



## Rapport

---

Ubevidst etnisk diskrimination på det  
københavnske arbejdsmarked





# INDHOLD

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Forord og anbefalinger .....  | 4  |
| 2 | Indledning.....   | 6  |
|   | 2.1 Baggrund.....   | 6  |
|   | 2.2 Rapportens opbygning .....  | 7  |
|   | 2.3 Begrebsdefinition .....   | 8  |
| 3 | Resumé.....   | 9  |
|   | 3.1 Kortlægningen af det københavnske arbejdsmarked .....   | 9  |
|   | 3.2 Indsatser og tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling .....  | 12 |
|   | 3.3 Barrierer ved implementeringen af tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling.....                                    | 12 |
|   | 3.4 Gode erfaringer med tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling .....   | 12 |
| 4 | Kortlægning af indvandrere på det københavnske arbejdsmarked .....  | 13 |
|   | 4.1 Indledning.....   | 13 |
|   | 4.2 Kortlægningens målgruppe .....  | 15 |
|   | 4.3 Medarbejdersammensætningen på det københavnske arbejdsmarked .....  | 16 |
|   | 4.4 Medarbejdernes placering i stillingshierarkiet.....   | 18 |
|   | 4.5 Arbejdskraftreserven i Københavns Kommune.....  | 21 |
|   | 4.6 Sammenligning af løn hos danskere og ikke-vestlige indvandrere .....  | 25 |
|   | 4.7 Jobomsætning på tværs af brancher.....  | 31 |
|   | 4.8 Udvælgelse af fokusbrancher .....   | 34 |
| 5 | Arbejdspladsernes tiltag til at fremme en etnisk mangfoldig medarbejderstab og ligebehandling i ansættelsen .....                         | 37 |
|   | 5.1 Indledning.....   | 37 |
|   | 5.2 Andel af københavnske arbejdspladser som har iværksat tiltag.....   | 37 |
|   | 5.3 Tiltag for at fremme en etnisk mangfoldig medarbejderstab .....   | 38 |
|   | 5.4 Tiltag for at fremme etnisk ligebehandling i ansættelsen.....   | 40 |
| 6 | Barrierer forbundet med implementering af tiltag for at fremme en etnisk mangfoldig medarbejderstab og ligebehandling i ansættelsen ..... | 43 |
|   | 6.1 Indledning.....   | 43 |
|   | 6.2 Årsager til manglende tiltag for fremme af en mangfoldig medarbejderstab .....  | 44 |
|   | 6.3 Barrierer for implementering af tiltag til mangfoldig rekruttering .....  | 45 |
|   | 6.4 Årsager til manglende tiltag for ligebehandling .....   | 46 |

|          |   |    |
|----------|---|----|
| 7        | Gode erfaringer med tiltag til at fremme en etnisk mangfoldig medarbejderstab og ligebehandling i ansættelsen ..... | 49 |
| 7.1      | Indledning .....  | 49 |
| 7.2      | Anbefalinger til at opnå en mere mangfoldig medarbejdersammensætning .....  | 50 |
| 7.3      | Anbefalinger til at skabe etnisk ligestilling mellem medarbejdere .....   | 50 |
| Bilag 1: | Metode .....  | 52 |
|          | Indsamling og bearbejdning af registerdata .....  | 52 |
|          | Indsamling og bearbejdning af surveydata .....  | 53 |
|          | Indsamling og bearbejdning af kvalitative data .....  | 54 |
| Bilag 2: | Resultater af Survey .....  | 56 |
| bilag 3: | Beskrivelse af case-arbejdspladser .....  | 66 |
| Bilag 4: | Spørgeskema .....   | 73 |
| Bilag 5: | Interviewguide .....  | 78 |

# 1 FORORD OG ANBEFALINGER

Formålet med denne rapport er at kaste lys over ikke-vestlige indvandrere på det københavnske arbejdsmarked og derigennem afdække eventuelle ubalancer mellem ikke-vestlige indvandrere og danskere. Ubalancer, som eksempelvis kan opstå i forhold til løn, placering i stillingshierarki, ansættelseslængde mv. Med det afsæt er det formålet at udpege konkrete indsatsområder, hvor Københavns Kommune kan igangsætte en strategisk beskæftigelses- og integrationsindsats, som skal bidrage til at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling.

Generelt er spørgsmålet om, hvorvidt indvandrere og efterkommere diskrimineres på arbejdsmarkedet, et meget underbelyst emne, og der eksisterer af samme årsag forholdsvis få studier herom. Det skyldes ikke mindst, at det i sagens natur kan være vanskeligt at kortlægge omfanget af etnisk diskrimination, og at de tal, der eksisterer – fx klager om diskrimination til ligebehandlingsnævn eller domsafsigelser inden for racismeparagraffen – må antages at være behæftet med et vist mørketal. Fra den danske forskningslitteratur<sup>1,2</sup> ved vi, at indvandrere og efterkommere, herunder i særlig grad ikke-vestlige indvandrere, generelt får en lavere timeløn end etnisk danske medarbejdere og ligeledes er lavere placeret i stillingshierarkiet. Derimod findes der ikke entydige svar på, hvad der kan forklare disse ubalancer. Ej heller, hvilken betydning diskrimination og manglende anerkendelse af ikke-vestlige indvandreres kompetencer kan have.

I denne rapport har vi identificeret nogle generelle ubalancer på det københavnske arbejdsmarked i forhold til ikke-vestlige indvandreres beskæftigelse på det københavnske arbejdsmarked. Vi har ikke noget grundlag for at kunne konkludere, at disse ubalancer skyldes diskrimination. Undersøgelsen viser dog, at ikke-vestlige indvandrere i særlig grad er beskæftiget i brancher, hvor de overvejende er ansat i lavere stillingsbetegnelser og gennemsnitligt tjener en lavere løn. Samtidig dokumentere undersøgelsen, at der i Københavns Kommune er et relativt højt antal af ledige ikke-vestlige indvandrere, som har en kompetencegivende uddannelse, som i udgangspunktet burde matche den aktuelle efterspørgsel efter arbejdskraft.

Samtidig har lukning af Danmark, som følge af Corona-krisen, endnu engang kastet lys over den særlige udsathed, som ikke-vestlige indvandrere har på arbejdsmarkedet. I midten af juni 2020 er knapt 45.000 personer i Region Hovedstaden registreret som nyledige under Corona-krisen, hvoraf en markant overrepræsentation udgøres af ikke-vestlig medarbejder. Samme erfaringer blevet draget under finanskrisen i 2008 og er med til at sætter streg under ikke-vestliges særprægede vilkår på arbejdsmarkedet. Hvor personer med ikke-vestlig baggrund udgør 12 pct. af de beskæftigede i Region Hovedstaden, udgør de 21 pct. af de nyledige, som blev afskediget i perioden 6. marts til 9. juni 2020<sup>3</sup>.

I denne undersøgelse har vi haft fokus på målgruppen med ikke-dansk baggrund, som har en kompetencegivende uddannelse. Undersøgelsens data har imidlertid afdækket, at en overgennemsnitlig andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund i Københavns Kommune er beskæftiget som ikke-faglærte. Afskedigelserne i forbindelse med Corona-krisen har vist, at de ikke-faglærte er overrepræsenteret i ledighedsstatistikken, og at ikke-faglærte med ikke-dansk baggrund udgør en overgennemsnitlig andel af de nyledige. Der kan således være behov for et særligt fokus på kompetenceudvikling og jonmobilitet blandt de ikke-faglærte med ikke-dansk baggrund, så deres kompetencer udnyttes bedre, og så deres jobstabilitet styrkes.

