

Mark Brief + Teams Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Næstved

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Næstved Kommune skal bidrage til at skabe bedre kønsmæssig balance på alle lederposter i kommunen. Næstved Kommune arbejder for, at sikre mænd og kvinder lige rammer og vilkår for at komme i position til lederstillinger.

Der skal arbejdes for en forholdsmæssig andel af kvinder i leder- og chefstillinger - ikke mindst på arbejdspladser, hvor hovedparten af de ansatte er af det ene køn.

Derudover skal målsætningen bidrage til at skabe bedre kønsmæssig balance på alle lederposter i kommunen.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Konkret forventes det af virksomhederne i forbindelse med ansættelser, at ansættelsesudvalgets sammensætning virker fremmende for ligestilling – i forhold til køn, alder, etnicitet m.v.

Ligestilling skal personalepolitisk, fremme en alsidig sammensætning og udvikling af medarbejdere med henblik på, at udvikle kvaliteten i arbejdet.

Næstved Kommune søger en ligelig fordeling af kvinder og mænd ved ansættelsessamtaler. Der er fokus på at ansætte den bedst kvalificerede, men samtidigt er vi opmærksomme på kønsfordelingen.

Næstved Kommune ser gerne en ligelig fordeling af kønnene, da det ofte giver det bedste arbejdsmiljø. I enheder med stor repræsentation af det ene køn, ansættes ansøgere fra det mindst repræsenterede køn, når der skal vælges mellem ansøgere med lige kvalifikationer.

Begge køn skal så vidt muligt være repræsenteret inden for alle sektorer og arbejdsområder, lederniveauer m.v.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Andet	●

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	●	
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?	●	

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Der er stort fokus på at være indbydende både for mænd og kvinder ift. ansættelser, således at der er diversitet og mangfoldighed i medarbejderstaben. Derudover er der fokus på kvindelige ansøgere og lige fordeling i leder- og direktørstillinger. Det er vigtigt, at der er lige muligheder for lederstillinger.
Formål og baggrund for initiativet	x
Beskrivelse af initiativet	x
Kontaktperson ift. initiativet	x

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	50% (2)	31,703%
Mænd	50% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	33,333% (6)	49,518%
Mænd	66,667% (12)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	74,958% (181,996)	70,415%
Mænd	25,042% (60,8)	29,585%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	79,583% (4440,511)	76,554%
Mænd	20,417% (1139,24)	23,446%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen
Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	39,064% (1654,879)	44,926%
Mænd	17,505% (185,671)	19,781%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	77,004% (1274,315)	77,997%
Mænd	59,882% (111,183)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	18,874% (312,342)	17,093%
Mænd	24,739% (45,933)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,122% (68,222)	4,91%
Mænd	15,379% (28,554)	14,981%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?	●	

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?		●

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Næstved Kommunes rekrutteringsstrategi skal være et redskab til at målrette indsatsen på de enkelte fagområder og samtidig se på organisationen med nye øjne.

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?	●	
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Næstved Kommune har generelt fokus på, at tiltrække ansøgere af begge køn således at der sikres en personalesammensætning, der afspejler diversitet generelt.
Formål og baggrund for initiativet	x
Beskrivelse af initiativet	x
Kontaktperson ift. initiativet	x

Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande?		●

Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Navn på initiativet	Flere kvinder med indvandrerbaggrund i beskæftigelse eller uddannelse
Formål og baggrund for initiativet	<p>Formålet med projektet og indsatsen er helt grundlæggende, at lykkedes med i højere grad end tidligere at få gruppen af indvandrerkvinder i beskæftigelse.</p> <p>Baggrunden for dette initiativ skyldes vanskeligheder ved i tilstrækkelig grad at få beskæftigelsesfrekvensen for målgruppen i vejret. I Næstved som i alle landets øvrige kommuner, oplever vi på trods af en stor vedholdende indsats, at denne frekvens er for lav, og samtidig betydeligt lavere end det er gældende for samme målgruppe mænd.</p> <p>Derfor har vi besluttet at udvikle et flerårigt målrettet projekt, som skal hjælpe os tættere på vores ambition. Vi har analyseret vores historiske indsatser og metoder i vores arbejde med målgruppen.</p> <p>Og på den baggrund beholdt de dokumenterede mest virksomme. Samtidig har vi udviklet en lang række nye indsatser og metoder. Den kombination giver et andet og nyt afsæt, for arbejdet og for form og indhold i vores indsatser.</p>

Beskrivelse af initiativet

I vores nye projekt vil vi arbejde langt mere relations orienteret, derfor får den enkelte kvinde én og samme sagsbehandler som samarbejder i alle projekts faser. Vi vil også være mere nysgerrig på den enkelte kvinde for derved at få større og bedre indblik i såvel eksisterende ressourcer som potentielle barrierer.

