



Kvinder i den maritime industri og havnene

Danske Maritime & Danske Havne

September 2019

Introduktion

Mangfoldighed er højt på dagsorden for mange sektorer, ikke mindst i Det Blå Danmark. Den maritime industri og havnene oplever endvidere mangel på kvalificeret arbejdskraft - særligt faglærte. Dette er en udfordring, sektoren deler med store dele af det danske arbejdsmarked.

Den maritime industri og havnene har i dag overvejende mandlige ansatte. Der ligger dermed en mulighed for sektoren i at rekruttere flere kvinder. Denne mulighed udfordres dog af, at der er forholdsvis få kvinder på mange af de uddannelser, sektoren typisk rekrutterer fra. For at kunne iværksætte initiativer, som kan løfte sektorens mulighed for at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, er der behov for viden om både medarbejdersammensætning og problematikker for landbaserede maritime virksomheder.

Derfor har Danske Havne og Danske Maritime, med støtte fra den Danske Maritime Fond, igangsat denne analyse for at belyse, hvordan kvinder indgår og arbejder i den maritime industri og havnene i dag. Analysen har til formål at give de to brancheorganisationer et vidensgrundlag omkring kvinder i branchen, for derved at kunne målrette deres indsats mod at rekruttere og fastholde flere kvinder i sektoren.

Analysen omfatter fire dele:

1. **Kvinder i den maritime industri og havnene:** Vi opgør andelen af kvinder i sektoren fra 2012 til 2017. Vi dykker ned i aldersfordeling, uddannelsessammensætning og stillingsbetegnelse sammenlignet med mænd. Sidst ser vi på forskelle i kønssammensætning på tværs af forskellige brancher i den maritime industri og havnene.
2. **Udnyttelse af talentmassen:** Vi undersøger, hvilke uddannelser de nyuddannede, som er ansat i den maritime industri og havnene, har. Vi undersøger hvor mange kvinder, der i alt bliver uddannet, og sammenholder det med den maritime industri og havnenes ansættelsesmønstre. Dermed belyses størrelsen og udnyttelsen af talentmassen. Vi undersøger derudover, hvorvidt den maritime industri er blevet bedre til at udnytte den kvindelige talentmasse over tid.
3. **Barrierer og muligheder for kvinder i den maritime industri og havnene:** Ved hjælp af interview med kvinder ansat i den maritime industri og havnene, sætter vi ord på, hvordan kvinderne oplevede den maritime industri og havnene, før de blev ansat, og hvordan de oplever den i dag. Dertil har vi talt med medarbejdere, der selv arbejder med rekruttering, omkring deres oplevelser af barrierer og muligheder.
4. **Perspektivering:** Slutteligt gennemgår vi den eksisterende viden omkring gevinster ved mangfoldighed på arbejdspladsen og sammenholder udfordringerne i den maritime industri og havnene med lignende brancher.

Indledningsvis gennemgås centrale indsigter fra de tre første dele.

Sammenfatning: Kvinder i den maritime industri og havnene

Hver femte ansatte i den maritime industri og havnene i 2017 er kvinde – andelen er forholdsvist uændret siden 2012.

Medarbejdersammensætningen blandt Danske Havne og Danske Maritimes medlemmer viser, at blot 2 ud af 10 ansatte er kvinder. Der er ikke sket store udsving i kønsfordelingen i den maritime industri og havnene siden 2012, men andelen af kvinder er alligevel steget svagt fra 20 % i 2012 til 21 % i 2017. Der er ikke væsentlige forskelle i aldersfordelingen for hhv. mænd og kvinder i sektoren.

Kvinder er samfundsfaglige, mens mænd har tekniske uddannelser.

Kvinder udgør kun 7 % af ansatte med en teknisk uddannelse, selvom ansatte med en teknisk uddannelse udgør 58 % af den maritime industri og havnenes ansatte. Knap halvdelen af kvinderne har samfundsfaglige uddannelser, men også tekniske (18 %) og humanistiske uddannelser (9 %) fylder i kvindernes uddannelsesbaggrunde. For mændene er det primært de tekniske uddannelser (68 %), der fylder. Samfundsfaglige uddannelser udgør blot 11 % for mændene. Tendensen for fagområder for mænd og kvinder er relativt uændret mellem 2012-2017, og der ses ikke en tendens mod flere teknisk uddannede kvinder.

Den maritime industri og havnene ansætter flest faglærte kvinder og mænd – dog forskellige typer.

Henholdsvis 35 % og 43 % kvinder og mænd er faglærte. Dog har kvinder typisk kontorfaglige og administrative uddannelser (knap halvdelen), og mænd er typisk faglærte som maskinarbejdere, elektrikere eller skibsmontører. Dertil fylder ufaglærte og personer med lang videregående uddannelse mere blandt kvinder (hhv. 23 % og 15 %).

Udviklingen for begge køn går mod flere højtuddannede i sektoren – i højere grad for kvinder.

For kvinder i sektoren er andelen med en lang eller mellemlang videregående uddannelse steget med 7 procentpoint fra 2012 til 2017 (4 procentpoint for mænd). Tilsvarende er andelen ufaglært eller faglært samlet set faldet med 8 procentpoint (1 procentpoint for mænd).

Lav kvindeandel i de hyppigst efterspurgte uddannelser.

De hyppigst efterspurgte uddannelsesgrupper, der dækker over eksempelvis maskinmester, skibsmontør, smed mv., repræsenterer i store træk udelukkende mænd. Selvom 30 % af ansatte har disse baggrunde, er der tilsammen kun ansat 1 % kvinder.

Kvinder ansættes sjældent i håndværksprægede stillinger og hyppigt i kontor- og servicearbejde.

7 ud af 10 kvinder er ansat i stillinger, der forudsætter viden på højeste eller mellemste niveau eller i kontor- og kundeservicearbejde. Der er ikke en stor ændring i stillingerne, som kvinder besidder, over tid. *En persons tilknyttede stilling beskriver hans/hendes jobfunktion og kan ikke direkte oversættes til en uddannelsesbaggrund.*

17 % af ledere i den maritime industri og havnene er kvinder – andelen er stigende.

Ledelsesarbejde er i 2017 stadig domineret af mænd, da blot 17 % af ledere i den maritime industri og havnene er kvinder. Andelen af ledere i sektoren, som er kvinder, er steget med 3 procentpoint, fra 14 % i 2012 til 17 % i 2017. Andelen af kvindelige ledere er altså tæt på andelen af kvinder, der arbejder i sektoren (21 %).

Sammenfatning: Udnyttelse af talentmassen

Den maritime industri og havnene efterspørger primært teknisk uddannede og herefter samfundsfagligt uddannede medarbejdere.

Hele 65 % af de ansatte i den maritime industri og havnene, med en færdiggjort uddannelse fra 2012 eller frem, er ansat inden for det tekniske fagområde. 29 % af de nyuddannede har en samfundsfaglig uddannelse.

Derfor dykker vi ned i uddannelsesmønstre for hele Danmark i netop disse uddannelseskategorier for at vurdere, om den maritime industri og havnene ansætter de kvinder, der uddannes indenfor deres efterspurgte uddannelser.

Generelt bliver talentmassen af teknisk uddannede kvinder ikke udnyttet optimalt i den maritime industri og havnene.

Andelen af nyuddannede kvinder med tekniske uddannelser i den maritime industri og havnene er lavere end andelen af nyuddannede kvinder med tekniske uddannelser i hele Danmark. Under halvdelen af talentmassen (som er kvinder) inden for uddannelsesgruppen udnyttes af den maritime industri.

Eksempelvis udgør kvinder 17 % af alle, der er uddannet inden for tekniske korte og lange videregående uddannelser (udvalgte uddannelser, som ansatte har i den maritime industri og havnene) mellem 2012 og 2017. Dog er det kun 6 % af disse personer, der ansættes i sektoren, som er kvinder.

Den maritime industri og havnene udnytter talentmassen af kvinder med erhvervsøkonomiske uddannelser. Mange uddannelser har for få kvinder til sammenligning.

Ser vi på uddannelsesniveau, er det primært erhvervsøkonomiske bachelorer, cand.merc., samt handels- og markedsføringsøkonomer, som den maritime industri og havnene udnytter talentmassen fra.

Blandt nogle af de mest efterspurgte uddannelser (skibsteknik og skibsmontage, elektriker og maskinteknisk MVU) er andelen af kvinder, der har disse uddannelser, under 3 %. Altså er der i forvejen en lav andel kvinder at rekruttere fra.

Det går den rigtige vej – den maritime industri og havnene bliver bedre til at udnytte talentmassen af kvinder med en teknisk uddannelse.

Selvom den maritime industri og havnene ikke udnytter nok af den kvindelige talentmasse fra de tekniske uddannelser, viser tendensen, at de trods alt er blevet bedre. De tekniske korte og mellemlange uddannelser uddannede en større andel kvinder i 2016 end i 2012 – uddannelserne er da blevet bedre til at tiltrække kvinder. Derudover har de nyuddannede i den maritime industri og havnene i højere grad været kvinder i 2016 end i 2012. Talentmassen er altså steget, men udnyttelsen af talentmassen har været endnu større.

Sammenfatning af barrierer og muligheder

Arbejdskulturelle barrierer har konsekvenser for rekruttering og fastholdelse.

Undersøgelsen viser, at kvinder ansat i produktionsorganerne i virksomhederne oplever udfordringer med at indgå i fællesskabet på arbejdspladsen. Dette beror på en oplevet hård omgangstone, samt en udfordring med at opnå accept og respekt fra deres mandlige kollegaer. Kvinderne oplever, at mændene har en række fordomme over for deres balancering mellem arbejds- og familieliv, samt deres evne til at indgå i produktionen på lige vilkår med de mandlige ansatte. Herudover er der en tilbøjelighed til at ansætte kvinder, som har erfaring med en arbejdskultur, der har en hård omgangstone, hvilket giver udfordringer i forhold til at udvide talentmassen.

Der nævnes et behov for at afklare, hvem kvinderne kan gå til, hvis de oplever udfordringer på arbejdspladsen. På den anden side fremhæves positivt en række virksomheders succes med at fremme fællesskabet mellem kvinder på tværs af afdelinger.

Strukturelle barrierer.

Vores informanter har identificeret en række strukturelle barrierer, som har konsekvenser for rekruttering og ansættelse. Herunder fremhæves særligt, at kvinders barsel skaber en række udfordringer, da de er væk fra virksomhedernes daglige drift i længere tid af gangen. De interviewede kvinder peger på, at de maritime virksomheder med fordel kan udvikle en strategi for, hvordan kvinderne løbende opdateres om virksomhedens udvikling, imens de er på barsel.

Kvindens opfattelse af den maritime industri og havnene.

Der er ifølge interviewrespondenterne en række fordomme omkring den maritime industri og havnene, der kan have en betydning for rekrutteringen. Eksempelvis er branchen omtalt som beskidt og nedslidende. Kvinderne, der arbejder i sektoren, oplever dog ikke dette som barrierer i deres dagligdag.

Respondenterne nævner derudover et forbedringspotentiale i markedsføringen af branchen, der kan være med til at forbedre rekrutteringsevnen. Respondenterne nævner blandt andet et lavt kendskab til sektoren, inden de startede i en maritim virksomhed, og de udtrykker et manglende kendskab til karrieremulighederne. Derudover fremhæver kvinderne, at der er en række gode sider ved den maritime industri og havnene, som ikke kommunikerer klart til det omkringliggende samfund. Eksempelvis kan kommunikation af sektorens innovationsevne og arbejde med bæredygtighed være med til at tiltrække både flere kvinder og mænd.

Yderligere udfordringer med forøgelse af talentmassen.

Udfordringen for den maritime industri og havnene ligger ikke udelukkende i virksomhedernes evne til at tiltrække kvinder til arbejdspladsen. En stor udfordring ligger i at få flere kvinder til at vælge uddannelser, som udmunder i en karrieremulighed i den maritime sektor. De interviewede kvinder peger på, at adgang til en øget talentmasse består i en tidlig indsats på folkeskole og gymnasialt niveau, samt en klar strategi for, hvordan de maritime virksomheder kan kommunikere karrieremulighederne til unge kvinders forældre. Her er der blandt andet mulighed for at anvende kvindelige rollemodeller, samt invitere elever og forældre til virksomhedsbesøg. Herudover står flere maritime virksomheder med en geografisk udfordring, da de er placeret steder, som har svært ved at tiltrække kvalificeret arbejdskraft på et mere generelt niveau.

1. Kvinder i den maritime industri og havnene

Andelen af kvinder i den maritime industri og havnene

Dette afsnit præsenterer data fra en registerdataanalyse af kvinder ansat i den maritime industri og havnene. Den maritime industri og havnene defineres her som medlemmer af enten Danske Havne eller Danske Maritime. I alt dækker analysen 127 virksomheder.

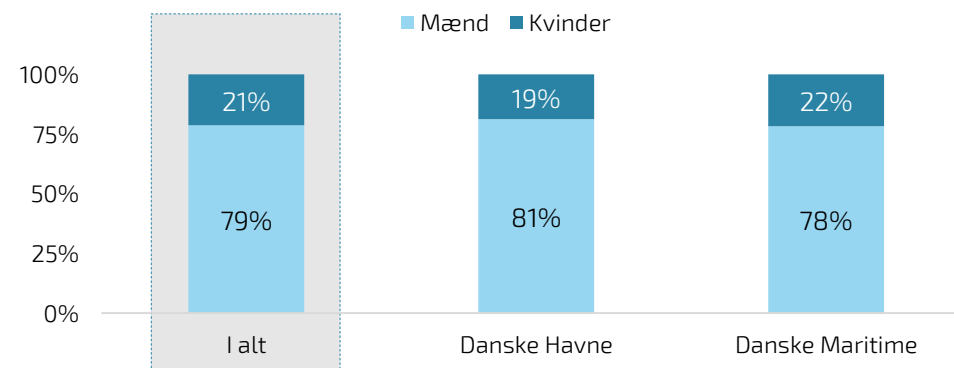
Hver femte ansatte i den maritime industri og havnene i 2017 er kvinde

Når vi ser på medarbejdersammensætningen blandt ansatte ved Danske Havne og Danske Maritimes medlemmer, er blot 2 ud af 10 kvinder. Andelen af kvinder i Danske Havne er marginalt mindre end for de ansatte i Danske Maritime, men overordnet ser fordelingen meget ens ud.

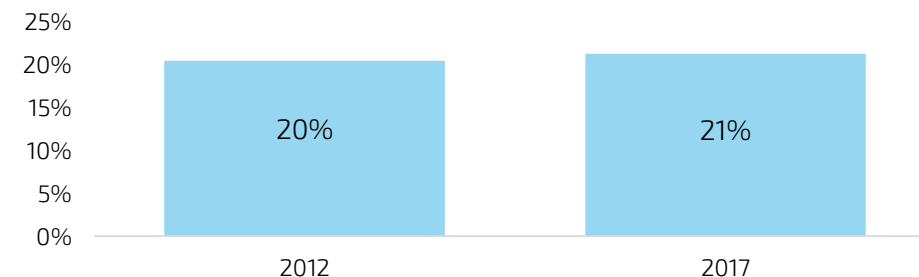
Marginalt flere kvinder i den maritime industri og havnene i dag end for 5 år siden

Der er ikke sket store udsving i kønsfordelingen i den maritime industri og havnene siden 2012, men andelen af kvinder er alligevel steget svagt fra 20 % i 2012 til 21 % i 2017.

Kønsfordeling i den maritime industri og havnene, 2017



Andel kvinder i den maritime industri og havnene over tid



Note (øverst): N = 11.699 i alt, 1.460 for Danske Havne og 10.239 for Danske Maritime, (nederst): N = 11.699 i 2017 og 10.529 i 2012.

Kilde: DAMVAD Analytics på baggrund af Danmarks Statistik - se metode i bilag.

