

12-04-2010

Sagsnr.
2010-26143Dokumentnr.
2010-245797**Bilag 1: ØKF's redegørelse for integrationsmål
(Medarbejdersammensætning)**Sagsbehandler
Ketty Mazzara Heiberg**Økonomiudvalgets redegørelse for følgende mål:**

I perioden til og med år 2010 skal andelen af beskæftigede indvandrere øges med 10 procentpoint til ca. 64 procent. Herunder har Københavns Kommune det mål, at medarbejdersammensætningen på de enkelte fag- og uddannelsesområder skal afspejle befolkningssammensætningen i København.

Statusskema for integrationsindsatser, der bidrager til at nå målene i integrationspolitikken:

Navn på indsats	30 Integrations og oplæringsstillinger hvert år fra 2007-2009
Økonomi	17,3 mio. kr. i 2007-2009
Målgruppe Angiv gerne antal, køn, alder, nationalitet eller andre relevante baggrundsvARIABLE.	Arbejdsstyrken i Københavns Kommune
Beskriv aktiviteterne	Etablering af Integrations- og Oplæringsstillinger
Indsatsens mål	At ansætte 30 medarbejdere i Integrations- og Oplæringsstillinger i kommunen.
Hvordan bidrager indsatsen til opnåelse af mål i integrationspolitikken	Stillingerne har i årene 2007-2009 har et særligt fokus på akademikere, brandmænd, specialarbejdere og servicemedarbejdere for at øge andelen af etniske minoriteter på de fag og uddannelsesområder, hvor de er underrepræsenterede.
Planlagt opfølgning Angiv gerne om indsatsen evalueres internt eller eksternt, samt om der gennemføres statistisk opfølgning i forhold til målet for indsatsen	I foråret 2010 udføres en intern evaluering af ordningens tre første år.
Status i forhold til målopfyldelse Angiv målopfyldelse med indsatsen og den samlede vurdering af indsatsen.	Der er ansat i alt 90 personer i Integrations- og Oplæringsstillinger over en periode på tre år. I forhold til den overordnede målsætning er antallet af medarbejdere fra ikke vestlige lande steget fra 9,5 % (2007) til 12,2 % (2009). Samtidig er andelen i arbejdsstyrken steget fra 10,1 % til 10,9 %, hvilket vil sige, at kommunen som arbejdsplads nu procentvist har flere medarbejdere ansat fra ikke vestlige lande, end samme gruppe udgør i arbejdsstyrken. Målsætningen er dermed nået. Udfordringen med etnisk ligestilling på arbejdspladserne er fortsat at sørge for rekrutteringen af etniske minoriteter til alle faggrupper, da medarbejdere fra ikke vestlige lande fortsat er beskæftigede som ufaglærte eller i stillinger, der kræver kortere uddannelse.

Navn på indsats	Mangfoldighedskorps
Økonomi	300.000 i 2009

Målgruppe Angiv gerne antal, køn, alder, nationalitet eller andre relevante baggrundsvariable.	Potentielle ansøgere til Københavns Kommune
Beskriv aktiviteterne	Diverse arrangementer: Møder med politikere, karriere- og jobmesser, relevante arrangementer i KK, pressedækning mm.
Indsatsens mål	At rekruttere og fastholde personale ud fra et mangfoldigheds perspektiv
Hvordan bidrager indsatsen til mål i integrationspolitikken	Mangfoldighedskorpset er skabt for at bidrage til at brande KK som en mangfoldig arbejdsplads. På den måde medvirker korpset indirekte til at rekruttere mere mangfoldigt, og dermed øges antallet af etniske minoriteter i kommunen.
Planlagt opfølgning Angiv gerne om indsatsen evalueres internt eller eksternt, samt om der gennemføres statistisk opfølgning i forhold til målet for indsatsen	Indsatsen evalueres internt. Det er vurderet, at man med fordel kan videreføre mangfoldighedstanken i kommunens overordnede employer branding strategi.
Status i forhold til målopfyldelse Angiv målopfyldelse med indsatsen og den samlede vurdering af indsatsen	Gennemførte aktiviteter: en lang række aktiviteter som besøg på uddannelsesinstitutioner, presseoptrædener, konferencedeltagelse, jobmessedeltagelse, dommerpanel ved mangfoldighedspræmie etc. Samlet vurdering af indsatsen: Kommunens indsats som mangfoldig arbejdsplads styrkes.

