

UNDERSØGELSE AF KØNSDIVERSITET

BLANDT MEDLEMMER AF DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

DECEMBER 2022 - FEBRUAR 2023



PROJEKTKONSULENTER • ASGER H. NIELSEN • SOFIE AA. ROSENQUIST • CASPER O. JENSEN • TINE E. BARRETT

OM MEGAFON A/S

MEGAFON A/S har gennem mere end 25 år været en af Danmarks mest velrenommerede og toneangivende analyse- og rådgivningsvirksomheder. Vi stiler efter at lave klare og præcise analyser, der kan omsættes til handling. Vi leverer både kvantitative og kvalitative analyser, hvilket tillader os at angribe problemstillinger fra flere vinkler. Analyserne bliver altid tilpasset den enkelte kundes behov, med udgangspunkt i de nyeste metodiske tilgange.

Fokus på kvalitet

MEGAFON er ISO-certificeret*, og det giver kunden garanti for, at vores undersøgelser lever op til branchens højeste standarder. Kunden kan være tryk ved, at alle analyser gennemføres efter kvalitetssikrede procedurer fra start til slut.

Fokus på metode

Vi udvikler og anvender løbende nye metoder inden for både kvalitativ og kvantitativ analyse. Vi er derudover specialister i at kombinere og integrere Big og Small Data i vores undersøgelser.

Fokus på kunden

Vores kunder er både private og offentlige organisationer/virksomheder, der ønsker høj kvalitet og dokumentation af pålideligheden af den indsamlede information. Selvom vi er et af landets mest kendte og velrenommerede analyseinstitutter, så er ingen opgave for lille for os, og vi leverer altid individuelle løsninger, der er skræddersyet vores kunders behov.

Fokus på resultater

Vi ser det som vores vigtigste opgave, at den viden, vi leverer, nemt kan omsættes til handling. Vi leverer altså ikke blot analyser og rapporter, men tilbyder også rådgivning og strategiske anbefalinger, der kan implementeres både internt og eksternt.

MEGAFONs ekspertiseområder er:

- Præcise kvantitative analyser
- Dybdegående kvalitative analyser
- Meningsmålinger og holdningsundersøgelser
- Kundetilfredshedsanalyser
- Tracking-undersøgelser
- Rådgivning og anbefalinger
- Evalueringer af offentlige og private projekter



Læs mere på www.megafon.dk

*Alle undersøgelser bliver udført efter MEGAFONs interne kvalitetstandard. MEGAFON er ISO-20252 certificeret. ISO 20252 er de internationale branche-specifikke standarder for markeds-, opinions- og samfundsundersøgelser. Derudover er MEGAFON naturligvis medlem af den internationale brancheorganisation ESOMAR.

INDHOLD

3 INTRODUKTION TIL UNDERSØGELSEN

7 HOVEDKONKLUSIONER

12 DEL 1: DIVERSITET I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

16 DEL 2: KØNSDIVERSITET I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

28 DEL 3: OPLEVELSER MED KØNSDISKRIMINATION I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

37 DEL 4: DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDERS ROLLE

43 BILAG





INTRODUKTION TIL UNDERSØGELSEN

BAGGRUND OG FORMÅL MED UNDERSØGELSEN

Danske Arkitektvirksomheder ønsker at arbejde for at sikre de bedste muligheder for, at mennesker kan udfolde deres talent uanset køn, alder, seksualitet, kulturel baggrund mm. Derfor ønsker de at forpligte sig til at skabe større diversitet i arkitektvirksomheder i Danmark. Først og fremmest vil de skabe større ligestilling mellem kønnene.

MEGAFON har for Danske Arkitektvirksomheder foretaget en undersøgelse, der afdækker ledelsens og de ansattes oplevelse af diversitet i danske arkitektvirksomheder. Undersøgelsen har særligt fokus på kønsdiversitet i virksomhederne. Målgruppen er efter aftale med Danske Arkitektvirksomheder fastsat til medlemmer af Danske Arkitektvirksomheder og FAOD. Undersøgelsen er udført i december og januar 2023.

Første del af undersøgelsen er udført kvantitativt via en webundersøgelse, der er sendt til alle medlemmer af Danske Arkitektvirksomheder og FAOD. Den anden del af undersøgelsen er udført kvalitativt via dybdegående interview med medlemmer af Danske Arkitektvirksomheder. Ved at foretage opfølgende dybdeinterview, hvor respondenterne bedes uddybe sine oplevelser og holdninger, er det muligt at få indblik i, hvad der ligger til grund for medlemmernes oplevelse af diversitet, særligt kønsdiversitet i arkitektvirksomhederne.

Undersøgelsen er foretaget af
MEGAFON A/S



Alhambravej 12
1826 Frederiksberg C.
+45 77 41 41 41

RAPPORTENS OPBYGNING

Nærværende rapport præsenterer resultaterne for både den kvantitative og kvalitative undersøgelse. Hvert afsnit er opdelt således, at der præsenteres de kvantitative resultater først og herefter de kvalitative resultater. Ved enkelte spørgsmål er pointerne ikke uddybet kvalitativt, og der fremgår derfor kun de kvantitative resultater.

Undersøgelsens konklusioner er opsummeret i kapitlet "Hovedkonklusioner". Dette kapitel kan læses for sig for at få et overblik over undersøgelsens væsentligste findings.

Herefter følger den samlede analyse i fire dele:

- **I første del** kommenteres der på spørgsmål fra den kvantitative undersøgelse. Spørgsmålene omhandler, hvorvidt respondenterne oplever, der er diversitet i danske arkitektvirksomheder, samt om deres arbejdspladser gør tilstrækkeligt for, at der er diversitet indenfor udvalgte områder. Der kommenteres kort på de kvalitative respondents ønske om mere diversitet generelt.
- **I anden del** beskrives respondenternes oplevelse af kønsdiversitet i danske arkitektvirksomheder. Det undersøges, hvad respondenterne finder, er de vigtigste årsager til, at der er færre kvinder i ledelsen og i ejerskabet i de danske arkitektvirksomheder, hvilken indflydelse en høj kønsdiversitet har på virksomhederne, samt hvilke initiativer de mener kan øge antallet af kvinder i ledelsen og ejerskabet.
- **I tredje del** undersøges det, hvilke roller respondenterne føler, de tildeles på baggrund af deres køn, samt om og hvordan de har oplevet at blive diskrimineret på baggrund af deres køn på deres arbejdsplads.
- **I fjerde del** fokuseres der på Danske Arkitektvirksomheders rolle i forbindelse med at skabe mere kønsdiversitet i virksomhederne. Det undersøges, hvorvidt og hvordan respondenterne ønsker, at Danske Arkitektvirksomheder skal arbejde med kønsdiversitet, samt hvilke andre instanser der skal arbejde med problematikken.

OM DEN KVANTITATIVE UNDERSØGELSE

DEN KVANTITATIVE UNDERSØGELSE Gennemførelse

Den kvantitative undersøgelse blev gennemført som en internetundersøgelse i perioden 13/12-2022 til 14/1-2023.

Der er gennemført 691 interview i målgruppen. Dette vurderes som værende en passende størrelse stikprøve for denne type undersøgelse. Tabelrapporten indeholder detaljerede oplysninger om gennemførelsen.

KOMMENTERING PÅ KVANTITATIVE RESULTATER

Når der for de enkelte spørgsmål i denne rapport kommenteres på forskelle mellem undergrupper i undersøgelsen, tages der altid udgangspunkt i, at resultaterne skal være forskellige fra hinanden på et 95% signifikansniveau. Det vil sige, at de forskelle, der kommenteres på i undersøgelsen, med meget sandsynlighed kan siges at gælde en reel forskel og ikke bare en statistisk tilfældighed. Et resultat, der er markeret som signifikant ved et signifikansniveau på 95%, fortæller, at der er 5% sandsynlighed for at det er tilfældigt – og altså omvendt at der 95% for, at det IKKE er tilfældigt.

I kommenteringen kan der være +/- 1% til forskel i sammenlægnings af resultater i forhold til tal, der står i parentes, hvilket skyldes afrundinger. For en yderligere metodebeskrivelse og uddybende resultater henvises til tabelrapporten.

OM DEN KVALITATIVE UNDERSØGELSE

DEN KVALITATIVE UNDERSØGELSE Gennemførelse

Den kvalitative undersøgelse baserer sig på 12 dybdegående interview af 30-40 minutters varighed. De 12 respondenter er udvalgt på baggrund af den kvantitative undersøgelse. Efter ønske fra Danske Arkitektvirksomheder er der udvalgt mænd og kvinder til interviewene. Enkelte respondenter har ikke ønsket at oplyse deres køn. Respondenterne er udvalgt, så der både indgår medarbejdere, ledere, partnere med ejerandel og partnere uden ejerandel. De er geografisk spredt i Danmark, arbejder i virksomheder med 2-40+ ansatte og har mellem 1 og 27 års erfaring i branchen.

KVALITATIVE RESULTATER OG CITATER

Under gennemlæsningen er det vigtigt at holde sig for øje, at den kvalitative metode afdækker oplevelser, synspunkter og årsagssammenhænge, og at resultaterne ikke sigter mod at være kvantitativt repræsentative. Citater, som fremtræder i tekstrapporten, er indholdscitater, som stammer fra de udsagn, deltagerne har formuleret i løbet af undersøgelsen. Citaterne er korrekte, både hvad angår indhold og styrke i udsagnene. Der kan være gennemført sproglige tilpasninger for at få citaterne til at fremstå mere præcise og lettere forståelige for læserne. Respondenterne er anonyme i undersøgelsen, hvorfor kun deres køn og stilling fremgår ved brug af citater. Her skal det tilføjes, at deltagerne, der ikke har ønsket at oplyse køn, vil stå som 'Ønsker ikke at oplyse køn' i citaterne.



HOVEDKONKLUSIONER

MÅLET OM ØGET DIVERSITET HAR BRED OPBAKNING I DE DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

BRED ENIGHED OM VIGTIGHEDEN AF DIVERSITET I DE DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER - DOG ER DER MARKANTE KØNS- OG ALDERSFORSKELLE I OPBAKNINGEN

- Mere end tre ud af fire (76%) af de adspurgte i undersøgelsen angiver, at de i meget høj grad (36%) eller i høj grad (40%) synes, at diversitet i danske arkitektvirksomheder er vigtigt.
- Flere i aldersgruppen 39 år eller derunder (82%) angiver, at diversitet i danske arkitektvirksomheder i høj grad eller meget høj grad er vigtigt.
- Flere kvinder (84%) end mænd (71%) svarer, at de i høj grad eller meget høj grad mener, at diversitet er vigtigt for danske arkitektvirksomheder.

VARIATION I FORHOLD TIL, PÅ HVILKE OMRÅDER ARBEJDSPLADSEN VURDERES AT GØRE TILSTRÆKKELIGT FOR AT SIKRE DIVERSITET - KØN SKILLER SIG POSITIVT UD, MENS DER IKKE GØRES SÅ MEGET FOR PERSONER MED HANDICAP

- Ser man på, hvilke områder, hvor arbejdspladsen vurderes at gøre tilstrækkeligt for diversitet, skiller særligt køn sig ud med et relativt højt kvalitetstal (3,77).
- Herefter følger alder (3,48) og uddannelse (3,48) og baggrund (3,35).
- Når det kommer til etnicitet (3,16), seksualitet (3,12) og religion (2,95) er kvalitetstallene lidt lavere.
- Handicap skiller sig ud, som det parameter, der har den klart laveste score. Her ligger gennemsnittet på 2,6.

KØNSDIVERSITET ANSES SOM VIGTIGT I DE DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

DANSKE ARKITEKTER EFTERSPØRGER BÅDE FLERE KVINDER I LEDELSERNE OG FLERE KVINDelige MEDEJERE

- Mere end halvdelen (52%) af de adspurgte svarer, at de er overvejende enige (28%) eller helt enige (24%) i, at der er for få kvinder i ledelsen af danske arkitektvirksomheder. Omvendt er det omkring hver syvende (15%), der svarer, at de er overvejende uenige (9%) eller helt uenige (7%) i dette.
- Det er også flertallet (54%) af respondenterne, der svarer, at de er overvejende enige (26%) eller helt enige (28%) i, at der er for få kvinder, der har medejerskab i danske arkitektvirksomheder. Her er det omkring hver ottende (13%), der svarer, at de er overvejende uenige (7%) eller helt uenige (6%).
- Flere kvinder (70%) end mænd (34%) svarer, at de er overvejende enige/helt enige i, at der er for få kvinder i ledelsen i danske arkitektvirksomheder. Det samme gør sig gældende, når det kommer til medejerskab, hvor 73% af kvinderne er overvejende enige/helt enige, mens denne andel er 36% blandt mændene.

HØJ KØNSDIVERSITET VURDERES AT VILLE HAVE EN POSITIV INDFLYDELSE PÅ ALLE OMRÅDER – SÆRLIGT PÅ TRIVSEL OG ARBEJDSMILJØ

- Ser man på hvilke områder, hvor de adspurgte mener, at en høj kønsdiversitet vil have en positiv indvirkning, har socialt liv og trivsel det højeste kvalitetstal (4,35).
- Herefter kommer det psykiske arbejdsmiljø (4,27), fastholdelse af medarbejdere (4,20) samt kreativitet og innovation (4,08).
- Kvalitetstallene for vækst (3,89) og økonomi/overskud (3,74) skiller sig ud ved at ligge lidt lavere.
- Selvom der er lidt variation, er den generelle vurdering, at en høj kønsdiversitet vil have en positiv indflydelse på virksomhederne på tværs af alle de forskellige aspekter (socialt, kreativt og økonomisk).

De kvalitative interview viser variation i synet på, hvorvidt der er udfordringer med kønsdiversitet eller ej i arkitektbranchen. Nogle mener ikke, at en ligelig fordeling af mænd og kvinder i arkitektvirksomhederne er vigtig. Andre beskriver, at der er en sammenhæng mellem en velfungerende virksomhed og kønsdiversitet, da diversitet bidrager til at skabe en mere harmonisk arbejdsplads med flere alsidige kompetencer, der medvirker til en god stemning, kommunikation og samarbejde. I forlængelse af dette mener nogle, at arkitekter bør afspejle den målgruppe, de bygger for, med henblik på eksempelvis at skabe relevant og inkluderende arkitektur.

Der ses uenighed om, hvorvidt der er lige adgang for mænd og kvinder i forhold til at blive leder eller medejer, og hvorvidt der bør være initiativer, som øger kønsdiversiteten blandt ledere og ejere. I den kvalitative undersøgelse er der en klar tendens til, at det i højere grad er mænd end kvinder, der mener, der er lige adgang, og der ikke er brug for initiativer på området.

De primære årsager til, at der er færre kvinder i ledelsen og ejerskabet, beskrives som udfordringer som følge af familieforhold, hvor kvinder ofte tager længere barsel og et større ansvar på familiefronten. I tråd hermed beskrives det som en hård branche, der er præget af et stort arbejdspress med lange arbejdsdage, som kan udfordre work-life balancen. Respondenterne mener, at dette betyder, at kvinderne kommer bagud på anciennitet og viden og dermed bagud i karrieren. Det beskrives derudover, at branchen er domineret af mænd, hertil at mange virksomheder er stiftet samt ledet af mænd, og at der kan være en tendens til, at mænd ofte vælger mænd. Dette kan gøre det svært for kvindelige arkitekter at indtræde i leder- og ejerskab. Netop manglen på kvindelige ledere i branchen, mener nogle respondenter betyder, at der mangler kvindelige forbilleder, de kan spejle sig i og følge efter. Nogle respondenter mener, at mænd er mere risikovillige end kvinder, samt at kvinder er mere beskedne i deres arbejdsliv. Andre mener, at netop sådanne kønsforståelser kan begrænse kvinders indtræden i leder- og ejerskabet.



DER OPLEVES UDFORDRINGER MED KØNSDISKRIMINATION I DE DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

NÆSTEN HVER ANDEN KVINDE I BRANCHEN HAR OPLEVET AT BLIVE DISKRIMINERET PÅ BAGGRUND AF DERES KØN

- 26% af respondenterne svarer, at de mange gange (5%), et par gange (16%) eller en gang (5%) har oplevet diskrimination på baggrund af deres køn.
- 45% af kvinderne i undersøgelsen angiver, at de mange gange (10%) , et par gange (28%) eller en gang (7%) har oplevet at blive diskrimineret på baggrund af deres køn. For mænd er det 4%, der svarer, at de mange gange (0%), et par gange (3%) eller en gang (2%) har oplevet at blive diskrimineret på baggrund af deres køn.

NEDSÆTTENDE KOMMENTARER OM DERES KØN OG LAVERE LØN ER DE TO TYPER DISKRIMINATION, FLEST OPLEVER

- Blandt personer, der har oplevet diskrimination, har næsten halvdelen oplevet nedsættende kommentarer om deres køn (49%), 38% har oplevet at få mindre i løn, og mere end hver fjerde (27%) angiver, at de har svært ved at blive forfremmet.
- Kvinder, der har angivet, at de oplever diskrimination, oplever ligeledes flere forskellige typer af diskrimination, end mænd der er blevet diskrimineret. Således angiver kvinderne i gennemsnit 2,3 måder, hvorpå de er blevet diskrimineret, mens mændene i gennemsnit svarer 1,4 måder, de er blevet diskrimineret på.

MERE END HVER TREDJE MENER, AT MÆND OG KVINDER TILDELES FORSKELLIGE ROLLER PÅ ARBEJDSPLADSEN MED UDGANGSPUNKT I DERES KØN

- 35% svarer, at de er overvejende enige (26%) eller helt enige (10%) i, at mænd og kvinder tildeles forskellige roller på arbejdspladsen afhængig af deres køn. 37% svarer, at de er overvejende uenige (20%) eller helt uenige (16%).
- Halvdelen af kvinderne (50%) og lige over hver femte mand (21%) svarer, at de er overvejende enige/helt enige.

