



FORSLAG

Ligestillingsstrategi i BUF 2008 - 2010 **Mænd i omsorgsfag**

Indledning

Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning ønsker som en del af den overordnede strategi for perioden 2008 – 2010 at arbejde med at skabe attraktive arbejdspladser. Fremme af ligestilling med hensyn til køn, alder, race, seksualitet, etnicitet mv. bidrager til en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejderne oplever et godt arbejdsmiljø.

Børne- og Ungdomsforvaltningens ligestillingsstrategi omhandler alene ligestilling mellem mænd og kvinder. Strategien retter fokus mod mandlige pædagoger, fordi der her er størst forskel på antal ansatte mænd og kvinder, og fordi det i øjeblikket generelt er svært at rekruttere pædagoger. Det er håbet, at en indsats for mænd i omsorgsfag også kan være med til generelt at udvide rekrutteringsgrundlaget på pædagogområdet.

Strategien skal ses i nær sammenhæng med BUFs generelle rekrutteringsindsats.

1) Kønsfordeling blandt pædagoger, pædagogmedhjælpere og lærere i Børne- og Ungdomsforvaltningen

I det følgende beskrives dels kønsfordelingen blandt lærere, pædagoger og pædagogmedhjælpere i Københavns Kommune samt kønsfordelingen på landsplan og blandt de pædagoger, der uddannes.

Analysematerialet viser også, hvilke overordnede typer af institutioner, der tiltrækker flest mandlige pædagoger i BUF.

Figur 1 viser kønsfordelingen blandt lærere, pædagoger og pædagogmedhjælpere i Københavns Kommune. Det ses, at der blandt pædagogerne eksisterer den største forskel i antal mandlige og kvindelige medarbejdere. Der er cirka 82 % kvindelige og 18 % mandlige pædagoger.

Det er bemærkelsesværdigt, at det er lettere at rekruttere mandlige pædagogmedhjælpere end uddannede mandlige pædagoger. (Der er cirka 18 % mandlige pædagoger og 24 % mandlige pædagogmedhjælpere).

Kønsfordelingen blandt lærere, pædagoger og pædagogmedhjælpere i Københavns Kommune						
	Pædagoger		Pædagogmedhjælpere		Lærere	
Mænd	680	Ca. 18 %	466	Ca. 24 %	1111	Ca. 35 %
Kvinder	3095	Ca. 82 %	1460	Ca. 76 %	2018	Ca. 65 %

Fig. 1 Kønsfordelingen blandt lærere, pædagoger og pædagogmedhjælpere i Københavns Kommune

Som det ses af nedenstående figur 2 har Københavns Kommune nogenlunde ligeså stor en andel mandlige pædagoger og lærere som i resten af landet (1 % flere mandlige pædagoger og 2 % flere mandlige lærere). Som det ses af figur 3 bliver der uddannet ca. 20 % mandlige pædagoger, hvilket er 2 % flere end Københavns Kommune har ansat.

Kønsfordeling blandt pædagoger og lærere i øvrige kommuner				
	Pædagoger		Lærere	
Mænd	8.558	Ca. 17 %	22.312	Ca. 33 %
Kvinder	42.210	Ca. 83 %	44.705	Ca. 67 %
	50.768		67.017	

Fig. 2 Kønsfordeling blandt pædagoger og lærere i øvrige kommuner

Kønsfordeling blandt uddannede pædagoger i 2006 på landsplan		
Mænd	1027	Ca. 20 %
Kvinder	4096	Ca. 80 %

Fig. 3 Kønsfordeling blandt uddannede pædagoger i 2006

Det fremgår af figur 4, at kønsfordelingen i de pædagogiske institutioner i BUF er meget forskellig alt efter institutionstype og alderen på børnene. I almindelige børnehaver er der således cirka 11 % mænd, hvorimod der i udflytter- og naturbørnehaver er cirka 23 % mænd og i idrætsinstitutionerne cirka 17 % mænd.

På de kommunale legepladser er der endda en overvægt af mænd, da der her er cirka 63 % mandlige pædagoger. På fritidshjemmene er cirka 38 % af pædagogerne mænd.

Mændene tiltrækkes øjensynligt mere af institutioner med en natur- eller idrætsprofil og af fritidshjem og legepladser end af almindelige børnehaver og vuggestuer.

