysen anbefaler, at ledelsen i jobcentre og a-kasser prioriterer udviklingen af anerkendende/coachende samtaleteknikker, så jobkonsulenterne kan ”møde kvinderne i øjenhøjde” samt anerkende og tage hensyn til deres situation, ønsker og udfordringer.

Fokus skal hele tiden være på at give den enkelte kvinde erkendelse af og redskaber til at overkomme de barrierer, der må stå i vejen for en fast tilknytning til arbejdsmarkedet – eksempelvis i forhold til arbejds- og transporttider.

Analysen fremhæver også et behov for vejledning i, hvordan man sætter den professionelle grænse i samtalen med den ledige kvinde – f.eks. når en samtale har fokus på holdningsbearbejdning omkring den lediges familiesituation. Uddannelse i coaching for jobcentrets medarbejdere kan være vejen frem. En løsning kan også være at købe individuel coaching hos eksterne udbydere, hvilket flere jobcentre har gode erfaringer med.



## Respekt, anerkendelse og motivation

**Anne Vorre, Jobcenter Viborg**, har specielt rådgivet ledige kvinder fra matchgruppe 4 og 5 – og ”de bløde” virkemidler er afgørende for at bringe dem tættere på arbejdsmarkedet.

Misbrug, indlæringsvanskeligheder samt fysiske og psykiske begrænsninger. Det er bare nogle af de svære problemstillinger, de ledige kvinder typisk tumler med, når Anne Vorre møder dem.

Hun arbejder primært med kvinder i matchgruppe 4 og 5, der har så betydelige begrænsninger i deres kompetencer og ressourcer, at de ikke umiddelbart kan varetage et job på det ordinære arbejdsmarked.

”Fordi kvinderne er langt fra arbejdsmarkedet, er det afgørende for dem, at vi i hvert fald tror på deres muligheder for at komme i arbejde. Respekt, anerkendelse og motiverende samtaler er vigtige metoder,” siger Anne Vorre.

Når hun skal hjælpe kvinderne på vej mod arbejdsmarkedet, begynder hun med at undersøge, hvilke særlige problemer kvinderne har. Nogle af kvinderne mangler it-kompetencer og kørekort, men mange har også problemer, som relaterer sig til familien.

Det elektroniske kort viser den samlede beskrivelse af **de seks kvindeprofiler**, de tilhørende anbefalinger samt udvalgte nøgletal

## 2. Det elektroniske kort

Det elektroniske kort er udviklet som en del af Kvindeanalysen og findes på Beskæftigelsesregion Midtjyllands hjemmeside. Kortet viser den samlede beskrivelse af de seks kvindeprofiler, de tilhørende anbefalinger og udvalgte nøgletal i forhold til

de enkelte kommuner i regionen. Nøgletallene opdateres løbende, så du altid kan følge den seneste udvikling.

Du kan anvende kortet inden og under samtalen med den ledige kvinde. Når du

har kortet på skærmen foran dig, kan du klikke ind og få information om følgende emner:

### Karakteristika for kvinderne

Her kan du se, hvordan uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstilknytning hænger sammen og hvilke pendlingsmønstre, der er i den valgte kommune.

### Karakteristika for kommunen

Under dette punkt kan du få overblik over hvilke brancher og virksomheder, der beskæftiger flest personer i kommunen og hvilke områder, der mangler arbejdskraft. Du kan også se pasningsgarantier og åbningstider i dagsinstitutionerne i kommunen.