Aldersfordelingen i den maritime industri og havnene

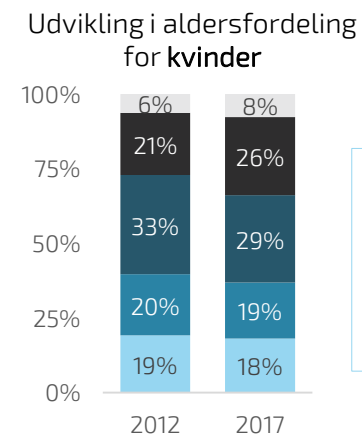
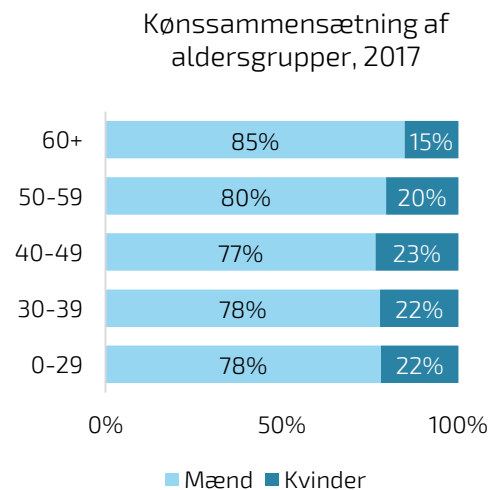
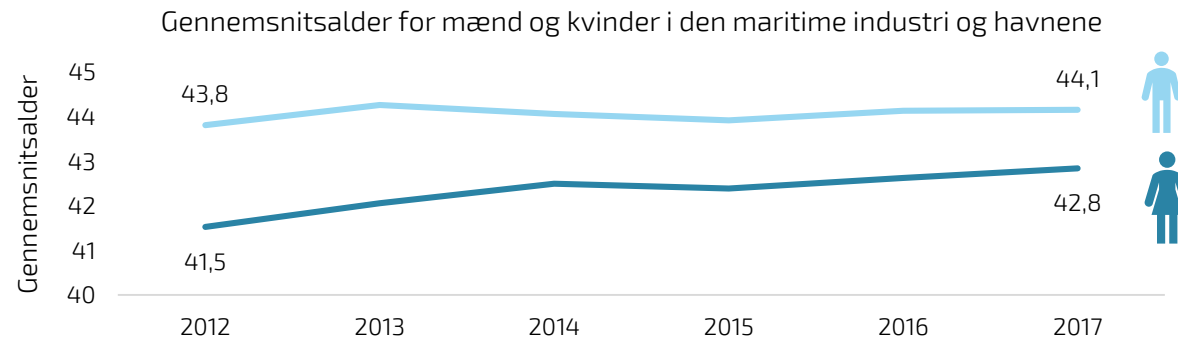
Kvinder og mænd er gennemsnitligt lige gamle.

I 2017 var kvinderne 43 år i gennemsnit. Mændene var 44 år gamle. Mændene er dermed blot et år ældre end kvinderne i gennemsnit. Begge køn har set en svagt stigende gennemsnitsalder siden 2012, men kvindernes gennemsnitsalder er steget mere end mændenes. I 2012 var der nemlig 2 års forskel på gennemsnitsalderen for mænd og kvinder.

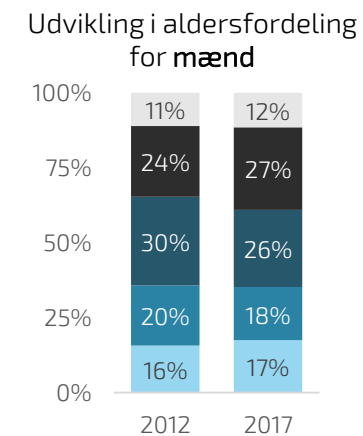
Færre ældre kvinder i den maritime industri og havnene.

Kvinder udgør ca. 20 pct. af beskæftigelsen i den maritime industri og havnene, men de er ikke ligeligt fordelt på aldersgrupper. Som vist i første figur, udgør kvinder en højere andel i de yngre aldersgrupper (0 til 49 år), men når vi ser på de ældre grupper, falder andelen hurtigt. Ud af de 60+ årige udgør kvinderne blot 15 %.

De to nederste figurer til højre viser udviklingen i aldersfordelingen. Der er ikke store udsving, og tendensen er den samme for mænd og kvinder. Der er dog nogle forskelle i fordelingen. På fem år er andelen af medarbejdere over 50 år steget, særligt for kvinderne. 7 procentpoint flere kvinder var over 50 i 2017 end 2012, hvor dette gælder for 4 procentpoint af mænd. Andelen mellem 40-49 år er tilsvarende faldet, mens de yngste er relativt konstante (0-29 samt 30-39).



Note: N = 2.486 i 2017, 2.151 i 2012.



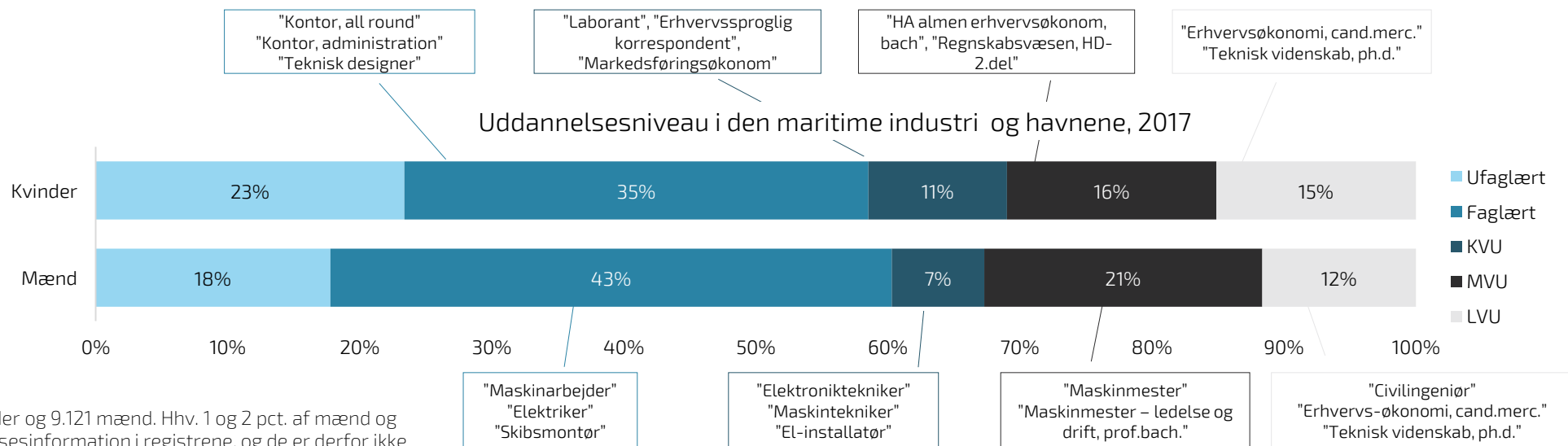
Note: N = 9.212 i 2017, 8.379 i 2012.

Uddannelsesniveaue for kvinder i den maritime industri og havnene

Nedenfor ser vi fordelingen på uddannelsesniveaue for hhv. kvinder og mænd i den maritime industri og havnene. Niveauerne fordeler sig på ufaglærte, faglærte samt korte, mellemlange og lange videregående uddannelser (KVU, MVU og LVU). Der er ikke nævneværdig forskel mellem uddannelsesfordelingen hos Danske Havne og Danske Maritime.

Flest medarbejdere er faglærte. Kvinder er dog i højere grad ufaglærte eller med lang videregående uddannelse.

Andelen af kvinder med lange videregående (LVU) eller ufaglærte uddannelser er højere end for mænd. Størstedelen af de beskæftigede i industrien og havnene er dog faglærte – dette gælder både for mænd og kvinder. Faglærte kvinder er oftest kontoruddannede, hvor 42 % af de faglærte er uddannede inden for kontor "all round" eller "administration". Derimod er faglærte mænd uddannede inden for mere tekniske uddannelser, og 31 % af de faglærte mænd er enten maskinarbejdere, elektrikere (installationsteknik) eller skibsmontører. Kvinderne med lang videregående uddannelse er oftest erhvervsøkonomer (15 %).



Note: Figuren bygger på 2.447 kvinder og 9.121 mænd. Hhv. 1 og 2 pct. af mænd og kvinder har ikke tilknyttet uddannelsesinformation i registrene, og de er derfor ikke medtaget i analysen.

Kilde: DAMVAD Analytics på baggrund af Danmarks Statistik - se metode i bilag.

Udvikling i uddannelsesniveau for kvinder i den maritime industri og havnene

I det foregående viste vi, hvordan mænd og kvinder fordeler sig på uddannelsesniveauer i den maritime industri og havnene. I det følgende undersøger vi, om der har været ændringer i fordelingen siden 2012.

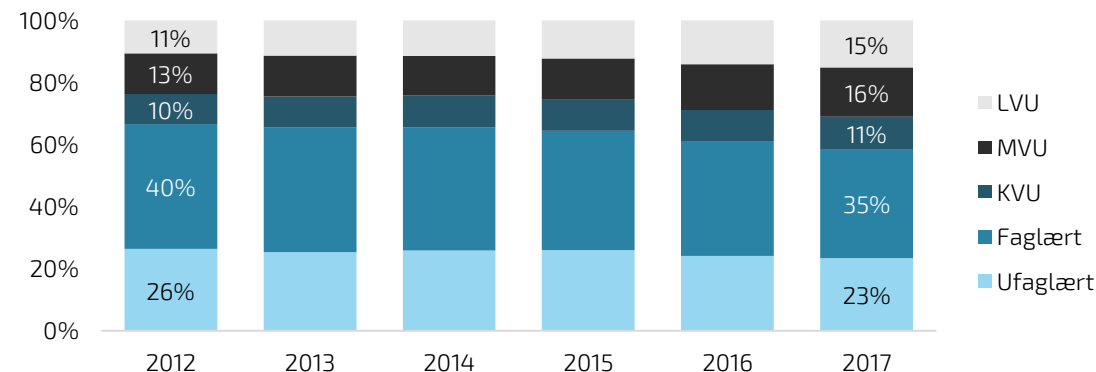
Flere højtuddannede mænd og kvinder i en relativt konstant udvikling.

Selvom udviklingen i den maritime industri og havnene er meget konstant for uddannelsesniveauer, ser vi en mindre stigning i andelen af både mænd og kvinder med en lang og mellemlang uddannelse. I 2012 havde 11 % af kvinderne i den maritime industri og havnene en lang videregående uddannelse, hvilket er steget til 15 % i 2017. Dette er en stigning på 4 procentpoint. Andelen af kvinder med en mellemlang videregående uddannelse er steget næsten ligeså meget (3 procentpoint) fra 13 % i 2012 til 16 % i 2017. Mændene med en lang videregående uddannelse er steget med 3 procentpoint i samme periode, og mændene med en mellemlang videregående uddannelse er steget med et enkelt procentpoint. Kvindernes andel i de højere uddannelsesniveauer er dermed steget mere end mændenes andel.

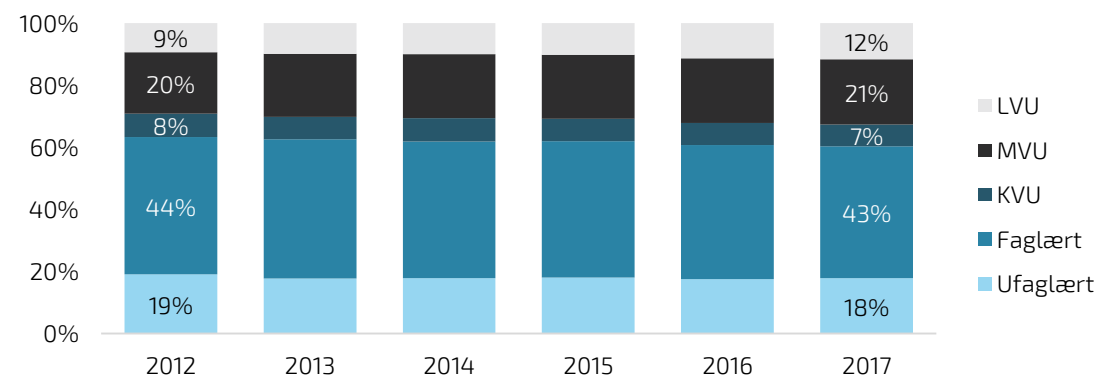
Færre faglærte og ufaglærte mænd og kvinder.

Tilsvarende ser vi et fald i faglærte blandt både mænd og kvinder, dog særligt blandt kvinder. Andelen af ufaglærte kvinder er faldet fra 26 til 23 % (3 procentpoint), og andelen af faglærte kvinder er faldet fra 40 til 35 % (5 procentpoint). I samme periode er andelen af faglærte og ufaglærte mænd begge faldet med 1 procentpoint. Andelen af faglærte mænd er faldet fra 44 til 43 %, og andelen af ufaglærte mænd er faldet fra 19 til 18 %.

Uddannelsesniveau, **kvinder** i den maritime industri og havnene



Uddannelsesniveau, **mænd** i den maritime industri og havnene



Note: Figuren bygger på 2.447 kvinder og 9.121 mænd i 2017. Ukendte uddannelsesbaggrunde er ikke vist i figuren men dækker yderligere hhv. 2 og 1 pct. af mænd og kvinder. Det samme gælder i 2012, hvor figuren bygger på 2.099 kvinder og 8.255 mænd.

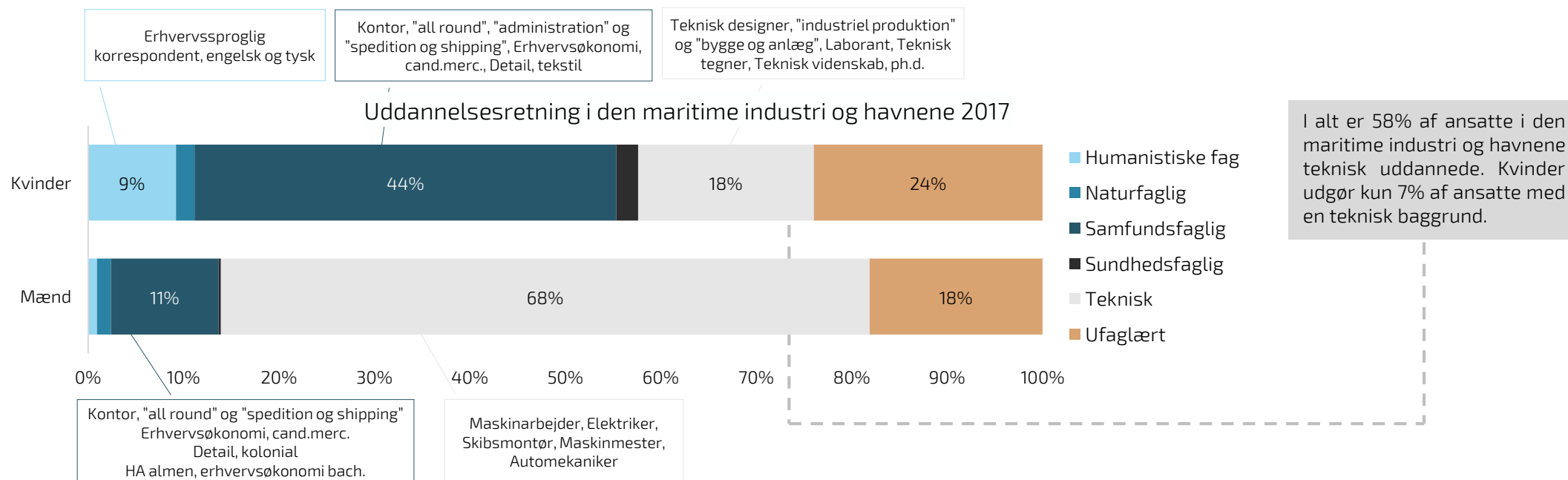
Kilde: DAMVAD Analytics på baggrund af Danmarks Statistik- se metode i bilag.