De kvalitative interview viser, at kønsdiskrimination opleves ved nedsættende kommentarer, mindre ansvar, mindre karrierefremmende arbejdsopgaver, mindre taletid og indflydelse, lavere løn og sexistisk opførsel. Kønsdiskriminationen opleves primært af de kvindelige respondenter.

De nedsættende kommentarer omhandler primært udseende og tøjvalg. En kvindelig leder fortæller eksempelvis, at hun "dresser ned" på grund af nedsættende kommentarer. Kommentarerne kan derudover være "jokes" om, at kvinder bør være i hjemmet eller formodninger om, at kvinder taler om ufaglige emner såsom strikktøj, når de taler sammen på arbejdspladsen. Eksempler på mindre karrierefremmende arbejdsopgaver er strukturerende opgaver, "praktikantopgaver", praktiske opgaver og tegneopgaver i arkitektvirksomhederne.

Den kønsdiskriminerende adfærd kommer både fra medarbejdere, ledelsen, kunder og samarbejdspartnere. Nogle oplever, at det er svært at få hjælp, da de ikke ved, hvem de skal henvende sig til. Andre oplever, at deres henvendelse ikke tages seriøst, når de går til ledelsen. Andre igen ved ikke, hvad de skal stille op, da det er ledelsen selv, der diskriminerer. Det efterspørges, at virksomhederne sørger for, at ledelsen er klædt på til personalehåndtering samt tager ansvar for at skabe rammer for et miljø uden kønsdiskriminering med klare retningslinjer og eventuelt nedskrevne regler, om hvordan kønsdiskrimination håndteres.



DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER SES SOM EN VIGTIG AKTØR I UDVIKLINGEN

DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER SES SOM EN CENTRAL AKTØR TIL AT ØGE KØNSDIVERSITETEN – SÆRLIGT BLANDT KVINDER OG DE YNGRE RESPONDENTER

- 54% af alle respondenter synes, at Danske Arkitektvirksomheder i høj grad (30%) eller meget høj grad (24%) skal arbejde med den lave kønsdiversitet i ejerskabet og ledelsen i danske arkitektvirksomheder.
- Hver fjerde (26%) synes i nogen grad, at Danske Arkitektvirksomheder skal arbejde med den lave kønsdiversitet i ejerskabet og ledelsen, mens 17% i mindre grad (11%) eller slet ikke (6%) synes dette.
- Det er således flertallet af de adspurgte, der mener, at Danske Arkitektvirksomheder bør arbejde for at gøre noget ved den lave kønsdiversitet i ejerskabet og ledelsen i arkitektvirksomhederne.
- Næsten dobbelt så mange kvinder (71%) som mænd (39%) svarer i høj grad/meget høj grad.
- Flere respondenter på 39 år eller derunder (66%) og færre på 60 år eller derover (43%) synes i høj grad/meget høj grad, at Danske Arkitektvirksomheder skal arbejde med at øge kønsdiversiteten.

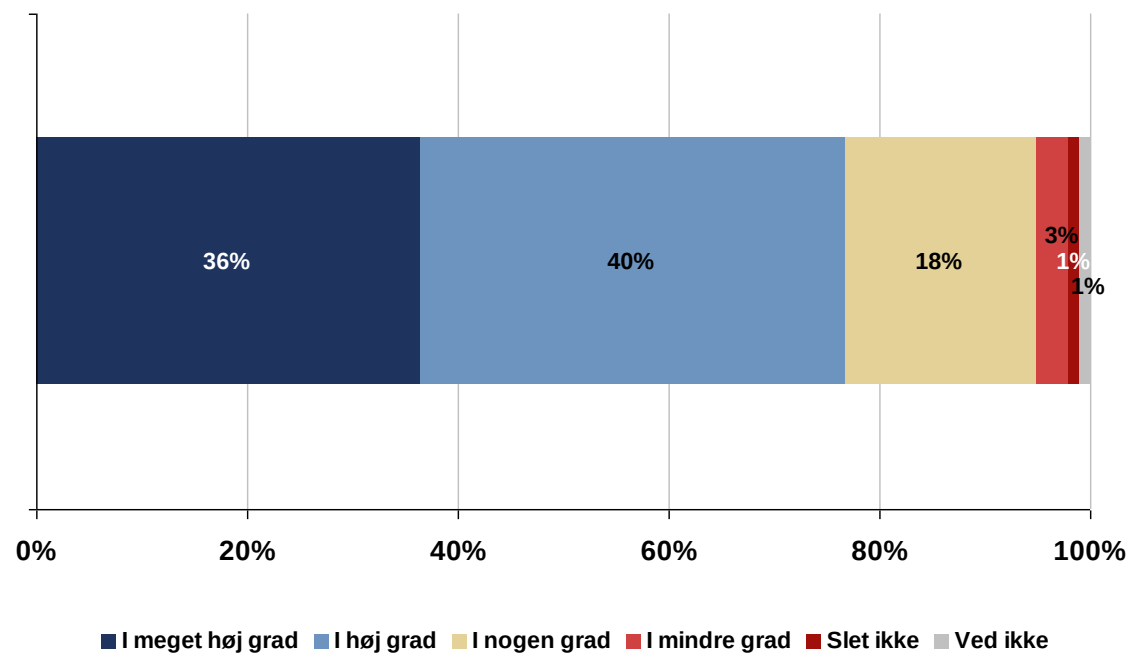
De uddybende interview med udvalgte respondenter viser, at respondenterne primært ønsker, at Danske Arkitektvirksomheder skaber opmærksomhed, inspirerer og kommunikerer om kønsdiversitet. Mange nævner, at det er vigtigt, at der bliver skabt dialog om emnet, og de fremhæver debatter, oplæg, workshops og kurser som gode måder at formidle viden om emnet på til medlemmerne. Danske Arkitektvirksomheder skal skabe opmærksomhed om, hvordan kønsfordelingen reelt er i virksomhederne, inspirere til hvordan virksomhederne kan arbejde med at skabe mere kønsdiversitet og kommunikere om, hvilke fordele kønsdiversitet har. Der er et ønske om, at Danske Arkitektvirksomheder er med til at sikre lige vilkår for kønnene samt sørger for og opfordrer til, at der skabes flere attraktive lederstillinger med en bedre work-life balance set i lyset af, at kvinder oftest tager det største ansvar på familiefronten. Der er forskel på, hvorvidt respondenterne ønsker, at Danske Arkitektvirksomheder opfordrer til ændring af regler og lovgivning på området. Nogle ønsker slet ikke lovgivning herom, mens andre ønsker regler om lige barsel. Danske Arkitektvirksomheder opfordres til at inspirere flere kvinder til at blive ledere eller ejere ved at fremhæve kvinder i ledende stillinger, således at kvindeligt lederskab i højere grad normaliseres.





DEL I: DIVERSITET I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

I HVILKEN GRAD ER DET VIGTIGT FOR DIG, AT DER ER DIVERSITET I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER?



Resp.

691

BRED ENIGHED OM VIGTIGHEDEN AF DIVERSITET I DE DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

Mere end tre ud af fire (76%) af respondenterne i den kvantitative undersøgelse angiver, at de i meget høj grad (36%) eller i høj grad (40%) synes, at diversitet i danske arkitektvirksomheder er vigtigt.

18% svarer i nogen grad, mens 4% angiver i mindre grad (3%) eller slet ikke (1%).



Flere respondenter fra virksomheder med over 40 ansatte (82%) angiver, at diversitet i høj grad eller meget høj grad er vigtigt for danske arkitektvirksomheder.



Flere medarbejdere (79%) end ledere (71%) angiver, at de i høj grad eller meget høj grad mener, at diversitet i danske arkitektvirksomheder er vigtigt sammenlignet med gennemsnittet (76%).



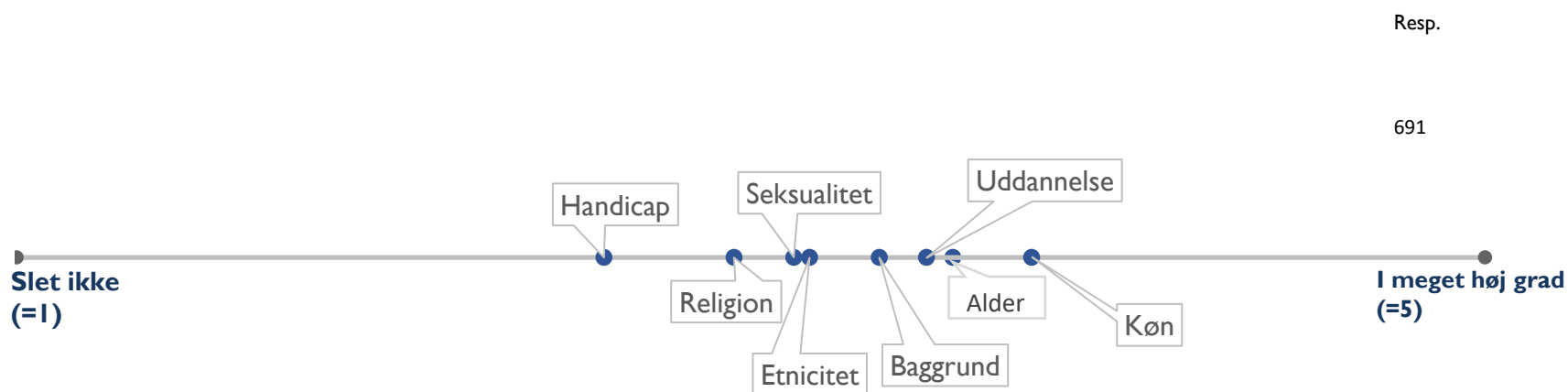
Flere kvinder (84%) end mænd (71%) svarer, at de i høj grad eller meget høj grad mener, at diversitet er vigtigt for danske arkitektvirksomheder.

Alder



Flere i aldersgruppen 39 år eller derunder (82%) mener, at diversitet i danske arkitektvirksomheder i høj grad eller meget høj grad er vigtigt.

2. I HVILKEN GRAD OPLEVER DU, AT DIN ARBEJDSPLADS GØR TILSTRÆKKELIGT FOR, AT DER ER DIVERSITET INDENFOR FØLGENDE OMRÅDER?



VARIATION I FORHOLD TIL, HVILKE OMRÅDER

ARBEJDSPLADSEN GØR TILSTRÆKKELIGT FOR DIVERSITET

Ser man på hvilke områder, hvor arbejdspladsen gør tilstrækkeligt for diversitet, skiller særligt køn sig ud med et relativt højt kvalitetstal (3,77).

Herefter følger alder (3,48), uddannelse (3,48) og baggrund (3,35).

Når det kommer til etnicitet (3,16), seksualitet (3,12) og religion (2,95) er kvalitetstallene lidt lavere.

Handicap skiller sig ud som det parameter, der har den klart laveste score. Her ligger gennemsnittet på 2,6.



Der ses en klar tendens til, at medarbejdere sammenlignet med andre stillingsgrupper oplever, at der gøres mindst for diversitet. Denne tendens gør sig gældende på tværs af alle områder.



Der er en tendens til, at kvinder i højere grad end mænd oplever, at der gøres mindre for diversitet.



Alder

I aldersgruppen 50-59 år er kvalitetstallene for køn (3,95), seksualitet (3,33) og etnicitet (3,38) højere end gennemsnittet på hhv. 3,77, 3,12 og 3,16.

DE KVALITATIVE RESPONDENTER HAR FOKUS PÅ DIVERSITET GENERELT

Efter ønske fra Danske Arkitektvirksomheder har den kvalitative del af undersøgelsen udelukkende fokus på kønsdiversitet. I de kvalitative interview er der derfor ikke spurgt bredt ind til diversitet generelt.

ØNSKE OM FOKUS PÅ DIVERSITET

Der er dog flere respondenter, der i de kvalitative interview har beskrevet oplevelser og holdninger til diversitet generelt fremfor udelukkende kønsdiversitet. Dette skyldes, at de fandt et bredere diversitetsperspektiv relevant.

De kvalitative respondenter har eksempelvis en opmærksomhed rettet mod alder, uddannelse, anciennitet, etnisk herkomst, handicap og seksualitet. Der er en variation i, hvilke parametre de fokuserer på, og hvilke de vægter højest. Særligt ses det, at alder, anciennitet og køn er parametre, de både selv vægter og oplever, at andre vægter i arbejdet som arkitekt.

”Diversiteten skal ofte forstås i en bred forstand. Det er langt at komme, hvis der er kønslig lighed, men man kan godt komme længere og tænke på andre typer af diversitet. Det synes jeg også er nødvendigt.”

-
Ønsker ikke at oplyse – Medarbejder

”Diversitet er vigtigt, men spørgsmålet er, om det er kønsdiversiteten, der er den vigtigste, eller om en generel diversitet er vigtigst. Det er så fint at være på arbejdspladser, hvor man ikke sidder med folk, der er helt som en selv. Vi er et felt, der er enormt ens. Vi går alle sammen i sorte rullekraver.”

-
Kvinde – Medarbejder

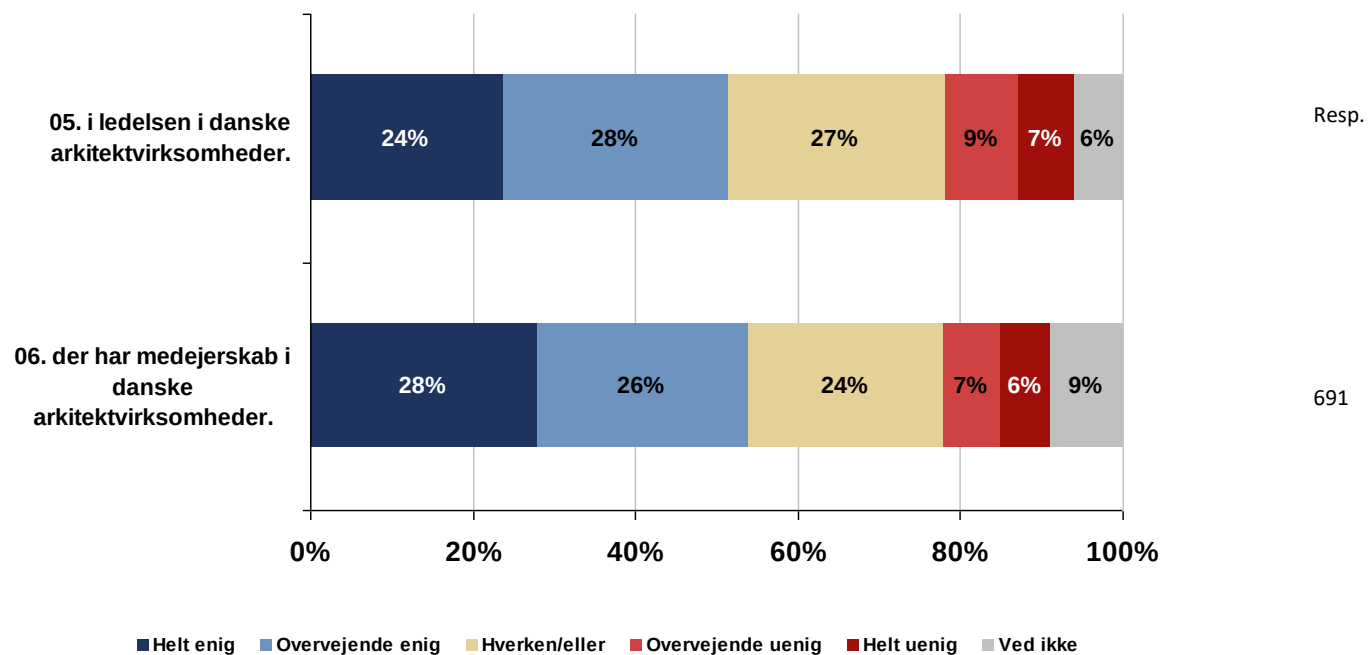
”En ting er, at der er mange mænd, men det er også meget samme aldersgruppe, samme hudfarve og samme baggrund. Så det er jo ikke kun, at der er mange mænd. Jeg tror lidt, at man ansætter nogen, som minder om en selv.”

-
Mand – Leder



DEL 2: KØNSDIVERSITET I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

ER DU ENIG ELLER UENIG I FØLGENDE UDSAGN: JEG SYNES, AT DER ER FOR FÅ KVINDER...



DANSKE ARKITEKTER EFTERSPØRGER BÅDE FLERE KVINDER I LEDELSEN OG FLERE KVINDelige MEDEJERE

Mere end halvdelen (52%) af de adspurgte svarer, at de er overvejende enige (28%) eller helt enige (24%) i, at der er for få kvinder i ledelsen i danske arkitektvirksomheder. Omvendt er det omkring hver syvende (15%), der svarer, at de er overvejende uenige (9%) eller helt uenige (7%) i dette.

Flertallet (54%) af respondenterne svarer, at de er overvejende enige (26%) eller helt enige (28%) i, at der er for få kvinder, der har medejerskab i danske arkitektvirksomheder. Her er det omkring hver ottende (13%), der svarer, at de er overvejende uenige (7%) eller helt uenige (6%).

Både når det kommer til andelen af kvinder i ledelsen og medejerskab er den mest udbredte holdning, at der er for få kvinder.



Markant flere kvinder (70%) end mænd (34%) svarer, at de er overvejende enige/helt enige i, at der er for få kvinder i ledelsen i danske arkitektvirksomheder. Det samme gør sig gældende, når det kommer til medejerskab, hvor 73% af kvinderne er overvejende enige/helt enige, mens denne andel er 36% blandt mændene.



Der ses en tendens til, at andelen af overvejende enige/helt enige falder med alderen. Således er der blandt respondenter, som er 39 år eller derunder, 71% der er overvejende enige/helt enige i forhold til, at der er for få kvinder i ledelsen og 71% i forhold til, at der er for få kvinder med medejerskab. Begge disse andele falder med alderen og ender på hhv. 34% og 31% blandt de 60+-årige.



Medarbejdere er i højere grad overvejende enige/helt enige, både hvad angår for få kvinder i ledelsen (59%) og for få kvinder med medejerskab (61%), sammenlignet med de respektive gennemsnit på 52% og 54%.