---

<sup>1</sup> Schultz-Nielsen, Marie Louise mfl. (2017) *"Indvandreres uddannelse"*, Rockwool Fonden.

<sup>2</sup> Danmarks Statistik (2013) *"Befolkningens løn (TemaPubl 2013:4)"*.

<sup>3</sup> RAS201 og Jobindsats

Vi vurderer på den baggrund, at der er grundlag for, at Københavns Kommune kan igangsætte en strategisk integrations- og beskæftigelsesindsats målrettet ikke-vestlige indvandrere på det københavnske arbejdsmarked, hvori Københavns Kommune kan arbejde målrettet mod at udjævne ubalancerne mellem ansatte med ikke-vestlig baggrund og ansatte med dansk baggrund. Derigennem kan Københavns Kommune arbejde mod et mere mangfoldigt arbejdsmarked i København.

Vi anbefaler, at Københavns Kommune målretter en strategisk integrations- og beskæftigelsesindsats mod brancherne for handel, sociale institutioner, rengøring og operationel service, hoteller og restauranter, videservice samt information og kommunikation da disse brancher kombinerer et højt antal ikke-vestlige indvandrere med negative ubalancer ift. løn og ansættelsesvilkår. Vi anbefaler en tilrettelagt indsats, hvor der i samarbejde med københavnske virksomheder arbejdes med at styrke virksomhedernes rekruttering og kommunikation, talent- og jobudvikling samt fastholdelse og trivsel blandt ikke-vestlige indvandrere. Hvordan disse indsatser konkret kan udformes og gennemføres, har vi beskrevet i en konceptbeskrivelse, som er navngivet *'Engaging Talent'*. I denne konceptbeskrivelse har vi beskrevet en række konkrete og målrettede aktiviteter og indsatser, som Københavns Kommune kan igangsætte inden for de virksomhedsbrancher i København, hvor vi ser et særligt behov.

Vores analysearbejde har vist, at der blandt virksomheder og brancheorganisationer ikke er et udpræget fokus på diskriminationsproblematikker blandt ikke-vestlige indvandrere. Vi anbefaler på den baggrund, at Københavns Kommunes videre arbejde mod diskrimination på arbejdsmarkedet sker i samarbejde med brancheorganisationer, således der skabes et grundlag for større ejerskab over problemstillingen og strategiens målsætninger blandt de københavnske virksomheder. Alternativt kan vi frygte, at opbakningen og opmærksomheden vil være mindre og svække effekten af indsatsen.

Vi anbefaler ligeledes, at Københavns Kommune på den korte bane får etableret en styre- og projektgruppe for diskriminationsindsatsen, som skal tage stilling til de konkrete problematikker og ubalancer, som er identificeret i denne rapport, og med afsæt i analysen vurdere, hvorvidt Københavns Kommune skal arbejde med alle ubalancer på tværs af de 6 udvalgte brancher, eller om indsatsens indledningsvist skal have et mere snævert fokus. Vi vurderer, at der er et grundlag for at arbejde med en strategisk integrations- og beskæftigelsesindsats i alle 6 brancher, hvorfor et eventuelt fokus på et færre antal brancher primært kan være en afvejning ift. ressourcer i Københavns Kommune. Vi anbefaler at projektgruppen sammensættes af medlemmer, som har en bred erfaring med integrations- og beskæftigelsesproblematikker, samt netværk blandt københavnske virksomheder og brancheorganisationer. For at sikre succes i det strategiske arbejde vurderer vi det hensigtsmæssigt, at der udarbejdes individuelle indsatsbeskrivelser på enten virksomheds- eller (del)brancheniveau. Hvilke konkrete indsatser og aktiviteter, der kan anbefales at igangsætte i de enkelte brancher, har vi beskrevet nærmere i konceptbeskrivelsen.

## 2 INDLEDNING

### 2.1 Baggrund

Som et led i Integrationshandleplanen har Pluss Leadership, Mellemfolkeligt Samvirke og LG Insight (Konsortiet) gennemført en undersøgelse af etnisk mangfoldighed blandt de københavnske virksomheder, som har dannet grundlag for konceptbeskrivelsen *'Engaging Talent'*<sup>4</sup>. Undersøgelsen skal bl.a. pege på, hvordan Københavns Kommune kan understøtte københavnske virksomheder med at forebygge etnisk diskrimination og fremme vækst gennem mangfoldighed.

Undersøgelsens genstandsfelt er medarbejdere med en erhvervskompetencegivende uddannelse<sup>5</sup>, som har ikke-vestlig baggrund, og som er ansat i små og store virksomheder i Københavns Kommune inden for både den offentlige og den private sektor. Den samlede undersøgelse består af fire delundersøgelser, der tilsammen bygger på et omfattende datagrundlag af registerdata, interviews med virksomheder og brancheforeninger samt en spørgeskemaundersøgelse (jf. bilag 1).

Delundersøgelserne giver indblik i tendenser på det københavnske arbejdsmarked, hvad angår rekruttering og ligebehandling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund. Herudover undersøges det, hvilke tiltag virksomhederne igangsætter for at øge en mangfoldig rekruttering og styrke ligebehandlingen mellem medarbejdere, uanset baggrund. Undersøgelsen omhandler også de barrierer, virksomheder kan opleve i forhold till at igangsætte tiltag, ligesom der sættes fokus på gode erfaringer blandt virksomheder med en høj andel medarbejdere med ikke-vestlig baggrund på tværs af brancher.

Med afsæt i undersøgelsen har konsortiet udarbejdet konceptbeskrivelsen *'Engaging Talent'*, som er målrettet de virksomhedsbrancher, hvor der er stort udviklingspotentiale for at arbejde med mangfoldig rekruttering og etnisk ligestilling på arbejdspladsen. Disse seks virksomhedsbrancher i København er:

- ➔ Handel
- ➔ Information og kommunikation
- ➔ Sociale institutioner
- ➔ Vidensservice
- ➔ Hoteller og restauranter
- ➔ Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service.

Konceptbeskrivelsen indeholder en plan for, hvordan Københavns Kommune kan udvikle og tilbyde målrettede tilbud til relevante brancher og virksomheder. Dette kan være i form af kursus- og rådgivningstilbud samt assistance til håndtering af de udfordringer, der kan være forbundet med en blandet kulturel og sproglig sammensætning af en medarbejderstab.

---

<sup>4</sup> Selvstændig rapport.

<sup>5</sup> Erhvervskompetencegivende uddannelse dækker over erhvervsfaglige uddannelser og videregående uddannelser (MVU og LVU).

## 2.2 Rapportens opbygning

I oversigten nedenfor fremgår rækkefølgen af delundersøgelserne med en beskrivelse af de enkelte delundersøgelser.

### Introduktion og læsevejledning til rapportens fire delanalyser



Kortlægning af  
arbejdsmarkedet i  
København

Den første delundersøgelse indeholder en kortlægning af det københavnske arbejdsmarked, som bl.a. omfatter en analyse af medarbejdersammensætningen hos de københavnske virksomheder, medarbejdernes placering i stillingshierarkiet, lønniveauer, samt hvad der karakteriserer de ansattes anciennitet og ansættelse hos virksomhederne. Formålet er at identificere eventuelle ubalancer på det københavnske arbejdsmarked i forhold til ikke-vestlige indvandrere. På den baggrund udpeges seks virksomhedsbrancher, som har potentiale til at igangsætte indsatser, der kan styrke mangfoldig rekruttering og ligebehandling.



