



KØBENHAVNS KOMMUNE

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Økonomiudvalget
Teknik og Miljøudvalget
Socialudvalget
Kultur- og Fritidsudvalget
Børne- Og Ungdomsudvalget
Sundheds- og Omsorgsudvalget
Integrationsrådet

Dato: 28-03-2006

Sagsnr.:

Dok.nr.:

Høring af forslag til ny integrationspolitik for Københavns Kommune

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget behandlede den 23. marts 2006 "Forslag til ny integrationspolitik i Københavns Kommune". Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besluttede i den forbindelse at sende politikken i høring i de stående udvalg, Integrationsrådet samt udvalgte eksterne høringsparter med svarfrist den 28. april 2006.

Høringen vedrører udkast til integrationspolitikens vision, principper og udvalgte indsatsområder. Tiltag vedrørende rekruttering, sociale klausuler, præmieordning og tiltag på idræts- og foreningslivet indgår ligeledes i høringen af integrationspolitikken, idet disse beskrives i to særskilte indstillinger.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget anmoder de stående udvalg samt Integrationsrådet om i forbindelse med høringen at tage stilling til følgende i forhold til Integrationspolitikken:

- Udvalgets vurdering af samt bemærkninger til visionen, principperne og indsatsområderne samt relevansen heraf
- Udvalgets vurdering af hvorvidt strategien er dækkende for at opnå visionen og resultatmålene for de udvalgte områder
- Skal der opstilles andre/flere resultat- og aktivitetsmål med tilhørende konkrete initiativer end de i udkastet foreslåede
- I visse resultat- og aktivitetsmål er værdierne anført som xx eller yy. Fagudvalgene bedes tage stilling til, hvilke værdier, der bør angives for deres område
- Kan de foreslåede resultatkrav og aktivitetsmål finansieres indenfor budgetforslag 2007? Såfremt de ikke kan, ønskes der dels en vurdering af, hvilket niveau der kan opnås inden for budgettet, dels den økonomiske konsekvens af at realisere målsætningerne

Direktionen

Bernstorffsgade 17
1592 København V

Telefon
33173317

www.kk.dk



INDSTILLING

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

2. BIU 49/2006

Samlet udkast til Københavns Kommunes Integrationspolitik

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indstiller,

at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfter samlet udkast til integrationspolitik i Københavns Kommune

at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkender at udkastet til integrationspolitik sendes i høring i de stående udvalg med svarfrist den 28. april 2006.

RESUME

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget behandlede den 10. marts 2006 "Tværgående tema i Integrationspolitik" (BIU 36/2006).

I forlængelse heraf forelægges vedlagte reviderede udkast til en tværgående integrationspolitik, indeholdende vision og principper samt fem udkast til integrationspolitikens temaområder: Beskæftigelse, uddannelse, bolig, tryghed samt kultur og fritid.

Efter drøftelserne sendes den reviderede integrationspolitik i høring i de stående udvalg og Integrationsrådet med høringsfrist den 28. april 2006, jf. bilag 3.

Herefter forelægges Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 11. maj 2006 et revideret forslag til en ny integrationspolitik, som er suppleret med et overslag over de økonomiske konsekvenser af at implementere politikken. Under forudsætning af Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets godkendelse sendes integrationspolitikken videre til behandling i Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

SAGSBESKRIVELSE

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget behandlede den 9. marts 2006 "Tværgående tema i Integrationspolitik" (BIU 36/2006).

Udkastet til en ny integrationspolitik for Københavns Kommune er herefter revideret på baggrund af udvalgets bemærkninger.

Integrationspolitikken indeholder vision samt beskrivelse af de tre generelle principper, som skal være gældende for den samlede integrationsindsats i kommunen og bærende i forhold retning og prioritering af integrationsinitiativerne på tværs af kommunen.

For de fem udvalgte områder for integrationspolitikken beskæftigelse, uddannelse, bolig, tryghed samt kultur og fritid er endvidere udarbejdet konkrete strategipapirer.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

Det bemærkes, at integrationsvinklen på sundhedspolitikken behandles særskilt i forbindelse med udarbejdelsen af en ny sundhedspolitik for Københavns Kommune. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indgår i arbejdsgruppen og en ny sundhedspolitik forventes præsenteret i efteråret 2006.

Alle strategipapirerne er opbygget på samme vis, idet de indledningsvis indeholder en præambel, der forklarer, hvorfor området er udvalgt som særligt fokusområde. Herefter følger en vision for området samt konkrete resultat- og aktivitetsmål, der gør indsatsen målbar og kan bruges i et senere integrationsbarometer, som Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i fremtiden vil forelægge Beskæftigelses- og Integrationsudvalget halvårligt og Borgerrepræsentationen årligt med henblik på dannelse af overblik over integrationsindsatsen i Københavns Kommune.

Herefter følger en beskrivelse af strategien på området som er struktureret efter tre overordnede principper.

Strategipapirerne afsluttes med en beskrivelse af de gældende vilkår på områderne for at illustrere hvilke forudsætninger, der er for kommunens indsats.

De stående udvalg anmodes i forbindelse med sit høringssvar tage stilling til følgende i forhold til Integrationspolitikken.:

- Udvalgets vurdering af hvorvidt strategien er dækkende for at opnå visionen og resultatkrav for området.
- Skal der opstilles andre resultatkrav, aktivitetsmål og tilhørende konkrete initiativer udover de foreslåede i Integrationspolitikken
- Hvilken værdi, der skal angives i de resultatkrav og aktivitetsmål, hvor værdien i forslaget til integrationspolitikken er angivet til xx eller yy.
- Kan de foreslåede resultatkrav og aktivitetsmål finansieres indenfor budgetforslag 2007? Såfremt de ikke kan ønskes, dels en vurdering af, hvilket niveau der kan opnås, dels den økonomiske konsekvens af at realisere målsætningerne.
- Udvalgene bedes tage stilling til tidshorizonten for realisering af de opstillede resultatkrav og aktivitetsmål i de tilfælde, hvor der ikke er taget stilling hertil.
- Skal eksisterende sektorpolitikker indenfor udvalgets område revideres, såfremt integrationspolitikken vedtages?

Den endelige integrationspolitik

Den endelige politik skal udarbejdes i en kort udgave med bistand fra et kommunikationsbureau. Ligeledes udarbejder der en informationskampagne for københavnere, samt en kommunikationsplan for de relevante medarbejdere i Københavns Kommune som forelægges Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

MILJØVURDERING

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

Ingen miljømæssige konsekvenser

ØKONOMI

Finansiering af en ny integrationspolitik vil indgå i det forslag som forelægges udarbejdet den 11. maj 2006.

HØRING

Processen omkring integrationspolitikken har været sendt i høring i Integrationsrådet, der har afgivet vedlagte høringssvar.

Efter udvalgets drøftelser den 23. marts 2006 sendes den reviderede integrationspolitik i høring i de stående udvalg og Integrationsrådet med høringsfrist den 28. april 2006. I forbindelse med denne høring skal fagudvalgene vurdere, hvorvidt de beskrevne initiativer og de opsatte resultat- og aktivitetsmål kan nås inden for udvalgets budgetramme. For så vidt angår strategipapiret vedrørende bolig bemærkes, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil tage kontakt til de øvrige forvaltninger med henblik på at koordinere ansøgningen til Landsbyggefonden inden den 1. juni 2006.

Den 11. maj 2006 behandler Beskæftigelses- og Integrationsudvalget det reviderede udkast, hvorefter udkastet behandles i Økonomiudvalget den 23. maj 2006 og i Borgerrepræsentationen den 1. juni 2006.

Som led i høringen vil Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udsende nogle foreløbige skabeloner udarbejdet af de relevante fagforvaltninger. Fagforvaltningerne anmodes om at færdiggøre skabelonerne i forbindelse med høringsprocessen, så det kan indgå til udvalgenes behandling af Integrationspolitikken, som skal videresende til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget. For så vidt angår de konkrete initiativer foreslået i strategipapirene vil der blive udarbejdet en skabelon til nærmere beskrivelse af hvert enkelt initiativ, herunder tiltagets økonomiske konsekvenser. Skabelonen udsendes af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen til høring i udvalgene med henblik på tilvejebringelse af et samlet beslutningsgrundlag. De udfyldte skabeloner vil indgå i det materiale, der forelægges Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 11. maj 2006.

BILAG

1. Udkast til samlet integrationspolitik i Københavns Kommune
2. Høringssvar fra Integrationsrådet
3. Forslag til brev til de stående udvalg om høring af forslag til ny integrationspolitik for Københavns Kommune

Morten Binder

INDSTILLING ... fortsat
for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

/ Kaj Ove Christiansen

Københavns Kommunes integrationspolitik

Udkast



Københavns Kommunes integrationspolitik

Dette udkast til en overordnet integrationspolitik for Københavns Kommune de næste fem år er opbygget i 7 dele:

1 Tværgående integrationspolitik – formål, vision og principper for den fremtidige indsats	3
2 Integrationspolitik på beskæftigelsesområdet	7
3 Integrationspolitik på uddannelsesområdet	11
4 Integrationspolitik på boligområdet	16
5 Integrationspolitik på tryghedsområdet	20
6 Integrationspolitik på kultur- og fritidsområdet	23
7 Politisk og administrativ forankring af den fremtidige integrationspolitik	27
Bilag om målgruppe og begreber	29

TVÆRGÅENDE INTEGRATIONSPOLITIK

Formålet med integrationsindsatsen

København skal være en hel by, hvor byens borgere trygt kan leve sammen med respekt for den forskellighed og mangfoldighed, de tilsammen udgør. Integrationsindsatsen skal skabe rammerne for, at alle borgere kan bidrage positivt til dette fællesskab med respekt for det danske samfunds grundlæggende værdier.

Integrationsindsatsen i Københavns Kommune skal således blandt andet sikre, at flygtninge og indvandrere har samme muligheder som kommunens øvrige borgere for at deltage i samfundets politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale, religiøse og kulturelle liv, og at ingen udsættes for diskrimination eller barrierer som følge af deres etniske eller religiøse baggrund.

Integrationsindsatsen skal endvidere bidrage til, at flygtninge og indvandrere hurtigst muligt bliver selvforsørgende og aktive medborgere i samfundet.

Mange problemer, der betegnes som integrationsproblemer, har sit udspring i sociale faktorer. Det er eksempelvis vel-dokumenteret, at forældres beskæftigelse og uddannelse påvirker børnenes fremtidige valg og muligheder. Men problemerne forstærkes ofte hos borgere med anden etnisk baggrund end dansk som følge af sproglige og/eller kulturelle barrierer i forhold til det øvrige samfund.

Det skaber behov for en samlet indsats og strategi, hvor der på én gang sættes ind med tiltag rettet både mod sociale, beskæftigelsesmæssige og kulturelle problemer. Integrationsindsatsen går på denne vis helt på tværs af den traditionelle sektoropdeling.

Vision

København skal være en by uden diskrimination, hvor gensidig accept og tolerance er dominerende på alle planer.

Integrationsindsatsen i Københavns Kommune skal sikre, at den gensidige respekt mellem borgerne hviler på social sammenhængskraft, økonomisk bæredygtighed og etnisk ligestilling.

København skal være en by, hvor alle borgere på tværs af køn, alder og etnicitet har mulighed for at drage nytte af hinanden – i boligområder, daginstitutioner, skoler, fritids- og foreningslivet og på arbejdspladsen. En by, hvor integration er en gensidig proces, der udspringer af hverdagsmødet mellem byens borgere.

Dette er en forudsætning for, at københavnere med anden etnisk baggrund end dansk kan blive integreret i det danske samfund og ikke skal tilbringe en isoleret tilværelse i et parallelsamfund uden mulighed for at lære det danske sprog og grundlæggende danske værdier. Det er samtidig en forudsætning for, at alle københavnere sikres lige muligheder for og en tro på, at det er muligt at skabe sig et godt liv og ændre sine levevilkår.

København skal være en by, hvor alle borgere har samme muligheder, rettigheder og pligter og indgår som aktive medborgere med respekt for de grundlæggende samfundsmæssige værdier og normer. En by, hvor borgerne udviser forståelse og respekt for værdier som demokrati, menneskerettigheder og ligestilling mellem kønnene.

København skal være en tryk by, hvor borgerne udviser gensidig tillid og respekt for hinanden og hinandens forskellighed.

En by, hvor alle borgere indgår aktivt i demokratiske sammenhænge, betaler skat og tager del i samfundet – eksempelvis gennem politisk aktivitet, deltagelse på arbejdsmarkedet, i foreningslivet, i bruger- og forældrebestyrelser m.v.

PRINCIPPER FOR DEN FREMTIDIGE INTEGRATIONS-INDSATS

Kommunens fremtidige integrationsindsats og -strategi bygger på følgende bærende principper¹:

- Integration er et fælles ansvar
- Integration kræver mangfoldighed
- Integration skal belønnes

Principperne skaber sammenhæng på tværs af de forskellige områder i integrationspolitikken og sikrer en fælles linje i de konkrete indsatsområder vedrørende beskæftigelse, uddannelse, bolig, tryghed, og kultur og fritid.

INTEGRATION ER ET FÆLLES ANSVAR

Skal integrationen lykkes skal alle tage et ansvar. Det gælder den enkelte, det gælder familien, og det gælder kommunen, staten, virksomheder og institutioner mv. Alle skal gøre en indsats for at se og udnytte også de etniske minoriteters ressourcer og derved muliggøre en integration af etniske minoriteter i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet, i foreningslivet mv.

Den enkelte minoritetsborger har mulighed for alene eller som del af en gruppe at fungere som rollemodel i sit nærområde, på uddannelsesinstitutioner, arbejdspladser, i foreninger etc. og på den måde være med til at hjælpe andre medborgere til en bedre integration.

Københavns Kommune er ansvarlig for at tilrettelægge politikken på eksempelvis beskæftigelses-, bolig-, og uddannelsesområdet og sikre sammenhæng i politikken og indsatserne på tværs af fagområder.

Københavns Kommune vil gå forrest i integrationsindsatsen og påtage sig et ansvar, ikke mindst i forhold til ansættelse af flere borgere med anden etnisk baggrund. Men der er også behov for, at kommunen stimulerer øvrige aktører til at tage et medansvar for integrationen og på den måde sikre, at de konkrete udfordringer løftes. På en række af de kommunale kerneområder er kommunen afhængig af et aktivt medspil fra andre aktører for at løse opgaven effektivt. Det kan for eksempel være virksomheder, foreninger, organisationer mv.