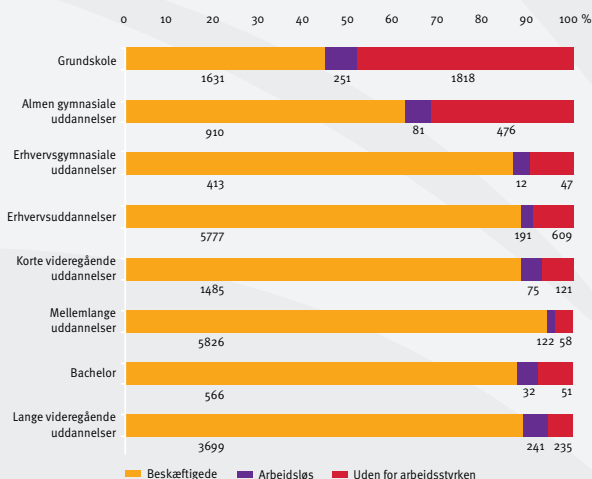
### Indsatsen i jobcentrene

Denne side viser, hvilke ydelsestyper de offentligt forsørgede kvinder er på og hvilke aktiveringstiltag, der virker over for hvem i den valgte kommune.

Du finder det elektroniske kort på denne hjemmesideadresse:

[www.brmidtjylland.dk/sw10001.asp](http://www.brmidtjylland.dk/sw10001.asp)

Det elektroniske kort – uddannelsesniveau



Grafen viser sammenhængen mellem uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstilknytning i den valgte kommune – i dette tilfælde Århus.



”

”Man får de bedste resultater,  
hvis man taler samme sprog”

Mette Bech Rasmussen har været beskæftigelsesrådgiver hos Jobcenter Horsens i ti år. Hun mener, at individuel rådgivning og dialog er vejen frem, hvis man skal have succes med at få de ledige kvinder ud på arbejdsmarkedet.

”Det er vigtigt, at man arbejder individuelt med folk og ikke sætter dem i bås. Der er jo ingen, der er ens. Derfor har jeg en dialog med vedkommende omkring hendes situation, og hvor hun ser sig selv i forhold til fremtidigt arbejde. Igennem dialogen får jeg f.eks. indblik i, om det er realistisk, at hun får et job med skæve arbejdstider, hvis hun har ansvaret for at aflevere og hente børnene.”

Når Mette Bech Rasmussen vejleder de ledige kvinder, er det vigtigt at vurdere deres reelle erfaringsgrundlag.

”Jeg kigger altid på hvilke kompetencer og erfaring, som arbejdsgiveren efterspørger. Det er vigtigt, at kvinderne kommer ud og får en fornemmelse af arbejdsmarkedet igen, hvis de kommer fra barsel og kun har haft småjob. Og ofte kan en virksomhedspraktik være en god indgangsvinkel til at få job,” forklarer Mette Bech Rasmussen.



### 3. Samarbejde med virksomhederne

Kvindeanalysen anbefaler, at du bruger de seks kvindeprofiler til at blive mere bevidst om de barrierer og muligheder, der kan være i forhold til at matche de forskellige profiler med virksomhederne.

Det er vigtigt at præsentere de ledige kvinder som en mulig arbejdskraft for

virksomhederne og bearbejde arbejdsgivere, som kan være skeptiske over for at ansætte yngre kvinder med risiko for "børns sygedage" m.v.

Du skal være opmærksom på kvindernes behov for at have tilknytning til en person i forbindelse med at starte på et nyt job.

Derfor kan du med fordel tilknytte mentorer ved praktikker og løntilskudsjob, særligt i de første faser af jobbet.

”Det er vigtigt, at man arbejder **individuel**t med folk og ikke sætter dem i bås. Der er jo ingen, der er ens”



## Brug for pasning på "skæve" tider

**Joan Bjerrekær, Jobcenter Viborg**, har i mange år vejledt ledige kvinder – både forsikrede og kontakthjælpsmodtagere.

"Hvis aflevering og afhentning af børn i daginstitution hviler på kvinden – ja, så er der tale om en reel barriere i forhold til mange job. Der er brug for institutioner med "skæve" eller udvidede åbningstider – især for enlige mødre. Men vi er også blevet mere kontante i rådgivningen af kvinderne: Skal du stå til rådighed, må du finde en løsning med en barnepige eller en reservebedste."