Uddannelsesretning for kvinder i den maritime industri og havnene

Nedenfor viser vi uddannelsesretningerne for hhv. kvinder og mænd i den maritime industri og havnene. Uddannelsesretningen hænger ikke sammen med uddannelsesniveaue, da en teknisk uddannelse fx både dækker over elektrikere og ingeniører. Uddannelsesretningen viser dermed udelukkende, hvilket fagområde en person har uddannet sig inden for.

Kvinder er samfundsfaglige, mens mænd har tekniske uddannelser.

Der er stor kontrast mellem fagområderne for mænd og kvinder. Knap halvdelen af kvinderne har uddannet sig med samfundsfaglige uddannelser, men også tekniske (18 %) og humanistiske uddannelser (9 %) fylder i kvindernes uddannelsesbaggrunde. For mændene er det stort set kun tekniske uddannelser, der fylder. Samfundsfaglige uddannelser udgør blot 11 % for mændene.



Note: Figuren bygger på 2.379 kvinder og 8.933 mænd. Uoplyste uddannelsesretninger udgør hhv. 4 og 3 pct. for kvinder og mænd, og de er ikke medtaget i denne analyse.
 Kilde: DAMVAD Analytics på baggrund af Danmarks Statistik - se metode i bilag.

Uddannelsesbaggrundenes udvikling for kvinder i den maritime industri og havnene

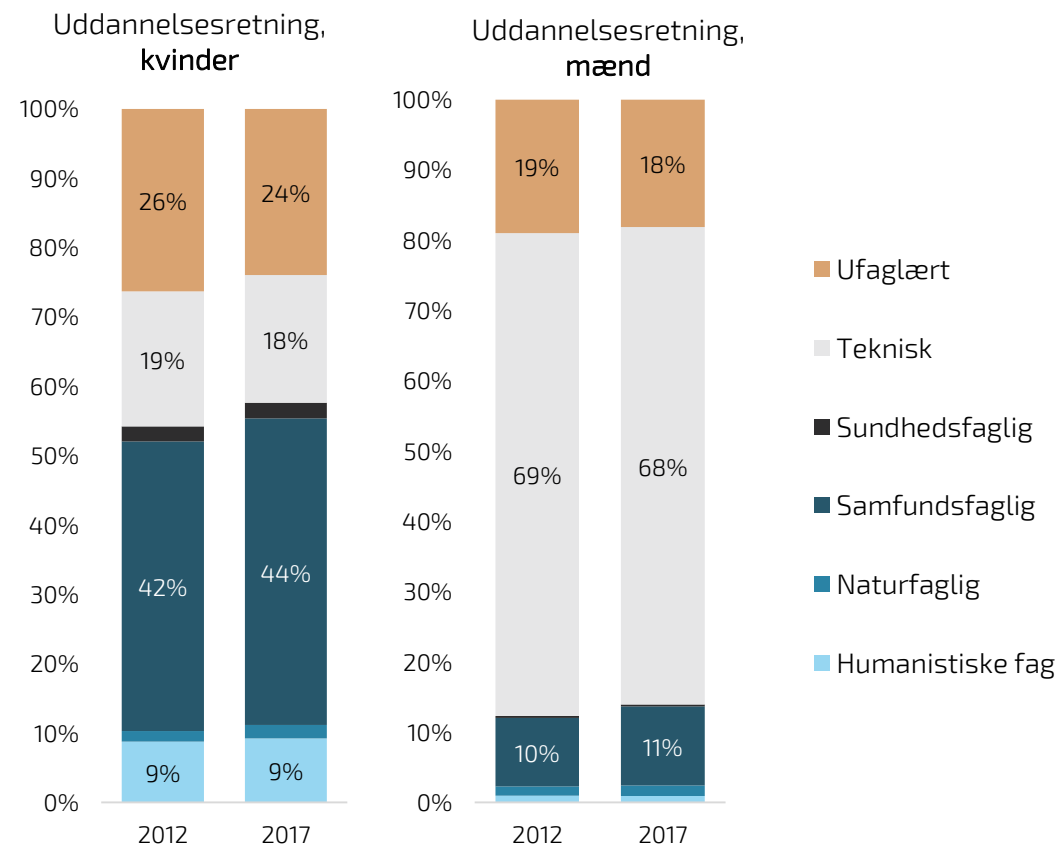
Vi undersøger her, om der er forskelle i de faglige fordelinger af uddannelsesretninger for mænd og kvinder i den maritime industri og havnene fra 2012 til 2017.

Flere samfundsfaglige kvinder i en relativt konstant udvikling.

De ansatte i den maritime industri har ikke ændret deres uddannelsesbaggrunde meget i perioden fra 2012 til 2017.

Både mænd og kvinder viser en svag tendens til at blive mere samfundsfaglige og mindre teknisk uddannede. Kvinderne med samfundsfaglige uddannelser er steget fra 42 % i 2012 til 44 % i 2017 – en stigning på 2 procentpoint. Mændene med en samfundsfaglig uddannelse er blot steget med et enkelt procentpoint – fra 10 % til 11 %. Samtidig er kvinderne med en teknisk uddannelse faldet med et enkelt procentpoint fra 19 % i 2012 til 18 % i 2017. Mændene har set samme fald på 1 procentpoint. Dog fra et meget højere niveau med 69 % mænd med en teknisk uddannelse i 2012 til 68 % i 2017.

De sundhedsfaglige og naturvidenskabelige uddannelser fylder meget lidt i den samlede uddannelsesfordeling, mens næsten hver tiende kvinde har en humanistisk uddannelse i både 2012 og 2017. Det gælder kun for 1 % af mændene.



Note: 2017: Figuren bygger på 2.379 kvinder og 8.933 mænd. Uoplyste uddannelsesretninger udgør hhv. 4 og 3 pct. for kvinder og mænd, og de er ikke medtaget i denne analyse. 2012: Figuren bygger på 2.099 kvinder og 8.252 mænd. Uoplyste uddannelsesretninger udgør hhv. 2 og 1 pct. for kvinder og mænd, og de er ikke medtaget i denne analyse.

Kilde: DAMVAD Analytics på baggrund af Danmarks Statistik - se metode i bilag.

Andel kvinder på top efterspurgte uddannelser

Den maritime industri og havnene efterspørger medarbejdere med en lang række forskellige uddannelsesbaggrunde. Her undersøger vi kønsfordelingen på de eksakte uddannelser, der efterspørges mest. Der er taget udgangspunkt i de 15 mest hyppige uddannelser (ekskl. ufaglærte uddannelser), men da flere uddannelsesretninger har en meget lille kvindeskare, har vi lagt flere uddannelser sammen i meningsfulde grupper. Dette resulterer i otte grupper, der til sammen udgør 39 % af de beskæftigede i den maritime industri og havnene i 2017.

Lav kvindeandel i de hyppigst efterspurgte uddannelser.

Generelt finder vi, at kvinder er underrepræsenteret i de fleste hyppigst efterspurgte uddannelser. Kun kontoruddannelserne "all round" og "administration" har en overrepræsentation af kvinder.

De tre hyppigst efterspurgte uddannelsesgrupper (øverste tre kategorier), der primært relaterer sig til håndværksprægede fag, fx maskinmester, skibsmontør, smed mv., repræsenterer i store træk udelukkende mænd. I disse tre uddannelsesgrupper er der til sammen kun ansat 1 % kvinder.

Top uddannelser i den maritime industri og havnene, 2017	Andel af den maritime industri og havnene	Andel kvinder
Skibsmontør, skibsbygger, elektriker (installationsteknik), elektronikfagtekniker, automekaniker og klejnsmed	15 %	1 %
Maskinarbejder, maskin ing.prof.bach og maskinretning (teknikumingeniør)	9 %	2 %
Maskinmester - inkl. Maskinteknisk ledelse og drift, Ledelse-drift m maritimt valgfag, Ledelse-drift u maritims valgfag, Udvidet & Gl ordning	6 %	1 %
Kontor, all round	3 %	81 %
Erhvervsøkonomi, cand.merc.	2 %	35 %
Civilingeniør una	2 %	9 %
Teknisk videnskab, ph.d.	1 %	18 %
Kontor, administration	1 %	90 %
Andel af samlede population	39 %	

Note: Tabellen bygger på 3.637 personer – 39 % af den samlede population i den maritime industri og havnene i 2017.

Kilde: DAMVAD Analytics på baggrund af Danmarks Statistik- se metode i bilag.

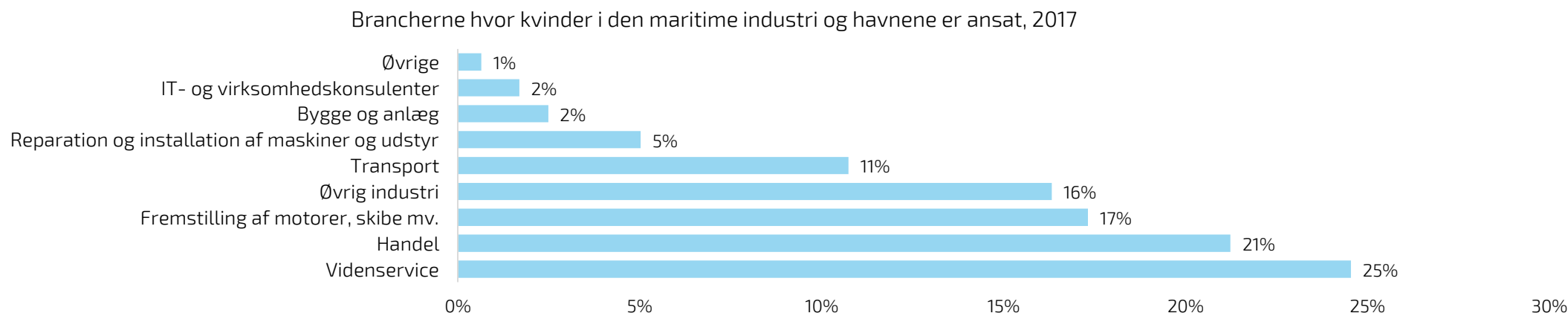
Fordeling af kvinder i den maritime industri og havnene på brancher

Den maritime industri og havnene består af virksomheder knyttet til flere forskellige brancher. Her ser vi nærmere på, hvor kvinderne, der arbejder i sektoren, er ansat. Figuren nedenfor viser en fuldtælling af alle kvinder fordelt på hvilken overordnet branche, deres respektive arbejdsplads er tilknyttet.

Kvinder ansættes i brancher som forskning og udvikling, fremstilling af udstyr samt engroshandel.

Kvinder ansættes generelt i flere forskellige brancher. Hver fjerde kvinde ansættes i branchen *Videnservice*, og hver femte kvinde er ansat i *Handelsbranchen*. Inden for *Handel* er godt halvdelen ansat i underbranchen *Engroshandel med andre maskiner og andet udstyr*. Denne underbranche ansætter generelt mange kvinder (26 %), relativt til de andre brancher.

Kvinder er sjældent ansat i *Bygge og anlægsbranchen* eller brancherne for *IT- og virksomhedskonsulenter*. *IT- og virksomhedskonsulenter* er en relativt lille branche, der generelt ikke har mange ansatte, mens *Bygge og anlæg* fylder mere, men blot har ansat flere mænd. Dette dykker vi mere ned i, i det følgende, hvor vi ser på, hvordan hele den maritime industri og havnene er sammensat på brancher, samt kønssammensætningen inden for en branche.



Note: Transport dækker primært Erhvervshavne. Videnservice dækker over forskning og udvikling samt arkitekt- og ingeniørvirksomhed. N = 2.487.

Kilde: DAMVAD Analytics på baggrund af Danmarks Statistik - se metode i bilag.

Kønsfordelingen i brancher, der indgår i den maritime industri og havnene

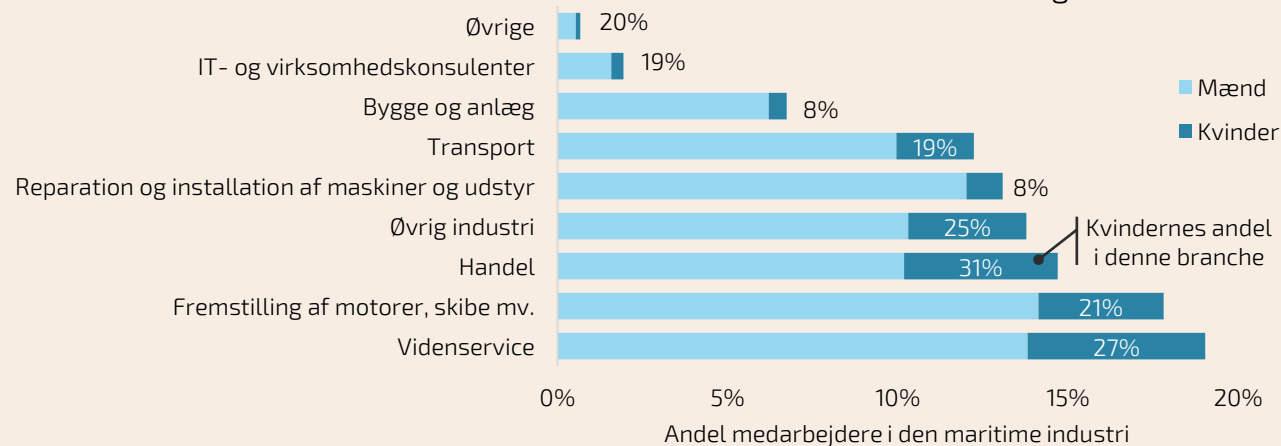
Nedenfor præsenteres et overblik over, hvordan ansatte i den maritime industri og havnene er fordelt på brancher. Barerne viser andelen af den maritime industri og havnene, der er ansat i en specifik branche, mens procentandelen i de mørkeblå felter viser kvindernes andel i branchen. Fx ser vi, at *Handelsbranchen* fylder ca. 15 % af den maritime industri og havnene i 2017, og at kvinderne udgør 31 % i *Handelsbranchen*.

Kvinder udgør størst andel i Handels- og Vidensbranchen.

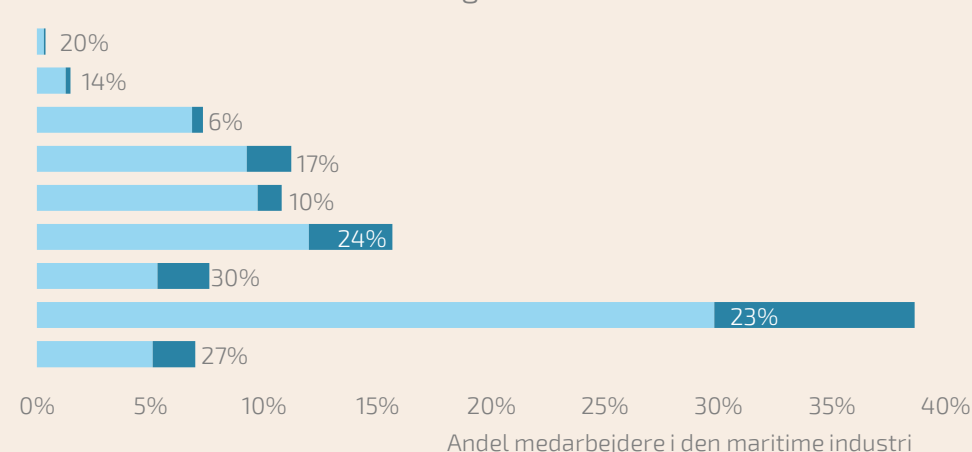
Kvindeandelen er lavest i håndværkstunge brancher som *Bygge og anlæg* og *Reparation og installation af maskiner og udstyr*, mens der er ansat flest kvinder i *Handelsbranchen*, *Vidensservice* og fremstillingsvirksomheder (industrien). Underbranchen (ikke vist) med flest kvinder ansat er *Fremstilling af udstyr til måling, afprøvning navigation og kontrol*, med 31 % kvinder ansat. Det er særligt *Forskning og eksperimentel udvikling inden for naturvidenskab og teknik*, der driver den høje kvindeandel inde for *Vidensservice* i 2017.

