



KVINNEUNIVERSITETET
Inspirasjon til mangfold

Rapport

Likestilling i Larvik kommune

Holdninger og hindringer

**En undersøkelse
gjennomført av Kvinneuniversitetet**

Fagsjef Torill Berdal
Mars 2004

1) Innhold:

1)	Innhold:.....	2
2)	Innledning:.....	3
	a. Bakgrunn:.....	3
	b. Mandat:.....	3
	c. Målsetning:.....	3
	d. Avgrensning:.....	3
	e. Kort om undersøkelsen: utvalg, metode, gjennomføring:.....	4
3)	Resultater fra spørreundersøkelsen:.....	4
	b. Ledelse og karriere:.....	6
	c. Motivasjon:.....	8
	d. Synlighet, anerkjennelse og muligheter:.....	9
	e. Likestilling diverse:.....	9
	f. Tiltak:.....	10
4)	Noen refleksjoner og kommentarer til resultatene:.....	14
5)	Forslag til tiltak:.....	16
6)	Anbefaling om videre oppfølging:.....	17

2) Innledning:

a. Bakgrunn:

Larvik kommune er en foregangskommune i flere sammenhenger. Kommunen legger vekt å være utviklingsorientert gjennom å fremme verdier dialog, delegering og deltagelse. Ved å ha fokus på fornyelse, utvikling, nyorientering, kontinuerlig omstilling og resultater legges det positive føringer på å inkludere kjønnsperspektivet i kommunens virke og være ledende også i dette arbeidet.

Kommunen tror på vekst gjennom ytterligere mobilisering av humankapitalen, ved å bl.a. stimulere enkeltindividets innsats, engasjement og ansvar.

Dette er et pilotprosjekt og det første av sitt slag som Kvinneuniversitetet gjennomfører i en kommune.

b. Mandat:

Prosjektet innebærer å belyse holdninger og eventuelle hindringer i organisasjons- og ledelseskulturen. En kartlegging og analyse vil danne grunnlaget for å anbefale målrettede tiltak som kan fremme likestilling og en jevnere kjønnsbalanse på ulike nivåer i Larvik kommune (LK).

c. Målsetning:

- foreslå tiltak for å oppnå en bedre kjønnsbalanse på ulike nivåer i LK
- avdekke eventuelle kjønnsmessige forskjeller når det gjelder motivasjon, ønske om lederansvar, anerkjennelse i jobben og ønskede virkemidler
- undersøke i hvilken grad likestillingsarbeidet er forankret i organisasjonen

d. Avgrensning:

Følgende områder er aktuelle å vurdere i et kjønns- og likestillingsperspektiv:

- LK som arbeidsgiver
- Politiske organer
- Tjenesteproduksjon
- LK's samfunnsrolle

Denne rapporten omhandler først og fremst LK som arbeidsgiver.

e. Kort om undersøkelsen: utvalg, metode, gjennomføring:

Undersøkelsen omfattet 198 kvinner og 60 menn. Disse utgjør et utvalg spredt på ulike områder innenfor kommunens tjenesteproduksjon og administrasjon. Det ble gjennomført 2 arbeidsmøter med prosjektgruppen som kom med innspill til spørreskjemaets innhold og gjennomføring forøvrig.

Spørreskjemaet ble distribuert til utvalget og returnert til administrasjonen. Kvinneuniversitetet registrerte resultatene manuelt, og foreløpige resultater ble presentert for prosjektgruppen. Denne rapporten er utarbeidet på grunnlag av resultatene fra spørreundersøkelsen, innspill og kommentarer fra prosjektgruppen samt resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen.

Tegnforklaring:

a: ikke viktig b: har noen betydning c: viktig d: svært viktig

Alle tall presenteres i % av de som har svart på spørsmålet.

3) Resultater fra spørreundersøkelsen:

Undersøkelsen fokuserer på 2 hovedtemaer:

- utfordringene knyttet til å få flere kvinner -i ledende stillinger herunder heltid/deltid-problematikk
- utfordringene knyttet til rekrutteringen av flere menn inn i kvinnedominerte yrker

Disse 2 områdene er vektlagt ut fra antakelsen om at de utgjør kommunens viktigste utfordringer i forhold til å få til en bedre kjønnsbalanse.

Undersøkelsen er delt inn i følgende punkter:

Arbeidstid:

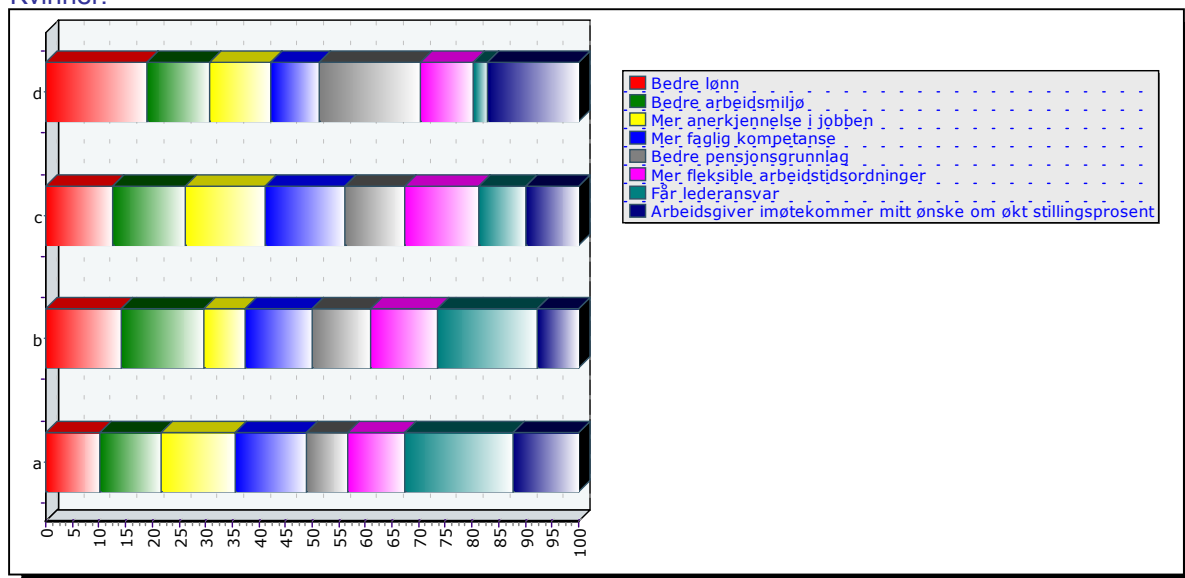
	Kvinner	Menn
Heltid	66	92
Deltid	34	8
Ønsker økning	12	12
Uforandret	83	88

Kvinneandelen som jobber deltid er vesentlig høyere enn andelen menn, men noe lavere enn for gjennomsnittet for norske kommuner.

