

**UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling**

ØU 205/2006

J.nr. ØU 205/2006

Styrket integration gennem nye tiltag vedr. rekruttering, sociale klausuler og præmieordning (Økonomiudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget)**INDSTILLING**

Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget over Borgerrepræsentationen anbefaler,

(Vedr. Rekruttering)

at den nuværende måltalsvision, som siger, at kommunens medarbejdersammensætning skal afspejle befolkningens etniske sammensætning, erstattes med en ny måltalsvision, som siger, at kommunens medarbejdersammensætning skal afspejle Københavns Kommunes befolknings sammensætning med hensyn til etnicitet og uddannelsesmønster

at der gennemføres et pilotforsøg i Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med anonyme ansøgninger i 1. halvår af 2007. Pilotforsøget evalueres før udgangen af 2007, med henblik på en eventuel udrulning til hele kommunen.

at der oprettes en lederuddannelse, med fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Tiltaget skal være obligatorisk for alle ledere ansatte i centralforvaltningerne, og et tilbud til øvrige kommunale ledere.

at i de tilfælde, hvor der indgås resultatkontrakter med de kommunale ledere, bør mangfoldighedsledelse indgå som en del af resultatmålingen.

at følgende forslag indgår i budgetforhandlingen for budget 2007:

at der etableres en lønpulje på 7,5 mill. kr. i hhv. budget 2007, 2008 og 2009, til finansiering af minimum 30 integra-

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

tionsstillinger årligt, primært med fokus på akademikerstillinger. Stillingerne oprettes i overensstemmelse med aftalen om integrations- og oplæringsstillinger som er indgået mellem KTO, Amtsrådsforeningen og KL. Økonomiforvaltningen udarbejder i samarbejde med de øvrige forvaltninger en evaluering af integrationsstillingerne, før udgangen af 2009.

at der oprettes 50 nye elev- og praktikantstillinger, herunder minimum 15 kontorelevstillinger, over en 2-årig periode. Lønpuljen oprettes under Økonomiudvalget, og udgør 1,4 mill. kr. i 2007 og 5,4 mill. kr. i 2008 og frem.

at følgende tiltag igangsættes, til en samlet udgift på 0,3 mill. kr., med henblik på at forbedre Københavns Kommunes image som arbejdsplads, og dermed øge antallet af ansøgninger fra borgere med anden etnisk baggrund:

udnævnelse af rollemodeller, som repræsenterer Københavns Kommune som en mangfoldig arbejdsplads, med muligheder for personlig og faglig udvikling for alle medarbejdere i kommunen

øget samarbejde med jobcentre og etniske foreninger

øget samarbejde med uddannelsesinstitutioner, foreninger og klubber i hele landet

(Vedr. sociale klausuler)

at alle forvaltninger pr. 1. januar 2007 pålægges, at indføre sociale klausuler i kontrakter i forbindelse med indkøb af tjenesteydelser og bygge- og anlægsopgaver som udføres i Danmark, i de tilfælde hvor indkøbet overstiger minimumsgrænsen på 0,5 mill. kr. og udførelsen af opgaven overstiger en varighed på minimum 3 måneder

at der indarbejdes hensigtserklæringer om sociale hensyn i udbudspolitikken og indkøbspolitikken, på lige fod med miljøhensyn og arbejdsmiljøhensyn

at udbudspolitikken og indkøbspolitikken gøres obligatorisk at anvende for de selvejende institutioner, med henblik på at sikre, at kommunens målsætninger på indkøbsområdet i relation til sociale klausuler og lignende realiseres

at alle berørte forvaltninger pr. 1. januar 2007 indfører sociale klausuler i forbindelse med driftsoverenskomster og tilskud, i de tilfælde, hvor tilskuddet eller driftsoverenskomsten overstiger minimumsgrænsen på 0,5 mill. kr.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

at Økonomiforvaltningen pålægges at, i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, opstille retningslinjer til forvaltningerne for opstilling og anvendelse af sociale klausuler, herunder mulighederne for at der kan opnås en proportional sammenhæng mellem opgavens størrelse og graden af forpligtelse. Økonomiforvaltningen vil løbende have mulighed for at udvikle retningslinjerne i takt med en stigende erfaringsopsamling med anvendelse af sociale klausuler i kommunen.

at de mere forpligtende sociale klausuler, som pålægger den private leverandør at ansætte personale til udførelsen af opgaven, baseres på Arbejdsmarkedsstyrelsens definition af kontanthjælpsmodtagerne i matchgrupperne 2-4

at følgende forslag indgår i budgetforhandlingen for budget 2007:

at der etableres en rådgivnings- og opfølgingsenhed under Økonomiforvaltningen pr. 1. januar 2007. Enheden skal bl.a. sikre implementeringen (herunder rådgivning til forvaltningerne) af og opfølgning på sociale klausuler i kommunen.

(Vedr. præmieordninger)

at følgende forslag indgår i budgetforhandlingen for budget 2007:

at de kommunale leverandører, som bidrager med nytænkning i forhold til bl.a. rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund på tværs af faggrupper og niveauer, udvælges og belønnes som beskrevet i indstillingen, svarende til en årlig udgift på 0,1 mill. kr. fra 2007 og frem.

at de af kommunens forvaltninger og de herunder placerede kommunale enheder, som gør det særligt godt i forhold til mangfoldighedsledelse, herunder rekruttering og fastholdelse af personer anden etnisk baggrund end dansk, udvælges og belønnes som beskrevet i indstillingen, svarende til en årlig udgift på 0,1 mill. kr. fra 2007 og frem.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets beslutning i mødet den 29. maj 2006

Socialdemokraterne, Det Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten stillede følgende ændringsforslag:

”at at-punkterne i indstillingen Styrket integration gennem nye tiltag vedr. rekruttering, sociale klausuler og præmieordning erstattes af følgende at-punkter:

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

at der gennemføres et pilotforsøg i Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med anonyme ansøgninger i 2007. Pilotforsøget evalueres med henblik på en eventuel udrulning til de forvaltninger som er interesseret i initiativet

at der pr. 1. januar 2007 oprettes en lederuddannelse med fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere med anden etnisk baggrund. Lederuddannelsen er obligatorisk for alle ledere i centralforvaltningerne og et tilbud til øvrige kommunale ledere

at kommunen vil indgå frivillige aftaler med arbejdsmarkedets parter om oprettelse af praktikpladser og placering af et antal langvarigt ledige – herunder unge uden kompetencegivende uddannelse – i virksomhederne. Initiativet bygger videre på det gode eksisterende samarbejde med arbejdsmarkedsorganisationerne

at kommunen ved indkøb af tjenesteydelser og bygge- og anlægsopgaver som udføres i Danmark af en værdi på mere end 0,5 mio. kr. og en varighed på mere end 3 måneder fra 1. januar 2007 indfører sociale klausuler. I forbindelse med opgavens udførelse skal der således stilles krav til, at der enten medgår

- et vist antal langvarigt ledige
- et vist antal praktikanter
- et vist antal personer i støttet beskæftigelse

eller der kan stilles krav til, at leverandøren generelt udviser rummelighed i sin personalepolitik.

at kommunen vil indføre tilsvarende krav til sin egen produktion i forbindelse med indgåelse af driftsoverenskomster og tilskudsytelser

at ordningen evalueres efter 2 år med henblik på at vurdere effekter og eventuelle økonomiske følgevirkninger for kommunen

at følgende forslag indgår i budgetforhandlingerne for budget 2007:

at der oprettes 50 nye elev- og praktikantstillinger, herunder minimum 15 kontor-elevstillinger

at der oprettes mindst 30 integrationsstillinger i København, primært med fokus på akademikerstillinger samt brandmænd og service- og specialmedarbejdere. Oprettelsen af stillingerne skal være i overensstemmelse med aftalen om integrations- og oplæringsstillinger som er indgået mellem KTO, Amtsrådsforeningen og KL i marts 2006

at der med henblik på at forbedre Københavns Kommunes image som mangfoldig arbejdsplads udnævnes rollemodeller, som repræsenterer Københavns Kommune som en arbejdsplads med mulighed for faglig og personlig udvikling for alle medarbejdere i kommunen. Herudover sættes fokus på øget samarbejde med jobcentre, etniske foreninger og uddannelsesinstitutioner i hele landet

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

at der iværksættes en ekstern præmiering af de kommunale leverandører, som bidrager med nytænkning i forhold til bl.a. rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund på tværs af faggrupper og niveauer. Præmien består af 100.000 kr. samt adgang til et virksomhedsnetværk og særlige profileringsmuligheder

at der iværksættes en intern præmiering af kommunens forvaltninger og de herunder placerede kommunale enheder, som gør det særligt godt i forhold til mangfoldighedsledelse, herunder rekruttering og fastholdelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Præmien er på 100.000 kr.

at det skal være attraktivt for medarbejdere i Københavns Kommune at deltage i kurser og aktiviteter, der fremmer integration.”

MEDLEM	FOR	IMOD	UNDLØD	FRAVÆRENDE
Jakob Hougaard, A	X			
Hamid El Mousti, A	X			
Jens Nielsen, A				X
Jan Andreasen, A				X
Signe Goldmann, F	X			
Per Bregengaard, Ø	X			
Tina Bostrup, B	X			
Manu Sareen, B	X			
Peter Schlüter, C				X
Heidi Wang, V				X
Carl Christian Ebbesen, O		X		
RESULTAT	6	1		4

Ændringsforslaget blev godkendt.