I forhold til den overordnede branchesammensætning i sektoren kan nævnes et skift fra knap 40 % ansatte inden for *Fremstilling af motorer, skibe, mv.* i 2012 til en relativt jævn fordeling over brancher, hvor de fleste medarbejdere er ansat inden for *Vidensservice* og *Fremstilling af motorer, skibe, mv.* i 2017.

Branchefordeling 2017



Branchefordeling 2012



Fordeling af kvinder i den maritime industri og havnene på stillinger

Her viser vi, hvilke stillinger kvinder i den maritime industri oftest er ansat i. En stilling kan ikke sammenlignes 1:1 med en uddannelsesbaggrund, da en kontoruddannet fx godt kan være ansat i en lederstilling. Stillingskategorierne er sorteret sådan, at stillinger, der kræver mest viden inden for et pågældende område, står øverst i figurerne.

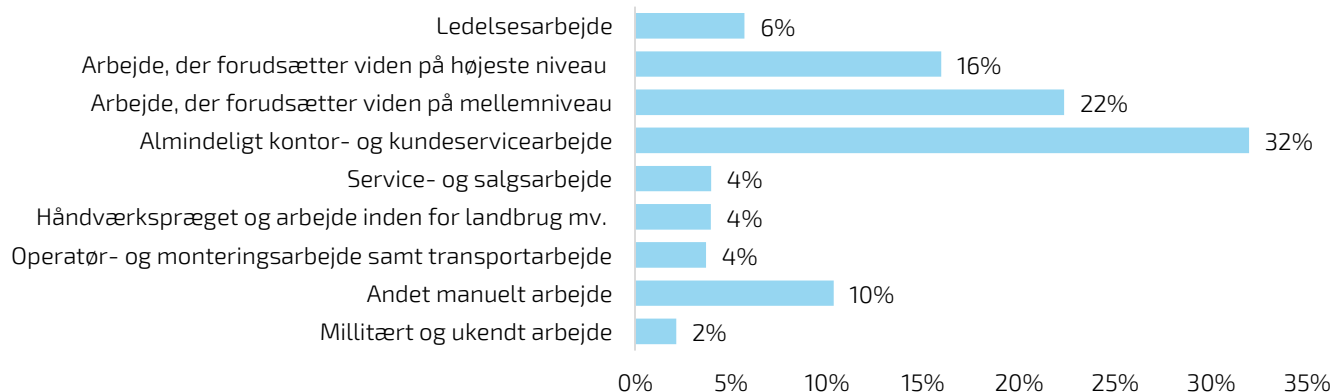
Figuren til venstre viser en fuldtælling af alle kvinder på et overordnet stillingsniveau, mens tabellen til højre dykker ned i de specifikke arbejdsfunktioner, der har ansat flest kvinder. Tabellens overblik viser fordelingen af knap halvdelen af kvinderne i den maritime industri og havnene.

Kvinder ansættes sjældent i håndværksprægede stillinger og hyppigt i kontor- og servicearbejde.

Kvinderne er primært ansat i stillinger, der forudsætter viden på højeste eller mellemste niveau eller i kontor- og kundeservicearbejde. 7 ud af 10 kvinder er ansat i en af disse tre funktioner. Derudover ser vi, at 6 % af kvinderne ansat i sektoren har en lederstilling. Ser vi nærmere på specifikke stillingsbetegnelser, er den absolut hyppigste stilling *Almindeligt kontorarbejde*.

For størstedelen af de ufaglærte kvinder (54 %) gælder det, at de er ansat i stillinger med *almindeligt kontor- og kundeservicearbejde* eller *andet manuelt arbejde*. De adskiller sig dermed ikke meget fra den generelle stillingsfordeling i sektoren, som også primært er ansat i *almindeligt kontor- og kundeservicearbejde*.

Fordelingen af kvinder i den maritime industri og havnene på stillingskategori, 2017



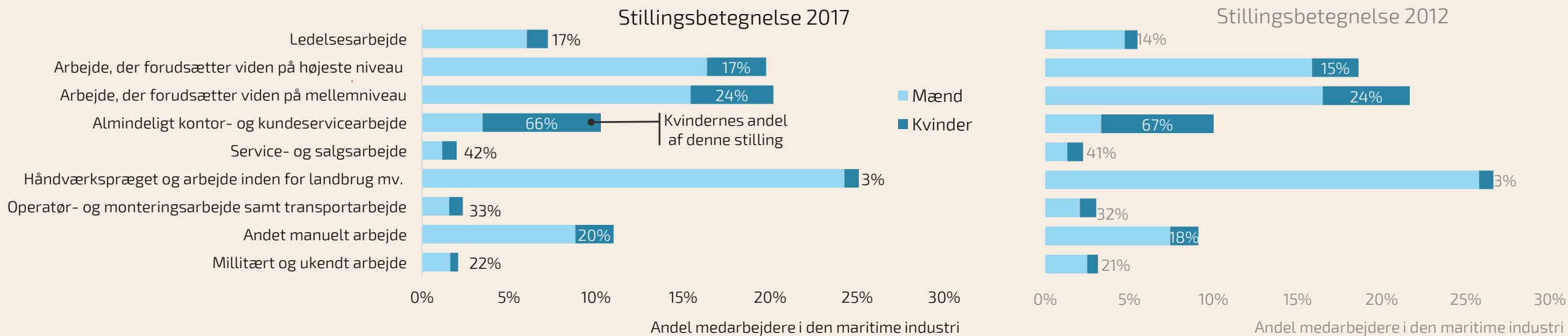
Top specifikke stillingsbetegnelser for kvinder, 2017	Andel kvinder med denne stilling
Almindeligt kontorarbejde	18,8 %
Almindeligt regnskabs- og bogføringsarbejde	4,1 %
Teknisk tegnearbejde	3,6 %
Indkøbsarbejde (agenter)	3,0 %
Regnskabsarbejde	3,0 %
Salgsarbejde (agenter)	2,8 %
Andet manuelt arbejde (underbranche)	2,6 %
Monteringsarbejde af elektrisk og elektronisk udstyr	2,5 %
Teknikerarbejde inden for andre mekaniske områder	2,0 %
I alt	42,5 %

Udvikling i stillinger for kvinder i den maritime industri og havnene

Vi har nu kastet et blik på, hvilke stillinger kvinder i den maritime industri og havnene oftest besidder. I det følgende viser vi dels hvilke stillinger, der fylder mest i den maritime industri, og dels hvad kønsfordelingen er i hver stillingskategori. Til sammenligning har vi desuden vist fordelingen i 2012.

Andelen af kvinder i kontor- og servicearbejde er relativt konstant. Andelen af kvindelige ledere er steget 3 procentpoint.

Hver fjerde ansatte i den maritime industri og havnene har en stillingsbetegnelse inden for *håndværkspræget arbejde* eller *arbejde inden for landbrug mv.*, men blot 3 % af disse medarbejdere er kvinder. Det er den laveste kvindeandel af alle stillingskategorier, og andelen er den samme i 2017 som i 2012. Kvindeandelen er noget højere for *andet manuelt arbejde*, hvor hver femte ansatte er kvinde. Til gengæld er mange kvinder ansat til *kontorarbejde*. Her er 2 ud af 3 (66 %) ansatte kvinder i 2017. Udviklingen er relativt konstant siden 2012, hvor 67 pct. var kvinder. *Ledelsesarbejde* er i 2017 stadig domineret af mænd, da blot 17 % af ledere i den maritime industri er kvinder. Denne andel har dog været stigende i perioden fra 14 % i 2012. Også stillinger, der kræver viden på højeste niveau, har set en stigende kvindeandel fra 15 til 17 % men er fortsat domineret af mænd.



2. Udnyttelse af talentmassen

Analysedesign

En stor del af forklaringen på, at den maritime industri og havnene ansætter færre kvinder end mænd er antallet af kvinder, der tager de uddannelser, den maritime industri og havnene efterspørger. Derfor dykker denne del-analyse ned i kønsfordelingen blandt personer, der er ansat i den maritime industri og havnene med de *højest efterspurgte uddannelser*, samt kønsfordelingen på de samme uddannelser i Danmark. Her vil vi sammenligne kønsfordelingen i top uddannelserne blandt ansatte, der inden for 5 år har gennemført en uddannelse, med alle i Danmark, der har gennemført samme uddannelse igennem de sidste fem år.

Altså vil analysen kortlægge følgende:

- Hvilke uddannelser har de personer, som branchen ansætter? Vi ser her på uddannelsesbaggrunden for medarbejdere, der har gennemført en uddannelse indenfor de sidste fem år.
- Hvor mange kvinder uddannes på de uddannelser? Vi ser på kønssammensætningen for alle personer, der er dimitteret fra de efterspurgte uddannelser inden for de sidste fem år.
- Hvorledes lykkes den maritime industri og havnene med at udnytte talentmassen fra forskellige uddannelser? Dette kortlægges ved at sammenligne andelen af kvinder i hele Danmark med andelen af ansatte kvinder, der har den pågældende uddannelse.
- Hvor er sektoren på vej hen? Sidst undersøger vi tendenser for fremtidig udvikling i den maritime industri og havnenes udnyttelse af talentmassen.

Analysen kortlægger fire grupper:



Udnyttelse af talentmassen: Uddannelser, som den maritime industri og havnene lykkes med at tiltrække en repræsentativ andel kvinder fra. Altså er andelen af kvinder ansat med denne uddannelse større eller lig andelen, der bliver uddannet i alt.



Tæt på udnyttelse af talentmassen: Uddannelser, som den maritime industri er tæt på at tiltrække en repræsentativ andel kvinder fra. Altså er andelen af kvinder ansat med den uddannelse tæt på andelen, der bliver uddannet i alt.



Underudnyttelse af talentmassen: Uddannelser, som den maritime industri og havnene ikke lykkes med at tiltrække en repræsentativ andel kvinder fra. Altså ligger andelen af kvinder ansat med denne uddannelse under andelen, der bliver uddannet i alt.



For lille en talentmasse: For nogle uddannelser er andelen af kvinder så lille, at der ikke kan sammenlignes med sektoren. Problematikken for denne gruppe er dermed primært at tiltrække kvinder til uddannelsen, mere end den er at tiltrække kvinder til sektoren.

Efterspørgslen i branchen: Uddannelser blandt nyansatte

Vi kortlægger først *efterspørgslen* i den maritime industri og havnene ved at se nærmere på hvilke uddannelser, den maritime industri og havnene rekrutterer fra. De to tabeller viser uddannelsesfordelingen (højest fuldført uddannelse) blandt ansatte i den maritime industri, der er dimitteret indenfor de seneste fem år.

Første tabel fordeler alle nyuddannede i sektoren på uddannelsesretning. 65 % af alle nyuddannede i sektoren har en teknisk uddannelse af varierende uddannelseslængde. Dertil fylder samfundsfaglige uddannelser i alt 29 %, mens humanistiske, naturfaglige og sundhedsfaglige uddannelser fylder 8 % tilsammen.

Næste tabel undersøger top uddannelserne nærmere, hvor orange fremhæver tekniske uddannelser, og hvid fremhæver samfundsfaglige uddannelser. Her fylder maskintekniske mellemlange uddannelser (professions-bachelorer mv.) 14 %. Dertil hører en række tekniske faglærte uddannelser, som skibsteknik og skibsmontage samt elektriker. De fjerde og femte mest efterspurgte uddannelser er samfundsfaglige (kontor-uddannelser og erhvervsøkonomi). I den øvrige analyse betegnes disse som *top efterspurgte uddannelser*.

Uddannelsesretningerne blandt nyuddannede

Retning	Niveau	Andel af nyuddannede i den maritime industri og havnene
Teknisk	KVU +MVU	27%
Teknisk	Faglært	27%
Teknisk	LVU	11%
Samfundsfaglig	MVU	10%
Samfundsfaglig	LVU	7%
Samfundsfaglig	Faglært	7%
Samfundsfaglig	KVU	5%
Humanistisk	Alle	4%
Naturfaglig	Alle	3%
Sundhedsfaglig	Alle	1%
I alt		100 %

Top uddannelser blandt nyuddannede ansat i sektoren

Uddannelse	Niveau	Andel af nyuddannede i den maritime industri og havnene
Maskinteknisk, MVU	MVU	14%
Skibsteknik og skibsmontage	Faglært	4%
Elektriker	Faglært	4%
Kontoruddannelser	Faglært	4%
Erhvervsøkonomi, HA, BACH	MVU	4%
Smedeuddannelser	Faglært	4%
Erhvervsøkonomi, cand.merc.	LVU	4%
Teknologi, produktion og produktudvikling	LVU	3%
Industri tekniker og cnc-tekniker	Faglært	2%
Cykel-, auto- og skibsmekanikere mv.	Alle	2%
Lager-, havne- og terminaluddannelser	Faglært	2%
Teknisk videnskab uden nærmere angivelse, Ph.d.	LVU	2%
Handels- og markedsføringsøkonom mv., KVU	KVU	2%
Elektronik og it, teknisk, MVU	MVU	2%
Elektronik og it, LVU	LVU	2%
Maskinteknisk, BACH	MVU	2%
I alt		57%

Note: Populationen dækker over alle ansatte i den maritime industri og havnene mellem 2012-2017 med en færdiggjort uddannelse på minimum faglært niveau fra tidligst 2012. Uddannelsen angiver den ansattes højest fuldførte uddannelse. Top uddannelser har i nogle tilfælde få ansatte. Derfor har vi i nogle tilfælde samlet uddannelser i en kategori. I bilag sammenholdes alle dataelementer i en samlet figur. Top uddannelserne inkluderer ikke indvandreres overførte uddannelse.

Kilde: DAMVAD Analytics pba. DSTs uddannelsesregister, befolkningsregister og lønmodtagerregister. Uddannelsesregistret viser personens højest fuldførte uddannelse fra det foregående år, dvs. registret i 2017 medtager afsluttede uddannelser til og med 2016.

Kønsfordeling blandt top efterspurgte uddannelser

Branchen udnytter overordnet set ikke talentmassen af kvinder, som er uddannet i efterspurgte uddannelsesretninger – det gælder især tekniske uddannelser.

For at få overblikket over udnyttelsen af talentmassen starter vi med at se på alle uddannelsesretningerne, som ansættes i sektoren. Vi sammenligner den gruppe af uddannelser, som sektoren ansætter, med samme gruppering af uddannelser i hele Danmark.

Med andre ord sammenlignes kønsfordelingen blandt alle de tekniske erhvervsuddannelser, som den maritime sektor rekrutterer fra, med kønsfordelingen på alle de samme uddannelser i Danmark.

Overordnet ses en "underudnyttelse" for de fleste fagområder, dog især for de tekniske uddannelser. For tekniske uddannelser er det knap halvdelen af talentmassen, inden for uddannelsesgruppen, der udnyttes. Eksempelvis udgør kvinder 17 % af tekniske korte og lange videregående uddannelser, som den maritime sektor ansætter fra. Dog er det kun 6 % af disse personer, som ansættes i sektoren, der er kvinder. Som vist med gråt, har hele 27 % af nyuddannede ansat i sektoren, denne uddannelsesretning. Det vil sige, at den maritime industri og havnene ansætter flest mænd med denne uddannelse.

Ser vi derimod på samfundsfaglige og naturfaglige uddannelser, er andelen af kvinder ansat i sektoren meget tæt på andelen af kvinder, der uddannes på landsplan.

Retning	Niveau	Andel af nyuddannede i den maritime industri og havnene	Kvindernes andel blandt uddannede i den maritime industri og havnene	Kvindernes andel blandt uddannede i Danmark	Konklusion
Teknisk	KVU +MVU	27%	6%	17%	
Teknisk	Faglært	27%	3%	8%	
Teknisk	LVU	11%	18%	30%	
Samfundsfaglig	MVU	10%	45%	51%	
Samfundsfaglig	LVU	7%	46%	55%	
Samfundsfaglig	Faglært	7%	61%	61%	
Samfundsfaglig	KVU	5%	50%	54%	
Humanistisk	Alle	4%	70%	62%	
Naturfaglig	Alle	3%	37%	42%	
Sundhedsfaglig	Alle	1%	NA	80%	Ikke relevant
I alt		100 %			

Note: Populationen dækker over alle ansatte i den maritime industri og havnene mellem 2012-2017 med en færdiggjort uddannelse fra tidligst 2012 på minimum faglært niveau. N = 1929. Top uddannelserne inkluderer ikke indvandreres overførte uddannelse, da vi ikke kender den præcise uddannelsesretning. Uddannelser i alt i Danmark medtager kun de uddannelser, som den maritime industri og havnene ansætter inden for hver uddannelsesretning. Dermed sikres sammenlignelighed.

