



INTEGRATIONS- HANDLEPLAN

Redaktion Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
Design Sekretariatet for ledelse og kommunikation
Udgivelse 2019
Billeder Colourbox

Indhold

Indledning	4
Integrationshandleplanen – kort fortalt	6
Flere københavnere skal i job	8
Håndholdt og vedvarende virksomhedsrettet indsats for ledige	9
Særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder med fokus på helbredsafklaring	10
Barselsgrupper med fokus på job og uddannelse	12
Virksomhedsindsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination	13
Flere københavnere skal fastholdes i uddannelse	14
Flere lære- og elevpladser til unge	15
Fritidsjob til unge	16
Flere københavnere skal være en del af samfundet	18
Forebyggelse af social kontrol	19
Øvrige igangværende integrationsindsatser	20
Beskæftigelsesrettede indsatser	21
Uddannelsesrettede indsatser	21
Indsatser med fokus på inklusion i samfundet	22
Oversigt over indsatser i Integrationshandleplanen	23

Indledning

København skal være en by, hvor der er plads til alle. I København skal københavnerne stå sammen og tage hånd om hinanden, og alle skal tage ansvar for at invitere ind i fællesskabet – hvad enten det er på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet eller i samfundet generelt. Samtidig har alle københavnere et ansvar for, at de selv og deres familie bliver en del af dette fællesskab.

Det går fremad med integrationen i København. Men tallene viser også, at københavnere med minoritetsbaggrund stadig står over for en lang række udfordringer, som deres medkøbenhavnere ikke gør.¹ Derfor vil Integrationshandleplanen sætte målet ind for, at:

- flere københavnere med minoritetsbaggrund kommer i job.
- flere gennemfører en uddannelse.
- flere får mulighed for at blive en del af samfundet.

Handleplanen skal bidrage til, at flere københavnere med minoritetsbaggrund kommer i job. At være en del af arbejdsmarkedet giver den enkelte københavnere et tilhørsforhold, arbejdsmarkedsidentitet og mulighed for at bidrage til fællesskabet. Derudover giver arbejdspladsen også en mulighed for at skabe sig et netværk og få indsigt i de værdier, der er på de danske arbejdspladser.

Københavnere med minoritetsbaggrund står oftere uden for arbejdsmarkedet sammenlignet med de øvrige københavnere. Tallene viser, at 53 pct. af københavnere med minoritetsbaggrund er i arbejde, mens det gælder 77 pct. af københavnere med dansk baggrund.² Særligt kvinder med minoritetsbaggrund har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Eksempelvis er det under halvdelen af kvinderne med minoritetsbaggrund, som er i arbejde, og kvinderne er næsten fem gange oftere på kontanthjælp sammenlignet med kvinder med dansk baggrund.³

Hertil kommer, at ubevidst diskrimination på den enkelte virksomhed kan være en hindring for, at københavnere med minoritetsbaggrund bliver en del af arbejdsmarkedet. Handleplanen vil derfor arbejde for mangfoldig rekruttering på arbejdspladserne, både når det handler om fritidsjob, lære- eller elevpladser og ordinære job.

Handleplanen skal også være med til at understøtte, at flere unge med minoritetsbaggrund får en uddannelse. Uddannelse er en grundlæggende forudsætning for senere i livet at kunne få – og ikke mindst fastholde – et arbejde og dermed kunne forsørge sig selv og sin familie. I København har hver tredje ung uden en ungdomsuddannelse minoritetsbaggrund.⁴

En vigtig forudsætning for at blive en del af samfundet er, at københavnernes selvbestemmelse og frihed til at tage en uddannelse, komme ud på arbejdsmarkedet og være aktive medborgere ikke begrænses af social kontrol. Alle københavnere - uanset oprindelse - skal opleve at være en anerkendt og ligeværdig del af fællesskabet. Handleplanen viderefører og styrker derfor en række indsatser, som skal forebygge og modvirke social kontrol blandt børn, unge og voksne.

¹ I Integrationshandleplanen anvendes betegnelsen "københavnere med minoritetsbaggrund" om borgere, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande. Har man ikke en forælder, der er både dansk statsborger og født i Danmark, så regnes man iht. Danmarks Statistik som indvandrer eller efterkommer. Indvandrere er født i udlandet, efterkommere i Danmark. Ikke-vestlige lande er alle andre lande end EU, Andorra, Australien, Canada, Island, Liechtenstein, Monaco, New Zealand, Norge, San Marino, Schweiz, USA og Vatikanstaten. I 2018 udgjorde denne gruppe 94.655 af 622.698 borgere i København (Kilde: dst.dk. 4. kvartal 2018)

² Danmarks Statistik (herefter Dst.dk)

³ Statistik fra Jobindsats, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (herefter Jobindsats.dk)

⁴ Jobindsats.dk

Indsatserne i Integrationshandleplanen står ikke alene. I de øvrige forvaltninger er der indsatser for, at flere københavnere kommer i job eller uddannelse og bliver en del af samfundet. Nogle indsatser er specifikt målrettet københavnere med minoritetsbaggrund, mens andre indsatser er for alle byens borgere. Integrationshandleplanen er således et supplement til disse indsatser, da der – som tallene viser – stadig er behov for at sætte ekstra ind for københavnere med minoritetsbaggrund. Der henvises til side 17 for en nærmere beskrivelse af øvrige integrationsindsatser.



Københavns Integrationspolitik

Integrationshandleplanen skal bidrage til at nå målene i Københavns Kommunes Integrationspolitik 2019-22. Integrationspolitikken er visionen for, hvordan København bliver en by, hvor alle københavnere i lige omfang deltager i samfundet, uddanner sig og bliver en del af det københavnske arbejdsfællesskab, uanset hvilken baggrund man har. I Integrationspolitikken er der opstillet en række pejlemærker og mål for integrationen i København, og hvor København skal være om fire år.