Virksomhedernes til-  
tag til at fremme  
etnisk mangfoldighed  
og ligebehandling

I den anden delundersøgelse præsenteres resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse blandt 234 københavnske virksomheder, som har svaret på, om de har iværksat tiltag for at fremme mere mangfoldig rekruttering og/eller tiltag, der kan styrke den etniske ligebehandling på arbejdspladsen, og om de måler på disse.



Barrierer forbundet  
med implementering  
af tiltag

I den tredje delundersøgelse er der fokus på de københavnske virksomheders oplevelse af mulige barrierer forbundet med implementering af nye mangfoldigheds- og ligebehandlingstiltag i virksomhederne inden for de seks udvalgte hovedbrancher. Herudover er der fokus på årsagerne til, at virksomhederne ikke igangsætter tiltag overhovedet, da denne viden er nyttig i forhold til udarbejdelse af konceptet.



Gode erfaringer med  
tiltag til at fremme  
etnisk mangfoldighed  
og ligebehandling

I den fjerde og sidste delundersøgelse belyses best practice i otte danske virksomheder. Delundersøgelsen omhandler de overvejelser og erfaringer, som ledelse og medarbejdere i virksomhederne har gjort sig, og virksomhederne deler deres bud på relevante tiltag til at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling. Det er således en casebaseret analyse af virksomhederne, som har gjort sig erfaringer med mangfoldighed på arbejdspladsen. Virksomhederne varierer i størrelse og branche og servicerer kunder og brugere med forskellige behov, ligesom de varierer i forhold til, hvor stor en andel af deres medarbejdere der har ikke-vestlig baggrund.

## 2.3 Begrebsdefinition

I rapporten nævnes begreberne *etnisk mangfoldighed*, *ligebehandling* og *ligestilling* flere steder. Der hersker forskellige opfattelser af, hvad disse begreber dækker over. Formålet med denne begrebsdefinition er derfor at gøre rede for, hvad begreberne dækker over i denne undersøgelse.

### Definition af hovedbegreber i undersøgelsen

|                      |   |
|----------------------|---|
| Etnisk mangfoldighed | Med etnisk mangfoldighed henvises der i denne sammenhæng til en medarbejder-sammensætning, der har en høj grad af etnisk mangfoldighed. Dvs. at medarbejderne i store træk afspejler det omgivende samfund. Etnisk mangfoldighed opnås bl.a. ved at have fokus på at tiltrække medarbejdere fra forskellige lande og nationaliteter i rekrutteringen. |
| Ligebehandling       | Med ligebehandling henvises der til ligebehandling af alle medarbejdere i ansættelsen. Dette kan bl.a. ske ved at sikre lige løn- og karrieremuligheder for alle medarbejdere uanset etnicitet. Ligebehandling er en tilgang, som har til formål at sikre ligestilling.   |
| Ligestilling         | Med ligestilling mener vi, at alle medarbejdere har lige muligheder i forhold til løn og karriereudvikling. Ligestilling bliver derfor et resultat af ligebehandling.   |

Et andet begreb, som der også kan være flere definitioner af, er begrebet *ikke-vestlige indvandrere*. *Ikke-vestlige indvandrere* er en teknisk definition, som uddybes i næste kapitel.



## 3 RESUMÉ

I dette kapitel præsenteres en oversigt over de fund og konklusioner, som er frembragt i indeværende rapport. Resuméet behandler de væsentligste konklusioner fra hvert kapitel og er således struktureret i de fire følgende afsnit:

- Kortlægningen af det københavnske arbejdsmarked
- Indsatser og tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling
- Barrierer ved implementeringen af tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling
- Gode erfaringer med tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling.

Sammenfattende er der i denne rapport identificeret nogle ubalancer på det københavnske arbejdsmarked i forhold til ikke-vestlige indvandreres beskæftigelse. Der er ikke grundlag for at kunne konkludere, at disse ubalancer skyldes diskrimination, men det kan konstateres, at ikke-vestlige indvandrere eksempelvis i overvejende grad er beskæftiget i virksomhedsbrancher inden for rengøring, hoteller og restauranter, handel mv., hvor de – sammenlignet med øvrige persongrupper – overvejende er ansat i lavere stillingsbetegnelser og gennemsnitligt tjener en lavere løn. Samtidig kan det konstateres, at der i Københavns Kommune er et relativt højt antal af ledige ikke-vestlige indvandrere, som har en kompetencegivende uddannelse, der i udgangspunktet burde matche den aktuelle efterspørgsel efter arbejdskraft.

Med afsæt i analyseresultaterne er der således udpeget nogle virksomhedsbrancher i Københavns Kommune, hvor der kan konstateres en ubalance i forhold til etnicitet, stillingshierarkier, løn mv. Udover ubalancerne er udvælgelsen af virksomhedsbrancher også sket med øje for branchens volumen i forhold til antallet af ansatte samt arbejdskraftreserven af ikke-vestlige indvandrere. På den baggrund anbefales det, at der fremadrettet arbejdes med følgende brancher:

- Handel
- Information og kommunikation
- Sociale institutioner
- Hoteller og restauranter
- Rejsebureauer, rengøring og operationel service
- Vidensservice.

### 3.1 Kortlægningen af det københavnske arbejdsmarked

Delanalyse 1 om kortlægningen af det københavnske arbejdsmarked har identificeret en række ubalancer i forhold til medarbejdersammensætningen af ikke-vestlige indvandrere. Det kan bl.a. ses, at ikke-vestlige indvandrere især er beskæftiget i virksomhedsbrancher inden for rengøring, hoteller og restauranter, handel mv., hvor de – sammenlignet med øvrige persongrupper – overvejende er ansat i lavere stillingsbetegnelser og gennemsnitligt tjener en lavere løn.

Kortlægningen viser, at ikke-vestlige indvandrere, som har en erhvervskompetencegivende uddannelse, især er beskæftiget i virksomhedsbrancher inden for *rengøring*<sup>6</sup>, *hoteller og restauranter*, *transport*, *undervisning*, *handel*, *industri* samt *bygge og anlæg*.

---

<sup>6</sup> Branchen dækker over rejsebureauer, rengøring og anden operationel service.

Selvom ikke-vestlige indvandrere<sup>7</sup> og ansatte med dansk oprindelse tilnærmelsesvis har det samme uddannelsesniveau (afgrænset inden for erhvervskompetencegivende uddannelser), er der forholdsvis stor forskel på, hvor medarbejderne er placeret i stillingshierarkiet. Ikke-vestlige indvandrere er generelt overrepræsenteret i stillinger på lavere niveau, idet halvdelen er ansat i stillinger for manuelt arbejde eller arbejde på grundniveau. Til sammenligning er kun 2 pct. af ansatte med dansk baggrund, som har en erhvervskompetencegivende uddannelse, beskæftiget i stillinger for manuelt arbejde. Modsat er 38 pct. af ikke-vestlige indvandrere beskæftiget i stillinger på højeste niveau, hvilket gælder for over halvdelen af ansatte med dansk baggrund.