Kilde: DAMVAD Analytics pba. DSTs uddannelsesregister, befolkningsregister og lønmodtagerregister. Uddannelsesregistret viser personens højest fuldførte uddannelse fra det foregående år, dvs. registret i 2017 medtager afsluttede uddannelser til og med 2016.

Kønsfordeling blandt top efterspurgte uddannelser

Den maritime industri og havnene udnytter erhvervsøkonomiske uddannelser og enkelte tekniske videregående uddannelser.

Ser vi på uddannelsesniveau, er det primært erhvervsøkonomiske bachelorer, cand.merc, og handels- og markedsføringsøkonomer, som den maritime industri og havnene udnytter talentmassen fra.

Dertil er der en række tekniske videregående uddannelser, hvor den maritime industri og havnene er tæt på udnyttelse, dvs. andelen af ansatte kvinder er tæt på andelen af kvinder, der faktisk har de uddannelser i Danmark.

Mange uddannelser har for få kvinder uddannet eller for få kvinder ansat til at kunne konkludere ud fra.

Der er en række uddannelser, hvor andelen af kvinder på uddannelser i den maritime industri og havnene er for lav til at kunne rapportere på. Altså kan der ikke sammenlignes med andelen i hele Danmark. Det gælder især erhvervsuddannelserne, som ofte også er mindre.

Vi ser særligt blandt de mest efterspurgte uddannelser (Skibsteknik og skibsmontage, elektriker og maskinteknik MVU), at andelen af kvinder, der tager disse uddannelser, er under 3 %. Altså, er der i forvejen en lav andel kvinder at rekruttere fra.

Top uddannelser for nyuddannede ansat i sektoren	Niveau	Andel af nyuddannede i den maritime industri og havnene	Kvindernes andel blandt uddannede i den maritime industri og havnene	Kvindernes andel blandt uddannede i Danmark	Konklusion
Maskinteknik, MVU	MVU	14%	2%	3%	÷
Skibsteknik og skibsmontage	Faglært	4%	NA	NA	=
Elektriker	Faglært	4%	NA	2%	=
Kontoruddannelser	Faglært	4%	71%	77%	÷
Erhvervsøkonomi, HA, BACH	MVU	4%	49%	41%	+
Smedeuuddannelser	Faglært	4%	NA	3%	=
Erhvervsøkonomi, cand.merc.	LVU	4%	54%	46%	+
Teknologi, produktion og produktudvikling	LVU	3%	16%	29%	÷
Industri tekniker og cnc-tekniker	Faglært	2%	NA	4%	=
Cykel-, auto- og skibsmekanikere mv.	Alle	2%	NA	1%	=
Lager-, havne- og terminaluddannelser	Faglært	2%	NA	14%	=
Teknisk videnskab uden nærmere angivelse, Ph.d.	LVU	2%	28%	31%	÷
Handels- og markedsføringsøkonom mv., KVVU	KVVU	2%	49%	51%	÷
Elektronik og it, teknisk, MVU	MVU	2%	13%	11%	+
Elektronik og it, LVU	LVU	2%	NA	19%	=
Maskinteknik, BACH	MVU	2%	NA	8%	=
I alt		57%			

Note: Populationen dækker over alle ansatte i den maritime industri og havnene mellem 2012-2017 med en færdiggjort uddannelse på minimum faglært niveau fra tidligst 2012. N = 1929.

Top uddannelserne inkluderer ikke indvandreres overførte uddannelse, da vi ikke kender den præcise uddannelse.

Kilde: DAMVAD Analytics pba. DSTs uddannelsesregister, befolkningsregister og lønmodtagerregister. Uddannelsesregistret viser personens højest fuldførte uddannelse fra det foregående år, dvs. registret i 2017 medtager afsluttede uddannelser til og med 2016.

Tendensen for den maritime industri og havnene

I det følgende dykker vi ned i de seks mest efterspurgte overordnede uddannelser. Vi fokuserer på de uddannelser, hvor der er nok observationer til at opdele medarbejderne på køn og samtidig følge dem over tid.

Den maritime industri og havnene udnytter i højere grad teknisk uddannede.

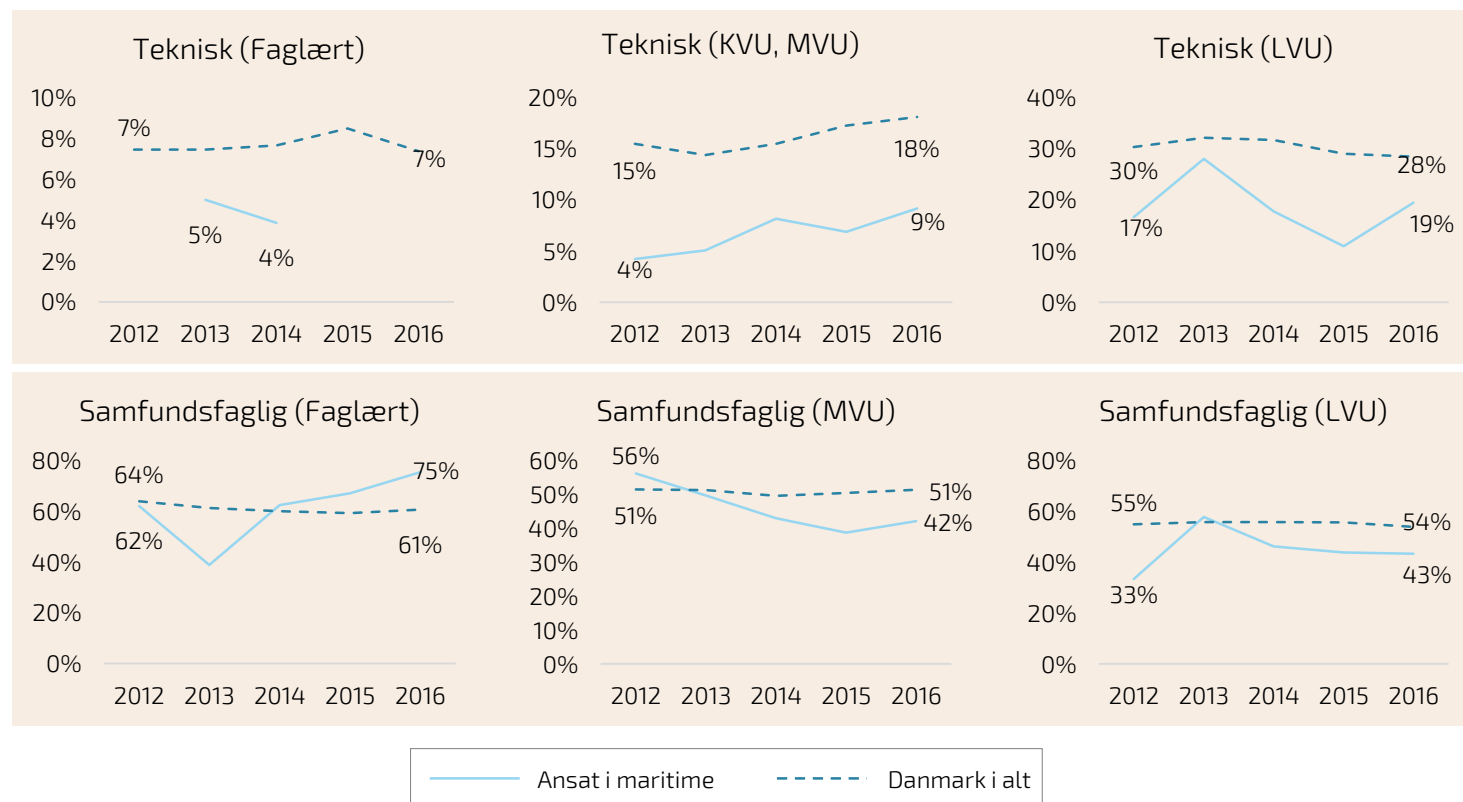
Blot 4 % af de nyuddannede med en kort eller mellemlang teknisk uddannelse fra 2012 i den maritime industri og havnene, var kvinder. Dette er steget til 9 % af dem, der var uddannet fra 2016. Stigningen på 5 procentpoint er højere end andelen af uddannede kvinder generelt, der blot er steget med 3 procentpoint fra 15 % til 18 % i 2016. Også tekniske lange videregående uddannelser har flere kvinder i 2016 end 2012 i den maritime industri og havnene.

Andelen af samfundsfaglige kvinder i den maritime industri og havnene ligger tæt op ad de generelt uddannede.

Den maritime industri og havnene efterspørger desuden flere samfundsfaglige, og de ansætter generelt mange kvinder fra dette felt. I figurerne nederst ser vi, at kvindeandelen blandt medarbejdere med samfundsfaglige uddannelser følger tendensen i samfundet. Overordnet set er andelen af kvinder, der er uddannet inden for samfundsfaglige retninger, tættere på andelen, der bliver uddannet i alt. Tendensen er opadgående for de faglærte, mens den er nedadgående for de med mellemlang og lang videregående uddannelse.

Udvikling i udnyttelse og forøgelse af talentmassen:

Andel kvinder inden for udvalgte uddannelsesretninger



Note: Årstal angiver året, hvor personen dimitterer fra den pågældende uddannelse. Manglende tal i figuren er et udtryk for, at for få kvinder har taget uddannelsen i disse år til at blive afbilledet. Der var ikke nok personer uddannet inden for korte videregående samfundsfaglige uddannelser til at blive vist. Andelen angiver andelen af kvinder blandt de ansatte i sektoren med den uddannelse, der dimitterede i det år. Uddannelser i alt i Danmark medtager kun de uddannelser, som den maritime industri ansætter inden for hver uddannelsesretning. Dermed sikres sammenlignelighed. Populationen dækker over alle ansatte i den maritime industri og havnene mellem 2012-2017 med en færdiggjort uddannelse fra tidligst 2012 på minimum faglært niveau.

Kilde: DAMVAD Analytics pba. DSTs uddannelsesregister, befolkningsregister og lønmodtagerregister.

3. Barrierer og muligheder for kvinder i den maritime industri og havnene

Analysedesign for interviewundersøgelsen

For at klarlægge potentielle barrierer og udfordringer, i forhold til at rekruttere og fastholde kvinder i den maritime industri og havnene, har vi foretaget interviews med 15 kvinder, som er ansat i virksomhederne. De 15 interviews er fordelt mellem Danske Havne og Danske Maritime. For at sikre en repræsentativ undersøgelse har vi rekrutteret informanter, der varierer i forhold til deres roller i en maritim virksomhed, samt i længden på deres ansættelse.



Nyansatte kvinder



Kvinder ansat i den maritime industri



HR medarbejdere i den maritime industri

Vi har udført de kvalitative interviews som semistrukturerede, hvormed vi har sikret systematik og sammenlignelighed, samtidig med at det enkelte interview har kunne tilpasses til den relevante kontekst. De 15 interviews har mundet ud i følgende fokuspunkter for den kvalitative analyse:

- Kvinders opfattelse af den maritime industri og havnene
- Arbejdskulturelle barrierer for rekruttering og fastholdelse
- Strukturelle barrierer for kvinder i den maritime industri og havnene
- Yderligere udfordringer med forøgelse af talentmassen

Den kvalitative analyse er struktureret efter disse fire tematikker. Slutteligt findes en række anbefalinger, som kan nedjustere de identificerede barrierer. Disse er baseret på eksisterende initiativer, som har haft en positiv effekt samt på, hvad de interviewede efterspørger fremover i den maritime industri og havnene.

Kvindens opfattelse af den maritime industri og havnene





Kvindes fordomme om arbejdet i den maritime industri og havnene stemmer ikke overens med virkeligheden

Vores undersøgelser viser, at kvinder ofte har forudindtagelser om den maritime industri og havnene, såsom at det er en beskidt og nedslidende branche. Disse fordomme bliver dog modbevist i arbejdet i sektoren.

I vores interviews med kvinder, der er ansat i den maritime industri og havnene, har vi fået indblik i, hvordan flere kvinder forud for deres ansættelse havde en forståelse af, at arbejdet i den maritime industri og havnene ville være meget fysisk nedslidende. Dog har flere oplevet, at der er en uoverensstemmelse mellem denne forestilling og det reelle arbejde i sektoren, fordi der i dag er en lang række hjælpemidler, der nedjusterer mængden af hårdt fysisk arbejde. I praksis sikrer disse hjælpemidler, at medarbejdere ikke nedslides fysisk, og gør det herudover muligt for kvinder at arbejde på lige fod med deres mandlige kollegaer.

"Det er en generel fordom, at det at arbejde i det maritime er vildt beskidt, men det er det jo slet ikke"

Det er ligeledes en udbredt fordom, at det at arbejde i den maritime sektor er meget beskidt og dermed ikke passer til kvinder. Dette gør sig gældende for de interviewede kvinder men også for det omkringliggende samfund, der ofte reagerer med overraskelse, når kvinderne fortæller om deres job. Flere af de interviewede kvinder understreger dog, at arbejdet i praksis ikke er nær så beskidt, som de forestillede sig. Derudover anser kvinderne det ikke nødvendigvis som en udfordring at blive beskidte, når de arbejder. Dette er ikke modstridende med at være en feminin kvinde.

"Jeg har bevæget mig fra produktion til en mere administrativ rolle"

Flere af vores informanter forklarer desuden, hvordan de startede med at arbejde i produktionen, herefter har videreuddannet sig, og nu arbejder i de mere administrative dele af virksomhederne. Muligheden for at udvikle sig i virksomhederne og bevæge sig hen imod det mere administrative arbejde mindsker altså ligeledes den fysiske nedslidning.

Inden jeg startede, havde jeg en ide om, at jeg meget hurtigt ville blive slidt ned. Men sådan er virkeligheden jo ikke.

Det første, folk siger, er: "Du må fandeme være beskidt, når du kommer hjem fra job". Det er den generelle fordom, at det at arbejde i det maritime er vildt beskidt, men det er det jo slet ikke.

Selvfulgelig kan jeg være feminin og fin og samtidig skrue i maskiner til hverdag. Det er ikke modsætninger.



Kvinder har begrænset kendskab til den maritime industri og havnene samt karrieremuligheder

I vores analyse er det blevet fremhævet, at sektoren ikke promoverer branchen tilstrækkeligt. Der mangler generelt viden om den maritime industri og havnene, og særligt om hvilke typer karrierer branchen omfatter.

På tværs af vores interviews anføres det, at den maritime industri og havnene ikke har formået at brande sig selv på en hensigtsmæssig måde. Der er ikke et bredt kendskab til sektoren og de virksomheder, der eksisterer i denne, på trods af deres store bidrag til den danske industri og vækst. Flere af vores informanter har italesat, at meget få har kendskab til, hvad der egentlig foregår i den maritime industri og havnene.

Den maritime industri og havnene kan med fordel fremhæve de kreative og innovative aspekter i branchen.

Udover et generelt begrænset kendskab til den maritime industri og havnene, peger vores interviews på punkter, hvor særligt kendskabet iblandt kvinder kunne forbedres. Ifølge vores informanter har mange kvinder den opfattelse, at den maritime sektor er gammeldags og ikke nytænkende. Dette er ikke tiltrækkende for kvinder, da de, ifølge vores informanter, ofte søger brancher, som er innovative og kreative.

Her er der potentiale for at tiltrække kvinder i højere grad, idet sektoren både er kreativ og innovativ. Vores informanter peger ligeledes på, at sektoren med fordel kunne arbejde mere på at promovere, hvordan der arbejdes med bæredygtighed eller forandringer og forbedringer for folks liv. Ifølge de interviewede kvinder, ville dette tiltrække kvinder, der ofte søger arbejdspladser, hvor de kan gøre en forskel.