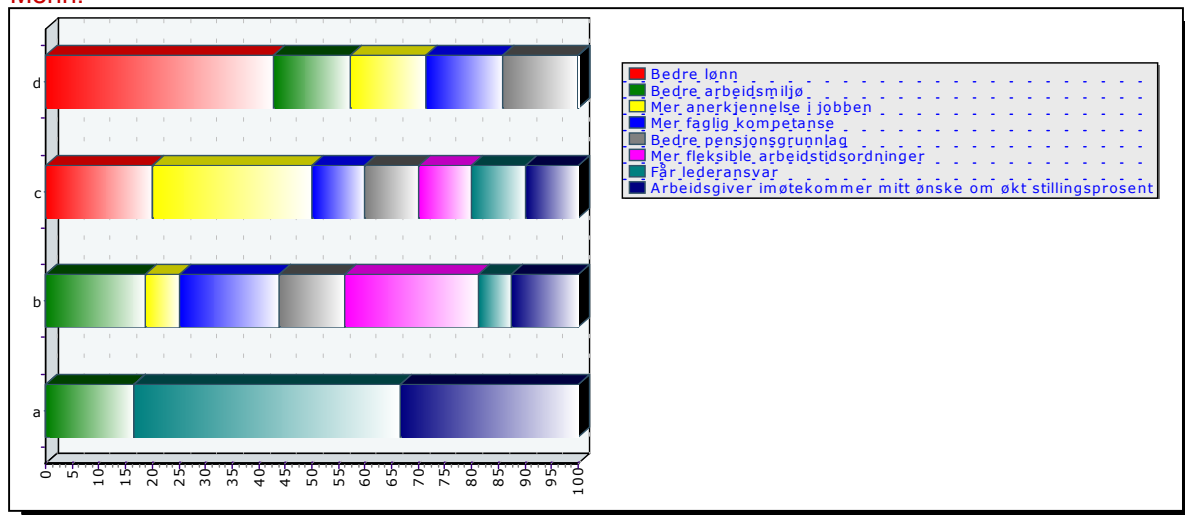
Likestilling i Larvik kommune

De som jobber deltid, ble spurt: "Hva skal til for at du øker din stillingsprosent eller jobber fulltid?"

Kvinner:



Menn:



Oppsummert gir det følgende prioritetsrekkefølge på de 3 viktigste i tabellen:

	Kvinner	Menn
Høyere lønn	2	1
Bedre pensjonsgrunnlag	1	3
Arbeidsgiver imøtekommer ønske om økt stillingsprosent	3	
Mer anerkjennelse i jobben		2

Merk: Forskjellene er ikke så store dersom man slår sammen c og d dvs. viktig og svært viktig.

b. Ledelse og karriere:

Hovedpunktene i denne delen er:

- Kan du tenke deg en lederkarriere?
- Har du blitt oppfordret til å søke en lederstilling?
- Har du gitt uttrykk for dine lederambisjoner til nærmeste overordnet?
- Ønsker du å fortsette i din lederstilling?
- Hva vil være avgjørende faktorer i vurderingen av en lederstilling?

Spørsmålet "kan du tenke deg en lederkarriere" viser følgende fordeling:

	Kvinner	Menn
Ja	14	23
Nei	43	40
Ikke nå	43	38

Andelen menn som gir uttrykk for lederambisjoner er noe høyere enn for kvinner. Dette støttes også av andre undersøkelser bl.a. forsker Bente Abrahamsens undersøkelse av lederkarrieren til mannlige og kvinnelige sykepleiere. (ref: Aftenposten 14.mars).

På spørsmålet om man var blitt oppfordret til å søke lederstilling de 2 siste årene, fordelte svarene seg slik:

	Kvinner	Menn
Ja, i LK	6	9
Ja, utenfor LK	3	1

Tallene er svært lave, men kan forklares bl.a. ut fra høy stabilitet i lederstillingene og få åpninger.

På spørsmålet om man har søkt på stillinger de 2 siste årene, er tallene enda lavere: mellom 1 og 3 % for både kvinner og menn. Årsakene til det kan være at det er begrensede muligheter utenfor kommunen og høy grad av trivsel i kommunen generelt.

For spørsmålet "Dersom du ønsker lederansvar, har du gitt uttrykk for dette til din nærmeste overordnet?" fordelte svarene seg slik:

	Kvinner	Menn
ja	12	23

På spørsmålet om deres nærmeste leder oppmuntrer dem til å kvalifisere seg til lederoppgaver, svarte 26 % av kvinnene og 28 % av mennene bekreftende på dette.