Derfor er det en erklæret målsætning på integrationsområdet, at kommunen inddrager og indgår samarbejdsaftaler med både private og offentlige aktører for bedst muligt at kunne løfte integrationsopgaven. Det gælder også foreninger med mange medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk, som har en særlig mulighed for at fremme integrationen.

2 INTEGRATION KRÆVER MANGFOLDIGHED

Der er i dag en tendens til, at etniske minoriteter er koncentreret i eksempelvis bestemte boligområder, skoler og daginstitutioner. Det skaber polarisering i samfundet og giver sværere vilkår for integrationen, når mangfoldigheden er fraværende. Kontakt og fællesskab er grundlæggende for at opnå større forståelse imellem etniske grupper og for at skabe bedre vilkår for aktivt medborgerskab.

Derfor er det kommunens erklærede mål at arbejde for at integrere københavnere uanset etniske baggrund, så eksempelvis boligområder og folkeskoler afspejler kommunens mangfoldige befolkningssammensætning.

Københavns Kommune vil endvidere arbejde for at tilpasse sine serviceydelser indenfor de områder, hvor der tilbydes frit valg, således, at der også tages hensyn til minoritetsgrupperes særlige forudsætninger og behov.

I de boligområder, folkeskoler, institutioner og lignende, hvor mangfoldigheden ikke umiddelbart kan opnås, er det nødvendigt at finde fleksible løsninger på konkrete problemer og arbejde med at styrke de ressourcer, som er til stede i nærområdet. København har som Danmarks hovedstad og største by med en høj andel af borgere med anden etnisk baggrund end dansk nogle særlige muligheder for at gå nye veje og afprøve utraditionelle løsninger i disse situationer.

3 INTEGRATION SKAL BELØNNES

Københavns Kommune vil fremme integrationen ved at bruge såvel økonomiske som ikke-økonomiske incitamenter i integrationsindsatsen. Incitamenterne skal eksempelvis bruges til at tilskynde forældre til at vælge den lokale folkeskole og til, at virksomheder ansætter flere borgere med anden etnisk baggrund end dansk.

¹ Principperne ligger inden for gældende dansk lovgivning og de vejledende anbefalinger i de fælles grundprincipper for politikken for integration af indvandrere i Den Europæiske Union, jf. Rådsk dokumentet I4615/04 af 19. november 2004 og efterfølgende meddelelse fra Kommissionen om "En fælles dagsorden for integration", KOM (2005) 389

UDFORDRINGER OG MÅL

Integrationsindsatsen i København står overfor en række konkrete udfordringer:

- Hver anden borger i København med anden etnisk baggrund end dansk står uden arbejde mod kun hver femte dansker
- I visse boligområder er koncentrationen af etniske minoriteter med sociale problemer massiv. Nye tal for perioden 1995-2004 viser, at koncentrationen af indvandrere og efterkommere i de almene boliger er fordoblet til ca. 40% i 2004
- På 8 ud af 64 københavnske folkeskoler er andelen af tosprogede elever 75 %, mens den på andre er nærved nul
- 55 % af alle unge med anden etnisk end baggrund dansk forlader folkeskolen med så mangelfulde faglige kundskaber, at de vil have væsentlige problemer med at gennemføre en ungdomsuddannelse
- Frafaldet på erhvervsfaglige ungdomsuddannelser for borgere med anden etnisk baggrund end dansk er på omkring 60 %, og blandt de 16-29 årige har 34 % en grundskole som højest fuldførte uddannelse. For etniske danskere er tallet 12 %

Kilde: Kbh. Statistiske kontor

På baggrund af disse udfordringer er der i integrationspolitikken opstillet selvstændige visioner og strategier på følgende fem fokusområder.

Beskæftigelse

VISION FOR INTEGRATION PÅ BESKÆFTIGELSESMÅRÅDET

København skal være en by, hvor alle – uanset køn og etnisk baggrund – deltager på lige fod på arbejdsmarkedet.

En by, hvor alle borgere har lige muligheder for at opnå beskæftigelse, og hvor byens mangfoldighed afspejles i alle brancher og både på offentlige og private arbejdspladser.

Uddannelse

VISION FOR INTEGRATION PÅ UDDANNELSESOMRÅDET

Københavns Kommune skal være en by, hvor alle borgere sikres lige muligheder, og hvor uddannelsesmuligheder og –niveauer ikke afhænger af etnisk baggrund.

Københavns Kommunes daginstitutioner og folkeskoler skal være mødested for alle børn uanset etnisk baggrund og social status til gavn for det faglige niveau, fællesskabsfølelsen og sammenhængskraften i kommunens mangfoldige børneskare.

Bolig

VISION FOR INTEGRATION PÅ BOLIGOMRÅDET

København skal være en sammenhængende by, hvor borgere lever sammen på tværs af forskellige sociale, kulturelle, religiøse og etniske baggrunde. En by uden parallelsamfund og polarisering.

Boligområderne i København skal være områder præget af fællesskabsfølelse og ønsket om at tage medansvar for området og dets beboere, ligesom området skal give beboerne mulighed for netværksdannelse, deltagelse i kultur- og fritidsaktiviteter, foreningsdeltagelse mv.

Københavns Kommune vil arbejde for at vende den negative udvikling i de udsatte boligområder og gøre en indsats for at sikre, at byens boligområder rummer en mangfoldighed af både beboere og boligformer.

Tryghed

VISION FOR INTEGRATION PÅ TRYGHEDSOMRÅDET

Københavns Kommune skal være et trygt sted at bo, hvor borgerne frit og uhindret kan færdes på gaden.

Københavns Kommune vil arbejde for at nedbringe kriminaliteten blandt alle befolkningsgrupper i kommunen, herunder at nedbringe kriminaliteten blandt etniske minoriteter til et niveau, hvor den ikke afviger fra niveauet for kriminaliteten begået af etniske danskere.

Københavns Kommune vil forstærke den forebyggende indsats og styrke SSP-samarbejdet og sikre, at byens borgere føler tilhørsforhold til og ansvar over for både byen og dens øvrige borgere.

Kultur og fritid

VISION FOR INTEGRATION PÅ KULTUR- OG FRITIDSOMRÅDET

Kultur- og fritidslivet i Københavns Kommune skal spille en central rolle i integrationen.

Københavns Kommune vil fremme minoritetsborgeres deltagelse i kultur- og fritidsaktiviteter og i dette forum give byens borgere mulighed for fælles oplevelser og dannelser af netværk og venskaber på tværs af kulturer og religioner. Københavns rige udbud af fritidstilbud skal sikre byens børn og unge muligheden for en indholdsrig fritid.

Københavns Kommune vil endvidere med sin kultur- og fritidspolitik afspejle kommunens befolkningssammensætning, idet kommunen vil arbejde for at fremme etniske minoriteters deltagelse i kultur- og fritidslivet, blandt andet ved at tage hensyn til disse i kultur-tilbuddenes sammensætning.

BESKÆFTIGELSE OG INTEGRATION

Beskæftigelse er nøgleordet for integration af den voksne befolkning i det danske samfund. Dels er det økonomisk uholdbart, at nogle borgere permanent skal forsørges af det offentlige via kontanthjælp, sygedagpenge mv., og dels er beskæftigelse et af de vigtigste midler til integration i det danske samfund, idet arbejdslivet åbner for deltagelse i samfundslivet via netværksdannelse og kollegarelationer. Når store afgrænsede grupper står uden for arbejdsmarkedet, kan det medføre en polarisering, der truer den sociale sammenhængskraft.

Statistikker viser imidlertid, at

- Halvdelen af alle borgere med anden etnisk baggrund end dansk står uden for arbejdsmarkedet
- Hvert tredje unge menneske mellem 18 og 25 år med anden etnisk baggrund end dansk er hverken i uddannelse eller i arbejde
- Et flertal af etniske kvinder i den erhvervsaktive alder står udenfor arbejdsmarkedet

Vision for integration på beskæftigelsesområdet

København skal være en by, hvor alle – uanset køn og etnisk baggrund – kan deltage på lige fod i arbejdslivet.

En by, hvor alle borgere har lige muligheder for at opnå beskæftigelse, og hvor byens mangfoldighed afspejles i alle brancher og både på offentlige og private arbejdspladser.

Mål for beskæftigelsesindsatsen

RESULTATMÅL

- At kontanthjælpsgraden blandt etniske minoriteter falder fra xx % til yy %
- At kontanthjælpsgraden blandt etniske minoritetskvinder falder fra xx % til yy %

AKTIVITETSMÅL

- At 90 % af alle nye borgere omfattet af integrationsloven tilbydes deltagelse i introduktionsprogrammet
- At 80 % af alle nye borgere omfattet af integrationsloven deltager i introduktionsprogrammet i mere end 6 måneder
- At 50 % af de borgere, der er omfattet af integrationsloven, påbegynder 6 måneders ordinær beskæftigelse inden udløbet af introduktionsperioden på 3 år
- At andelen af etniske minoriteter på kontanthjælp, der tilbydes og gennemfører tilbud omfattet af lov om aktiv beskæftigelsesindsats, svarer til andelen af etniske danskere på kontanthjælp, der tilbydes samme
- At der udarbejdes retningslinier for særlige religiøse og kulturelle problemstillinger, herunder hvilke hensyn der skal (og ikke skal) tages i relation til beskæftigelsesindsatsen

PRINCIPPER FOR INTEGRATION PÅ BESKÆFTIGELSESMRÅDET

Integrationspolitikken på beskæftigelsesområdet udfoldes fra de tre bærende principper i den tværgående integrationspolitik.

INTEGRATION ER ET FÆLLES ANSVAR

Som borger i den erhvervsaktive alder skal man tage ansvar for sin egen situation og aktivt bidrage til at finde varig beskæftigelse.

Københavns Kommune skal gå forrest i integrationsindsatsen og påtage sig et ansvar i forhold til at sikre ansættelse af flere medarbejdere med anden etnisk baggrund i kommunen og hos kommunens samarbejdspartnere. Beskæftigelsesindsatsen kan imidlertid ikke løses af kommunen alene. Der er i høj grad behov for et samspil med en række andre aktører – både arbejdsmarkedets parter og andre – mere utraditionelle – aktører, som for eksempel rollemodeller, foreninger mv. for at sikre et åbent og ikke diskriminerende arbejdsmarked i Københavns Kommune.

Københavns Kommune skal gøre en aktiv indsats for at forøge andelen af etniske minoritetsborgere ansat i kommunen. Indsatsen skal indeholde både tiltag, der sikrer, at Københavns Kommune modtager relevante jobansøgninger fra borgere med anden etnisk baggrund end dansk og tiltag til fremme af ansættelse og fastholdelse af disse ansøgere.

Kommunen skal i denne forbindelse sikre fokus på beskæftigelse før sprog, idet dansksproglige kompetencer aldrig skal være den eneste barriere for indtræden på arbejdsmarkedet. Der skal derfor sættes fokus på, at ingen følger danskundervisning som eneste tilbud i jobplanen, og visitationen i jobplanen skal tilgodese udnyttelse og opkvalificering af borgerens faglige kompetencer med henblik på den hurtigst mulige vej til arbejdsmarkedet. Kommunens beskæftigelsesindsats skal sætte borgerens faglige – og ikke sproglige – kompetencer i fokus og tilstræbe, at alle tilbud i beskæftigelsesindsatsen kan iværksættes med sideløbende kompenserende foranstaltninger omkring sproget for borgere, der fortsat har behov for sproglig opkvalificering.

Såfremt den enkelte borger ikke yder, hvad der med rimelighed kan kræves for at blive en aktiv del af samfundet og det danske arbejdsmarked, skal kommunen gøre brug af sine sanktionsmuligheder.

Københavns Kommune skal arbejde for, at også kommunens samarbejdspartnere påtager sig et socialt ansvar. Dette skal blandt andet sikres ved brug af sociale klausuler ved samarbejdet med eksterne leverandører, tilskudsmodtagere m.fl.

En effektiv beskæftigelsesindsats indebærer også en dialog med andre offentlige aktører om, hvilke værdier, der skal være bærende i en beskæftigelsesindsats. En sådan dialog er eksempelvis vigtig i forhold til læger og socialrådgivere. Københavns Kommune skal derfor udarbejde generelle retningslinier til kommunens sagsbehandlere m.fl. vedrørende særlige religiøse og kulturelle problemstillinger, herunder hvilke hensyn der skal (og ikke skal) tages i relation til beskæftigelsesindsatsen.

Københavns Kommune skal endvidere indlede et samarbejde med relevante læger til styrket udredning og behandling af de mange flygtninge og indvandrere, der har væsentlige problemer ud over ledighed i form af fysiske og psykiske lidelser. En styrket udredning i samarbejde med blandt andet læge- og psykologbistand vil betyde, at indsatsen for målgruppen i højere grad kan fokuseres på den enkeltes reelle ressourcer og barrierer i forhold til arbejdsmarkedet.

INTEGRATION KRÆVER MANGFOLDIGHED

Der ses en tendens til, at beskæftigelsesmønstret for borgere med anden etnisk baggrund er koncentreret om visse brancher og stillingskategorier. Det gælder både for gruppen af selvstændige og gruppen af lønmodtagere. Det indebærer en fare for opdelingen af arbejdsmarkedet og skabelse af særskilte "indvandrers-brancher", som ofte er præget af lavere løn, ringe jobsikkerhed og færre kompetenceudviklingsmuligheder.

For at sikre udnyttelse af alle ressourcer og hindre en polarisering på arbejdsmarkedet skal der gøres en indsats for i højere grad at få flere københavnere med anden etnisk baggrund ind i alle brancher – både på offentlige og private arbejdspladser.

Følgende elementer skal indgå i indsatsen:

- *Videreudvikling af Københavns Kommunes vejledningsindsats:* Flygtninge og indvandrere savner ofte kendskab til det danske uddannelses- og arbejdsmarkeds-system. Kommunens vejledningsindsats skal derfor videreudvikles, så den i højere grad kan hjælpe borgere med anden etnisk baggrund end dansk med at få overblik over det danske systems mange muligheder og på denne måde i høj grad kan medvirke til et mere differentieret branchevalg blandt disse borgere
- *Opkvalificering og kompetenceafklaring af alle:* Københavns Kommunes indsats skal bygge på opkvalificering af alle på beskæftigelsesområdet – dvs. også de familiesammenførte – ligesom den enkelte borger skal sikres korrekt og hurtig kompetenceafklaring. Vejledning, kompetenceafklaring og opkvalificering vil hjælpe borgerne til at træffe oplyste og realistiske beskæftigelsesvalg, der ikke begrænses til traditionelle "indvandrer-brancher", og hjælpe den enkelte til at udnytte sine ressourcer til gavn for både borgeren selv og samfundet som helhed.
- *Indsats for fastholdelse:* Kommunen skal sikre, at der også gøres en indsats for at sikre fastholdelse af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet, således at de ressourcer, der investeres af både borger, kommune og øvrige aktører i opkvalificering og vejledning, følges op med en afsluttende indsats, der sikrer den nyansatte en god introduktion til og fastholdelse på arbejdspladsen. Denne indsats skal blandt andet varetages af mentorer.