På brancheniveau kan der også konstateres nogle ubalancer i stillingsbetegnelserne mellem ikke-vestlige indvandrere og ansatte med dansk herkomst. Det gælder bl.a. for nedenstående brancher, hvor afvigelsen på tværs af herkomst er angivet i procentpoint. For alle procentafvigelser gælder det, at afvigelserne illustrerer, at ansatte med dansk baggrund er ansat i højere stillingsbetegnelser end ikke-vestlige indvandrere, hvilket i rengøringsbranchen kommer til udtryk som en forskel på 40 procentpoint mellem danskere og ikke-vestlige indvandrere.

- Rengøring og operationel service (40 pct. point)
- Sociale institutioner (33 pct. point)
- Andre serviceydelser mv. (25 pct. point)
- Hoteller og restauranter (15 pct. point)
- Handel (9 pct. point)
- Undervisning (8 pct. point).

### 3.1.1 Jobmobilitet og arbejdskraftreserve

Som en del af kortlægningen er der sat fokus på medarbejdernes gennemsnitlige anciennitet, ligesom det via et øjebliksbillede i perioden 2015-2017 er undersøgt, hvorvidt medarbejderne stopper i sin stilling. Dette anvendes til at tegne et billede af ikke-vestlige indvandreres "jobmobilitet". Jobmobiliteten afdækkes via nogle analytiske øjebliksbilleder, som bl.a. indeholder en oversigt over gennemsnitlig anciennitet i den aktuelle virksomhedsansættelse, samt en analyse af fastholdelsen af medarbejdere, hvori det undersøges, om en medarbejder i perioden 2015-2017 skifter job.

Det fremgår på den baggrund, at ikke-vestlige indvandrere i gennemsnit har to års mindre anciennitet i deres nuværende ansættelse sammenlignet med ansatte med dansk baggrund. Yderligere fremgår det via et øjebliksbillede i perioden 2015-2017, at ikke-vestlige indvandrere i knap halvdelen af tilfældene ikke var ansat i den samme virksomhed i 2017 som i 2015. På tværs af brancher ses en ubalance på 10-20 pct. mellem ikke-vestlige indvandrere og ansatte med dansk baggrund, hvor ikke-vestlige indvandrere i højere grad ikke er at finde på samme ansættelsessted i 2017 som i 2015. Konsortiet har dog ikke datagrundlag, som belyser, hvorfor der er sket et jobskifte. Det kan derfor ikke konkluderes, om skiftet skyldes udstødelse på arbejdsmarkedet, eller om skiftet er udtryk for højere jobmobilitet.

Uagtet om jobomsætningen skyldes udstødelse eller øget grad af jobmobilitet, anbefales det, at Københavns Kommune arbejder videre med denne viden. Det vil eksempelvis være relevant, såfremt den øgede jobmobilitet i realiteten er et resultat af en udstødelse på arbejdspladsen. I så fald kan der fx igangsættes initiativer, som understøtter bedre trivsel og mangfoldighed på arbejdspladsen, og som dermed kan bidrage til styrket

---

<sup>7</sup> En Ikke-vestlig indvandrer er født i udlandet, og ingen af forældrene må være både danske statsborgere og født i Danmark. Et ikke-vestligt land defineres ved, at landet ikke omfatter de 28 EU-lande samt Andorra, Island, Liechtenstein, Monaco, Norge, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand (Danmarks Statistik)

fastholdelse. Eksempelvis viser et studie af Lotte Holck<sup>8</sup>, at når virksomheder sammensætter mangfoldige teams, kan de opnå højere medarbejdertrivsel, fordi forskelligheden bidrager til større tolerance. Er der omvendt tale om øget jobmobilitet blandt ikke-vestlige indvandrere, anbefales det, at Københavns Kommune drager fordel heraf og eksempelvis forsøger at øge jobmobiliteten i rengøringsbranchen, som beskæftiger mange ikke-vestlige indvandrere med erhvervskompetencegivende uddannelser.

Kortlægningen viser desuden, at Københavns Kommune har en forholdsvis stor arbejdskraftreserve bestående af knap 2.000 jobparate personer med ikke-vestlig baggrund, som har en erhvervskompetencegivende uddannelse. Inden for de fleste brancher er der således mulighed for at rekruttere arbejdskraft med en erhvervskompetencegivende uddannelse og derved modvirke eventuelle ubalancer i sammensætningen af medarbejdere på baggrund af etnicitet. 35 pct. af arbejdskraftreserven med ikke-vestlig baggrund har en erhvervsfaglig uddannelse, mens 30 pct. har en lang videregående uddannelse. På uddannelsesretning er der især en stor gruppe af ikke-vestlige indvandrere, som er uddannet inden for 'kontor og handel', 'omsorg, sundhed og pædagogik', 'teknisk videnskab', 'samfundsvidenskab/samfundsaglig økonomisk-merkantil', 'humanistisk og teologisk' og 'pædagogik'. Det er ikke muligt på et detaljeret niveau at matche personernes uddannelsesmæssige kompetencer med de københavnske virksomhedernes efterspørgsel, men det kan overordnet konstateres, at:

- Der er knap 200 jobparate personer med ikke-vestlig baggrund med en kompetencegivende uddannelse inden for teknisk videnskab, hvoraf knap halvdelen er på kandidatniveau. Det er sammenfaldende med, at der inden for branchen 'ingeniørarbejde, teknik og naturvidenskab' udelukkende er gode jobmuligheder i Region Hovedstaden.
- Der ligeledes er gode muligheder inden for akademisk arbejde. Bl.a. fremhæves branchen 'akademisk arbejdskraft' som et af de arbejdsområder, hvor der er rigtig gode jobmuligheder. Der er en samlet gruppe af knap 600 jobparate personer med ikke-vestlig baggrund, som har en lang videregående uddannelse inden for det samfundsvidenskabelige og økonomisk-merkantile område.

### 3.1.2 Lønforskelle

På tværs af herkomst og køn gælder det – når der tages højde for brancher, køn, uddannelsesniveau, antal år siden uddannelsens afslutning og placering i stillingshierarkiet – at ikke-vestlige indvandrere i gennemsnit tjener mindst. Til analysen anvendes fagklassifikationer til at organisere og strukturere stillinger i nogle overordnede grupper i forhold til de opgaver, der udføres. På den baggrund skelnes der mellem arbejde på højeste-, mellem- og grundniveau samt manuelt arbejde og ledelsesarbejde.

- Eksempelvis gælder det i arbejdsstillinger på højeste niveau, at en dansk mand, som minimum har afsluttet sin senest gennemførte uddannelse for 5 år siden, i gennemsnit tjener 24 kr. mere i timen end en tilsvarende mandlig ikke-vestlig indvandrer. Det svarer til knap 3.800 kr. om måneden.
- For personer, som er ansat i stillinger på mellemniveau, er forskellen mellem danske mænd og mandlige ikke-vestlige indvandrere, som minimum har afsluttet sin senest gennemførte uddannelse for 5 år siden, 30 kr. i timen, hvilket svarer til ca. 4.800 kr. om måneden.
- For personer, som er ansat i stillinger på grundniveau, er forskellen mellem danske mænd og mandlige ikke-vestlige indvandrere, som minimum har afsluttet sin senest gennemførte uddannelse for 5 år siden, 36 kr. i timen, hvilket svarer til ca. 5.700 kr. om måneden.

---

<sup>8</sup> Holck, Lotte (2018): "Superdiversity Drives Well-being in Teams", CBS.

