

**Til Økonomiudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget**

18-10-2007

**Notat til orientering om aktiviteter til at fremme andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i kommunen.**Sagsnr.  
2007-79366Dokumentnr.  
2007-381469**Indledning/baggrund**

Notatet er et fælles notat mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiforvaltningen.

Sagsbehandler  
Simon Levin

Borgerrepræsentationen vedtog 14. juni 2006 (BR 394/06) i relation til 180-graders integrationsinitiativet at gennemføre et projekt omkring *Københavns Kommunes Integrationspolitik*.

På baggrund af projektet blev der igangsat en række tiltag med henblik på at fremme mangfoldighed og ligestilling, herunder øge antallet af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

I nedenstående tabel 1 fremgår det, at udviklingen i andelen af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk (fra et ikke vestligt land) er steget i kommunen.

Tabel 1

2003	6,9 %
2005	7,5 %
2007	9,5 %

Kilde: Danmarks Statistik og Koncernservice (Bilag 1).

Andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i kommunen er steget til et niveau hvor kommunen som arbejdsgiver stort set afspejler andelen af borgere med anden etnisk baggrund i den samlede arbejdsstyrke i Københavns kommune. Der er dog fortsat en udfordring med at rekruttere flere højtuddannede i AC-stillinger med anden etnisk baggrund end dansk.

**I nedenstående gives en oversigt over initiativer, der fortsat arbejdes med for at øge antallet af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i kommunen:****1. Mangfoldighedskorpset**

Korpset har mødt Overborgmesteren og Jakob Hougaard, hvorefter der blev bragt dækning af mødet i henholdsvis Københavns Radio og gratisaviser. Siden hen har flere rollemødder deltaget i karrieredage på uddannelsesinstitutioner, Åbent Hus, interview i Københavns Kommunes Karriereavis, grundlovsdagsarrangement,

Administrationssekretariatet

Rådhuset, 3. sal, 57  
1599 København VTelefon  
3366 2056E-mail  
lev@okf.kk.dkEAN nummer  
5798009800299

www.kk.dk

kongebesøg på Rådhuset og jobbørser i samarbejde med Foreningen Nydansker og Personalestyrelsen.

## **2. Integrations – og oplæringsstillingerne**

Det forventes, at samtlige 30 stillinger er besat inden udgangen af 2007. I oktober afholdes et kursus for mentorerne og menterne i samarbejde med Foreningen-Nydansker. Økonomiforvaltningen er allerede nu – i samarbejde med forvaltningerne - ved at forberede den næste runde med besættelse af nye 30 stillinger i 2008.

## **3. Lederkurset i mangfoldighedsledelse og rekruttering**

Kurset var målrettet ledere på niveau 1 og 2. Kurset blev afsluttet den 5. september, hvor de syv administrerende direktører mødtes for at samle op på de stafetter, der var besluttet undervejs i uddannelsesforløbet og som skal bruges i forhold det videre arbejde.

## **4. Karrieremessedeltagelse**

Københavns Kommune deltog for første gang i karrieremessen i DGI byen d. 9. marts. Tilstedeværelsen har haft positiv effekt, og forvaltningerne har siden efterspurgt den stand, vi etablerede. Der forelægger forespørgsel på om Københavns Kommune ønsker at deltage i karrieremesserne i Malmø og Lund.

## **5. Åbent Hus - karriere i KK og mangfoldig arbejdsplads**

Der blev afholdt åbent-hus for interesserede studerende til byens vigtige job i Rådhushallen den 11. maj 2007. Der deltog ca. 300 personer, og forvaltningerne var meget tilfredse med arrangementet. Dagen planlægges også afholdt i 2008.

## **6. EU netværk vedrørende social sammenhængskraft i europæiske storbyer**

EU netværket CLIP iværksætter en række ekspertgrupper, der benchmarker europæiske praksisser i relation til mangfoldighedsledelse, ligestilling og integration. Københavns Kommune er repræsenteret ved Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Center for HR i Økonomiforvaltningen, som har brug for den viden, netværket konstant indsamler.

## **7. Præmieordning**

Præmieordning for den arbejdsplads eller enhed, der har gjort en ekstra indsats for at fremme mangfoldighed i Københavns Kommune.

Interne og eksterne præmier forventes uddelt inden udgangen af 2007. BIF har overtaget opgaven i indeværende år og bistås

af Koncernservice i forhold til præmiering af eksterne leverandører.

#### **8. Elevstillinger til ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk**

Der er i efteråret 2007 ansat ca. 20 ekstra elever og lærlinge finansieret af den bevilling, der fulgte med 180 graders initiativet. Måltallet ved udgangen af 2007 var angivet som 15, så der er tale om en overopfyldelse. Det endelige mål er, at der i 2008 er ansat i alt 50 ekstra lærlinge og elever.

#### **9. Det tværgående team for mangfoldighed og ligestilling**

Teamet, som består af medarbejdere fra samtlige forvaltninger har samarbejdet både via kreative processer og stramme projektbeskrivelser om at løfte de mange tværgående, etniske ligestillingsopgaver.

#### **Anonymisering af ansøgninger**

Borgerrepræsentationen vedtog den 14.6. 2006 en række aktiviteter i relation til 180-grader integrations-initiativet. En af disse var et pilotforsøg om anonymisering af ansøgninger i forbindelse med rekruttering.

Pilotforsøget om anonymisering af ansøgninger blev gennemført i perioden januar - juni 2007, og er blevet evalueret af et eksternt konsulentbureau (Bilag 2). På baggrund af evalueringsrapporten kan det konkluderes, at forsøget ikke har haft en effekt på antallet af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk og at ressourceforbruget var omfattende. Ydermere, at der blandt de fravalgte ansøgere er risiko for, at kvalificerede kandidater og nydanskere overses, da der som følge af anonymiseringen ikke gives et helstøbt billede af ansøgeren. Det gør det vanskeligere at lægge vægt på mangfoldige kvalifikationer. Og sidst, at anonymiseringen vanskeliggør mulighederne for en mangfoldig medarbejdersammensætning og hermed reelt kan gøre det sværere aktivt at udøve en mangfoldighedspolitik.

På baggrund af rapportens konklusioner er det besluttet, at projektet ikke forsættes, men at det anbefales, at Københavns Kommune fortsat fokuserer på at skabe tiltag, som har positiv effekt på rekruttering af danskere med anden etnisk baggrund end dansk, herunder særligt branding og kommunikation omkring kommunens indsats på området.

#### **BILAG**

1. Statistisk redegørelse om ansatte i Københavns Kommune med anden etnisk baggrund end dansk, 2007
2. "Evaluering af anonymisering af ansøgninger", produceret af Ambios.