Likestilling i Larvik kommune

De neste 2 spørsmålene ble stilt til de som er ledere i dag. Det første går på om man ønsker å fortsette som leder de nærmeste årene. Svarene fordelte seg som følger:

	Kvinner	Menn
Ja, ønsker å fortsette i samme	73	69
Ja, ønsker videre avansement	18	31
Nei, ønsker å gå ut av ledelse	9	0

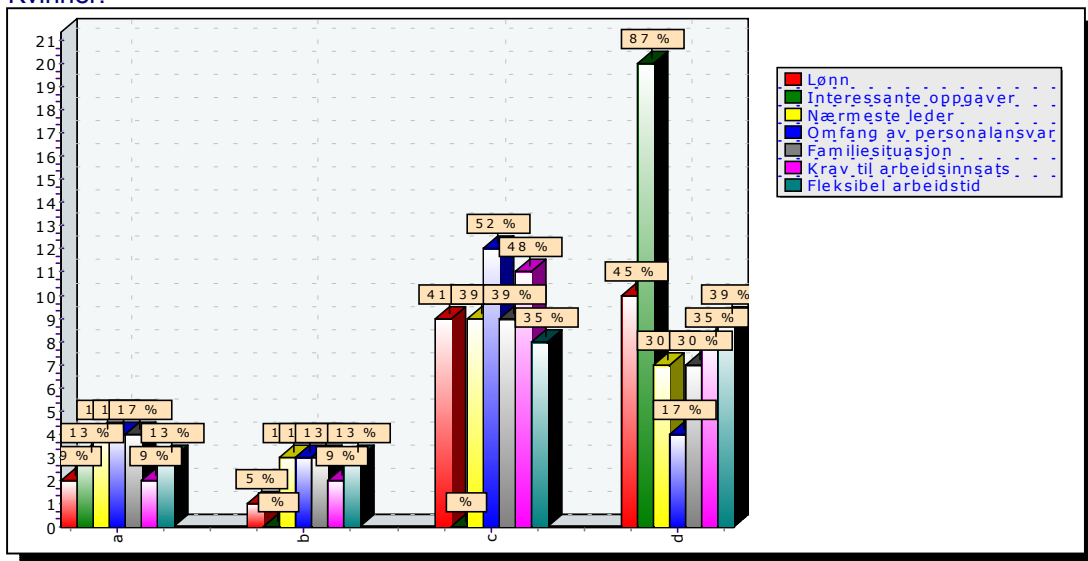
Dette viser at majoriteten ønsker å fortsette i sin lederstilling. En større andel av mennene ønsker videre avansement enn andelen kvinner.

Noe av det samme bekrefter neste spørsmål: "Vurderer du å søke en annen lederstilling som er relevant?". 64 % av mennene og 48 % av kvinnene svarer bekreftende på dette spørsmålet.

Det er interessant å observere at det for begge kjønn er flere som vurderer å søke en annen relevant stilling enn andelen som sier de ønsker videre avansement.

Hva vil være avgjørende faktorer i vurderingen av en lederstilling?

Kvinner:

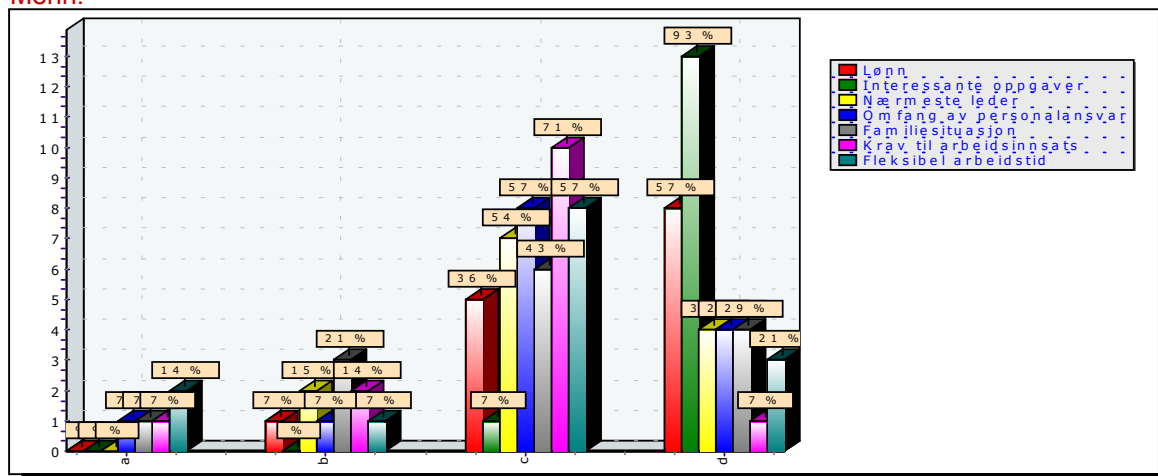


Summerer man svaralternativene c= viktig og d= svært viktig, får man følgende tabell for de 3 viktigste faktorene for kvinnene:

	% (c+d)
Interessante oppgaver	87
Lønn	86
Krav til arbeidsinnsats	83

På de neste plassene er det marginale forskjeller i prioriteringen.

Menn:



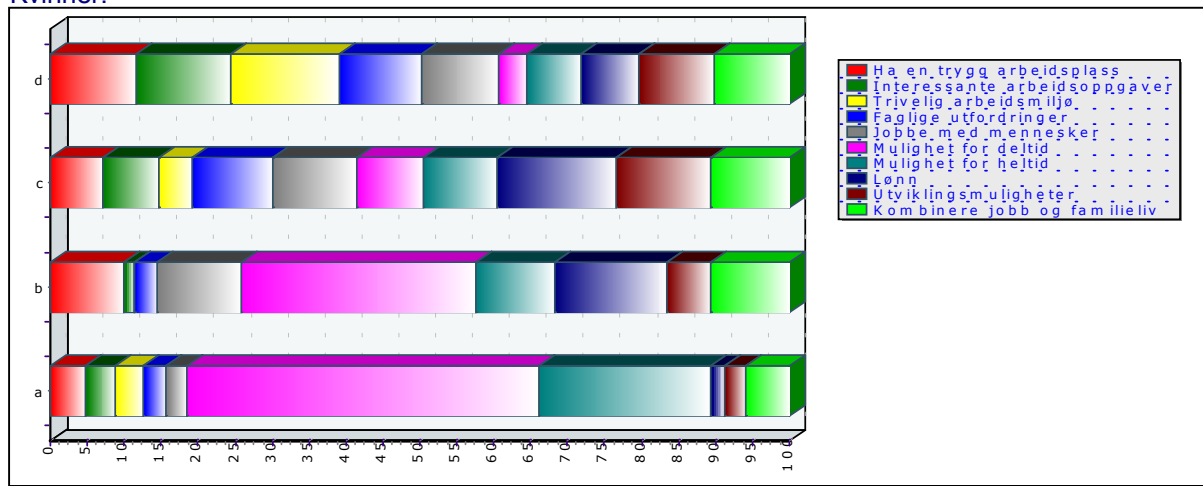
Summerer man svaralternativene c= viktig og d= svært viktig, får man følgende tabell for de 3 viktigste faktorene for mennene:

	% (c+d)
Interessante oppgaver	100
Lønn	93
Omfang personalansvar	86

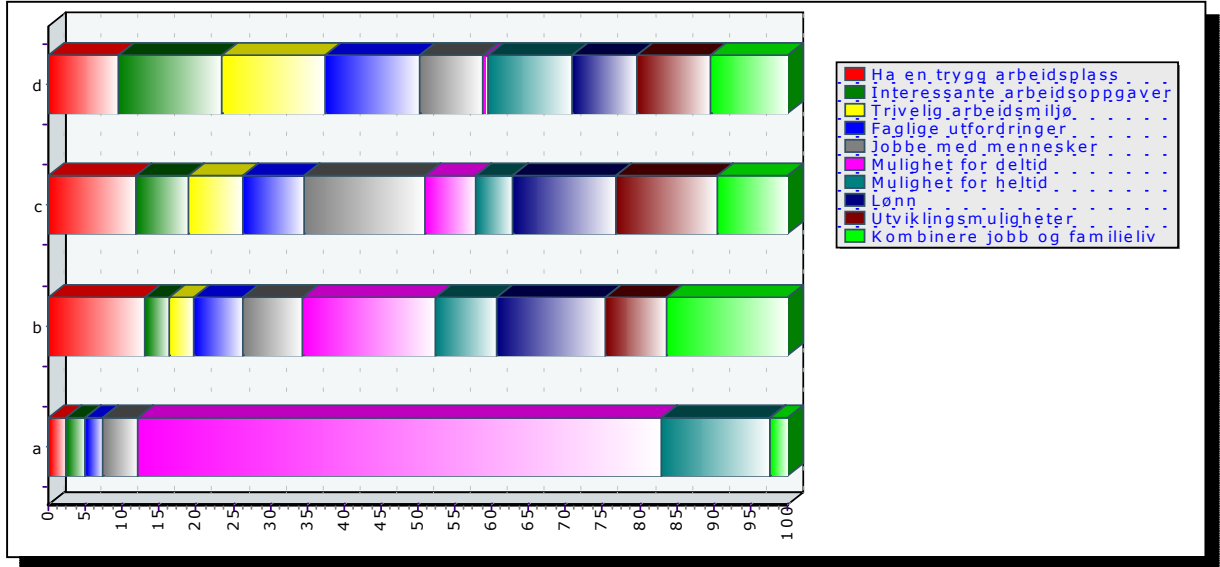
c. Motivasjon:

Hva er dine viktigste motivasjonsfaktorer i jobben? Øverste "rekke" = d viser fordelingen som er markert som "svært viktig".

Kvinner:



Menn:



d. Synlighet, anerkjennelse og muligheter:

På spørsmålet om de opplever at kvinnelige og mannlige ledere er like synlige, fordelte svarene seg som følger:

	Kvinner	Menn
ja	58	77

”Opplever du at kvinnelige og mannlige ledere får samme anerkjennelse?”

	Kvinner	Menn
ja	49	73

”Har kvinner og menn samme muligheter til lederkarriere?”

	Kvinner	Menn
ja	54	76

e. Likestilling diverse:

”Opplever du at kjønn er en faktor ved tildeling av interessante oppgaver?”

	Kvinner	Menn
ja	34	17

”Har du inntrykk av at kvinner hjelper og støtter hverandre?”

	Kvinner	Menn
ja	81	68

Likestilling i Larvik kommune

”Har du inntrykk av at menn hjelper og støtter hverandre?”

	Kvinner	Menn
ja	66	73

Følgende spørsmål er knyttet til hvilken holdning man har til likestilling generelt, og til i hvilken grad man føler at sine mannlige og kvinnelige kollegaer er det.

Resultatene på disse spørsmålene er:

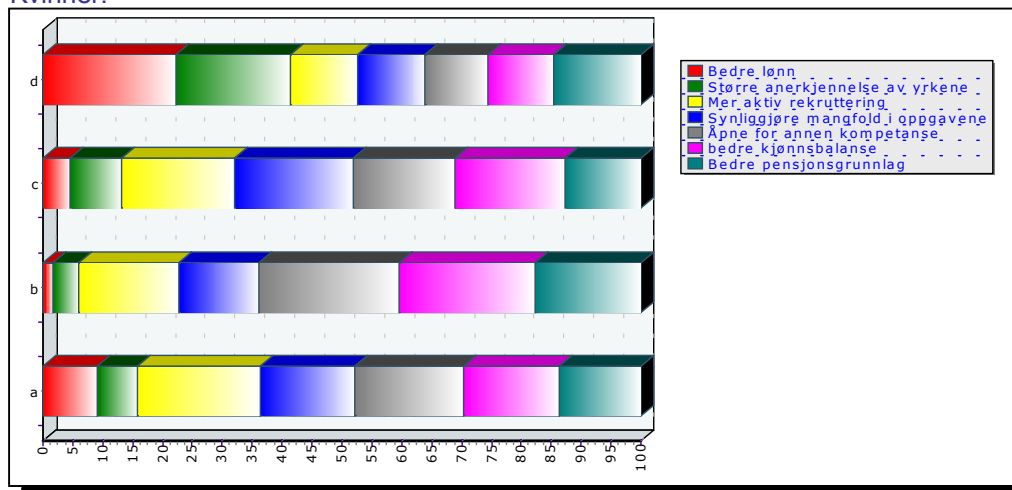
	Kvinner	Menn
Jeg er opptatt av likestilling	78	71
kvinnelige kollegaer	73	72
mannlige kollegaer	43	52

