



Redegørelse af

Københavns Kommunes indsats mod diskrimination

Københavns Kommune har i integrationspolitikken et mål om at bekæmpe diskrimination ved en styrket indsats. Visionen er, at alle borgere kan færdes frit og uhindret uden at blive udsat for diskrimination på grund af alder, etnicitet/race, religion/tro, køn, handicap og seksuel orientering.

Foruden integrationspolitikken har der været stillet to medlemsforslag, som blev besluttet i Borgerrepræsentationen henholdsvis den 16. november 2006 og 22. februar 2007. Det ene medlemsforslag var en udvidet og mere koordineret indsats mod diskrimination og hadforbrydelser, som blev henvist til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BR 637/06, jf. bilag 1). Det andet medlemsforslag vedrørte efteruddannelse af medarbejderne i principperne og relevant lovgivning for ligebehandling og ikke-diskrimination, som blev anvist til Økonomiforvaltningen med assistance fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BR 96/07).

Desuden besluttede Borgerrepræsentationen 22. februar 2007 (BR 96/07), at Økonomiforvaltningen i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen gennemfører en undersøgelse af, hvilke initiativer forvaltningerne har iværksat og/eller har planlagt at iværksætte på området samt vurdere, om der er behov for yderligere tværgående indsatser.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har anmodet alle forvaltninger om at redegøre for dels forvaltningens generelle diskriminationsindsats og dels for efteruddannelsesbehovet vedr. ligebehandling og anti-diskrimination.

Redegørelsens indhold

Det er på denne baggrund, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har bedt Københavns Kommunes syv forvaltninger om en redegørelse af indsatsen mod diskrimination. Således er forvaltningerne bl.a. blevet bedt om at forholde sig til følgende spørgsmål:

- forvaltningens indsatser, der hidtil er besluttet og gennemført indenfor anti-diskriminationsområdet.
- forvaltningens planlagte indsatser indenfor anti-diskriminationsområdet.
- forvaltningens iværksatte og/eller planlagt initiativer i forhold til efteruddannelse af medarbejderne i principperne og relevant lovgivning for ligebehandling og ikke-diskrimination.
- en vurdering af, om der er behov efteruddannelse af medarbejderne i principperne og relevant lovgivning for ligebehandling og ikke-diskrimination, herunder fx ved en tværgående indsats.



KØBENHAVNS KOMMUNE

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
Kontoret for Integrationspolitik



Indholdsfortegnelse

Økonomiforvaltningen	4
Socialforvaltningen	6
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	7
Københavns Borgerrådgiver	7
Udarbejdelse af rapporter om diskrimination	7
Opstartsmøde og evaluering af den styrkede indsats mod diskrimination i 2007	8
Statusseminar og pulje til bekæmpelse af diskrimination	8
Anonyme ansøgninger	8
Udmøntning af diskriminationspulje 2008	9
Personalepolitikken	9
Sundheds- og omsorgsforvaltningen	10
Rekruttering	10
SOSU-skolen	10
Seniorpolitik	10
Lederuddannelse	10
Pulje til danskundervisning og kulturforståelse	11
Indsats mod mobning af sosu-elever	11
Efteruddannelsestilbud for praktikvejledere i SOSU-uddannelsen	11
Etablering af praktikpladser med særligt fokus på etnisk mangfoldighed	11
Etablering af mentorordninger for nyansatte med anden etnisk baggrund end dansk	11
Kommunikation med borgere af anden etnisk baggrund	11
Publikationer til borgere af anden etnisk baggrund	11
Sundhedsformidlere	11
Sundhedscenter Nørrebro	12
Hjemmeplejen	12
Mål vedr. integrationsindsats	12
Etablering af introuddannelse	12
Konflikt håndtering	13



KØBENHAVNS KOMMUNE

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
Kontoret for Integrationspolitik

Etnisk mangfoldighed i ældreplejen	13
Kultur- og Fritidsforvaltningen	14
Præmiering af arbejdssteder	14
Personalepolitik	14
Integrations- og oplæringsstillinger	15
Tværgående integrationsnetværk	15
Integrations- og oplæringsstillinger	15
Kursus om afholdelse af jobsamtaler og interkulturel kommunikation	15
Summercamp 2008	15
Integrationsmedarbejdere og opsøgende arbejde	15
Oplæg om diskrimination	16
Summerschool i anerkendende ledelse	16
Kompetenceudvikling for kortuddannede	16
Rengøringsprojektet: "Et job du kan leve af"	16
Børne- og Ungdomsforvaltningen	17
Teknik- og Miljøforvaltningen	19
Planlagte indsatser	19
Vurdering af behovet for efteruddannelse af medarbejdere	20
Københavns Kommunes interne rekruttering	21



Økonomiforvaltningen

I Økonomiforvaltningen arbejdes der for, at øge synligheden af forvaltningen som attraktiv og mangfoldig arbejdsplads. Det er forvaltningens opfattelse, at en mangfoldig arbejdsplads reducerer risikoen for diskrimination.