I de udsatte boligområder kræves der en særlig indsats. Københavns Kommune skal derfor tilrettelægge og systematisere sin opsøgende indsats, så den bygger på udvælgelse af særlige målgrupper – defineret ud fra objektive kriterier – som kommunen vil lave en særlig opsøgende og afklarende indsats over for.

INTEGRATION SKAL BELØNNES

Overordnet skal det kunne betale sig at arbejde.

Den primære indsats på beskæftigelsesområdet skal ske over for gruppen af kontanthjælpsmodtagere. Det er her kommunen har de største økonomiske incitamenter for at gøre en indsats, ligesom kommunen på dette område kan anvende direkte økonomiske incitamenter over for den enkelte borger i form af træk i kontanthjælp, såfremt denne ikke opfylder rådighedskravene.

Kommunen skal sikre en korrekt vurdering af flygtninge og indvandreres arbejdsmarkedsparathed således, at der ved visitation af ledige borgere lægges stor vægt på de arbejdsmarkedsfaglige opmærksomhedspunkter frem for eksempelvis barrierer i relation til dansk kundskaber, fysiske/psykiske-, religiøse-, kulturelle- eller familiemæssige forhold.

Samtidig skal indsatsen være helhedsorienteret og således rettet mod hele familien og alle familiens problemstillinger, eksempelvis ved at ægtepar på kontanthjælp henvises sammen til aktivering med henblik på at bringe begge parter i beskæftigelse samtidig.

Beskæftigelsesindsatsen skal imidlertid ikke begrænses til gruppen af borgere, der forsørges af kommunen. Også eksempelvis familiesammenførte indvandrere og borgere, der står selvalgt udenfor arbejdsmarkedet, bør tilbydes opkvalificering og vejledning, så kommunens arbejdsstyrke kan udvides. Familiesammenførte under integrationsloven skal således tilbydes de muligheder for virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud, der muliggøres med integrationslovens § 23, stk. 5. Familiesammenførte, der ikke er under integrationsloven, skal tilbydes rådgivning og vejledning.

Endvidere skal der ses nærmere på at indbygge de økonomiske incitamenter i statens finansiering af kommunernes beskæftigelsesindsats i den kommunale beskæftigelsesindsats, eksempelvis ved at indføre resultatløns til enheder og personer på decentralt niveau.

VILKÅR

Beskæftigelsesområdet er præget af megen lovregulering fra statslig side. Der er således en række basale principper, retligheder og pligter i beskæftigelses- og integrationslovgivningen, som indsatsen til enhver tid skal basere sig på. Kommunens opgave er at udmønte lovgivningen, men kommunen kan inden for de lovregulerede rammer selv beslutte eksempelvis elementer af organiseringen af indsatsen. Kommunen er tillige ansvarlig for de økonomiske dispositioner og har dermed indflydelse på omfanget af indsatsen. Endvidere kan kommunen indgå partnerskaber med eksempelvis virksomheder om oprettelse af praktikpladser m.v.

Med kommunalreformen indføres en ny struktur på beskæftigelsesområdet, der indebærer en samordnet indsats overfor forsikrede og ikke-forsikrede ledige og oprettelsen af en række nye jobcentre, hvor AF og kommunerne indgår i et forpligtende samarbejde om varetagelse af indsatsen. I Københavns Kommune oprettes der tre jobcentre, hvoraf de to har tilknyttet en specialfunktion på henholdsvis området "Sprog og Integration" og "Unge og Uddannelse" (pr. 1. juni 2006). Specialfunktionen "Sprog og Integration" skal varetage særlige opgaver i forhold til sprog, kultur og integration, herunder blandt andet alle administrative opgaver vedrørende integrationsloven, henvisning til danskundervisning og tolkeformidling. Enheden varetager endvidere jobplaner og visitation til beskæftigelsesindsats.

Den nye struktur indebærer en adskillelse mellem en jobcenterdel og en ydelsesdel, hvorved et bærende princip bliver et større og mere koncentreret fokus på beskæftigelse i de nye jobcentre, mens andre opgaver – eksempelvis udbetaling af ydelser - skal løses i andre dele af den kommunale indsats.

I forlængelse af integrationsaftalen "En ny chance til alle" fra sommeren 2005 indgået af regeringen og Dansk Folkeparti, indføres endvidere en række nye krav og incitament, der øger fokuseringen på kommunernes beskæftigelsesindsats:

- Kommunerne får pligt til senest per 1. juli 2008 at give alle kontanthjælpsmodtagere, uanset arbejdsmarkedsparathed, mindst et årligt tilbud
- For ægtepar på kontanthjælp bortfalder kontanthjælpen for en ægtefælle, såfremt vedkommende ikke indenfor de seneste 2 år har haft minimum 300 timers ordinært arbejde (gælder for matchgruppe 1 til og med 4)
- Refusionssatserne for udgifter til kontanthjælp ændres således, at aktive perioder refunderes med 65 %, mens passive perioder refunderes med 35 % (i stedet for som tidligere 50 % for alle)

Københavns Kommune har i de senere år gennemført en reform af økonomistyringen for at øge gennemsigtighed og tilvejebringe bedre beslutningsgrundlag for Borgerrepræsentation og udvalg. På beskæftigelsesområdet er der ligeledes indført mekanismer og incitament, som belønner en effektiv beskæftigelsespolitik.

Der kan skelnes mellem 4 målgrupper på beskæftigelsesområdet, som indsatsen kan rette sig imod, idet Københavns Kommune dog kun er forpligtiget i forhold til gruppe 1 og 4:

- 1) Personer på kontanthjælp (omfattende både personer med og uden problemer ud over ledighed)
- 2) Personer i beskæftigelse
- 3) Familiesammenførte udlændinge
- 4) Udlændinge, der henhører under integrationsloven

UDDANNELSE OG INTEGRATION

Uddannelse er en af samfundets vigtigste hjørnesteen. I Danmark har vi et veludbygget uddannelsessystem, hvor børn allerede i en tidlig alder forberedes til et samfund, hvor en vellykket skolegang i stadig højere grad er afgørende for en persons muligheder senere i tilværelsen. Samtidig er institutioner og skole et mødested, hvor barnet – udover de faglige kompetencer – opnår kendskab til helt fundamentale værdier som demokrati og frihedsrettigheder samt sociale færdigheder, herunder evnen til at danne netværk, indgå i socialiseringsprocesser, danne relationer på tværs af sociale skel mv.

Endvidere giver de københavnske daginstitutioners og folkeskolelæreres mangfoldighed af børn med forskellige sproglige, etniske, religiøse og kulturelle baggrunde børnene helt unikke muligheder for at opnå interkulturelle kompetencer og lære at begå sig i et multikulturelt samfund. Disse kompetencer er en ressource på fremtidens arbejdsmarked og en nødvendighed i et globaliseret samfund.

For alle børn i Københavns Kommune gælder, at de allerede i børnehavealderen forberedes til livet i folkeskolen. For tosprogede børn kan forberedelsen endvidere indeholde en særlig sprogstimuleringsindsats, der skal sikre, at barnets ved skolestart har sproglige kompetencer, der sætter det i stand til at klare skolens krav. Børn, der vokser op med et andet modersmål end dansk og som tilegner sig dansk som andetsprog, har en række særlige behov og forudsætninger. Det er derfor afgørende, at de voksne omkring det enkelte barn – forældre, pædagoger, lærere mv., er bevidste herom og har den rette viden og nødvendige kompetencer til at støtte barnet i såvel dets sproglige som almene udvikling.

Af afgørende betydning for en vellykket skolegang er naturligvis selve undervisningen, herunder at lærerne er tilstrækkelig uddannede til at tage hensyn til tosprogede elevers særlige forudsætninger og behov. Men også samarbejdet mellem skolen og barnets forældre og forældrenes engagement og deltagelse i barnets skoleliv har stor indflydelse på skolegangen.

Da et ringe uddannelsesniveau i høj grad begrænser fremtidens udvalg af muligheder, er det et problem, at der er markante forskelle på etniske befolkningsgruppers uddannelsesniveau og -resultater. 56 % af de tosprogede folkeskoleelever i København forlader skolen med så svage læsekompetencer, at de vil have væsentlige problemer med at gennemføre en ungdomsuddannelse.

Den samlede integrationsindsats i kommunens institutioner skal understøtte en udvikling af de tosprogede børns kundskaber og kompetencer, således at disse elevers faglige resultater forbedres, og præstationsgabene mellem tosprogede og etsprogede børn lukkes.

Vision for integration på uddannelsesområdet

Københavns Kommune skal være en by, hvor alle borgere sikres lige muligheder, og hvor uddannelsesmuligheder og -niveauer ikke afhænger af etnisk baggrund.

Københavns Kommunens daginstitutioner og folkeskoler skal være mødested for alle børn uanset etnisk baggrund og social status til gavn for det faglige niveau, fællesskabsfølelsen og sammenhængskraften i kommunens mangfoldige børneskare.

Mål for uddannelsesindsatsen

RESULTATMÅL

- At præstationsgabets mellem et- og tosprogede børn ved folkeskolens afgangsprøve halveres på fire år og lukkes helt på otte år
- At 95 % af de unge i Københavns Kommune inden for xx år får en uddannelse
- At kommunen bliver blandt de 10 bedste kommuner til at integrere de unge i samfundet målt ved uddannelses- og beskæftigelsesfrekvensen
- At tosprogede børn, der er født og opvokset i Danmark, ved skolestart har sproglige og sociale kompetencer, der sætter dem i stand til at klare skolens krav, herunder at alle tosprogede børn, der sprogtestes før skolestart – efter indførelsen af nationale sprogtest – klarer disse test tilfredsstillende
- At politikken vedrørende fordeling af et- og tosprogede elever betyder, at der fra skoleåret 2007-08 ikke oprettes nye børnehaveklasser med mindre end 50 % etsprogede børn, bortset fra eventuelt besluttede heldagsskoler

AKTIVITETSMÅL

- At det pædagogiske personale, der varetager sprogstimuleringsindsatsen, efteruddannes løbende, så det er kvalificeret til opgaven og har kendskab til ny viden og nye metoder inden for sprogstimuleringsområdet, herunder
 - At børnehaver med mere end 25 % tosprogede børn sender mindst en ansat på et centralt sprogstimuleringskursus hvert år og
 - At børnehaver med 1- 25 % tosprogede børn sender mindst en ansat på et centralt sprogstimuleringskursus hver andet år
- At der udarbejdes statistik for fordelingen af et- og tosprogede børn i kommunens børnehaveklasser
- At kommunens efteruddannelsesstrategi for folkeskolernes arbejde med tosprogede elever opfyldes
- At der indføres mindst et forsøg med heldagsskole
- At antallet af lærere og børnehaveklasseledere med anden etnisk baggrund end dansk øges med 10 % pr. år, indtil andelen afspejler befolkningssammensætningen i Københavns Kommune

- At der indledes dialog med privatskolerne om samarbejde om integrering af tosprogede elever i grundskolen
- At der igangsættes forsøg med mentorer til udsatte elever fra 9. klasse, og til eleven er godt i gang med en ungdomsuddannelse

PRINCIPPER FOR INTEGRATION PÅ UDDANNELSESOMRÅDET

Integrationspolitikken på uddannelsesområdet udfoldes fra de tre bærende principper i den tværgående integrationspolitik.

INTEGRATION ER ET FÆLLES ANSVAR

Københavns Kommune skal sikre alle lige muligheder i uddannelsessystemet – og efterfølgende på beskæftigelsesområdet. Dette indebærer blandt andet, at børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk, der – for eksempel grundet manglende danskkundskaber – har behov for særlige tiltag, tilbydes disse.

At gennemføre en uddannelse stiller krav til den enkelte elev om at tage ansvar og yde en indsats for, at uddannelsesforløbet bliver så optimalt som muligt.

Ligeledes har forældre ansvar for at støtte deres børns skoleforløb og deltage aktivt i dette. Forældre skal følge med i barnets skolegang ved blandt andet at møde op til forældremøder og skole-hjem samtaler og generelt støtte op om og engagere sig i barnets hverdag.

Samarbejdet med forældrene er centralt i alle byens institutioner, der arbejder med børn og unge. Uden forældrenes tillid, opbakning og aktive engagement er det ikke muligt at opnå de ønskede resultater for børnene.

Alle forældre har mulighed for – enten som enkelt individ eller som del af en gruppe – at bidrage med ressourcer og optræde som rollemodel. Forældre med godt kendskab til det danske uddannelsessystem kan således hjælpe og vejlede andre forældre til bedre forståelse af dette – herunder dets muligheder og dets forventninger til forældre og elever. Ligeledes kan forældre i høj grad påvirke eksempelvis de øvrige forældre i barnets klasse til at deltage aktivt i børnenes skolegang, eksempelvis ved deltagelse i forældremøder og engagement i og ansvar for børnenes hverdag.

Minoritetsgrupperne rummer ligeledes store ressourcer i form af foreninger og netværk, der kan optræde som rollemodeller og støtte op om ressourcetsvage familier for eksempel ved at danne mødregrupper og grupper for forældre med skolebørn, forestå rådgivning og vejledning mv.

Det er Københavns Kommunes opgave at sikre, at børn ved start i folkeskolen har haft mulighed for at lære dansk, så de ved skolestart har sproglige kompetencer, der sætter dem i stand til at klare skolens krav.

Ligeledes er det Københavns Kommunes opgave at sørge for, at folkeskolen også tager hensyn til tosprogede elevers særlige behov og forudsætninger ved eksempelvis at sikre, at lærerne er uddannet til at undervise disse elever, og at der tages højde for særlige behov ved undervisningens tilrettelæggelse. Af hensyn til de tosprogede elevers faglige niveau og identitetsudvikling skal modersmålsundervisning bevares, men den skal i højere grad end i dag integreres i forbindelse med den øvrige undervisning.

For at sikre korrekt forventningsafstemning mellem skolen, eleverne og elevernes forældre skal skolen sørge for at informere og indgå i dialog med nye elever og deres forældre om skolens principper og forventninger til skole-hjem samarbejdet. Alle folkeskoler i kommunen skal derfor udarbejde værdier, principper og retningslinier for, hvad de forventer/forlanger af elever og deres forældre, og hvad elever og forældre kan forvente/forlange af skolen. Ved at sikre klar forventningsafstemning allerede ved skolestart kan mange problemer og uoverensstemmelser forebygges, og elever og forældre kan fra skolestart få tydeliggjort deres rolle, ansvar og krav til skoleforløbet.