På spørsmålet om *likestillingsarbeidet er godt nok forankret i kommunen*, svarte **51% av kvinnene** og **66% av mennene** bekreftende på dette.

f. Tiltak:

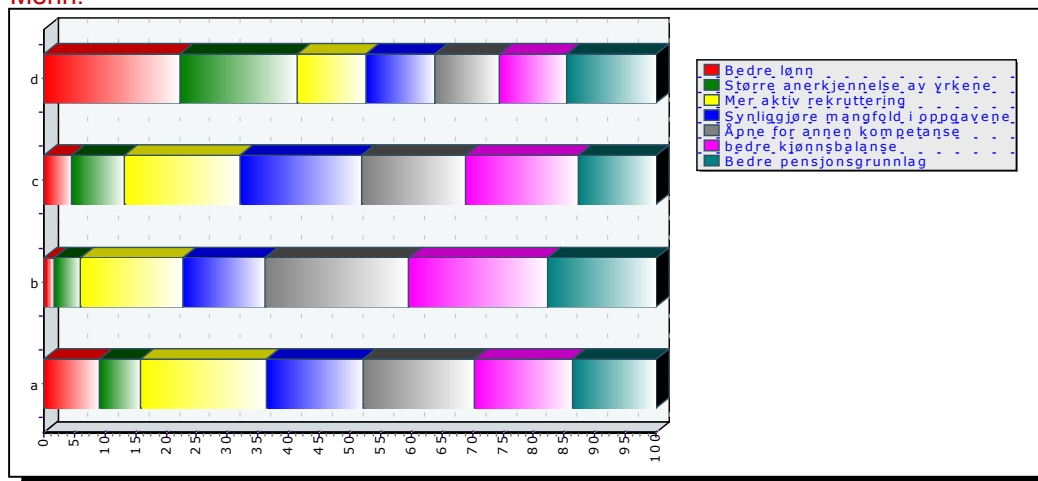
Hva er de viktigste faktorene for å flere menn til å jobbe i omsorgs- og pleiesektoren?

Kvinner:



Likestilling i Larvik kommune

Menn:

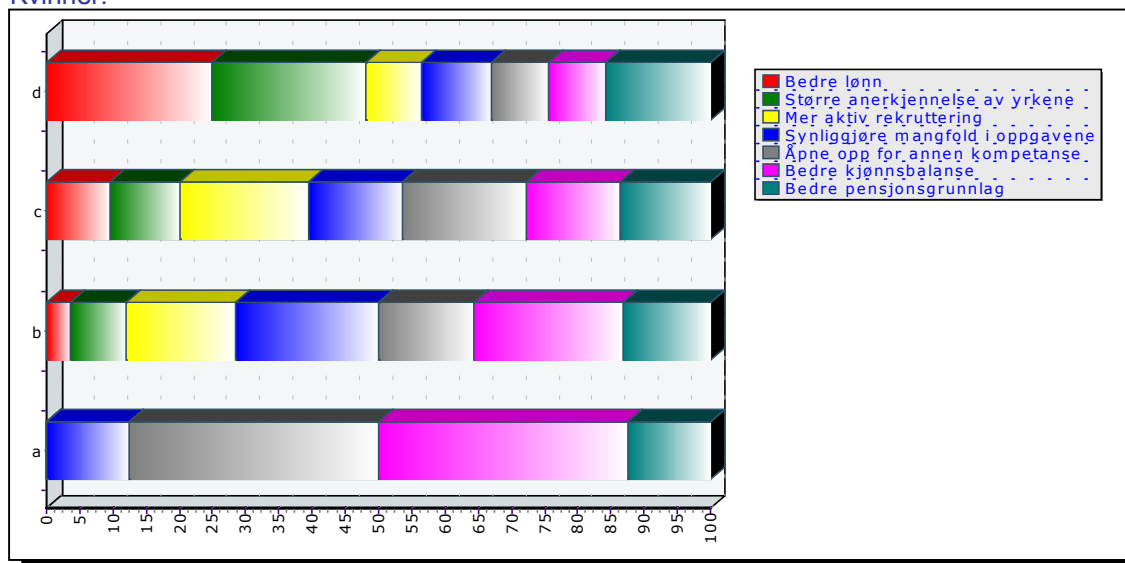


Oppsummert vil prioriteringene være som tabellen viser. Tallene markerer rekkefølgen i prioriteringen.

	Kvinner	Menn
Bedre lønnsbetingelser	1	2
Større anerkjennelse av yrke	2	1
Bedre pensjon	3	3
Aktiv rekruttering	4	4
Bruk av kvotering	Markert lavt	Markert lavt

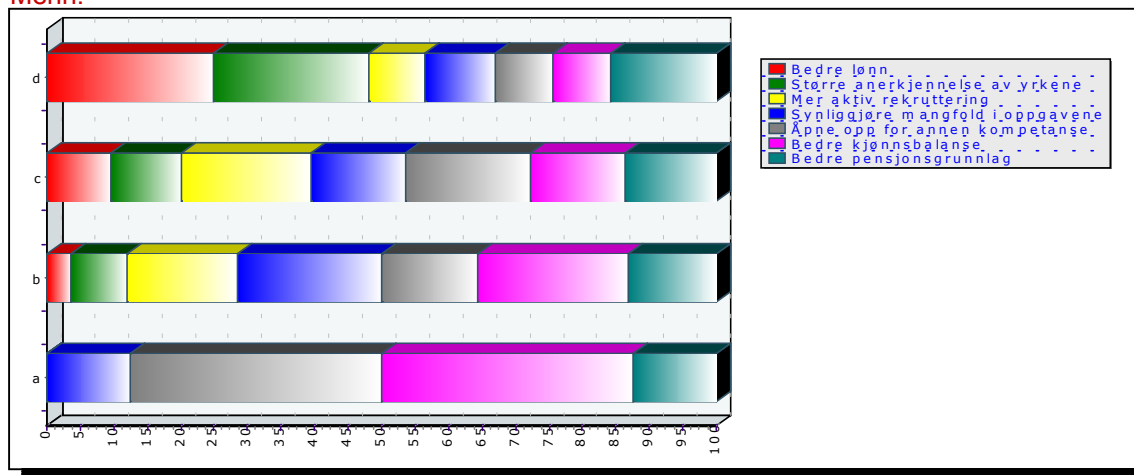
Hva er de viktigste faktorene for å flere menn til å jobbe i utdanningssektoren?