I nedenstående er forvaltningens igangværende og gennemførte indsatser indenfor mangfoldighedsområdet:

- Økonomiforvaltningen har haft stor fokus på rekruttering af medarbejdere med anden etnisk baggrund og har bl.a. oprettet fire integrations- og oplæringsstillinger og en i Københavns Brandvæsen i 2007, og ansøger om yderligere seks stillinger og to i Københavns Brandvæsen i 2008, således at andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk forventes at stige yderligere.
- Der er oprettet en pulje til sprogundervisning for ansatte i Økonomiforvaltningen (centralforvaltningen), som tilbud til de medarbejdere, der har brug for danskundervisning.
- Medarbejdere fra mangfoldighedskorpset deltager bl.a. på job- og uddannelsesmesser for at vise, at Økonomiforvaltningen er en mangfoldig arbejdsplads.
- Når Økonomiforvaltningen får en henvendelse angående medarbejdere med nedsat arbejdsevne fra et jobcenter undersøger forvaltningen, om en ansættelse er mulig. Endvidere har Økonomiforvaltningen igangsat et samarbejde med kommunens Revalideringscentre og får på den baggrund løbende tilbudt medarbejdere til revalidering/jobprøvning.
- I første halvår 2007 gennemførte Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen et pilotforsøg med anonymisering af ansøgninger i forbindelse med rekruttering, det blev efterfølgende evalueret af et eksternt konsulentfirma. Evalueringen viser, at forsøget ikke har haft den ønskede effekt. Forsøget implementeres derfor ikke permanent i forbindelse med rekruttering.
- Forvaltningens arbejde med sociale klausuler og den fremtidige præmieordning vil indeholde delelementer af anti-diskrimination. Se evt. nærmere beskrivelse i materialet fra Borgerrepræsentationsmødet den 14.6. 2006 på www.kk.dk.

Der er ikke planlagt yderligere aktiviteter udover dem, der er listet ovenfor. Endvidere er der ikke iværksat eller planlagt efteruddannelse i Økonomiforvaltningen.



Der foregår p.t. en vurdering af behovet for efteruddannelse af relevante ansatte i Københavns Brandvæsen. Formålet er øget mangfoldighed i forbindelse med rekruttering og fastholdelse. Det forventes, at det endelige behov herfor er afdækket i løbet af sommeren 2008. Efteruddannelsen forventes gennemført både som ekstern uddannelse og interne kurser og information. Indholdet kan være dels principper og relevant lovgivning for ligebehandling og mangfoldighed dels kulturelle og sociale elementer i relation til mangfoldighed.



Socialforvaltningen

Generelt har Socialforvaltningen ved rekruttering og ansættelse af nye medarbejdere fokus på, at de ansatte afspejler befolkningens sammensætning, særligt hvad angår etnicitet og køn. I Socialcentrenes teams er der desuden stor fokus på de ressourcer og den dynamik, forskellighed blandt de ansatte giver. Ledelsen på vores centre er opmærksom på at tage problemstillinger vedr. diskrimination op, når disse opstår.

I forhold til arbejdet med borgerne har fx Socialcenter Østerbro det sidste halve år haft et særligt fokus på Socialforvaltningens mission og gennem arbejdet med den fokuseret på ligeværd og ligebehandling.

Socialforvaltningen er meget opmærksom på at arbejde med at forhindre diskrimination, det er vigtigt at vores brugere oplever en ligeværdig behandling i Socialforvaltningens regi, da mange af dem oplever at være stigmatiseret i samfundet generelt.

Der er p.t. ingen centralt planlagte aktiviteter inden for anti-diskriminationsområdet. Endvidere har Socialforvaltningen ingen igangsatte initiativer i forhold til efteruddannelse af medarbejdere.

I forhold til efteruddannelse ser vi ikke noget behov for kurser om antidiskrimination, ligebehandling og forskelligheder.

I stedet kunne det være en idé at undersøge, hvordan samarbejdet mellem danske medarbejdere og medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk fungerer, og hvordan dette eventuelt kan forbedres, specielt med henblik på at fastholde medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk?

En sådan undersøgelse kunne for eksempel bestå af fokusgruppeinterviews med medarbejdere fra begge medarbejdergrupper.



Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Visionen i Integrationspolitikken er, at København skal være en hel by, hvor borgerne lever trygt sammen med respekt for mangfoldighed og fælles grundlæggende værdier som ytringsfrihed, demokrati og ligestilling.

Derfor har Københavns Kommune i Integrationspolitikken sat et mål om at modvirke diskrimination og arbejde for, at alle Københavns borgere har lige muligheder for at deltage i samfundets politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale og kulturelle liv.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har således vedtaget en diskriminationspakke (BIU 230/2006), som dels indeholder en styrkelse af diskriminationstilsynet hos Borgerrådgiveren, dels består i en løbende overvågning af diskriminationsomfanget i København. Denne overvågning indeholder bl.a. en årlig rapport, som fokuserer på både oplevet og faktisk diskrimination samt de enkelte forvaltningers redegørelser af diskriminationsindsatsen. Rapporten fremlægges og diskuteres på det årlige statusseminar.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens indsatser, som hidtil er besluttet og gennemført til bekæmpelse af diskrimination i København:

Københavns Borgerrådgiver

- Borgerrådgiveren iværksatte medio 2007 en oplysningskampagne med plakater, foldere og indstik, der havde til formål at gøre Borgerrådgiveren mere synlig for både borgere og ansatte i Københavns Kommune. I den forbindelse blev der informeret om Borgerrådgiverens mulighed for at hjælpe borgere med at komme videre med en klage, hvis de har oplevet diskrimination. Borgerrådgiverens folder blev i den forbindelse oversat til engelsk, arabisk, serbokroatisk, tyrkisk og urdu.
- Arbejdet med synliggørelse og profilering af Borgerrådgiveren som varetager af Københavns Kommunes diskriminationstilsyn, har endvidere resulteret i oprettelse af hjemmesiden www.kk.dk/diskrimination samt kampagnen ”Det er ikke forbudt at kende sine rettigheder”.

Udarbejdelse af rapporter om diskrimination

Der er blevet udarbejdet følgende tre rapporter i 2007, som skal belyse diskriminationsproblemets omfang i København:

- Rapport fra Catinét om den oplevede diskrimination i København 2007. Rapporten kan både findes under integrationsbarometret og på Københavns Kommunes hjemmeside under Rapporter.
- Rapport fra Dokumentations- og Rådgivningscentret mod Racediskrimination (DRC) om den faktiske diskrimination i København 2007. Rapporten er sendt til udvalget i trykt udgave i august 2007 og kan desuden findes på Københavns Kommunes



hjemmeside under Rapporter.

- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i foråret 2007 anmodet alle forvaltninger om at redegøre nærmere for dels forvaltningens generelle diskriminationsindsats og dels for efteruddannelsesbehovet vedr. ligebehandling og ikke-diskrimination. På baggrund heraf har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejdet en opsamling i forhold til forvaltningernes generelle diskriminationsindsatser, mens Økonomiforvaltningen i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har udarbejdet en opsamling i forhold til forvaltningernes efteruddannelsesplaner og -behov.

Opstartsmøde og evaluering af den styrkede indsats mod diskrimination i 2007

- Den 30. marts 2007 afholdtes dialogmøde (opstartsmøde) om Københavns Kommunes styrkede indsats mod diskrimination. Formålet med mødet var at skabe indsigt i og viden om diskrimination, herunder at inddrage borgere og relevante aktører i processen med at identificere, hvilke konkrete problemer og behov, der er i relation til diskriminationsproblematikker i Københavns Kommune. Deltagerne var repræsentanter for NGO'ere, ansatte i forvaltninger og ministerier, Borgerrådgiveren og politiet. Institut for Menneskerettigheder stod for den overordnede afvikling af arrangementet med velkomst, opsamling og workshopledelse. Endelig stod instituttet for udarbejdelse af en rapport med referat og løsningsforslag efter arrangementet. Rapporten kan findes på www.kk.dk under rapporter.

Statusseminar og pulje til bekæmpelse af diskrimination

- Den 20. juni 2007 blev der afholdt et statusmøde om diskrimination. Deltagerne var repræsentanter for NGO'ere, ansatte i forvaltninger og statslige myndigheder, Borgerrådgiveren og politiet. En del ansatte i decentrale enheder som jobcentre, biblioteker m.m. deltog. På mødet fremlagde borgmester Jakob Hougaard resultaterne af Catinét undersøgelsen om den oplevede diskrimination, mens DRC fremlagde resultaterne af undersøgelse af den faktiske diskrimination i kommune. Efterfølgende var der arrangeret 6 dialogstande, som bl.a. skulle følge op på diskussionerne fra workshoppen fra dialogmødet den 30. marts og få deltagerne til at komme med input til ideer og løsninger til bekæmpelse af diskrimination. Institut for Menneskerettigheder udarbejdede en kort opsamling fra dialogstandene, som kan findes på www.kk.dk under rapporter.

Anonyme ansøgninger

- I første halvår 2007 gennemførte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiforvaltningen et pilotforsøg med anonymisering af ansøgninger i forbindelse med rekruttering, det blev efterfølgende evalueret af et eksternt konsulentfirma. Evalueringen viser, at forsøget ikke har haft den ønskede effekt. Forsøget implementeres derfor ikke permanent i forbindelse med rekruttering.



Udmøntning af diskriminationspulje 2008

- Resultatet af udmøntningen af diskriminationspuljen 2008 blev med udgangspunkt i en høringsrunde blandt udvalgte forvaltninger samt Integrationsrådet, at der blev afsat midler til udarbejdelse af en hjemmeside til anonym registrering af diskriminationssager herunder hadforbrydelser i 2008. Baggrunden for hjemmesiden er, at interesseorganisationer og Københavns Politi kraftigt bakker op om forslaget ud fra den begrundelse, at hjemmesiden vil imødekomme et behov for registrering af sager, som aldrig bliver meldt til de rette instanser. Endvidere vil hjemmesiden give kommunen en løbende indikation på diskriminationsomfanget i København, og dermed sætte ind med målrettede tiltag. Formålet med hjemmesiden er således at imødekomme et behov for registrering samt få et overblik antallet af sager, hvem der er offer og udfører, og hvor det er sket. Hjemmesiden er netop nu under udarbejdelse og vil blive præsenteret på det årlige statusseminar den 26. juni 2008.