BETYDNING AF KØNSDIVERSITET I ARKITEKTVIRKSOMHEDER 1/2

I de kvalitative interview er respondenterne blevet spurgt ind til, hvorvidt de ved, at der er færre kvinder i ledelsen og ejerskabet i danske arkitektvirksomheder, men også hvor de i så fald har denne viden fra. Dertil er respondenterne blevet spurgt ind til, hvad det betyder for dem, at der er kønsdiversitet i danske arkitektvirksomheder.

ALMEN VIDEN AT KVINDER ER I FÅTAL I LEDELSEN OG EJERSKABET I DE DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

Generelt er respondenterne opmærksomme på, at der er færre kvinder i både ledelse og ejerskab i de danske arkitektvirksomheder. Det er, for dem, tydeligt at se, at der er færre kvinder enten i deres egen virksomhed, i andre firmaer hvor de har arbejdet, eller i selve branchen. De beskriver det med, at det er en lille branche, hvor man kender andre virksomheder og mennesker, men også at man kan se, at der sidder mange mænd i ledelsen i virksomhederne. Nogle respondenter nævner at have læst om manglende kvinder i ledelsen og ejerskabet og beskriver blandt andet, at denne viden kommer fra nyhedsbreve, fagforbund eller interesseorganisationer.

RESPONDENTERNE FORHOLDER SIG FORSKELLIGT TIL KØNSDIVERSITET

Blandt de fleste respondenter er der enighed om, at kønsdiversitet er et betydningsfuldt og relevant emne. Dog varierer graden af betydning, samt hvordan respondenterne forholder sig til kønsdiversitet. Nogle ledere og partnere taler frem, at det er noget, de fokuserer på. Flere af respondenterne fortæller om forskelligartede erfaringer med kønsdiversitet og/eller kønsdiskriminering, hvilket uddybes senere i rapporten.

De respondenter, for hvem kønsdiversitet ikke spiller en så betydningsfuld rolle, fremfører ofte argumentet, at arkitektfaget burde handle om kompetencer og ikke om køn. Dertil er det for nogen et emne, der enten ikke interesserer dem eller ikke fylder meget i deres bevidsthed. Det begrundes for nogen med, at de oplever, der allerede er kønsdiversitet på arbejdspladsen. Af andre begrundes det med, at køn ikke er en betydningsfuld faktor i arbejdslivet, da det er selve arkitektfaget, der fylder i daglig tale.

”Ja, det var jeg klar over. Fra nyhedsbreve tror jeg og fagforbund, interesseorganisationer og kollegaer. Også bare ved at kigge ud på arkitektbranchen, så er det også ret tydeligt.”

-
Ønsker ikke at oplyse køn – Medarbejder

”De steder, jeg har været, kan jeg jo også godt se, at der har været en overvægt af mænd, men kønsdiversitet er ikke noget, der ligger mig meget på sinde.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Ja, det er jeg godt klar over. Vi er jo ikke nogen ret stor branche, og man kan jo se på tværs af brancherne, at kvinderne bliver skilt fra hen ad vejen, bortset fra de enkelte, der slår igennem.”

-
Kvinde – Partner

”Det betyder faktisk ikke noget for mig. Vi beskæftiger de mennesker, vi mener, er mest egnede til at løse arkitekturens opgaver, og som er en ret bred palette. Så interesserer det mig simpelthen ikke, hvad folk har af seksuelle præferencer på nogen som helst måde, og det er ikke noget, som vi nogensinde taler om, heller ikke ved kaffemaskinen. Det er ikke, fordi der ikke må tales om det. Vi taler om arkitektur.”

-
Mand - Partner

BETYDNING AF KØNSDIVERSITET I ARKITEKTVIRKSOMHEDER 2/2

KØNSDIVERSITET HAR STOR BETYDNING FOR RESPONDENTERNE OG ER ET EMNE, DER VÆKKER INTERESSE

Blandt de fleste af respondenterne har kønsdiversitet betydning, og flere beskriver kønsdiversitet som essentielt, betydningsfuldt og vigtigt. En respondent betoner eksempelvis vigtigheden af at være en del af samtalen og at anerkende, at der er en udfordring med for få ledende kvinder i arkitektbranchen. Derudover finder respondenterne, at kønsrepræsentation i branchen ikke kun er et vigtigt emne, men også et spændende emne, der fylder for dem personligt, i samfundsdebatten og i samtaler i arkitektbranchen. Kønsdiversitet er dermed et emne, de fleste af respondenterne finder vigtigt og interessant.

KØNSDIVERSITET SES SOM EN FAGLIG NØDVENDIGHED OG SKABER EN GOD MEDARBEJDESSAMMENSÆTNING

Flere respondenter i undersøgelsen gør opmærksom på, at arkitekter i dag er en meget homogen gruppe, hvor de fleste er mænd, øvre middelklasse, etnisk danske og uden synlige handikap. Nogle taler frem, at arkitekter lever af at forsøge at forstå de mennesker, man som arkitekt skaber bygninger til, hvilket indebærer en fornemmelse af, hvad der sker ude i samfundet. I dette perspektiv ses kønsdiversitet som vigtigt i forhold til at sikre, at arkitektfaget repræsenterer den danske befolkning og dermed har et bredt og ikke snævert udsyn. Derudover giver flere af respondenterne udtryk for, at de finder det givende at arbejde på tværs af køn og faktisk trives bedst med en lige kønsfordeling. Mange oplever, at kønsdiversitet har en positiv indvirkning på arbejdspladsens dynamik, atmosfære, interne kommunikation og sociale liv. En respondent beskriver eksempelvis, hvordan han oplever, at mennesker snakker bedre sammen, men også performer bedre, hvis der er en mere jævn kønsfordeling.

”Jeg synes selve emnet om kønsrepræsentation, og hvordan det er i vores branche, er, ekstremt spændende, fordi der sker mange forskellige ting.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Det betyder rigtig meget, at der er kønsdiversitet. Altså jeg synes, at arkitektur er jo et repræsentativt fag, det burde det i hvert fald være. Fordi det er omgivelserne, vi er med til at tegne. De fleste arkitekter er øvre middelklasse, etnisk danske, og der er ikke rigtig nogen, der har nogle synlige handicap. Det er en meget privilegeret gruppe langt hen ad vejen. Og det er jo sjovt, når man kan sige, at arkitekter også skal tegne til folk, der ikke nødvendigvis er født på samme måde eller har samme forudsætninger. Jeg synes, at det burde være ligesom på Christiansborg. Sådan burde det også være i arkitektfaget, at de repræsenterer det brede udsnit af befolkningen. Så jeg synes, diversitet er essentielt. Jeg synes virkelig, at det er vigtigt.”

-
Ønsker ikke at oplyse køn – Medarbejder

”Det er vigtigt jo, at der er kønsdiversitet. Vi lever af at prøve at forstå de folk, vi løser opgaver for, og det vil sige, at vi bliver nødt til at have en fornemmelse af, hvad der sker i samfundet generelt, og hvordan folk de lever med hinanden i de boliger, vi laver, og så ville det være mærkeligt, hvis vi udelukkende var mænd i 30'erne, eller hvis vi kun var kvinder. Det giver et for snævert udsyn. På den måde er det helt essentielt, at vi er unge og gamle, og vi er nye folk i branchen, og vi er folk med meget erfaring, og vi er folk af begge køn.”

-
Mand – Medarbejder

”Hvis der er nogen af det modsatte køn, så synes jeg faktisk, at folk performer bedre, og snakken er også bedre.”

-
Mand - Partner

DE PRIMÆRE ÅRSAGER TIL, AT DER ER FÆRRE KVINDER I LEDELSEN OG EJERSKABET I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER 1/3

I de kvalitative interview er respondenterne blevet spurgt ind til, hvad, de tror, er de primære årsager til, at der er færre kvinder i ledelsen og i ejerskabet i danske arkitektvirksomheder.

KVINDERNE ER I BRED UDSTRÆKNING PÅVIRKET AF FAMILIESTIFTELSE OG TAGER I HØJERE GRAD ANSVAR FOR FAMILIELIVET

Blandt de adspurgte respondenter er det særligt barsel og familie, der næves som årsager til, at der er færre kvinder i ledelse og ejerskab i danske arkitektvirksomheder. Respondenterne påpeger, at det ofte er kvinderne, der tager størstedelen af barslen, at kvinderne har et ønske om at tage en (lang) barsel, men også at kvinder vælges fra grundet barsel. Hertil nævnes også, at det er kvinder, og ikke mænd, der skal føde og amme i lang tid. Generelt beskriver respondenterne, at det er kvinderne, der tager mest ansvar på børne- og familiefronten - også efter barslen. Her er det eksempelvis ofte kvinderne, der tager teten i forhold til koordinering og sygedage. Dertil nævnes det, at kvindernes mænd ofte gør karriere også, og at kvinderne, i højere grad end mænd, går ned i tid, når de får børn. Der argumenteres for, at dette betyder, at kvinderne kommer bagud i forhold til anciennitet og viden, imens mændene kommer højere op i hierarkiet og rykker frem og forbi kvinderne. Samtidigt med disse perspektiver, betoner flere, at kvindernes til- og fravalg bør forstås i et større strukturelt perspektiv. At kvinderollen, i eksempelvis familien, ikke handler om genetik, men kultur. Nogle respondenter taler om mænds karrierefokus og -succes som noget naturligt, indtil de sammenligner med nogle konkrete kvinder, de kender, som er karrierefokuserede. Disse karrierefokuserede kvinder taler de om som undtagelser og forbinder det ikke med noget naturligt, at kvinder ønsker karriere på samme måde som mænd.

DER ER FÅ KVINDELIGE LEDERE AT SE OP TIL

Respondenterne nævner også, at da der ikke er mange kvinder i ledelsen, er der derfor ikke så mange kvinder, man kan spejle sig i. De mener, at der er et fåtal af kvindelige rollemodeller og forbilleder, som kvindelige arkitekter kan se op til. Det anbefales, at der sættes fokus på flere kvindelige rollemodeller, da det muligvis kan medvirke til, at det er lettere for kvinderne at forestille sig at indtage positioner i ledelsen og i ejerskabet.

”Jeg tror, det er en generel ting, at det er kvinder, der tager barslen, og så kan man sige, så kommer man rent praktisk bagud i forhold til anciennitet. At man ikke kan komme efter det... det kan man jo godt, men der er et ret naturligt stop der.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Kvinderne taber terræn på et bestemt tidspunkt i deres karriere, og det gør de, når de får børn. Så når den rigtig rigtig, rigtig dygtige kvindelige arkitekt, efter at hun har fået to børn, kommer tilbage og tror, at nu skal jeg starte, hvor jeg slap, så kommer hun tilbage til et helt andet landskab. Mændene er rykket forbi hende og er kommet op i hierarkiet.”

-
Kvinde – Partner

”Så det er ikke noget, der er kønsspecifikt på den måde, det er kulturelt. Det er så komplekst. Jeg ser det ikke som noget genetisk kodet til kvindeslægtet.”

-
Mand – Partner

”Altså jeg tror, det er et samfundsmæssigt problem, at de højere positioner, de er ikke attraktive for kvinder. Hvis man fortsat skal sikre hele den der logistikmæssige del, der er i en familie. Selvom vi jo tit og ofte hjælpes om tingene, tror jeg bare, at kvinderne ofte sidder tilbage med, at det alligevel nok er dem, der har teten og er bedre til at koordinere og få planlagt og få udtænkt nogle strukturer, og det her med at holde flere bolde i luften på en gang. Og måske også sørger for...hvis der er en samtale med ungerne, jamen alt det der lim, der får en familie til at fungere.”

-
Kvinde – Leder

DE PRIMÆRE ÅRSAGER TIL, AT DER ER FÆRRE KVINDER I LEDELSEN OG EJERSKABET I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER 2/3

RESPONDENTER BESKRIVER ARKITEKTBRANCHEN SOM HÅRD OG MANDSDOMINERET

Respondenterne udtaler, at en årsag til færre kvinder i ledelsen og ejerskabet kan være, at der er en hård tone i faget, men også at det er en hård branche og et hårdt job, der er præget af arbejdspress med lange arbejdsdage, hvilket kan udfordre ens work-life balance. Dertil påpeges det også, at kvinder generelt tjener mindre end mænd, og at veluddannede kvinder ofte er sammen med veluddannede mænd, der derfor har samme arbejdsliv, hvilket også kan være en faktor.

Derudover beskriver respondenterne, at der tidligere har været mange mænd på uddannelsen, hvilke har startet egen virksomhed op og dermed er blevet ledere. Derfor er der mange virksomheder, der er stiftet og ledet af mænd, hvilket af en respondent beskrives som en større "fødekæde" af tegnestuer, der er startet ud med at være ledet af mænd. Hertil pointeres, at mændene ofte ikke vil forlade noget, som de selv har startet. Flere mener, der er en udfordring med, at mænd vælger mænd eller nogle, der ligner eller minder om dem selv.

RESPONDENTERNE OPLEVER, AT KVINDERNE I MINDRE GRAD TAGER CHANCEN OM AT STARTE EGEN VIRKSOMHED OP

En anden forklaring respondenterne kommer med, i spørgsmålet til, hvad de tror, der gør, at der er færre kvinder, begrundes med, at mændene er bedre til at tage chancer og mere risikovillige til at starte egen tegnestue op. De beskriver, at der ikke er lige så mange kvinder, der er selvstændige, og at mænd starter tidligere op end kvinder gør, hvilket de forklarer med, at kvinderne ofte venter til, at de har fået børn.

KVINDELIGE ARKITEKTER SKAL VÆRE BEDRE TIL AT SÆLGE SIG SELV OG BANE VEJEN FREM

Det nævnes også, at der kan være en tendens til, at kvinder underspiller sig selv, er beskedne, eller ikke altid så gode til at sælge sig selv. Derudover beskrives det, at kvinders kompetencer kan blive undervurderet, og at stereotype ideer om, at kvinder ikke er lige så gode ledere, kan være begrænsende. Det, at der ikke ses en ligelig repræsentation af køn i ledelsen og i ejerskabet, kan gøre, at kvinder ikke ser det som en mulig vej at gå. Det kan derved reproducere stereotypen om, at kvinder ikke er egnede til eller ønsker at indgå i ledelsen eller partnerskabet.

DE PRIMÆRE ÅRSGAGER TIL, AT DER ER FÆRRE KVINDER I LEDELSEN OG EJERSKABET I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER 3/3

”Der tror jeg, at mange mænd smører 20% på, og så har jeg lidt en ide om, at kvinder mere har en tendens til at tage 20% fra og underspille sig selv lidt. Og det kan jeg også fornemme, når jeg har lønsamtaler med min egne medarbejdere, der er virkelig en stor forskel på, hvordan de sætter sig ned og slår i bordet.”

-
Mand – Partner

”Da jeg startede sammen med mænd, er det bare forventet af dem, at de kan det hele; du kan tage en snak med bygherren, du kan tage en snak med konstruktøren, du kommer med en hel pakke. Det er sådan, du er uddannet. Men når man kommer som en kvinde, så er det ligesom sådan: ’Okay du kan 3D, okay du kan snakke med en bygherre woow’. Det er så frustrerende. Det er ikke noget, de gør for specifikt at pege på, at du har en mindre værdi. Det er bare noget, der kommer naturligt for dem. Det er vigtigt at pointere, at sådan nogle spørgsmål eller kommentarer, faktisk er lidt... ikke de bedste. Der er stadigvæk rigtig mange mennesker, der ikke associerer kvinder med at være stærke, eller at kvinder er gode til ledelse. Så jeg synes, det er nogle stereotyper, som holder os tilbage.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Jeg tror også, at det stadigvæk er det her med, at en klassisk ting, som har været i lang tid, at mænd de har det måske lidt med at oversælge deres evner, og kvinder de er frygtelig beskedne. Og det er der jo ikke nogen fornuftig grund til.”

-
Mand – Medarbejder

”Det er svært at sige, men ud over den generelle skævvridning i samfundet, så tror jeg, der er en virkelig hård tone i faget. Og nu skal det ikke lyde som om, at kvinder kan klare mindre, fordi det mener jeg slet ikke, men man bliver lidt uddannet til at få hård hud på hele kroppen. Og det passer bare ikke så godt ind med, for eksempel at stifte familie tror jeg.”

-
Mand – Medarbejder

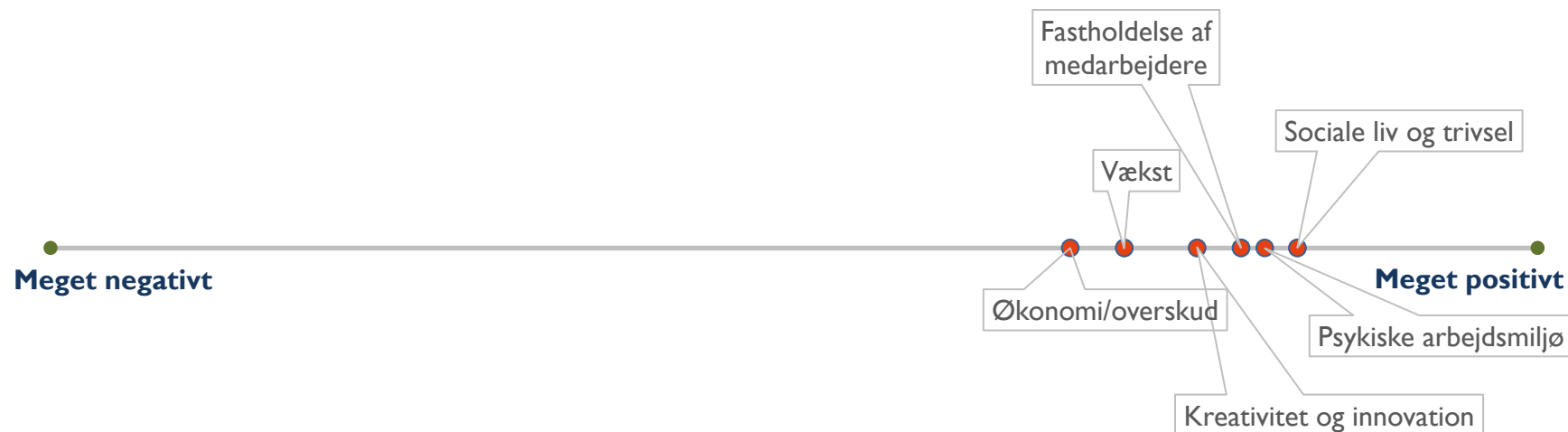
”Ja, altså det er jo vores generelle problem i Danmark, hvordan er det vi gør det attraktivt for kvinder at tilvælge det. Jeg tror, alle er klar over, at det har intet at gøre med den faglige indsigt eller kompetencerne, nærmere tværtimod. Det hænger måske også sammen med, at generelt, så tjener mænd mere end kvinder. Det er da problematisk, at det ikke er attraktivt nok for kvinder, fordi de er i den grad lige så dygtige som mændene.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Og det tror jeg har en helt naturlig forklaring. Jeg tror i høj grad, at det skyldes, at mænd er lidt mere risikovillige i forhold til at starte op selv. Jeg tror, du ser flere mænd, der starter nye tegnestuer op og tager chancen på det. Det har noget at gøre med, at det er mændene, der starter de fleste tegnestuer op. Så det er mandlige ledere, der sidder der, og det er jo ikke sådan, at man træder jo ikke bare tilbage, når man har startet noget op. Hvor mændene de starter nærmest op, når de er relativt nyuddannede. Så kvinderne de starter op, når de har fået børn. Mange mænd har startet op på tidspunkter, hvor de ikke har nogle forpligtigelser. De dedikerer ligesom alt, hvad de har til virksomheden. Og der tror jeg måske, at der er nogle andre ting for kvinderne, der er vigtigere.”