### Job vigtigere end ønskejob

"For de ufaglærte kvinder, der har problemer med skæve arbejdstider, kan det faktisk være et medvirkende motiv til at starte et uddannelsesforløb – på trods af økonomisk smalhals: Skolegang i dagtimerne giver dem styr på tilværelsen i uddannelsesperioden, og måske er deres børnepasningssituation lettet efter et par år."

"Selvom en kvinde f.eks. har en længerevarende uddannelse, kan det jo være fornuftigt at starte efter barsel med et job, der måske ikke er ønskejobbet. Det er min erfaring, at flere og flere ledige kvinder har fået øjnene op for den slags sund fornuft."

### Måltrettet vejledningsforløb

Jobcenter Viborg har med en anden aktør som partner i 2009 igangsat et helt nyt vejledningsforløb alene målrettet ledige kvinder, som er over 30 år. Det starter med seks uger med fokus på afklaring og selvudvikling, hvorefter der følges op med individuelle handlingsplaner.

"Meningen med at samle kvinder over 30 år i dette forløb er at give optimale muligheder for sparring og erfaringsudveksling mellem deltagerne. Deltagerne vil i vidt omfang være i samme situation – også i forhold til en potentiel konkurrence mellem hensynet til børn og familie og deres muligheder på arbejdsmarkedet," siger Joan Bjerrekær.

## 4. Samarbejde på tværs af jobcentre

### – jobmuligheder i andre kommuner

Analysen anbefaler, at jobcentrene samarbejder mere i forbindelse med at få flere ledige ud på arbejdsmarkedet. Samme anbefaling gælder jobcentre og a-kasser i forhold til den enkelte kvinde, hvis muligheden for at komme i job måske er bedre i nabokommunen.

I den forbindelse kan du inddrage de udarbejdede kvindeprofiler for at identificere hvilke udfordringer og indsatsbehov, du står overfor i hvert enkelt tilfælde. Desuden er det også oplagt at anvende det elektroniske kort for at se, hvordan arbejdsmarkedet og jobmulighederne ser ud i de omkringliggende kommuner.



”

## ”Der er udfordringer nok”

**Svend Erik Langberg er beskæftigelsesrådgiver hos Jobcenter Horsens**, hvor han i 25 år har rådgivet ledige. Han oplever, at der er to tilbagevendende udfordringer i forhold til at bringe ledige kvinder i job.

### **To udfordringer for jobkonsulenterne**

”Mange ledige kvinder har små børn og prioriterer familien højt, og de er ofte hverken særligt geografisk mobile eller fleksible over for skæve arbejdstider. Deltidsjob er en anden udfordring. Hvis man kun har et deltidsjob som pædagogmedhjælper fra morgenstunden og derfor også skal ud at gøre rent om aftenen, er det reelt en svær situation – specielt efter at man har skærpet reglerne for supplerende dagpenge,” fremhæver Svend Erik Langberg.

### **Samarbejde er vejen frem**

Svend Erik Langberg betoner, at Jobcenter Horsens har haft succes med, at jobcentrene samarbejder for at få de ledige kvinder ud på arbejdsmarkedet – både i forhold til den enkelte, men også større projekter.

”Vi samarbejder med andre jobcentre i dagligdagen, eksempelvis hvis der er relevante job for en person i andre kommuner. Vi har også arrangeret jobmesser i samarbejde med andre jobcentre. I efteråret 2008 arrangerede vi en jobmesse målrettet indvandrere, ligesom vi havde en bredere jobmesse i Forum Horsens,” tilføjer Svend Erik Langberg.



Foto: Søren Holm/Chiliarkiv.dk



## Kvinder i job

Udgivet af Beskæftigelsesregion Midtjylland, marts 2009

Idé, tekst og redaktion: Raabo Kommunikation

Design og illustrationer: INEO Designlab Århus a/s

Tryk: Viby Tryk