Personalepolitikken

- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens værdier og personalepolitik danner grundlag for en ikke-diskriminerende adfærd. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen arbejder målrettet på at skabe en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejdersammensætningen i forvaltningen afspejler borgerne i København. Det kommer bl.a. til udtryk i vores personalepolitik, hvor mangfoldighed er én af fire hjørneste.



Sundheds- og omsorgsforvaltningen

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen udarbejdede i april 2007 den første redegørelse vedrørende indsatsen mod diskrimination til Beskæftigelses og Integrationsforvaltningen. Nærværende redegørelse er således en revideret redegørelse, hvor nye indsatser, som enten er gennemført eller planlagt er tilføjet.

De nævnte indsatser i nedenstående, er alle områder, som kan være med til at bidrage til antidiskrimination. Ikke alle områder har haft det som sit primært sigte, men det er alligevel områder, som kan bidrage til antidiskrimination.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens indsatser, som hidtil er besluttet og gennemført indenfor anti-diskriminationsområdet

Rekruttering

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har fokus på at ansætte medarbejdere af anden etnisk herkomst. Forvaltningen udøver ikke positiv særbehandling på området, men prøver så vidt muligt at afspejle befolkningssammensætningen i samfundet.
- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har gode erfaringer med at rekruttere nye medarbejdere af anden etnisk herkomst. Desuden har forvaltningen stor succes med at ansætte mænd af anden etnisk herkomst.

SOSU-skolen

- I øjeblikket er der 771 aktive elever på Social- og Sundhedsskolen (SOSU-skolen). Ud af disse 771 har mellem 40 - 50 % af eleverne en anden etnisk herkomst. Pleje- og omsorgsområdet har historisk set altid været præget af flere kvinder end mænd. Gennem de sidste år, er andelen af mænd, som søger ind på SOSU-skolen steget. Der er i øjeblikket 68 elever, som er mænd.

Seniorpolitik

- Forvaltningen har vedtaget en seniorpolitik. Målet med seniorpolitikken er at sikre, at forvaltningen fortsat kan fastholde og rekruttere kvalificerede seniorer og samtidig imødekomme de behov, seniorer kan have i årene inden arbejdsmarkedet forlades.
- Seniorpolitikken skal endvidere bidrage til, at forvaltningen opleves som en attraktiv arbejdsplads for seniorer, at forvaltningen er en rummelig arbejdsplads med plads til seniorer med forskellige kompetencer samt, at nedslidning og udbrændthed forebygges.

Lederuddannelse

- På Sundheds- og Omsorgsforvaltningens Grunduddannelse i ledelse er der bl.a. fokus på personaleledelse, herunder fordelene ved at have forskellighed i forhold til køn, etnicitet kompetencer m.m. ansat i medarbejder/lederguppen. Med afsæt i disse



forskelligheder arbejdes der med fælles mål, etik og værdier.

Pulje til danskundervisning og kulturforståelse

- Der er oprettet en pulje til danskundervisning og undervisning i kulturforståelse af social- og sundhedshjælperelever med anden etnisk baggrund end dansk, der i praktikperioden har brug for ekstra undervisning.

Indsats mod mobning af sosu-elever

- Der har siden 2007 været særlig fokus på mobning af elever som følge af etnicitet og køn. SOSU Sekretariatet støtter den enkelte elev, sagsbehandler i forhold til aktuelle problemstilling, og tilbyder faglig supervision til praktikstedet ved behov.

Efteruddannelsestilbud for praktikvejledere i SOSU-uddannelsen

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tilbyder efteruddannelse til praktikvejledere med fokus på at styrke praktikvejledernes fokus på betydningen af at forstå kulturel mangfoldighed i forbindelse med undervisning og vejledning af SOSU-elever.

Etablering af praktikpladser med særligt fokus på etnisk mangfoldighed

- For at styrke tilbuddet til elever med anden etnisk baggrund end dansk som kan have behov for støtte til videreudvikling af dansk kundskaber og kulturforståelse, er der etableret praktiksteder med mentorordning.

Etablering af mentorordninger for nyansatte med anden etnisk baggrund end dansk

- Der er på flere enheder etableret mentorordning for nyansatte medarbejdere

Kommunikation med borgere af anden etnisk baggrund

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen møder langt de fleste borgere gennem Pensions- og Omsorgskontorerne (P&O-kontor). P&O-kontorerne har som en naturlig del af opgaveporteføljen at rådgive ældre borgere med anden etnisk baggrund. Til en række samtaler tilbydes automatisk professionel tolkebistand. Udgiften afholdes af kommunen. I andre tilfælde medvirker familiemedlemmer til at sikre en god kommunikation.

Publikationer til borgere af anden etnisk baggrund

- Inden for ældreområdet har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen udarbejdet 11 publikationer på seks forskellige sprog. Sprogene er engelsk, arabisk, tyrkisk, farsi, bosnisk og urdu. De omfatter f.eks. botilbud, madservice, forebyggende hjemmebesøg m.m.

