



**Inspirationskatalog:
Ligestillingsredegørelserne for 2023
(stat, kommune og region)**

Indhold

Introduktion	3
---------------------------	----------

1. Inspiration til initiativer, der fremmer ligestilling på personaleområdet

4

Københavns Universitet sikrer bred strategisk og organisatorisk forankring med ambitiøs handleplan for ligestilling og diversitet

5

Fokus på individ og arbejdsmiljø får deltidsansatte i Region Sjælland op i tid og mindsker løngabet mellem mænd og kvinder

7

2. Inspiration til initiativer, der fremmer ligestilling i kerneydelser

9

Guidet fælleslæsning på Hillerød Bibliotek skaber fællesskab blandt mænd i pensionsalderen

10

Kan kvindelige professionsstuderende blive succesfulde iværksættere? University College Nordjyllands iværksætterforløb 'Next Women' hjælper godt på vej

12

3. Inspiration til initiativer, der fremmer ligestilling i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt

14

I Sønderborg Kommune styrker netværk og erfaringsudveksling nybagte fædre i farrollen

15

Målerettet forløb bekæmper mistrivsel og øger livstilfredsheden blandt mænd på Syddjurs

17

Introduktion

Formålet med dette katalog er at inspirere til arbejdet med ligestillingsinitiativer i statslige institutioner, kommuner og regioner i forbindelse med ligestillingsredegørelserne for 2023.

I inspirationskataloget vil du få viden om:

Hvilke tematikker der indgår i institutionernes ligestillingsinitiativer fra 2020 til 2023.

Eksempler på initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet.

Eksempler på initiativer til at fremme ligestilling i kerneydelser.

Eksempler på initiativer til at fremme ligestilling i brug af sundhedsfremmende indsatser

Baggrunden for inspirationskataloget er de ligestillingsredegørelser, som statslige institutioner, kommuner og regioner har indberettet i 2023. Efter ligestillingslovens § 5 og § 5 a skal alle kommuner, regioner og staten indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. I ligestillingsredegørelserne for 2023 redegør statslige institutioner, kommuner og regioner om ligestilling for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Ligestillingsredegørelserne omhandler hovedområderne ligestilling på personaleområdet, ligestilling i institutionernes kerneydelser samt ligestilling i brug af sundhedsydelser, der er året specifikke tema inden for ligestilling i kerneydelser i kommunerne.

Et af formålene med ligestillingsredegørelserne er at indsamle god praksis som inspiration til institutioners videre arbejde med ligestilling.

1.

Inspiration til initiativer, der fremmer ligestilling på personaleområdet

I det følgende fremgår inspirationscases om initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet hos staten, kommuner og regioner.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale inden for relevante stillingskategorier og om at have målrettet fokus på og arbejde aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte i forhold til løn, orlov, deltid og øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, til rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øget innovation og effektivitet samt bidrage til branding af den enkelte organisation og arbejdsplads.



Københavns Universitet sikrer bred strategisk og organisatorisk forankring med ambitiøs handleplan for ligestilling og diversitet

Københavns Universitet har i en årrække arbejdet med at skabe gode og trygge arbejds- og studiemiljøer samt at forbedre kønsbalancen blandt medarbejdere og ledere. Med den seneste 'Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-24' lægger Københavns Universitet et fundament for at arbejde endnu mere målrettet med ligestilling og diversitet og videreudvikle deres indsats på området.



Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Københavns Universitet (KU) er som landets ældste og internationalt anerkendt universitet en institution, der sætter stort aftryk på det samfund, vi lever i. Samtidig er KU en kompleks organisation med mere end 40.000 ansatte og studerende, hvor fakulteterne både kan have ens og forskelligartede problematikker – herunder ligestillingsrelaterede udfordringer. Det gælder for eksempel kønsbalancen i studenteroptag, i ledelse og blandt ansatte i videnskabelige- og teknisk administrative stillinger. Derfor har KU i en årrække prioriteret arbejdet med ligestilling og diversitet, som tidligere blev formuleret i handleplanerne for 2008-2013 og 2015-2018, hvor fokus blandt andet har været at skabe trygge miljøer og forbedre kønsbalancen blandt medarbejdere og ledere. Samtidig har EU's forskningsinitiativ Horizon Europe, som blandt andet uddeler forskningsmidler til KU, opsat en række krav på ligestillingsområdet, som universiteter skal opfylde, før de kan blive

tildelt forskningsmidler. Der er blandt andet krav om at afsætte faste ressourcer til arbejdet med ligestilling, og at der skal være betydelig ledelsesopbakning.