Der kunne desuden være mere fokus på, hvor meget design håndværksmæssige fag indeholder, i promoveringen af branchen. Ifølge vores informationer kan det designmæssige aspekt være særligt appellerende for kvinder. Dog påpeges det ligeledes, at man skal være påpasselig med at reproducere ideen om, at kvinder ikke kan have de typer jobs, der relaterer sig til maskineri og teknik.

Den maritime sektor lever fortsat skjult, og der er ingen vished om, hvor stor en branche vi faktisk er, og hvor meget vi bidrager til dansk vækst.

Der er ikke rigtig nogen, som helt har en forståelse af, hvad der egentlig foregår her tæt på vandet.

Den maritime sektor opfattes som gammeldags, og der er mange kvinder, som ønsker at være i en branche, som er innovativ og kreativ.

Den maritime sektor har ikke været god nok til at promovere, hvordan den gør en forskel derude. For vi har også grønne agendaer og ønsker om at ændre verden!

Arbejdskulturelle barrierer for rekruttering og fastholdelse





Det er svært for kvinder at indgå i fællesskaber på arbejdspladser i den maritime industri og havnene

Vores analyse peger på, at kvinder kan have svært ved at indgå i det sociale fællesskab. Dette drejer sig særligt om kvinder, der arbejder i produktionen, hvor omgangstonen ofte opleves som hård.

I vores interviews er det blevet italesat, at der iblandt medarbejderne på havnene og i produktionen generelt kan være en hård omgangstone. Ifølge de interviewede kvinder har der længe været en overvægt af mænd i produktionsorganerne, hvilket har medført et fællesskab, som er udfordrende for kvinder at træde ind i. To af de identificerede barrierer består i en opfattelse af, at kvinder ikke har den samme ydeevne, og at de ikke kan arbejde på lige vilkår med mændene. Der opstår en form for silo-kultur, hvor kvinder kan have svært ved at finde deres vej ind i fællesskabet, og de udtrykker en udfordring med at opnå accept og respekt fra deres mandlige kollegaer.

Der er behov for at afklare, hvem kvinderne kan gå til, hvis de oplever udfordringer.

Kvinderne, som arbejder i faglærte og ufaglærte stillinger, påtaler, at de har svært ved at vide, hvem de skal gå til på deres arbejdsplads, hvis de oplever udfordringer i virksomheden. Kvinderne oplever ikke, at det er tydeligt italesat, hvem de skal søge hjælp hos, hvis de oplever udfordringer i forhold til trivsel som kvinde på arbejdspladsen. Flere peger på, at dette er problematisk for deres trivsel på arbejdspladsen. Derfor ser vi et behov for, at virksomheder arbejder mere aktivt med, hvordan de kan støtte op om kvinder - særligt i produktionen.

Flere virksomheder fremmer særligt fællesskabet mellem kvinder på tværs af afdelinger.

Mange kvinder i den maritime sektor sidder i afdelinger, hvor der er få eller ingen andre kvinder. I vores interviews ser vi, at flere virksomheder har arbejdet med at fremme fællesskabet mellem kvindelige ansatte ved at skabe arrangementer for kvinder på tværs af afdelinger, hvilket har haft en positiv effekt. At arbejde aktivt med kvindenetværk i virksomhederne på tværs af afdelinger har vist sig effektivt for flere af de interviewede virksomheder, og det har givet kvinderne mulighed for at være en del af et fællesskab på arbejdspladsen.

Der er ikke nogen tvivl om, at der, hvor kvinderne har det sværest, er i produktionsorganerne i virksomheden.

Et af de største problemer for mig er, at jeg ikke har nogen ide om, hvem jeg skal gå til, når jeg oplever udfordringer.

Jeg prøver at dyrke sammenholdet kvinderne imellem. Vi laver sociale arrangementer for kvinder, som de er gode til at deltage i. Det er noget af det, som betyder noget.



Kvinder i den maritime industri og havnene skal passe ind i den eksisterende arbejdskultur

Alle virksomhederne ser et behov for at rekruttere flere kvinder til den maritime industri og havnene. I vores undersøgelse ser vi dog en tendens til at rekruttere kvinder på baggrund af, at de tåler en allerede eksisterende mandsdomineret arbejdskultur.

Vores interviews viser, at når virksomheder i den maritime industri og havnene rekrutterer kvinder, er de ofte opmærksomme på, hvorvidt kvinderne er i stand til at være en del af den eksisterende arbejdskultur, som kan opleves som udfordrende for kvinder at indgå i. Der er i rekrutteringen en øget opmærksomhed på, hvorvidt kandidaterne har erfaring med at indgå i en arbejdskultur, der har en hård omgangstone.

En ændring i arbejdskulturen er nødvendig for at få adgang til en øget talentmasse.

Dette kan analyseres som et paradoks: Der udtrykkes et ønske om at sikre flere kvinder til branchen, men alligevel rekrutterer man udelukkende kvinder, som allerede har erfaring med at arbejde i en kultur, hvor omgangstonen er hård. Dette er en potentiel barriere for en forøgelse af talentmassen, da man frasorterer kvinder, som ikke har denne erfaring.

Ifølge de interviewede kvinder, kunne det i stedet være relevant for virksomheder at fokusere på, hvordan arbejdskulturen kan ændres til bedre at omfavne kvindelige ansatte og potentielt udvide antallet af mulige kvinder til rekruttering. På tværs af de interviewede kvinder italesættes der et potentiale i at udvikle strategier for, hvordan virksomhederne kan arbejde med at forandre arbejdskulturen - særligt i produktionsorganerne. Informanterne understreger, at de ikke er klar over, hvordan deres virksomhed arbejder med at fremme kvinders vilkår på arbejdspladsen, og de efterlyser en klar strategi inden for området.

Det er meget vigtigt, at det er en kvinde, der kan håndtere det. Derfor ligger vi mærke til, hvilket miljø, de kommer fra, og om de er vant til at være i et hårdt miljø.

Vi har faktisk ikke arbejdet specifikt med den hårde tone i forhold til kvinder. Det er pokkers svært, fordi det er forbundet til en bestemt identitet for mange af vores mandlige ansatte.



En divers medarbejdersammensætning skaber værdi for arbejdspladsen

Vores undersøgelser peger på, at det skaber stor værdi for arbejdspladser at have en heterogen medarbejdergruppe. Dette bidrager til, at flere perspektiver bliver inddraget i opgaveløsningen, og giver indsigter i andre forhold.

I flere af vores interviews bliver det italesat, hvordan det gavner en arbejdsplads at have en heterogen og mangfoldig stab af ansatte. Dette gør virksomheden mere agil og fleksibel, idet man omfavner flere typer af medarbejdere og måder at tænke på. Ved at rekruttere flere kvinder til sektoren vil medarbejderskaren blive mere heterogen, og kvinderne vil bidrage med erfaring til andre typer af opgaver, som de mandlige kollegaer typisk ikke besidder.

Til gengæld er der forskellige holdninger om, hvad kvinder kan og burde bidrage til på arbejdspladsen.

Flere af de interviewede peger på, hvordan det at være kvinde på en arbejdsplads, i den maritime industri og havnene, ofte kan medføre, at man bliver sat til arbejdsopgaver, der typisk relateres til kvinder: Særligt at tage sig af andre kollegaers følelses- og familieliv. Dette kan anses som problematisk, da det reproducerer ideen om, at kvinder ikke kan udføre det arbejde, som typisk forbindes med mænd.

Dog ser flere af de interviewede det også som en positiv ting. De forbinder det med en stolthed at være kvinde og besidde andre kompetencer end deres mandlige kollegaer. De er i stand til at håndtere konflikter og udfordringer på arbejdspladsen med en anden tilgang, som kan skabe stor værdi for virksomheden. Flere informanter fremhæver ligefrem, hvordan de oplever at blive lyttet til i højere grad, fordi de er kvinder og kan give andre perspektiver på en problemstilling. Flere kvinder peger på, at det til tider er "kønsstereotype" opgaver, som de varetager, men de udtrykker en stolthed over at kunne bidrage til arbejdspladsen ved at løse disse typer af opgaver.

Det gør noget godt at være en blandet gruppe. Det er vigtigt at være agil, og det er man ikke, hvis man har en ensrettet og homogen medarbejderskare.

Jeg bliver sat til at have nogle af de sværere samtaler omkring skilsmisse eller syge børn. Nogen vil måske sige, at det er kønsstereotyp, at jeg får de opgaver på baggrund af mit køn. Men jeg er stolt over de bløde værdier og af, at det er mig, som har egenskaberne til at tackle de svære personlige samtaler.

I mit job i en maritim virksomhed, føler jeg ofte, at det er en fordel, at jeg er kvinde. Jeg giver andre perspektiver, og måske bliver jeg endda lyttet ekstra meget til, fordi jeg er kvinde.



Kvindelige rollemodeller har stor betydning for fastholdelse og rekruttering

Kvinder, der bliver ansat i den maritime industri og havnene, er glade for deres arbejde og ønsker at blive i sektoren. Dog er der fremadrettet muligheder ift. at tydeliggøre kvinders muligheder for udvikling i branchen.

Vi har i vores interviews set, at der ikke er særskilte udfordringer ift. at fastholde kvindelige medarbejdere i den maritime industri og havnene. Dog synes der at være et behov for at gøre det tydeligt for kvinder, hvilke udviklingsmuligheder, der er i sektoren. Kvinder skal kunne se karrieremuligheder i sektoren, så det bliver tydeligt for dem, hvordan deres livsforløb kan afspejles i deres job. Ifølge de interviewede kvinder, ville dette tiltrække flere kvinder til sektoren og desuden sikre, at de bliver.

Tydelige rollemodeller giver indblik i mulige karrieremuligheder

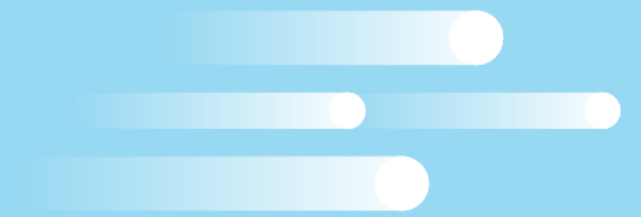
Derfor vil det fremadrettet være gavnligt for virksomheder at fokusere på samtaler med og øget kommunikation til deres kvindelige medarbejder ift., hvordan de kan udvikle deres karrierer inden for virksomheden. Vores informanter peger på, at der allerede er en positiv udvikling i gang ift., at få flere kvinder på ledelsesposter i sektoren, men at der er et behov for at fremhæve disse kvindelige rollemodeller for at inspirere og motivere kvinder til at avancere inden for sektoren på sigt. Dette vil både have positiv effekt for rekruttering og fastholdelse af kvinder i sektoren.

Flere af de interviewede kvinder fremhæver særligt, hvordan brancheorganisationerne i de senere år har fået flere kvinder på ledende poster. Informanterne ser dette som en styrke i ift. at få flere kvinder ind i branchen, fordi det giver indtrykket af, at kvinder har karrieremuligheder inden for sektoren, og at det er muligt at udvikle sig.

Jeg ser nærmest ingen kvinder på lederposter i de større virksomheder, og det tror jeg er en nødvendighed. Der skal være nogle kvinder at spejle sig i, så man kan se, at man som kvinde kan nå til tops - også i den maritime sektor, som primært er mandsdomineret.

En del af løsningen ligger uden tvivl i at sikre, at der kommer flere kvinder på ledelsesposter i de maritime virksomheder. Vi skal også kunne se, at vi kan udvikle os i branchen for at vælge den til.

Strukturelle barrierer for kvinder i den maritime industri og havnene





Graviditet og barsel skaber udfordringer for kvinder i den maritime industri og havnene

Det er i vores undersøgelser blevet klarlagt, at der er en række udfordringer forbundet med kvinders graviditet og barsel på arbejdspladser i den maritime industri og havnene. Dette er særligt en udfordring ift. Fastholdelse.

Det bliver i flere af de interviewede virksomheder anset som en ulempe, at kvinder bliver gravide, fordi de dermed ikke er i stand til udføre fysisk og manuelt arbejde i samme grad. Dette er en udfordring for kvinderne i produktionen og gør det vanskeligt at fastholde kvinder. Dog ser flere af vores informanter muligheder for at imødekomme denne problematik ved eksempelvis at oprette ordninger omkring at omrokere kvinder til mindre fysisk krævende arbejde, når deres graviditet fordrer det.

Vores informanter har ligeledes italesat, at der opstår udfordringer, når kvinder går på barsel. Når en kvindelig kollega går på barsel, er det oftest en mand, der overtager stillingen midlertidigt. Ifølge vores informanter, er der risiko for, at der opstår en uformel konsensus blandt de mandlige kolleger om, at den mandlige suppleant burde overtage jobbet, da de typisk vil være mindre fraværende på arbejdspladsen som følge af børn. I flere tilfælde har informanter peget på, at kvinder fryses yderligere ude af fællesskabet efter endt barsel.

En fysisk og mental distance til arbejdspladsen under barsel giver yderligere udfordringer for at indgå i fællesskabet på arbejdspladsen.

Når kvinder er på barsel, er de fraværende fra arbejdspladsen i en lang periode, hvilket giver yderligere udfordringer i forhold til fællesskabet på arbejdspladsen. Flere af informanterne peger på, at virksomheder i den maritime sektor med fordel kunne udvikle en strategi for, hvordan kvinders tilhørsforhold til arbejdspladsen kan vedligeholdes i løbet af deres barsel - eksempelvis ved fortsat at sende informationsmails om generelle nyheder i virksomheden eller invitationer til sociale arrangementer. På den måde vil både kvinder på barsel og kollegaer fortsat opleve dem som en del af arbejdspladsen.

Det er klart, at det fortsat er fysisk hårdt arbejde at være i produktionen. For at fastholde kvinder er det jo en mulighed at bytte om og sætte dem til en mindre fysisk manuelt arbejde i den periode, hvor de er gravide.

Der bliver hurtigt en konsensus om, at de mænd, der overtager stillingerne, imens kvinderne er på barsel, burde få jobbet. For de er jo aldrig væk fra arbejdspladsen i længere tid af gangen.

Som kvinde er du bare lang tid væk, når du er på barsel. Det kan være en stor udfordring at komme tilbage på arbejdspladsen, fordi man fysisk og mentalt er langt væk i en meget lang periode. Man mister ligesom en fællesskabsfølelse efter så lang tid. En fællesskabsfølelse som i forvejen er skrøbelig.



Prioritering af familie spiller en rolle på arbejdspladsen

Analysen har vist, at kvindernes prioriteter ift. at balancere familie- og arbejdsliv er forskellige fra mændenes. Dette kan skabe udfordringer for fællesskabet, da mandlige kollegaer kan have svært ved at forstå denne måde at prioritere på.

At arbejde i den maritime industri og havnene kan ofte forde, at man tilpasser sig til skiftende og skæve arbejdstider. Dette kan være en udfordring ift. at balancere familie- og arbejdsliv. Vores informanter har peget på, at der hos deres mandlige kollegaer kan være en større tendens til at prioritere arbejdsfællesskabet højt og træde til, når deres kollegaer har brug for det. Her prioriterer kvinder i nogle tilfælde anderledes, idet de prioriterer deres familiære forpligtigelser højere. Ifølge vores informanter, kan de mandlige kollegaer mangle forståelse for, at man som medarbejder har ret til at prioritere anderledes, uden at man er en dårlig kollega, som ikke prioriterer arbejdsfællesskabet. Derfor kan det være svært for kvinderne at blive en del af det fællesskab, der eksisterer iblandt de mandlige kollegaer. Flere informanter forklarer, at der opstår en form for "dem" og "os" kultur, hvor mændene fryser kvinderne ude, fordi de prioriterer anderledes end de mandlige kollegaer.

En forventning til flere sygedage er en udfordring for rekrutteringsprocessen.