Carl Christian Ebbesen (O) havde følgende protokolbemærkning

Dansk Folkeparti stemte imod idet der henvises til VOC alternativ til integrationsforslaget fra S, som blev vedlagt høringen af integrationspolitikken af 28. marts 2006.

RESUME

Som landets største arbejdsplads har Københavns Kommune en særlig mulighed for at fremme beskæftigelsen – og dermed integrationen - af etniske minoriteter. Derfor fremlægges der forslag til en øget rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i kommunen med anden etnisk baggrund end dansk, med særlig fokus på de faggrupper, hvor målgruppen er underrepræsenteret.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Som landets største arbejdsplads har Københavns Kommune også en særlig position som indkøber fra private leverandører. Kommunen har i alt 15.000 private leverandører, som samlet har en årlig omsætning på ca. 6,5 mia. kr. fra salg til Københavns Kommune. Det betyder, at Københavns Kommune har en stor købermagt, som kan bruges aktivt til at give et klart signal til private virksomheder om, at de skal udvise et socialt ansvar, hvis de vil handle med kommunen.

Der foreslås derfor, at Københavns Kommune fremover, ved at indføre sociale klausuler i kommunens indkøbskontrakter hvor det er juridisk muligt, pålægger kommunens leverandører en social ansvarlighed, med henblik på at fremme beskæftigelsen blandt etniske minoriteter.

I forlængelse af de nye krav kommunen stiller til sig selv og kommunens leverandører, foreslås der en præmieordning, hvor kommunen fremhæver og belønner de leverandører, og de dele af kommunen, som gør det særligt godt i forhold til at fremme beskæftigelsen og fastholdelsen af personer med anden etnisk baggrund.

Indstillingens forslag er på baggrund af ovenstående delt i følgende tre indsatsområder:

- Københavns Kommunes interne rekruttering
- Brugen af sociale klausuler i de kontrakter kommunen indgår med private leverandører
- Præmiering af private leverandører og kommunale enheder, som bidrager særskilt med hensyn til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk

Indstillingen omfatter således både Københavns Kommune som arbejdsgivere og kommunens private leverandører som arbejdsgivere.

Den økonomiske konsekvens af forslagene i 2007 vurderes til 10,9 mill. kr. Den økonomiske konsekvens af forslagene i 2008 vurderes til 14,6 mill. kr. (forudsat at forslaget vedr. integrationsstillinger videreføres efter 2009). Der er ikke væsentlige økonomiske konsekvenser af forslagene i 2006. Der foreslås at finansieringen af udgifterne i 2007 og frem indgår i budgetforhandlingerne for 2007.

SAGSBESKRIVELSE

Som landets største arbejdsplads har Københavns Kommune en særlig mulighed for at fremme beskæftigelsen – og dermed integrationen - af etniske minoriteter. Derfor fremlægges der forslag til en øget rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i kommunen med anden etnisk baggrund end dansk, med særlig fokus på de faggrupper, hvor målgruppen er underrepræsenteret.

Som landets største arbejdsplads har Københavns Kommune også en særlig position som indkøber fra private leverandører. Kommunen har i alt 15.000 private leverandører, som

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

samlet har en årlig omsætning på ca. 6,5 mia. kr. fra salg til Københavns Kommune. Det betyder, at Københavns Kommune har en stor købermagt, som kan bruges aktivt til at give et klart signal til private virksomheder om, at de skal udvise et socialt ansvar, hvis de vil handle med kommunen.

Der foreslås derfor, at Københavns Kommune fremover, ved at indføre sociale klausuler i kommunens indkøbskontrakter hvor det er juridisk muligt, pålægger kommunens leverandører en social ansvarlighed, med henblik på at fremme beskæftigelsen blandt etniske minoriteter.

I forlængelse af de nye krav kommunen stiller til sig selv og kommunens leverandører, foreslås der en præmieordning, hvor kommunen fremhæver og belønner de leverandører, og de dele af kommunen, som gør det særligt godt i forhold til at fremme beskæftigelsen og fastholdelsen af personer med anden etnisk baggrund.

Indstillingens forslag er på baggrund af ovenstående delt i følgende tre indsatsområder:

- Københavns Kommunes interne rekruttering
- Brugen af sociale klausuler i de kontrakter kommunen indgår med private leverandører
- Præmiering private leverandører og kommunale enheder, som bidrager særskilt med hensyn til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk

Indstillingen omfatter således både Københavns Kommune som arbejdsgivere og kommunens private leverandører som arbejdsgivere.

Der foreslås, at der i det omfang forslagene har økonomiske konsekvenser i 2007 og frem, så indgår forslagene i budgetforhandlingerne for 2007.

I det efterfølgende beskrives de tre initiativområder – intern rekruttering, sociale klausuler og præmieordning – enkeltvis.

1. REKRUTTERING

1.1. Baggrund

Københavns Kommune har en målsætning om, at medarbejdersammensætningen på kommunens arbejdspladser skal afspejle befolkningssammensætningen i Københavns Kommune (vedtaget af BR den 2. april 1998).

Københavns Kommune har i dag ca. 8,2 % ansatte med anden etnisk baggrund end dansk, fra tredjelande, og nærmer sig dermed andelen i Københavns Kommunes arbejdsstyrke på 9,8 %.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Det betyder, at Københavns Kommune på den ene side er ved at opnå sit mål om kommunens andel af medarbejdere med anden etnisk baggrund afspejler andelen i Københavns Kommunes befolkning. På den anden side, er der stadig en meget skæv fordeling i andelen af etniske minoriteter i forskellige faggrupper i kommunen. F. eks. er andelen af etniske minoriteter blandt kommunens akademikere kun 2,5 pct., mens andelen blandt kommunens køkken- og rengøringspersonale er på 30,3 pct.

Der bør derfor sættes fokus på de faggrupper med en lav repræsentation af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Der skal i den forbindelse bemærkes, at der ikke vurderes at være en realistisk målsætning, at udjævne den etniske sammensætning på tværs af Københavns Kommunes faggrupper, i det der ligeledes er en skæv fordeling i Københavns Kommunes befolkning med hensyn til etnicitet og uddannelsesniveau. F.eks. er kun 4,5 pct. af Københavns borgere med en lang videregående uddannelse, som stammer fra et tredjeland, mens f.eks. 15 pct. af Københavns borgere med en grundskole- eller gymnasieuddannelse, stammer fra tredjelande.

1.2. Ny måltalsvision

På baggrund af den skæve etniske fordeling i kommunen på tværs af faggrupper foreslås det, at kommunens gældende målsætning, erstattes med en **ny måltalsvision**. Med den nye måltalsvision får Københavns Kommune et nyt styringsredskab til at følge op på den interne udvikling i medarbejdersammensætningen, på tværs af faggrupper, i de enkelte forvaltninger. Forvaltningerne skal således kunne redegøre for en udvikling i de faggrupper med en lav repræsentation af medarbejdere med anden etnisk baggrund, holdt op imod udviklingen i Københavns Kommunes befolknings uddannelsesmønster.

Tabel 1: Uddannelsesniveaueet blandt danske, vestlige og ikke vestlige københavnere 16-66 år i arbejdsstyrken

	Danmark og EØS	Tredjelande	Antal fra tredjelande
Lang videregående	95,5	4,5	1.501
Mellemlang videregående	95,0	5,0	1.969
Kort videregående eller erhvervsfaglig	91,3	8,7	6.562
Grundskole eller gymnasie	85,0	15,0	9.950
Under uddannelse	92,4	7,6	3.839
Uoplyst	56,8	43,2	2.843
I alt	90,2	9,8	26.664

Kilde: Københavns Kommunes Statistiske kontor

Tabel 1 viser den københavnske befolknings uddannelsesmønster, fordelt efter etnicitet. Tabellen viser, at 4,5 pct. af alle akademikere i København stammer fra tredjelande, mens 8,7 pct. af alle københavnere med en kort eller erhvervsfaglig uddannelse stammer fra tredjelande. Tabel 1 angiver således det umiddelbare rekrutteringspotentiale i den københavnske befolkning indenfor forskellige uddannelsesniveauer.

Der skal imidlertid bemærkes, at tabel 1 ikke viser det konkrete beskæftigelsespotentiale indenfor forskellige uddannelsesretninger/faggrupper. F.eks. fremgår der ikke om gruppen af personer med en lang videregående uddannelse, primært består af personer med en samfundsvidenskabelig uddannelse eller naturvidenskabelig uddannelse. Derfor

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

kan rekrutteringspotentialet i denne gruppe være forskelligt fra forvaltning til forvaltning.

Tabel 1 skal således ikke ses som et bindende mål for udviklingen i de enkelte forvaltningers medarbejdersammensætning, men som en måltalsvision for kommunen som helhed.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Tabel 2 viser kommunens medarbejdersammensætning, fordelt efter faggrupper og etnicitet. I tabellen er faggrupperne grupperet efter laveste uddannelsesniveau, som kræves for at varetage opgaven. Tabellen viser, at der i dag er 2,5 pct. af kommunens akademikere der stammer fra et tredjeland, mens andelen for kommunens medarbejdere indenfor faggrupper, hvor der kræves en mellemlang uddannelse, er på 4,8 pct.