Der er opstillet følgende mål inden for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets område:

- flere københavnere med minoritetsbaggrund skal være en del af arbejdsmarkedet.
- flere nyankomne flygtninge – særligt kvinderne – skal være i en integrationsgrunduddannelse.
- flere unge med minoritetsbaggrund skal gennemføre en ungdomsuddannelse.
- flere københavnere med minoritetsbaggrund skal være inkluderet i det omkringliggende samfund.

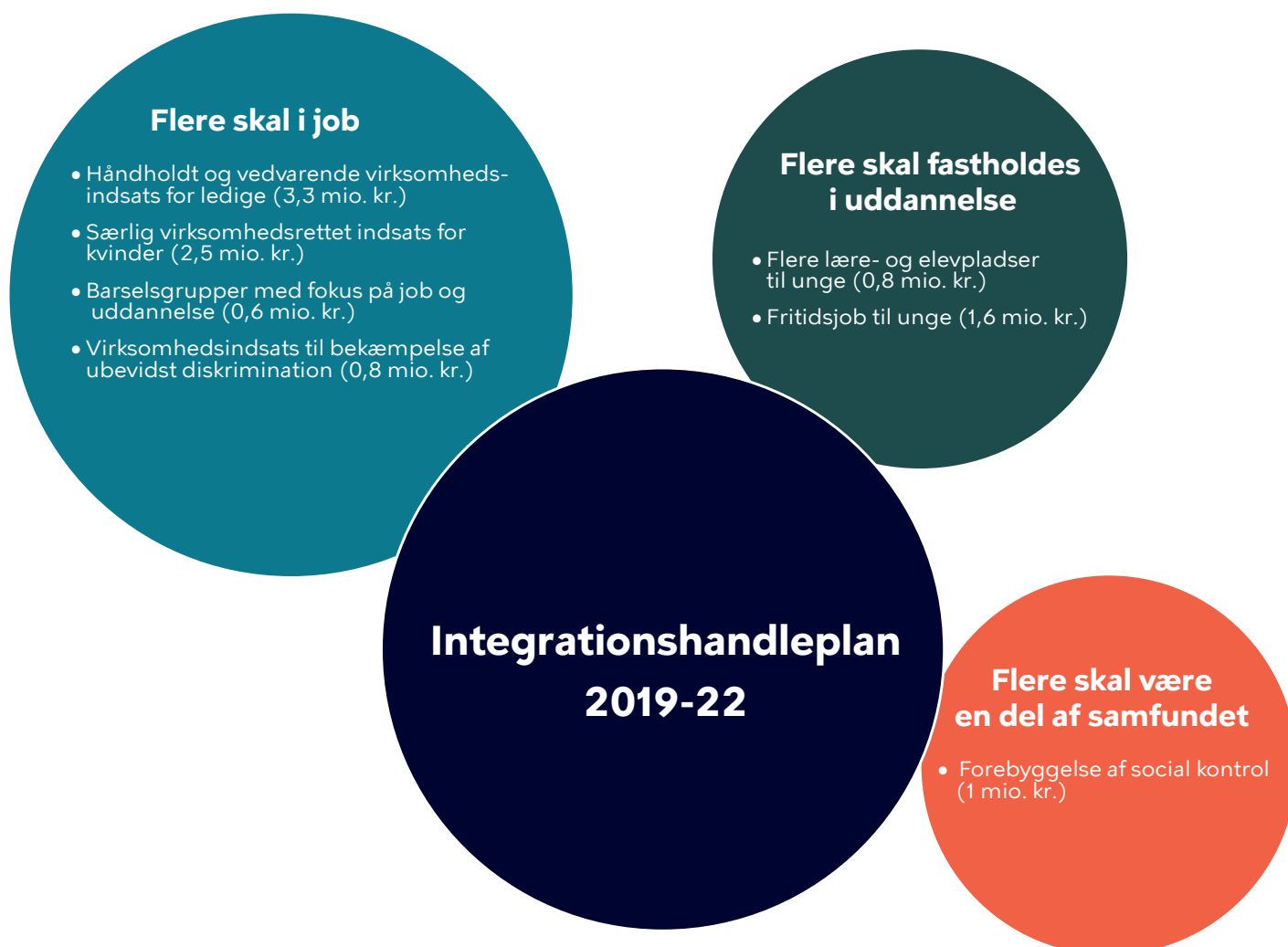
Integrations- handle- planen – kort fortalt

Der er afsat 11 mio. kr. årligt til Integrationshandleplanen. Integrationshandleplanen sætter rammerne for de næste fire års arbejde med integrationen i København.

Formålet med Integrationshandleplanen er, at

- øge beskæftigelsen generelt blandt ledige med minoritetsbaggrund.
- øge beskæftigelsen blandt kvinder med minoritetsbaggrund, der er langt fra arbejdsmarkedet, og som har helbredsmæssige udfordringer.
- fastholde og styrke arbejdsidentiteten blandt nyankomne flygtningekvinder, der er på barsel.
- modvirke ubevidst diskrimination på arbejdspladserne.
- reducere antallet af unge med minoritetsbaggrund, der frafalder deres ungdomsuddannelse.
- øge unge med minoritetsbaggrunds kompetencer og motivation for at påbegynde en uddannelse gennem fritidsjob.
- forebygge at friheden til at vælge uddannelse, arbejde og kæreste bliver begrænset af social kontrol.

Indsatserne i Integrationshandleplanen 2019-2022



Flere københav- havner skal i job

Integrationshandleplanen vil bidrage til, at københavnere med minoritetsbaggrund kommer i arbejde via håndholdte og vedvarende virksomhedsforløb. Der vil være et særligt fokus på kvinderne. Herudover vil der være et fokus på at bekæmpe ubevidst diskrimination på arbejdsmarkedet.