-
Mand – Leder

II. HVILKEN INDFLYDELSE VIL EN HØJ KØNSDIVERSITET EFTER DIN VURDERING GENERELT HAVE PÅ EN ARKITEKTVIRKSOMHED INDEN FOR FØLGENDE OMRÅDER?



HØJ KØNSDIVERSITET VURDERES AT HAVE EN POSITIV INDFLYDELSE PÅ ALLE OMRÅDER

Ser man på, hvilke områder hvor de adspurgte mener, at en høj kønsdiversitet vil have en positiv indvirkning, har social liv og trivsel det højeste kvalitetstal (4,35). Herefter kommer det psykiske arbejdsmiljø (4,27), fastholdelse af medarbejdere (4,20) og kreativitet og innovation (4,08).

Kvalitetstallene for vækst (3,89) og økonomi/overskud (3,74) skiller sig ud ved at ligge lidt lavere.

Dog viser resultatet, at den generelle forventning er, at en høj kønsdiversitet vil gavne arkitektvirksomheder på alle punkter.



Der ses en tendens til, at medarbejdere i virksomheder med over 40 ansatte på alle områder er mere positive end gennemsnittet.



Kvinder er på tværs af alle områderne mere positive i forhold til kønsdiversitet i arkitektvirksomheder end mænd.

Alder



Blandt alle aldersgrupper er aldersgruppen 60 år eller derover mest negativt indstillet i forhold til høj kønsdiversitet, hvorimod aldersgruppen 39 år eller derunder er mest positivt indstillet.

EN HØJ KØNSDIVERSITETS INDFLYDELSE PÅ ARKITEKTVIRKSOMHEDER 1/2

I overensstemmelse med de kvantitative undersøgelser, ses i den kvalitative undersøgelse også en sammenhæng mellem en sund, velfungerende virksomhed og diversitet angående køn. Der er dog en stor spredning på, hvor vigtig kønsdiversitet isoleret set forstås. Hvor nogle finder det vigtigt at sætte kønsdiversitet på dagsordenen, mener andre ikke, der bør være en tjekliste med specifikke diversitetskriterier. Der er dog klar enighed om, at monokultur bør undgås.

KØNSDIVERSITET, ARKITEKTUR OG VÆKST

Flere mener, det er essentielt, at arkitekter spejler den målgruppe, de bygger for – og her ses kønsdiversitet som et vigtigt parameter, der vil give mere inkluderende arkitektur og i sidste ende et bedre resultat. I dette perspektiv ses kønsdiversitet som vigtig for virksomhedens udvikling og i sidste ende virksomhedens vækst. Andre mener, det er svært at sige, om vækst forbedres gennem kønsdiversitet. Det er dog en udbredt holdning, at generel diversitet giver en mere harmonisk arbejdsplads med mere alsidige kompetencer, som gør der præsteres bedre.

TILTRÆKKE TALENTER OG FASTHOLDE MEDARBEJDERE

Både kønsdiversitet og mere generel diversitet ses af flere som en givende og vigtig strategi i forhold til både at tiltrække dygtige arkitekter og fastholde medarbejdere - særligt i forhold til den yngre gruppe af arkitekter. Eksempelvis fremhæves gode barselsregler og sund work-life balance, som et vigtigt værktøj. Én fortæller om ikke at blive lyttet til af en ledergruppe af mænd, i forsøget på at sætte fokus på barselsregler, før lederne erfarede, at gode barselsregler havde stor indvirkning på rekrutteringsmulighederne, hvorefter de blev forbedret. Nogle oplever, at flere kvinder går på nedsat tid, når de stifter familie. En leder mener, dette handler om, at kvinderne ikke ser eksempler på, at karriere og familie kan balanceres, samt at en kønsdivers ledelse inspirerer flere kvinder til at blive ledere. Mange er kritiske i forhold til kønskvotienter. Her bruges især argumentet om, at kompetencer er det vigtigste rekrutteringsparameter. Hertil mener nogle, at i fald der er ens kompetencer, så bør den underrepræsenterede part vælges.

VIGTIG FOR STEMNING, SAMARBEJDET OG ARBEJDSFORHOLD

Der er enighed om, at diversitet giver en god arbejdsplads med god stemning og gør, man kan skabe gode teams. Eksempelvis pointeres, at det er bedst, der er forskellige mennesker, så der er en, man selv kan spejle sig i, blandt andet i forhold til kommunikation. Nogle mener, at større diversitet vil mindske dårlige arbejdsforhold.

EN HØJ KØNSDIVERSITETS INDFLYDELSE PÅ ARKITEKTVIRKSOMHEDER 2/2

”Kvinderne kan også sagtens være ledere uden at skulle være, kan man sige, endnu mere mænd end nogle mænd er, selvom det møder man nogle gange. Nogle af de kvinder, der er nået til tops, er nogle meget hårde damer, og det tror jeg ikke er en nødvendighed. Det tror jeg, det har været i en lang periode, og der tror jeg fokuset er nu, at det er ikke det, der behøves.”

-
Mand – Partner

”At det bliver mere inkluderende arkitektur. Hvordan det opleves, hvordan det er at bo i, hvordan det er at færdes i. Så det, tror jeg, har stor betydning, men det er ikke noget, der er synligt på samme måde.”

-
Ønsker ikke at oplyse køn – Medarbejder

”Jeg tror i hvert fald, at man får stor glæde af en mere divers ledelse, med flere forskellige synspunkter, og får åbnet posen lidt op. At det ikke er det samme, og at alle er enige om den samme retning. Så jeg tror, at det ville betyde en del for virksomheden og for udviklingen.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Jeg synes jo, at det ligger meget i at få noget opmærksomhed på kønsdiversitet og få en erkendelse hos de her mandlige ledere af, at de skyder sig selv i foden, hvis de ikke får det her til at ske. Det her med at tage fat i de unges perspektiv på, hvad der er en god arbejdsplads for dem. Jeg tror, det ved at få ejerne til at kigge på deres forretning, og hvis de vil drive en sund forretning og kunne håndplukke de dygtige unge medarbejdere, så bliver de nødt til at ændre mindset.”

-
Kvinde – Leder

”Jeg kan da godt se, at der er en forskel på, hvordan man går til opgaver, alt efter om man kommer fra det ene eller det andet køn. Det giver en anden tilgang til projekterne. Det synes jeg er vigtigt. Og når man er ude og snakke med kunder, er det også vigtigt. Der er en anden ordentlighed ved kvinderne, og mændene har nogle andre kvaliteter. Jeg synes at fornemme, at mænd har lidt en tendens til at kaste sig lidt ud i ting og bare prøve ting af, hvor jeg tror, kvinderne de kan godt lide at analysere noget mere, og de kan godt lide at have lidt mere styr på ophav og lave nogle grundanalyser, inden man begynder at formgive. Så det er to lidt forskellige ting, og begge ting fungerer jo, men de fungerer bedst, når de er matchet op sammen i et team. Det synes jeg, at vi prøver at gøre brug af og sætte i scene.”

-
Mand – Partner

”Jeg tror ikke, at kønsdiversitet har nogen indflydelse overhovedet.”

-
Ønsker ikke at oplyse køn – Medarbejder

INITIATIVER DER KAN ØGE KØNSDIVERSITET I LEDELSEN OG EJERSKABET 1/2

INITIATIVER I FORHOLD TIL KØNSDIVERSITET FYLDER IKKE MEGET PÅ ARBEJDSPLADSEN PÅ NUVÆRENDE TIDSPUNKT

Ifølge respondenterne fra den kvalitative undersøgelse, er der ingen nedskrevne tiltag om at fremme kønsdiversiteten på deres arbejdspladser. Selvom der ikke er nedskrevne politikker om kønsdiversitet, italesætter flere en selvfølge om, at arbejdspladsen har nedskrevne politikker mod chikane og kønsdiskrimination, og at ledelsen er opmærksom på diskrimination.

FORSKELLIGE HOLDNINGER I FORHOLD TIL NYE INITIATIVER

Blandt respondenterne er der forskellige holdninger til, hvorvidt tiltag og politikker burde nedskrives og vedtages på deres arbejdsplads. De fleste hilser initiativer velkomne og mener, at strategier og initiativer til at fremme kønsdiversiteten mere aktivt vil være fornuftigt og relevant for deres arbejdsplads. I modsætning hertil mener andre, at dette ikke ville være fornuftigt, da arbejdspladsen fungerer fint uden, og der, ifølge dem, allerede er lige muligheder. I forlængelse af dette italesætter flere "frygten" for, at tiltag omkring kønsdiversitet fejlagtigt vil fjerne fokus fra, hvem der har de bedste kompetencer. Der er også en holdning om, at udviklingen vil komme naturligt, da der uddannes flere kvinder nu. Modstanden mod initiativer kommer primært fra respondenter, der ikke selv har oplevet kønsdiskriminerede adfærd.

IDÉER TIL INITIATIVER DER KAN FREMME KØNSDIVERSITET

Der er forskellige idéer til initiativer, som kunne øge kønsdiversiteten. Flere mener, det handler om at opfordre, vejlede og inspirere kvinder til at blive ledere, partnere eller bestyrelsesmedlemmer. Eksempelvis foreslås, man organiserer, at interessenter fra branchen og kvinder med et potentiale, fagligt og ledelsesmæssigt, møder hinanden og undersøger, om der er et match. Nogle anbefaler kurser rettet mod at klæde kvinder på til ledelse og bestyrelsesposter. At fokusere på kvinder, når de kommer tilbage fra barsel og sørge for, de ikke kommer bagud karrieremæssigt, anbefales også. Nogle mener, det er vigtigt, virksomhederne skaber rammer for kønsdiversiteten, så det ikke blot er op til den enkelte.

"Der burde være nogle politikker, så man bliver præsenteret for en eller anden strategi. Ligesom man har en vækststrategi, så burde man også have en strategi for, hvordan man bliver så inkluderende som muligt både på arbejdspladsen, men også i det man laver."

-
Ønsker ikke at oplyse køn – Medarbejder

"Vi har ikke nogen nedskrevet politik omkring kønsdiversitet, men i ledelsen er det en faktor, vi vurderer, når vi skal have personale, hvis vi synes, at vi trænger til, at der kommer den ene eller den anden af hensyn til trivslen og det sociale på tegnestuen."

-
Mand – Medarbejder

"Jeg skal måske lidt forstå, hvad er formålet med, at vi får flere kvinder. Jeg kan godt se, at diversitet går tilbage til det der med, forskellighed er altid godt... hvad er køn som kvalifikation andet end et køn? I mit arbejde har jeg altid tænkt, at det er kvalifikation, der gør det gode arbejde."

-
Kvinde – Medarbejder

"De kvindelige talenter skal vi være meget opmærksomme på, og det prøver vi også at være og tale med dem undervejs og blive mere bevidste om at lægge en karriereplan og hjælpe dem til at få de kompetencer, vi mener, der skal til, sådan så det ikke nødvendigvis er noget, der er nødt til at komme fra dem selv."

-
Mand – Partner

INITIATIVER DER KAN ØGE KØNSDIVERSITET I LEDELSEN OG EJERSKABET 2/2

FAMILIEMØNSTRE HAR INDFLYDELSE PÅ KØNSDIVERSITET I LEDELSEN OG EJERSKABET

Flere peger på, at det er vigtigt at skabe rammer, der gør, at kvinderne kan gøre karriere og have familie samtidigt. Der peges på flere initiativer hertil, nogle der kan gennemføres ude i virksomhederne, og andre der skal sikres på et mere overordnet plan. Eksempelvis at sikre reel ligeløn, så familier ikke prioriterer mandens karriere på grund af økonomi. Der efterspørges især initiativer, der forbedrer work-life balance. Til eksempel nævnes et firma, der har valgt at have to CEO'er. Flere tydeliggør, at både mænd og kvinder skal tage ansvar for en mere ligelig fordeling af opgaver relateret til familielivet, så begge parter har lige muligheder i arbejdslivet. Nogle mener, det er helt centralt og vil 'ændre dynamikken', hvis mænd tager samme mængde barsel og børns sygedage som kvinder. En partner fortæller, de har fokus på at tale med kvinder, lige når de kommer tilbage fra barsel for at høre om deres aktuelle situation, planer og tydeliggøre, at ingen døre lukker sig, fordi man stifter familie.

STØRSTEDELEN ØNSKER IKKE KØNSKVOTERING

Der er forskellige holdninger til kønskvotering, men der er en tendens til, at selvom de fleste ønsker, at kønsdiversiteten bliver understøttet, så er der skepsis omkring kønskvoter. Det primære modargument går på, at det vigtigste er de faglige kompetencer, og at der ikke må blive gået på kompromis hermed. Der er dog enighed om, at der er mange rigtig dygtige kvinder i branchen. Hvis der blev lovgivet om kvoter, frygter nogen, det ville skabe et modtryk. Nogle af dem, der fortæller, de er imod kvoter, efterspørger alligevel minimumsgrænser. En medarbejder fortæller, hun synes, det ville være "vildt sejt", hvis der kom kønskvoter i hendes firma, men alligevel er hun i tvivl, om kvoter er "den rigtige vej". Der synes således at være et vist stigma forbundet med kønskvoter, for nogen som politik for andre som begreb. Enkelte respondenter beskriver, at de har arbejdet på mere internationale tegnestuer eller har haft samarbejde med internationale virksomheder, der har stort fokus på eksempelvis kønskvotering. Disse finder det mere naturligt, at der er fokus på kønskvoter.

"Jeg tror også, at det er noget med, at de personer, som sidder i de høje stillinger, bliver mere bevidste om de personer, de vælger. Jeg tror, at hvis man har mere fokus på det, så kan man prikke til nogle eller aspirere nogle til at træde frem. Jeg læste en artikel om en arbejdsplads, der bare ved at have fokus på det, havde motiveret folk."

-
Kvinde - Medarbejder

"Vi er nødt til at se på de kompetencer, som folk kommer med og ikke på, hvilket køn de kommer med. Altså det er uinteressant et eller andet sted."

-
Mand - Leder

"Anerkend situationen først, før vi kan gå videre og gøre ting anderledes. Hav dialogen om den eksisterende situation og omkring fortiden, og at den stadigvæk påvirker os, og hvordan vi arbejder. At anerkende strukturen i ledelsen. De er lidt 'things of the past', vi er nødt til at byde kvinder velkommen, og anerkende dem som gode ledere."

-
Kvinde - Medarbejder

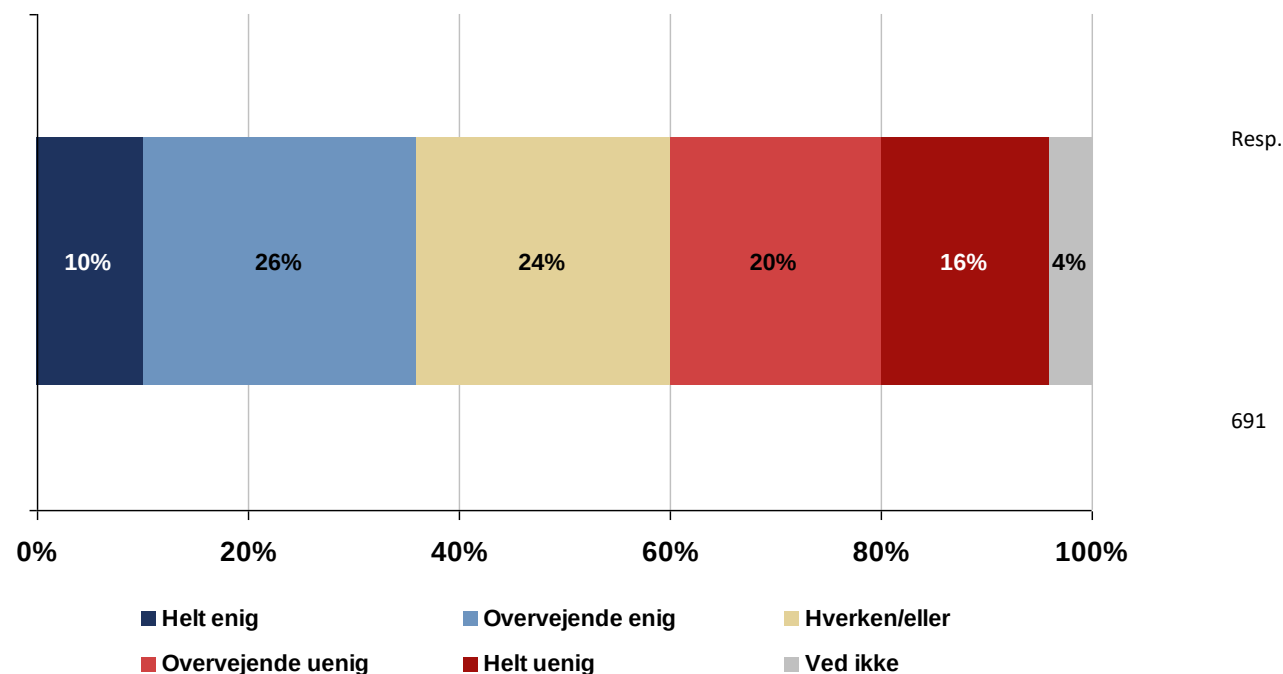
"Jeg har været vant til qua min baggrund hos virksomheden, som er et mere internationalt sted, at man har forholdt sig til kønsdiversitet og så videre."