Navn på indsats	Indsats vedr. Anti-diskrimination
Økonomi	323.000 kr. i 2009
Målgruppe Angiv gerne antal, køn, alder, nationalitet eller andre relevante baggrundsvariable.	Medarbejderne i alle forvaltninger + institutioner
Beskriv aktiviteterne	Tilbud om konkret oplysningsarbejde, kampagner og uddannelse.
Mål	Gennemførelse af oplysningsarbejde, kampagner og uddannelse afhængig af behovet herfor.
Hvordan bidrager indsatsen til mål i integrationspolitikken	Uddannelse af medarbejdere i anti-diskrimination kan styrke rekruttering og fastholdelse af etniske minoriteter
Planlagt opfølgning Angiv gerne om indsatsen evalueres internt eller eksternt, samt om der gennemføres statistisk opfølgning i forhold til målet for indsatsen	Indsatsen er blevet evalueret, og på den baggrund er budgettet i 2009 overflyttet til BIF, som har udmøntet dem på et kursus om ligebehandling, som 40 personer fra alle forvaltningerne deltog i. Ud fra kurset er der blevet udarbejdet ligebehandlingsprincipper som skal gælde for hele kommunen.
Status i forhold til målopfyldelse Angiv målopfyldelse med indsatsen og den samlede vurdering af indsatsen	Indsatsen har styrket fokus på antidiskrimination og ligebehandling blandt medarbejderne i kommunen og medført at kommunen nu har udarbejdet fælles principper for ligebehandling.

Navn på indsats	Præmieordning
Økonomi	200.000 kr. i 2009

Målgruppe Angiv gerne antal, køn, alder, nationalitet eller andre relevante baggrundsvariable.	Alle arbejdspladser i Københavns kommune og alle kommunens leverandører.
Beskriv aktiviteterne	Præmieuddeling og konkurrence
Mål	Opmærksomhed om mangfoldighedsledelse på arbejdspladser i og udenfor Københavns Kommune
Hvordan bidrager indsatsen til mål i integrationspolitikken	Det er med til at fremhæve mangfoldige arbejdspladser positivt og belønne de steder, der aktivt gør en indsats på området.
Planlagt opfølgning Angiv gerne om indsatsen evalueres internt eller eksternt, samt om der gennemføres statistisk opfølgning i forhold til målet for indsatsen	Indsatsen evalueres internt
Status i forhold til målopfyldelse Angiv målopfyldelse med indsatsen og den samlede vurdering af indsatsen.	Præmier uddelt i 2007, 2008 og 2009

Navn på indsats	Elev- og praktikantstillinger
Økonomi	7,497 mio. kr. i 2009
Målgruppe Angiv gerne antal, køn, alder, nationalitet eller andre relevante baggrundsvariable.	Overvejende yngre med baggrund fra handelsskole og teknisk skole. Stor andel med anden etnisk baggrund end dansk.
Beskriv aktiviteterne	Forvaltningerne har ansat et øget antal elever og lærlinge. Centralt afsatte midler er brugt til at refundere den enkelte forvaltnings nettolønudgift ved ansættelse af ekstra elever og lærlinge.
Indsatsens mål	Forøge antallet af elever og lærlinge med 50.
Hvordan bidrager indsatsen til mål i integrationspolitikken	En relativt stor del af elever og lærlinge har anden etnisk baggrund end dansk, hvorfor en forøgelse af antallet af elever og lærlinge vil øge den procentuelle andel af medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk.
Planlagt opfølgning Angiv gerne om indsatsen evalueres internt eller eksternt, samt om der gennemføres statistisk opfølgning i forhold til målet for indsatsen	Der er ingen evaluering udover opfølgning på antallet af elever og lærlinge.
Status i forhold til målopfyldelse Angiv målopfyldelse med indsatsen og den samlede vurdering af indsatsen.	Ved udgangen af 2008 er der sket en forøgelse på ca. 50. Der har været stor interesse for ordningen fra forvaltningerne og stor tilfredshed med, at centrale midler kan bidrage til, at Københavns Kommune bliver mere synlig som uddannelsesplads.

Økonomisk oversigt for hele udvalgets integrationsindsats, herunder også den samlede økonomi i forhold til integrationsprojekter:

Integrationsindsatser i relation til mål i integrationspolitikken (1000 kr.)	2009	2010	2011	2012	I alt
Integrations- og Oplæringsstillinger	6.400				
Mangfoldighedskorps	300				
Antidiskriminationsmidler	300				

Mangfoldighedskorps	300				
Mangfoldighedspræmie	200				
50 nye elev- og praktikstillinger	7.497				
Integrationsprojekter – samlet beløb					
I ALT	14,997 mio. kr.				