Flere af vores informanter har i vores interviews italesat problematikken omkring, at kvinder har et højere antal sygedage end mænd. Dette bunder blandt andet i, at kvinder oftere tager barnets første sygedag. Dette har på flere arbejdspladser skabt en holdning iblandt de mandlige ansatte om, at det er mere gavnligt at ansætte mænd end kvinder. Ifølge de interviewede kvinder, er denne indstilling en udfordring, hvis der skal ansættes og fastholdes kvinder i den maritime industri og havnene.

Atypiske arbejdstider kan være en barriere i forhold til familielivet.

Mændene har også børn, men typisk tager kvinder lidt flere sygedage i forhold til børn. Det kan de mandlige ansatte simpelthen ikke forstå.

Mænd gider ikke ansætte en kvinde, fordi det automatisk betyder flere sygedage.

Yderligere udfordringer med forøgelse af talentmassen





"Kvindes vej til den maritime sektor starter tidligt"

Få unge vælger en erhvervsuddannelse og bliver faglærte inden for de maritime fag. Vores analyse peger på et behov for at give de unge indsigt i jobmulighederne i sektoren samt at målrette kommunikation til forældre.

Ifølge vores informanter, har unge generelt et meget begrænset kendskab til den maritime industri og havnene, samt hvilke typer jobs disse rummer. Det er flere gange blevet bragt op, at der er behov for større samarbejde med folkeskoler og ungdomsuddannelsesinstitutioner. Dette vil give flere unge et indblik i, hvad den maritime sektor indebærer og hvilke muligheder, der er for at skabe en karriere.

Tidlig indsigt i arbejdsgangene mindsker fordomme.

Det bliver af vores informanter foreslået, at disse samarbejder kunne tage form af besøg hos virksomheder, besøg fra virksomheder på uddannelsesinstitutioner, eller praktikforløb, hvor eleverne får et praktisk indblik i arbejdspladser i sektoren. Ifølge vores informanter, er det især vigtigt at få fat i pigerne tidligt og give dem en forståelse af, at man sagtens kan have et job i den maritime sektor som kvinde.

Forældrene spiller en vigtig rolle i valget af uddannelse og sektor.

Flere af vores informanter har oplevet et stort pres fra deres forældre, som har ønsket, at de skulle vælge en akademisk uddannelse frem for en erhvervsuddannelse. Derfor er det nødvendigt at sprede viden til forældrene, såvel som de unge, om de muligheder, erhvervsuddannelser indebærer. Dette vil medføre, at forældre er i bedre stand til at guide deres børn, og at de dermed er mere positivt indstillede over for en erhvervsuddannelse.

En anden problematik, vores informanter har oplevet, er, at deres forældre har haft fordomme over for den maritime sektor. I flere tilfælde blev de rådet til at søge anden branche, da forældrene ikke mente, at det var et sted for en kvinde. De interviewede kvinder påpeger, at den ældre generation mangler indsigt i, hvordan den maritime branche har udviklet sig, og hvordan en kvinde kan få en god karriere i den maritime sektor.

De unge skal ud og opleve arbejdspladsen og få indblik i praksis!

De unge piger skal opleve de maritime jobs, før de kan nedjustere alle de fordomme, som eksisterer. Kvindes vej til den maritime sektor starter tidligt.

Vi skal have fat i forældrene. De er slemme til at fortælle børn, hvilken akademisk vej, de skal gå.

De jeg fortalte mine forældre, at jeg ville lære som maskinarbejder, gik de totalt i sort. Jeg overhørte dem tale, hvor min far sagde, at det bare var en rebelsk teen-age periode for mig.



"Ikke kun en udfordring i forhold til køn, men også i forhold til geografi"

Virksomheder i den maritime sektor er ikke kun udfordret af, at få unge kvinder vælger erhvervsuddannelser, der retter sig imod sektoren. Deres geografiske placering er endnu en udfordring for rekruttering af medarbejdere.

Mange store virksomheder i den maritime sektor har beliggenhed i yderområder af Danmark. Den geografiske placering kan ifølge vores informanter skabe udfordringer ift. at tiltrække faglært og kvalificeret arbejdskraft. Dette medvirker til, at der ikke som sådan bliver lagt strategier for at rekruttere kvindelige medarbejdere, da man i forvejen har udfordringer med at tiltrække kvalificerede medarbejdere. I vores interviews med HR-afdelinger italesættes en lyst til at arbejde med at tiltrække kvindelige talenter, men de udtrykker, at deres geografiske placering er en lige så stor udfordring i forhold til at sikre kvalificeret arbejdskraft. Flere af vores informanter peger på, at virksomhederne i højere grad kunne engagere sig i lokalsamfundet og åbne dørene op for folkeskoler, gymnasier og andre interesserede for at give et indblik i, hvad de arbejder med.

En række af initiativer har haft en god effekt.

Der er på nuværende tidspunkt igangsat en række tiltag, der forsøger at inddrage det omkringliggende samfund og sprede viden om arbejdet i den maritime sektor. Flere virksomheder og organisationer samarbejder med skoler for at fremme unges kendskab til branchen, eksempelvis "Workforce of the Future", der forsøger at vise de unge, hvilke uddannelses- og karrieremuligheder, der er i den maritime industri og havnene.

Nogle virksomheder arbejder med uddannelseskoordinatorer, der har ansvaret for at kommunikere og danne samarbejde med uddannelsesinstitutioner. Andre virksomheder arbejder med kvindelige rollemodeller, som tager rundt på uddannelsesinstitutioner og deler deres erfaringer med at være ansat i den maritime sektor. På tværs af virksomhederne er der en konsensus om, at disse tiltag har en positiv effekt i forhold til at tiltrække kvinder.

Vi er udfordret på geografi og et lavt antal af faglærte på det her område.

Selvfølgelig er det en udfordring, at vi mangler kvinder i vores virksomhed. Men man skal også overveje, at udfordringen også er geografisk, fordi vi er placeret, hvor vi er.

Alle os industrivirksomheder har været meget lukkede omkring os selv. Vi skal vise lokalsamfundet, hvad vi er gode til og engagere dem mere.

4. Værdien af mangfoldighed

Værdien af mangfoldighed på arbejdspladsen

Danske og internationale rapporter og forskning viser en lang række effekter for virksomheder, der fokuserer på mangfoldighed på medarbejder-, mellemlidelses- og højeste ledelsesplan. Nedenfor har vi kortlagt, hvordan mangfoldighed skaber værdi for virksomheder på flere parametre.

Adgang til talentmasse

- 67 % af aktive og passive jobsøgere påpeger, at en mangfoldig medarbejder-sammensætning er en vigtig faktor, når de skal vurdere et jobtilbud eller en virksomhed.
- 69 % af kvinder ser på diversiteten af ansætterens ledelse, når de skal tage en beslutning om, hvor de skal arbejde.
- For et yngre segment er der særligt fokus på arbejdspladsens evne til at omfavne diversitet og få forskellige kompetencer i spil.

Trivsel og fastholdelse

- Færre opsigelser og dermed større potentiale for fastholdelse.
- Større kønsbalance skaber en kultur med trivsel og motivation, hvor man passer bedre på sig selv og hinanden.
- Loyalitet og engagement på og for arbejdspladsen.
- Forskellige perspektiver og kompetencer øger innovation og sikrer virksomheders såvel som medarbejdernes udvikling.

Økonomiske effekter

- Virksomheder med diverse bestyrelser har en 42 % større sandsynlighed for at opleve højere økonomisk profit.
- Virksomheder, som er i top kvartilen for kønsdiversitet, har en 21 % større sandsynlighed for at overpræstere økonomisk ift. virksomheder i den lave kvartil.
- En dansk virksomhed, med kvinder i topledelsen, ligger 7 procentpoint over bruttoavancen hos en konkurrent uden kvinder i topledelsen.

Adgang til øget talentmasse



Positiv effekt for virksomhedens omdømme som arbejdsplads

En mangfoldig virksomhed har betydning for, hvor stor en talentmasse, den har til rådighed: For at sikre de største talenter, må virksomheden arbejde aktivt med mangfoldighed på flere niveauer, viser dansk og international forskning. Fokus på, og implementering af, mangfoldighed i virksomheder har en positiv effekt for virksomheders omdømme som arbejdsplads. Ved at afspejle, favne og vægte mangfoldighed, kan en virksomhed styrke sit brand, hvilket udmunder i flere kvalificerede ansøgninger¹. Flere danske rapporter peger på, at et mangfoldigt image tiltrækker mangfoldige ansøgere også fra områder, som virksomheden ikke normalvis rekrutterer fra, og hermed øges adgangen til talenter².



En divers sammensætning er vigtig for mulige kandidater

På samme måde viser en undersøgelse, foretaget af den internationale jobsøgnings-plattform Glassdoor, at 72 % af de adspurgte kvinder finder virksomhedens diversitet vigtig, når de skal finde et job eller vurdere et jobtilbud. Det samme gør sig gældende for mænd, hvor tallet er 62 %³. Dette peger på, at både kvinder og mænds valg af arbejdsplads i stort omfang beror på graden af mangfoldighed. Især yngre generationer vurderer, at mangfoldighed er et vigtigt parameter, når de skal vurdere et jobtilbud fra en virksomhed.



Kvindelige ledere giver incitament for kvindelige talenter til at søge

Adgangen til kvindelige talenter sikres ved, at der er kvinder ansat i topledelsen, så potentielle kandidater kan se muligheden for at udvikle sig i virksomheden⁴. Dette giver incitament til, at flere kvinder søger i retning af virksomheden, hvilket øger talentmassen og sikrer flere kvalificerede ansøgere⁵.

1. Byggeriets kvinderråd: Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen. Anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderråd, 2019
2. Mangfoldighedsledelse – overblik og gode råd, FOKUS, 2017
3. Glassdoor Diversity Hiring Survey. Diversity – how does it matter?, 2014
4. Når forskelle gør en forskel . KL og KTO, 2009
5. Women in the Workplace 2017 report – McKinsey&Company, 2017
6. Mangfoldighedsledelse – overblik og gode råd, FOKUS, 2017

Trivsel og fastholdelse



Større kønsbalance giver bedre trivsel

Mangfoldighed i ledelsen og organisationen skaber højere medarbejdertilfredshed og engagement. I en international undersøgelse svarede 60 % af medarbejdere, der arbejder i virksomheder med høj diversitet, at de er engagerede i deres arbejde, mod 11 % af de medarbejdere, der arbejder i virksomheder med lav diversitet¹. Det samme mønster tegner sig i en rapport fra McKinsey, der finder en stærk sammenhæng mellem medarbejderes engagement og deres lyst til at blive i virksomheden².



Divers ledelse giver indblik i udviklingsmuligheder

Ifølge en dansk rapport fra ISS i 2016, er det ikke blot vigtigt med mangfoldighed i medarbejdersammensætningen men også på ledelsesniveau. Rapporten finder, at det er i ledelsen, at kulturen i høj grad skabes – og som dermed er med til at fremme gevinsterne ved mangfoldighed³. Blandt andet viser en divers ledelse, at der er udviklingsmuligheder for forskellige profiler i virksomheden, hvilket kan give et incitament til at blive i virksomheden og opsøge jobmuligheder internt.



Mangfoldighed sikrer variation af faglige og sociale inputs

DI, 3F, Dansk Metal, TEC og NEXT peger i et anbefalingskatalog ligeledes på, at forskellighed styrker arbejdspladsen. Her bliver det understreget, at en mangfoldig medarbejderstab bidrager til mere innovativ og original produktudvikling og problemløsning, der har en påvirkning på trivsel⁴. Dette berører FOKUS også i deres rapport om mangfoldighedsledelse. Ifølge denne påpeges det, at mangfoldighed medfører, at de ansatte kan udfolde sig kreativt og udfordre hinandens kompetencer⁵. Dette er med til at skabe et arbejdsmiljø, hvor man er afhængig af hinandens kompetencer, hvilket skaber grobund for sammenhold – både af faglig og social karakter⁶.

1. Gallup Organisation: Engagement predicts earnings per share, 2006 & Stepstone: Mangfoldighed er vigtigt for dine medarbejdere, 2013

2. McKinsey & Company: Why Diversity Matters, 2015

3. ISS World Service A/S: Mangfoldig ledelse giver højere indtjening, 2016

4. 3F, Dansk Metal, Dansk Industri, TEC og NEXT: Mangfoldighed i industriuddannelserne. Best practice fra projektet "Mangfoldighed – et potentiale for flere faglærte i industrien, 2019
Stepstone: Mangfoldighed er vigtigt for dine medarbejdere, 2013

5. FOKUS: Mangfoldighedsledelse – overblik og gode råd, 2017

6. Peterson Institute & Ernst and Young: Women in industries, 2015

Økonomiske effekter



Mangfoldige virksomheder performer bedre

Flere undersøgelser peger på positivt økonomisk afkast ved en divers medarbejderstab. Et internationalt studie konkluderer, at virksomheder i top kvartilen for kønsdiversitet har en 21 % større sandsynlighed for at overpræstere økonomisk ift. virksomheder i den lave kvartil¹. Dertil finder en økonomisk undersøgelse, udarbejdet for ministeriet for ligestilling i 2005, at en dansk virksomhed med kvinder i topledelsen ligger 7 procentpoint over bruttoavancen hos en konkurrent uden kvinder i topledelsen².



Kvinder i ledelsen har en positiv effekt på bundlinjen

Danske rapporter viser derudover, at mangfoldighed – forstået som en blanding af individer med forskellig køn, etnicitet etc., har en positiv effekt for virksomhedens økonomiske bundlinje. En dansk rapport fra ISS, PwC og Innoversity (2011) har dokumenteret, at mangfoldige teams i gennemsnit tjener 3,7 procentpoint mere til virksomheden end ikke-mangfoldige teams³. I gennemsnit tjener store og mellemstore virksomheder i Danmark, som har en mangfoldig ledelse, 12,6 procentpoint mere end virksomheder med den laveste mangfoldighed⁴. Herudover viser undersøgelsen, at de mest mangfoldige virksomheder i gennemsnit tjener 5,7 procentpoint mere end deres konkurrenter⁴. Det peger på, at mangfoldighed på alle niveauer i virksomheden har en effekt for virksomhedens økonomiske præstationer⁵.



Diversitet er nøglen til innovation

Herudover viser rapporter, at mangfoldighed er én af nøglerne til innovation. Dansk forskning fra 2017 konkluderer, at virksomheder sender flere nye innovative produkter på markedet, hvis de har mange kvinder i topledelsen⁶. I flere rapporter fremhæves der særligt, hvordan en bred sammensætning af medarbejdere er lig med et bredt spektrum af kompetencer, som medvirker til nytænkning og en bedre opgaveløsning⁷. Innovation og nytænkning, både som strategisk fornyelse og produktudvikling, kræver forskellige kompetencer – innovation opstår ikke ved, at alle tænker ens, men netop når forskellige kompetencer, synspunkter og forståelser mødes⁸.