Ressource perspektivet er velkendt og tidligere benyttet, da dette er meget virksomt i arbejdet med kvinderne. Nyt er barrierer, eller udviklingsområder som er vores positive reformulering.

Projektet er opbygget i grove træk på følgende måde:

1: Vi har samlet vores bedste og mest erfarne kræfter i, at få opsamlet så meget viden om karakteristika som kendetegner blandt andet; Oprindelsesland, religion, fødested. Dette skyldes, at der er stor forskel på hvad de enkelte kvinder har med sig til Danmark, jf. ovenstående. Det betyder også at vi med fordel kan tage afsæt i den viden i vores første møde med kvinderne. Denne viden er beskrevet i en "videns skabelon" som sagsbehandler gennemgår før første møde med kvinden. Vi tror på, at vi med denne indsats vil være i stand til at møde den enkelte kvinde lige præcist dér hvor vi udviser indsigt og forståelse. Vi tror desuden på, at det første møde kan være af afgørende betydning i en relations opbyggende samarbejdsform med kvinderne fremadrettet.

2: Screening af den enkelte kvinde er efter vores vurdering af allerhøjeste betydning. Det er her vi forsætter det relations opbyggende arbejde, og samtidig får et langt mere indgående, detaljeret indblik i, og forståelse for den enkelte kvinde. Screeningen foregår i 2 spor. Det første er udfyldelse af et spørgeskema. Denne metode er valgt for på den måde at kunne trække nogle gennemsnitstal og se eventuelle mønstre for en gruppe respondenter. Det andet spor består i et 45. minutters interview med sagsbehandler. Her har vi mulighed for at få svar på relevante spørgsmål og interesseområder, og samtidig have mulighed for at stille uddybende og opklarende spørgsmål. Disse 2 spor, vurderer vi giver os gode betingelser for at bevæge os videre til næste og meget vigtige fase.

3: Med afsæt i fase 1. og 2. udfylder kvinde og sagsbehandler i fællesskab vores nyudviklede kompetence og udviklingskort. Skemaet er logisk opbygget med 2 svarmuligheder på en række beskæftigelsesmæssige, helbredsmæssige, familiære forhold, sproglige kompetencer o. Lign. Enten svares "A" for at der er enighed om, at kvinden har de nødvendige kompetencer for at kunne varetage et

	<p>lønnet arbejde, eller " B" for, at dette område skal udvikles for at kunne forvente at blive helt eller delvist selvforsørgende.</p> <p>4: For at kunne imødekomme kvindernes behov efter udfyldelse af kompetence og udviklingskort i fase 3, er en omfattende redskabskasse udviklet. Den indeholder blandt andet; Yderligere sprogundervisning, et korps af frivillige " danske venner ", et korps " rollemodeller " (som har stået i en lignende situation, men er lykkedes med integration og arbejde), gruppeforløb, tværfagligt samarbejde om de mest udsatte kvinder, og meget mere.</p> <p>Med afsæt i et langt bedre kendskab til den enkelte kvinde, en tættere og bedre relation kvinde og sagsbehandler imellem, samarbejdende fællesskab- og tilgang samt fælles drøftelse af behovet for indsatser fra den nyudviklede redskabskasse, tror vi på, at vi kan sikre mere effektive og mere målrettede indsatser, og dermed opnå forbedrede resultater i vores arbejde med den konkrete målgruppe.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Center for Arbejdsmarked Team Unge og Integration</p> <p>Rebecca Stephanie Dalhoff Helqvist Teamleder Direkte:+45 5588 6553 Mobil: +45 2142 2417 E-mail: rehel@naestved.dk</p> <p>Næstved Kommune Rådmandshaven 20 4700 Næstved Telefon:+45 5588 6600</p> <p>www.naestved.dk</p>