Forældresamarbejdet skal have et tydeligt fagligt fokus. Dette gælder særligt for de tosprogede elever, der ikke opnår de ønskede faglige kundskaber og kompetencer. For tosprogede og andre elever, hvor det traditionelle skole-hjemsamarbejde ikke slår til, iværksættes et udvidet forældresamarbejde med blandt andet hjemmebesøg.

For at sikre målsætningen om, at mindst 95 % af de unge i Københavns Kommune gennemfører en ungdomsuddannelse, skal Borgerrepræsentationen udarbejde en tværsektoriel handlingsplan. Handlingsplanen skal beskrive kommunens indsats og skal løbende følges i Borgerrepræsentationen i form af en årlig drøftelse af status.

For elever, som vurderes at have vanskeligt ved at gennemføre en ungdomsuddannelse skal der tidligt tilrettelægges en forebyggende indsats i et samarbejde mellem skolen og Ungdommens Uddannelsesvejledning. Identifikation af denne målgruppe skal gøres obligatorisk og startes allerede i 6. klasse, hvor arbejdet med elevens uddannelsesbog påbegyndes.

Fremover skal der således foretages en konkret vurdering af, om en elev har brug for, at der iværksættes en særlig indsats med henblik på at forbedre elevens chancer for at gennemføre en ungdomsuddannelse.

INTEGRATION KRÆVER MANGFOLDIGHED

København har med sine mange daginstitutioner og folkeskoler en enestående mulighed for at sammenligne og udbrede erfaringer fra de bedste daginstitutioner og skoler til de øvrige. Den mulighed skal udnyttes gennem systematisk vidensopsamling og vidensdeling. Med indførelse af nationale test til vurdering af de tosprogede småbørns behov for obligatorisk sprogstimulering og til tosprogede elevers behov for støtte i dansk som andetsprog ved optagelse i skolen får kommunen særlig god mulighed for at sammenligne indsatser og udbrede de gode eksempler.

Alle grundskoler bør bestå af klasser med både tosprogede og tosprogede elever – dette gælder både folkeskoler og friskoler.

I visse bydele er de tosprogede børn skævt fordelt på skolerne. Undersøgelser viser, at ressourcetsvage elever bliver stærkere af at gå i klasse med ressourcestærke elever, mens ressourcestærke elever omvendt ikke bliver svagere af at gå i klasse med ressourcetsvage elever. Det er samtidig et ønske fra forældre med anden etnisk baggrund end dansk, at deres børn kommer til at gå i skole med børn med etnisk dansk baggrund. Der skal derfor ske en bedre fordeling og integration på de københavnske folkeskoler, så skolerne får en mere ensartet sammensætning af elever med henholdsvis dansk og anden etnisk baggrund til gavn for både fagligheden og børnenes muligheder for at opnå interkulturelle kompetencer. Der bør således ikke oprettes nye klasser med mere end 50 % tosprogede elever.

Fordelingsindsatsen på skolerne skal baseres på frivillighed i form af en videreførelse af den nuværende københavnermodel. Tilbuddet om deltagelse i københavnermodellen gives målrettet til udvalgte børn efter sprogtest. Centralt i køben-

havnermodellen står endvidere en række tiltag for at tiltrække flere etnisk danske elever til skoler med mange tosprogede elever. Omlægning af skoledistrikter bør ligeledes inddrages i arbejdet med den ændrede fordeling af et- og tosprogede elever på byens folkeskoler.

I nogle boligområder vil stor geografisk afstand til andre skoler gøre fordelingsmæssige tiltag uhensigtsmæssige. Her skal der tages initiativ til forsøg med heldagsskoler, der skal sikre en struktureret og undervisningsorienteret hverdag og medvirker til at højne det faglige niveau og bidrage positivt til elevernes uddannelse og fremtidige muligheder i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Heldagsskolen vil endvidere have den positive supplerende effekt, at eleverne bruger deres eftermiddage på positive og konstruktive aktiviteter.

På visse skoler er problemerne med utilpassede elever i dag så massive, at der kræves et meget konkret og tæt samspil mellem skolen, de sociale myndigheder og den familierettede indsats. Københavns Kommune skal sikre, at en sådan indsats bliver effektiv og koordineret, og at der kan ske en hurtig indgriben over for elever, der mistrives.

Privatskolerne finansieres i dag primært af det offentlige og er tænkt som et alternativ til folkeskolen for de forældre, som er tilhængere af andre læringsprincipper end den kommunale skole. Denne valgfrihed er et traditionsrigt træk ved indretningen af det danske skolesystem. Imidlertid har det aldrig været intentionen med den danske model, at privatskolerne skulle være et polariserende element i samfundet, der øger opdelingen af ressourcetsvage og ressourcestærke elever. De privatskoler, der i dag tiltrækker mange ressourcestærke børn med etnisk dansk baggrund, bør derfor inviteres til dialog og samarbejde omkring integrationsopgaven i grundskolen.

I forhold til uddannelsesvejledning har kommunen et særligt ansvar for at sikre, at vejledningsindsatsen tilrettes de særlige behov, som unge med anden etnisk baggrund og deres forældre kan have. Vejledningsindsatsen skal sikre, at de unge og deres forældre oplyses om de mange muligheder i det danske uddannelsessystem, og at de hjælpes til at vælge den rigtige uddannelse. Dette kan blandt andet medvirke til, at de etniske unges høje frafaldsprocent på ungdomsuddannelserne mindskes.

Undersøgelser viser, at unge med anden etnisk baggrund end dansk, der har fuldført en ungdomsuddannelse, i højere grad opnår ordinær beskæftigelse, end de mange etniske unge, der ikke gennemfører en ungdomsuddannelse. En af forklaringerne på, at unge med anden etnisk baggrund end dansk klarer sig dårligere på ungdomsuddannelserne, er, at mange af de unges forældre har sparsom viden om det danske uddannelsessystem, men alligevel ofte påvirker deres børn til at vælge bestemte uddannelser. Dette kan betyde, at de unge ikke vælger ud fra deres egne ønsker og faglige formåen og derfor har stor risiko for at falde fra. For at modvirke dette skal der ske en målrettet vejledningsindsats over de unge og deres forældre om betydningen af uddannelse og indholdet af de enkelte uddannelser. Dette skal sikre, at de unge udnytter det store udvalg af uddannelser, hvilket også vil påvirke beskæftigelsesområdet positivt, idet mangfoldighed blandt de etniske unges uddannelser vil øge branchespredningen.

De tosprogede elevers frafald er højest på erhvervsuddannelserne. Der bør derfor søges indledt dialog med erhvervsskolerne med henblik på tiltag, der kan mindske frafaldet af tosprogede elever på uddannelserne.

Udsatte elever skal endvidere have mulighed for at få tilknyttet en mentor. Det gælder de unge, som ikke har tilstrækkelig voksenkontakt og derfor har behov for opfølgning og hjælp i hverdagen. Ordningen skal gælde fra 9. klasse til den unge er godt i gang med en ungdomsuddannelse. Det skal endvidere gøres muligt, at samme mentor på tværs af sektorer kan følge den unge, indtil ungdomsuddannelsen er fuldført, hvis der vurderes at være behov for dette. Ordningen skal tilrettelægges på baggrund af en evaluering af de eksisterende forsøg med mentorordninger, henholdsvis på erhvervsskolerne og i regi af Ungdommens Uddannelsesvejledning. Ordningen skal endvidere koordineres med de eksisterende mentorordninger i medfør af lov om aktiv beskæftigelsesindsats og integrationsloven, således at de unge i målgruppen så vidt muligt kun møder én mentor, og at regelsættet om mentorordningerne bliver så fleksibelt og enkelt at anvende som muligt.

Københavns Kommune skal tillige sikre, at der sker en udvidet, opsøgende indsats over for elever, der enten ikke har påbegyndt en ungdomsuddannelse efter grundskolen eller er frafaldstruede/falder fra en ungdomsuddannelse. Det opsøgende team skal i særlig grad fokusere på de særligt udsatte unge med risiko for kriminalitet og stofmisbrug.

INTEGRATION SKAL BELØNNES

For skoleledere og lærere skal det tydeliggøres, at resultater belønnes. Der skal derfor indføres resultatløn- og kontrakter på skoleområdet.

Folkeskolen skal som led i formuleringer af principper og forventninger for skolegangen og skole-hjem samarbejdet sikre forventningsafstemning med elever og forældre, herunder hvilke følger det har for forældre og elever, der bryder med skolens principper.

Integrationsaftalen "En ny chance til alle" indebærer mulighed for at tilbyde forældreprogrammer med sigte på, at forældrene i højere grad tager ansvar for deres børn, ligesom forældre kan pålægges eksempelvis at sikre børnenes skolegang.

VILKÅR FOR UDDANNELSE OG INTEGRATION

På Københavns Kommunes 64 folkeskoler er 31 % af eleverne tosprogede. Fordelingen er meget forskellig på tværs af folkeskolerne, og i dag har otte folkeskoler over 75 % tosprogede elever. 25 % af eleverne i Københavns Kommune går i privatskole, hvilket er den højeste andel i Danmark. Der er i 2006 indført frit skolevalg, hvilket indebærer, at forældre frit kan vælge en anden folkeskole til deres barn uden for det pågældende skoledistrikt, såfremt der er ledig kapacitet.

Folkeskolelovens § 4a stiller krav til kommunerne om at tilbyde sprogstimulering til tosprogede børn, fra de fylder tre år. Sprogstimulering er obligatorisk, hvis en sagkyndig vurdering viser, at barnet har behov for særlig støtte til udvikling af dansk som andet sprog. I 2004 havde 78 % af de etniske børn på tre år i kommunen behov for sprogstimulering. Børn, der visiteres til sprogstimulering, vurderes igen året efter.

Der foretages ikke på nuværende tidspunkt en afsluttende vurdering eller test af de tosprogede børn inden skolestart. Som led i regeringens og Dansk Folkepartis integrationsaftale "En ny chance til alle" er det blevet bestemt, at der skal udvikles test til vurdering af de tosprogede småbørns behov for obligatorisk sprogstimulering og til tosprogede elevers behov for støtte i dansk som andetsprog ved optagelse i skolen. Disse test skal stilles til rådighed for kommunerne i 2006.

I "En ny chance til alle" indgår tillige en række tiltag rettet mod uddannelsesområdet, blandt andet indsats over for ungdomsuddannelserne samt styrkelse af vejledningsindsatsen og forældreansvaret. Herefter skal forældre, der ikke lever op til deres ansvar, tilbydes programmer, som sætter dem i stand til at påtage sig et ansvar, ligesom de skal kunne pålægges eksempelvis at sikre børnenes skolegang. Lever forældrene ikke op hertil, kan de trækkes i børnefamilieydelsen.

BOLIG OG INTEGRATION

Forholdene i boligområdet har i høj grad betydning for, hvor og hvordan man som beboer møder og trives med det omkringliggende bysamfund. Det er således i det nære boligområde, en stor del af livet leves, ligesom det er her, mange netværk dannes. Boligområdets karakter påvirker således ikke alene beboernes boligsituation, men også deres muligheder for beskæftigelse, uddannelse, deltagelse i kultur- og fritidslivet mv. Ligesom beboernes deltagelse inden for disse områder i høj grad påvirker boligområdet.

Gennem de sidste 10-15 år er der i København sket en generel polarisering i byens boligmønster. Den almene sektor huser således i stigende grad personer uden tilknytning til arbejdsmarkedet, som derfor generelt er økonomisk dårligere stillet end gennemsnittet. Dertil kommer, at beboerne i de almene bebyggelser i stigende grad er indvandrere og efterkommere, hvoraf de dårligst stillede ofte har manglende sprogkunderskaber. I de udsatte boligområder er der en stærk koncentration af sociale problemer og risiko for dannelse af såkaldte parallelsamfund, hvor etniske ressourcessvage minoriteter lever et isoleret liv uden egentlig interaktion med det omkringliggende lokalsamfund.

- For cirka 15 % af de almene bebyggelser er andelen af personer med anden etnisk baggrund end dansk over 80 %

Generelt kan de almene boligområder i København opdeles i 3 kategorier:

- (a) Udsatte boligområder, defineret af Programbestyrelsen² som de mest truede boligområder, nemlig Mjølnerparken, Tingbjerg, Akacieparken, Lundtoftegade og Aldersrogade med en meget høj andel af beboere uden tilknytning til arbejdsmarkedet³
- (b) Risiko-boligområder med over 500 boliger og med 30-50 % beboere uden tilknytning til arbejdsmarkedet
- (c) Neutrale boligområder med færre end 30 % beboere uden tilknytning til arbejdsmarkedet og/eller mindre boligområder.

² Programbestyrelsen mod ghettoisering er nedsat i september 2004 som en del af regeringens strategi fra maj 2004 mod ghettoisering. Programbestyrelsen skal blandt andet bidrage til gennemførelsen af strategiens konkrete indsatser.

³ Ved "uden tilknytning til arbejdsmarkedet" forstås personer over 17 år på kontanthjælp, førtidspension eller arbejdsløse (forsikrede ledige).

Vision for integration på boligområdet

København skal være en sammenhængende by, hvor borgere lever sammen på tværs af forskellige sociale, kulturelle, religiøse og etniske baggrunde. En by uden parallelsamfund og polarisering.

Boligområderne i København skal være områder præget af fællesskabsfølelse og ønsket om at tage medansvar for området og dets beboere, ligesom området skal give beboerne mulighed for netværksdannelse, deltagelse i kultur- og fritidsaktiviteter, foreningsdeltagelse mv.

Københavns Kommune vil arbejde for at vende den negative udvikling i de udsatte boligområder og gøre en indsats for at sikre, at byens boligområder rummer en mangfoldighed af både beboere og boligformer.

Mål for boligindsatsen

RESULTATMÅL

Integrationsindsatsen på boligområdet skal vende udviklingen og begrænse og modvirke koncentration af sociale problemer i de udsatte områder. Der opstilles derfor følgende resultatmål.