Håndholdt og vedvarende virksomhedsrettet indsats for ledige

For mange københavnere med minoritetsbaggrund står i dag uden for arbejdsmarkedet. Med indsatsen får ledige københavnere med minoritetsbaggrund derfor tilbud om en håndholdt og virksomhedsrettet indsats. Indsatsen afsluttes først, når den ledige er kommet i job eller uddannelse.

15 pct.

af københavnere med minoritetsbaggrund er i dag på midlertidig offentlig forsørgelse. Det tilsvarende tal for københavnere med dansk baggrund er 8 pct.⁵



Den ledige københavnere får gennem indsatsen tilknyttet én sagsbehandler, der sammen med den ledige sammensætter et forløb med fokus på, at borgeren kommer i job eller uddannelse. Forløbet tager højde for den enkeltes ønsker, kompetencer og livssituation.

I forløbet kan der bl.a. være følgende trin:

- Indledende afklaring af borgerens kompetencer og hvilken branche, der kunne være relevant for borgeren at arbejde i
- Virksomhedsplacering (f.eks. virksomhedspraktik eller løntilskud)
- Mulighed for faglig opkvalificering inden for branchen
- Forløb med fokus på at forberede borgeren til ordinær uddannelse (f.eks. et SOSU-grundforløb)
- Løbende og tæt opfølgning på både borgeren og virksomheden
- Tilbud om støtte fra en job- og sprogmentor.

Hvis den ledige ikke er kommet i arbejde eller uddannelse efter forløbets afslutning, udarbejder den ledige sammen med jobkonsulenten et nyt og justeret forløb. Forløbene gentages i udgangspunktet, indtil borgeren er kommet i job eller uddannelse.

Jobkonsulenterne, der er tilknyttet indsatsen, vil arbejde med et lavere antal borgere end normalt. Hermed kan konsulenten følge den ledige borger tættere og opnå et større kendskab til borgerens potentiale og få en mere tillidsfuld relation til borgeren.

Årlige mål

- Minimum 350 ledige københavnere deltager i indsatsen årligt.
- Minimum 90 pct. af deltagerne kommer i virksomhedsplacering, opkvalificering eller uddannelsesforløb.

- Der gennemføres en vurdering af rådighed for arbejdsmarkedet, afklaring om sygedagpenge m.v. for de deltagere, det ikke lykkes at få i virksomhedsplacering, opkvalificering eller uddannelsesforløb.
- 40 pct. af de ledige, der har været i virksomhedsplacering, opkvalificering eller uddannelsesforløb, kommer i ordinær beskæftigelse (herunder småjobs og deltidsjob) eller uddannelse.

Måltallene vil blive justeret efter to år, så de baserer sig på løbende erfaringer med målgruppen og indsatsen.

Økonomi

Der er med indsatsen afsat 3,3 mio. kr. årligt. Midlerne anvendes konkret til job- og virksomhedskonsulenter. Finansieringen til de øvrige aktiviteter findes inden for forvaltningens eksisterende budget.

⁵ Jobindsats.dk

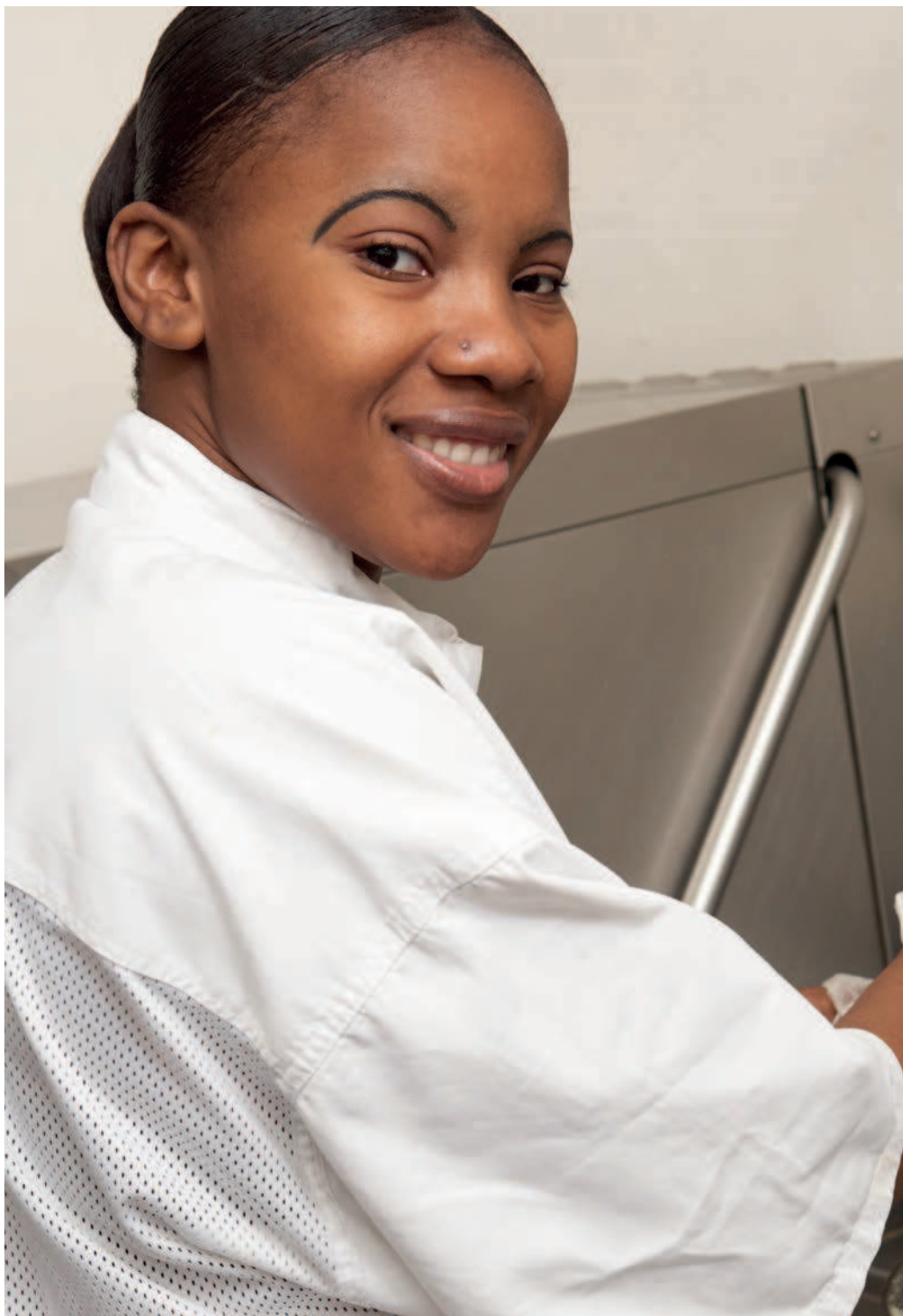
Særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder med fokus på helbredsafklaring