Sundhedsformidlere

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i samarbejde med Sundhedsstyrelsen uddannet



24 sundhedsformidlere, der har særligt fokus på etniske minoriteter. Formidlerne holder informations- og dialogmøder om motion, kost, diabetes, rygning, tandsundhed og familieplanlægning. Møderne afholdes i foreninger, væresteder, sprogskoler, aktiveringscentre, mv.

Sundhedscenter Nørrebro

- Sundheds- og Omsorgsudvalget åbnede i sommeren 2007 et sundhedscenter på Nørrebro. Sundhedscentret skal være med til at understøtte opsøgende sundhedsarbejde i socialt belastede boligområder. I det nye sundhedscenter er etableret borgerrettede forebyggelsestilbud, hvor der tages højde for behov for kønsadskillelse i motionstilbud. Der er mange borgere med anden etnisk baggrund i sundhedscentrets optageområde, og sundhedscentret vil derfor have særligt fokus på aktiviteter for disse grupper. I tilrettelæggelsen af sundhedscentrets indsats tages der stilling til, om tilbudene matcher den sproglige og kulturelle mangfoldighed blandt borgerne. Der er udviklet særlige tilbud målrettet de etniske minoriteter. Aktiviteterne kan være undervisning i sund kost og livsstil og motion. Undervisningen og træning kan foregå på forskellige sprog og kønsopdeles efter behov. Forvaltningen har generelt stor fokus på ulighed i sundhed og sundhedscentret er et af de initiativer, som er med til at modvirke dette.

Hjemmeplejen

- I det daglige arbejde i hjemmeplejen sondres der ikke mellem hvilken etnisk baggrund modtageren af ydelsen har. Den etniske dansker skal kunne modtage hjælp fra hjemmehjælperen af anden etnisk baggrund og omvendt. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har udarbejdet skriftlige retningslinier til medarbejdere og vejledninger til borgere, der omhandler etnisk ligestilling i hjemmeplejen/plejehjem. Der kan dog være sproglige udfordringer, hvor det er en fordel at planlægge efter, at hjemmehjælperen kan kommunikere med den ældre.

Mål vedr. integrationsindsats

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i lighed med resten af kommunen opsat mål for oprettelse af integrationsstillinger. Sundheds- og omsorgsforvaltningen har oprettet fire stillinger i 2007 og det forventes at der oprettes yderligere fire stillinger i 2008.
- Herudover vil der være et målrettet plejefagligt standardtilbud, til alle elever af anden etnisk baggrund, om sprog- og kulturundervisning til alle social- og sundhedselever i praktik i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens planlagte indsatser indenfor antidiskriminationsområdet

Etablering af introduddannelse

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder på, at der i indeværende år, etableres en



introduktion til nyansatte i ældreplejen. Målgruppen er social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og social- og sundhedshjælpere eller medarbejdere, der arbejder med levering af pleje og omsorgsydelser. Uddannelsen kommer til at indeholde tre moduler "I dialog med borgerne", "Fokus på faglighed" og "Samarbejde og arbejdsmiljø". Der fokuseres meget på ligeværdig dialog og samarbejde samt etik og værdier. Områderne skal være med til at give medarbejderne et fælles grundlag uanset etnisk baggrund samt at kunne kommunikere med de ældre uanset etnisk baggrund.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens planlagte og/eller iværksatte initiativer vedr. efteruddannelse af medarbejdere

Konflikthåndtering

- Pensions- og Omsorgskontorerne planlægger et tre dages kursus for samtlige medarbejdere i konfliktløsning i 2008 og 2009. Medarbejderne skal bl.a. lære, hvordan de undgår konflikter og optrapning af konflikter. Erfaringerne viser, at mange konflikter opstår som følge af manglende kulturforståelse.

Etnisk mangfoldighed i ældreplejen

- Erfaringer fra ind- og udland viser, at en etnisk mangfoldig medarbejdergruppe øger tilfredsheden hos etniske ældre og deres pårørende. For at sikre tilstrækkeligt personale i ældreplejen er det en nødvendig forudsætning, at der iværksættes tiltag rettet mod rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Dette nye projekt skal udvikle ældreplejen til at rumme medarbejdere med interkulturelle kompetencer, så de i fremtiden kan tilgodese udfordringer relateret til etniske ældre.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vurderer at der er behov for efteruddannelse af medarbejderne inden for kommunikation og kulturel forståelse. Kompetencer inden for disse fokusområder vurderes at have stor betydning for etablering af ikke-diskriminerende samarbejdsrelationer.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har derfor følgende konkrete efteruddannelsesønsker:

Hvis SOSU-elever, som er ansat med samme rettigheder som færdiguddannede medarbejdere, kan komme på tale som målgruppe for efteruddannelse i denne sammenhæng kunne Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ønske at øge puljen til danskundervisning og kulturforståelse, således at også social- og sundhedsassistentelever bliver målgruppe for tilbuddet.