Generelt

- At andelen af personer uden tilknytning til arbejdsmarkedet ikke stiger i de almene boligområder

Udsatte boligområder

- At andelen af personer uden tilknytning til arbejdsmarkedet i alle fem udsatte boligområder falder til xx %

Risiko-boligområder

- At den gennemsnitlige andel af personer uden tilknytning til arbejdsmarkedet ikke stiger i risikoboligområderne
- At Programbestyrelsen ikke udpeger nye udsatte boligområder i Københavns Kommune

AKTIVITETSMÅL

- At der stoppes for kommunal anvisning af personer uden arbejdsmarkedstilknytning til de udsatte boligområder
- At der stoppes for kommunal anvisning af personer uden arbejdsmarkedstilknytning til risiko-boligområderne
- At almene bebyggelser med over 500 boliger sikres blandende ejerformer gennem salg af almene boliger og/eller ved fortætning i form af opførelse af nye boliger med andre ejerformer
- At kommunen reserverer xx antal boliger i de udsatte boligområder til ressourceboliger forbeholdt eksempelvis studerende og familier med mellemindkomst, f.eks. folkeskolelærere, politibetjente mv.
- At kommunen giver flyttetilskud til xx personer i de udsatte boligområder

PRINCIPPER FOR BOLIGINDSATSEN

Integrationsindsatsen på boligområdet udfoldes fra de tre bærende principper i integrationspolitikken.

INTEGRATION ER ET FÆLLES ANSVAR

Alle beboere har et ansvar for deres boligområde og skal medvirke til, at området bliver et godt sted at bo. Således har også minoritetsborgere bosat i udsatte boligområder et ansvar for at påvirke boligområdet positivt ved eksempelvis deltagelse i beboerforeninger og andre lokale foreninger og aktiviteter.

Minoritetsborgere bosat i områder domineret af personer med anden etnisk baggrund end dansk har tillige et ansvar for at gøre en aktiv indsats for at integrere sig i det danske samfund og modvirke tendensen til polarisering og parallelsamfund eksempelvis ved at deltage på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet eller i kultur- og fritidslivet i områder uden for boligområdet og på denne måde skabe muligheder for at mødes med borgere fra byens øvrige områder.

Kommunen skal tilsvarende søge at skabe rammerne for, at københavnere fra byens øvrige boligområder kan interagere med beboere i de udsatte boligområder, eksempelvis ved at arrangere aktiviteter i områderne eller ved at invitere områdernes beboere til aktiviteter i andre dele af byen.

Kommunen bør derfor indgå i samarbejdsprojekter med kultur- og fritidsforeninger samt frivillige sociale foreninger og etniske minoritetsforeninger om projekter, der kan fremme mødet mellem majoritet og minoritet i byens boligområder.

INTEGRATION MED PLADS TIL MANGFOLDIGHED

For at København kan fremstå som en sammenhængende by med lige muligheder for alle, skal byens boligområder præges af mangfoldighed – både hvad angår beboerne og boligsammensætningen.

For at modvirke ghettodannelse skal Københavns Kommune med udgangspunkt i Programbestyrelsens anbefalinger etablere en overordnet model for at skabe en mere blandet beboersammensætning i de udsatte boligområder og i de områder, som er i fare for at udvikle sig til udsatte boligområder. Modellen kan indeholde en række af følgende elementer, idet en samlet koordinering af de enkelte initiativer er forudsætningen for, at målet kan nås:

- *Ændrede anvisningsregler til udsatte boligområder:* Socialforvaltningen skal i samarbejde med Teknik- og Miljøforvaltningen, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiforvaltningen komme med forslag til, hvilke anvisningsregler, der har størst effekt i forhold til at ændre beboersammensætningen i de udsatte boligområder (fleksibel udlejning, kombineret udlejning eller 100 % kommunal anvisning)
- *Ændret anvisning til boligområder:* Kommunen skal ikke anvise flere personer uden tilknytning til arbejdsmarkedet til de større almene boligområder, som har mere end 30 % beboere uden tilknytning til arbejdsmarkedet
- *Ændring af kommunens boliganvisningskriterier:* Kommunens boliganvisningskriterier – som i dag er boligsociale – skal ændres med henblik på at få et redskab, som kan medvirke til at reducere antallet af personer uden tilknytning til arbejdsmarkedet i den almene sektor
- *Imødekommelse af konsekvenser af ændrede boliganvisningskriterier:* Kommunen skal opføre nye og anvende eksisterende særboliger til udsatte grupper (psykisk syge og narkomaner) i det omfang, disse grupper fortsat er omfattet af den boligsociale anvisning
- *Måltrettet områdefornyelse og boligsocial indsats:* Københavns Kommune skal prioritere en særlig udvikling og investering i kommunens udsatte boligområder, så disse omdannes til mere attraktive miljøer, der kan tiltrække ressourcestærke beboere
- *Blandet boligbyggeri:* Københavns Kommunes overordnede boligpolitik, hvor blandet boligbyggeri indgår som en hensigtserklæring, skal udmøntes i praksis, idet almene boligområder med over 500 boliger – i den udstrækning det er muligt – skal fortættes ved hjælp af opførelse af boliger med andre ejerformer
- *Øge flyttemønstrene i de udsatte boligområder:* Muligheden for at give flyttetilskud og bedre flytteinformation til ressourcesvage beboere i de udsatte boligområder skal udnyttes med henblik på at stimulere fraflytning
- *Styrket organisering:* Kommunen skal koordinere beskæftigelses-, uddannelses- og familieindsatsen i de udsatte boligområder ved at etablere en administrativ organisation, som understøtter en helhedsorienteret servicetilgang over for den enkelte borger. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens task force skal facilitere denne udvikling
- *Øgede anvisningsmuligheder herunder samarbejde med staten:* Kommunen skal rette henvendelse til staten med henblik på at opnå (øget) mulighed for boliganvisning til private boliger og ændrede muligheder for udbetaling af boligydelse. Tilsvarende skal kommunen søge at etablere samarbejde (OPP) med private aktører om anvisningsret til andre typer boliger end de almene – herunder pensionselskabernes ejendomme. Endelig skal de eksisterende – om end begrænsede – muligheder for anvisning til private udlejningsejendomme tages i anvendelse
- *Samarbejde med omegnskommuner:* Kommunen skal rette henvendelse til omegnskommuner og staten med henblik på at sikre regionale anvisningsmuligheder

- *Salg i de udsatte områder og risiko-boligområderne:* Kommunen skal i moderat omfang og med et klart integrationsmæssigt sigte gennemføre salg i de udsatte boligområder og risiko-boligområderne i samarbejde med boligorganisationerne. Målet er at sikre en blandet beboersammensætning og nye funktioner i de disse boligområder
- *Tiltrække virksomheder og foreninger:* Kommunen skal søge at stimulere virksomheder til at etablere sig også i de udsatte boligområder og på denne måde hjælpe til at tiltrække ressourcestærke borgere til området. Kultur- og fritidsforeninger skal på samme måde bryde isoleringen i de udsatte boligområde og medvirke til at skabe muligheder for mødet mellem minoritet og majoritet. Der skal arbejdes for, at virksomheder og foreninger, som går forrest, kan belønnes af kommunen
- *Tiltrække ressourcestærke til udsatte boligområder og risiko-boligområderne:* Med henblik på at stimulere indflytning til de udsatte områder og risiko-boligområderne etableres ressourceboliger i disse boligområder mærket til ressourcestærke personer, f.eks. studerende og personer med mellemløst indkomst, eksempelvis skolelærere, politibetjente m.fl.

Der kan være konflikt imellem ønsket om at ændre beboersammensætningen i et givent boligområde og kommunens boligsociale forpligtelser til at anvise passende boliger til hjemløse kontanthjælpsmodtagere. Der skal tages stilling til prioriteringen af de forskellige hensyn og muligheden for at imødekomme disse i det videre forløb.

VILKAR

Københavns Kommune består af i alt cirka 280.000 boliger. Heraf er 55.000 almene boliger. I den almene sektor har cirka 40 % af beboerne anden etnisk baggrund end dansk. Denne andel har været stigende gennem de sidste 10-15 år. For cirka 15 % af de almene bebyggelser er andelen af personer med anden etnisk baggrund end dansk over 80 %. I Københavns Kommune er den kommunale anvisningsret til de almene lejligheder på 30 %.

Sammenlignet med landets øvrige store byer er de almene bebyggelser i København dog relativt begrænsede i omfang og forholdsvis spredt ud over byen. Dette adskiller Københavns boligstruktur fra eksempelvis de store almene bebyggelser i Gjellerup og Vollsmose. Københavns Kommune gennemfører derudover områdebaseret udvikling i otte boligområder.

TRYGHED OG INTEGRATION

Ethvert samfund skal arbejde for at forebygge og bekæmpe kriminalitet. Tryghed indgår som et tema i integrationspolitikken, fordi flygtninge, indvandrere og efterkommere begår en forholdsmæssig højere andel af kriminaliteten i København end personer med etnisk dansk baggrund. Dette kan der være en række forhold, der begrundes, men alligevel medvirker overrepræsentationen af flygtninge og indvandrere i kriminalitetsstatistikkerne til øget polarisering af samfundet, hvilket skader både integrationen og sammenhængskraften i byen og de mange minoritetsborgere, der uretmæssigt bliver ramt af fordomme og intolerance.

- Personer med anden etnisk baggrund end dansk tegnede sig i årene 2002-2004 for 80 % af fremstillingerne for Københavns Byret omhandlende personer under 18 år

Vision for integration på tryghedsområdet

Københavns Kommune skal være et trygt sted af bo, hvor borgerne ikke føler utryghed ved at færdes på gaden.

Københavns Kommune vil arbejde for at nedbringe kriminaliteten blandt alle befolkningsgrupper i kommunen, herunder at nedbringe kriminaliteten blandt etniske minoriteter til et niveau, hvor den ikke afviger fra niveauet for kriminaliteten begået af etniske danskere.

Københavns Kommune vil forstærke den forebyggende indsats og styrke SSP-samarbejdet og sikre, at byens borgere føler tilhørsforhold til og ansvar over for både byen og dens øvrige borgere.

Mål for tryghedsindsatsen

RESULTATMÅL

- At antallet af københavnske børn under 18 år med anden etnisk baggrund end dansk med bopæl i Københavns Kommune, der bliver fremstillet i Københavns Byret nedbringes fra xx til yy

AKTIVITSMÅL

ALLE IGANGSATTE AKTIVITETER:

1) Projekt Unge i dommervagten, iværksat i SSP regi den 1. december 2005. Projektet omfatter samtlige unge under 18 år, som fremstilles i dommervagten. Målet er at modvirke at unge, der har været fremstillet i dommervagten, begår ny kriminalitet. Projektet evalueres. Succeskriterierne er blandt andet fald i kriminalitet for deltagerne målt ved færre indberetninger om kriminalitet fra Retsrepræsentationen¹ og et meningsfyldt hverdagsliv for de unge målt ved skolegang, arbejde og et konstruktivt indhold i fritiden.

2) Samlet indsats for unge på Indre Nørrebro (10 punktsplanen for Indre Nørrebro). Der er iværksat en omfattende fælles indsats af Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen og Kultur- og Fritidsforvaltningen. Indsatsen evalueres. Succeskriterierne er blandt andet fald i kriminalitet i lokalområdet målt ved færre indberetninger om kriminalitet fra Retsrepræsentationen, flere medlemmer af fritids- og ungdomsklubber, herunder flere foreningsmedlemmer under 25 år og flere unge i gang med ungdomsuddannelse og i beskæftigelse.

3) Spydspidsen, der er et tilbud for blandt andet kriminalitetstruede og kriminelle unge, som skaffes rigtigt arbejde i kombination med et udvidet kontaktpersontilbud. Succeskriteriet er, at kriminaliteten reduceres blandt de indskrevne unge.

¹ Den Sociale Døgnvagt repræsenterer Socialforvaltningen ved politiafhøringer, fremstillinger i dommervagten mv. af unge under 18 år. I daglig tale omtales denne funktion som Retsrepræsentationen

FORSLAG TIL NYE AKTIVITETER FOR AT STYRKE INDSATSEN:

Socialforvaltningen har i forbindelse med Budget 2007 fremsat forslag til en styrket indsats over for kriminelle og kriminalitets-truede børn og unge.

Tiltaget har arbejdstitlen "Innovation og Konsekvens". Der er tale om en samlet plan for en nyorientering af strategi og indhold i Socialforvaltningens arbejde med kriminelle og kriminalitetstruede unge, som optræder truende eller på anden måde uroskabende i gadebilledet. Målet er at vende situationen for de unge, så de går fra at være en trussel til at blive medborgere. Succeskriterierne er blandt andet en mærkbar reduktion i de deltagende unges brug af trusler og vold målt ved fald i indberetninger herom fra Retsrepræsentationen.

Planen omfatter iværksættelse af følgende initiativer for at styrke indsatsen:

- Den korte snor: Hurtigt udredningsarbejde kombineret med intensiv kontaktpersonindsats
- Intensive individuelle døgnforløb: Etablering af særskilt projekt-afdeling på en døgninstitution til personligt tilpassede tiltag for at give barnet/den unge en time-out og få vedkommende på ret spor
- Ekstra indsats på Nørrebro: Skoleskalkerprojekt, forældre-netværk og intensivt gadeplansarbejde
 - Udvidelse af aktiviteterne i Sjakkets Aktivitetscenter: Skole, idræts- og aktivitetstilbud til målgruppen
- Job-aftalen: Etablering af fritidsjob til kriminalitetstruede unge
- Systematisk opfølgning på Spydspidsforløb: Fastholdelse i uddannelse og arbejde
- Back-up funktionen: Styrket udfasning og efterværn for sanktionsdømte mhp. job og uddannelse

Planen koster samlet 13,1 mill. kr. og er ikke finansieret, men indgår som en del af budgetprocessen for 2007 i Socialudvalget

PRINCIPPER FOR TRYGHEDSINDSATSEN

Integrationspolitikken på tryghedsområdet udfoldes fra de tre bærende principper i den tværgående integrationspolitik.

INTEGRATION ER ET FÆLLES ANSVAR

Borgere med anden etnisk baggrund end dansk er overrepræsenteret i kriminalitetsstatistikken. Det er først og fremmest den enkeltes eget ansvar at overholde loven.

Ligeledes har forældre et afgørende ansvar for, at deres børn ikke kommer ind på en kriminel løbebane i en tidlig alder. Integrationsaftalen "En ny chance til alle" indeholder tiltag til styrkelse af forældreansvaret, som skal implementeres, når lovforslaget er vedtaget.

Aftalen bør imidlertid suppleres med oplysningskampagner og dialog, der udbreder kendskabet til regler og normer i det danske samfund og giver gode råd til forældre og andre om, hvordan de kan være opmærksomme på faresignaler hos deres børn.