1. McKinsey & Company: Delivering through diversity – New in 2018, 2018

2. Smith, Nina Anna Maria Kossowska, Valdemar Smith og Mette Verner: "Til gavn for bundlinjen: Forbedrer kvinder i topledelse og bestyrelse danske virksomheders bundlinje?", Handelshøjskolen i Århus og minister for ligestilling, 2005

3. ISS, PwC & Innoversity: Mangfoldighed giver millioner på bundlinjen, 2011

4. ISS World Service A/S: Mangfoldig ledelse giver højere indtjening, 2016

5. McKinsey & Leanin: Women in the Workplace, 2017

6. Lyngsø, J. and Foss, N. J.: The more, the merrier? Women in top-management teams and entrepreneurship in established firms. Strat. Mgmt. J., 38: 487-505, 2017

7. Personale og Integrationsstyrelsen: Strategisk ledelse af mangfoldighed – en vej til bedre opgaveløsning, 2011

8. Københavns Erhvervshus: Tre ruter til strategisk mangfoldighed, 2015

5. Perspektivering til andre brancher

Sammenligning med andre brancher

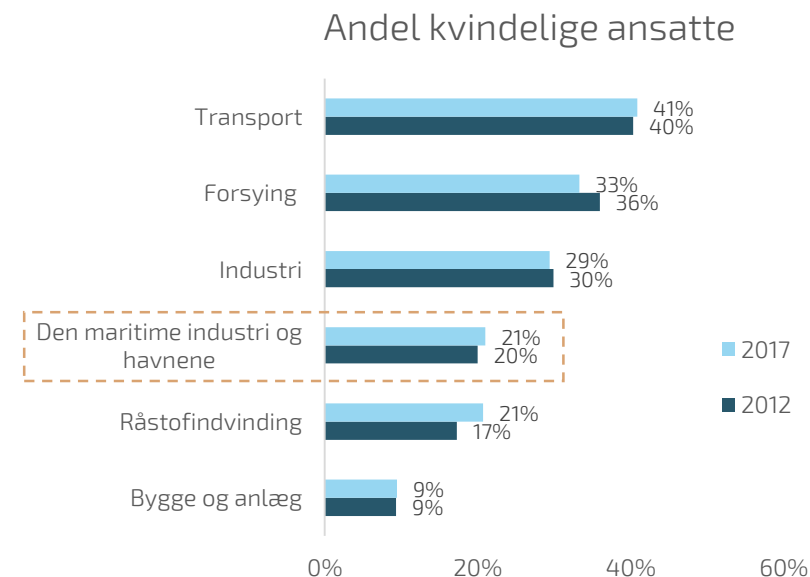
Flere brancher oplever en skæv fordeling mellem mænd og kvinder, og udviklingen de seneste år har været stort set konstant.

Flere brancher oplever udfordringer ift. at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, og det er en generel udfordring på det danske arbejdsmarked, at flere private brancher primært er udgjort af mandlige ansatte.

Kvinder udgør 47 % af arbejdsmarkedet i Danmark i 2017. Det vil sige, at der er næsten lige så mange kvinder på det danske arbejdsmarked som mænd. Kvinder udgør dog kun 39 % af ansatte i den private sektor, hvilket peger på, at der fortsat er en skæv fordeling mellem mænd og kvinder i mange sektorer i Danmark.

Fordelingen mellem mænd og kvinder er endnu mere skæv, når man ser på fordelingen af ansatte i tekniske og håndværksprægede brancher. Figuren til højre sammenligner seks brancher, som i høj grad efterspørger tekniske og håndværksprægede kompetencer. Figuren viser, hvordan andelen af kvinder i den maritime industri og havnene ligger på niveau med andelen i *Råstofindvinding*. Mens *Industrien*, *Transportsektoren* og *Forsyningssektoren* har en højere andel kvinder ansat end den maritime industri og havnene, er udfordringen i *Bygge- og anlægsbranchen* endnu større. Her er kun 9 % kvinder ansat i *Bygge- og anlægssektoren*, og det har været uændret siden 2012.

Dykker man dybere ned i kvindernes rolle i *Bygge- og anlægssektoren*, er der mange af de samme tendenser som for den maritime industri og havnene. I *Bygge- og anlægssektoren* er 50 % af kvinder ansat i kontor-, salgs- og servicearbejde og kun 5 % har lederstillinger¹. For den maritime industri og havnene gælder det samme for henholdsvis 58 % og 6 % af kvinder.



Kilde: DAMVAD Analytics på baggrund af Danmarks Statistikbank.

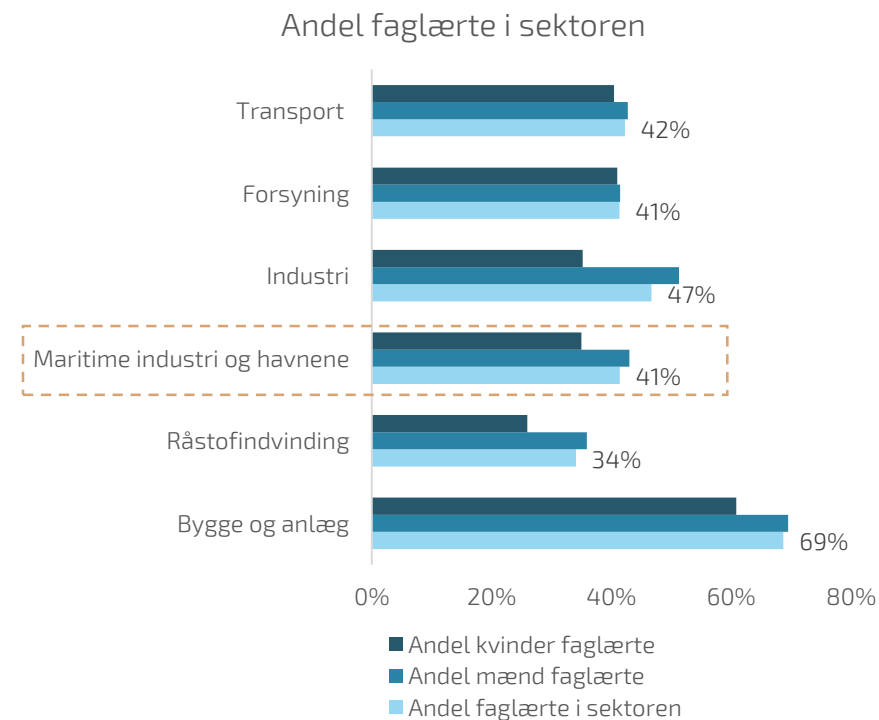
Den store uddannelsesudfordring

Som fremhævet i analysen er udfordringerne tæt forbundet med kønsfordelingen på de uddannelser, som sektorerne efterspørger. Figuren viser andel faglærte blandt sektorerne, vi sammenligner med. Behovet for faglært arbejdskraft er tydelig. Dertil ser vi, at faglærte udgør en næsten lige stor andel af både mænd og kvinder ansat i brancherne.

Ifølge tal fra Danmarks Vækstråd/DREAM, kommer Danmark til at mangle omkring 85.000 faglærte i 2025. De seneste tal fra UVM fra ansøgningsrunden 2019 viser, at kun 12,4 % af piger, som tilmelder sig en ungdomsuddannelse, vælger en erhvervsuddannelse – hvis man tager de områder fra, som piger traditionelt søger mod, som social og sundhedshjælper og frisører, er tallene endnu lavere. Det viser, at det fortsat er en stor udfordring at få unge kvinder til at vælge en erhvervsuddannelse.

Analyser foretaget af andre brancher peger derudover særligt på udfordringer ved at tiltrække kvinder til håndværksprægede og tekniske uddannelser. Analyserne fremhæver særligt, at der i 2025 vil mangle 6.500 ingeniører og 3.500 naturvidenskabelige kandidater fra de såkaldte STEM-fag¹. Kun hver tredje, som bliver optaget på en videregående uddannelse inden for STEM-området, er kvinder, og andelen har ikke ændret sig siden 2011². Disse tendenser afspejler i høj grad, hvordan det ser ud på erhvervsuddannelserne.

Flere af de brancher, vi sammenligner med, anerkender behovet for at balancere kønsfordelingen blandt medarbejdere. De peger på mange af de samme indsatsområder som denne analyse. Byggeriets Kvinderåd fremhæver blandt andet en række anbefalinger omkring *Bygge- og anlægsbranchen*, som eksempelvis at modarbejde en hård omgangstone på arbejdspladsen, samt muligheden for at balancere familie- og arbejdsliv i branchen³. De samme konklusioner præsenterer DI, 3F, Dansk Metal, TEC og NEXT i deres anbefalingskatalog omkring mangfoldighed i industriuddannelserne⁴.



Kilde: DAMVAD Analytics på baggrund af Danmarks Statistikbank

1. Tal fra Engineer the Future (2018).

2. DEA: Hvordan får vi STEM på lystavlen hos børn og unge? – Og hvilken rolle spiller køn for interesseskabelsen?, 2019

3. Byggeriets kvinderåd: Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen. Anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd, 2019

4. DI, 3F, Dansk Metal, TEC og NEXT: Mangfoldighed i industriuddannelserne. Best practice fra projektet "Mangfoldighed – Et potentiale for flere faglærte i industrien", 2019

Bilag

Metode til registeranalysen

Indledende metode

Analysen udføres med udgangspunkt i en liste virksomheder (CVR-numre), som DAMVAD Analytics har identificeret i samarbejde med Danske Maritime og Danske Havne. Dertil knyttes befolkningsdata, lønmodtagerdata, samt uddannelsesdata på medarbejdere via registerdata fra Danmarks Statistik (registre BFL, BEF og UDDA).

For de fleste virksomheder indgår alle medarbejdere i den maritime industri, men for nogle få indgår kun en delmængde. Det gælder særligt for mindre havne, der er registreret under en kommunes CVR-nummer. Her bruges det dækkende produktionsnummer. Derudover gælder det større virksomheder, der både beskæftiger sig inden for den maritime industri og andre industrier. I disse tilfælde har Danske Maritime estimeret en vægt for virksomhedens maritime afdeling, hvilket betyder at, f.eks. kun 20 % af en virksomheds ansatte tilhører den maritime industri og havnene. Dette holder med den antagelse, at der inden for en virksomhed ikke er forskelle i kønsfordelingen på tværs af afdelinger.

Bruttolisten med virksomheder indeholder 140 unikke CVR-numre, hvoraf 127 virksomheder har medarbejdere tilknyttet i registrene. De virksomheder, der ikke har tilknyttet medarbejdere, er højst sandsynligt for nye (registre går kun frem til og med 2017) eller har ikke nogle ansatte i perioden 2010-2017.

Medarbejdere

I de 127 virksomheder er der i alt 11.997 medarbejdere i 2017. En person tæller flere gange, hvis han/hun har arbejdet for flere virksomheder inden for året. Der skelnes ikke mellem fuldtids- og deltidsansatte. Medarbejdere hos virksomheder, der kun delvist indgår i den maritime sektor, vægtes i alle tællinger med virksomhedens maritime vægt. Fordelingen mellem ansatte i Danske Maritimes og Danske Havnes respektive medlemmer er ikke lige.

Brancheinddelinger

Den overordnede brancheinddeling fremhæver udvalgte brancher, der fylder meget i den maritime industri og havnene. *Videnservice* dækker over brancherne *Forskning og udvikling* og *Arkitekter og rådgivende ingeniører*, mens *Transport* primært dækker erhvervshavne. Øvrige brancher er *Offentlig administration, undervisning og sundhed, Kultur, fritid og anden service, Finansiering og forsikring, Ejendomshandel og udlejning, Vandforsyning og renovation* samt *Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service*.

Brancheinddelingerne er konstrueret således, at minimum 4 virksomheder ligger til grund for de ansatte i tabellen.

Brancher med højeste kvindeandel, 2017

Top brancher for kvinder, 2017	Overordnede branche	Andel kvinder i branchen
Fremstilling af udstyr til måling, afprøvning, navigation og kontrol	Industri	31%
Anden forskning og eksperimentel udvikling inden for naturvidenskab og teknik	Videnservice	28%
Engroshandel med andre maskiner og andet udstyr	Handel	26%
Erhvervshavne	Transport	19%
Fremstilling af motorer og turbiner undtagen motorer til vindmøller, flyvemaskiner, motorkøretøjer og knallerter	Fremstilling af motorer, skibe mv.	11%
Reparation af maskiner	Reparation og installation af maskiner og udstyr	9%
Reparation og vedligeholdelse af skibe og både	Reparation og installation af maskiner og udstyr	8%

Kilde: DAMVAD Analytics pba. DSTs uddannelsesregister, befolkningsregister og lønmodtagerregister

Data bilag tilhørende "udnyttelse af talentmassen"

Retning	Niveau	I alt 2012-2017				Årlig kvindeandel						
		Uddannelsens efterspørgsel i den maritime sektor	Uddannelsens kvindeandel i den maritime sektor	Andel uddannede kvinder i Danmark	Status	Gruppe	2012	2013	2014	2015	2016	Ændring '12 til '16
Teknisk	KVU og MVU	27%	6%	17%	Lavere	Maritime	4%	5%	8%	7%	9%	↑
						Uddannede	15%	14%	15%	17%	18%	
Teknisk	Faglært	27%	3%	8%	Lavere	Maritime	NA	5%	4%	NA	NA	
						Uddannede	7%	7%	8%	8%	7%	
Teknisk	LVU	11%	18%	30%	Lavere	Maritime	17%	28%	18%	11%	19%	↑
						Uddannede	30%	32%	32%	29%	28%	
Samfundsfaglig	MVU	10%	45%	51%	Lavere	Maritime	56%	50%	43%	39%	42%	↓
						Uddannede	51%	51%	50%	50%	51%	
Samfundsfaglig	LVU	7%	46%	55%	Lavere	Maritime	33%	58%	46%	44%	43%	↑
						Uddannede	55%	56%	56%	56%	54%	
Samfundsfaglig	Faglært	7%	61%	61%	Samme	Maritime	62%	39%	62%	67%	75%	↑
						Uddannede	64%	61%	60%	59%	61%	
Samfundsfaglig	KVU	5%	50%	54%	Lavere	Maritime	41%	30%	57%	62%	59%	↑
						Uddannede	57%	57%	56%	52%	51%	
Humanistiske fag Alle		4%	70%	62%	Højere	Maritime	48%	75%	67%	72%	NA	
						Uddannede	64%	64%	63%	62%	62%	
Naturfaglig	Alle	3%	37%	42%	Lavere	Maritime	40%	39%	43%	NA	NA	
						Uddannede	40%	40%	42%	41%	42%	
Sundhedsfaglig	Alle	1%	NA	80%	-	Maritime	NA	NA	NA	NA	NA	
						Uddannede	84%	83%	81%	79%	78%	

Note: Populationen dækker over alle i den maritime sektor med en færdiggjort uddannelse fra tidligst 2012 på minimum faglært niveau. N = 1929.

Top uddannelserne inkluderer ikke indvandreres overførte uddannelse, da vi ikke kender den præcise uddannelse.

Kilde: DAMVAD Analytics pba. DSTs uddannelsesregister, befolkningsregister og lønmodtagerregister. Uddannelsesregisteret viser fuldførte uddannelser et år tilbage.

Litteraturliste

3F, Dansk Metal, Dansk Industri, TEC og NEXT: Mangfoldighed i industriuddannelserne. Best practice fra projektet "Mangfoldighed – et potentiale for flere faglærte i industrien, 2019

Byggeriets kvinderåd: Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen. Anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd, 2019

Danmarks Vækstråd & Dream: Rapport om kvalificeret arbejdskraft, 2016

DEA: Hvordan får vi STEM på lystavlen hos børn og unge? – Og hvilken rolle spiller køn for interesseskabelsen?, 2019

Gallup Organisation: Engagement predicts earnings per share, 2006

Glassdoor Diversity Hiring Survey. Diversity – how does it matter?, 2014

ISS World Service A/S: Mangfoldig ledelse giver højere indtjening, 2016

ISS, PwC & Innoversity: Mangfoldighed giver millioner på bundlinjen. 2011

Københavns Erhvervshus: Tre ruter til strategisk mangfoldighed, 2015

Lyngsie, J. and Foss, N. J.: The more, the merrier? Women in top-management teams and entrepreneurship in established firms. Strat. Mgmt. J., 38: 487-505, 2017

Mangfoldighedsledelse – overblik og gode råd, FOKUS, 2017

McKinsey & Company: Delivering through diversity – New in 2018, 2018

McKinsey & Leanin: Women in the Workplace. 2017

Personale og Integrationsstyrelsen: Strategisk ledelse af mangfoldighed – en vej til bedre opgaveløsning, 2011

Smith, Nina Anna Maria Kossowska, Valdemar Smith og Mette Verner: "Til gavn for bundlinjen: Forbedrer kvinder i topledelse og bestyrelse danske virksomheders bundlinje?", Handelshøjskolen i Århus og minister for ligestilling, 2005

Stepstone: Mangfoldighed er vigtigt for dine medarbejdere, 2013

DAMVAD Analytics
Havnegade 39,
DK-1058 Copenhagen K

DAMVAD Analytics
Engelbrektsgatan 5,
114 32 Stockholm