På den baggrund har KU udarbejdet en ny og opdateret handleplan for ligestilling og diversitet, som løber i perioden 2022-2024, og som skal sikre, at indsatsen fortsættes og videreudvikles, ligesom den skal sikre, at KU opfylder kravene fra Horizon Europe. Formålet med handleplanen er, at sikre trygge og lige muligheder for alle medarbejdere og studerende uanset køn og øvrige forskelsmarkører. Den nye handleplan adskiller sig fra tidligere ved at have større fokus på bred organisatorisk og strategisk forankring som middel for at skabe vedvarende forandringer. Det overordnede arbejde med handleplanen er forankret hos KU's ligestilling- og diversitetskonsulententer.



Hvad indeholder initiativet?

Handleplanen indeholder seks delmål, som KU arbejder for at indfri i perioden 2022-2024. De seks delmål indeholder tilsammen 20 initiativer, der skal sikre, at målene opfyldes. De konkrete mål blev fastsat af en arbejdsgruppe bestående af blandt andet medlemmer fra KU's Hovedsamarbejdsudvalg, dekaner, medarbejdere med erfaring fra tidligere ligestillingsarbejder på KU og KU's diversitetskonsulenter på baggrund af faglige vurderinger og tidligere erfaringer fra de forrige handleplaner, ligesom ambitionen om at opfylde krav fra Horizon Europe er integreret i de opstillede mål. Det har været vigtigt at indsatserne er baseret på best-practice viden og forskning på området. Det betyder blandt andet, at der er opsat delmål og udviklet kurser i ubevidste bias for både ansatte og ledere, da man fra forskning ved at det er virkningsfuldt at sætte ind her.

Delmålene er at:

Sikre bred inddragelse af organisationen i forhold til mål og retning for arbejdet med ligestilling og diversitet

KU iværksætter en bred inddragelse og systematisk dialog mellem ledelse, medarbejdere og studerende. Dette gøres blandt andet gennem workshops om ligestilling og diversitet i relevante fora.

Verificere og styrke datakvalitet og vidensgrundlag med henblik på at fremme ligestilling og diversitet

KU vil arbejde for, at datakvaliteten og vidensgrundlaget om ligestilling og diversitet styrkes, så arbejdet med ligestilling tager afsæt i så valide data som muligt. Dette gælder både en styrkelse af KU's kvantitative databaser såvel som kvalitative undersøgelser.

Styrke den organisatoriske viden om ligestilling og ubevidste bias

Medarbejdere og ledere skal have de nødvendige kompetencer til at understøtte KU's ambition om, at alle, uanset køn og øvrige forskelsmarkører, føler sig trygge. Derfor er der udviklet en række kurser målrettet både ledere og medarbejdere, der blandt andet træner i ubevidste bias.

Styrke organisationskulturen, særligt i forhold til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

For at styrke organisationskulturen har KU klædt både medarbejdere og studerende på til at håndtere og forebygge krænkende handlinger gennem kurser, der blandt andet fokuserer på interventionstræning og inkluderende miljøer.

Understøtte lige muligheder ved rekruttering og forfremmelse

KU ønsker at sikre, at alle ansatte har lige muligheder og vilkår for ansættelse og karriereprogression. Derfor fokuserer KU på at skabe transparente rekrutteringsprocesser og kriterier for forfremmelser, ligesom der afprøves forskellige redskaber til at reducere kønsbias i screeninger af ansøgninger.

Styrke den organisatoriske viden om køn i forskning og uddannelse

Forskere og undervisere ansat på KU skal have relevant viden og kompetencer om køns betydning inden for forskning. Derfor er der blevet udviklet og udbudt kurser og workshops for undervisere om det inkluderende klasserum og for forskere kurser om kønsdimensionen i forskning.



Virker initiativet?

Mange af initiativerne i handleplanen er i pilotfasen og bliver stadig afprøvet. Ikke desto mindre ser KU en effekt af, at der er fokus på ligestilling og diversitet i organisationen, og at der udvikles en kultur for at indtænke ligestillingsaspekter i både ansatte og studerendes hverdag. Det tydeliggøres blandt andet ved, at der er sket en stigning antallet af selvnedsatte diversitetsudvalg, og at der i højere grad er opmærksomhed på og opbakning til at tænke mangfoldighed ind i projekter og øvrige aktiviteter, end man har set tidligere. Den generelle oplevelse er, at ligestilling og diversitet er en strategisk prioriteret indsats på universitetet.

Derfor vurderer KU, at den vigtigste drivkraft for at nå målene i handleplanen er ledelsesmæssig forankring og opbakning. Derudover er det centralt at afsætte dedikerede medarbejderressourcer og økonomiske ressourcer til arbejdet med ligestilling og diversitet og fokus på, at ligestillingsaspekter indarbejdes i de eksisterende strukturer på universitetet så forandringerne bliver bæredygtige.