Tabel 2: Københavns Kommunes ansatte efter etnicitet og faggrupper, grupperet efter minimum krav om uddannelsesniveau

Faggrupper og mindst krævede uddannelsesgrad	I alt	Tredje lande	
	Antal	Antal	Pct. af faggruppe
Læger	79	1	1,3
Tandlæge	109	10	9,2
Skolepsykolog	52	-	0,0
Øvrige akademikere	1.787	40	2,2
Længere videregående uddannelser i alt	2.027	51	2,5
Bibliotekarere mv.	136	1	0,7
Revisor, socialformidler mv.*	139	1	0,7
Fysio- og ergoterapeuter mv.	549	4	0,7
Lærer, børnehaveklasseleder	7.117	406	5,7
Socialrådgivere	571	21	3,7
Pædagoger	1.644	33	2,0
Sygeplejersker	1.180	25	2,1
Mellemlang videregående uddannelse i alt	11.336	491	4,3
Faglærte lønarbejdere/teknisk personale	798	28	3,5
SOSU-hj., sygehj., besk.hj. mv.	6.458	700	10,8
Adm. personale	3.271	72	2,2
Lærer ved produktionsskoler m.v.	137	7	5,1
Erhvervsfaglig eller kort videregående uddannelse i alt	10.664	807	7,6
Hjemmehjælper, omsorgsmedhjælper, socialmedhjælper mv.	3601	385	10,7
Biblioteksmedhjælper mv.	66	4	6,1
Pædagogmedhjælper mv.	9.744	726	7,5
Brandpersonale	650	1	0,2
Køkken/rengøring	3.332	1.011	30,3
Parkeringskorps	122	11	9,0
Specialarb. og servicemedarb.	1.615	83	5,1
Kontorfunktionær, assistensaspirant, kontorelev	1.766	146	
Grundskole og gymnasie i alt	20.896	2.367	11,3
Gymnasielærere (overgår til staten)	661	4	0,6
Div. Ledere (uspecificeret faggruppe)	23		
I alt	45.607	3.720	8,2

Kilde: Københavns Kommunes Statistiske kontor

* Delmængde overgik pr. 1.11.05 til staten (skat)

Der foreligger i dag ikke personaletal for de nye forvaltninger, fordelt på etnicitet, men tallene er under udarbejdelse. Tabel 2 bør således hurtigst muligt specificeres på forvaltningsniveau, således at hver enkelt forvaltning kan holdes op imod den nye måltalsvision. Der skal efterfølgende løbende følges op på udviklingen i forvaltningernes

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

måltal i forbindelse med den årlige HR-redegørelse, som udarbejdes af Økonomiforvaltningen i samarbejde med de øvrige forvaltninger.

Samlet set giver tabel 2 et overblik over, hvilke faggrupper som har en særlig lav repræsentation af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, og hvor der er behov for, at kommunen yder en særlig indsats med hensyn til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk.

Tabel 2 viser, at der specielt er mange af kommunens køkken- og rengøringspersonale, der stammer fra tredjelande. Også relativt mange af kommunens SOSU-hjælper, hjemmehjælper, omsorgshjælper, socialmedhjælper, tandlæger og parkeringsvagter kommer fra tredjelande. Det betyder, at personer fra tredjelande, primært, med undtagelse af tandlægerne, er repræsenteret i faggrupper, hvor der ikke kræves en mellemlang, eller lang videregående uddannelse.

Til gengæld er der en lav andel af målgruppen ansatte blandt alle akademiske faggrupper, med undtagelse af tandlægerne.

I faggrupper, hvor der kræves en mellemlang videregående uddannelse er der specielt en lav repræsentation blandt bibliotekarer, fysio- og ergoterapeuter mv., men også sygeplejersker, pædagoger og socialrådgivere har en relativt lav andel af etniske minoriteter ansatte.

I de ufaglærte faggrupper er specielt brandpersonalet en faggruppe med en meget lav andel af ansatte fra tredje lande. Men special- og servicearbejdere (f.eks. rådhusbetjente, mv.) har også en lav repræsentation af medarbejdere med udenlandsk baggrund.

En samlet konklusion er således, at der er en række faggrupper, hvor andel af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk er relativt lav, set i forhold til borgernes etnicitet og uddannelsesmønster. Denne konklusion er specielt fremtrædende indenfor de faggrupper, hvor der kræves en videregående uddannelse. Således må der formodes, at der fortsat er et bredt ansættelsespotentiale *på tværs af faggrupper* af medarbejdere, der stammer fra tredje lande.

Der skal endelig bemærkes, at kommunen har relativt mange elever med en ikke vestlig baggrund ansatte – nærmere bestemt har godt 23 pct. af alle kommunens godt 900 elever en ikke vestlig baggrund.

1.2. Forslag til nye initiativer med hensyn til rekruttering

I dette afsnit gives et kortfattet overblik over 5 forslag til hvordan rekrutteringen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i Københavns Kommunes som arbejdsplads kan øges. Forslagene er delt i en intern og en ekstern del.

Den interne del giver 4 forslag til personalepolitiske værktøjer, som forvaltningerne

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

kan/skal bruge, til at opnå de opsatte mål i måltalsvisionen.

For at yderligere fremme rekrutteringen af personer med anden etnisk baggrund, er der, udover en intern indsats, nødvendigt at øge antallet af ansøgninger til kommunens ledige stillinger. I den eksterne del gives der 1 forslag til hvordan kommunens synlighed blandt og kontakt til unge med anden etnisk baggrund kan forbedres.

2.1. Overblik over forslag

Intern del

1. *Anonymisering af ansøgninger med hensyn til etnicitet, navn, alder og køn*

Anonymisering af ansøgninger betyder, at ansøgerens etniske herkomst, navn, alder og/eller køn censureres i ansøgningerne, således at disse oplysninger i videst mulig omfang er ukendt for ansættelsesudvalget. Motivationen ligger primært i at sende et klart signal – indad så vel som udad til – om, at arbejdsgiveren ikke tillader diskrimination.

Bl.a. i Sverige og i Frankrig er der en stigende interesse for at afprøve anonymisering af ansøgninger. Der foreligger ikke konkrete evalueringer af de forsøg som er sat i gang, men bl.a. i Sverige er der lavet nogle positive erfaringer, som gør, at man nu ønsker at udbrede anonymisering af ansøgninger i den offentlige sektor.¹

Tiltaget kan specielt have en effekt på to plan:

Dels kan tiltaget medvirke til at sende et positivt signal udad til om, at Københavns Kommune er en arbejdsplads, hvor personer bliver behandlet ens, uanset herkomst, køn og alder. Et sådant signal kan have en positiv effekt med hensyn til at motivere flere personer med anden etnisk baggrund end dansk at søge arbejde i netop Københavns Kommune.

Dels kan tiltaget have en effekt på antallet af personer med anden etnisk herkomst end dansk som bliver indkaldt til samtale, idet mulighederne for at diskriminere, enten bevidst eller ubevidst, reduceres.

Der skal bemærkes, at der vil være svært at følge op på en konkret og faktisk vurdering af, om en anonymisering af ansøgninger vil øge antallet af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bliver indkaldt til samtale i kommunen, bl.a. da der ikke foreligger en registrering af disse data i dag.

¹ Avidentifiera jobbansökningar - en metod för mångfald; Statens offentlige utredningar, SOU 2005:115; <http://www.regeringen.se>

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Der foreslås, at forslaget laves som pilotforsøg i Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i andet halvår af 2007 med efterfølgende evaluering og eventuel udrulning i hele kommunen. Med henblik på den praktiske gennemførelse af forsøget, bør der overvejes, om Økonomiforvaltningen skal udarbejde en ansøgningsskabelon, hvor navn, etnicitet, alder og køn ikke skal oplyses.

Økonomisk skøn: Der forudsættes kun begrænsede merudgifter forbundet med forsøget. Eventuelle merudgifter afholdes indenfor de berørte udvalgs rammer.

2. *Oprettelse af integrationsstillinger – primært med fokus på akademikere og ufaglærte faggrupper med en lav repræsentation af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk*

Erfaringer viser, at integration lykkes bedst på arbejdspladser i en kombination af arbejdspladserfaring og opkvalificering.

Der foreslås således, at der i årene 2007-2009 oprettes 30 såkaldte integrationsstillinger i kommunen om året, på linje med dem som er oprettet i staten pr. 1. februar 2006. Den ansatte arbejder og modtager løn for 80 pct. af de 37 arbejdstimer om ugen. De resterende 20 pct. af arbejdstiden skal anvendes til oplæring og/eller opkvalificering, herunder evt. sproglig træning. Stillingerne er tidsbegrænsede til højst at vare 1 år.

Økonomiforvaltningen skal i samarbejde med de øvrige forvaltninger og før udgangen af 2009 evaluere oprettelsen af integrationsstillingerne i 2006-2009 i Københavns Kommune.

Integrationsstillingerne kan omfatte alle typer af stillingskategorier i kommunen, men der foreslås et særligt fokus på

- de stillinger, hvor der kæves en mellemlang/lang videregående uddannelse, herunder specielt akademiske stillinger.
- ufaglærte stillinger, herunder specielt brandmænd og special- og servicemedarbejdere (f.eks. rådhusbetjente)

Af bilag 1 fremgår en beskrivelse af de målgrupper som er omfattet af integrationsstillingerne.

Der tilknyttes en kontaktperson eller mentor på hver integrationsstilling – som har en social funktion, en faglig oplærende funktion ("sidemandsoplæring") og evaluerende funktion (følger udviklingsplanen mv.).

Stillingerne oprettes i overensstemmelse med aftalen om integrations- og oplæringsstillinger som er indgået mellem KTO, Amtsrådsforeningen og KL, med virkning pr. 1. april 2006.

Økonomisk skøn: Merudgiften pr. oprettet integrationsstilling vil udgøre 80 pct. af

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

det overenskomstmæssige begyndelsestrin. Hertil kommer eventuelle merudgifter forbundet med opkvalificering og/eller oplæring, samt pensionsudgifter.