Derudover søges der finansiering til styrkelse af et efteruddannelses tilbud målrettet praktikvejledere og mentorer. Fokus skal være konfliktløsning i forbindelse med mobning som følge af kulturel mangfoldighed.



KØBENHAVNS KOMMUNE

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
Kontoret for Integrationspolitik



Kultur- og Fritidsforvaltningen

Kultur- og fritidsforvaltningen har i perioden april 2007 – april 2008 gennemført en række indsatser, der kan bidrage til antidiskrimination.

Besluttede og gennemførte indsatser for medarbejdere og borgere

Præmiering af arbejdssteder

- Kultur- og Fritidsforvaltningen deltog i konkurrencen med præmiering af arbejdssted med særlig fokus på mangfoldighed. Arbejdsstedet var VerdensKulturCentret, der både overfor borgerne og medarbejderne lægger vægt på mangfoldighed og antidiskrimination.

Personalepolitik

- Kultur- og Fritidsforvaltningen lavede i 2007 en ny personalepolitik med et særligt afsnit omkring ligestilling og mangfoldighed:

”Ligestilling og mangfoldighed – forskellene er en fordel. Kultur- og Fritidsforvaltningen ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at medarbejderne og lederne kommer med forskellig etnisk baggrund, køn, alder, uddannelse og livserfaring og hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evner.

Mangfoldighed handler om tolerance og respekt for forskellighed på arbejdspladsen. Kultur- og Fritidsforvaltningen vil gerne afspejle byens borgere og levere en målrettet service, der passer til en mangfoldigt sammensat befolkning og dens forskelligartede behov.

Ved udformning og revision af politikker foretager Kultur- og Fritidsforvaltningen en principiel vurdering med ligestilling og mangfoldighed for øje. Politikker som ikke lever op til principperne skal revideres.

Ligestilling og mangfoldighed skal medtænkes ved:

Rekruttering og afskedigelse

Nedsættelse af udvalg

Uddannelse

Lønforhold

Arbejdstidsregler

Overenskomstforhandlinger

Kultur- og Fritidsforvaltningens personalepolitik 2007”



Integrations- og oplæringsstillinger

- Kultur- og Fritidsforvaltningen oprettede i 2007 to integrations- og oplæringsstillinger.

Tværgående integrationsnetværk

- Kultur- og Fritidsforvaltningen har oprettet et tværgående integrationsnetværk i forvaltningen, for at kunne udveksle erfaringer og viden og koordinere integrationsindsatsen.

Planlagte indsatser for medarbejdere og borgere

Integrations- og oplæringsstillinger

- Kultur- og Fritidsforvaltningen vil oprette 3 integrations- og oplæringsstillinger i 2008.

Kursus om afholdelse af jobsamtaler og interkulturel kommunikation

- I forbindelse med oprettelsen af integrations- og oplæringsstillingerne, tilbydes alle deltagere i ansættelsesudvalgene, at deltage i kort kursus i maj 2008, omkring rekruttering af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Kurset arrangeres af Center for HR, ØKF, og vil have særlig fokus på jobsamtaler og interkulturel kommunikation.

Summertime 2008

- Projekttrådgivningen i Kultur- og Fritidsforvaltningen har til opgave at fremme og understøtte integrationen af den etniske minoritetsbefolkning i foreningslivet. I sommeren 2008 arrangerer de for første gang Summertime, hvor foreninger, kulturhuse, biblioteker og andre organisationer kan ansøge om at lave sommerferieaktiviteter for børn og unge fra Tingbjerg og Ydre Nørrebro med tilskud fra Københavns Kommune.

Integrationsmedarbejdere og opsøgende arbejde

- Bibliotekerne i Kultur- og Fritidsforvaltningen har ansat ca. 9 nye medarbejdere, der skal udføre opsøgende arbejde hos børnefamilier og udvikle bibliotekernes integrationstilbud i udsatte boligområder. Formålet med projekterne er at udvikle bibliotekernes rolle som indgang til det danske samfund, hvor der er fri og lige adgang for alle. De konkrete aktiviteter har til formål at styrke sprogstimulering, læring, kulturelt engagement og mangfoldighed, frivilligt arbejde og lokal netværksdannelse. Aktiviteterne gennemføres primært på Nørrebro, Sundby, Solvang, Tingbjerg og Vesterbro Bibliotek. I mindre omfang gennemføres der også aktiviteter på Sydhavnen, Blågården og Ørnevej Bibliotek. Projekterne er finansieret af Københavns Kommune.



Iværksatte eller planlagte initiativer for efteruddannelse af medarbejderne

Oplæg om diskrimination

- Kultur- og Fritidsforvaltningen afholdt 14. februar 2008 et oplæg under medarbejderakademiet: ”Uskrevne regler på danske arbejdspladser”. Integrationskonsulent Mehmet Yükksekaya holdt et oplæg om arbejdspladskultur, rummelighed, mobning, diskrimination og meget mere. Til dette arrangement var blevet givet midler fra diskriminationspuljen administreret af Center for HR, ØKF.

