



Til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget

23-03-2010

Bilag 3. Handleplan for integration på det sociale område for perioden 2011-2014

Sagsnr.
2010-32472

Dokumentnr.
2010-204624

- repræsentation af etniske minoriteter i ansættelser

Sagsbehandler
Joy Torpdahl

Socialforvaltningen ønsker løbende at medvirke til integrationsindsatsen i Københavns Kommune. Forvaltningen vil derfor øge indsatsen mod at arbejde målrettet med integrationsindsatsen i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Som udgangspunkt bør sammensætningen af medarbejdergrupperne i Socialforvaltningen til stadighed afspejle den etniske sammensætning blandt befolkningen, og der opstilles således løbende mål for hvor mange procent af medarbejderne i Socialforvaltningen, der bør have en anden etnisk baggrund. Dette tal justeres hvert andet år i relation til udviklingen blandt indbyggerne i København. P.t. er der defineret mål for 2011 jf. nedenfor.

Mål vedrørende integrationsindsats:

Mål 2011	Resultatkrav 2011	Resultatkrav 2010	Resultat 2008
-----------------	------------------------------	------------------------------	--------------------------

**60107 - MR-Udsatte - Joy
Torpdahl**

Bernstorffsgade 17,5.Sal
1592 København V

Telefon
3317 3047

E-mail
WY28@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009683052

www.kk.dk

Andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i Socialforvaltningen (år 2011 = 10 % forøgelse i forhold til resultatet i 2008)	6,8 pct.	6,8 pct.	6,2 pct.
--	----------	----------	----------

Fremover vil integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund være en integreret del af forvaltningens HR- strategi, herunder rekrutteringsstrategi.

Der skal arbejdes målrettet med, at placere integrationsstillingerne i enheder, hvor ansættelse af en medarbejder med anden etnisk baggrund, formodes at kunne medvirke til yderligere rekruttering og fastholdelse på området. I den forbindelse skal der ses på indenfor hvilke personalegrupper integrationsstillingerne oprettes. En målrettethed i forhold til placering og medarbejdergruppe vil betyde, at integrationsstillingerne i endnu højere grad anvendes som et strategisk værktøj, der kan forstærke integrationsindsatsen i forvaltningen. Der bør derfor i den kommende periode laves en handleplan for, hvordan integrationsstillingerne skal fordeles. Forud herfor er det nødvendigt at foretage en egentlig afdækning af, hvor socialforvaltningens arbejdspladser ikke lever op til integrationsindsatsens målsætninger.

I forhold til rekruttering skal der ses på hvilke medier og metoder, der p.t. anvendes, og om der er behov for at tænke i en anderledes. Der bør således laves en handleplan for, hvordan man bedst muligt kan kommunikere jobmulighederne i Socialforvaltningen til borgere med anden etnisk baggrund.