Nogle forældre savner viden om og redskaber til, hvordan de bedst opdrager deres børn i det danske samfund. Disse forældre skal tilbydes vejledning og rådgivning, så de bliver i stand til at tage ansvar for og vare på deres børn og blandt andet sikre, at børnene opdrages til ansvarlighed for det danske samfund og ikke ender i kriminalitet.

Københavns Kommune skal ved eksempelvis økonomisk støtte og rådgivning stimulere de frivillige initiativer i form af tryghedsskabende aktiviteter, idet kommunens egne handlemuligheder ofte er begrænsede og afhængige af medspil fra andre aktører.

Københavns Kommune skal ligeledes indgå i samarbejdsprojekter med de frivillige organisationer og tage initiativer til netværk eksempelvis i udvalgte boligområder, hvor kommunen kan bidrage med blandt andet midler til områdefornyelse, der kan medvirke til at skabe trygge bymiljøer, eksempelvis ved oplyste parker, videoovervågning i boligområder mv. Tilsvarende skal kommunen igangsætte Natteravnprojekter som tryghedsskabende initiativ i udvalgte områder og videreføre den generelle indsats for at bekæmpe diskrimineringen og dertilhørende konflikter i nattelivet.

Kommunen skal endelig sikre videreførelse og evaluering af tryghedsskabende projekter, således at der opnås viden om, hvilke redskaber, der bedst sikrer byens tryghedsindsats.

Politi og kommune samarbejder i dag i SSP-regi. For at nedbringe kriminaliteten blandt unge med anden etnisk baggrund end dansk, skal SSP-samarbejdet fremover have et helt særskilt fokus på integration i relation til kriminalitetsforebyggelse. Kommunen skal videreudvikle muligheden for at udveksle erfaringer og viden på tværs af bydele, som kæmper med identiske problemstillinger, således at de gode eksempler udbredes, og videndelingen sikres.

For at sikre en indsats i forhold til gruppen af borgere over 18 år skal kommunen tage initiativ til at nedsætte en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de relevante forvaltninger, politiet og de relevante ministerier. Arbejdsgruppen skal komme med forslag til, hvorledes der kan laves en indsats på tryghedsområdet i forhold til personer over 18 år, herunder diskutere mulighederne for oprettelse af klubber for målgruppen og initiativer på beskæftigelses-, uddannelses- og vejledningsområderne.

Ligeledes skal kommunen videreføre og styrke sin indsats i forhold til hate-crimes og æresrelateret vold.

INTEGRATION KRÆVER MANGFOLDIGHED

At sikre tryghed i Københavns Kommune kræver både indvidorienterede tiltag og mere generelle initiativer.

For at tage hånd om den enkelte borger, der er kommet på kant med loven eller er tæt på at komme det, skal brugen af kontaktpersoner/mentorer til udsatte borgere udbredes yderligere. En kontaktperson/mentor kan opnå et nuanceret kendskab til den pågældende borgers forudsætninger og behov og hjælpe til konkrete løsningsmodeller, der tager udgangspunkt i det enkelte individ.

INTEGRATION SKAL BELØNNES

For at sikre, at Københavns Kommune fremstår som en rummelig og sammenhængende by, hvor alle borgere føler sig imødekommet og har lyst til at bidrage positivt til byens udvikling og tage ansvar for denne, skal dem, der gør en ekstra indsats for tryghedsindsatsen i byen, belønnes.

Københavns Kommune skal derfor – på baggrund af evalueringer og videndeling – sikre, at tryghedsskabende projekter, der virker, videreføres og forankres som faste tiltag i kommunens tryghedsindsats.

Københavns Kommune skal endvidere udarbejde klare retningslinier til sagsbehandlerne for, hvordan kommunen skal gøre brug af både de allerede eksisterende og brugte ungdomskontrakter og de muligheder for forældreprogrammer og forældre pålæg, der indføres ved lov som led i integrationsaftalen "En ny chance til alle".

VILKÅR FOR INTEGRATION OG TRYGHED

Det er en statslig opgave at opretholde lov og orden, ligesom det er staten, der har ansvaret for, at kriminalitet sanktioneres.

Forebyggelse af kriminalitet og skabelse af en tryk by er imidlertid også en kommunal opgave, fordi en tidlig og systematisk indsats over for eksempelvis udsatte børn og unge i høj grad kan reducere risikoen for at de pågældende senere begår kriminalitet. For tryghedsområdet gælder endvidere i særlig grad, at indsatsen hænger tæt sammen med de tiltag, der med integrationspolitikken og i øvrigt igangsættes på beskæftigelses-, uddannelses-, bolig- og kultur- og fritidsområdet.

Det er hovedsagelig i forhold til gruppen af borgere under 18 år, at kommunen har redskaber til og muligheder for at påvirke tryghedsindsatsen. Kommunens tryghedsindsats vil derfor i høj grad fokusere på denne gruppe.

Københavns Kommunes arbejde med udsatte unge er primært rettet mod individniveau og indeholder ingen specifik indsats i forhold til personer med anden etnisk baggrund end dansk, som er omfattet af den generelle indsats.

I integrationsaftalen "En ny chance til alle" fra sommeren 2005 indgår et særskilt afsnit om forebyggelse og bekæmpelse af ekstremisme og kriminalitet. Aftalen omhandler blandt andet skærpede straffe for forbrydelser begået med baggrund i offerets lovlige ytringer i den offentlige debat og skærpede udvisningsregler. Det indgår tillige i aftalen, at forældreansvaret skal styrkes, og der skal sættes målrettet ind mod forældre, som mangler evne eller vilje til at leve op til deres forældreansvar. Tilsvarende ønsker regeringen at gøre op med berøringsangsten i forhold til tvangsanbringelser af børn med anden etnisk baggrund end dansk.

KULTUR OG FRITID OG INTEGRATION

Deltagelse i kultur- og fritidslivet kan være en hurtig og sikker genvej til integration. Kultur- og fritidslivet skaber således gode rammer for hverdagsmødet mellem københavnere med mulighed for samhørighed og positive fællesoplevelser. Med andre ord et godt udgangspunkt for samvær på tværs af forskellige etniske, kulturelle og religiøse baggrunde.

Kultur- og fritidspolitikken drives af et selvstændigt mål, nemlig lysten til at udfolde sig og deltage i/være en del af/blive klogere på noget. Det er det frivillige engagement, der fascinerer, motiverer og begejstrer deltagelsen. Ud over dette mål giver kultur- og fritidslivet umiddelbare og direkte positive integrationsmuligheder, ligesom det også indeholder mulighed for afledte effekter i form af eksempelvis bedre sundhed, kendskab til demokratiske processer, forbedring af boligområder ved deltagelse i beboerforeninger og netværksdannelse. Ligeledes bidrager kultur- og fritidslivet til at give børn og unge et meningsfuldt mødested i deres fritid som alternativ til et fritidsliv på gaden.

- En landsdækkende undersøgelse fra 2004 viser, at der generelt er en lavere organiseringsgrad blandt børn med anden etnisk baggrund end blandt børn med dansk baggrund i idrætsforeninger. Forskellen skyldes især en markant lavere deltagelse blandt pigerne

Kommunens kultur- og fritidspolitik signalerer endvidere, at man i kommunen tager hensyn til, at hver femte af byens borgere har anden etnisk baggrund end dansk.

Vision for integration på kultur- og fritidsområdet

Kultur- og fritidslivet i Københavns Kommune skal spille en central rolle i integrationen.

Københavns Kommune vil fremme minoritetsborgeres deltagelse i kultur- og fritidsaktiviteter og i dette forum give byens borgere mulighed for fælles oplevelser og dannelser af netværk og venskaber på tværs af kulturer og religioner. Københavns rige udbud af fritidstilbud skal sikre byens børn og unge muligheden for en indholdsrig fritid.

Københavns Kommune vil endvidere med sin kultur- og fritidspolitik afspejle kommunens befolknings-sammensætning, idet kommunen vil arbejde for at fremme etniske minoriteters deltagelse i kultur- og fritidslivet, blandt andet ved at tage hensyn til disse i kulturtilbuddenes sammensætning.

Mål for kultur- og fritidsindsatsen

RESULTATMÅL

- At minoritetsbefolkningens deltagelse i kultur- og fritidslivet øges

Det er p.t. ikke muligt at opgøre antallet af etniske minoritetsbrugere på kultur- og fritidsområdet, hvorfor der ikke kan opsættes et talmæssigt mål på området. I stedet skal resultatmålet måles ved en årlig spørgeundersøgelse, der dels undersøger minoritetsbefolkningens deltagelse i kultur- og fritidslivet, dels undersøger hvorvidt der med deltagelsen sker integration af majoritet og minoritet ved kultur- og fritidsarrangementerne.

AKTIVITETSMÅL

- At foreninger og andre aktører, der ønsker at fremme integrationen på foreningsområdet, får rådgivning, vejledning og praktisk hjælp. Mindst 70 rådgivningsforløb pr. år
- At der gennemføres opsøgende indsatser blandt etniske minoritetsbørn og -unge (på skoler, i boligområder mm.) med henblik på foreningsdeltagelse. Mindst 10 opsøgende indsatser pr. år
- At der iværksættes samarbejdsprojekter med foreninger, organisationer, forvaltningsenheder mm. med henblik på at fremme integrationen på foreningsområdet. Mindst 25 samarbejdsprojekter pr. år, heraf mindst 20 % kulturelle/ikke-idrætslige projekter og mindst 20 % projekter rettet mod etniske minoritetspiger. Samarbejdsprojekterne skal føre til, at mindst 300 nye etniske minoritetsbørn og -unge rekrutteres og introduceres til foreningslivet pr. år

FRITID & IDRÆT

- At der fortsat afsættes særskilte puljemidler til integrationsindsatsen på foreningsområdet. Mindst 1,2 mio. kr. pr. år. Puljen skal bevirke, at mindst 350 nye etniske minoritetsbørn og -unge rekrutteres og introduceres til foreningslivet pr. år

KUNST & KULTUR

- At der støttes op om projekter og indsatser, der har til formål at fremme et varieret udbud af kunst og kultur produceret af kunstnere og kulturaktører med forskellige etniske baggrunde. Mindst 10 festivaler/projekter/produktioner pr. år.
- At der iværksættes projekter og arrangementer på kulturinstitutionerne (kulturhuse, teatre, museer mm), som har til formål at fremme antallet af publikummer med anden etnisk baggrund end dansk. Mindst 20 projekter/arrangementer pr. år

BIBLIOTEKER

- At der gennemføres en kampagne for at synliggøre bibliotekernes tilbud over for borgere af anden etnisk herkomst end dansk med hensyn til såvel materialer, informationservice som kulturelle aktiviteter. Bibliotekerne deltager i Københavns internationale dag og i lignende centrale arrangementer. Desuden gennemføres mindst 20 teater-, musik- og fortællearrangementer rundt i alle biblioteker under temaet integration
- At bibliotekerne deltager i lokale samarbejder omkring oprettelsen af lektiecafeer i tilknytning til mindst 10 biblioteker
- At der oprettes et kulturelt læringscenter ved Nørrebro bibliotek i 2006 med henblik på erfaringsopsamling og modeludvikling
- At samarbejdet med børneinstitutioner og skoler omkring sprogstimulering af tosprogede øges og, at der aftales et formaliseret samarbejde omkring formidling mellem mindst otte biblioteker og institutioner
- At bibliotekerne udarbejder en handlingsplan for at fremme det etniske aspekt i personalesammensætningen. Den skal bl.a. indeholde forslag, der lægger vægt på tosprogethed og interkulturel forståelse. Planen skal være klar medio 2006

PRINCIPPER FOR INTEGRATION PÅ KULTUR- OG FRITIDSOMRÅDET

Integrationsindsatsen på kultur- og fritidsområdet udfoldes fra de tre bærende principper for integrationspolitikken:

INTEGRATION ER ET FÆLLES ANSVAR

Deltagelse i kultur- og fritidslivet kræver en aktiv indsats fra den enkeltes side. Dels i form af interesse og initiativ til at tage kontakt til klubber og foreninger, dels i form af efterfølgende engagement og deltagelse i aktiviteterne.

Minoritetsborgere, der deltager i kultur- og fritidsarrangementer har god mulighed for at virke som rollemodeller, både i foreningen, men også i deres øvrige miljø, hvor de kan medvirke til at rekruttere nye medlemmer til foreninger, klubber, arrangementer etc.

Ligeledes kan minoritetsborgerne med deres mange ressourcer naturligvis medvirke til berigelse af og ny inspiration til kultur- og fritidslivet generelt.

Omvendt kræver en vellykket integration, at de mange kultur- og fritidsforeninger er villige til at rumme mangfoldigheden i deres deltagerkare og såfremt kulturelle eller religiøse forhold hos minoritetsgrupper kræver særlige hensyn, imødekomme disse, såfremt det er praktisk muligt. Et eksempel kunne være imødekommelsen af ønsket om opsætning af badeafhæng i omklædningsrum.

På kultur- og fritidsområdet er der stor forskel i kommunens styringsmuligheder på de forskellige områder. I den ene ende af skalaen er eksempelvis biblioteksdrift, hvor kommunen har direkte instruktionsbeføjelse over for de ansatte, der forestår virksomheden. I den anden ende af skalaen findes blandt andet tilskud til folkeoplysende foreninger eller institutioner, hvor kommunen kan indrette sin tilskudspolitik som et incitament for forskellig adfærd, men hvor det er helt op til den enkelte forening eller institution, hvorvidt den vil indrette sin virksomhed efter disse incitament. Mellem disse yderpunkter findes blandt andet kommunens idræts- og kulturhusfaciliteter, hvor kommunen kan have en politik omkring, hvorledes og for hvem disse faciliteter skal stilles til rådighed, men hvor hovedparten af aktiviteterne forestås af eksperterne aktører, der låner eller lejer faciliteterne. For de fleste institutioner indgås der 3-4-årige kontrakter. En vellykket integrationsindsats på kultur- og fritidsområdet er derfor

afhængig af integrationsvilje fra også eksempelvis borgere og kultur- og fritidsforeninger.

Københavns Kommune skal fremme minoritetsgruppernes deltagelse i kultur- og fritidslivet ved at arbejde aktivt for at udbrede kendskabet til kommunens rige kultur- og fritidsliv til minoritetsgrupperne med henblik på at inddrage disse.

Således skal kommunens mange kulturhuse og biblioteker inddrages i formidlingsarbejdet med integration i lokalområderne i det omfang, de ikke allerede anvendes til dette formål i dag.