Kvinner:



Likestilling i Larvik kommune

Menn:



Oppsummert gir det følgende tabell:

	Kvinner	Menn
Bedre lønn	1	2
Større anerkjennelse av yrkene	2	1
Bedre pensjonsgrunnlag	3	3
Bedre kjønnsbalanse	Ikke viktig?	Ikke viktig?

"Tror du på spesielle opplegg tilrettelagt for kvinner?"

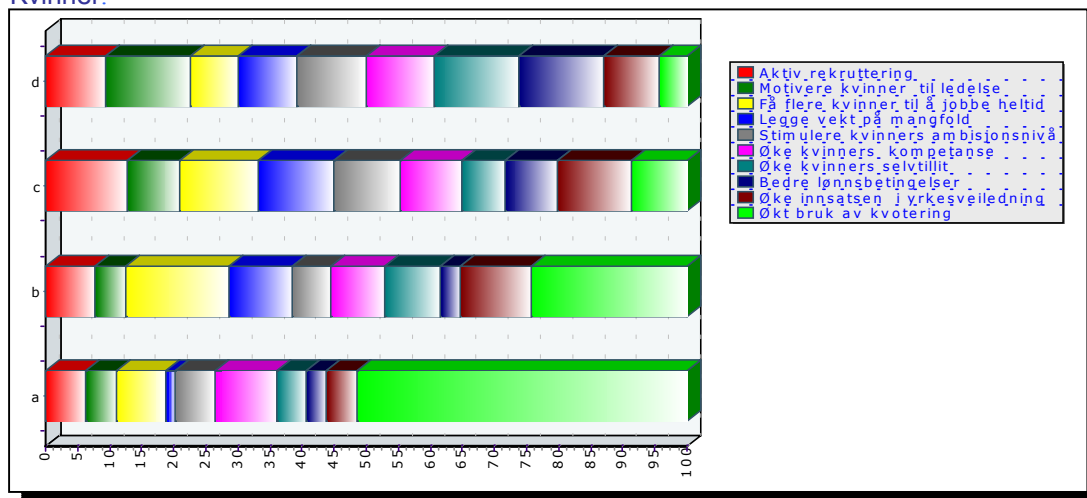
	Kvinner	Menn
ja	42	31

"Tror du på spesielle opplegg tilrettelagt for menn?"

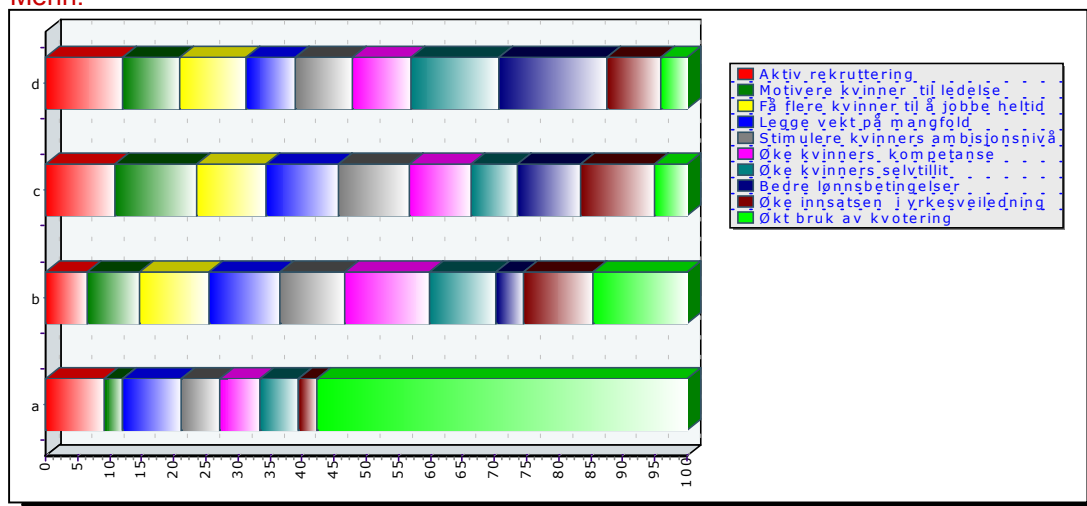
	Kvinner	Menn
ja	51	54

”Hva er de viktigste faktorene for å bedre kjønnsbalansen i Larvik kommune?”

Kvinner:



Menn:



Oppsummert gir dette følgende grove fordeling:

	Kvinner	Menn
Bedre lønnsbetingelser	3	1
Øke kvinners selvtillit	2	2
Motivere kvinner til ledelse	1	
Få flere kvinner i heltid	4	
Aktiv rekruttering		3
Bruk av kvotering	lav	lav

4) Noen refleksjoner og kommentarer til resultatene:

Generelt:

Kjønnsforskjellene i svarene og prioriteringene er generelt marginale. Siden dette er et pilotprosjekt, har vi ikke sammenlignbare data fra andre kommuner, men vi vil eventuelt kunne komme tilbake til dette ved en senere anledning.

En forklaring på at forskjellene er marginale, kan bl.a. være høy lojalitet og trivsel i kommunen – som arbeidsmiljøundersøkelser viste gjaldt det uavhengig av kjønn. Alternative arbeidsplasser utenfor kommunen er begrenset, og man ”slår seg derfor til ro” med situasjonen i jobben man har.

Våre undersøkelser fra manndominerte miljøer i privat sektor, viser vesentlig større forskjeller i svarene hos kvinner og menn. Dette gjelder motivasjon, karriere, synlighet, anerkjennelse m.m.