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftigede, uden for arbejdsstyrken og arbejdsløse. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer i beskæftigelse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	48,03% (841)	49,133%
Mænd	57,64% (928)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	6,511% (114)	5,496%
Mænd	8,199% (132)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	45,46% (796)	45,37%
Mænd	34,161% (550)	33,379%

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

Note: Opgjort for personer, der er 16-66 år. Uden for arbejdsstyrken dækker over de personer, der ikke er arbejdsløse eller beskæftigede. Personer uden for arbejdsstyrken består af flere delgrupper. En stor gruppe er personer, som er offentligt forsørgede. Her er de største undergrupper: personer, der modtager førtidspension, personer der modtager passiv kontanthjælp (passiv vil sige, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet) eller personer på efterløn. Arbejdsløse omfatter personer, som ikke er i arbejde, er til rådighed for arbejdsmarkedet, og søger arbejde. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt

Nedenstående tabel viser den samlede kønsfordeling mellem ikke-vestlige indvandrere, der er på offentlig forsørgelse i kommunen. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer på offentlig forsørgelse i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	25,839% (539)	25,681%
Mænd	23,699% (460)	23,544%

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019.

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er på forskellige former for offentlig forsørgelse. Tabellen viser antallet kvinder og mænd fordelt på de forskellige former for offentlig forsørgelse.

Former af offentlig forsørgelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Kontanthjælp	17,44% (94)	20,97%	14,565% (67)	17,573%
Førtidspension	32,282% (174)	34,645%	43,261% (199)	40,973%
Dagpenge	5,195% (28)	7,714%	8,261% (38)	8,945%
Ressourceforløb	5,38% (29)	5,609%	3,043% (14)	3,428%
Sygedagpenge	5,009% (27)	4,255%	5,652% (26)	4,804%
Integrationsydelse	20,965% (113)	14,402%	15,435% (71)	12,771%
Uddannelseshjælp	0,928% (5)	1,087%	0,652% (3)	1,654%
Fleksjob	4,824% (26)	5,073%	3,696% (17)	4,99%
Efterløn	1,113% (6)	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	5,009% (27)	3,326%	3,261% (15)	2,372%
Ledighedsydelse	1,855% (10)	1,905%	0,652% (3)	1,298%
Revalidering	0% ()	0,198%	0% ()	0,127%
Forrevalidering	0% ()	0,028%	0% ()	0,027%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Andelen af de forskellige former for offentlig forsørgelse er opgjort som andele af alle former for offentlig forsørgelse under ét. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen. For offentlig forsørgelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk. Fordelingen af alle former for offentlig forsørgelse summerer af denne årsag nødvendigvis ikke til 100 %.

Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er offentligt forsørgede og deltager i virksomhedsrettede tilbud eller ordinære uddannelse. Virksomhedsrettede tilbud inkluderer løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats (se definitioner på disse i boksen under tabellen). Tabellen viser andelen af kvinder og mænd.

Type af virksomhedsrettet tilbud/ordinær uddannelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Ordinær uddannelse	20,312%	12,595%	14,331%	8,865%
Løntilskud	1,302%	0,943%	3,503%	2,483%
Virksomhedspraktik	8,073%	8,628%	4,777%	6,61%
Nytteindsats	0%	0,399%	0%	0,465%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Der måles på andel af personer i de respektive virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse. Andelen af offentligt forsørgede i virksomhedsrettede tilbud er beregnet ud fra de former for offentlig forsørgelse, som har virksomhedsrettede tilbud. Offentlig forsørgelse inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb og ledighedsydelse. For ressourceforløb er data ikke delt op på køn, hvilket er årsagen til fravalget. Aktiverede er defineret som antal aktiverede ultimo perioden. Målingen er opgjort som antal aktiveringsforløb ultimo ved den valgte periode. Et forløb tæller med ultimo perioden, såfremt forløbet er i gang den sidste dag i perioden og den første dag perioden efter. For virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk.

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsats til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?	●	

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- Næstved kommune følger landsgennemsnitte med mindre afvigelser.

Der har gennem de sidste år været fokus på, at tiltrække ansøgere af begge køn, forskellig etnicitet og alder for at sikre en personalesammensætning, der afspejler diversitet generelt.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●