Der forudsættes, at oprettelsen af integrationsstillinger i gennemsnit ikke vil overstige 250 t. kr. om året pr. stilling. I disse midler indgår finansiering af eventuelle merudgifter forbundet med oplæring/opkvalificering samt pension.

Den årlige lønudgift forbundet med oprettelsen af 30 stillinger er således 7,5 mill. kr.

Det er forudsat, at udgiften til en akademisk integrationsstilling ikke vil overstige 280 t. kr. inklusive pension, svarende til lønniveauet på overenskomstmæssigt løntrin 3, som er begyndelsesløntrinnet for akademikere.

3. *Oprettelse af flere elev- og praktikstillinger med særlig fokus på rekruttering af unge med anden etnisk baggrund end dansk*

Ansættelse i elev- og praktikantstillinger forbedrer mulighederne for ordinær beskæftigelse efter afsluttet uddannelse. Af kommunens i alt ca. 900 praktikanter og elever stammer ca. 23,3 pct. fra tredjelande. Da etniske minoriteter dermed er relativt velrepræsenterede indenfor denne stillingskategori foreslås der, at der oprettes flere lignende stillinger, med særlig fokus på kontorelevstillinger.

Mere konkret foreslås der, at der ansættes 50 flere elever og praktikanter, herunder minimum 15 kontorelever, over en 2-årig periode. Det er hermed gjort op med Borgerrepræsentationens beslutning den 24. november 2005, vedrørende partnerskab om uddannelse (BR 621/2005).

Stillingerne besættes ved målrettet rekruttering, f.eks. i samspil med det udvidede samarbejde med diverse uddannelsesinstitutioner, jf. forslag 5.

Økonomisk skøn: Da det er tale om meransættelse, vil der være en merudgift forbundet ved tiltaget. Merudgiften pr. oprettet kontorelevstilling er ca. 125.000 kr. pr. år., svarende til i alt 1,875 mill. kr. i årlige lønudgifter for 15 stillinger. Herudover skal der finansieres lønudgifter til ca. 35 øvrige elev- og praktikantstillinger. Der forudsættes, at den årlige udgift for disse stillinger ikke overstiger 100 t. kr., hvilket skal ses i lyset af, at der er en række praktikantstillinger, hvortil der ikke opbæres løn (f.eks. sygeplejerskepraktikanter og socialrådgiverpraktikanter).

Den årlige lønudgift forbundet med oprettelsen af samtlige 50 stillinger er således ca. 5,4 mill. kr. Der forudsættes, at 60 pct. af stillingerne kan besættes pr. 1. august 2007. Det betyder, at lønudgiften i 2007 vil svare til lønudgifter i 5 måneder for 60 pct. af de i alt 50 stillinger, dvs. $0,6 \cdot 5,4 \cdot 5/12 = 1,4$ mill. kr.

Der forudsættes endvidere, at de sidste 40 pct. af stillingerne kan besættes pr. 1. januar 2008, således at den samlede lønudgift i 2008 forventes at svare til 5,4 mill. kr.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

I alt skal der således oprettes en 1-årig lønpulje i 2007 på 1,4 mill. kr. I 2008 skal der afsættes en pulje på 5,4 mill. kr.

4. *Øge de kommunale lederes viden om og fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund, ved indførelse af ny obligatorisk lederuddannelse om mangfoldighedsledelse, samt ved at bruge resultatlønsordning som et redskab til at fremme mangfoldighedsledelse fra januar 2007*

Rekruttering er en disciplin i sig selv, og alt for mange ansættelsesudvalg ansætter lige som de gjorde sidst uden at reflektere over, at man ikke nødvendigvis skal ansætte én, der ligner de andre på arbejdspladsen, eller den der sidst var ansat.

Ledelsesudvikling er en forudsætning for, at arbejdspladserne begynder at arbejde strategisk med mangfoldighedsledelse, og rekrutteringsdelen er en vigtig faktor i den sammenhæng. Resultatkontrakterne skal fungere som en ekstra motivation for at øge fokus på mangfoldighed i den daglige ledelse.

Uddannelsen skal tilrettelægges således, at den både er attraktiv for de ledere, med en høj andel af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, og de ledere med en lav andel af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

Uddannelsesforløbet er et generelt tilbud til alle ledere i kommunen, dog er der på starttidspunktet obligatorisk for alle ledere, i centralforvaltningerne. Herudover bør der være en særlig fokus på lederne i kommunens distriktsenheder, som har ansættelsesansvaret for en stor andel af kommunens medarbejdere med videregående uddannelser, herunder ledere i kommunens decentrale enheder.

Det er allerede i dag muligt for at indgå resultatkontrakter med lederne i kommunen. I de tilfælde hvor der indgås resultatkontrakter med ledere i kommunen, bør mangfoldighedsledelse indgå som en del af resultatmålingen.

Kommunens kursuscenter (KKKC) tilrettelægger et uddannelsesforløb på 1 dag om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med særligt fokus på mangfoldighedsledelse. Der sættes fokus på de barrierer, der kan være i rekrutteringssammenhænge, når det handler om at indkalde ansøgere med f.eks. anden etnisk baggrund end dansk, alder, faggruppe, køn mv. til samtale. KKKC administrerer programmet i samarbejde med ØKF. KKKC registrerer antallet af deltagere.

Økonomisk skøn: Der forventes ikke merudgifter forbundet med at mangfoldighedsledelse indgår som en del af aftalen omkring resultatlønsordning. Evt. merudgifter forbundet med lederuddannelsen afholdes indenfor Økonomiudvalgets ramme.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Ekstern del

5. *Imagepleje og Rollemodeller*

Med henblik på at øge antallet af ansøgninger til kommunen fra personer med anden etnisk baggrund end dansk, skal Københavns Kommune forbedre sit image som en mangfoldig og rummelig arbejdsplads, med brede udviklings- og karrieremuligheder.

Der rekrutteres et hold rollemodeller med etnisk minoritetsbaggrund i ”almindelige” stillinger på alle niveauer i kommunen blandt kommunens ansatte. Korpset bruges som kommunens ansigt udadtil for at promovere København som etnisk mangfoldig arbejdsplads. Rollemodelkorpset har en særligt funktion i at besøge uddannelsesinstitutioner i byen for at fortælle om deres arbejde og svare på spørgsmål fra de studerende.

Kommunens ansøgninger bliver automatisk lagt ud i bestemte medier, såsom udvalgte lokalaviser, udvalgte etniske foreningers hjemmesider, mv.

Der oprettes særlige karrieredage for jobsøgende etniske minoriteter, hvor kommunen viser sine mangeartede arbejdspladser frem. Ved karriere dagene er det muligt at tale med ansatte i kommunen, der kan svar på spørgsmål og fortælle lidt om, hvad deres stilling kræver af faglig baggrund, udfordringer og muligheder i jobbet osv.

Samarbejdet med uddannelsesinstitutioner – på tværs af faggrupper og i hele landet – jobcentre og udvalgte etniske netværk/foreninger og klubber skal systemiseres.

Økonomisk skøn: Der vurderes at indsatsen vil medføre merudgifter svarende til ca. 0,3 mill. kr. i 2007, herunder honorar til kommunens rollemodel. Udgiften kan eventuelt søges dækket af statslige puljemidler under Integrationsministeriet, herunder specielt puljen som er oprettet til støtte af korps af rollemodeller. (www.inm.dk)

SOCIALE KLAUSULER

Sociale klausuler kan rent juridisk implementeres i de fleste kontrakter, Københavns Kommune indgår med kommunale leverandører. Det er også muligt, at indføre sociale klausuler med kommunens kontraktstyrede enheder, i forbindelse med tilskud eller driftsoverenskomster. I alt kan der indføres sociale klausuler på ca. 90 pct. af det budget som er kontraktstyret, tilskud eller driftsoverenskomster.

Undtagelsen fra reglen er indkøb af tjenesteydelser, hvor tjenesteydelsen leveres udenfor Danmarks grænser samt vareindkøb, hvor EU-lovgivning forhindrer brugen af socia-

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

le klausuler.

Nedenfor beskrives, hvad en social klausul er samt hvordan de kan implementeres i Københavns Kommune, med henblik på at fremme beskæftigelsen blandt etniske minoriteter. Der opstilles endvidere 6 konkrete forslag til sociale klausuler.

For at understøtte forvaltningernes indkøbsopgave, anbefales der, at der etableres en rådgivnings- og opfølgningssenhed under Økonomiforvaltningen, som, på linie med Miljøkontrollen, skal sikre en hurtig og effektiv implementering af sociale klausuler i kommunen. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skal bistå Økonomiforvaltningen med implementeringen af sociale klausuler i kommunen.

Der bemærkes, at en styrkelse af forvaltningernes interne koordinering af kontraktstyring vurderes at være en forudsætning for, at en bred implementering af sociale klausuler i kommunen skal lykkes.

1. Hvad er en social klausul

En social klausul er et særskilt krav, der indebærer en nærmere angivet social forpligtelse for den virksomhed, kommunen indgår aftale med.

Sociale klausuler kan indgå i den kontrakt som kommunen laver med en ekstern leverandør eller intern kommunal enhed. Kommunen indgår kontrakter i forbindelse med indkøb af varer og tjenesteydelser, driftsoverenskomster (f.eks. med selvejende institutioner), aftaler med kommunale kontraktstyrede enheder (f.eks. kommunens kursuscenter) samt bygge- og anlægsopgaver.