Det er en særlig udfordring at få kvinder med minoritetsbaggrund, der har flere udfordringer end blot ledighed, ind på arbejdsmarkedet. Kvinderne kan have forskellige udfordringer, som kan være sammensatte og komplekse problemer af faglig, social eller helbredsmæssig karakter, herunder dårligt selvoplevet helbred. De kan også bl.a. have sproglige udfordringer og manglende uddannelse.⁶

7 pct.

af kvinder med minoritetsbaggrund har flere udfordringer end ledighed og er på kontanthjælp. Det tilsvarende tal for kvinder med dansk baggrund er 1,5 pct.⁷

Indsatsen vil blive indledt med en helbredsmæssig gennemgang. Borgerne har ofte omfangsrige sager med mange lægelige oplysninger, og derfor skal gennemgangen skabe overblik over borgerens helbredsmæssige situation. Den helbredsmæssige gennemgang kan ligeledes kaste lys over, om borgeren bør få indhentet nye lægeerklæringer. Gennemgangen skal være med til at afklare, om det er nødvendigt at tage særlige hensyn (f.eks. skånebehov), når borgeren skal i virksomhedspraktik, eller om borgeren eksempelvis skal starte i et ressourceforløb, et fleksjob eller skal tilkendes førtidspension. Dårligt selvoplevet helbred er en af de hyppigste årsager til ledighed og hænger tæt sammen med, om den ledige selv tror på, at



⁶ Triple Disadvantage? A First Overview of the Integration of Refugee Women, OECD, 2018; Køn, Etnicitet og Barrierer for Integration, Karen Margrethe Dahl og Vibeke Jakobsen for Social Forsknings Institut, 2005; Selvrapporterede årsager til ledighed, Epinion, 2016

⁷ Jobindsats.dk



de på et tidspunkt kommer i arbejde.⁸ Gennemgangen vil derfor medvirke til at øge den lediges forståelse af sin egen helbredsmæssige situation.

Med afsæt i den helbredsmæssige gennemgang vil den ledige få tilbudt et håndholdt forløb rettet mod, at borgeren nærmer sig job eller uddannelse. I forløbet kan der bl.a. være følgende trin:

- Indledende afklaring af borgerens kompetencer og hvilken branche det kunne være relevant for borgeren at arbejde i
- Virksomhedsplacering (f.eks. virksomhedspraktik eller løntilskud)
- Faglig eller sproglig opkvalificering inden for branchen
- Løbende og tæt opfølgning på både borgeren og virksomheden
- Tilbud om mentorstøtte til den ledige bl.a. med fokus på, at borgeren forbedrer sine danskundskaber og dermed bedre kan begå sig på arbejdspladsen.

Jobkonsulenten vil arbejde med et lavere antal borgere end normalt, så jobkonsulenten kan have flere samtaler med den ledige og hurtigere kan finde det rette tilbud. Hvis den ledige ikke er kommet i arbejde eller uddannelse efter forløbets afslutning, udarbejder den ledige sammen med jobkonsulenten et justeret forløb eksempelvis i en anden branche. Borgeren vil i udgangspunktet være i forløb i virksomheder, indtil borgeren er kommet i job eller uddannelse eller er blevet afklaret til eksempelvis fleksjob, ressourceforløb eller førtidspension. Virksomhedsplaceringerne

vil bidrage til at øge borgernes forståelse for dansk arbejdsmarkedskultur og øge deres arbejdsidentitet.

Årlige mål

- Minimum 135 udsatte ledige, særligt kvinder, deltager i indsatsen årligt. Alle deltagerne får en håndholdt og beskæftigelsesfaglig indsats, hvor der eksempelvis samarbejdes med borgerens læge, psykiatrien, Socialforvaltningen mv. med henblik på at tilbyde borgeren den specifikke indsats, som er mest relevant ift. borgerens særlige behov.
- Min. 80 pct. af deltagerne kommer enten i virksomhedsplacering, opkvalificering eller får opstartet en forberedende plan med henblik på at blive afklaret til andre relevante forløb, f.eks. fleksjob, ressourceforløb, førtidspension mv.
- 10 pct. skal komme i ordinær beskæftigelse, (herunder småjobs og deltidsjob), eller uddannelse (dette gælder dog ikke for de borgere, hvor det vurderes, at det rigtige tilbud er fleksjob, ressourceforløb, førtidspension mv.).

Måltallene vil blive justeret efter to år, så de baserer sig på løbende erfaringer med målgruppen og indsatsen.

Økonomi

Der er med indsatsen afsat 2,5 mio. kr. årligt. Midlerne anvendes konkret til job- og virksomhedskonsulenter, frikøb af en læge med særligt kendskab til målgruppen og lægeerklæringer. Finansieringen til de øvrige aktiviteter findes inden for forvaltningens eksisterende budget.