Kønsfordeling i forskellige institutionstyper i Københavns Kommune						
	Almindelige børnehaver		Udflytter – og naturbørnehaver		Fritidshjem	
Mænd	8	Ca. 11 %	16	Ca. 23 %	26	Ca. 38 %
Kvinder	66	Ca. 89 %	53	Ca. 77 %	42	Ca. 62 %

Fig. 4 Kønsfordeling i forskellige institutionstyper. Der er udført en stikprøve med 10 institutioner i hver kategori.

Kønsfordeling i forskellige institutionstyper i Københavns Kommune						
<i>- fortsat</i>						
	Legeplader		Almindelige vuggestuer		Idrætsinstitutioner	
Mænd	10	Ca. 63 %	3	Ca. 3,8 %	14	Ca. 17 %
Kvinder	6	Ca. 37 %	75	Ca. 96 %	70	Ca. 83 %

Fig. 4 – fortsat. Kønsfordeling i idrætsinstitutioner og vuggestuer Det skal bemærkes, at idrætsinstitutionerne først er blevet udnævnt i oktober 2007.

Nedenstående figur 5 viser 15 tilfældigt udvalgte udflytter- og naturbørnehaver. I disse børnehaver er der cirka 25 % mandlige og 75 % kvindelige pædagoger. Det fremgår, at halvdelen af de institutioner der har mandlige pædagoger ansat, har mere end 33 % mandlige ansatte.

Kønsfordelingen i tilfældigt udvalgte udflytter – og skovbørnehaver i Københavns Kommune				
	Mænd		Kvinder	
Børnehaven Stockholms.	3	Ca. 38 %	5	Ca. 62 %
Børnehaven Skovhytten	1	Ca. 20 %	4	Ca. 80 %
Børnehaven Hedehi	1	Ca. 20 %	1	Ca. 80 %
Børnehaven Hastrup	2	Ca. 33 %	4	Ca. 67 %
Børnehaven Nordstj.	0	Ca. 0 %	7	Ca. 100 %
Børnehaven Trolldhytten	1	Ca. 20 %	4	Ca. 80 %
Børnehaven Burlunden	5	Ca. 42 %	7	Ca. 58 %
Børnehaven Grantofte	2	Ca. 20 %	8	Ca. 80 %
Børnehaven Ryvang 1	1	Ca. 11 %	8	Ca. 89 %
Børnehaven Ryvang 2	0	Ca. 0 %	5	Ca. 100 %
Børnehaven Vanløse	3	Ca. 43 %	4	Ca. 57 %
Børnehaven Adashøj	1	Ca. 20 %	4	Ca. 80 %
Børnehaven Spanager	1	Ca. 20 %	4	Ca. 80 %
Børnehaven Blide	0	Ca. 0 %	5	Ca. 100 %
Børnehaven Frihedslyst	3	Ca. 50 %	3	Ca. 50 %
	24	Ca. 25 %	73	Ca. 75 %

Fig. 5 Kønsfordelingen i 15 tilfældigt udvalgte udflytter – og skovbørnehaver

2) Målsætninger

BUF tiltrækker i øjeblikket lidt flere mandlige pædagoger end resten af landet (1 – 2 % flere). Formålet med strategien er, at BUF bevarer og udvikler evnen til at tiltrække de mandlige pædagoger.

BUF arbejder generelt for at skabe en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads. Som led heri vil strategien gøre det mere attraktivt at være ansat som mand i et omsorgsfag, hvor mænd ikke altid har let adgang til at finde arbejdsfællesskaber med andre mænd.

På grund af den generelt lave ledighed på arbejdsmarkedet er det vanskeligt overhovedet at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til pædagogområdet. Derfor har fokus hidtil været rettet mod at finde kvalificerede medarbejdere uanset køn/alder/etnicitet mm. Et mål i denne sammenhæng er også at fokusere på at gøre mænd mere interesserede i omsorgsfag og dermed udvide ansøgerfeltet.

Kulturelle faktorer i samfundet er medvirkende til, at de to køn ofte vælger at uddanne sig til kønstraditionelle jobtyper. En målsætning er at oplyse om det reelle indhold af jobbene i pædagogfaget, så mændene får et bedre grundlag for reelt at kunne vælge.