Herudover er der en række tilfælde, hvor kommunen bevilger tilskud uden at der indgås en formel driftsoverenskomst/kontrakt. Dette er f.eks. tilfældet med kommunale tilskud til flere museer, Operaen mv. Ved tildeling af tilskud kan man overveje mulighederne for at bruge sociale klausuler, som en betingelse for at få bevilget tilskud fra kommunen.

2. Volumen i kommunens aftaler

Effekten af at indføre sociale klausuler, skal vurderes i sammenhæng med den volumen, de forskellige typer af aftaler og kontrakter, som kommunen indgår, tegner sig for. Jo mere Københavns Kommune køber ind for, desto større er den potentielle rækkevidde og effekt af at indføre sociale klausuler.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Figur 1: Volumen i kommunens aftaler og kontrakter.

Fejl! Objekter kan ikke oprettes ved at redigere feltkoder.

Anm: Baseret på budget 2006. En mindre del af tjenesteydelser kan ikke omfattes af sociale klausuler, idet de leveres i udlandet (jf. nedenfor).

Figur 1 viser hvor meget kommunen anvender på forskellige udgiftsområder i forhold til eksterne leverandører, og giver dermed et omtrentlig overblik over volumen for de forskellige aftale- og kontrakttyper. Driftsoverenskomster kan ikke opgøres særskilt, men indgår i de andre områder (hovedsaligt tjenesteydelser). Som der vil fremgå af de efterfølgende afsnit, er der indkøb af tjenesteydelser som ikke udføres indenfor Danmarks grænser samt vareindkøb som ikke kan omfattes af sociale klausuler. Kommunens indkøb af varer udgør ca. 10 pct. af kommunens samlede budget til indkøb, driftsoverenskomster, bygge- og anlægsopgaver og tilskud. Volumen af Københavns Kommunes indkøb af tjenesteydelser som ikke udføres indenfor Danmarks grænser kan ikke udskilles specifikt, men vurderes som meget begrænset.

3. Juridiske rammer for sociale klausuler

Tabel 1 giver et overblik over de aftaler/kontrakttyper, hvor der kan indarbejdes sociale klausuler (markeret med '+').

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Tabel 1: Juridiske muligheder for sociale klausuler og/eller frivillige aftaler, fordelt på aftaletyper

Sociale klausuler	÷ Undtagelse Kontraktbilaget om overholdelse af antidiskriminationslovgivningen	÷ Undtagelse Kontraktbilaget om overholdelse af antidiskriminationslovgivningen	+	+	+	+
			Konkret vurdering i forhold til valg af sociale klausuler	Konkret vurdering i forhold til valg af sociale klausuler	Konkret vurdering i forhold til valg af sociale klausuler	Konkret vurdering i forhold til valg af sociale klausuler
Frivillige aftaler	+	+	+	+	+	+
Aftale-type	Udbud af vareindkøb samt mindre indkøb af varer	Udbud af tjenesteydelser, hvor arbejdet ikke skal leveres fysisk indenfor Danmarks grænser	Udbud af tjenesteydelser, hvor arbejdet skal leveres fysisk indenfor Danmarks grænser	Tilskud til organisationer, foreninger mv.	Driftsoverenskomster med de selvejende institutioner	Bygge- og anlægsopgaver

Note vedr. Kontraktbilaget (jf. øverst vedr. udbud og mindre indkøb af varer): Den 15. december 2005 vedtog BR indstilling med kontraktbilag vedr. private leverandører overholdelse af antidiskriminationslovgivningen. Kontraktbilaget giver mulighed for at ophæve kontrakten med leverandøren, hvis leverandøren overtræder ”Loven om forskelsbehandling pga. race, etnisk oprindelse mv.”

Det er juridisk muligt at bruge sociale klausuler i forbindelse med indkøb af tjenesteydelser (hvis opgaven udføres i Danmark), driftsoverenskomster, aftaler med kommunale kontraktstyrede enheder, bygge- og anlægsopgaver eller tilskud. Generelt gælder det, at kommunen selv skal leve op til de krav, som kommunen stiller til sine samarbejdspartnere.

Brug af sociale klausuler ved indkøb af varer, tjenesteydelser og bygge- og anlægsopgaver reguleres efter samme regler som kontrakterne i forbindelse med indkøb af tjenesteydelser. I forhold til vareindkøb medfører reglerne dog nogle særlige problemstillinger. F.eks. foreskriver den gældende lovgivning, at en social klausul kun må rettes mod den del af en virksomhed, som leverer den konkrete opgave/vare. Med hensyn til vareindkøb vil det som oftest være svært at afgrænse den konkrete opgave i virksomheden – eksempelvis afgrænse hvilken del af en virksomhed, der står for leverancen af kopimaskiner til Københavns Kommune, hvis dele af produktionen foregår i andre lande.

I disse tilfælde bør der overvejes om den sociale ansvarlighed man ønsker at forfølge med sociale klausuler, eventuelt i stedet kan opnås ved frivillige aftaler med leverandøren.

Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats har allerede i dag stor og god erfaring med at indgå sådanne frivillige aftaler med private virksomheder, hvor målet er, at reducere antallet af kontanthjælpsmodtagere.

Konkret vurdering ved valg af sociale klausuler

Som nævnt er det muligt at indarbejde sociale klausuler i hovedparten af alle de aftaler kommunen indgår med interne og eksterne parter.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Valg af sociale klausuler bør imidlertid altid bero på en konkret vurdering i forhold til at sociale krav ifølge EU-retten skal være saglige og proportionale i aftaler med private leverandører.

Kravet om ansættelse af et vist antal fra særlige grupper af ledige på opgaven for kommunen må ifølge saglighedsprincippet bl.a. ikke indebære, at der stilles krav om et uforholdsmæssigt stort antal ansættelse fra bestemte målgrupper. Der er således en grænse for, hvor mange ansættelser der kan stilles krav om i en kontrakt. Vejledende for antallet må være det antal medarbejdere, som den ordregivende myndighed selv har ansat eller kunne tænkes at ansætte på en arbejdsopgave.

Ifølge proportionalitetsprincippet må en udbyder ikke kræve, at leverandøren skal ansætte flere personer fra bestemte målgrupper, end det er nødvendigt for at udføre den pågældende opgave. Dette sætter specielt en begrænsning på sociale klausuler i forhold til opgaver, hvor der kun kræves få medarbejdere. I disse tilfælde bør man eventuelt vælge en social klausul som stiller krav til en etnisk ligestillingspolitik eller at leverandøren skal indgå i dialog med kommunen om hvordan beskæftigelsen af etniske minoriteter kan fremmes, mv.

Desuden bør der også foretages en konkret vurdering i forhold til hvilken type af opgave, som skal løses, hvordan at sociale klausuler på opgaven bedst kan tilgodese de relevante ledighedsgrupper og hvordan at de sociale klausuler bedst kan udformes for at tilgodese de relevante ledighedsgrupper. Herudover bør der også kigges på hvilke type leverandører, der kan forventes at byde ind på opgaven og hvordan at de vil kunne tænkes at kunne opfylde de sociale klausuler.

Virksomhedens ledelsesret og beskyttelse af virksomhedens medarbejdere

Kommunen skal respektere leverandørens ledelsesret, når den bruger sociale klausuler. Det betyder, at leverandøren selv bestemmer, hvem inden for en given målgruppe han ønsker at ansætte. Formelt er det således virksomheden, der ansætter. I praksis hjælper kommunen dog som regel med at rekruttere personerne fra de relevante målgrupper.

Hertil kommer, at hvis leverandøren på forhånd har ansat tilstrækkeligt mandskab til at varetage den opgave, som er udbudt, kan udbyderen ikke kræve, at leverandøren afskediger medarbejdere for at kunne leve op til aftaler om at ansætte nye medarbejdere.

En uddybende beskrivelse af de juridiske betingelser for sociale klausuler er vedlagt (bilag 2).

4. Definition af målgruppe

Det er formentlig i strid med det almindelige forvaltningsretlige princip om ligebehandling og ikke diskrimination, at tilgodese en bestemt befolkningsgruppe ved eksempelvis at kræve, at en leverandør ved udførsel af en opgave for kommunen skal beskæftige et vist antal personer med en anden etnisk oprindelse end dansk. Spørgsmålet er dog ikke endeligt afklaret ved domstolene, ombudsmanden eller andre instanser.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Hertil kommer at en leverandørs mulighed for ved ansættelser at tilgodese en bestemt befolkningsgruppe af etnisk oprindelse, også er meget begrænset. Det skyldes, at den danske lovgivning, der forbyder forskelsbehandling ud fra bl.a. etnisk oprindelse, gælder generelt uanset formålet med forskelsbehandlingen og uanset, hvilken etnisk oprindelse der forskelsbehandles ud fra.

Positiv særbehandling i forhold til en bestemt etnisk oprindelse - som fx et konkret tiltag om ansættelse/anvendelse af et vist antal personer af en bestemt etnisk oprindelse - vil således være i strid med lovgivningen omkring forskelsbehandling.²

Endvidere indeholder anti-diskriminationslovgivningen et forbud mod, at oplysninger om etnisk oprindelse overhovedet indsamles og anvendes, ligesom også persondataloven i høj grad begrænser muligheden for at behandle følsomme personoplysninger om etnisk oprindelse. En leverandør må således ikke annoncere efter personer med en bestemt etnisk oprindelse, må heller ikke registrere oplysninger om ansøgers eller ansattes etniske oprindelse og må i det hele taget ikke forskelsbehandle direkte eller indirekte pga. af etnisk oprindelse.