-
Kvinde - Leder



DEL 3: OPLEVELSER MED KØNSDISKRIMINATION I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

8. MÆND OG KVINDER BLIVER TILDELT FORSKELLIGE ROLLER PÅ ARBEJDSPLADSEN AFHÆNGIG AF DERES KØN



MERE END HVER 3. MENER, AT MÆND OG KVINDER TILDELES FORSKELLIGE ROLLER PÅ ARBEJDSPLADSEN MED UD GANGSPUNKT I DERES KØN

Samlet set angiver 35%, at de er overvejende enige (26%) eller helt enige (10%) i, at mænd og kvinder tildeles forskellige roller på arbejdspladsen afhængig af deres køn.

Omtrent hver fjerde (24%) svarer, at de hverken er enige eller uenige, mens 37% svarer, at de er overvejende uenige (20%) eller helt uenige (16%).

4% svarer 'ved ikke'.



Flere kvinder (50%) end mænd (21%) svarer, at de er overvejende enige/helt enige.

Alder

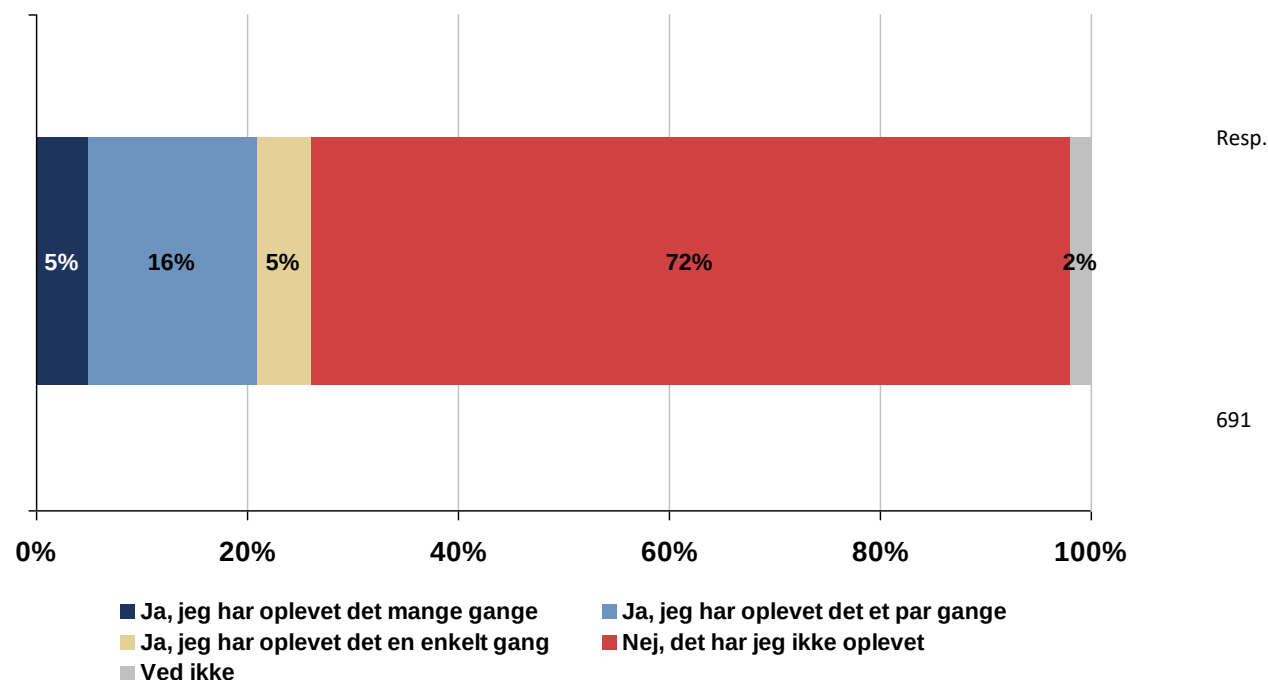


Der ses en tendens til, at andelen, der er overvejende enige/helt enige, falder med alderen. Således er det 51% af dem på 39 år eller derunder, der angiver dette, hvorefter denne andel falder løbende og ender på 21% blandt de 60+-årige.



Flere medarbejdere (43%) og færre partnere uden ejerandel (12%) og partnere med ejerandel (26%) angiver, at de er overvejende enige/helt enige, sammenlignet med gennemsnittet.

3. HAR DU OPLEVET AT BLIVE DISKRIMINERET PÅ BAGGRUND AF DIT KØN PÅ DIN ARBEJDSPLADS?



NÆSTEN HVER ANDEN KVINDE I BRANCHEN HAR OPLEVET

AT BLIVE DISKRIMINERET PÅ BAGGRUND AF KØN

26% af respondenterne svarer, at de mange gange (5%) , et par gange (16%) eller en gang (5%) har oplevet diskrimination på baggrund af deres køn.

Blandt kvinderne i undersøgelsen er det næsten halvdelen (45%), der angiver, at de mange gange (10%), et par gange (28%) eller en gang (7%) har oplevet at blive diskrimineret på baggrund af deres køn. 52% angiver, at de ikke har oplevet diskrimination på baggrund af deres køn.

Kun 4% af mændene svarer, at de mange gange (0%), et par gange (3%) eller en gang (2%) har oplevet at blive diskrimineret på baggrund af deres køn. 95% af mændene har ikke oplevet diskrimination på baggrund af deres køn.



Markant flere medarbejdere (35%) end ledere (22%) har oplevet at blive diskrimineret mange gange, et par gange eller en gang på baggrund af deres køn.



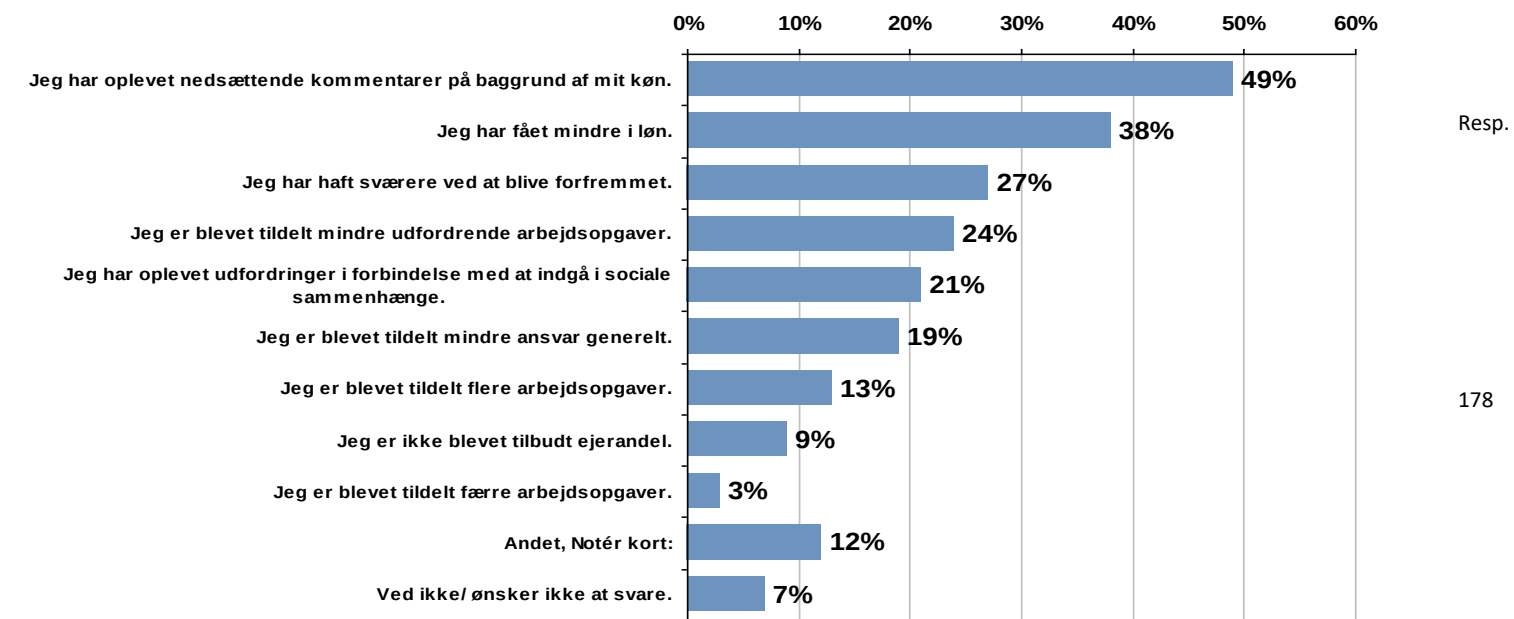
Flere respondenter, der er ansat i virksomheder med over 40 medarbejdere (30%), har oplevet at blive diskrimineret mange gange, et par gange eller en gang på baggrund af deres køn sammenlignet med gennemsnittet 26%.

Alder



Flere i aldersgruppen 39 år eller derunder (41%) og færre i aldersgruppen 60 år eller derover (10%) har oplevet at blive diskrimineret mange gange, et par gange eller en gang på baggrund af deres køn.

4. PÅ HVILKE(N) MÅDE(R) HAR DU OPLEVET AT BLIVE DISKRIMINERET PÅ BAGGRUND AF DIT KØN PÅ DIN ARBEJDSPLADS?



NEDSÆTTENDE KOMMENTARER OG LAVERE LØN ER DE TO TYPER AF DISKRIMINATION, FLEST HAR OPLEVET

Næsten halvdelen af de respondenter (49%), der har oplevet at blive diskrimineret på grund af køn, angiver, at de har oplevet nedsættende kommentarer på baggrund af deres køn.

Dernæst svarer denne gruppe af respondenter at have oplevet at få mindre i løn (38%), at have haft sværere ved at blive forfremmet (27%) og at blive tildelt mindre udfordrende arbejdsopgaver (24%).

I læsningen af ovenstående og nedenstående tal, er det væsentligt at understrege, at det kun omfatter den del af respondenterne (178), der har oplevet diskrimination på baggrund af køn.



Flere medarbejdere (28%) end ledere (20%) har oplevet at få tildelt mindre udfordrende arbejdsopgaver, sammenlignet med gennemsnittet på 24%.



Flere kvinder har oplevet at få nedsættende kommentarer på baggrund af deres køn (53%), fået mindre i løn (43%) eller blevet tildelt mindre ansvar generelt (22%), sammenlignet med de tilsvarende tal for mænd på hhv. 22%, 0% og 0%. De kvinder, der har oplevet diskrimination, angiver i gennemsnit også flere forskellige måder, hvorpå de har oplevet diskrimination (2,3) sammenlignet med mænd (1,4).

Alder



Flere i aldersgruppen 39 år eller derunder har oplevet at få nedsættende kommentarer på baggrund af deres køn (63%) eller oplevet udfordringer i forbindelse med at indgå i sociale sammenhænge (31%) sammenlignet med gennemsnittet på hhv. 49% og 21%.

OPLEVELSE AF KØNSDISKRIMINATION 1/4

Der er både udvalgt kvalitative respondenter, der i den kvantitative undersøgelse har angivet, at de har og aldrig har oplevet diskriminerende adfærd på arbejdspladsen i de danske arkitektvirksomheder. Det er vigtigt at bemærke, at dette delafsnit særligt fremhæver de respondenter, der har haft oplevelser med kønsdiskrimination. Det er i høj grad de kvindelige respondenter, der beretter om diskriminerende oplevelser, hvorimod kun få af de mandlige har oplevet det. Respondenterne definerer generelt det at blive diskrimineret på forskellige måder, og det er tydeligt, at det er individuelt, hvordan man oplever kønsdiskrimination.

KØNSDISKRIMINATION OPLEVES BLANDT ANDET VED LÅVERE LØN OG MINDRE ANSVAR

Kønsdiskrimination opleves blandt andet ved lønforskelle. Nogle af de kvindelige respondenter har oplevet at få mindre i løn end deres mandlige kolleger, der udfører samme arbejde og har samme anciennitet. I tråd med dette, nævner flere kvindelige respondenter, at deres mandlige kollegaer får tildelt mere ansvar og respekt, end de gør.

Enkelte respondenter beskriver selv at have været på eller kende til tegnestuer, som er mandsdominerede. De omtaler disse steder som ”mandeklubber” og beskriver en følelse af at skulle kæmpe ekstra hårdt for at blive respekteret iblandt deres mandlige kollegaer. En respondent nævner eksempelvis at blive sat til praktikantopgaver uden at have mulighed for at udvikle sig fagligt. En anden fortæller, at hun har haft sagt sit job op og skiftet til en anden virksomhed grundet kønsdiskrimination.

MÆND TILDELES SÆRLIGT OPGAVER MED 3D-MODELLERING OG FORMGIVNING, MENS KVINDER TILDELES STRUKTURERENDE OPGAVER

Flere respondenter oplever det derudover som diskriminerende, når mænd og kvinder tildeles forskellige arbejdsopgaver og roller på arbejdspladsen på baggrund af deres køn. Det beskrives, at den mandlige arkitekt ofte får tildelt arbejdsopgaver, der omhandler 3D-modellering, visualisering, bygningsudtryk og formgivning, hvor den kvindelige arkitekt tildeles opgaver i relation til tegneopgaver, layout og strukturerende opgaver. En respondent nævner i tråd med dette, at det forventes, at hun indtager en mere sympatisk rolle som leder, fordi hun er kvinde, mens en anden nævner, at kvinder får en støttende rolle på arbejdspladsen. Respondenterne nævner derudover, at kvindens rolle på kontoret ofte består af en række praktiske opgaver, der ikke er karrierefremmende, som at sørge for at stille kaffen frem til møder. Denne holdning kommer blandt andet til udtryk hos de kvindelige respondenter, der også fortæller, at de har oplevet denne rollefordeling som en generel tendens i samfundet.

Der er dog en udbredt holdning blandt særligt de mandlige respondenter om, at det ikke er tilfældet, at mænd og kvinder tildeles forskellige arbejdsopgaver og roller på arbejdspladsen, og at medarbejderne primært får tildelt roller baseret på deres faglighed og kompetencer.

”I rigtig lang tid var 3D-modellering og visualisering overhovedet ikke noget, som kvinder blev givet som opgave. Det var kun mænd. Kvinder blev mere sat til layout. Ledelse var mere for mænd samt kontakt til kunder og bygherrer. Kvinder har lidt mere været en støttefunktion.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Det er tit sådan, at kvinderne er havnet i en tegne- og strukturerende rolle, hvor man laver plantegning og snit og analyserer og strukturerer det, hvor mændene oftere kaster sig ud i formgivning og 3D, og på den måde skaber bygningsudtryk.”

-
Mand – Partner

OPLEVELSE AF KØNSDISKRIMINATION 2/4

FLERE KVINDER OPLEVER NEDSÆTTENDE KOMMENTARER, SÆRLIGT OM DERES UDSEENDE

Diskrimination kommer særligt til udtryk via nedsættende kommentarer. Flere kvinder har oplevet kommentarer om, hvordan de går klædt. En kvindelig leder beskriver eksempelvis, at hun på trods af meget erfaring og anciennitet bevidst ”dresser ned” for ikke at modtage kommentarer om hendes udseende. En anden kvindelig respondent har oplevet kommentarer om, at hun selv beder om nedsættende kommentarer, hvis hun går klædt på bestemte måder, mens en tredje er blevet opfordret af ledelsen til at ansætte ”smukke” kvinder.

En kvindelig leder har derudover oplevet, at hendes mandlige kollegaer ikke mener, at kvinder, i lige så høj grad som mænd, taler fagligt, når de taler sammen. Hun beretter om, at det ses som hyggensnak, hvis to kvindelige kollegaer sidder og taler sammen, hvorimod der ikke stilles spørgsmål til fagligheden, hvis det er to mandlige. De nedsættende kommentarer kan også være stereotypiske jokes om, at kvinder bør være i hjemmet og ikke på arbejdspladsen.

MÆND HAR I MINDRE GRAD OPLEVET DISKRIMINERENDE ADFÆRD

Langt størstedelen af de mandlige respondenter har ikke oplevet diskriminerende adfærd på baggrund af deres køn. Enkelte beskriver, at de har oplevet dårlig ledelse og nedsættende kommentarer, men de mener ikke, det er grundet deres køn. Kun én mandlig respondent beskriver, at han har oplevet at blive kønsdiskrimineret. Han beretter om en episode på arkitektskolen, hvor han fik at vide, at han ikke kunne udtale sig om bestemte emner, fordi han er en hvid mand.

SPECIFIKKE VIRKSOMHEDER ER KENDT SOM DISKRIMINERENDE

Under de kvalitative interview bliver det tydeligt, at der er specifikke tegnestuer, hvor der i højere grad opleves diskrimination end andre steder. Flere respondenter beskriver, at man i arkitektbranchen kender de ”gode” og ”mindre gode” tegnestuer.