KU forventer at bygge videre på handleplanen for 2022-2024 og at anvende relevante erfaringer og viden i forbindelse med udformning og implementering af en ny og opdateret handleplan, der træder i kraft fra 2025.



Fokus på individ og arbejdsmiljø får deltidsansatte i Region Sjælland op i tid og mindsker løngabet mellem kvinder og mænd

For at imødekomme rekrutteringsudfordringer og mangel på arbejdskraft har Region Sjælland iværksat projektet 'Flere op i tid', hvor to afdelinger har arbejdet på at øge medarbejdernes arbejdstid. Resultaterne viser, at det er muligt – og at projektet samtidig øger økonomisk ligestilling blandt personalet og forbedrer arbejdsmiljøet.



Hvad er baggrunden for initiativet?

Region Sjælland oplever tiltagende udfordringer i rekruttering af arbejdskraft blandt sundhedspersonalet, hvilket har resulteret i mangel på personale på regionens hospitaler. Dét sker samtidig med, at der blandt de eksisterende medarbejdere er flere medarbejdergrupper, hvor mange arbejder på deltid. Medarbejdergrupperne med den højeste andel deltidsansatte er sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter – og størstedelen af de ansatte i disse grupper er kvinder.

For at imødekomme udfordringerne og sikre flere hænder igangsatte Regionsrådet i 2020 projektet 'Flere

op i tid' for at få flere medarbejdere op i tid. Formålet var dels at øge arbejdskraften blandt den eksisterende personalegruppe, dels øget kontinuitet med en fastere medarbejdergruppe, hvilket både er godt for arbejdsmiljøet og for patienternes oplevelse. Initiativet var ikke oprindeligt tænkt i ligestillingsøjemed, men regionen har erfaret, at øget arbejdstid blandt disse personalegrupper også fører til en reduktion af forskelle i månedsløn og pensionsindbetaling mellem kvinder og mænd – og derfor bidrager til øget økonomisk ligestilling.



Hvad indeholder initiativet?

Region Sjælland har i en toårig periode afprøvet initiativet på en psykiatrisk og en medicinsk afdeling på regionens hospitaler, hvor de har arbejdet med at motivere medarbejderne til at gå op i tid. Det kan både være at gå fra 32 timer om ugen til 34 timer om ugen eller op til fuldtid. Erfaringerne fra projektet har vist, at der er en række forskellige parametre, som motiverer medarbejdere til at øge deres ugentlige arbejdstid. Region Sjælland peger på, at det vigtigste for at lykkes med initiativet er en stor ledelsesmæssig forankring af initiativets forskellige tiltag.

Konkret har Region Sjælland arbejdet med en række forskellige tiltag:

Ledelsesfokus på individuelle behov

Et vigtigt element i initiativet er, at ledelsen tager dialogen med den individuelle medarbejder omkring deres situation og behov. Derudover er der også iværksat andre tiltag for at skabe bedre dialog med medarbejderne. Blandt andet valgte én af afdelingerne at invitere en erhvervspsykolog til at tale med medarbejderne om deres tanker i forhold til at gå op i tid, og hvilke eventuelle barrierer, de oplevede ved at stå over for skiftet.

Medarbejderindflydelse på tilrettelæggelse af arbejdstid

Region Sjælland påpeger vigtigheden i, at deres medarbejdere får medindflydelse på planlægningen af deres egen arbejdstid. Dette gælder blandt andet større indflydelse på, hvornår de arbejder og større fleksibilitet omkring vagtbytte. Samtidig fokuserer ledelsen på at være fleksible i forhold til medarbejdernes livsfaser og eventuelle udfordringer i livet.

Fokus på et godt arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøet er en vigtig medvirkende faktor til at få medarbejdere op i tid. Derfor har initiativet også skabt et fokus på og dialog om arbejdsmiljøet. Det er for eksempel blevet italesat, at når medarbejderne arbejder flere timer, vil der være flere kompetencer på arbejdspladsen og derfor en mindre arbejdsbelastning – og det kommer alle til gavn.



Virker initiativet?

Siden de to afdelinger igangsatte projektet, er andelen af fuldtidsansatte i begge afdelinger steget med henholdsvis ni procentpoint på den psykiatriske afdeling og otte procentpoint på den medicinske. Regionens statistikker viser derudover, at den øgede arbejdstid blandt de deltidsansatte medfører, at løngabet mellem mænd og kvinder bliver mindre. Derfor har initiativet indirekte medvirket til en øget økonomisk ligestilling blandt personalet. Det kan blandt andet ses ved, at andelen af kvinder på fuld tid på den medicinske afdeling er steget fra 48 procentpoint ved projekts start til 60 procentpoint i starten af 2023.