Dermed kan en kommune normalt heller ikke stille krav til leverandøren om, at han skal ansætte og benytte personer med en bestemt etnisk oprindelse.

Såfremt kommunen specifikt opstiller sociale klausuler i forhold til en bestemt etnisk oprindelse, risikerer kommunen således at pådrage sig et økonomisk erstatningsansvar.

Det er til gengæld ikke i strid med gældende lovgivning, at de sociale klausuler målrettes objektive ledighedsgrupper, f.eks. målgrupper som er defineret på samme måde som i dansk lovgivning.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har opstillet og beskrevet følgende 5 matchgrupper, med henblik på at gruppere kontanthjælpsmodtagere efter en vurdering af arbejdsmarkedsparethed. Den konkrete definition af 5 matchgrupper fremgår af bekendtgørelsen om visitation og det individuelle kontaktføreløb (BEK nr 1101 af 16/11/2004), som er lavet på baggrund af loven om en aktiv beskæftigelsesindsats:

² Redegørelse om Københavns Kommunes muligheder for at stille krav til leverandører med henblik på at fremme ligebehandling og integration af personer med en bestemt etnisk oprindelse, Lise Grosmejer.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Gruppe 1. Umiddelbar match
Borgeren har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart matcher arbejdsmarkedets krav. Borgerens kompetencer og ressourcer er forenelige med varetagelsen af jobfunktioner, der er bredt eksisterende på det ordinære arbejdsmarked. Borgerne har evt. kvalifikationer og kompetencer inden for flaskehalsområder på arbejdsmarkedet.
Gruppe 2. Høj grad af match
Borgeren har kompetencer og ressourcer, der i væsentlig grad matcher arbejdsmarkedets krav. Borgerens kompetencer og ressourcer er i høj grad forenelige med varetagelsen af de jobfunktioner, som er bredt eksisterende på det ordinære arbejdsmarked, men der kan dog i mindre grad være mismatch, f.eks. mht. specifikke kvalifikationer.
Gruppe 3. Delvis match
Borgeren har kompetencer og ressourcer, der kun delvist matcher arbejdsmarkedets krav. Borgeren vil imidlertid være i stand til at varetage jobfunktioner, som i et vist omfang eksisterer på det ordinære arbejdsmarked.
Gruppe 4. Lav grad af match
Borgeren har så væsentlige begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at den ledige ikke umiddelbart vil kunne indgå i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked. Borgerens arbejdsevne er aktuelt så betydeligt nedsat, at jobfunktioner, der er forenelige med borgerens kompetencer og ressourcer, kun vil kunne findes i et meget begrænset omfang på det ordinære arbejdsmarked.
Gruppe 5. Ingen match
Borgeren har så omfattende begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at borgeren aktuelt ikke har nogen arbejdsevne, der kan anvendes i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked.

Som beskrevet i bekendtgørelsen om visitation og det individuelle kontaktføreløb gælder det overordnet, at borgere der placerer sig i kategorierne 1-3 har ledighed som deres eneste problem, mens borgere placeret i kategori 4-5 har problemer ud over ledighed.

Det foreslås på baggrund af ovenstående, at de sociale klausuler målrettes ledighedsgrupper som defineres tilsvarende som Arbejdsmarkedsstyrelsen definerer de 5 matchgrupper, med særlig fokus på matchgrupperne 2-4.

I afsnit 5 opstilles der 6 konkrete forslag til sociale klausuler. Formuleringen af målgruppen i disse forslag, er ikke i strid med den gældende lovgivning.

Matchgrupperne er en ny måde, at betragte kontanthjælpsmodtagere på. Der arbejdes i øjeblikket på at fordele kontanthjælpsmodtagerne i de forskellige matchgrupper efter bl.a. etnicitet, men oplysningerne for Københavns Kommune foreligger ikke på nuværende tidspunkt.

I det gamle system, grupperes kontanthjælpsmodtagerne efter bl.a. ledighedens varighed og etnisk herkomst. Tallene for Københavns Kommune vises i tabel 2. Heraf fremgår der, at etniciteten (her opgjort efter statsborgerskab, dvs. ekskl. 2. generationsindvandre-re) er stigende med ledighedens varighed.

Tabel 2: Kontanthjælpsmodtagere med ikke dansk statsborgerskab

	0-0,5 år	0,5-1 år	1-2 år	2-3 år	over 3 år	I alt
Dansk	1.846	1.324	2.161	2.133	7.684	15.148
Ikke dansk statsborgerskab	676	522	897	885	5.800	8.780
I alt	2.522	1.846	3.058	3.018	13.484	23.928
Andel ikke dansk statsborgerskab	26,8	28,3	29,3	29,3	43,0	36,7

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Der må formodes, at en lang ledighed ofte er et tegn på at vedkommende har særlige problemer i forhold til at kunne bestride et arbejde. Dvs. at der må formodes, at være en sammenhæng mellem en persons arbejdsmarkedstilknytning, og ledighedens varighed.

I det det er relativt flere indvandrere blandt de langtidsløse kontanthjælpsmodtagerne, vurderes det som sandsynligt, at der også er relativt mange indvandrere i de matchgrupper, med en lavere arbejdsmarkedstilknytning, dvs. i matchgrupperne 2-5, sammenlignet med matchgruppe 1.

Set i lyset af den relativt høje andel af lange kontanthjælpssager, hvor kontanthjælpsmodtageren er indvandrere, vurderes der ud fra definitionen af matchgrupper, at der er en særlig høj andel af etniske minoriteter i matchgruppe 2-5.³ Da Matchgruppe 5 per definition ikke har nogen arbejdsevne, der kan anvendes i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked, anbefales der, at formuleringen af målgruppen i de sociale klausuler følger definitionen af matchgrupperne 2 og 3, og hvis muligt også matchgruppe 4, alt efter hvilken type kontrakt det er tale om.

5. Forslag til sociale klausuler

En social klausul kan have til formål at integrere ledige, forebygge problemer eller fastholde personer på arbejdsmarkedet – eller alle tre dele.

Når sociale klausuler skal bruges til integrering af personer med anden etnisk baggrund end dansk, kan flere former for klausuler anbefales.

Nedenfor er oplistet eksempler på mulige sociale klausuler. Klausulerne kan med fordel kombineres, således at samme kontrakt indeholder flere sociale klausuler. Ved udformningen af den enkelte kontrakt tages stilling til, hvilken klausul/hvilke klausuler, der vil være mest hensigtsmæssig(e) i det konkrete tilfælde.

Forslag til sociale klausuler:

1. Leverandøren skal sikre, at mindst x pct. af de stillinger/x stillinger, der anvendes til at opfylde denne kontrakt, besættes med arbejdstagere, der har været **ledige i mere end x måneder** inden for de sidste y år
2. Leverandøren skal sikre, at mindst x pct. af de stillinger/x stillinger, der anvendes til at opfylde denne kontrakt, besættes med medarbejdere fra særlige grupper. Ved medarbejdere fra særlige grupper forstås en arbejdstager, der har været ledig i mere end x måneder i de sidste y år, og som **kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår**
3. Leverandøren skal tilkendegive, at leverandøren for ansættelserne på den udbudte arbejdsopgave har eller vil **indføre en skriftligt formuleret politik med**

³ P.t. ligger der ikke data for matchgrupper fordelt efter etnicitet.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

henblik på at ligestille personer med forskellig etnisk oprindelse. Ligestillingspolitikken skal omfatte ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, uddannelse, forfremmelse samt løn- og arbejdsvilkår. Den skal mindst gælde for den tidsperiode, som det tager at udføre den udbudte arbejdsopgave. Leverandøren skal på ordregiverens anmodning orientere ordregiveren om ligestillingspolitikken og dens udmøntning

4. Leverandøren skal tilkendegive at have eller ville indføre en skriftligt formuleret personalepolitik for ansættelserne på den udbudte arbejdsopgave. **Personalepolitikken skal fremme integration og fastholdelse af ansatte i virksomheden.** Den skal mindst gælde for den tidsperiode, som det tager at udføre den udbudte arbejdsopgave. Leverandøren skal på ordregiverens anmodning orientere ordregiveren om personalepolitikken og dens udmøntning
5. Leverandøren skal sikre, at der oprettes mindst x **praktikpladser** i forbindelse med opfyldelsen af denne kontrakt
6. Leverandøren skal tilkendegive at ville **deltage i et møde med Københavns Kommune** vedrørende leverandørens muligheder for at varetage sociale hensyn, herunder hensyn der medvirker til fremme af integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk, i forbindelse med udførelsen af den udbudte arbejdsopgave

Sociale klausuler skal bruges i alle tilfælde, hvor det er juridisk muligt, forudsat at opgaven ikke falder ind under bagatelgrænsen, jf. afsnit 7.

Der bør herudover forudsættes, at der er en proportionalitet mellem opgavens omfang og graden af forpligtelse som ligger i den valgte sociale klausul. F.eks. ligger der en større forpligtelse i ansættelse af bestemte målgrupper, som er tilfældet i eksempel 1 og 2 og 5 ovenfor. De øvrige eksempler 3-6 er bredere formuleringer, som bør kunne bruges i langt de fleste tilfælde.

6. Forslag til frivillige aftaler – i de tilfælde, hvor sociale klausuler ikke kan/bør tages i brug

Som vist i tabel 1, er det f.eks. ikke juridisk muligt at bruge sociale klausuler i forbindelse med indkøb af varer. I de tilfælde, hvor sociale klausuler ikke kan bruges, skal kommunen i stedet søge at indgå frivillige aftaler med leverandørerne, hvor målsætningen skal være den samme som med sociale klausuler.