Ligestillingsstrategiens tre hovedindsatsområder

- a) **BUF vil gøre det mere attraktivt at være mand i et omsorgsfag**
- b) **BUF vil som en del af den generelle rekrutteringsindsats bane vejen for at flere pædagogmedhjælpere uddanner sig til pædagoger. Herunder vil BUF forsøge at tiltrække flere mandlige pædagogmedhjælpere**
- c) **BUF vil brande det at være mand i omsorgsfag**

3) Nye initiativer

a) At gøre det mere attraktivt at være mand i et omsorgsfag

Mandlige pædagoger har i det hele taget gunstige muligheder for at få job, og har gode muligheder for at vælge mellem arbejdspladserne. Man må formode, at de tiltrækkes af de arbejdspladser, der generelt tilbyder de bedste vilkår. Men herudover har mændene nogle særlige behov.

På en konference i Fredericia i januar 2008 fortalte mænd i omsorgsfag om de elementer, mænd efterspørger. Nogle af elementerne er:

- Mandligt fællesskab
- Den meningsfulde opgave
- Image og synlighed

- Gode og synlige karriereveje
- Fokus på arbejdsglæde og trivsel
- Mulighed for fuld tid og fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen

Kønsforsker Kenn Warming har lavet en undersøgelse om mænd i omsorgsfag og mener, at mænd tiltrækkes af arbejdspladser med andre mandlige ansatte. Mænd har behov for at være sammen med andre mænd og tale mandeting. (Kenn Warming 2006: ”Kønnet som med - og modspiller”.) Kenn Warming citerer et par mænd i omsorgsfag:

” Det som jeg får ved at være sammen med en anden mand i samtalemomentet, det er (de) indforståede ting, kan man sige.(...) og ”Jeg har det sådan, at hvis der er en enkelt mand mere ud over mig, så er det fint, (...) men jeg gider ikke være alene.”

En mulig måde at gøre arbejdspladserne mere attraktive for mænd kan være at etablere netværk, hvor mændene kan mødes og dele deres erfaringer. Herudover ses det, at mændene vil have fuldtidsstillinger og gode og synlige karriereveje.

Som det ses af talmaterialet, har udflytter- og naturbørnehaver væsentligt lettere ved at tiltrække mænd end børnehaver med en mere almindelig profil (udflytter- / naturbørnehaverne har i stikprøven i figur fire 23 % mandligt ansatte mod 11 % i almindelige børnehaver).

Antagelsen om, at mænd søger institutioner med særlige profiler, understøttes af projekt ”Flere mænd i kommunerne” støttet af KL og KTO / FOA. Heraf fremgår det, at nogle mænd i forvejen har en anden uddannelse – ofte som håndværkere inden de søger ind i pædagogfaget.

Som et led i Faglighed for Alle er der i efteråret 2007 etableret 11 idrætsinstitutioner, der bl.a. satser på idræt, motion og sundhed. Nogle af institutionerne mener, at den særlige profil på sigt vil tiltrække mændene. En tese i projektet er, at mange pædagoger – måske især mænd har en dobbeltfaglighed, og ønsker at tage deres interesse for idræt, natur musik eller håndværk med ind i jobbet.

En anden mulig måde at rekruttere flere mænd vil derfor være at tage højde for dobbeltfagligheden og i højere grad profilere institutioner med en særlig profil, som kan tiltrække ansøgere med specifikke interesser og kvalifikationer.

Kommende initiativer

Målet er at skabe mangfoldighed og meningsfuldhed for såvel mænd som kvinder på BUFs arbejdspladser.

- BUF vil undersøge muligheden for etablering af et ”mandenetværk”, som kan have til formål at styrke de indbyrdes relationer i Kommunen mellem de mandlige pædagoger. Mandegruppen kan blandt andet have som opgave at tænke i, hvad der skal til for at tiltrække flere mandlige pædagoger. Gruppen kan også fungere som rollemodeller i historier på nettet og ved rekrutteringsmesser
- BUF vil undersøge muligheden for kursus eller temadag i at brande institutioner,

så deres særlige profil kan stå skarpere. Arrangementet kunne evt. give inspiration til branding på hjemmesiden

Følgende initiativer er en del af den generelle rekrutteringsindsats, men skal også ses i sammenhæng med de elementer, som mændene efterspørger ved en attraktiv arbejdsplads:

- Af HR -redegørelsen fremgår det, at andelen af pædagoger på deltid er 30 %. BUF vil undersøge muligheden for stillinger med flere timer
- BUF vil arbejde for at udbyde et kompetenceudviklingsforløb for nyuddannede pædagoger (ekstra timer til nye pædagoger)
- BUF- akademi etableres i efteråret 2008 – en elektronisk portal, der vil være en fælles indgang for en komplet oversigt over uddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter i BUF
- Som et led i rekrutteringsindsatsen skal karriereveje og udviklingsmuligheder synliggøres for ansøgere og medarbejdere. Dette kan bl.a. ske på Jobsiten
- I efteråret 2008 opstartes en ny lederuddannelse for institutionsledere

b) At udvide rekrutteringsgrundlaget ved at tiltrække og uddanne mandlige pædagogmedhjælpere

Som det ses af figur 1 er det generelt lettere at rekruttere mandlige pædagogmedhjælpere end uddannede mandlige pædagoger. (Der er cirka 18 % mandlige pædagoger og 24 % mandlige pædagogmedhjælpere). Herudover fremgår det af ”Notat om lærer- og pædagogrekruttering”, at pædagogmedhjælperne i Københavns Kommune er ret unge. 63 % er under 35 år, og de er derfor i den aldersgruppe, hvor man typisk overvejer uddannelsesvalg.

En måde at forbedre mulighederne for at kunne ansætte mandlige pædagoger er at bane vejen for, at flere af BUFs allerede ansatte pædagogmedhjælpere uddannes og ved at tiltrække pædagogmedhjælpere til faget. Herved skabes der en ”fødekæde”, der kan gå fra pædagogmedhjælper til uddannet pædagog.

Igangværende initiativer

Følgende initiativer er en del af den generelle rekrutteringsindsats, men skal også ses i sammenhæng med, hvordan der kan rekrutteres flere mandlige pædagoger ved at fokusere på at tiltrække og uddanne pædagogmedhjælperne.

- BUF tilbyder praktikordninger til studerende ved pædagogseminarier

Kommende initiativer

- BUF vil etablere et rollemodelkorps, som kan formidle de gode oplevelser ved at være mandlig pædagog til fx 9. – 10. klasser, gymnasier, i karrierevejvisere, på jobmesser og andre steder hvor unge færdes

- BUF vil forstærke støtten til PGU (pædagogisk grunduddannelse) og merit PGU. Dette kan have en effekt på at kunne tiltrække pædagogmedhjælpere til at uddanne sig til pædagoger

c) At brande det at være mand i omsorgsfag i Københavns Kommune

En af vejene til at rekruttere flere mænd kan være at synliggøre de aspekter ved pædagogfaget, som typisk tiltrækker mændene og derved give de unge et bedre grundlag for at kunne vælge deres fremtidige karrierevej.

På konferencen i Fredericia om mænd i omsorgsfag, var én af de omtalte metoder til at tiltrække flere mænd til omsorgsfag at stille skarpt på stillingsannoncer, så de retter sig specifikt mod mænd.

Det ses, (fig. 4) at mændene i Københavns Kommune tiltrækkes af institutioner med en bestemt profil som blandt andet naturbørnehaver. Denne tendens understøttes af Kenn Warming, der mener, at mange mænd vælger pædagogstillinger, hvor de kan få deres fritidsinteresse med ind i arbejdslivet.

BUF vil have som mål at skabe et mere nuanceret billede af pædagogfaget for potentielle ansøgere med særligt fokus på pædagogmedhjælperne. De gode enkelthistorier om den mandlige pædagog skal fortælles for at skabe et bredere billede af de traditionelle mande- og kvindedefag.

BUF vil fokusere på stillingsannoncer, så de målrettet belyser de aspekter ved stillingerne, som mændene tiltrækkes af.

Kommende initiativer

- Københavns Kommunes rekrutteringsside skal anvendes til at vise variationsbredden i stillingerne og som medie for de gode historier om mandlige pædagoger og pædagogmedhjælpere
- BUF vil afdække regler og retningslinjer for, hvordan stillingsannoncer må målrettes mænd
- BUF vil tilbyde kursus om udarbejdelse af gode jobannoncer – herunder at kunne rette dem mod både mænd og kvinder