Selvom fremme af ligestilling ikke var hovedformålet med initiativet, har projektet alligevel bidraget til at fremme den økonomiske ligestilling i afdelingerne. Det er Regions Sjællands vurdering, at et fokus på medarbejdertrivsel giver mere kontinuitet og dermed mere arbejdskraft, hvilket øger kvindernes gennemsnitlige livsindkomst og pensionsindbetaling.

2.

Inspiration til initiativer, der fremmer ligestilling i kerneydelser

De følgende inspirationscases omhandler gode eksempler på initiativer, der fremmer ligestilling i kerneydelser i staten, kommuner og regioner.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer kvinder og mænds adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov. Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.



Guidet fælleslæsning på Hillerød Bibliotek skaber fællesskab blandt mænd i pensionsalderen

Hillerød Bibliotek har med stor succes tilbudt flere forløb med fælleslæsning og samtaler om litteratur til mænd i pensionsalderen. Forløbet bygger på metoden 'guidet fælleslæsning', hvor en læseguide faciliterer højtlesning og diskussion om litteratur, ligesom der skabes et rum, hvor mændene kan dele deres erfaringer og perspektiver med hinanden.



Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Mænd i pensionsalderen udgør et mindretal af brugerne på Hillerød Bibliotek. Derudover er mange mænds sociale netværk forankret i deres arbejdsplads, og flere oplever derfor markante ændringer i deres sociale liv ved overgangen fra arbejdslivet til livet på pension, hvor mænd i ringere grad end kvinder indgår i sociale

fællesskaber. Derfor har Hillerød Bibliotek igangsat et forløb, der tilbyder guidet fælleslæsning til mænd i transition mellem arbejdsliv og pensionsliv. Formålet er at fremme læseglæde og litteraturinteresse hos mændene og samtidig forebygge ensomhed gennem bibliotekets tilbud og litteraturkendskab.



Hvad indeholder initiativet?

Forløbet består af 10 møder med en læsegruppe og en læseguide. Læsegruppen består af 10-12 deltagere, som mødes én gang om ugen i cirka 2 timer. Det er ikke et krav, at deltagerne har forudgående kendskab til litteratur eller læsning. Til møderne har læseguiden på forhånd udvalgt den litteratur, som gruppen skal igennem – én novelle og ét digt. Læseguiden udvælger litteratur, som vurderes relevant for gruppen og som karakteriseres som god skønlitteratur. Læsegruppen har for eksempel læst novellen ”En pludselig frigørende tanke” af Kjell Askildsen. Novellen tematiserer ensomhed og fremmedgørelse, udfordringer i parforholdet og en manglende evne til at udtrykke sine følelser. Læseguiden læser højt af novellen og digtet og inviterer også deltagerne til at læse op undervejs. Læseguiden afslutter med at facilitere en samtale om teksten.

Rekruttering af deltagere

Det kan være en udfordring at rekruttere deltagere blandt en målgruppe, som i meget ringe grad benytter biblioteket i forvejen. Derfor har Hillerød Bibliotek afprøvet en rekrutteringsstrategi, hvor de udsender en pressemeddelelse, der italesætter forløbets formål, og som publiceres gennem kommunes netværk – for eksempel via aktivitetscentre for ældre. Derudover er rekrutteringen også målrettet personer i mændenes netværk, som kan videreformidle information om forløbet, for eksempel deres partnere.

Guidet fælleslæsning

Guidet fælleslæsning er et beskrevet og efterprøvet koncept, der oprindeligt blev udviklet af den engelske organisation The Reader. En læseguide læser op af litteraturen og gør dermed læsningen til en fælles oplevelse blandt deltagerne, ligesom læseguiden efterfølgende faciliterer en drøftelse mellem deltagerne om teksterne. Deltagernes forskellige livserfaringer giver forskellige syn og perspektiver på historierne, hvilket giver rum for, at deltagerne kan lære noget nyt om både sig selv og hinanden. Læseguiden guider samtalen og skaber et trygt rum, hvor deltagerne kan dele deres tanker og bidrage i det fælles refleksionsrum.

Samarbejde med andre organisationer

For at nå flest borgere og for at hjælpe deltagerne med at finde flere nye fællesskaber, samarbejder Hillerød Bibliotek med organisationer som for eksempel Frivilligcenteret. Biblioteket inviterer organisationerne til at komme forbi i pausen og fortælle om de forskellige fællesskaber i kommunen. I hvert afholdt forløb har mindst én deltager efterfølgende tilmeldt sig en ny aktivitet eller er blevet en del af et nyt fællesskab – for eksempel som frivillig på lokalarkivet eller som medlem i den lokale skakklub.