### 3.2 Indsatser og tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling

Til delanalyse 2 er der udsendt et spørgeskema for at opnå viden om, hvilke tiltag københavnske virksomheder inden for de seks hovedbrancher tager i brug for at fremme mangfoldighed på arbejdspladsen og ligebehandling af medarbejderne. Der er modtaget besvarelser fra 234 små, mellemstore og store virksomheder i både den offentlige og den private sektor.

Med afsæt i virksomhedernes besvarelser fremgår det, at:

- Hver syvende virksomhed har iværksat tiltag for at øge den etniske mangfoldighed
- Hver fjerde virksomhed har iværksat tiltag for at styrke ligebehandlingen med fokus på medarbejdere med ikke-vestlig baggrund
- En mindre andel – en femtedel – af de virksomheder, som har iværksat tiltag, måler effekterne af deres tiltag.

Af de tiltag, som virksomhederne tager i brug for at fremme etnisk mangfoldighed, er mentorordninger, sproglig støtte samt fleksible ferie- og fridage de mest anvendte. Omvendt benytter kun få virksomheder sig af mangfoldighedstræning blandt etnisk danske medarbejdere. Når det gælder tiltag med det formål at fremme ligebehandling af medarbejdere, er sammenligning af medarbejdernes løn- og karriereudvikling det mest anvendte tiltag blandt virksomhederne.

### 3.3 Barrierer ved implementeringen af tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling

Delundersøgelse 3 tager afsæt i den samme spørgeskemaundersøgelse. Som beskrevet er det en mindre del af virksomhederne, der rent faktisk igangsætter tiltag for mangfoldig rekruttering og ligebehandling. Som årsag angiver virksomhederne oftest, at de ikke ser noget behov for tiltag – enten fordi de mener, at en mangfoldig medarbejdersammensætning ikke vil komme dem til gavn, eller fordi de vurderer, at de ikke har problemer med ubevidst diskrimination af medarbejdere i forbindelse med rekruttering.

Der er forskellige bud på, hvad virksomhederne oplever som barrierer for at få tiltagene til at virke. Blandt de virksomheder, der har iværksat tiltag, er barriererne oftest modstand fra medarbejdere eller samarbejdspartnere, mangel på tid og ressourcer til at arbejde med implementeringen af tiltag, samt mangel på den rette viden og de rette redskaber.

### 3.4 Gode erfaringer med tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling

Den sidste delundersøgelse – delundersøgelse 4 – samler indsigt og erfaringer fra otte arbejdspladser, som alle har ansat medarbejdere med ikke-vestlig baggrund, eller som er på vej til at ansætte. På baggrund af erfaringer fra case-arbejdspladserne er der i delundersøgelsen sammenfattet anbefalinger til, hvordan arbejdspladser kan opnå en mere mangfoldig rekruttering, samt hvordan man sikrer en større lighed mellem medarbejdere uanset baggrund.



## 4 KORTLÆGNING AF INDVANDRERE PÅ DET KØBENHAVNSKE ARBEJDSMARKED

### 4.1 Indledning

Dette kapitel kortlægger vestlige og ikke-vestlige indvandrere og efterkommere<sup>9</sup> på det københavnske arbejdsmarked og belyser, om disse grupper af medarbejdere har andre vilkår på det københavnske arbejdsmarked sammenlignet med ansatte med dansk herkomst. Det gøres ved indledningsvist at undersøge medarbejdersammensætningen og medarbejdernes placering i stillingshierarkiet hos københavnske virksomheder med henblik på at identificere brancher, hvor ansatte med anden herkomst end dansk er underrepræsenteret. Der foretages også en analyse af medarbejdernes gennemsnitlige lønniveauer på tværs af de ansattes herkomst, samt hvad der karakteriserer de ansattes anciennitet og ansættelse hos virksomhederne. Bl.a. sammenlignes den gennemsnitlige løn inden for samme delbranche og på samme niveau i stillingshierarkiet, ligesom det undersøges, hvorvidt der på tværs af herkomst kan identificeres forskelle i lønniveauerne.

I kortlægningen er der et særligt fokus på gruppen af ikke-vestlige indvandrere<sup>10</sup>, som i Københavns Kommune bl.a. er kendetegnet ved at udgøre en stor del af den samlede befolkningsgruppe i forhold til andre kommuner, samt ved at have en relativt lav beskæftigelsesgrad i forhold til københavnere med dansk baggrund. I kortlægningen udarbejdes bl.a. en oversigt over brancher, som har en over- og underrepræsentation af ansatte med ikke-vestlig baggrund, hvilket anvendes til at udpege virksomhedsbrancher, hvor Københavns Kommune kan igangsætte fokuserede indsatser for denne afgrænsede målgruppe.

Kapitlet har således følgende indhold:

- Medarbejdersammensætningen på det københavnske arbejdsmarked
- Medarbejdernes placering i stillingshierarkiet
- Arbejdskraftreserven i Københavns Kommune
- Sammenligning af lønniveauerne
- Jobomsætning på tværs af brancher
- Brancheudvælgelse.

---

<sup>9</sup> I kortlægningen skelner vi mellem de ansattes herkomst efter definitioner fra Danmarks Statistik. Der skelnes mellem indvandrere og efterkommere fra hhv. vestlige og ikke-vestlige lande samt ansatte med dansk oprindelse. Se også <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/indvandrere-og-efterkommere>

<sup>10</sup> En ikke-vestlig indvandrer er født i udlandet, og ingen af forældrene må være både danske statsborgere og født i Danmark. Et ikke-vestligt land defineres ved, at landet ikke omfatter de 28 EU-lande samt Andorra, Island, Liechtenstein, Monaco, Norge, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand (Danmarks Statistik)



## Sammenfatning og anbefalinger

Kortlægningen af det københavnske arbejdsmarked viser, at ikke-vestlige indvandrere især er beskæftiget i brancher inden for hotel og restauration, rengøring, handel, transport og sociale institutioner. Det ses ligeledes, at medarbejdere med ikke-vestlig baggrund i gennemsnit har en lavere timeløn sammenlignet med ansatte med dansk baggrund, samt en gennemsnitlig højere jobmobilitet. Flere ansatte med ikke-vestlig baggrund har desuden en lavere placering i stillingshierarkierne sammenlignet med ansatte med dansk baggrund, som har sammenlignelige kvalifikationer.

På baggrund af kortlægningen er der identificeret seks brancher, som vurderes at have et stort udviklingspotentiale i forbindelse med Københavns Kommunes målsætning om, at indsatsen i konceptbeskrivelsen bidrager til at modvirke etnisk diskrimination og fremme vækst blandt de deltagende virksomheder.

I konceptbeskrivelsen – *Engaging Talent* – beskrives der således tiltag og indsatser, som adresserer ubalancerne i forhold til medarbejdersammensætning, løn og stillingsniveau mellem etnisk danske medarbejdere og medarbejdere med ikke-vestlig baggrund. Desuden medtænker konceptet herkomstgruppernes jobmobilitet.