Resultatene viser likevel noen interessante forskjeller. Alle tall vil imidlertid ikke bli kommentert – kun noen av de mest sentrale.

Arbeidstid:

Kun 12 % (samme for kvinner og menn) ønsker å øke sin stillings % (de som i dag jobber deltid). Det stemmer dårlig med det bilde media har skapt om at mange ønsker å jobbe fulltid. Det er også verdt å merke seg at muligheten for å jobbe deltid eller heltid ikke er en vesentlig motivasjonsfaktor.

Ledelse og karriere:

Dersom man har en lederstilling, er det en større andel som ønsker videre avansement enn den andelen som sier de ønsker en økning i sin stillingsprosent. Alder og livsfase kan være en forklaring på dette.

Det er verdt å merke seg at en større andel av mennene gir uttrykk for lederambisjoner og ønsker videre avansement, enn av kvinnene. Det er også en større andel som vurderer å søke, dersom det er en stilling som er relevant. Andre undersøkelser viser den samme tendens, nemlig at menn generelt har blikket høyere – har større ambisjoner enn kvinnene. (Ref: bl.a. forsker Bente Abrahamsens undersøkelse av lederkarrieren til mannlige og kvinnelige sykepleiere, Aftenposten 14.mars.)

Knappe 10 % av kvinnene ønsker å gå ut av ledelse – ingen av mennene. Det kan være grunnlag for å se nærmere på andelen kvinnelige ledere som nærmer seg pensjonsalderen om det kan forklare denne forskjellen.

Når det gjelder faktorer som er viktige i vurderingen av en lederstilling, er forskjellene marginale. Interessante oppgaver og lønn er de viktigste faktorene.

Synlighet, anerkjennelse og muligheter:

Dette er blant de punktene hvor forskjellene i svarene mellom kvinner og menn er størst, og som dermed kan gi grunnlag for tiltak. På alle disse 3 områdene har kvinnene markert lavere enn menn. Tallene er riktignok høye, ca. halvparten av kvinnene opplever ingen forskjell mot over 70 % av mennene. Det er imidlertid verdt å merke at ca. 50 % av kvinnene opplever at de ikke er like synlige, ikke får samme anerkjennelse og ikke har samme muligheter som sine mannlige kollegaer.

Når det gjelder synlighet, så kan det være at den gruppen som er i minoritet (for eksempel mannlige hjelpepleiere), oppleves som mer synlig. Kvinnene opplever imidlertid at de er

mindre synlige også i mannsdominerte miljøer. Det virker derfor som opplevelsen av synlighet for kvinner i stor grad er knyttet til menn. Det er viktig at man tar hensyn til dette i kommunikasjon, sammensetning av team, møteledelse, lederrekruttering, kompetanseutvikling osv.

Anerkjennelse i arbeidet er svært viktig for kvinner. Kvinner har ofte høyere selv pålagte krav til hva de skal mestre, enn menn. Behovet for anerkjennelse – tilbakemelding på at man gjør en god jobb, at man er flink osv. er større for kvinner enn menn. Både kvinnelige og mannlige ledere bør derfor være oppmerksom på dette både i det daglige og i medarbeidersamtaler.

Det samme forhold i svarene gjelder for muligheten til lederkarriere. Hvorfor færre kvinner enn menn, mener de har samme muligheter til lederkarriere, har nok flere forklaringer og er sammensatt. Det kan være forhold knyttet til kompetanse, heltid/deltid, synlighet, hvilke lederegenskaper fremheves, fremmelsesprosessene osv. Mye kan være knyttet til hvordan man kommuniserer mulighetene, og hvordan man samhandler i det daglige virke på jobben.

Likestilling diverse:

Resultatene viser at man er opptatt av likestilling i kommunen. Tallene er høye, og viser at man også har inntrykk av at andre kollegaer er opptatt av likestilling.

Kvinnene mener i noen mindre grad at likestillingsarbeidet er godt nok forankret i organisasjonen. Dette er et vanlig bilde også i andre organisasjoner i privat sektor. Forklaringer på dette kan være at menn er mer "likestillingstrette", at kvinner har større behov for at de mål og arbeid kommuniseres tydelig samt at flere jobber deltid og dermed ikke har samme tilgang på informasjonen som formidles.

Tallene viser at det er interesse for likestilling. Det gir et godt grunnlag for å videreføre og forsterke fokus på dette arbeidet.

Tiltak:

Det er en større andel av både kvinner og menn som støtter spesielle opplegg for menn for å få flere menn inn i kvinnedominerte yrker, enn som støtter spesielle opplegg for kvinner for å øke kvinneandelen i ledende stillinger. Det kan være uklart hva som legges i spesielle opplegg og dermed forklares også en relativt lav score. Det kan også tyde på at det å få flere menn betraktes som en større utfordring enn det å få flere kvinnelige ledere.

De viktigste virkemidlene for å få flere menn i omsorgs- og skolesektoren er økt anerkjennelse av yrkene, bedre lønn og bedre pensjon. Disse er jo knyttet til hverandre, og er i stor grad knyttet til prosesser delvis utenfor kommunens kontroll.

Andre viktige punkter som er nevnt er mer aktiv rekruttering og synliggjøring av mangfold i oppgavene. Det er behov for ytterligere konkretisering av hva som ligger i spesielle opplegg, hvordan bidra til økt status og anerkjennelse av yrkene.

Når det gjelder å skape en bedre kjønnsbalanse i Larvik kommune, er det ingen spesielle tiltak som fremheves verken av kvinner eller menn. De skisserte områdene er prioritert omtrent likt inkludert å få flere kvinner til å jobbe heltid, styrke kvinners selvtilit og motivere kvinner til ledelse.

Konklusjon:

Innenfor de fleste av de områder som omfattes av undersøkelsen, har kvinner og menn sammenfallende oppfatning, noe som må betegnes som et positivt resultat i et likestillingsperspektiv. På de områdene hvor det er gap, og hvor det er gitt konkrete innspill til tiltak, er det foreslått noen tiltak i del 4.