Virker initiativet?

Hillerød Bibliotek har indtil videre gennemført tre forløb med guidet fælleslæsning for mænd i pensionsalderen. Alle forløb har været fuldt bookedede, og biblioteket oplever stor tilfredshed og begejstring fra deltagerne. Det er bibliotekets klare opfattelse, at deltagerne får stor interesse i den litteratur, som læsegruppen læser, og for at dele deres tanker, ligesom de i højere grad bruger biblioteket aktivt efter forløbet. Biblioteket oplever, at deltagerne indser, at deres bidrag og perspektiver er værdifulde – også selvom de ikke har øvrig erfaring med litteratur. Læsegruppen bidrager derudover også til at give mændene nye fællesskaber. Effekten ses allerede undervejs i forløbet, når deltagerne begynder at invitere til arrangementer og foreslå aktiviteter til hinanden. Tilsvarende findes også i en landsdækkende evaluering af guidet fælleslæsning som metode, der i 2020 viste, at deltagere i læsegrupper,

der anvender guidet fælleslæsning, oplever en signifikant positiv udvikling i humør og oplevet livskvalitet samt reduceret stress.

Hillerød Bibliotek påpeger, at for at få succes med forløbet, er det vigtigt at have en uddannet læseguide, der kender og har lyst til at arbejde med målgruppen for forløbet. Derudover er det centralt, at der er opbakning fra ledelsen til at gennemføre forløbene, ligesom et samarbejde med for eksempel kommunalforvaltninger, civilsamfundet mv. giver mulighed for at nå ud til de borgere, der kan have interesse i at deltage i forløbet.

På baggrund af deltagernes oplevede succes, planlægger Hillerød Kommune at udvide målgruppen for initiativet med nye forløb, der for eksempel er målrettet yngre mænd.



Kan kvindelige professionsstuderende blive succesfulde iværksættere? University College Nordjyllands iværksætterforløb 'Next Women' hjælper godt på vej

I 2019 igangsatte University College Nordjylland Next Women-netværket, der giver flere kvindelige studerende mulighed for at prøve kræfter med entreprenørskab og iværksætteri. Intentionen er at motivere og hjælpe flere kvindelige iværksættere i gang med egen virksomhed både gennem netværk og undervisning.



Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

Opgørelser viser, at blandt danske iværksættere er 24 pct. kvinder, mens kun 1-2 pct. af investormidlerne går til kvindelige iværksættere. Med støtte fra Fonden for Entreprenørskab blev Next Women-netværket etableret i 2019, da UCN vurderede, at der var behov for at gøre en ekstra indsats for kvindelige studerende med iværksætterdrømme. Vurderingen understøttes ikke mindst af, at der i Danmark er en stor overvægt af mandlige investorer (op mod 90 pct.), hvilket kan bidrage til forklaringen af, at der i investormiljøet er tilbøjelighed til at favorisere mandlige iværksættere. Formålet med initiativet er derfor at skabe et miljø, hvor kvindelige studerende med interesse i iværksætteri kan sparre med hinanden og opleve, at de har kompetencer for iværksætteri.

Initiativets målgruppe er kvindelige studerende på UCN, der tilbyder professionsbachelor og erhvervsakademiuddannelser inden for business, pædagogik, sundhed og teknologi. På flere af uddannelserne har studerende mulighed for at komme i praktik i egen virksomhed, ligesom de studerende på andre uddannelser kan indgå i et iværksætterforløb som valgfag. Den primære målgruppe er derfor studerende, som deltager i et iværksætterforløb, men alle, der er nysgerrige på iværksætteri, har mulighed for at deltage i netværket.



Hvad indeholder initiativet?

Netværket faciliterer en række aktiviteter, der tilsammen styrker de kvindelige studerende motivation for at afprøve livet som iværksætter. Next Women-netværket afholder netværksmøder fire til seks gange om året med netværksaktiviteter, oplæg, matchmaking med mentorer eller faglige arrangementer som undervisning i brug af LinkedIn. Afhængigt af temaet deltager mellem 10-30 studerende i netværksmøderne. I tilrettelæggelsen af aktiviteterne har UCN især fokus på at indrette arrangementerne efter den viden og de aktiviteter, som de studerende efterspørger. Blandt aktiviteterne er blandt andet innovationscamps, mentorforløb og pitch-træning:

Innovationscamps på tværs af uddannelser/brancher

Som en del af undervisningsforløbet har UCN afholdt innovationscamps for studerende på tværs af uddannelser. Eksempelvis kombinerer sygeplejerskestuderende og it- og produktionsteknologistuderende deres sundhedsfaglige og tekniske viden til at adressere udfordringer, som de sygeplejerskestuderende oplever i deres hverdag. Samarbejdet viser, at de, der får en god idé, kan blive iværksættere uanset uddannelse.