⁸ Selvrapporterede årsager til ledighed, Epinion, 2016

Barselsgrupper med fokus på job og uddannelse

Nyankomne kvinder med flygtningebaggrund har sværere end mændene ved at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Særligt kvinder, der bliver gravide kort efter ankomst til Danmark, kan have vanskeligt ved at tilegne sig de kompetencer og skabe det netværk, som skal til for at få et arbejde eller en uddannelse.⁹

29 pct.

af de nyankomne københavnske kvinder er i beskæftigelse. Det tilsvarende tal for nyankomne mænd er 65 pct.¹⁰

Med denne indsats får nyankomne kvinder, og særligt kvinder med flygtningebaggrund, tilbud om at blive del af en barselsgruppe, som har fokus på at fastholde kvindernes motivation for at komme i arbejde og fastholde deres danskniveau under barslen. Indsatsen er målrettet nyankomne kvinder, som er sygemeldte pga. deres graviditet, eller som er på barsel. Kvinderne har ofte aldrig haft et arbejde eller har kun lidt arbejds erfaring fra deres hjemland.

I barselsgrupperne kan kvinderne forbedre deres danske sprogkunderskaber, få støtte til at læse jobopslag, udarbejde CV m.m. Kvinderne kan også få hjælp til at få afklaret deres muligheder for at få et job eller for at søge ind på en uddannelse. Der vil i barselsgruppen være fokus på at skabe en arbejdsidentitet hos kvinderne og en forståelse for, hvordan hverda-

gen efter barslen kan tilrettelægges, når begge forældre går på arbejde. Kvinderne mødes en gang om ugen, hvor der på hvert møde vil være en dansklærer og en jobkonsulent til stede.

I barselsgruppen kan der være besøg fra andre kvinder med flygtningebaggrund, som er ude på arbejdsmarkedet, og som kan fungere som rollemodeller. Der kan desuden være besøg fra f.eks. pædagoger eller arbejdsgivere. På den måde kan kvinderne få inspiration til senere at komme ud på arbejdsmarkedet. Der vil også være fokus på at inddrage relevante civilsamfundsaktører, som kvinderne kan blive tilkøbet efter barselsgruppen.

Årlige mål

- Minimum 30 kvinder deltager i en barselsgruppe årligt.
- Alle får viden om, hvordan arbejdsliv og familieliv kan balanceres og viden om deres fremtidige realistiske beskæftigelses- eller uddannelsesmuligheder og mål.
- Alle får vedligeholdt deres danskunderskaber.

Økonomi

Der er med indsatsen afsat 0,6 mio. kr. årligt. Midlerne anvendes konkret til løn til en dansklærer og en jobkonsulent. Barselsgruppen er et pilotprojekt.



⁹ Triple Disadvantage? A First Overview of the Integration of Refugee Women, OECD, 2018

¹⁰ Særtræk i dst.dk foretaget af Udlændinge- og Integrationsministeriet

Virksomhedsindsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination

Mange københavnere med minoritetsbaggrund føler sig diskriminerede på arbejdspladsen, og når virksomhederne skal rekruttere ny arbejdskraft.¹¹ Desuden kan ubevidst diskrimination på den enkelte virksomhed være en hindring for, at virksomheden får rekrutteret den bedste kandidat til jobbet. Ved at rekruttere mangfoldigt kan virksomheden opleve øget innovation og vækst gennem etableringen af nye praksisser, som skaber værdi i virksomheden.¹²

15 pct.

af københavnere med minoritetsbaggrund føler sig diskriminerede på arbejdspladsen.¹³

Med denne indsats får offentlige og private virksomheder ny viden og oplysning om, hvordan de kan undgå ubevidst forskelsbehandling, når de skal rekruttere nye medarbejdere, lærlinge og elever. Virksomhederne får samtidig indblik i, hvordan de kan håndtere dagligdagen med en mangfoldig medarbejderstab. Formålet med indsatsen er at undgå ubevidst diskrimination af københavnere med minoritetsbaggrund på arbejdsmarkedet.

For at sikre at indsatsen rettes mod de brancher og typer af virksomheder, der vil have særlig gavn af tilbuddet, vil indsatsen blive indledt med en kortlægning og branche-

analyse. Kortlægningen skal give et større indblik i, hvilke brancher og virksomheder i København, der mangler at få besat job, og hvor der samtidig er potentiale for at etablere nye praksisser for hhv. mangfoldig rekruttering og håndtering af en mangfoldig arbejdsplads. Kortlægningen skal bl.a. afdække københavnske virksomheders og branchers nuværende medarbejdersammensætning, praksisser for håndtering af mangfoldighed mv.

På baggrund af kortlægningen igangsættes et tilbud til de identificerede brancher og typer af virksomheder, som bl.a. kan indeholde kursus- og rådgivningstilbud om rekruttering af en blandet medarbejderstab samt oplysning om ledelse af mangfoldige teams og talent- og ledelsesudvikling. Tilbuddet kan også indebære sparring med virksomheder, der allerede har erfaringer med en mangfoldig medarbejderstab, samt hjælp til at håndtere de udfordringer, der kan være forbundet med en blandet kulturel og sproglig sammensætning af medarbejdere.

Årlige mål

- I 2019 gennemføres kortlægningen.
- Minimum 30 virksomheder deltager i indsatsen årligt fra 2020.
- Alle deltagende virksomheder skal opnå en øget mangfoldighed i deres medarbejdersammensætning eller opleve bedre håndtering af eksisterende medarbejderstab.

- De konkrete indikatorer for en øget mangfoldighed eller bedre håndtering af medarbejderstab i de specifikke brancher og typer af virksomheder fastlægges, når den indledende kortlægning er gennemført.

Økonomi

Med indsatsen bliver der afsat 0,8 mio. kr. årligt. Midlerne skal gå til kortlægning samt kursus- og rådgivningstilbud.



¹¹ Survey om medborgerskab blandt unge, Moos-Bjerre for Københavns Kommune, 2017 (herefter Survey om medborgerskab blandt unge, 2017)

¹² Mangfoldighed giver millioner på bundlinjen, PwC for ISS, 2011; Supermangfoldighed styrker forretningen, Holck for ISS og CBS, 2018; Delivering through Diversity, McKinsey, 2018

¹³ Survey om medborgerskab blandt unge, 2017

Flere københav- havnerne skal fastholdes i uddannelse

Integrationshandleplanen vil bidrage til, at flere unge københavnere med minoritetsbaggrund får en lære- eller elevplads eller et fritidsjob.