Københavns Kommune skal endvidere arbejde på at indgå partnerskaber med idrætsklubber og andre frivillige foreninger med henblik på at styrke integrationsarbejdet. Det kunne være gennem aftaler om aktiviteter som eksempelvis en positiv branding af et udsat område, tiltag for at tiltrække flere etniske minoriteter til foreninger, klubber og kulturelle arrangementer eller samarbejde om events, som kan markere København som en attraktiv og mangfoldig metropol.

INTEGRATION KRÆVER MANGFOLDIGHED

Alle kommunale indgange skal tages i brug, når der oplyses om muligheden for at deltage i kultur- og fritidsaktiviteter. Både i forbindelse med beskæftigelse, sprogundervisning, sundhedspleje etc., skal den pågældende person med anden etnisk baggrund end dansk opfordres til at deltage og skabe netværk i foreningslivet.

Kommunen skal endvidere sikre, at Københavns kulturudbud afspejler mangfoldigheden i byens befolkningssammensætning.

Endelig skal kommunen sikre koordination af projekter og aktiviteter på kultur- og fritidsområdet, så det sikres, at der er sammenhæng i disse, og at kommunens midler bruges på bedst mulig vis.

Det er afgørende for integrationen i kultur- og fritidslivet, at alle medlemmer mødes fordomsfrit og imødekommende i de mange kultur- og fritidsforeninger og -miljøer. De mange borgere, der mødes i det københavnske kultur- og fritidsliv har således en afgørende indflydelse på, om integrationen lykkes, og minoritetsgrupperne bliver en del af et større fællesskab.

INTEGRATION SKAL BELØNNES

Dannelsen af netværk på tværs af faggrupper og social baggrund er afgørende for kvaliteten såvel i fritids- som arbejdslivet.

Kommunen skal derfor aktivt stimulere københavnernes lyst til at deltage i det veludviklede frivillige forenings- og klubliv i Danmark.

Aktiv deltagelse i kommunens mange fritidstilbud vil samtidig give de unge minoritetsborgere en indholdsrig og konstruktiv måde at bruge deres fritid på.

Københavns Kommune skal endvidere sikre et incitament for foreninger til at optage flere etniske minoriteter. Dette kan eksempelvis ske gennem tilskudsmodeller, der ud over de almindelige driftstilskud belønner viljen til mangfoldighed.

VILKÅR FOR KULTUR OG FRITID OG INTEGRATION

Den primære kommunale integrationsindsats på kultur- og fritidsområdet varetages i dag af Projektrådgivningen⁵, som fremmer etniske minoriteters deltagelse i foreningslivet gennem rådgivning til foreningslivet, økonomisk støtte til integrationsprojekter, samarbejdsprojekter med eksterne og interne aktører og opsøgende arbejde blandt børn, unge og voksne etniske minoriteter (på skoler, i boligområder, på sprogskoler mm). Endvidere eksisterer der en pulje til idræts- og motionsprojekter for overvægtige børn og unge og/eller etniske minoritetspiger fra 4-16 år, samt udviklingspuljen (FOU), der støtter initiativtagere, som vil tilbyde folkeoplysende aktiviteter for børn og unge.

I Københavns Kommune er der pt. cirka 1.200 foreninger, der er godkendt som folkeoplysende. Foreningerne opdeles traditionelt i følgende grupper:

Voksenundervisning/aftenskoler: cirka 100 foreninger

Idrætsforeninger: cirka 700 foreninger

Spejderforeninger: cirka 80 foreninger

Kulturelle foreninger: cirka 110 foreninger

Andre foreninger: cirka 200 foreninger

Foreningerne har knap 60.000 medlemmer under 25 år.

I Københavns Kommune findes endvidere 56 idrætsanlæg, 20 kulturhuse og 20 biblioteker.

⁵ Projektrådgivningen - Mangfoldighed, Kultur & Fritid er et opsøgende konsulentteam i Københavns Kommune, som har til opgave at fremme og understøtte integrationen af den etniske minoritetsbefolkning i foreningslivet. Dette sikres bl.a. via økonomisk støtte til foreninger (Brobygningspuljen, 1,2 mill. kr. årligt), rådgivning, opsøgende arbejde, foreningsguidning og samarbejdsprojekter med foreningslivet og andre relevante aktører. Projektrådgivningen er et samarbejde mellem Kultur- og Fritidsudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

Kommunens indsats skal være koordineret og klart forankret

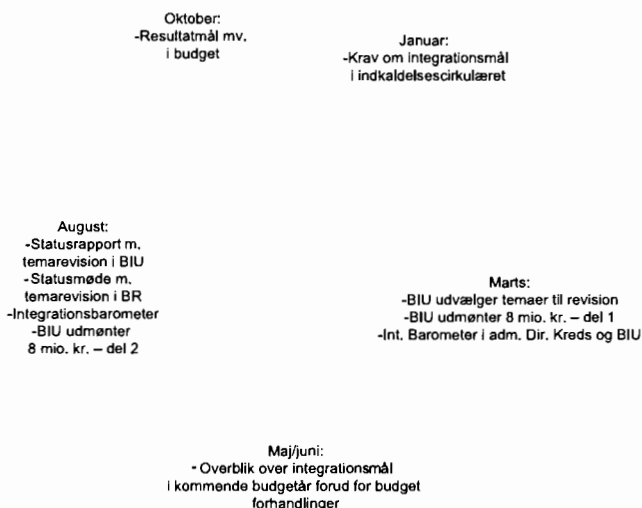
Forudsætningen for, at kommunen kan levere en god integrationsindsats, er:

- At ansvarsfordelingen og koordineringen mellem de forskellige forvaltninger, der skal gennemføre indsatserne, er klar og sammenhængende
- At politikere, forvaltninger og borgere bliver tilstrækkeligt informeret om både den nuværende situation og påtænkte fremtidige indsatser
- At der følges nøje op på udviklingen med henblik på at vurdere, om de igangsatte aktiviteter er tilstrækkeligt virksomme

Københavns Kommune vil derfor sikre, at integrationsindsatsen tænkes ind i den kommunale opgaveløsning på alle niveauer og områder, og at politiske initiativer koordineres på tværs af forvaltningerne og fastlægger en klar ansvarsfordeling.

For at sikre en optimal udnyttelse af kommunens ressourcer og give mulighed for bedre og mere systematisk ledelsesinformation skal integrationsudviklingen overvåges systematisk, og udfordringerne gribes an i tide, inden de udvikler sig til (uoverskuelige) problemstillinger.

Figur: Årshjul for integrationsindsatsen



Følgende konkrete indsatser iværksættes derfor:

Initiativer som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget er hovedansvarlig for

At Beskæftigelses- og Integrationsudvalget fra og med 2. halvår 2006 etablerer et integrationsbarometer, der over tid kontinuerligt kan følge tilstanden på integrationsområdet. I den forbindelse gøres Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ansvarlig for, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og Borgerrepræsentationen får forelagt barometret to gange årligt inkl. en vurdering af handlemuligheder. Barometret skal være tilgængeligt på kommunens hjemmeside.

At der fra og med 2006 udarbejdes en årlig statusrapport, hvor:

- Udvalgene er ansvarlige for at følge op på de af Borgerrepræsentationen vedtagne aktivitetsmål inden for det pågældende område og efterfølgende sende status til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget
- Beskæftigelses- og Integrationsudvalget supplerer hvert enkelt udvalgs opfølgning med en udtalelse og endvidere følger op på de tværgående tiltag.
- Integrationsrådet får en særskilt udtalelse, som vil fremgå af rapporten
- Beskæftigelses- og Integrationsudvalget er ansvarlig for, at Integrationsbarometeret indgår i statusrapporten.
- Integrationsmålsætninger for det kommende budgetår fra udvalgenes budgetforslag vurderes

At fra og med 2006 behandler Borgerrepræsentationen integrationsindsatsen på et årligt temamøde i august. Statusrapporten udsendes som forberedelse til mødet, idet

- Beskæftigelses- og Integrationsudvalget er ansvarlig for en rettidig fremsendelse til behandling i Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen
- Udvalgene pålægges i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsudvalget at udarbejde korte notater om muligheden for at ændre prioriteringen af integrationsindsatsen i de tilfælde, hvor de opstillede resultatkrav ikke er nået.

At alle udvalg er ansvarlige for at stoppe/udfase integrationsinitiativer som strider imod hensigten i en ny integrationspolitik så hurtigt som muligt efter vedtagelsen af en ny politik. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget pålægges ved gennemgangen af den årlige statusrapport at vurdere, hvorvidt der er initiativer i gang, som ikke er i overensstemmelse med integrationspolitikken.

At kredsen af administrerende direktører optager status på kommunens integrationsindsats som et halvårligt fast punkt på dagsordenen i forbindelse med de kommende integrationsbarometermålinger, herunder en løbende vurdering af udvalgenes ressourceforbrug på integrationsindsatsen.

At kommunikationsstrategien i forbindelse med en ny integrationspolitik implementeres og afsluttes i 2. halvår af 2006, idet Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomi- og Integrationsforvaltningen er ansvarlige for, at planen implementeres som beskrevet i indstillingen.

Initiativer, som alle udvalg er ansvarlige for – men BIU overvåger og kontrollerer

At udvalg og forvaltninger inden udgangen af 2006 har tilvejebragt relevant statistik og data på de områder, hvor der ikke allerede i dag findes tilgængeligt materiale, idet

- Københavns Kommunes Statistiske Kontor inddrages og pålægges at udarbejde en indstilling til Økonomiudvalget om status for tilvejebringelsen af den relevante statistik med henblik på oversendelse til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget

At alle udvalg pålægges at revidere deres eksisterende sektorpolitikker i overensstemmelse med indholdet af den nye integrationspolitik. De reviderede politikker forelægges fagudvalget, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiudvalget senest november 2006.

INITIATIV	ANSVARLIG
Integrationsbarometer	Beskæftigelses- og Integrationsudvalget
Årlig statusrapport	Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i samarbejde med de øvrige udvalg
Årligt temamøde i Borgerrepræsentationen	Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og Økonomiudvalget
Udfasning af initiativer, der strider imod hensigten i den nye integrationspolitik	Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og alle udvalg
Halvårlig status på integrationsindsatsen optages på dagsordenen for de administrerende direktørers møder	Økonomiudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget
Kommunikationsstrategien for den nye integrationspolitik implementeres og afsluttes	Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og Økonomiudvalget
Tilvejebringelse af relevant statistik og data vedrørende integrationsindsatsen	Alle udvalg, Økonomiudvalget. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget overvåger og kontrollerer
Eksisterende sektorpolitikker revideres i overensstemmelse med indholdet af den nye integrationspolitik	Alle udvalg, Økonomiudvalget. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget overvåger og kontrollerer

Bilag I.

Målgruppe og begreber

Målgruppen for integrationspolitikken er både nytilkomne flygtninge og indvandrere samt borgere med anden etnisk baggrund end dansk, der har været i København i længere tid, men stadig ikke er integrerede i det danske samfund.

Begrebet *flygtninge og indvandrere* omfatter i integrationspolitikken tillige efterkommere.

Begrebet *personer med anden etnisk baggrund end dansk* anvendes om personer med oprindelse i *ikke-vestlige lande*, hvilket vil sige lande uden for Norden, EU, Nordamerika, Australien, New Zealand, Andorra, Lichtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz og Vatikanstaten samt efterkommere af disse personer.

Samme persongruppe defineres i integrationspolitikken som *minoriteter*, mens *majoriteter* defineres som de øvrige borgere i Danmark.

Begrebet *tosprogede børn* anvendes om børn, der ikke har dansk som modersmål, og som først ved kontakt med det omgivende samfund tilegner sig dansk. *Etsprogede børn* er herefter børn, der har dansk som modersmål. Et etsproget barn kan således godt have anden etnisk baggrund end dansk.

Begrebet *udsatte boligområder* anvendes om boligområder defineret som de mest truede boligområder af Programbestyrelsen, konkret: Mjølnerparken, Tingbjerg, Akacieparken, Lundtoftegade og Aldersrogade, der alle har en meget høj andel af beboere uden tilknytning til arbejdsmarkedet.

Københavns Kommune
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
marts 2006





INDSTILLING

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

3. BIU 51/2006

Styrket integration gennem nye tiltag vedr. rekruttering, sociale klausuler og præmieordning (fællesindstilling)

INDSTILLING

Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget sender nærværende indstilling i høring i de stående udvalg og Integrationsrådet.

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.

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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

- 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 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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

- 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.

Nedenfor fremgår at-punkterne og indholdet i Økonomiforvaltningens og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens fællesindstilling vedr. en øget integrationsindsats gennem rekruttering, sociale klausuler og præmiering:

Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget overfor 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 integrationsstillinger årligt, primært med fokus på akademikerstil-

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

linger. Stillingerne oprettes i overensstemmelse med aftalen om integrations- og oplæringsstillinger som er indgået mellem KTO, Amdsrådsforeningen 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. Løn puljen 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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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 opfølgningssenhed 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.

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

1. REKRUTTERING

1.1. Baggrund

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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 %.

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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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 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.

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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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
Bibliotekarer 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 produktionskoler 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 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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

Tabel 2 viser, at der specielt er mange af kommunens køkken- og rengøringspersonale, der stammer fra tredjelande. Også relativt mange af kommunens SOSU-hjælpere, hjemmehjælpere, omsorgshjælpere, socialmedhjælpere, 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 mellem-lang, 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 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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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.

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.

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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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 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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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 begyndelsesløntrinet 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.

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 resultatlønsordningen som et redskab til at fremme mangfoldighedsledelse fra januar 2007*

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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 resultatløns. Evt. merudgifter forbundet med lederuddannelsen afholdes indenfor Økonomiudvalgets ramme.

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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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 systematiseres.

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 sociale 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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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.

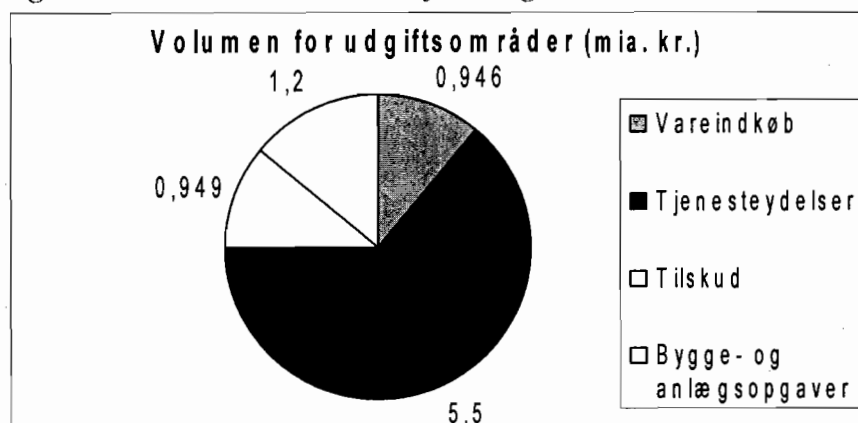
Sociale klausuler kan indgå i den kontrakt som kommunen laver med en ekstern leverandør eller intern kommunal enhed. Kommunen indgår kontrakter i forbindelse med indkøb af varer og tjenesteydelser, driftsoverenskomster (f.eks. med selvejende institutioner), aftaler med kommunale kontraktstyrede enheder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

Figur 1: Volumen i kommunens aftaler og kontrakter.