Mentorforløb

Samtidig med oprettelsen af Next Women-netværket, oprettede UCN et mentorforløb, hvor de via sociale medier rekrutterede en række kvinder fra erhvervslivet som mentorer for de kvindelige studerende. For at klæde mentorer på til rollen indgik de i et kompetenceudviklingsforløb faciliteret af UCN, hvor de blev undervist i mentorrollen, og hvordan de bedst muligt kan hjælpe de studerende. Mentorforløbet understøtter, at de kvindelige studerende har rollemodeller, som de kan se op til, spejle sig i og sparre med, ligesom mentorerne hjælper de studerende med at få øje for deres egne kompetencer og udviklingspotentialer inden for iværksætteri.

Pitch-træning

En populær aktivitet i netværket har været pitch-træning, hvor deltagerne i 'Next Women'-netværket er blevet trænet i at pitche deres idé foran et panel bestående af investorer. UCN hyrede en ekspert fra erhvervslivet, som gennem tre træningsforløb underviste de studerende i at pitche og håndtere spørgsmål fra investorer. Forløbet afsluttede med, at de studerende præsenterede deres virksomheder for et investorpanel, hvor flere studerende opnåede en investering i deres virksomhed.



Virker initiativet?

UCN har ikke konkret data på effekten af initiativet, men det er deres klare opfattelse, at initiativet bidrager til, at flere kvindelige studerende vælger at søge ind på UCN's iværksætterforløb som del af deres uddannelse. Da 'Next Women'-netværket startede, var den gennemsnitlige andel kvinder på UCN's iværksætterforløb på niveau med landsgennemsnittet på ca. 24%, mens der nu er mere end 50 pct. kvinder på de ordinære iværksætterforløb på uddannelserne. Dette skal ses i kombination med, at kønsfordelingen på UCN overordnet ikke har ændret sig, hvilket illustrerer, at det er lykkedes at rekruttere flere kvindelige studerende til iværksætterlinjen. Samtidig viser data fra Danmarks Statistik, at Region Nordjylland er højdespringer i antal nye virksomheder, som er startet af kvinder under 25. Her er der sket en procentvis fremgang i virksomheder på 40 pct. sammenlignet med landets øvrige regioner, hvor fremgangen har været mellem 10-20¹ pct. Flere succesfulde virksomheder er startet på UCN, heriblandt Saluscur og Nu-Modest, som begge er en del af Innofounder forløbet.

Derudover har UCN især haft stor succes med at slå igennem med iværksætteri på sundhedsuddannelserne, hvor størstedelen af de studerende er kvinder. Dette gælder blandt andet sygeplejeuddannelsen, hvor studerende, der ellers ikke havde tænkt på at blive iværksættere, prøver at starte virksomhed med et produkt målrettet sundhedssektoren.

Desuden fremhæver UCN, at de især oplever succes med de netværksrelaterede aktiviteter, hvor de studerende sparrer med hinanden om de udfordringer, de oplever ved at være iværksættere.

I forlængelse heraf oplever UCN, at studerende, som har deltaget i netværket, fortsat deltager i netværkets arrangementer efter afsluttet uddannelse og bidrager med at fortælle om deres udfordringer og succeser på den anden side af studiet.

¹ Fonden for Entreprenørskab (2021): Iværksætterindblikket.

3.

Inspiration til initiativer, der fremmer ligestilling i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som skifter fra gang til gang. I 2023 er der særligt fokus på ligestilling i brug af sundhedsydelser og sundhed generelt i kommunerne.

De følgende inspirationscases omhandler gode eksempler på sundhedsfremmende initiativer, der fremmer ligestillingen generelt i kommuner. Yderligere inspirationscases inden for sundhedsfremme og forebyggelse kan findes på den digitale platform www.sundeborgere.dk.



I Sønderborg Kommune styrker netværk og erfaringsudveksling nybagte fædre i farrollen

I Sønderborg Kommune har man succesfuldt tilbudt nybagte fædre forløbet ”Far på Færde”, som fokuserer på at give mænd på barsel mulighed for samvær og erfaringsdeling med andre nybagte fædre.



Hvad er baggrunden for og formålet med initiativet?

At blive forældre er en stor livsomvæltning. Op mod 7-8 pct. af nybagte fædre rammes af fødselsdepression. Samtidig tager flere fædre barselsorlov og ønsker at være en større del af deres barns første leveår, ligesom flere nybagte fædre efterspørger tilbud, som handler om farrollen for småbørn. Derudover viser forskning, at fædres øgede involvering i familien og børnenes udvikling har positiv betydning gennem hele livet både for mændene selv, deres børn og samlever. På den baggrund har Sønderborg Kommune set et behov for at udvikle et program for fædre, der kan forebygge forekomsten af fødselsdepression samtidig med, at det imødekommer de nybagte fædres efterspørgsel.