Flere lære- og elevpladser til unge

Flere unge med minoritetsbaggrund falder fra erhvervsuddannelserne end deres kammerater med dansk baggrund. En del af frafaldet kan skyldes, at de har sværere ved at finde en lære- eller elevplads end deres medstuderende med dansk baggrund. En undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder viser, at næsten hver tredje konsulent på erhvervsskolerne i Danmark, som vejleder om praktikmuligheder, oplever, at de bliver mødt med ønsker fra virksomhederne til elevens etniske baggrund.¹⁴

31 pct.

af unge med minoritetsbaggrund falder fra en erhvervsuddannelse. Tilsvarende er det 21 pct. af de unge med dansk baggrund.¹⁵

Gennem indsatsen får de unge med minoritetsbaggrund hjælp til at finde en virksomhed, som de kan komme i lære i eller blive elev hos. Der vil være fokus på at finde lære- og elevpladser inden for de brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft. I indsatsen vil der særligt være fokus på de unge, som ikke har kunnet finde en lære- eller elevplads, og som derfor enten mangler en plads eller er startet i en skolepraktik.

Når den unge er kommet i lære hos en virksomhed, vil der blive fulgt tæt op på den unges forløb for at sikre, at der bliver taget hånd om eventuelle

udfordringer på arbejdspladsen. Det kan være udfordringer, som enten den unge eller virksomheden eller begge oplever. Der vil desuden løbende være samtaler med den unge f.eks. om hvordan man agerer på en arbejdsplads, og hvilke krav og forventninger der er til den unges mødetid, opførsel og indsats på arbejdspladsen. Den unge vil også få hjælp til, hvordan man går til jobsamtale, til at udarbejde en god ansøgning og CV m.m.

Udfordringen med at finde en lære- eller elevplads kan i nogle tilfælde skyldes ubevidst diskrimination på arbejdsmarkedet. Indsatsen vil

derfor blive sammenkoblet med den tidligere beskrevne indsats for at modvirke diskrimination på arbejdsmarkedet.

Årlige mål

- Minimum 60 unge med minoritetsbaggrund deltager i indsatsen årligt.
- Alle får en lære- eller elevplads efter endt indsats.

Økonomi

Der er med indsatsen afsat 0,8 mio. kr. årligt. Midlerne anvendes til jobkonsulenter.



¹⁴ Lige Adgang til Praktikpladser, Institut for Menneskerettigheder, 2016

¹⁵ Survey om medborgerskab blandt unge, 2017

Fritidsjob til unge

Unge med minoritetsbaggrund, der ikke har oparbejdet tilstrækkelige faglige kompetencer fra grundskolen og har trivselsproblemer, kan i særlig grad være i risiko for at falde fra en ungdomsuddannelse. Et fritidsjob kan være med til at give den unge bedre forudsætninger for at få en uddannelse eller et arbejde, da fritidsjobbet kan bidrage til at øge den unges motivation og kompetencer til at starte på og gennemføre en uddannelse.¹⁶

61 pct.

af unge med minoritetsbaggrund har gennemført en ungdomsuddannelse. For unge med dansk baggrund er det 86 pct.¹⁷

Med indsatsen får de unge københavnere med minoritetsbaggrund hjælp til at finde fritidsjob. Der vil i indsatsen være et særligt fokus på at hjælpe unge med minoritetsbaggrund fra udsatte boligområder. Ligeledes vil indsatsen fokusere på unge med flygtningebaggrund, som for nyligt er kommet til Danmark.

Gennem indsatsen får de unge hjælp til at finde et fritidsjob i enten private eller kommunale virksomheder. Det kan f.eks. være på skoler, på plejehjem, i børnehaver, i butikker eller på restauranter. De mest udsatte unge kan have behov for at starte med et kommunalt fritidsjob, hvor der gives

en særlig støtte, da den kommunale arbejdsgiver får refusion for lønudgifterne til den unge. Det kan være første skridt til, at den unge får motivation og kompetencer til senere at søge et nyt fritidsjob.

Ved at unge får et fritidsjob, får de også erfaring med at tjene deres egne penge, møde til tiden, skrive ansøgninger, gå til jobsamtale og generelt påtage sig et ansvar for deres eget liv. Et fritidsjob skal ligeledes bidrage til, at de unge bevæger sig uden for deres lokalmiljø og dermed får etableret et bredere netværk og får større kendskab til byen.

Årlige mål

- 110 unge med minoritetsbaggrund, i alderen 15-24 år, deltager i indsatsen årligt.
- Alle matches med et fritidsjob, heraf minimum halvdelen med fritidsjob hos private arbejdsgivere.

Økonomi

Der er med indsatsen afsat 1,6 mio. kr. årligt. Heraf går 0,6 mio. kr. til lønrefusion til de kommunale arbejdsgivere. De resterende midler anvendes til jobkonsulenter.

¹⁶ En vej til arbejdsmarkedet med de boligsociale indsatser - Evaluering af Landsbyggefondens boligsociale indsatser finansieret af 2011-14-midlerne, VIVE, 2018

¹⁷ Dst.dk





Flere køben- havnere skal være en del af samfundet

Integrationshandleplanen vil bidrage til at forebygge social kontrol blandt københavnere med minoritetsbaggrund.