### 4.1.1 Fortolkning af resultaterne

Inden for rammerne af denne undersøgelse er det ikke muligt på mikroniveau at identificere sammenhænge eller foretage mere detaljerede analyser, som kan forklare de tendenser, kortlægningen afdækker, herunder forskelle i lønniveauer. Der er mange faktorer, som påvirker den løn, en arbejdstager modtager. Det gælder uddannelsesniveau, anciennitet på arbejdsmarkedet eller branche for ansættelsen. Perifere forhold som familiestatus, pendlerafstand eller sygdom kan også have en væsentlig betydning, ligesom der mellem mænd og kvinder ikke altid eksisterer ligeløn<sup>11</sup>. Hertil må det også antages, at lønnen påvirkes af en række sociale faktorer. Det kan eksempelvis være særlige personlige egenskaber, livserfaring eller en høj grad af værdsættelse af/motivation for sit arbejdet. Herudover gælder det særskilt for indvandrere, at længden af deres ophold i Danmark kan have en positiv indflydelse på bl.a. beskæftigelsen, placeringen i stillingshierarkiet<sup>12</sup> og lønniveauet. Ovenstående illustrerer således de mange faktorer, som kan have indflydelse på lønniveauer mv.

Det skal endvidere bemærkes, at de resultater, som frembringes i indeværende analyse, ikke uden videre kan generaliseres ud til hele det københavnske arbejdsmarked. Det skyldes et forhold, som typisk omtales som *'selection bias'*, og som i denne kortlægning opstår på grund af analysens afgrænsede målgruppe bestående af beskæftigede personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse. Her er argumentet bl.a., at det fortrinsvis er personer med en vis personlig og social kapacitet, som gennemfører en uddannelse, og som dermed er i en gunstig situation i forhold til lønindkomst mv. Ligeledes kan det antages, at det især er personer, som har en vis personlig og social kapacitet, som finder ind på arbejdsmarkedet. Det betyder

<sup>11</sup> Se fx Danmarks Statistik (dst.dk/ligestilling) for løngab mellem mænd og kvinder.

<sup>12</sup> Se fx *"Indvandreres og efterkommeres placering på det danske arbejdsmarked"* (2015) af Cédric Gorinas, SFI eller Det Økonomiske Råds redegørelse om Dansk Økonomi, forår 2017, kapitel 4.

eksempelvis, at målgruppen bestående af ikke-vestlige indvandrere i indeværende kortlægning ikke nødvendigvis er sammenlignelig med den overordnede målgruppe af ikke-vestlige indvandrere i Københavns Kommune.

## 4.2 Kortlægningens målgruppe

Virksomhederne i Københavns Kommune beskæftiger i alt 345.000 personer<sup>13</sup>, hvoraf den samlede andel, som har en anden etnisk herkomst end dansk, er på knap 22 pct. I alt udgør gruppen af ikke-vestlige indvandrere ca. 32.000 personer, hvilket svarer til, at ca. 9 pct. af de beskæftigede i kommunen er ikke-vestlige indvandrere. Andelen af 16-64-årige ikke-vestlige indvandrere udgør 12 pct. af københavnernes mellem 16-64 år<sup>14</sup>.

I kortlægningen anvendes en afgrænset målgruppe, som består af personer med en *erhvervskompetencegivende uddannelse*<sup>15</sup>. Baseret på data fra Lønstatistikken for 2018 giver det et datagrundlag på knap 255.000 personer (jf. tabel 1), hvoraf andelen af ikke-vestlige indvandrere (lidt over 19.000 personer) udgør ca. 8 pct. af målgruppen.

Som det også er gældende for hele populationen i Københavns Kommune, er der i denne undersøgelses afgrænsning en stor forskel på herkomstgruppernes størrelse. Især gruppen af efterkommere er forholdsvis lille, godt 4.000 borgere. Modsat er der ca. 20.000 indvandrere fra hhv. vestlige og ikke-vestlige lande.

### Rapportens målgruppe

Tabel 1

| Herkomst                   | Kvinde         | Mand           | I alt          |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Dansk oprindelse           | 114.355        | 96.472         | 210.827        |
| Ikke-vestlige efterkommere | 2.371          | 1.572          | 3.943          |
| Ikke-vestlige indvandrere  | 9.795          | 9.438          | 19.233         |
| Vestlige efterkommere      | 274            | 129            | 403            |
| Vestlige indvandrere       | 10.697         | 9.743          | 20.440         |
| <b>Hovedtotal</b>          | <b>137.492</b> | <b>117.354</b> | <b>254.846</b> |

**Anm.:** Tabellen viser ansatte i københavnske virksomheder med en erhvervskompetencegivende uddannelse, opgjort efter køn og herkomst. Opgørelsen er baseret på Lønstatistikken fra 2018.

**Kilde:** Danmarks Statistik

<sup>13</sup> Danmarks Statistik, Ras 2018.

<sup>14</sup> Danmarks Statistik, Ras 2018.

<sup>15</sup> Oplysninger om indvandrernes medbragte uddannelse indgår i statistikken over befolkningens højeste fuldførte uddannelse, som udarbejdes af Danmarks Statistik. Denne statistik er primært baseret på oplysninger fra administrative registre, der anvendes på danske uddannelsesinstitutioner. Derudover anvendes oplysninger fra en række andre kilder. Det kan fx være oplysninger fra Folke- og boligtællingen i 1970 samt uddannelsesoplysninger indhentet i forbindelse med autorisering eller anden vurdering af en udenlandsk uddannelse foretaget af en dansk myndighed eller en dansk uddannelsesinstitution. For yderligere information:

<https://www.dst.dk/ext/formid/medbragt-udd--pdf>

### 4.3 Medarbejdersammensætningen på det københavnske arbejdsmarked

Indledningsvis undersøges det, hvordan medarbejdersammensætningen på tværs af herkomstgrupperne tager sig ud på det københavnske arbejdsmarked.

I figur 1 angives fordelingen af de ansattes herkomst i procent på brancheniveau, hvortil en supplerende figur viser den samlede andel af ansatte med anden herkomst end dansk<sup>16</sup>. Målt på antallet af ansatte er det inden for brancherne 'hoteller og restauranter', 'rengøring og operationel service', 'information og kommunikation', 'transport', 'handel', 'undervisning', 'sociale institutioner', 'videnservice' samt 'bygge og anlæg', hvor der er størst andel af ansatte med anden etnisk herkomst end dansk. I den forskningslitteratur, som har undersøgt beskæftigelsen for indvandrere og efterkommere<sup>17</sup>, fremgår det, at indvandrere og efterkommere særligt er beskæftiget inden for brancherne 'transport', 'hoteller og restauranter', 'rejsebureauer, rengøring og anden operationel service' samt 'handel'. Dette svarer altså i høj grad til det billede, der ses for ansatte i de københavnske virksomheder. I forhold til gruppen af ikke-vestlige indvandrere ses det, at:

- 25 pct. af de ansatte i branchen 'hoteller og restauranter' består af ikke-vestlige indvandrere. I alt beskæftiger branchen 12 pct. af den samlede gruppe af ikke-vestlige indvandrere med en erhvervskompetencegivende uddannelse.
- 21 pct. af de ansatte i branchen 'rengøring og operationel service' består af indvandrere fra ikke-vestlige lande. I alt beskæftiger branchen 13 pct. af den samlede gruppe af ikke-vestlige indvandrere med en erhvervskompetencegivende uddannelse.
- Målt i procent er den største beskæftigelsesmæssige branche for ikke-vestlige indvandrere i Københavns Kommune branchen 'sociale institutioner'. I alt beskæftiger branchen 17 pct. af den samlede gruppe af ikke-vestlige indvandrere med en erhvervskompetencegivende uddannelse.