Ideen til udviklingen af tilbuddet kom på baggrund af erfaringsudvekslinger i Region Syddanmarks ER-FA-gruppe for far-ambassadører og bygger samtidig på materiale fra det landsdækkende projekt ”Far for Livet”. Tilbuddet er målrettet fædre på barsel med børn i alderen 0-18 måneder, som gerne vil deltage i aktiviteter og fællesskab med andre fædre med helt små børn. Tilbuddet finansieres med midler fra Forum for Mænds Sundhed og Nordea Fonden og faciliteres af Sønderborg Kommunes sundhedspleje i tæt samarbejde med Sønderborg Bibliotek.



Hvad indeholder initiativet?

'Far på Færde' forløber over to en halv måned, hvor fædre helt uforpligtende kan mødes med andre fædre en gang om ugen på Sønderborg Bibliotek. For at gøre opmærksom på tilbuddet informerer Sønderborg Kommune om tilbuddet allerede i forbindelse med sundhedsplejerskernes graviditetsbesøg hos familien. Sundhedsplejersken uddeler flyers med programmet og opfordrer fædre til at deltage i arrangementerne. Derudover reklamerer kommunen også på deres Facebookside og har indspillet radioindslag for at nå ud til så mange fædre som muligt.

Hver anden uge er der ikke et på forhånd fastlagt program men åbent for, at fædre kan mødes til uformel dialog. De øvrige uger er der et planlagt program, hvor enten sundhedsplejen eller biblioteket udvælger en række emner, som er fokus for mødet. Til arrangementer med oplægsholder og fast program deltager der typisk mellem 8-15 fædre. Oplæggene kan blandt andet omhandle:

- Sang og musik for små børn
- Bogpusher for babyer
- Lege med rim og remser
- Tumlastik (babygymnastik)
- Førstehjælpskursus til børn.

Sønderborg Kommune påpeger, at det er vigtigt, at tilbuddet centrerer sig om levede erfaringer blandt fædre. Derfor er fokus ved aktiviteterne, at alle oplægsholdere selv er fædre, der kan formidle og forklare egne

erfaringer som far. Derfor understreger Sønderborg Kommune, at det er vigtigt, at oplægsholderne selv er fædre, da de vurderer, at fædre kan kommunikere til ligesidede fædre på en anden måde end kvindelige oplægsholdere. For eksempel var en tidligere oplægsholder naturvejleder, og arrangementet omhandlede erfaringer ved at have små børn med i naturen. Et andet arrangement blev afholdt af en kok, hvor der var fokus på madlavning.



Virker initiativet?

Sønderborg Kommune har endnu ikke data på effekten af initiativet men oplever, at fædre er glade for at mødes og bliver inspireret af hinanden – blandt andet til nye aktiviteter og lege med deres børn. Kommunen oplever, at der især er stor deltagelse på de dage, hvor der er planlagt program. Derudover ser kommunen, at mange af fædre danner relationer og mødes uformelt uden for de planlagte arrangementer på biblioteket.

Det er kommunens forventning, at efterspørgslen for tilbuddet vil stige, og at endnu flere vil deltage på det kommende efterårshold i forbindelse med indførsel af øremærket barsel til mænd. Intentionen er at fortsætte tilbuddet og at finde flere fædre, der har lyst til at facilitere et fællesskab og dele ud af deres erfaringer som nybagt far.



Målrettet forløb bekæmper mistrivsel og øger livstilfredsheden blandt mænd på Syddjurs

Syddjurs Kommune har i en årrække arbejdet med indsatsen 'Kom Videre Mand', der tilbyder et gruppeforløb til mænd, der står i en krise og har brug for hjælp til at "komme videre". Syddjurs Kommune ønsker med forløbet at forebygge mistrivsel gennem fællesskab. Indsatsen er et videnskabeligt udviklet koncept, der tilbydes i flere kommuner landet over.



Hvad er baggrunden for initiativet?

Flere undersøgelser viser, at flere mænd end kvinder ikke får den nødvendige støtte og hjælp i sundhedssektoren, som de kan have behov for. For eksempel går færre mænd til lægen, færre mænd er i behandling for depression, ligesom mænd kan have sværere ved at tale om de udfordringer, de har nært på livet. Syddjurs Kommune besluttede derfor i 2017 at afprøve den nationale indsats 'Kom Videre Mand', som er udviklet af Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark og SUS – Socialt Udviklingscenter – med økonomisk støtte fra Socialministeriet. Formålet med afprøvningen var at forbedre mænds livskvalitet og mindske mistrivsel for derigen-

nem at øge ligestillingen på sundhedsområdet blandt kommunens borgere.