Forebyggelse af social kontrol

Undersøgelser peger på, at unge med minoritetsbaggrund på en række områder oplever social kontrol i markant højere grad end andre jævnaldrende.¹⁸

17 pct.

af unge københavnere med minoritetsbaggrund oplever ikke selv at kunne vælge deres ægtefælle eller kæreste.¹⁹

Københavns Kommune har siden 2013 haft en indsats til at forebygge social kontrol. Gennem indsatsen får de unge oplysning om deres rettigheder og muligheder, fagpersonale opkvalificeres, og der skabes dialog med forældrene. Der opleves en stigende efterspørgsel efter indsatsen blandt skoler, faggrupper og forældrenetværk, ligesom Undervisningsministeriet fremhæver indsatsen som et virkningsfuldt tiltag i forebyggelsen af social kontrol.²⁰

Den nuværende indsats vil derfor fortsætte med fokus på at forebygge og modvirke social kontrol blandt børn, unge og voksne, særligt i de udsatte byområder, hvor den sociale kontrol er mest udbredt.²¹

Indsatsen målrettes mod følgende grupper:

- **Børn og unge:** Oplysning og undervisning til børn og unge om deres rettigheder og muligheder, så de er i stand til at stå imod social kontrol. Undervisningen skal

også forebygge, at holdninger, der legitimerer social kontrol, videreføres blandt børn/unge. Indsatsen foregår som undervisning og aktiviteter på skoler, i klubber, foreninger mm.

- **Fagpersonale:** Opkvalificering af fagpersoner, så de bliver klædt på til at identificere og handle på tegn på social kontrol blandt børn, unge og voksne. Indsatsen foregår som kurser, oplæg og konkret sagssparring til fagpersoner (f.eks. lærere, pædagoger, klubmedarbejdere, socialrådgivere og jobcentermedarbejdere)
- **Forældre:** Inddragelse af forældrene i arbejdet med at forebygge social kontrol. Indsatsen foregår gennem oplysnings- og dialogarrangementer målrettet forældre i udsatte boligområder, hvor der drøftes temaer, såsom opdragelse, trivsel og social kontrol

Indsatsen vil blive suppleret med en kortlægning af, i hvilket omfang og på hvilke måder, social kontrol spiller ind på kvinders muligheder for at komme i arbejde. Kvinder med minoritetsbaggrund deltager i markant lavere grad på arbejdsmarkedet end både kvinder med dansk baggrund og mænd med minoritetsbaggrund. Manglende danske sprogkompetencer, formelle kvalifikationer og erhvervs erfaring kan være nogle af årsagerne til kvindernes lave arbejdsmarkedsdeltagelse. Men erfaringer peger på, at også social kontrol kan spille en rolle i forhold til at begrænse den enkelte kvinde i at opnå en fast

tilknytning til arbejdsmarkedet. Afhængigt af kortlægningens konklusioner vil der blive igangsat en række initiativer for at undgå, at social kontrol spiller ind på kvindernes muligheder for at komme ud på arbejdsmarkedet.

Hvad er social kontrol?

Social kontrol kan forstås ved begrænsninger i retten til selvbestemmelse, der kan udgøre en hindring for, at det enkelte menneske kan realisere sine ønsker og potentialer. Det kan f.eks. være hindringer for at deltage i fællesskaber – det være sig på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet eller i foreningslivet.

Social kontrol forekommer i alle slags miljøer og er ikke knyttet til en bestemt religion eller etnicitet.

Årlige mål

- 1.500 borgere (unge, forældre og kvinder) samt fagpersoner indgår i indsatsen årligt.

Økonomi

Der bliver med indsatsen afsat 1 mio. kr. årligt. Midlerne går bl.a. til dialogtilbud målrettet børn, unge og forældre, kurser samt til kortlægningen.

¹⁸ Survey om medborgerskab blandt unge, 2017; Unges oplevelser af negativ social kontrol, Als Research for Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 2018

¹⁹ Survey om medborgerskab blandt unge, 2017

²⁰ Litteraturstudie om forebyggelse af negativ social kontrol i dagtilbud, fritidstilbud, grundskole og på ungdomsuddannelserne, Rambøll for Undervisningsministeriet, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, 2018

²¹ Medborgerskabsundersøgelse 2017, Udlændinge- og Integrationsministeriet, 2017

Øvrige igang- værende integrations- indsatser

Indsatserne i Integrationshandleplanen står ikke alene. Der bliver arbejdet for, at flere københavnere kommer i job eller uddannelse, samt for at flere bliver en del af samfundet i kommunens øvrige forvaltninger. Nogle indsatser er specifikt målrettet københavnere med minoritetsbaggrund, mens andre indsatser er for alle byens borgere.

Beskæftigelsesrettede indsatser

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er der en række indsatser, som skal hjælpe københavnere med minoritetsbaggrund tættere på arbejdsmarkedet.

Der er eksempelvis en helhedsorienteret indsats for familier med minoritetsbaggrund, hvor begge forældre er på kontanthjælp. Familierne tildeles én koordinerende sagsbehandler, som skal hjælpe forældrene med at få større tilknytning til arbejdsmarkedet og styrke børnenes forudsætninger for i fremtiden at få et job og gennemføre en uddannelse.

Ligeledes er der en række beskæftigelsesindsatser, som er forankret i udsatte byområder, bl.a. i Mjølnerparken og Tingbjerg. Disse byområder er valgt, da koncentrationen af borgere med minoritetsbaggrund er særlig høj. I indsatsen tilbydes borgerne blandt andet rådgivning og virksomhedsrettede tilbud, så borgerne nærmer sig arbejdsmarkedet og får brudt isolationen i det udsatte byområde.



Socialforvaltningen giver driftstilskud til Indvandrers Kvindecenret, FAKTI og Kringlebakken, der har indsatser for udsatte kvinder med minoritetsbaggrund. I indsatserne er der fokus på en tidlig, forebyg-

gende integrationsindsats, og udvikling af kvindernes arbejdsidentitet gennem bl.a. rådgivning, vejledning, brobygning, virksomhedspraktik og løntilskud.