5) Forslag til tiltak:

Arbeidsgivere har i følge loven plikt til å jobbe med likestilling på en målrettet og planmessig måte. Dette inkluderer også å jobbe for lik lønn for likt arbeid.

Kjønnsblandede arbeidsplasser er mer produktive, stimulerer kreativitet, reduserer sykefravær og leverer bedre kvalitet på tjenestene. Det er derfor viktig at kommunen er aktive i rekrutteringen for å bryte det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Arbeidet med likestilling som fokuserer på en jevnere kjønnsfordeling, vil komme både kvinner og menn til gode. (Kilde: Likestillingsveileder for kommunesektoren, Likestillingscenteret, 2001)

Basert på resultatene fra denne undersøkelsen, statistikk som er forelagt, innspill fra prosjektgruppen i tillegg til Kvinneuniversitetets egne ideer foreslås følgende tiltak:

a) rekruttering:

- ved enhver nyrekruttering og forfremmelse søke etter å få en bedre kjønnsbalanse dersom det er kvalifiserte kandidater av begge kjønn
- gjennomgang av ansettelses-/forfremmelseskriterier og krav med tanke på å vise mangfold i oppgavene og behov for mangfoldige fagmiljøer
- gjennomgang av hele ansettelsesprosessen inkl. annonse, intervju, fremtidig kompetansebehov og evt. kvotering
- aktiv informasjons- og rekrutteringsarbeid på utdanningsstedene
- benytte ungdomsskolenes arbeidsuke aktivt i forhold til å vise mangfold i kommunal sektor
- vurdere særskilte hospiteringsordninger, stipendier eller lignende for det underrepresenterte kjønn
- Larvik kommune "scorer" høyt på en rekke områder. Det bør utnyttes i forhold til de enhetene som mangler representasjon av det ene kjønn

b) kompetanse – og lederutvikling:

- Opplæring for alle nyansatte i kommunens likestillingsmål og handlingsplaner
- Kompetanse om kjønn som tema i lederutvikling
- Sørge for å trekke frem kvinnelige forbilder i intern og ekstern kommunikasjon
- Etablere eller utvikle nettverk på tvers av fagområder
- Styrke kvinners selvtillit gjennom særskilte tilbud eller integrert del av lederutvikling . (Det finnes opplegg som særlig er rettet mot kvinner, men som benyttes i blandede fora – ref. Kvinneuniversitetets SOS-seminar eller Nettverk til suksess.)
- Sørge for at både kvinner og menn er synlige på møter, samlinger, i media etc.
- Fokuserer på karriereplanlegging, kompetansemangfold og motivasjon i medarbeidersamtalene
- Bevisstgjøre kvinner på egen kompetanse
- Vurdere mentorordninger, nettverk etc. særlig for kvinnene i mannsdominerte etater.
- Vurdere alternative karriereveier: faglig karriere, flere teamledere, utveksling og samarbeid mellom enhetene og med andre kommuner
- Følge med på resultatene og anbefalinger i forskningsprosjektet: "Gjennomslag – kvinner i kommunal toppledelse" i regi av KS.

c) Anerkjennelse av yrkene:

- Benytte lønnsoppjøret til utjevning i lønnsforskjellene gjennom bl.a. lønnsfastsettelse basert på kjønnsnøytrale kriterier, gjennomgang av arbeids-/ stillingsvurderinger med henblikk på arbeid av lik verdi
- Løfte frem positive sider i kvinnedominerte yrker. Media tegner et "slitsomt" og negativt bilde av både omsorgs- og skolesektoren. Dette bør både kommunene selv, KS, forbundene og utdanningsmyndighetene ta et ansvar for å forbedre
- Lederansvaret (lederspennet), særlig i helsesektoren, er stort. Dette er viktig å synliggjøre i forhold til lønnsfastsettelsen og i forhold til markedsføringen av mulighetene for karriere i kommunal sektor.
- Være pådriver i de politiske prosesser som fordeler ressurser til ulike sektorer – sørge for de kvinnedominerte yrkene får sin del av "kaka".

6) Anbefaling om videre oppfølging:

En slik undersøkelse skaper forventning om endringer - at noe skjer. Det er derfor en utfordring og viktig at temaet "holdes varmt" og følges opp med konkrete handlinger. Først og fremst bør resultatene forankret i organisasjonen, og enhetslederne ta ansvar for hvilke konsekvenser undersøkelsen har for de respektive enheter. Det bør utarbeides handlingsplan for prioriterte områder og fordele ansvar for implementering av denne.

Undersøkelsen viser at innenfor mange områder har kvinner og menn i Larvik kommune sammenfallende eller marginalt forskjellige synspunkter og prioriteringer. Det er imidlertid enkelte områder som avdekker ulike holdninger som det er viktig å ta hensyn til både i daglig operativ drift og i utviklingsarbeid fremover. Sentrale personalpolitiske temaer som for eksempel rekruttering, lønn, motivasjon m.m. er belyst i et kjønnsperspektiv.

Denne undersøkelsen har sett på Larvik kommune som arbeidsgiver. Det anbefales at man også med et kjønnsperspektiv ser nærmere på:

- kommunens politiske organer
- kommunens tjenestetilbud i forhold til brukernes behov
- kommunen som samfunnsaktør

Likestillingssenteret har utarbeidet "Likestillingsveileder for kommunesektoren". Den gir en del råd og tips i arbeidet med likestilling i kommunene som anbefales.

Kommuneforbundet i Sverige har vært en aktiv pådriver i likestillingsarbeidet i Sverige. 3R-metoden er benyttet i mange prosjekter, og flere av disse er beskrevet på deres hjemmeside: www.komunforbundet.se

Det henvises til ytterligere statistikk og informasjon om likestilling og arbeidet med likestilling i kommunesektoren på:

www.likestilling.no
www.likestillingsombudet.no
www.kilden.no
www.ks.no
www.ssb.no/kommuner
www.dep.no/krd