Forløbet er et gratis gruppeforløb med otte deltagere per hold, som kommunen tilbyder til mænd, der har udfordringer tæt på livet – for eksempel stress, arbejdsløshed, skilsmisse, ensomhed, identitetskrise. Formålet er at få mænd til at mødes om det, der kan være udfordrende i livet, hvor mændene kan møde andre ligesindede mænd, som de kan spejle sig i, og hvor man forstår hinandens problematikker.



Hvad indeholder initiativet?

Gruppeforløbet varer otte uger med et ugentligt møde, der faciliteres af to mandlige, frivillige grupeledere. Syddjurs Kommune bistår de frivillige instruktører med planlægning og facilitering af forløbene, ligesom de står for at rekruttere deltagere. Syddjurs Kommune har gennemført otte forløb siden 2017.

Målrettet rekruttering

Syddjurs Kommune anvender tre informationskanaler til at gøre borgerne opmærksomme på tilbuddet. Kommunen laver opslag i lokale bygrupper på Facebook, der er reklamer om forløbet i lokalavisen og derudover oplyser sundhedsfagligt personale og almen praksis potentielle deltagere om forløbet. Det er kommunens oplevelse, at de gennem disse differentierede informationskanaler får spredt budskabet om forløbet til potentielle deltagere, som ellers havde været svære at komme i kontakt med.

Gruppeøvelser

Hver uge behandler instruktørerne et nyt emne. Under forløbet behandles emner som:

- At finde fokus og få overblik
- Skabe gode relationer
- Blive bedre til svære samtaler
- Få vækket sine ressourcer og få mere livskraft
- Styrke deltagernes evne til at takle svære livssituationer.

Emnerne bliver behandlet gennem samtaler og samarbejdsøvelser. Eksempelvis har deltagere i en samarbejdsøvelse skulle bygge en bestemt struktur af legoklodser, uden at de må kommunikere med hinanden. Hver deltager har sine egne brikker, og strukturerne kan kun bygges færdige, hvis deltagerne deler ud af deres egne brikker i bytte for andre. Pointen med øvelsen er at give deltagerne en oplevelse af, at de har evnen til give noget videre af det, de har. Andre øvelser er samtalebaserede og træner deltagerne i at tale om følelser, som kan være svære at sætte ord på, ligesom de øver sig i at anerkende hinanden. På den måde opdager deltagerne, hvad de selv kan bidrage med. Derudover bidrager de forskellige øvelser til det overordnede mål om, at deltagerne skaber tætte relationer til hinanden, som de kan tage med ud i deres øvrige liv.

Uddannelse og frivilligpleje af grupeledere

Syddjurs Kommune peger på, at en stor del af deres succes med forløbet skyldes, at kommunen følger forløbene tæt og understøtter de frivillige grupeledere. Gruppelederne bliver uddannet i konceptet og i at tale med sårbare mennesker på et todages kursus, som faciliteres af Selvhjælp Danmark.



Virker initiativet?

En evaluering blandt tre kommuner af konceptet for 'Kom Videre Mand' viste i 2016, at den gennemsnitlige deltagers livstilfredshed stiger med 43 pct. efter at have deltaget i forløbet². Syddjurs Kommune ser en tilsvarende positiv effekt hos deltagerne og vurderer, at forløbet har en markant sundhedsmæssig gevinst for borgerne og for samfundet. De ser en tydelig positiv virkning ved, at mændene danner varige relationer med de øvrige deltagere og oplever, at deltagerne fortsætter med at mødes i private netværk efter forløbets afslutning.

Derudover bliver hvert gruppeforløb evalueret med WHO-5 trivselsindekset, hvor der foretages en måling

før og efter borgerne starter på forløbet. Her kan Syddjurs Kommune se, at borgerne tydeligt rykker sig i retning af bedre trivsel. Ved afslutningen af hvert forløb gennemgår kommunen desuden resultaterne af de to målinger med hver deltager, hvor deltagerne udtrykker en generel større tilfredshed med livet, og at de har fået bedre relationelle kompetencer og overskud. Det tolker Syddjurs Kommune som, at forløbet er med til at understøtte en fremgang frem for forværring i mental trivsel og derigennem forebygger psykiske diagnoser som for eksempel angst og depression, hvilket de vurderer udgør en vigtig sundhedsmæssig markør.

² <https://www.sus.dk/wp-content/uploads/2022/11/Kom-Videre-Mand.pdf>