Uddannelsesrettede indsatser

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er der samtidig en række øvrige indsatser, som fokuserer på, at flere unge københavnere fastholdes i og gennemfører en ungdomsuddannelse. Der er eksempelvis en eksisterende lære- og elevpladsindsats, som har til formål at fastholde eleverne på ungdomsuddannelserne. Ligesom der er en eksisterende fritidsjobindsats, som sætter ind for, at flere unge får kompetencer og motiveres til at påbegynde en uddannelse. Med indsatserne i Integrationshandleplanen styrkes den eksisterende lære- og

elevpladsindsats og fritidsjobindsats således med et fokus på unge med minoritetsbaggrund.

I Socialforvaltningen er der også fokus på fritidsjob. Unge, der vurderes ikke at kunne fastholde et fritidsjob på egen hånd, tilbydes en mentor de første seks måneder af deres fritidsjob. Mentoren støtter dermed den unge i opstartsperioden, med henblik på at den unge efterfølgende selv kan fastholde fritidsjobbet.

Børne- og Ungdomsforvaltningen har endvidere fra 2019 igangsat en indsats, der sikrer, at alle elever i 6.

eller 7. klasse skal samarbejde med virksomheder, hvor eleverne løser virkelighedsnære opgaver. Formålet er, at flere unge får styrket kendskab og faglighed inden for naturfag, teknologi, innovation og entreprenørskab. Dermed skal flere unge blive inspirerede til at påbegynde en erhvervsrettet og en naturfaglig uddannelse. Derudover har Børne- og Ungdomsforvaltningen ansat en erhvervsplaymaker, der kan hjælpe unge i udskolingen med at finde praktikpladser.



Indsatser med fokus på inklusion i samfundet

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bliver der sat ind på flere områder for, at flere københavnere med minoritetsbaggrund bliver en del af samfundet generelt.

Der er eksempelvis indsatser, der har til formål at bekæmpe fordomme mod københavnere med minoritetsbaggrund - herunder en indsats, der har særligt fokus på islamofobi og antisemitisme. Sammen med civilsamfundsaktører arrangeres der derfor bl.a. dialogaktiviteter for børn og unge om f.eks. medborgerskab og fordomme, debatarrangementer om tilværelsen som religiøs og etnisk minoritet samt konferencer for lærere og uddannelsesintuitioner. Derudover støtter forvaltningen civile aktører i at forebygge social kontrol.

Der er desuden en indsats med fokus på, at der i København skal være et trygt natteliv uden diskrimination. Derfor er der indgået samarbejde med en række københavnske natklubber og brancheorganisationer, som har forpligtet sig til at følge et sæt retningslinjer for at undgå diskrimination. Endvidere får dørmænd og andre ansatte i nattelivet tilbudt opkvalificeringskurser om kommunikation og konflikthåndtering.

I Kultur- og Fritidsforvaltningen er der et tilbud for børn og unge om at komme på FerieCamp i skolernes ferieperioder i tre udsatte byområder samt tilbud om at få en frivillig FritidsGuide, der kan hjælpe udsatte børn og unge ind i en kultur- eller idrætsforening.

I Teknik- og Miljøforvaltningen er der opstartet et ungefællesskab, der skal styrke børn og unge kvinder fra indre Nørrebro i at bruge deres stemme

og blive en del af nye fællesskaber. I Socialforvaltningen er der endvidere et Etnisk Konsulentteam, som er et ekspert- og akutberedskab i sager om social kontrol og æresrelaterede konflikter. Teamet tilbyder rådgivning, risikovurdering og konfliktmægling i konkrete sager samt mere generel opkvalificering. Gennem støtte til civilsamfundet har Socialforvaltningen også fokus på at forbedre livskvaliteten blandt psykisk syge og traumatiserede flygtninge og indvandrere.

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejdes der specifikt med at forebygge funktionstab og ensomhed blandt ældre, herunder også ældre med minoritetsbaggrund. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen driver desuden et plejehjem med en mangfoldighedsprofil. Her bor mennesker med forskellige baggrunde, kulturer og sprog sammen.

Oversigt over indsatser i Integrationshandleplanen

I nedenstående tabel fremgår de afsatte midler til de syv indsatser i Integrationshandleplanen fordelt i perioden 2019-22.

Indsatser (opgjort i 1000 kr.)	2019	2020	2021	2022
Flere københavnere med minoritetsbaggrund skal i job				
Håndholdt og vedvarende virksomhedsindsats for ledige	3.300	3.300	3.300	3.300
Særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder, med fokus på helbredsafklaring	2.500	2.900	2.500	2.500
Barselsgrupper med fokus på job og uddannelse	600	600	-	-
Virksomhedsindsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination	800	800	800	800
Flere københavnere med minoritetsbaggrund skal fastholdes i uddannelse				
Flere lære- og elevpladser til unge	800	800	800	800
Fritidsjob til unge	1.600	1.600	1.600	1.600
Flere københavnere med minoritetsbaggrund skal blive en del af samfundet og ikke opleve social kontrol				
Forebyggelse af social kontrol	1.000	1.000	1.000	1.000
Øvrige afsatte midler				
Spørgeskemaundersøgelse	400	-	400	-
Pulje til senere udmøntning	-	-	600	1.000
I alt	11.000	11.000	11.000	11.000

Pulje til senere udmøntning

Der er ikke disponeret 0,6 mio. kr. i 2021 samt 1 mio. kr. i 2022. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vil træffe beslutning om udmøntningen af disse midler i 2020, således at der er mulighed for at forlænge eller udvide indsatser, som har vist gode resultater, imødekomme ny lovgivning eller igangsætte nye indsatser.

Spørgeskemaundersøgelse

Der skal gennemføres en spørgeskemaundersøgelse i Københavns Kommune og i de udsatte byområder for at kunne måle effekterne af Integrationspolitik 2019-22 og målene i Politik for Udsatte Byområder. Der er reserveret 0,4 mio. kr. årligt i 2019 og 2021 fra Integrationshandleplanen til dette formål. Det resterende beløb findes inden for forvaltningens egen ramme.