---

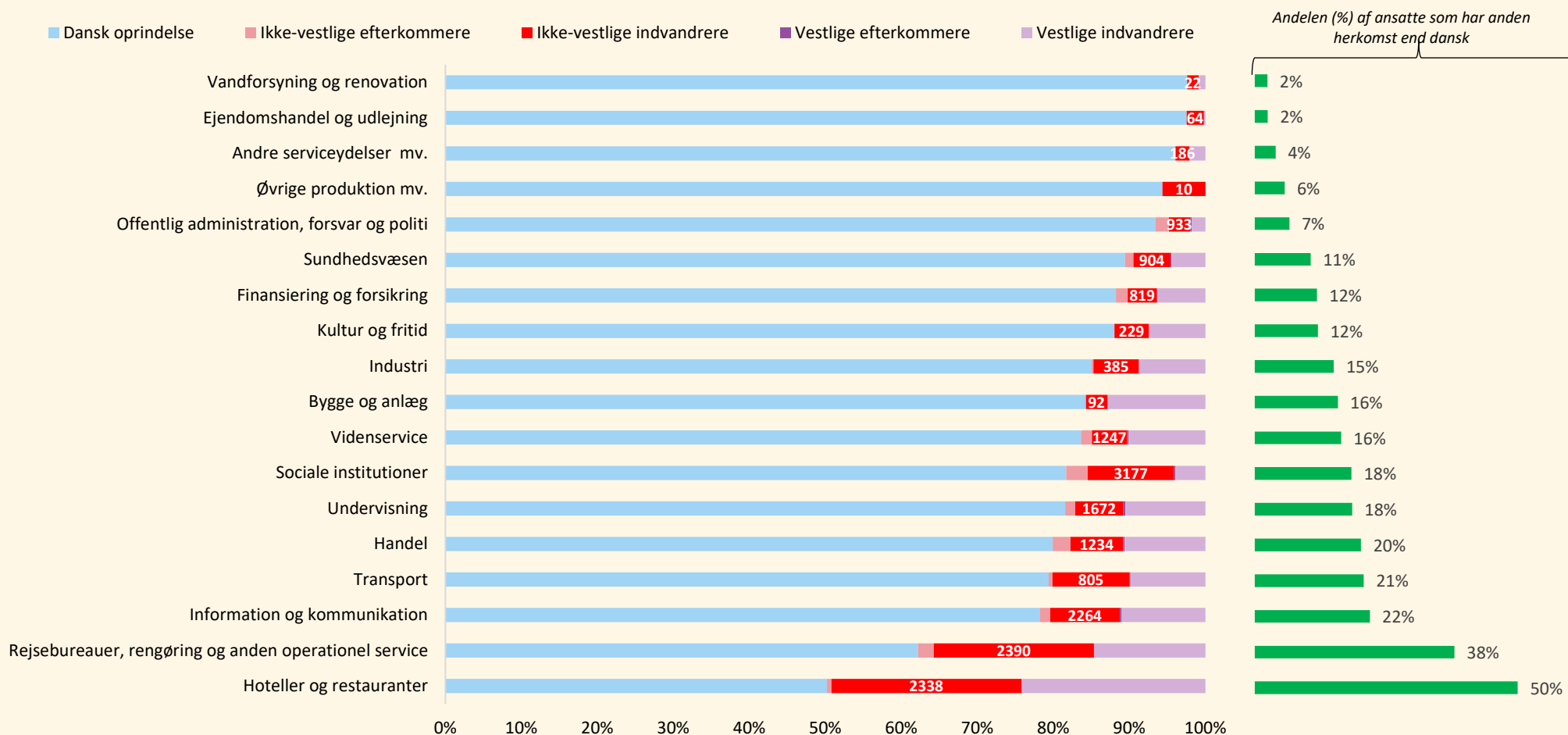
<sup>16</sup> I bilagsoversigten er der indsat supplerende tabeller, som bl.a. belyser forskelle på køn, og hvor de faktiske tal er angivet.

<sup>17</sup> Gorinas, Cedric, Jakobsen, Vibeke (2015) "Indvanderes og efterkommeres placering på det danske arbejdsmarked – betydning af uddannelse og andre karakteristika", SFI. Andersen, Henrik Lindegaard (2012) "Forklarende analyse af ikke-vestlige indvanderes arbejdsmarkedstilknytning", KORA. Skaksen, Jan Rose m.fl. (2017) "Indvanderes uddannelse – arbejdspapir nr. 48", Rockwool Fondens Forskningsenhed. Schultz-Nielsen, Marie Louise (2013) "Integration blandt ikke-vestlige indvandrere" Rockwool Fondens Forskningsenhed. Danmarks Statistik (2019) "Indvandrere i Danmark". Danmarks Statistik (2013) "Befolkningens løn".



### Den procentvise fordeling af ansatte med forskellig herkomst, opgjort efter virksomhedsbranche

Figur 1



**Anm.:** 1) Figuren indeholder personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse hos virksomheder, som er placeret i København. 2) Gruppen af vestlige efterkommere er så lille, at de procentvist ikke fremstår på brancheniveau. 3) Diskreteret data og uoplyst data fremgår ikke af figuren. 4) N = 254.168

**Kilde:** Danmarks Statistik

#### 4.4 Medarbejdernes placering i stillingshierarkiet

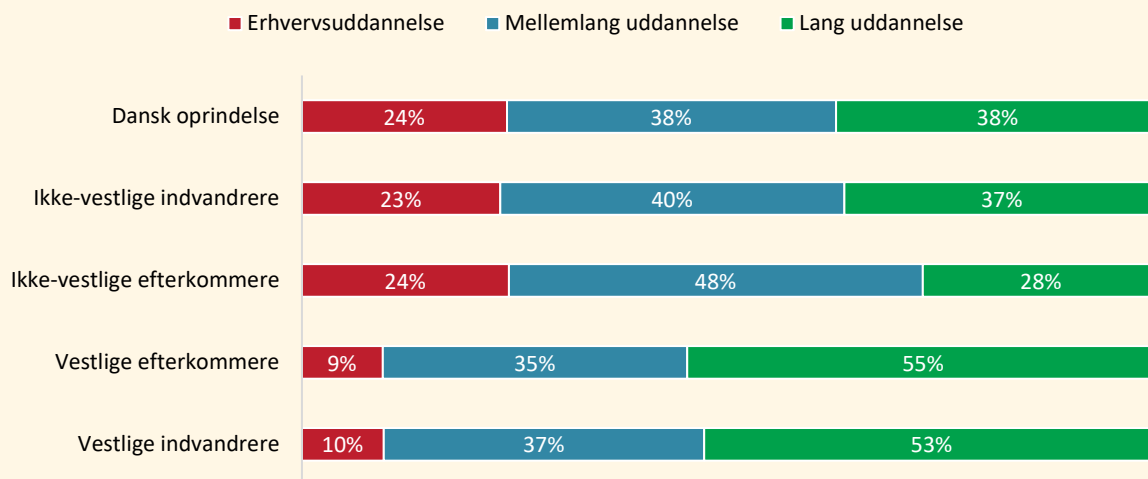
Fagklassifikationer fra Danmarks Statistik anvendes til at kortlægge medarbejdernes placering i stillingshierarkiet i forhold til deres uddannelsesniveau, hvilket gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion – uanset medarbejderens formelle titel og uddannelse. Det giver et grundlag for at kunne sammenholde borgernes uddannelsesniveau med deres stillingsbetegnelse inden for de forskellige brancher.