”Jeg har været på tegnestuer, hvor kønsdiskrimination var et stort problem for mig. Jeg blev slet ikke givet det ansvar, som jeg skulle, i forhold til min anciennitet og min erfaring, fordi jeg var en kvinde. Der var rigtig mange sexistiske kommentarer i forhold til, hvordan jeg skulle klæde mig. Og rigtig mange situationer med stereotypiske kommentarer, hvor en af cheferne sagde ’jamen kvinder er bare svage. De skal bare blive hjemme og få børn’. Der er tegnestuer, der er kendt for at være sådan nogle steder. Når man ansøger, kan man ikke tro på, at det kan være rigtigt. Jeg tænkte, at jeg er stærkere end det. Det kan ikke være så slemt. Men når man møder på arbejde og bliver sat til praktikantopgaver og hele tiden skal tvivle på sine evner, sin æstetik og mødes med den der drengeklub, og det kun er drengene, der kan noget og får ros for deres arbejde, så er det ikke rart. Og det var fra ledelsens og partnernes side, det skete. For dem var det mere som en joke, ’ej det skal vi bare grine af’. Men hvis man møder op på arbejde, og det hele tiden bliver kritiseret, at du har en nederdel eller en kjole på: ’ej pas på, så bliver du voldtaget’, fordi ’you’re asking for it’. Jeg er ligeglad med, om det er en joke eller ej. Du siger det til mig, og hvad skal jeg så svare? Hvad er det for en kommentar? Det er trist, at det stadigvæk findes på nogle tegnestuer. Især når det kommer fra ledelsen, fordi det er dem, der styrer det miljø, som bliver skabt. Det var en meget deprimerende periode i mit liv. Jeg følte, at jeg bare blev sat på en bæk. Jeg kunne ikke se et potentiale for at udvikle mig som arkitekt eller som person. Der var ingen personer, jeg kunne snakke med, der var ingen HR og ingen tillidsrepræsentant. Jeg følte mig for magtesløs til at kunne sige noget.”

-
Kvinde – Medarbejder

OPLEVELSE AF KØNSDISKRIMINATION 3/4

FLERE KENDER TIL ANDRE, DER HAR OPLEVET DISKRIMINERENDE ADFÆRD

Flere af de, der ikke selv har oplevet at blive diskrimineret grundet deres køn, beretter om kollegaer eller historier om andre, der har oplevet det i branchen. En respondent fortæller blandt andet om en kvindelig kollega, der har modtaget seksuelle SMS'er fra en leder, mens en anden fortæller om en kvindelig kollega, der blev fyret, fordi hun havde kysset med en leder/partner.

Det nævnes også af flere, at der er en tendens til, at der er kønsdiskrimination på arkitektskolen. Et par af respondenterne nævner, at de under deres uddannelse oplevede, at kvinder på uddannelsen modtog nedsættende eller sexistiske kommentarer fra underviserne.

KUNDERNES OG BYGHERRERNES KØNSDISKRIMINATION

Respondenterne nævner flere aktører, når de spørges ind til, hvem der udøver kønsdiskrimination. Flere har enten selv oplevet det eller kender andre, der har oplevet det fra kunderne, fra bygherrerne eller på byggepladserne. Det beskrives blandt andet, at kvindelige arkitekter ikke bliver respekteret i lige så høj grad som mandlige af kunderne. Dette, mener respondenterne, særligt er tilfældet, når kunderne og bygherrerne er ældre mænd. De nævner dog også, at det kan være svært at afgøre, om det er køn eller stilling, der er årsag til det. En respondent beskriver, at hun ofte har oplevet, at kundernes adfærd bliver accepteret af ledelsen.

NULTOLERANCE I FORHOLD TIL KØNSDISKRIMINATION

Flere mandlige respondenter beskriver, at der er en nultolerance på arbejdspladsen i forhold til diskrimination. En respondent fortæller eksempelvis, at ledelsen skal tackle kønsdiskrimination på lige fod med andre diskriminationer og udfordringer i personalegruppen. Kun en enkelt respondent nævner, at de ingen strategier har for diskrimination, da det, ifølge ham, aldrig sker på hans arbejdsplads.

”Når vi sidder og der kommer mænd forbi, så er de altid sådan ’nå I sidder lige og smalltalker’ eller ’nå I sidder lige og snakker om strikkeopskrifter’. Og nej, det gør vi ikke, vi sidder og snakker fagligt, fuldstændig som du ville gøre. Det er ligesom om, der er en indforståethed om, at når to kvinder sidder og taler, så... altså vi er jo lige så faglige som alle mulige andre. Det jeg bare vil sige, og det har jeg også tit sagt til dem, der er, at hvis det havde været to mænd, der sad og talte, så havde man aldrig sagt det. Det provokerer mig.”

-
Kvinde – Leder

”Jeg har ikke selv oplevet diskrimination. Jeg tænker, at hvis der har været noget, så bunder det i en manglende faglighed eller et ønske om en faglighed, jeg måske ikke har haft. Da jeg blev opsagt i sin tid, så var det, fordi jeg var den, de bedst kunne undvære, og ikke fordi jeg er en mand.”

-
Mand – Leder

”Jeg har ikke oplevet diskrimination på baggrund af mit køn. Der er dårlige røvhuller alle steder. Dem kan man være uheldig at møde, men jeg har aldrig oplevet sexistisk, diskriminerende eller nedsættende adfærd på grund af mit køn.”

-
Kvinde – Medarbejder

”I starten, da jeg skulle projekttere, der endte jeg til møder med kun mænd i 50'erne. Enten så tog de den der onkel-tilgang med klap på skulderen og ’nu skal vi nok hjælpe dig’ og ellers en flirtende tilgang. Og begge tilgange undrede jeg mig over, fordi jeg følte mig egentlig kapabel til at fylde min stol ud. Jeg blev nogle gange kaldt på byggeplads, uden at jeg vidste det fra morgenstunden af, og hvis jeg kom gående op af vejen i en sommerkjole, ville folk råbe og pifte efter en. Jeg begyndte at dresse ned for at fjerne mit køn.

Det er jeg stadigvæk nødt til.”

-
Kvinde – Leder

OPLEVELSE AF KØNSDISKRIMINATION 4/4

”Der er lidt med tonen i byggebranchen. Jeg tror sådan set ikke, at det er arkitektkollegaer, der taler ned til arkitektkollegaer, men det kan sagtens være bygherrer og entreprenører, der taler ned til kvindelige ansatte. Det er nok mest der, vil jeg tro. Men om det går på køn, eller om det går på position, det, synes jeg, er svært at afgøre. Men vi tackler det ud fra en nultolerance. Bliver vi gjort bekendt med det, så skal der ikke være tvivl om, at det tolererer vi jo ikke.”

-
Mand – Medarbejder

”Jeg har faktisk ikke oplevet noget - måske fordi jeg er mand. Jeg kan fornemme nogle gange, at vores klienter er nogle gamle han-elefanter. Sådan nogen på 60-70 år, der kommer fra en anden tidsalder, hvor det altid har været mænd, der har taget beslutninger og siddet i toppen, og de kan nogle gange ikke lytte så meget efter, når kvinder taler. Og der prøver vi også at påpege, at det altså ikke går. Og jeg gør meget ud af, når vi er til møder i præsentationen af kvinderne at fortælle, at de skidedygtige, og det viser de heldigvis også selv bagefter, og så er der fin respekt om det. Men det er ærgerligt, at man er nødt til at italesætte det.”

-
Mand – Partner

”Jeg har haft en oplevelse, hvor jeg hjalp en yngre kvindelig kollega med et projekt, og hun tog fat i mig og fortalte, at hun havde været på en byggeplads sammen med en mand. Det var sommer, og det var varmt, og hun var kommet i en t-shirt og shorts. Så havde han sagt til hende 'kan du ikke tage t-shirten af'. Det er ikke længe siden. Og det havde hun følt var grænseoverskridende, men hun var i tvivl, om det var okay eller ej. Hun spurgte, hvad hun skulle gøre, og jeg sagde, at hun skulle gå til hendes chef med det samme. Jeg sagde til hende, 'ved du hvad, det er i en arbejdsmæssig sammenhæng, og det er en måde at nedgøre dig på, og det er overhovedet ikke komplimenter, og det skal du ikke finde dig i.' Hun fik så en snak med chefen og kom tilbage og sagde tusinde tak.”

-
Kvinde – Leder

”Oftentimes tror jeg ikke, at man har et sted at gå hen med det. Altså jo, de helt store steder, de har jo tillidsrepræsentanter, men det har de små steder ikke altid. Så er det kun ledelsen, man kan tale med. Jeg har da set kollegaer og medstuderende gå grædende ud af et lokale mange gange. Det er ikke et særsyn.”

-
Ønsker ikke at oplyse køn – Medarbejder

”På arkitektskolen var der lidt en snert i visse dialoger af, at man især som en person med mine holdninger, der måske går en lille smule imod de lidt mere gængse holdninger på arkitektskolen. Der kunne være lidt en snert af, 'hvad ved du, du er jo også en heteroseksuel hvid mand, du har det nemt. Du kan ikke tale om de her problemstillinger.' Jeg kan godt se, hvor de finder logikken i argumentet fra, men omvendt, den slags vil altid koges ned, som jeg ser det, til at man dømmes folk på deres seksualitet, deres race og deres køn, og det mener jeg ikke, at vi bør gøre nogensinde.”

-
Ønsker ikke at oplyse køn – Medarbejder

”Jeg har fået mindre i løn end mandlige kollager, som lavede de samme arbejdsopgaver, hvor jeg så pointerede det, hvor de ikke kunne svare på, hvorfor det var sådan. Så var de nødt til at give mig noget mere i løn. Jeg synes også, der er mange bemærkninger på baggrund af køn, som jeg synes er upassende og irriterende. Kommentarer om, hvordan man er klædt, bemærkninger fra kollegaer, chefer og kunder og alt sådan noget. Ofte er det nogle, som står højere end selv i en magtposition, så man ikke føler, at man kan sige fra. Hvis man får nogle bemærkninger, bliver man i tvivl og usikker på sig selv, og man føler, at man har gjort noget forkert, at man har haft noget forkert tøj på, eller at man har gjort noget, der gør, at den person sagde det.”

-
Kvinde – Medarbejder

LEDELSE OG KØNSDISKRIMINATION

KØNSDISKRIMINATION KAN KOMME FRA LEDELSEN SELV

Flere kvindelige respondenter, der har oplevet diskriminerende adfærd, fortæller, at de ofte føler, at de ikke har nogen at gå til for at få hjælp. Dette beskriver de ved, at det ofte er ledelsen selv, der sætter den diskriminerende dagsorden ved selv at komme med diskriminerende kommentarer og adfærd. Derudover udtrykker flere bekymring for, at ledelsen ikke vil tage henvendelsen seriøst. En respondent nævner eksempelvis, at ledelsen ikke gør noget aktivt ved problematikker i forhold til kønsdiskrimination, så det har ingen effekt at gå til dem.

Andre respondenter fortæller positive historier, om at de har fået hjælp af ledelsen, efter de har oplevet kønsdiskrimination. En respondent fortæller, at det er vigtigt, man fortæller det til ledelsen, hvis man har oplevet diskrimination, så der kan handles hurtigt for at stoppe det. En anden respondent fortæller, at hendes kollega henvendte sig til hende, fordi hun havde oplevet kønsdiskrimination og var i tvivl, om hun kunne gå til ledelsen. De fik talt om hændelsen, hvorefter kollegaen gik til ledelsen og fik en god oplevelse, hvor hun følte, at hun blev respekteret og taget seriøst.

LEDELSEN SKAL KLÆDES PÅ TIL PERSONALEHÅNDTERING

Som en partner pointerer, brænder nogle ledere ikke for ledelse, men kun for arkitektur. Dette kan blandt andet ses i tråd med, dels at nogle tegnestuer er små og uden HR-afdeling eller uden klare retningslinjer for personalehåndtering. Dels at nogle større virksomheder er startet i det små og stadig ledes af nogen uden en faglig indsigt i personaleansvar. Flere taler dog netop god ledelse frem som helt essentielt i arbejdet med kønsdiversitet og håndtering af kønsdiskriminering. Der er generelt enighed om, hvor vigtig en god ledelse, som tager hånd om medarbejderne, er. En anbefaling går derfor på at sikre, at ledelsen klædes på til personalehåndtering, og at ledelsen tager ansvar for at skabe rammer for et miljø uden kønsdiskriminering med klare retningslinjer og eventuelt nedskrevne regler, om hvordan kønsdiskrimination håndteres. Det tales frem som vigtigt, at medarbejdernes ved, hvad de skal gøre, hvis de oplever diskrimination, samt at de oplever at blive lyttet til og hjulpet, hvis de oplever noget.

”Jeg kan kun tale ud fra min egen virksomhed. Det er præcis de samme opgaver, mænd og kvinder tildeles. Vi har aldrig haft kønsdiskrimination her. Jeg er bekendt med, at arkitekter oplever at blive diskrimineret, fordi de er arkitekter i en byggebranche, der er fyldt med testosteronfyldte ingeniører og developere. Så på den måde har jeg selv oplevet en eller anden form for diskrimination, men den er fagligt bestemt og ikke kønsbestemt. Ledelsen brænder for arkitektur og ikke ledelse. Derfor skriver de heller ikke lange strategiske håndteringer for diverse ting.”

-
Mand – Partner

”Hvis nogle kollegaer har oplevet noget, synes jeg ikke altid, at det er blevet taget megagodt imod, hvis de har sagt det til ledelsen. Det kan godt virke lidt som, at det er en mere irriterende ting, at man skal tage sig af det, fremfor at det er noget, man skal gøre noget ved. Meget af det handler jo om kultur, og hvordan man taler til hinanden i storrumskultur. Jeg oplever ikke, at ledelsen gør noget, men jeg ved heller ikke, om de er bevidste om, hvad de skal gøre. Jeg havde flere kvindelige kollegaer, hvor jeg ikke synes, at ledelsen har reageret særlig godt eller er kommet tilbage med noget, som kunne bruges. Den ene var blevet slået i røven ude i byen og var blevet kommenteret meget på hendes krop, og den anden havde fået nogle SMS'er med meget seksuel karakter. Det, synes jeg, har været en dårlig proces. Det gør, at hvis jeg kommer til at opleve noget, så er der i hvert fald ikke nogen grund til at gå til ledelsen.”

-
Kvinde – Medarbejder

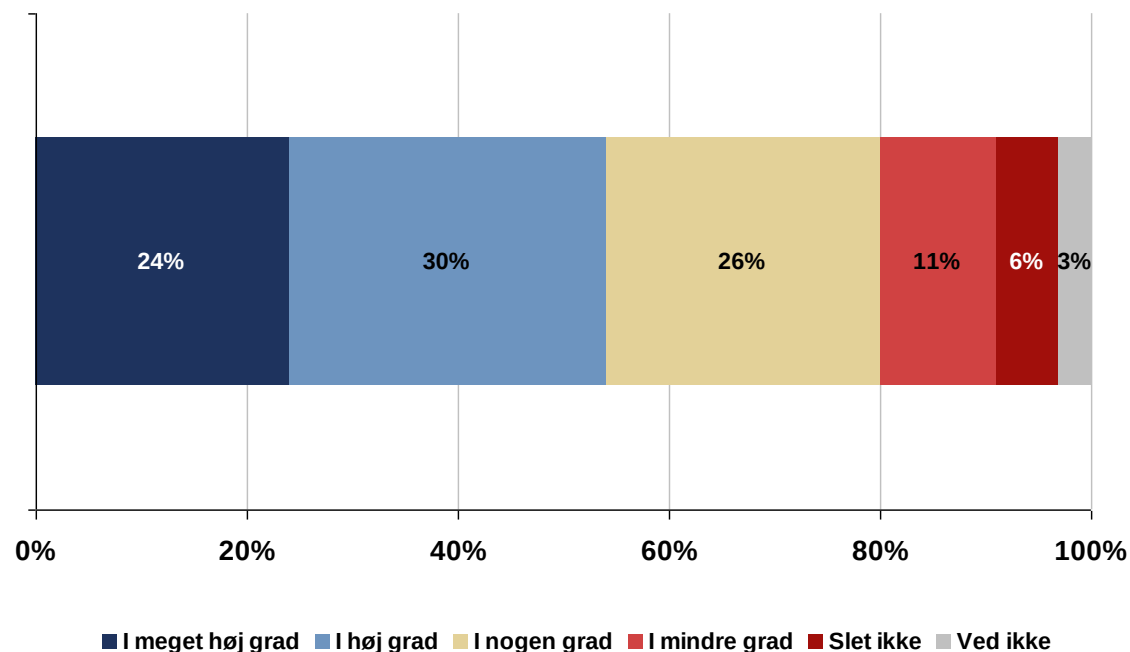
”Det er også et spørgsmål om, at det både kan være mænd og kvinder, der blive diskrimineret, det der er væsentligt, det er, man taler åbent om det, og at hvis det forekommer, så er det ikke noget, vi skal falde over som ledelse, det er noget, vi skal have at vide. Det er vigtigt, for vi vil ikke have det.”

-
Kvinde - Partner



DEL 4: DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDERS ROLLE

12. I HVOR HØJ GRAD SYNES DU, AT DEN LAVE KØNSDIVERSITET I EJERSKABET OG LEDELSEN I DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER ER NOGET, DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER SKAL ARBEJDE MED?



Resp.

691

DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER SES SOM EN CENTRAL AKTØR TIL AT ØGE KØNSDIVERSITETEN

Mere end halvdelen af de adspurgte (54%) synes, at Danske Arkitektvirksomheder i høj grad (30%) eller meget høj grad (24%) skal arbejde med den lave kønsdiversitet i ejerskabet og ledelsen i danske arkitektvirksomheder.

Omkring hver fjerde (26%) svarer i nogen grad, mens lige over hver sjette (17%) svarer, at de i mindre grad (11%) eller slet ikke (6%) synes dette.



Flere medarbejdere (63%) og færre ledere (47%) synes i høj grad eller meget høj grad, at den lave kønsdiversitet er noget Danske Arkitektvirksomheder skal arbejde med.



Flere virksomheder med 40+ ansatte (63%) og færre med 2-4 (40%) synes i høj grad eller meget høj grad, at den lave kønsdiversitet er noget Danske Arkitektvirksomheder skal gøre noget ved sammenlignet med gennemsnittet på 54%.