Summerschool i anerkendende ledelse

- Kultur- og Fritidsforvaltningen holder to omgange 2-dages Summerschool i anerkendende ledelse for alle forvaltningens ledere. Der arbejdes med anerkendelse af forskellighed og mangfoldighed.

Kompetenceudvikling for kortuddannede

- Kultur- og Fritidsforvaltningen har i 2008 igangsat et projekt omkring kompetenceudvikling af kortuddannede medarbejdere. Bl.a. har Kultur- og Fritidsforvaltningen ca. 300 rengøringsmedarbejdere – heraf er over halvdelen af anden etnisk baggrund. Kompetenceløft tænkes i den forbindelse også som tilbud om danskurser - og dermed bedre mulighed for kommunikation med kollegaer og kunder.

Rengøringsprojektet: ”Et job du kan leve af”

- Kultur- og Fritidsforvaltningen har igangsat et projekt for at skabe kombinationsjob for rengøringsmedarbejdere. Der er blevet givet 577.000 kr. fra Forebyggelsesfonden til 2008-2009. Målet er at skabe 100 kombinationsjobs, der sikrer rengøringsmedarbejdere en fuldtidsstilling ved at kunne kombinere forskellige arbejdsopgaver. I projektet ligger også at sikre, at der i de nye job fokuseres på ligestilling og anerkendelse af menneskers forskellighed.

Vurdering af behov for efteruddannelse

I forbindelse med kortlægning af kompetenceudvikling for kortuddannede har der vist sig nogle behov for efteruddannelse.

En stor del af de kortuddannede i Kultur- og Fritidsforvaltningen arbejder i institutioner der udbyder fritids- og kulturaktiviteter for byens borgere. Medarbejderne har i hverdagen kontakt med borgere fra mange forskellige kulturer, og har derfor brug for viden omkring interkulturel forståelse og kommunikation og også være i stand til at løse de konflikter der opstår.



Børne- og Ungdomsforvaltningen

Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) beskæftiger sig på en række områder med indsatsområdet anti-diskrimination. Men forvaltningen har ikke gennemført, iværksat eller planlagt overordnede tiltag indenfor området.

Børne- og Ungdomsudvalget vedtog d. 28. februar 2007, at kommunens vejledende læseplan for faget 'Samfundsfag' under temaet 'Menneske og kultur' udvides til også at omfatte emnet 'uønskede følgevirkninger som antisemitisme, fordomme, intolerance og diskrimination'.

På en række indsatsområdet indenfor integrationsområdet indgår elementer vedr. anti-diskrimination i efteruddannelsesforløb. Anti-diskrimination er dog ikke det primære fokus i forløbene.

Derudover deltager BUF i uddannelsesforløbet omkring mangfoldighedsledelse og rekruttering, som vedtaget i BR. Uddannelsen ligger i regi af ØKF, og er obligatorisk for alle niveau 1 + 2 ledere (dvs. direktion + chefgruppe).

Endelig har BUF i sin nuværende personalepolitik følgende personalepolitisk indsats:

*"Mangfoldighed og forskellighed som en styrke
Alle arbejdspladser og ansatte skal være åbne over for mangfoldighed på arbejdspladsen og bruge forskelligheder som en styrke og en mulighed i det daglige. En mangfoldighed i personalesammensætningen giver mange forskellige indfaldsvinkler til og perspektiver på opgaveløsningen.*

Den enkelte arbejdsplads skal afspejle befolkningssammensætningen i forhold til bl.a. etnisk baggrund og køn. Børne- og Ungdomsforvaltningen påtager sig sit ansvar for integration af flygtninge og indvandrere. Arbejdspladserne skal lokalt udarbejde en personalepolitik, der generelt kan sikre ligestilling mellem kønnene og forskellige etniske grupper samt ligeværd i relationer mellem medarbejder og ledelse.

Det anbefales, at der arbejdes med f.eks. rekruttering og ansættelsesprocedurer for at opnå en målrettet og bevidst personalesammensætning i forhold til arbejdspladsens mission og vision.

Der må ikke diskrimineres i forbindelse med udviklings- og forfremelsesmuligheder, ansættelsesbetingelser og -vilkår."

Personalepolitikken er vedtaget, men ikke implementeret og skal tilpasses BUF nye



organisation.

Forvaltningen har ikke kendskab til undersøgelser, der kan af- eller bekræfte et behov for efteruddannelse af medarbejdere.

I forhold til efteruddannelse forslår BUF, at midlerne i 2007 målrettes medarbejdere i centralforvaltningernes HR-afdelinger, for ad den vej at forankre indsatsområdet mere bredt i løbet af budgetperioden.



Teknik- og Miljøforvaltningen

Teknik- og Miljøforvaltningen har ikke specifikt fundet det relevant at målrette indsatser mod diskrimination. Denne indsats er derfor primært en delmængde og afledt effekt af den indsats, forvaltningen udfører på integrationsområdet.

Som et led i implementeringen af Københavns Kommunes integrationspolitik besluttede Teknik- og Miljøforvaltningen i 2006 at gøre en særlig indsats på integrationsområdet. Indsatsen er organiseret i et todelt projekt rettet mod dels medarbejderne i forvaltningen, dels borgerne i Københavns Kommune.