Kommunen bør således i alle tilfælde, hvor sociale klausuler ikke er en del af kontraktgrundlaget sende samarbejdspartneren pjecen ”Mangler din virksomhed nye medarbejdere”, som oplyser om kommunens tilbud til virksomheder om samarbejde og service omkring rekruttering, optræning og uddannelse af nye medarbejdere.

Kommunen bør ligeledes i alle tilfælde, hvor det vurderes hensigtsmæssigt, invitere samarbejdspartneren til en frivillig samtale med kommunen om mulighederne for at va-

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

retage sociale hensyn, herunder hensyn der medvirker til fremme af integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk, i forbindelse med udførelsen af den udbudte arbejdsopgave.

7. Minimumsgrænse for sociale klausuler

Københavns Kommune har i alt ca. 15.000 leverandører. Af disse har over 7.000 leverandører en årlig omsætning med Københavns Kommune på under 10.000 kr., mens ca. 1.300 leverandører har en årlig omsætning på minimum 0,5 mill. kr. Den sidst nævnte gruppe dækker 4 mia. kr. af den samlede omsætning på ca. 6,5 mia. kr.

Brugen af sociale klausuler kræver, at leverandøren og/eller den opgave kommunen køber af leverandøren har en vis volumen, for at den sociale klausul skal have den ønskede effekt. Der skal endvidere bemærkes, at mindre virksomheder ofte vil have vanskeligere ved at opfylde vidtgående sociale forpligtelser, hvorfor sociale klausuler kan have en hæmmende effekt på iværksættere og andre mindre aktører.

Endvidere giver det ikke mening at pålægge en leverandør en social klausul om ansættelse af arbejdskraft eller lignende, hvis opgaven skal være udført indenfor 2 måneder.

Der foreslås derfor, at der ved indførelse af sociale klausuler fastsættes følgende minimumsgrænse:

- Aftaler med en omsætning på under 0,5 mill. kr. skal ikke omfattes af sociale klausuler. Der skal bemærkes, at grænsen på 0,5 mill. kr. er en samlet omsætning og ikke en årlig omsætning. Det betyder, at en aftale med en løbetid på 2 år og en samlet omsætning på 0,8 mill. kr. skal omfattes af en social klausul.
- Aftaler med en løbetid på under 3 måneder skal ikke omfattes af sociale klausuler.

8. Opfølgning og intern organisering

Århus kommune har erfaring med at arbejde med sociale klausuler. Erfaringen fra Århus kommune viser, at det er nødvendigt, at der eksisterer et tæt samarbejde mellem beskæftigelsesforvaltningen, personaleafdelingen og den juridiske afdeling samt den ordregivende organisation, for at sikre en ensartet og hurtigt opstart.

I Københavns Kommune er udarbejdelsen af indkøbsaftaler i kommunen i dag primært decentral forankret, dvs. at det er den enkelte forvaltning som har det overordnede ansvar for at de enkelte kontrakter indgås og overholdes. Mere konkret er ca. 5,9 mia. kr. af kommunens samlede indkøbsbudget på 6,5 mia. kr. aftaler, der indgås decentralt. De resterende 0,6 mia. kr. er fællesaftaler for hele kommunen som indgås centralt af Økonomiforvaltningen.

Københavns Kommunes revisionen har, på baggrund af en anmodning fra Revisionsudvalget, gennemført en større undersøgelse af forvaltningernes egne kontrakt- og aftaleforhold. Revisionen konkluderede bl.a., at

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

”...der klart kan ske en opstramning i arbejdet med indgåelsen af kontrakter og aftaler, da der er konstateret manglende indsigt i de gældende regler, ligesom kontrakterne ikke har været fyldestgørende. Der er efter direktoratets opfattelse ingen tvivl om, at der er behov for mere direkte central styring, da der kræves specialkompetence for at kunne forberede og indgå kontrakter på ofte meget komplicerede områder. Den centrale styring vil efter direktoratets opfattelse tilgodese såvel kommunens økonomi som kvaliteten af erhvervede varer og tjenesteydelser”.

På baggrund af ovenstående beskrivelse må der forudsættes, at der med den nuværende organisering af kontraktstyringen, ikke vil være muligt at foretage en ordentlig rådgivning og opfølgning på sociale klausuler. Den nuværende meget decentrale kontraktstyring i de enkelte forvaltninger, vil grundlæggende gøre det svært at gennemføre en hurtig og bred implementering af sociale klausuler. For at der skal være muligt at få operationaliseret brugen af sociale klausuler bredt i kommunen, vurderes det derfor som nødvendigt, at den enkelte forvaltnings overblik og interne koordinering af kontrakthåndtering øges.

For at understøtte forvaltningernes indkøbsopgave, bør der endvidere etableres en rådgivnings- og opfølgningseenhed under Økonomiforvaltningen, som, på linie med Miljøkontrollen, skal sikre en hurtig og effektiv implementering af sociale klausuler i kommunen, ved at:

- bistå forvaltningens indkøbsgruppe med at vurdere, om der kan indgås sociale hensyn i den enkelte aftale
- bistå forvaltningens indkøbsgruppe med at vurdere, hvilken type af social klausul som er hensigtsmæssig i den enkelte aftale.
- sikre brugen af sociale klausuler i aftaler over minimumsgrænsen
- sikre en proportionalitet mellem opgavens omfang og graden af forpligtelse som ligger i den valgte sociale klausul
- sikre opfølgning af kommunens brug af sociale klausuler

Som led i at sikre en hurtig og korrekt brug af sociale klausuler i kommunen pålægges Økonomiforvaltningen, i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, at udarbejde retningslinjer til forvaltningerne for opstilling og anvendelse af sociale klausuler. Retningslinjerne skal bl.a. beskrive mulighederne for hvordan der kan opnås en proportional sammenhæng mellem opgavens størrelse og graden af forpligtelse. Økonomiforvaltningen vil løbende have mulighed for at udvikle retningslinjerne i takt med en stigende erfaringsopsamling med anvendelse af sociale klausuler i kommunen.

Rådgivnings- og opfølgningseenhedens medarbejdere skal besidde den relevante ekspertise vedr. jura og indkøbspolitik.

Der forudsættes, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen sikrer, at opgaven forankres som løbende driftsopgave i de nye jobcentre og bistår den nye rådgivnings- og opfølgningseenhed i spørgsmål vedr. rummelighed på arbejdsmarkedet, særlige jobord-

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

ninger, målgruppen, mv.

Der skal således være et tæt samarbejde mellem den kommende rådgivnings- og opfølgningssenhed og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, der udpeger relevante kontaktpersoner/repræsentanter. Disse kontaktpersoner/repræsentanter skal løbende kunne bistå enheden med rådgivning vedr. ledighedsgrupperne mv.

Desuden skal der i opstartsperioden nedsættes en tværkommunal arbejdsgruppe med deltagelse af medarbejderne fra den kommende rådgivnings- og opfølgningssenhed, repræsentanterne fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt repræsentanterne fra kommunens øvrige 5 forvaltninger, som skal sikre en tværgående vidensdeling, samt koordinering og planlægning i forhold til anvendelsen af sociale klausuler og sociale hensyn ved kontraktforhold med kommunens leverandører. Der skal løbende holdes møder i arbejdsgruppen, samt ad hoc-møder.

Organiseringen skal understøttes af en revidering af Indkøbspolitikken og Udbudspolitikken: Indkøbspolitikken og Udbudspolitikken skal revideres, således at kommunens målsætninger og visioner for sociale hensyn og sociale klausuler indarbejdes på lige fod med miljøhensyn og arbejdsmiljøhensyn.

Institutioner underlagt indkøbspolitikken og udbudspolitikken skal forpligtiges til at anvende sociale hensyn og klausuler i indkøbsaftaler med eksterne leverandører, jf. forslagene i denne indstilling.

Der forefindes cirka 400 selvejende institutioner, som kommunen yder driftsoverenskomst til.

Indkøb i de enkelte selvejende institutioner er ofte af begrænset omfang. Derfor vil deres indkøb ofte falde under minimumsgrænsen for anvendelsen af sociale klausuler i aftaler med eksterne leverandører, jf. afsnit 9. De fælles indkøbsaftaler skal derfor gøres obligatoriske at anvende for de selvejende institutioner, for at tilsikre at disses indkøbsvolumen bliver omfattet af kommunens målsætninger vedr. sociale hensyn og sociale klausuler, og at deres indkøb dermed ikke falder under minimumsgrænsen, jf. afsnit 9. Det vil således være nødvendigt, at der i driftsoverenskomsterne indarbejdes en klausul om, at Indkøbspolitikken og Udbudspolitikken skal gøres obligatorisk for de selvejende institutioner.

9. Forventet økonomisk effekt af sociale klausuler

Det vurderes, at rådgivnings- og opfølgningssenhedens opgaver bør kunne varetages af 3 årsværk, svarende til en udgift på ca. 1,5 mill. kr.

Der skal bemærkes, at oprettelse af en særlig opfølgnings- og rådgivningssenhed vurderes som afgørende, hvis der skal sikres en hurtig og effektiv implementering af sociale klausuler i kommunen.

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

Med hensyn til organiseringen i de enkelte forvaltninger, vurderes det som afgørende, for at de sociale klausuler kan realiseres bredt i kommunen, at kommunens decentrale kontraktstyring forbedres, bl.a. ved en højere grad af koordinering af kontraktstyringen internt i de enkelte forvaltningers. Der vurderes imidlertid, at det er tale om en intern omorganisering, som kan finansieres indenfor udvalgenes rammer.