Næsten dobbelt så mange kvinder (71%) som mænd (39%) synes i høj grad eller meget høj i grad, at den lave kønsdiversitet er noget Danske Arkitektvirksomheder skal arbejde med.

Alder



Flere respondenter i aldersgruppen 39 år eller herunder (66%) og færre i aldersgruppen 60 år eller derover (43%) synes i høj grad eller meget høj grad, at den lave kønsdiversitet er noget Danske Arkitektvirksomheder skal arbejde med.

DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDERS ROLLE 1/4

Til den kvalitative undersøgelse er der både udvalgt respondenter, der i den kvantitative undersøgelse har angivet 'i høj grad' og 'i lav grad' til, at Danske Arkitektvirksomheder skal arbejde med den lave kønsdiversitet i ejerskabet og ledelsen i danske arkitektvirksomheder. Under de kvalitative dybdeinterview blev det tydeligt, at mange af respondenterne i en eller anden grad ønsker, at Danske Arkitektvirksomheder forholder sig til kønsdiversitet. Der er dog forskellige holdninger til, hvor stor en rolle Danske Arkitektvirksomheder skal have.

MEDLEMMERNE LYTTETIL TIL DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER

Det er vigtigt for flere, at Danske Arkitektvirksomheder prioriterer og viser medlemmerne, at det er målsætningen, at der skabes mere kønsdiversitet i arkitektvirksomhederne. En respondent beskriver, at medlemmerne lytter til Danske Arkitektvirksomheder, hvorfor de har en vigtig position i forhold til at viderefordre viden. En anden beskriver, at ved at arbejde med kønsdiversitet viser Danske Arkitektvirksomheder også, at de kan repræsentere, hvordan samfund og arkitektur er inkluderende. I tråd med dette har flere respondenter et ønske om, at der ikke blot fokuseres på kønsdiversitet, men på diversitet generelt, som nævnt tidligere.

STØRSTEDELEN ØNSKER, AT DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER INFORMERER OM KØNSDIVERSITET

Alle respondenterne mener, at Danske Arkitektvirksomheder skal være med til at skabe opmærksomhed, inspirere og kommunikere om kønsdiversitet. Mange nævner, at det er vigtigt, at der bliver skabt dialog om emnet, og de fremhæver debatter, oplæg, workshops og kurser som gode måder at formidle viden om emnet på til medlemmerne. En respondent foreslår eksempelvis, at Danske Arkitektvirksomheder kan få mennesker udefra, såsom forskere i diversitet, til at tale om emnet. Flere ønsker også offentliggørelse af artikler og undersøgelser og nævner, at undersøgelser som denne er med til at skabe dialog om emnet.

INFORMATIONEN SKAL PRIMÆRT OMHANDLE FØLGENDE

Respondenterne mener primært, at kommunikationen skal fokusere på:

- **Hvordan kønsfordelingen er i virksomhederne:** Respondenterne ønsker tal på, hvordan det konkret står til med kønsfordelingen i arkitektvirksomhederne, så alle er bekendte med forskellene i kønsfordelingen. Der ønskes derudover et større fokus på, hvor mange der oplever kønsdiskrimination, så alle kan være opmærksomme på at forhindre, at diskriminationen finder sted. Derudover kan Danske Arkitektvirksomheder med fordel gøre opmærksom på de stereotyper og strukturer, der kan medvirke til at fastholde mænd og kvinder i bestemte arbejdsroller.
- **Hvordan man kan arbejde med at skabe mere kønsdiversitet i virksomhederne:** Der er et ønske fra respondenterne om, at Danske Arkitektvirksomheder viser, hvilke forhindringer der kan stå i vejen for kønsdiversitet. Derudover ønsker respondenterne, at Danske Arkitektvirksomheder opfordrer og rådgiver virksomhederne om, hvordan de kan arbejde for at skabe mere kønsdiversitet. Det er særligt vigtigt at vise, hvordan man kan skabe dialog mellem medarbejdere, ledere og ejere. Danske Arkitektvirksomheder kan derudover rådgive om, hvordan virksomhederne selv kan lave interne workshops og skabe dialog om emnet.
- **Hvilke fordele kønsdiversitet har:** Det skal tydeliggøres, hvad virksomhederne får ud af at have kønsdiversitet, og hvordan det påvirker blandt andet vækst, arbejdsmiljø og arbejdsglæde. Det anbefales derudover, at Danske Arkitektvirksomheder fremhæver de 'gode historier' om kvinder i ledelsen og i ejerskabet og sætter fokus på kvindelige rollemønstre. Kvinder skal generelt fremhæves mere i formidlingen – også i forbindelse med emner, der ikke handler om køn.

DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDERS ROLLE 2/4

”Jeg mener godt, at Danske Arkitektvirksomheder kan gøre opmærksom på det en gang imellem: Hvordan står det til nu, hvad er status på det her, fordi jeg ved jo ikke engang, hvordan det fordeler sig. Jeg har kun fornemmelser.”

-
Mand – Medarbejder

”Jeg vil sige, at det bedste, som Danske Arkitektvirksomheder kan gøre, er at snakke om det og give det opmærksomhed. Det er ikke noget, der går væk eller forsvinder af sig selv.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Jeg synes, at det ville være meget oplagt, at Danske Arkitektvirksomheder skaber fokus på kønsdiversitet igennem kommunikation med deres medlemmer. Måske lave nogle kurser eller nogle oplæg omkring det, sådan at dem, der er medlem, kan blive klædt på og være mere bekendt med det. De kan skrive nogle artikler eller lave nogle oplæg om, at det er noget, man skal have fokus på, hvordan man kan have fokus på det, og hvordan man bliver bedre. Så synes jeg også, at Danske Arkitektvirksomheder burde arbejde med det på et eller andet niveau med en mere bred orientering og måske være opmærksomme på, hvilke arkitekter man fremhæver, så det ikke kun er de mandlige, og så man fortæller nogle gode historier. Nu er Danske Arkitektvirksomheder også ansvarlige for vores fagblad, hvor man måske også kunne have et fokus på, hvem man interviewer, så man har nogle kvindelige forbilleder, som ikke altid er de samme to kvindelige arkitekter. Det skal heller ikke være sådan, at man bare interviewer en kvinde, fordi det er en kvinde.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Jeg synes, at Danske Arkitektvirksomheder bør arbejde på at gøre det struktur-mæssigt nemmere for kvinder, så man får dygtige kvinder til at komme frem.”

-
Kvinde – Partner

”Jeg synes, at Danske Arkitektvirksomheder skal blive ved med at opfordre til, at man kigger på kønsdiversitet og eventuelt, nu hvor vi jo i hvert fald har fået en bevidsthed om det, måske prøve at udvikle nogle initiativer til at kigge på, hvor det præcist er, at det går galt. Jeg tænker ikke, at Danske Arkitektvirksomheder kan gå ind og diktere, men de kan gå ind og rådgive virksomheder om, hvordan man kan arbejde med det. Jeg tænker godt, at de kan arbejde med at definere nogle retningslinjer og komme ud og snakke med måske HR i de store virksomheder og måske ledelsen i de mindre virksomheder og nogle tillidsrepræsentanter om, hvordan man kan arbejde med det. Som sagt man skal ikke forskelsbehandle ved, at man holder hånden under nogle kvinder, men man skal måske give dem de puf, de har brug for, for at turde.”

-
Mand – Partner

”Jeg synes, at det ville være rigtig godt, hvis Danske Arkitektvirksomheder gjorde noget ved det. Jeg er bare usikker på, hvordan man gør det. Hvis de laver et oplæg om, at det her er vores målsætning, og det tør vi godt at sige højt. Og man bliver jo også nødt til at lave nogle attraktive stillinger, hvor man ikke slider sig selv ihjel.”

-
Kvinde – Leder

”De kan lave kurser om kvindelige ledere i arkitektbranchen. Det der med at hive nogle ind, som ikke er arkitekter, men som kan det her teoretiske og kan forklare det mere strukturelt. Man kunne lave en oplægsrække om, hvordan man får fat i de bedste unge medarbejdere, og så også få det her med kønsdiversitet indover. Det kunne være en måde at tage fat på det, fordi så rammer man virksomhedernes udfordring, som er det her med, hvordan man tiltrækker nye unge medarbejdere, og hvordan man fastholder dem, og der er kønsdiversitet lige så vigtigt som rummelighed overfor LGBT og nationaliteter.”

-
Kvinde – Leder

DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDERS ROLLE 3/4

NOGLE ØNSKER, AT DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER SKAL OPLYSE, MEN IKKE LOVGIVE

Nogle af de respondenter, der har angivet, at Danske Arkitektvirksomheder slet ikke eller i lav grad skal arbejde med kønsdiversitet, forklarer, at det skyldes, at de ikke ønsker, at Danske Arkitektvirksomheder stiller krav, tvinger eller opfordrer til lovgivning om eksempelvis kønskvotering i arkitektvirksomhederne. Enkelte nævner, at uligheden i kønssammensætningen vil ændre sig naturligt og allerede er ved at ændre sig nu. De mener, at Danske Arkitektvirksomheder skal bruge energien på ”større” problemer og overlade opgaven med kønsdiversitet til arkitektvirksomhederne selv. De er dog alle enige i, at Danske Arkitektvirksomheder gerne må inspirere og kommunikere, så længe der ikke sættes krav, og så længe kønsdiversitet ikke fylder for meget.

ANDRE ØNSKER, AT DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER TAGER EN MERE AKTIV ROLLE

Som nævnt er det i højere grad kvinder end mænd, der oplever kønsdiskrimination, ligesom det i højere grad er kvinder, der mener, det er vigtigt, at Danske Arkitektvirksomheder arbejder med den lave kønsdiversitet i ledelsen og ejerskabet for at skabe mere kønsdiversitet. Det er altså særligt dem, der selv har oplevet de negative sider at en lav kønsdiversitet, der ønsker mere fokus på problemet. Blandt andet ønsker de, at Danske Arkitektvirksomheder går ind og kigger på, hvad der kan gøre det mere attraktivt for kvinder at søge ind i ledelsen, samt hvilke strukturer der skal ændres, for at der er lige vilkår for kvinder og mænd. Det er særligt vigtigt for respondenterne, at der sikres lige barsel og børnesygedage for kvinder og mænd, og at der skabes flere attraktive lederstillinger, der fungerer i samspil med familieliv og ikke slider en op. Derudover ønskes det, at Danske Arkitektvirksomheder hjælper med, at ledere og partnere er ordentligt klædt på til at håndtere kønsdiskrimination på arbejdspladsen, så flere føler, at de kan gå til ledelsen for at få hjælp.

”Jeg synes i den grad, at det skal være dem, der driver firmaet, som skal se lyset i kønsdiversitet. Det skal arkitektforeningen blande sig udenom. Danske Arkitektvirksomheder må gerne inspirere og kommunikere, men kravstillelse i vores virksomheder har taget om sig i de sidste ti år, så man næsten tror, at man er i anden stat. Det går hårdt udover, hvad vi egentlig er til for: at skabe arkitektur. Vores forening må gerne samles til debatter og sådan. Det har jeg intet problem med. Jeg hører, at der er en tendens til, at kvinderne ikke når toppen, og det skal man da tale om. Der skal ikke lægges låg på, der skal bare ikke lovgives.”

-
Mand – Partner

”Det kommer til at lyde så gammelt, men jeg synes, at det skal ske naturligt, og det tror jeg også, at det kommer til det. Jeg synes, at det er fint at arbejde lidt med det, men jeg synes ikke, at man skal tvinge noget igennem eller lave paradigmer og sige, at der skal være en specifik fordeling. Jeg synes, at man skal oplyse og gøre opmærksom på, at de steder, hvor man har en 50/50 fordeling, der har man en højere effektivitet, og det viser undersøgelser. Jeg tror ikke, at der er nogen arkitektvirksomheder, der ikke ønsker at blive dygtigere, mere effektive eller have større arbejdsglæde. Jeg synes da, at Danske Arkitektvirksomheder, det er jo et ledelsesorgan, så hvis der kommer et eller andet ud derfra, så tænker jeg, at det er noget, der bliver lyttet til, og det er jo noget med at informere om fordelene ved at have en ligelig fordeling af mænd og kvinder på arbejdspladsen, i ledelsen og på gulvet.”

-
Mand – Leder

”Jeg synes, at vores branche er så specifik, at det er vigtigt, at vi gør det. At det er dem, som kender branchen, der gør det. Vi er en meget gammel branche. Vi har en lang historie, og meget af det påvirker stadigvæk den måde, vi arbejder på, os selv, vores struktur og vores opgaver. Så jeg synes, at det giver super god mening, at det er den individuelle virksomhed, som tager sig af den her sag, og at Danske Arkitektvirksomheder er med til at skabe noget kommunikation omkring det.”

-
Kvinde – Medarbejder

DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDERS ROLLE 4/4

DET ER IKKE KUN DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDERS ANSVAR

Udover Danske Arkitektvirksomheder nævner respondenterne flere aktører, der skal arbejde med kønsdiversitet. Generelt fortæller flere, at kønsdiversitet er på manges læber i 2023 – både i regionerne, kommunerne og folkettinget. De mener, det er vigtigt, at relevansen af kønsdiversitet også formidles disse steder, da den overordnede samtale om kønsdiversitet i samfundet har indflydelse på, hvordan danske arkitekter forholder sig til og forstår kønsdiversitet.

Flere respondenter nævner derudover, at mens Danske Arkitektvirksomheder kan rådgive og kommunikere, er det virksomhederne selv, der skal implementere ændringerne og være med til at finde gode løsninger for at skabe kønsdiversitet i arkitektvirksomhederne. Enkelte respondenter nævner også, at fagforeningerne skal arbejde med kønsdiversitet – især i forbindelse med overenskomst og forhandlinger om barsel og løn. Byggebranchen beskrives derudover som en branche, der har en skæv kønsfordeling, og hvor det er væsentligt også at arbejde med kønsdiversitet.

DER ER IFØLGE RESPONDENTERNE FORANDRINGER PÅ VEJ

Selvom respondenterne er opmærksomme på, at der er færre kvinder i branchen, så tror flere på, at der er en forandring på vej. De henviser til, at der er kommet flere kvinder på arkitektuddannelsen, men også at der er kommet nye barselsregler, der gør ansvaret for familieforpligtigelserne mere ligelige. Respondenterne påpeger også, at der er en ny stærk og ambitiøs generation af unge kvinder, der baner sig vejen og er på vej frem. Interviewene viser derudover, at flere respondenter er opmærksomme på selv at gøre en indsats for at skabe forandringen. Mens respondenterne har en tro på, at der vil komme flere kvinder til leder- og partnerposter i arkitektbranchen, viser nærværende undersøgelse også et behov for, at der skabes mere fokus på og flere indsatser, der kan fremme kønsdiversitet og forhindre kønsdiskrimination.

”Fagforeningerne skal arbejde med det. Især i forbindelse med overenskomst, så giver det god mening, hvis man gerne vil have mere ligestilling på barsel og løn.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Hvis vi vil ændre på det her, så skal vi alle sammen gøre det. Det er folkettinget. Det er fagbevægelserne. Det er alle.”

-
Kvinde – Partner

”Jeg oplever, at der er et lag af unge ambitiøse kvinder på vej frem, og man ser store kontorer, der har kvinder, der sidder allerøverst. Der kommer nogen ud fra arkitektskolen, som tror på en anden verden og på en anden måde.”

-
Mand – Leder

”Jeg synes godt, at man i Danske Arkitektvirksomheder kan fremme lysten til diversitet, men det skal man måske kun gøre, hvis der er et problem. Det ville være rigtig fint, hvis der altid var en mulighed for, at man kan få hjælp. Ligesom man kan få hjælp til mobning på arbejdspladsen. Det skal ikke negligeres, men spørgsmålet er, hvor meget det skal fylde. Men det er det, de her gode undersøgelser og de spørgeskemaer, vi svarer på, er med til at vise. Så det er supergodt.”

-
Kvinde – Medarbejder

”Jeg har en fornemmelse af, at der kommer flere kvinder ind, end der kommer mænd ind, så der kunne godt være en ændring på vej i faget. Jeg tror, at det er under forandring. Så jeg vil tro i og med, at de gamle tegnestuer skifter ledelse ud, vil vi nok se flere kvinder i faget eller ledelsen. Jeg tror, det vil ændre sig.”