Projektet er i sin gennemførelsesfase og afsluttes med udgangen af 2008. Teknik- og Miljøforvaltningen har ikke tidligere på området taget initiativ til at gennemføre fælles tværgående projekter i forvaltningen.

Forvaltningens Center for Parkering, Center for Kirkegårde og det tidligere Kommune Teknik København har i de sidste år gjort en stor, målrettet og anerkendt indsats for integration på arbejdspladserne af medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk, og borgere som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet af forskellige årsager.

Det tidligere KTK og Center for Parkering har for deres indsatser modtaget integrationspriser, og Center for Parkering har ved deres bevidste arbejde med mangfoldighed godt og vel opnået målet om, at personalesammensætningen skal afspejle kommunens befolknings-sammensætning.

I forhold til forvaltningens borgerrettede arbejde kan eksempelvis ydelserne fra Center for Kirkegårde være et følsomt område. Centeret har imidlertid aldrig identificeret diskriminationsproblematikken, måske sammenhængende med, at man arbejder meget bevidst med at udvise stor fleksibilitet i forhold til forskellige trossamfund, eksempelvis ved afholdelse særlige kapelhøjtideligheder og overværelse af kremation.

Et andet område af borgerrettet aktivitet er en sikring af, at alle københavnere forstår information fra Teknik- og Miljøforvaltningen. Der er således igangsat analyse af, om behovet for kommunikation på andre sprog end dansk indebærer, at indsatsen skal styrkes på dette område.

Planlagte indsatser

Som et led i gennemførelsen af det ovennævnte tværgående projekt planlægger Teknik- og Miljøforvaltningen pt. en samlet opsamling af konkrete erfaringer med de allerede etablerede projekter i forvaltningens decentrale enheder. Opsamlingen skal munde ud i et antal gode råd til en vellykket integrationsindsats, samt et konkret dialogværktøj, som kan bruges fx af ansættelsesudvalg, ASU'er, chefgrupper, medarbejdergrupper, afdelinger m.v., som vil arbejde



mere med integration/mangfoldighed i organisationen.

Teknik- og Miljøforvaltningen har besluttet måltal frem til 2012 for andelen af medarbejdere med en anden etnisk baggrund fra ikke-vestlige lande. Teknik- og Miljøforvaltningen følger op ved at indhente halvårlig statistik på området.

Der er etableret en hjemmeside med diverse materialer. Der vil komme mere materiale til hjemmesiden i løbet af efteråret. Teknik- og Miljøforvaltningen har udarbejdet en pjece: Teknik- og Miljøforvaltningen tager hånd om integrationen.

Teknik- og Miljøforvaltningen har haft stor succes med at etablere 8 integrations - og oplæringsstillinger i forvaltningen i 2007. Teknik- og Miljøforvaltningen vil også i 2008 etablere et antal nye integrations- og oplæringsstillinger. Erfaringerne med etablering af stillingerne vil blive samlet op i løbet af efteråret 2008.

Der er således tale om aktiviteter, som berører kulturen i Teknik- og Miljøforvaltningen, som vi ønsker, skal have et mangfoldigt omdrejningspunkt. Der er ikke p.t. planer om et decideret kursus- og/eller efteruddannelsestilbud.

Som det fremgår ovenfor, har Teknik- og Miljøforvaltningen iværksat en egen indsats. Forvaltningen er naturligvis indstillet på at erfarings-dele med de øvrige forvaltninger i størst muligt omfang, og sammentænke forvaltningens indsats med en eventuel fælles tværgående indsats i Københavns Kommune.

Vurdering af behovet for efteruddannelse af medarbejdere

I forbindelse med det tværgående projekts aktiviteter i 2007 var et mindre antal nøglepersoner i forvaltningen på et kursus hos Institut for Menneskerettigheder i efteråret, hvor den relevante lovgivning blev gennemgået. Det er ikke besluttet at sende flere af forvaltningens ansatte på kurser af denne karakter, men det kan ikke afvises, at det kan blive relevant fremadrettet.



Københavns Kommunes interne rekruttering

Generelt har Københavns Kommune en række tiltag, som kan være med til at bidrage til antidiskrimination ved at skabe en mangfoldig arbejdsplads. BR beslutning (BR 394/06):

- En måltalsvision, som siger, at kommunens medarbejdersammensætning skal afspejle Københavns Kommunes befolknings sammensætning med hensyn til etnicitet og uddannelsesmønster (Et mål som kan følges på Københavns Kommunes Integrationsbarometer).
- 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 der oprettes minimum 30 integrationsstillinger årligt, primært med fokus på akademikerstillinger.
- der er oprettet et mangfoldighedskorps af rollemodeller, som repræsenterer Københavns Kommune som en mangfoldig arbejdsplads, med muligheder for personlig og faglig udvikling for alle medarbejdere i kommunen. Formålet er at forbedre Københavns Kommunes image som arbejdsplads, og dermed øge antallet af ansøgnings fra borgere med anden etnisk baggrund.
- der uddeles årligt en præmie af private leverandører og kommunale enheder, som bidrager særskilt med hensyn til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.