

Bilag 10b

Resultater og mål for integrationsindsatsen 2005-2007

Økonomiforvaltningen

| Mål 2007 | Resultatkrav 2007 | Resultatkrav 2006 | Resultat 2005 |
|--|--|--|---|
| Rådgivning af etniske virksomheder i København I forbindelse med budgetforliget for 2005 blev der afsat 2,5 mio. kr. årligt for 2005, 2006 og 2007 til etablering af en opsøgende rådgivningsenhed, der er forankret i EVU. Der er således ansat 5 rådgivere med anden etnisk baggrund, der udfører opsøgende rådgivning til etniske virksomheder i København. | Iværksætterkursus for ledige indvandrere, der har ambitioner og potentiale for at drive egen virksomhed, Forsøg med vækst og udviklingsgrupper, Coaching for etniske iværksættere og virksomhedsejere, Udvikling og redskaber til at skabe bedre dialog mellem myndigheder og etniske virksomheder, Etablering af ERFA-grupper mellem myndigheder og rådgivere fra rådgivningsenheden. | At udarbejde resultatkrav til projektet og statistisk materiale til understøttelse af resultatkravene. | Ingen |
| Integration og udvikling af indvandreraktiviteter i København EU-projekt "Integration og udvikling af indvandreraktiviteter i Odense, Århus og København" under EQUAL-programmet. Projektet er 3-årigt 2005-2007. Projektpartnere: Københavns Kommune, EVU, AF-Storkøbenhavn, Odense Kommune og Århus Kommune. Det samlede budget i det 3-årige projekt er ca. 22 mio. kr. | Skabe flere økonomisk levedygtige indvandreraktiviteter, Skabe mere stabile beskæftigelsesforhold for såvel ejere som ansatte i indvandrerejede virksomheder, Styrke indvandreraktiviteternes kontakt til myndighederne, Erfaringsudveksling og udvikling af nye metoder og værktøjer til at hjælpe målgruppen af iværksættere. | At udarbejde resultatkrav til projektet og statistisk materiale til understøttelse af resultatkravene. | Ingen |
| Alsiddig beboersammensætning Fysisk udvikling i Mimersgadekvarteret Mimersgadekvarteret har en relativ høj frekvens af beboere med indvandrerbaggrund og målet med projektet er at forbedre forholdene for de eksisterende beboere, således at Mimersgadekvarteret bliver mere attraktivt at bo i. | Der skal være afholdt arkitektkonkurrence for Superkilen og DSB-arealet | DSB-arealet erhverves | Rapport med analyse, strategi og projekt -idéer for Mimersgadekvarteret er udarbejdet |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Alsiddig beboersammensætning Fortætning af almene boligområder - Det er målet at tilvejebringe billige ejer- og andelsboliger i eksisterende større almene bebyggelser via fortætning for derved at bidrage til en mere alsiddig beboersammensætning. | Der er gennemført planlægning for udvalgte områder m.h.p. fortætning | Afdækning og udpegning af almene bebyggelser, som vil kunne fortættes | Ingen |
| Tværgående indsats for etnisk ligestilling i kommunen Forskellige tværgående indsatser, der har følgende målsætninger: <ul style="list-style-type: none"> • Ny måltalsvision skal bearbejdes i forhold til måltal for de enkelte forvaltninger. • Pilotforsøg i Økonomiforvaltningen om anonymisering af ansøgninger. • Mangfoldighedsledelse skal indgå i resultatmålingen af resultatkontrakter. • Fokus på kommunens image; rollemodeller, øget samarbejde med etniske foreninger, uddannelsesinstitutioner mv. • Etablering og afvikling af årlig præmieringsordning, hvor forvaltninger/enheder, der gør en særlig indsats omkring mangfoldighedsledelse belønnes. • Årlig statistik for medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. • Rådgivning og formidling til kommunens arbejdspladser. • Øget netværkssamarbejdet med andre store offentlige og private virksomheder. | Kommunens medarbejdersammensætning skal afspejle Københavns kommunes befolkningssammensætning med hensyn til etnicitet og uddannelsesmønstre. | Kommunens medarbejdersammensætning skal afspejle Københavns kommunes befolkningssammensætning med hensyn til etnicitet og uddannelsesmønstre. | Ingen |
| Interne projekter i Økonomiforvaltningen | | | |
| Synliggørelse af Økonomiforvaltningen som mangfoldig arbejdsplads Øget samarbejde med udvalgte uddannelsesinstitutioner, jobcentre og foreninger skal være med til at tiltrække flere ansøgere af anden etnisk oprindelse end dansk. | Fremgang i andelen af ansøgere med anden etnisk oprindelse end dansk til 10 %. | Fremgang i andelen af ansøgere med anden etnisk oprindelse end dansk til 8 %. | Det er skønnet at 6,5 % ud af alle ansøgere til ØKF er fra nydanskere.* |
| Aktiv brug af jobbanker Aktiv brug af jobbanker ved stillingsopslag skal øge mængden af mulige kandidater med anden etnisk baggrund end dansk. | 3 % af ØKFs medarbejdere er af anden etnisk oprindelse end dansk | 2,4 % af ØKFs medarbejdere er af anden etnisk oprindelse end dansk | 1,7 % af ØKFs medarbejdere er af anden etnisk oprindelse end dansk |

| | | | |
|--|---|--|--|
| Lederkursus om etnisk rekruttering | 3 % af ØKFs medarbejdere | 2,4 % af ØKFs | 1,7 % af ØKFs |
| Lederkursus om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. | er af anden etnisk oprindelse end dansk | medarbejdere er af anden etnisk oprindelse end dansk | medarbejdere er af anden etnisk oprindelse end dansk |

*Tallet er ikke bekræftet af Danmarks statistik

Alle resultater og resultatkrav der omhandler Økonomiforvaltningen som organisation er eksklusiv Københavns Brandvæsen