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 (hovedsagligt 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. Kommu-

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

nens 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

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

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

Sociale klausuler	÷ Undtagelse Kontraktbilaget om overholdelse af antidiskriminati onslovgivninge n	÷ Undtagelse Kontraktbilaget om overholdelse af antidiskriminati on slovgivningen	+	+	+	+
			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 tjeneste- ydelser, hvor arbejdet skal leveres fysisk indenfor Danmarks grænser	Tilskud til organisationer, foreninger mv.	Driftsoverens- komster med de selvejende institutioner	Bygge- og anlægs- opgaver

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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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.

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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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.

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.

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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

Arbejdsmarkedsstyrelsen har opstillet og beskrevet følgende 5 matchgrupper, med henblik på at gruppere kontanthjælpsmodtagere efter en vurdering af arbejdsmarkedsparathed. 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:

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. generationsindvandrede) er stigende med ledighedens varighed.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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

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 arbejdsmarkedstilknnytning, og ledighedens varighed.

I det det er relativt flere indvandrere blandt de langtidslidende kontanthjælpsmodtagerne, vurderes det som sandsynligt, at der også er relativt mange indvandrere i de matchgrupper, med en lavere arbejdsmarkedstilknnytning, 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

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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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 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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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 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.

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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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

"...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 kontrakhåndtering øges.

For at understøtte forvaltningernes indkøbsopgave, bør der endvidere etableres en rådgivnings- og opfølgningssenhed 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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

Rådgivnings- og opfølgningssenhedens 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 opfølgningssenhed i spørgsmål vedr. rummelighed på arbejdsmarkedet, særlige jobordninger, 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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

Det vurderes, at rådgivnings- og opfølgningseenhedens 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 rådgivningseenhed vurderes som afgørende, hvis der skal sikres en hurtig og effektiv implementering af sociale klausuler i kommunen.

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 kontant-hjælpsmodtagere, 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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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

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.

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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
- 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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

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

Der forventes ikke merudgifter i 2006.

Merudgifter i 2007

Rekruttering	Forventet udgift
Oprettelse af integrationsstillinger	7,5 mill. kr.
Oprettelse af elev- og praktikantstillinger	1,4 mill. kr.
Imagepleje og rollemodeller	0,3 mill. kr.
Sociale klausuler	
Rådgivnings- og opfølgningssenhed	1,5 mill. kr.
Præmieordning	
Præmiering af udvalgte kommunale leverandører og forvaltninger	0,2 mill. kr.
Udgift i alt i 2007	10,9 mill. kr.

Merudgifter i 2008 og frem

Rekruttering	Forventet udgift
Oprettelse af integrationsstillinger	7,5 mill. kr.
(NB! Efter 2009 foreslås der, at der på baggrund af en evaluering vurderes Kun i 2008 og 2009, herefter evaluering)	
Oprettelse af elev- og praktikantstillinger	5,4 mill. kr.
Sociale klausuler	
Rådgivnings- og opfølgningssenhed	1,5 mill. kr.
Præmieordning	
Præmiering af udvalgte kommunale leverandører og forvaltninger	0,2 mill. kr.
Udgift i alt i 2007	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

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

ANDRE KONSEKVENSER

Ingen

HØRING

Indstillingens indhold er blevet drøftet i hhv. kommunens personalechefskreds og kredsen af indkøbschefer.

BILAG

Vedr. Rekruttering

Bilag 1: Målgrupper til integrationsstillinger

Vedr. Sociale klausuler

Bilag 2: Juridiske betingelser for sociale klausuler

Bjarne Winge

/

Morten Binder

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006



INDSTILLING

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

4. BIU 50/2006

Styrket integration- og gennem tiltag på idræts- og foreningsområdet (fællesindstilling)

INDSTILLING

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

at de i nærværende indstilling beskrevne forslag til styrkelse af integration gennem tiltag på idræts- og foreningsområdet sendes i høring Kultur- og Fritidsudvalget og Integrationsrådet med henblik på udvalgenes vurdering heraf samt eventuel supplerende med øvrige tiltag.

RESUME

Med henblik på at fremme etniske minoriteters deltagelse i idræts- og foreningslivet har Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejdet forslag til to konkrete initiativer, der sigter mod en styrkelse af integrationen gennem tiltag på idræts- og foreningsområdet. I nærværende indstilling foreslås, at de to forslag sendes i høring i Kultur- og Fritidsudvalget samt i Integrationsrådet.

Konkret er der tale om følgende to tiltag:

- Etablering og gennemførelse af en bred informationskampagne om etniske minoriteters muligheder for deltagelse i det folkeoplysende idræts- og foreningsliv. Udgiften hertil udgør 300.000 kr. i budgetåret 2007,
- Etablering af en 3-årig forsøgsordning med kommunal fødselsdagsgave til alle københavnske børn i de to bydele; Ydre Nørrebro og Bispebjerg, der på deres 10 års-fødselsdag modtager tilbud om tilskud på op til 750 kr. til brug til kontingentbetaling/medlemskab i op til 1 år efter 10 års-fødselsdagen af en af de folkeoplysende foreninger – både af idrætsmæssig og ikke-idrætsmæssig karakter - i Københavns Kommune. I hvert budgetår fra og med 2007 til og med 2009 forventes udgiften hertil at udgøre 550.000 kr. pr. år. Dvs. en samlet forventet udgift på 1.650.000 kr. i alle tre budgetår.

Det foreslås, at forslagene og den hertil nødvendige finansiering på 850.000 kr. i budgetår 2007, op på 550.000 kr. i hhv. budgetår 2008 og 2009, indgår i budgetforhandlingerne for 2007.

SAGSBESKRIVELSE

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

Baggrund

Som en del af Københavns Kommunes fremtidige integrationsindsats foreslår Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen to konkrete tiltag, der kan medvirke til at styrke de etniske minoriteters deltagelse i det etablerede folkeoplysende foreningsliv.

Tiltagene skal styrke mulighederne for samvær mellem personer med anden etnisk herkomst end dansk og etniske danskere med henblik på at udvikle netværk og kulturudveksling.

Deltagelse i foreningslivet er en væsentlig indgang til det danske samfund både i forhold til at møde etniske danskere og til at opleve og deltage i den demokratiske tradition, som det folkeoplysende foreningsliv bygger på. Gennem etniske minoriteters deltagelse heri vurderes, at integrationen fremmes.

Tabel 1 viser antallet af københavnere mellem 0-24 år med ikke vestlig baggrund, fordelt på bydele og køn. Herudover fremgår målgruppen som andel af alle 0-24 årige københavnere.

Tabel 1: Københavnerne 0-24 år med ikke vestlig baggrund, fordelt på bydele og køn

	Ikke vestlige lande - antal			Ikke vestlige lande - pct. af hele befolkningen		
	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt
Hele byen	14.027	14.379	28.406	10	10	20
Ydre Nørrebro	2.375	2.469	4.844	18	19	37
Brønshøj-Husum	1.687	1.795	3.482	14	15	28
Bispebjerg	1.577	1.577	3.154	14	14	29
Valby	1.399	1.402	2.801	11	11	21
Sundbyvester	1.350	1.360	2.710	12	12	24
Indre Nørrebro	1.323	1.364	2.687	15	15	30
Sundbyøster	1.111	1.096	2.207	8	8	16
Vesterbro	815	847	1.662	9	9	18
Ydre Østerbro	645	632	1.277	7	7	14
Kongens Enghave	555	540	1.095	13	13	27
Vanløse	485	489	974	5	5	10
Indre Østerbro	305	298	603	2	2	5
Indre By	115	112	227	2	2	4
Vestamager	91	89	180	4	4	9
Christianshavn	85	77	162	4	3	7
Uden for inddeling	109	232	341	14	30	43

Note til tabel 1: "Udenfor inddeling" omfatter personer, der er tilmeldt Københavns Kommunes Folkeregister, som hørende til Københavns bosiddende befolkning uden at have egentlig fast bopæl her, f.eks. søfolk, eller personer, der er fraflyttet en adresse uden at melde flytning til folkeregistret.

Tabellen viser, at ca. 30 pct. af de 0-24 årige bosatte på Ydre Nørrebro, Bispebjerg, Brønshøj-Husum, Indre Nørrebro og Kongens Enghave har en etnisk baggrund fra et tredje verdens land.

Dertil kommer, at bydelene Ydre Nørrebro og Bispebjerg, udover at være de bydele med henholdsvis flest og tredje-flest personer med anden etnisk herkomst end dansk,

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

tillige er de bydele med den laveste grad (45 %) af idrætsdeltagelse blandt bydelens 5. og 9. klasses elever.¹ I de to bydele dyrker således kun 45 % af de unge i 5. og 9. klasserne idræt eller motion mod eksempelvis 67 % i Vanløse og 66 % i Kongens Enghave, der er de to bydele med højst procentscore.

På denne baggrund antages derfor, at der på Ydre Nørrebro og Bispebjerg er et stort potentiale for en styrket/målrettet indsats over for de unge. Af sammen grund er forslag 2 direkte målrettet disse bydele.

Forslag til fremtidige tiltag

Forslag 1: Gennemførelse af bred informationskampagne om muligheder for deltagelse i det folkeoplysende foreningsliv

Det foreslås, at der i budgetår 2007 gennemføres en bred informationskampagne om mulighederne for deltagelse i det folkeoplysende foreningsliv - herunder både idrætsorganisationer, foreninger og aftensskoler - i Københavns Kommune. Informationskampagnen skal indeholde en række delelementer som samlet set skal medvirke til en bedre information til etniske minoriteter om fritidsmuligheder.

Delelementerne er følgende:

- Gratis annoncering i lokalaviser, der dækker det område, hvori foreningerne er lokaliseret. Formidlingen skal foregå på hovedsproggrupperne arabisk, urdu, serbokroatisk og somali. Annoncerne skal indeholde informationer om foreningsnavn, virke, formål og kontakt. Tiltaget er gratis for foreningerne; annonceudgifter mm. afholdes af Københavns Kommune, idet de underlægges Københavns Kommunes designmanual
- Udarbejdelse af liste over alle folkeoplysende foreninger i Københavns Kommune. Listen lægges på Københavns Kommunes hjemmeside
- Gennemførelse af kampagne med kendte personer med anden etnisk herkomst end dansk, der i TV- og radiospots fortæller om den positive betydning af de folkeoplysende fritidsklubber og foreninger.
- Foredrag og informationsmøder i etniske foreninger, moskeer samt i boligområder med høj andel af etniske minoriteter med henblik på formidling af muligheder for deltagelse i det folkeoplysende idræts- og foreningsliv.
- Udarbejdelse af informationsfolder, der henviser til bl.a. hjemmeside og puljeordning til omdeling på bl.a. biblioteker, skoler, institutioner, kulturhuse mm. Folderen udarbejdes på hovedsproggrupperne arabisk, urdu, serbokroatisk og somali.

¹ Børns Idrætsdeltagelse i København; Kultur- og Fritidsforvaltningen, november 2003

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

Informationskampagnen forankres under Økonomiudvalget og gennemføres af Økonomiforvaltningen i samarbejde med Kultur- og Fritidsforvaltningen samt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Indsatsen gennemføres i budgetår 2007.

Det foreslås, at den samlede udgift på 300.000 kr. til tiltaget indgår i budgetforhandlingerne for budgetår 2007.

Forslag 2: Forsøgsordning med tilbud om gratis valgfrit medlemskab af en folkeoplysende forening i Københavns Kommune på op til i alt 750 kr. pr. barn til alle børn med bopæl i en af de to bydele Ydre Nørrebro og Bispebjerg

Det foreslås, at der som en 3-årig forsøgsordning gennemføres et tiltag, hvor alle børn i de to bydele Ydre Nørrebro og Bispebjerg fra og med budget år 2007 og frem til og med budgetår 2009 på deres 10 års-fødselsdag modtager tilbud fra Københavns Kommune om et engangstilskud på op til 750 kr. til betaling af kontingent/medlemskab til en folkeoplysende forening – af både idrætsmæssig og ikke-idrætsmæssig art - i Københavns Kommune i op til 1 år efter deres 10 års-fødselsdag.

Tiltaget etableres som en forsøgsordning frem til og med budgetår 2009 i de to nævnte bydele og evalueres senest maj 2009 af en ekstern evaluator. Efterfølgende vurderes, om ordningen skal overgå til en permanent bydækkende ordning.

Som del af opgaven skal der inden Borgerrepræsentationens møde medio juni 2006 udarbejdes forslag til tiltag, der kan sikre forankring af de 10-årige støttemodtageres fremtidige deltagelse i forenings-/idrætslivet. Derved skal sikres, at foreningsdeltagelsen ikke ophører efter kun få uger/måneder, men får et langtidsperspektiv.

Det foreslås, at den samlede udgift for tiltaget på 550.000 kr. i hvert budgetår i perioden 2007-2009 indgår i budgetforhandlingen for 2007.

ØKONOMI

Det foreslås, at den samlede udgift for begge tiltag på 850.000 kr. i budgetår 2007 og 550.000 kr. i budgetår 2008 samt 550.000 kr. i budgetår 2009 indgår i budgetforhandlingerne for budgetår 2007.

Det foreslås endvidere, at udgiften i 2007-2009 i videst mulig omfang søges dækket af statslige puljemidler under Integrationsministeriet - herunder specielt puljer, som er oprettet med henblik på at støtte den frivillige integrationsindsats. (www.inm.dk)

MILJØVURDERING

De foreslåede tiltag vurderes ikke at have miljømæssige konsekvenser.

ANDRE KONSEKVENSER

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006

De foreslåede tiltag vurderes samlet at have en positiv effekt for det lokale foreningsliv økonomiske situation generelt, ligesom det forventes, at tiltagene vil medvirke positivt til den generelle folkesundhed i Københavns Kommune. Således ses tiltagene i god forlængelse af den vedtagne Folkesundhedsplan for Københavns Kommune.

HØRING

-

BILAG

-

Bjarne Winge

/ Morten Binder

INDSTILLING ... fortsat

for ordinært møde torsdag den 23. marts 2006