Der kan ikke afvises, at brugen af sociale klausuler vil medføre afledte prisstigninger i leverandørernes priser. Erfaringer fra Århus viser imidlertid, at denne effekt er begrænset.

Herudover vil en effektiv brug af sociale klausuler, målrettet kommunens kontanthjælpsmodtagere, bl.a. medføre faldende kontanthjælpsudgifter. Kommunen sparer årligt netto ca. 50.000 kr. i kontanthjælpsydelse og 10.000 kr. til aktivering pr. kontanthjælpsmodtagere, som overgår fra ledighed til ordinær beskæftigelse. Hertil kommer afledte besparelser på indkomstrelaterede ydelser (boligyldelse, mv.) samt øgede skatteindtægter.

PRÆMIEORDNING

Nærværende notat beskriver et forslag om en to-delt præmieordning:

- en ekstern præmiering af de kommunale leverandører, som bidrager med nytænkning i forhold til bl.a. rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund på tværs af faggrupper og niveauer.
- en intern præmiering af kommunens forvaltninger og de herunder placerede kommunale enheder, som gør det særligt godt i forhold til mangfoldighedsledelse,

Den eksterne og den interne præmieringsordning uddybes i det efterfølgende.

1. Ekstern præmiering af kommunens leverandører

Der foreslås, at kommunen præmierer de kommunale leverandører, som aktivt bidrager til at integrere etniske minoriteter i arbejdslivet, f.eks. ved udvikling af effektive personalepolitiske redskaber eller andre positive tiltag, som er banebrydende indenfor integration på arbejdsmarkedet. Formålet med præmieringen vil være, at stimulere nytænkning og øge vidensdelingen, og på så vis forbedre integrationen af Københavns borgere med en anden etnisk baggrund end dansk.

Ved præmieringen lægges der særlig vægt på nye redskaber indenfor:

- rekruttering på alle niveauer og på tværs af brancher
- rekruttering i brancher, hvor der generelt er en underrepræsentation af etnisk minoriteter
- fastholdelse og videreuddannelse
- udvikling af rollemodeller

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat*Målgruppen*

Præmieringsordningen retter sig til de kommunale leverandører. Det er ingen bagatelgrænse med hensyn til virksomhedens størrelse.

Valg af "vindere"

Leverandøren udfylder et (kort) ansøgningsskema til Københavns Kommune, hvori der redegøres for, hvordan leverandøren lever op til de opstillede kriterier.

Et dommerpanel udvælger årligt et antal "vindere". Dommerpanelet skal have en bred repræsentation, bestående af repræsentanter fra Københavns Kommune, men der skal også indgå eksterne personer med kendskab til bl.a. erhvervslivet, integration, beskæftigelse og andre samfundsforhold.

Belønningen

Belønningen skal komme hele virksomheden til gode – dvs. både arbejdsgivere og medarbejdere.

Arbejdsgiverne danner "Netværket af integrationsfremmende leverandører til Københavns Kommune". Det er afgørende, at det er attraktivt, at blive udnævnt som medlem til netværket, således at vinderen kan bruge udnævnelsen til promovning og imagepleje samt som garantistempel.

Kommunen afsætter herudover en årlig pulje på 100.000 kr., som netværket prioriterer. Midlerne skal bruges til gavn for medarbejderne, f.eks. ved en fælles "happening".

Begrænset opfølgning

Præmieordningen forudsætter, at dommerpanelet på baggrund af ansøgningerne udvælger et antal potentielle vindere. Dommerpanelet skal kvalitetssikre de potentielle vinderes ansøgninger, enten gennem kontakt til kommunens indkøbere, eller ved et besøg/møde med leverandøren. Således forudsættes der en vis grad af kvalitativ opfølgning på ansøgningerne. Herudover kræver forslaget ikke yderligere opfølgning, da en ny udnævnelse i det efterfølgende år forudsætter en ny ansøgning.

Intern præmiering

Der foreslås, at der i forlængelse af en ny rekrutteringspolitik i kommunen, oprettes en intern præmieordning, som fremhæver og belønner de forvaltninger og kommunale enheder som gør det særligt godt i forhold til kommunens nye mål og krav. Belønningen uddeles på forvaltningsniveau, hvorefter der forudsættes, at belønningen viderefordes til de enheder/medarbejdere, som har ydet en særlig indsats i forhold til forvaltningens resultat.

Ved præmieringen lægges der særlig vægt på, at forvaltningen:

- opfylder eller overgår deres måltalsvision fordelt på faggrupper
- har sendt deres ledere inden for de valgte brancher på uddannelsesforløbet om rekruttering og fastholdelse

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

- opretter integrations- og oplæringsstillinger til etniske minoriteter på alle niveauer og på tværs af brancher
- viser initiativer i retning af at sikre faste stillinger til dem, der har haft en integrations- og oplæringsstilling

Hvem er målgruppen?

Målgruppen er forvaltningerne, og de herunder placerede kommunale enheder og enkelte medarbejdere.

Hvordan udvælges "vindere"?

Økonomiforvaltningen gennemgår hvert år i august forvaltningernes måltal, KKKC's registreringer af antal ledere på uddannelsesforløb fordelt på forvaltninger, samt de opgørelser, der findes over antal oprettede integrations- og oplæringsstillinger, set i forhold til forvaltningernes størrelse. Desuden afleverer BIF opgørelser over, hvor mange af disse personer, der efterfølgende kommer ud af offentlig forsørgelse, hvilket vil indgå i den samlede bedømmelse af, hvem der skal modtage en anerkendelse for en målrettet indsats.

Hvad er belønningen?

I september hvert år vil forvaltningerne blive rangeret efter bedste indsats. Der kan i princippet godt være flere vindere af 1. præmien. De(n) 'vindende' forvaltning vil blive hædret på kknet og kk.dk som "Årets forvaltning for etnisk ligestilling" og der udsendes en pressemeddelelse.

1. præmien er 100.000 kr., som skal gå til kommunale enheder, mentorer eller øvrige medarbejdere, som direktionen vurderer som en drivkraft bag forvaltningens fremgang med hensyn til etnisk ligestilling.

Er der behov for opfølgning?

Opfølgning sker i forbindelse med udvælgelsen af vinderne. Således er opfølgningen forankret i Økonomiforvaltningen, og sker i samarbejde med de øvrige forvaltninger.

Der er behov for årlig opfølgning af:

1. Forvaltningernes måltal
2. Antal ledere der gennemfører lederuddannelsen
3. Antallet af integrationsstillinger i forvaltningerne ift. forvaltningens størrelse
4. Antallet af integrationsstillinger som overgår til ordinær beskæftigelse

1 - 4 kræver delvis udvikling af nye registreringsprocedurer set ift. i dag.

ØKONOMI

Nedenfor gives der en samlet overblik over de økonomiske konsekvenser i hhv. 2007 og i 2008 og frem. Tabellerne nedenfor viser således de tiltag, som forventes at medføre væsentlige merudgifter. Eventuelle merudgifter forbundet med øvrige tiltag, som ikke

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat

indgår i tabellerne nedenfor, forudsættes finansieret indenfor de ansvarlige udvalgs rammer.

Der forventes ikke merudgifter i 2006.

Merudgifter i 2007

6. Rekruttering	7. Forventet udgift
8. Oprettelse af integrationsstillinger	9. 7,5 mill. kr.
10. Oprettelse af elev- og praktikantstillinger	11. 1,4 mill. kr.
12. Imagepleje og rollemodeller	13. 0,3 mill. kr.
14. Sociale klausuler	15.
16. Rådgivnings- og opfølgingsenhed	17. 1,5 mill. kr.
18. Præmieordning	19.
20. Præmiering af udvalgte kommunale leverandører og forvaltninger	21. 0,2 mill. kr.
22. Udgift i alt i 2007	23. 10,9 mill. kr.

Merudgifter i 2008 og frem

24. Rekruttering	25. Forventet udgift
26. Oprettelse af integrationsstillinger	28. 7,5 mill. kr.
27. (NB! Efter 2009 foreslås der, at der på baggrund af en evaluering vurderes Kun i 2008 og 2009, herefter evaluering)	
29. Oprettelse af elev- og praktikantstillinger	30. 5,4 mill. kr.
31. Sociale klausuler	32.
33. Rådgivnings- og opfølgingsenhed	34. 1,5 mill. kr.
35. Præmieordning	36.
37. Præmiering af udvalgte kommunale leverandører og forvaltninger	38. 0,2 mill. kr.
39. Udgift i alt i 2007	40. 14,6 mill. kr.

Der foreslås, at udgiften i 2007 på 10,9 mill. kr. og på 14,6 mill. kr. i 2008 og frem indgår i budgetforhandlingerne for 2007.

MILJØVURDERING

Ingen

ANDRE KONSEKVENSER

Ingen

UDVALGSINDSTILLING med sagsfremstilling ... fortsat**HØRING**

Indstillingen har været i intern og ekstern høring sammen med indstillingen om ”Styrket integration gennem tiltag på idræts- og foreningsområdet”. Et kommenteret, samlet høringssvar er vedlagt.

BILAG

Vedr. Rekruttering

Bilag 1: Målgrupper til integrationsstillinger

Vedr. Sociale klausuler

Bilag 2: Juridiske betingelser for sociale klausuler

Høring

Høringssvar vedr. forbedret integration gennem nye tiltag vedr. rekruttering, sociale klausuler og præmieordning samt gennem tiltag på idræts- og foreningsområdet (Optrykt med ØU 204/2006)

Claus Juhl

/

Morten Binder