-
Mand – Medarbejder



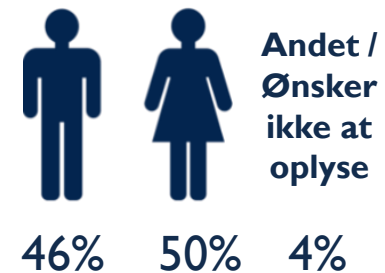
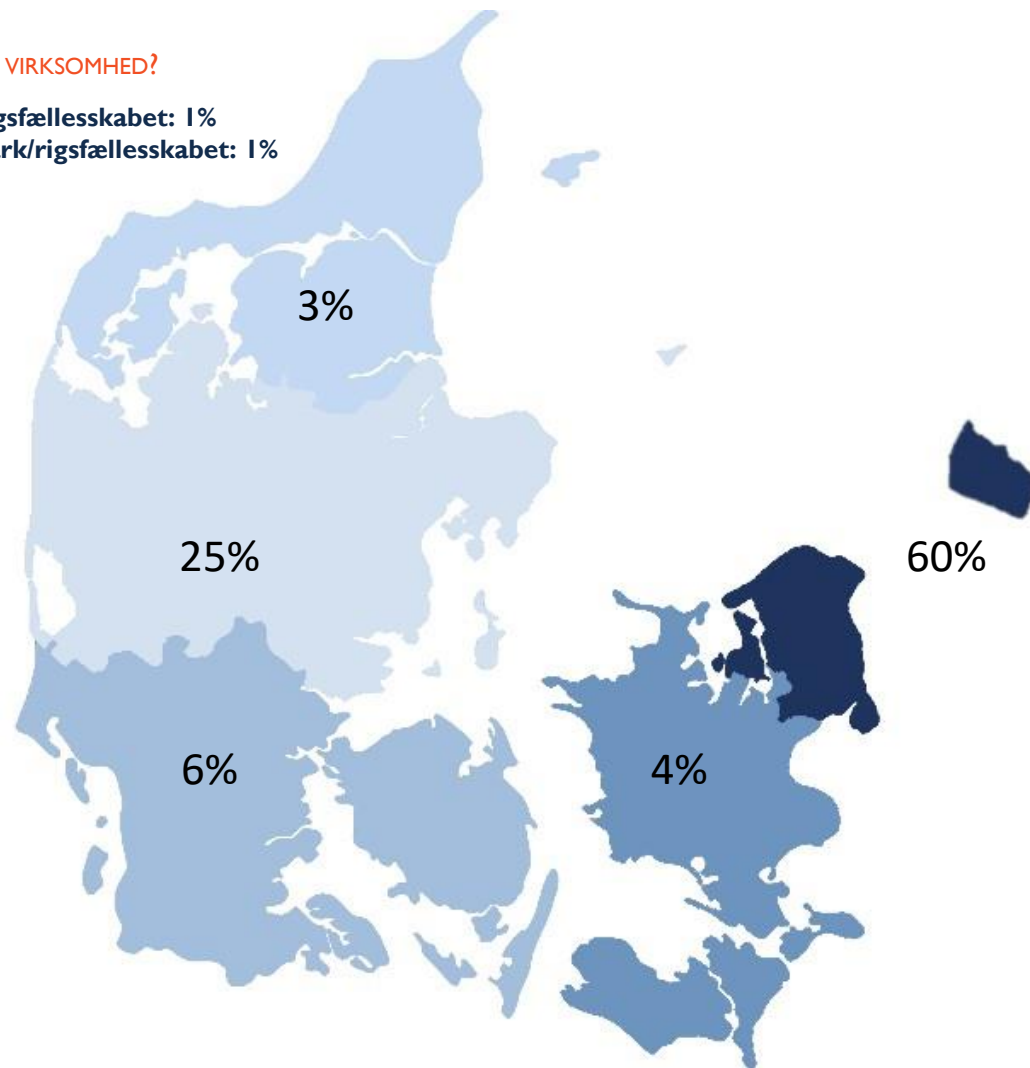
BILAG

BILAG I: DEMOGRAFI 1/4

HVOR LIGGER DIN VIRKSOMHED?

Øvrige dele af rigsfællesskabet: 1%

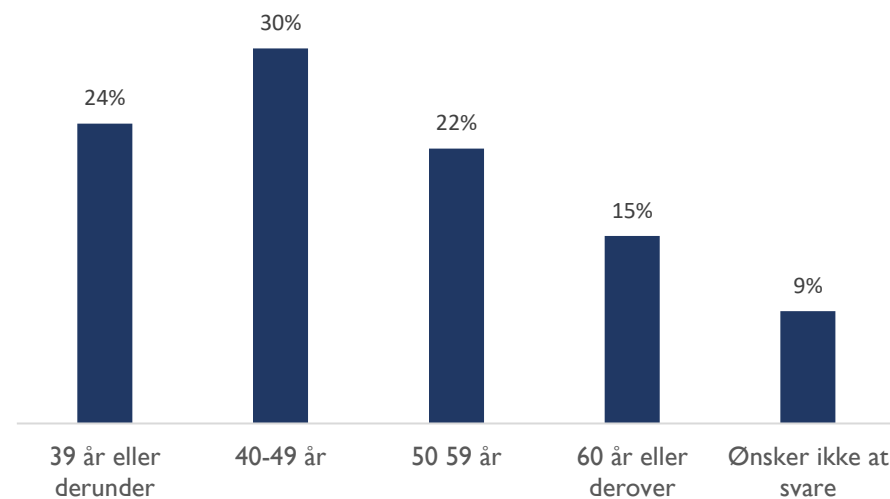
Uden for Danmark/rigsfællesskabet: 1%



UNDERSØGELSE

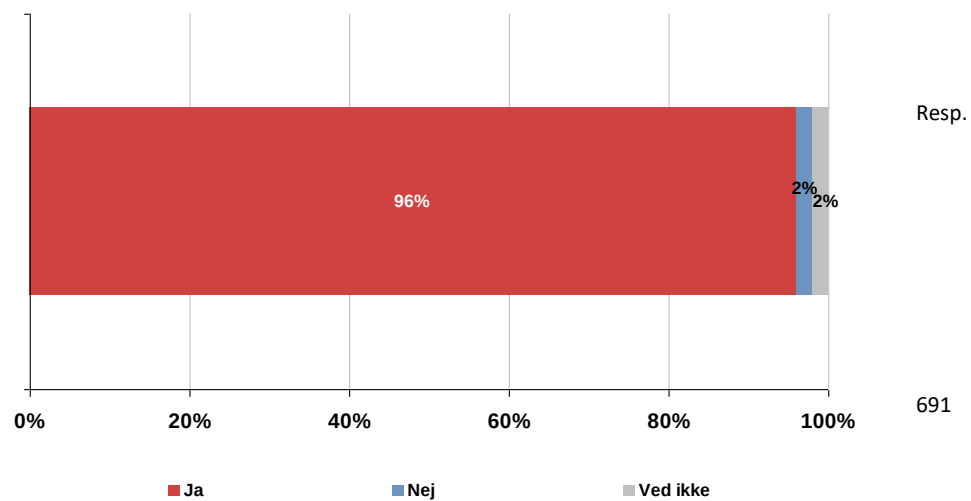
691 respondenter

Alder

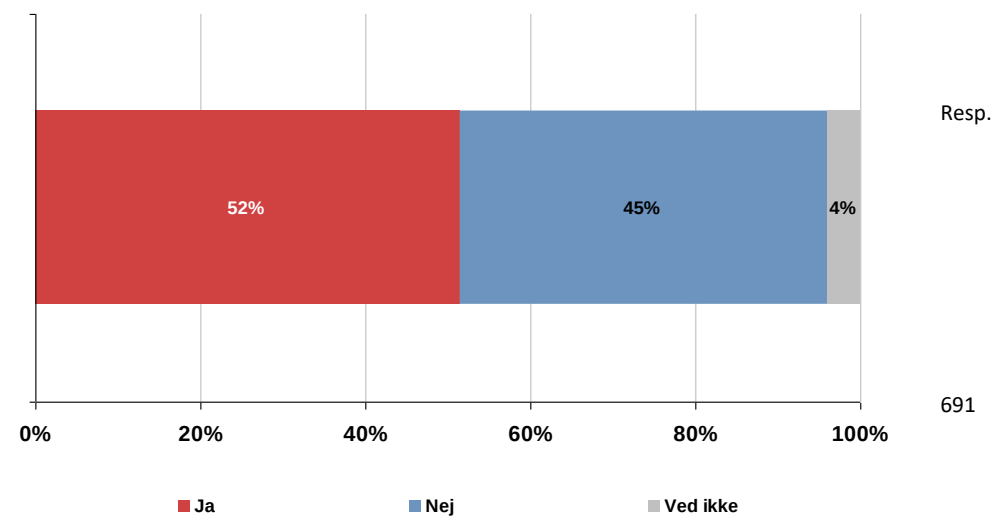


BILAG I: DEMOGRAFI 2/4

16. ER DEN VIRKSOMHED, DU ARBEJDER I, MEDLEM AF DANSKE ARKITEKTVIRKSOMHEDER?

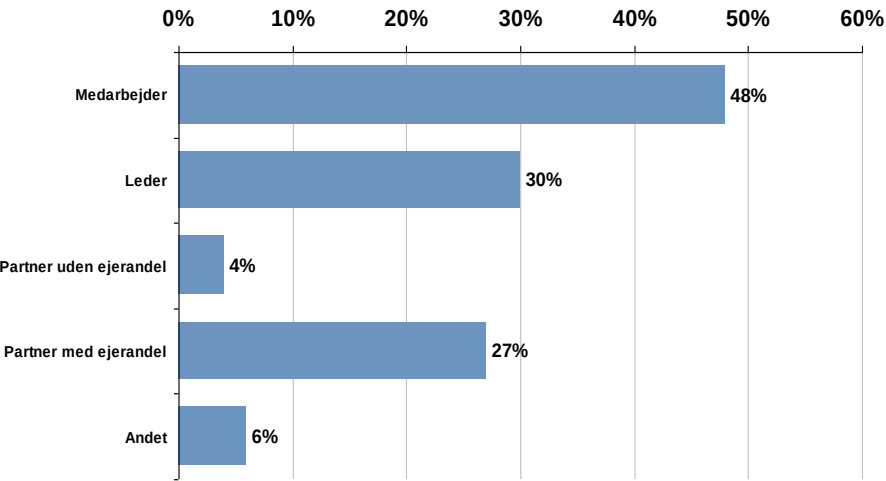


17. ER DU MEDLEM AF FAOD?



BILAG I: DEMOGRAFI 3/4

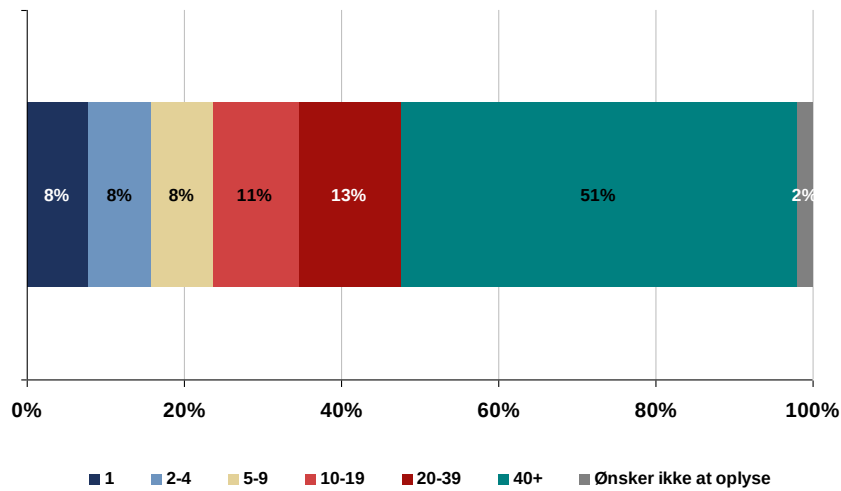
18. HVAD ER DIN STILLING I DEN VIRKSOMHED, HVOR DU ARBEJDER?
(DU KAN VÆLGE FLERE SVAR)



Resp.

691

19. HVOR MANGE ANSATTE ER I CIRKA I DEN VIRKSOMHED, DU ARBEJDER I?

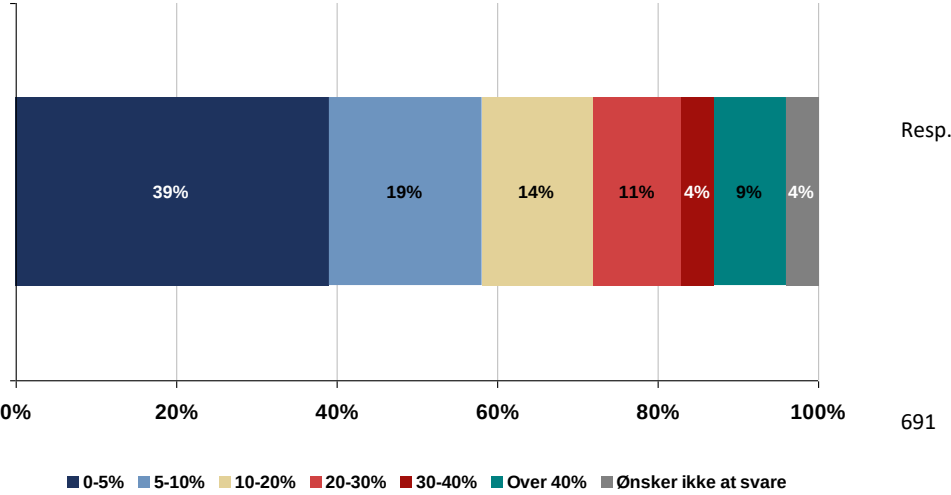


Resp.

691

BILAG I: DEMOGRAFI 4/4

21. HVOR STOR EN PROCENTDEL AF DIN VIRKSOMHEDS ANSATTE HAR UDENLANDSK BAGGRUND? (EFTERLAD FELTET TOMT, HVIS DU IKKE ØNSKER AT SVARE)



BILAG 2: UDREGNING AF GENNEMSNITSSCORE

For at give et overordnet overblik, er der for flere spørgsmål udregnet en gennemsnitsscore på baggrund af de givne svarfordelinger.

For at udregne gennemsnitsscorer er de benyttede svarskalaer behandlet som tilfredshedsskalaer. Der opereres med nedenstående pointsystem for de enkelte svarkategorier. Dvs. at hvis en respondent for eksempel har angivet et svar i række 2, "Tilfreds" eller "Let" i et målepunkt, så gives dette svar 4 point.

Svarmuligheder						Point i gennemsnits score
Meget tilfreds	Meget enig	Meget let	Meget godt	I meget høj grad	Meget vigtig	5
Tilfreds	Enig	Let	Godt	I høj grad	Vigtig	4
Hverken tilfreds eller utilfreds	Hverken enig- eller uenig	Hverken let eller svært	Hverken godt eller dårligt	I nogen grad	I nogen grad vigtig	3
Utilfreds	Uenig	Svært	Dårligt	I mindre grad	Mindre vigtig	2
Meget utilfreds	Meget uenig	Meget svært	Meget dårligt	Slet ikke	Slet ikke vigtig	1
Ved ikke / husker ikke	Ved ikke / husker ikke	Ved ikke	Ved ikke / husker ikke	Ved ikke / husker ikke	Ved ikke	udeladt

EKSEMPEL PÅ UDREGNING AF GENNEMSNITSSCORE

02.1. I hvilken grad oplever du, at din arbejdsplads gør tilstrækkeligt for, at der er diversitet indenfor følgende områder? Køn.	n	%
Meget høj grad	166	24%
Høj grad	262	38%
I nogen grad	143	21%
Mindre grad	54	8%
Slet ikke	22	3%
Ved ikke/Husker ikke	44	6%
Kvalitetstal		3,77
Total	691	100%

Svarkategori	Bidrag til kvalitetstal
Meget høj grad ($166 \cdot 5 / 647 =$)	1,28
Høj grad ($262 \cdot 4 / 647 =$)	1,62
Nogen grad ($143 \cdot 3 / 647 =$)	0,66
Mindre grad ($54 \cdot 2 / 647 =$)	0,17
Slet ikke ($22 \cdot 1 / 647 =$)	0,03
Ved ikke (Udelades)	
Sum / Kvalitetstal	3,77

BILAG 3: ANVENDTE KVALITATIVE METODER

KVALITATIVE DYBDEGÅENDE INTERVIEW

Anvendelsen af kvalitative dybdeinterview sikrer en tilbundsgående indsigt i respondenternes holdninger, forståelser, oplevelser og hverdagspraksisser. I kvalitative interview er der ikke på forhånd defineret faste svarkategorier, hvilket betyder, at respondenterne ikke er begrænset i sine besvarelser. Med en kvalitativ spørgeteknik kan respondenterne således styre interviewet i relevant retning og formulere sig mere personligt, end tilfældet er i kvantitative undersøgelser. Interviewet vil derfor tage form som 'knuder på en snor', hvor alle emner afdækkes. Dermed undgår respondenterne at tale uddybende om områder, de ikke interesserer sig for eller har viden om, samtidig med at respondenterne får lov til at uddybe svar og begrundelser i områder af interesse og viden.

ONLINE INTERVIEW

De kvalitative dybdeinterview er foretaget over Microsoft Teams. Hermed har interviewer og respondent kunne se hinanden og tale sammen uden at befinde sig i det samme rum. Dette har gjort det muligt at interviewe respondenter fra deres hjem eller arbejdsplads på tværs af landet, ligesom det har skabt en god balance mellem fortrolighed og afstand. Hermed skal forstås, at undersøgelsens emne er forholdsvist følsomt, hvorfor det har været vigtigt, at respondenterne følte sig tryk ved situationen.

INTERSUBJEKTIV FORTOLKNINGSRAMME

Under kvalitative interview anvender MEGAFON en intersubjektiv fortolkningsramme, hvor interviewer og respondenter i fællesskab laver en samlet fælles tolkning af respondentens holdninger og udsagn. Den intersubjektive fortolkningsramme står i modsætning til en subjektiv tolkning, hvor interviewer selv står for tolkning af interessentens holdninger og udsagn. Metodemæssigt har den intersubjektive fortolkningsramme den meget store fordel, at det mindsker risikoen for fejlfortolkninger.



BILAG 4: RESPONDENTOVERSIGT – KVALITATIVE DYBDEINTERVIEW

	Køn	Stilling
1	Mand	Leder
2	Mand	Partner
3	Mand	Partner
4	Mand	Medarbejder
5	Kvinde	Leder
6	Kvinde	Leder
7	Kvinde	Partner
8	Kvinde	Medarbejder
9	Kvinde	Medarbejder
10	Kvinde	Medarbejder
11	Ønsker ikke at oplyse	Medarbejder
12	Ønsker ikke at oplyse	Medarbejder

Yderligere personoplysninger er anonymiseret for at undgå, at besvarelser kan føres tilbage til respondenterne.



KONTAKTOPLYSNINGER

KONSULENTERNES KONTAKTINFORMATIONER

ASGER H. NIELSEN

DIREKTØR

+4577414141
ahn@megafon.dk
www.megafon.dk



**SOFIE AASBJERG
ROSENQUIST**

KVALITATIV KONSULENT

+4577414160
sar@megafon.dk
www.megafon.dk



**CASPER OTTAR
JENSEN**

CHEF FOR DEN KVANTITATIVE
AFDELING

+4577414152
coj@megafon.dk
www.megafon.dk



**TINE ELISABETH
BARRETT**

KVALITATIV SOUSCHEF

+4577414161
teb@megafon.dk
www.megafon.dk