Indledningsvis fremgår i figur 2 uddannelsesniveau på tværs af herkomstgrupperne for ansatte med mindst en erhvervskompetencegivende uddannelse. Procentvis fremgår det, at etniske danskere, ikke-vestlige indvandrere og ikke-vestlige efterkommere tilnærmelsesvis har det samme uddannelsesniveau. Modsat har gruppen af vestlige indvandrere og vestlige efterkommere en betydeligt højere andel af personer med en lang videregående uddannelse (hhv. 53 pct. og 55 pct.).

Baseret på uddannelsesniveauet på tværs af de fem herkomstgrupper kan det således umiddelbart forventes, at danskere og ikke-vestligere indvandrere og efterkommere er nogenlunde ligeligt fordelt i stillingshierarkiet på det københavnske arbejdsmarked. Dog skal det pointeres, at uddannelsesniveauet ikke er den eneste faktor med betydning for personers kompetenceniveau. Placeringen i en stillingskategori er afhængig af andre faktorer, herunder personlige og sociale kompetencer, som ikke nødvendigvis afspejles i uddannelsesniveauet.

#### Uddannelsesniveaue for ansatte i københavnske virksomheder, fordelt efter herkomst

Figur 2



**Anm.:** 1) I figuren skelnes der kun mellem erhvervsuddannelse, mellemlang uddannelse og lang uddannelse. 2) Diskretioneret data og manglende data for stillingshierarki fremgår ikke af figuren. 3) N = 254.846

**Kilde:** Danmarks Statistik

I figur 3 fremgår de ansattes placering i stillingshierarkiet på tværs af herkomst. Her fremgår det bl.a., at gruppen af ikke-vestlige indvandrere skiller sig ud, idet de ansatte er overrepræsenterede i stillinger for manuelt arbejde og underrepræsenterede i stillinger på højeste niveau.

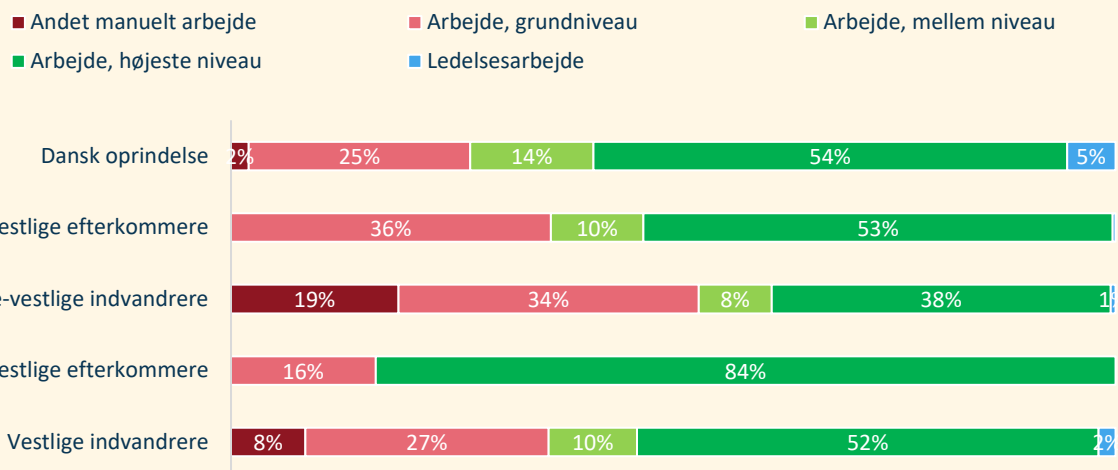
- 53 pct. af ikke-vestlige indvandrere er placeret i stillingshierarki for manuelt arbejde eller arbejde på grundniveau. For de øvrige medarbejdergrupper er denne andel noget lavere, helt ned til 16 pct. for

vestlige efterkommere. Ikke-vestlige indvandrere er især overrepræsenterede i stillinger for manuelt arbejde, hvor 19 pct. er beskæftiget. Til sammenligning gælder det kun for 2 pct. af de ansatte med dansk baggrund.

- 38 pct. af ikke-vestlige indvandrere er beskæftiget i stillinger på højeste niveau. For øvrige persongrupper er andelen noget højere, for vestlige efterkommere på 84 pct.

### Placeringen i stillingshierarkiet for ansatte med en erhvervskompetencegivende uddannelse

Figur 3



**Anm.:** 1) Stillingshierarkiet er grupperet i fem grupper pga. DISCO-08 stillingskategorier fra Danmarks Statistik. Stillingshierarkiet for arbejde på grundniveau er en gruppering af følgende stillingshierarkier: *operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde, håndværkspræget arbejde, arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp, service- og salgsarbejde, almindeligt kontor- og kundeservicearbejde.* 2) Diskretioneret data og manglende data for stillingshierarki fremgår ikke af figuren. 3) N = 254.160

**Kilde:** Danmarks Statistik

På baggrund af viden om medarbejdernes placering i stillingshierarkiet sammenlignes medarbejdernes stillingsplacering på brancheniveau i tabel 2, hvor der er fokus på ikke-vestlige indvandrere og ansatte med dansk baggrund. Formålet er at identificere brancher med ubalancer i forhold til medarbejdernes placering i stillingshierarkiet, og som dermed gør pågældende brancher særligt interessante i konceptbeskrivelsen.

Stillingsbetegnelserne er grupperet i to kategorier, hhv. *'manuelt til grundniveau'* og *'mellem- til øverste niveau'*. På den baggrund udregnes den procentvise fordeling af ansatte med en erhvervskompetencegivende uddannelse, som arbejder i en stilling over eller under *'grundniveau'*. På den måde kan medarbejdernes placering i stillingshierarkiet sammenlignes på tværs af de to befolkningsgrupper for at identificere ubalancer på brancheniveau. Det skal i den forbindelse bemærkes, at antallet af ansatte er angivet ud fra hver branche, hvoraf det bl.a. fremgår, at andelen af ikke-vestlige indvandrere i visse brancher – fx *'Vandforsyning og renovation'* og *'Kultur og fritid'* – er meget lav, hvilket betyder, at en evt. ubalance er baseret på relativt få personer.

I tabel 2 fremgår det, at medarbejdernes placering i stillingshierarkiet på tværs af herkomst er meget lige, bl.a. inden for brancherne *'Finansiering og forsikring'*, *'Information og kommunikation'*, *'Videnservice'*, og *'Transport'*. Modsat er der en række brancher med ubalancer på tværs af herkomstgrupper, idet ansatte med

dansk baggrund generelt i disse brancher er placeret i de øverste stillingsbetegnelser, mens ikke-vestlige indvandrere er placeret i de lavere stillingsbetegnelser. Det gælder for brancherne:

- Rejsebureauer, rengøring og operationel service (40 pct. point)
- Sociale institutioner (33 pct. point)
- Andre serviceydelser mv. (25 pct. point)
- Hoteller og restauranter (15 pct. point)
- Handel (9 pct. point)
- Undervisning (8 pct. point)

I nedenstående tabel 2 kan man således på tværs af virksomhedsbrancher danne sig et overblik over den procentvise fordeling af medarbejdernes placering i stillingshierarkiet (*over/under grundniveau*) og sammenligne fordelingen mellem ansatte med dansk oprindelse og ikke-vestlige indvandrere. Kolonnen 'Forskel' viser forskellen i medarbejdernes placering i stillingshierarkiet i procentpoint.

Borgere med en erhvervskompetencegivende uddannelse, som er beskæftiget i faglærte og ufaglærte stillinger

Tabel 2

| Brancher   | Dansk oprindelse | Ikke-vest. indvandrere | Forskel        |
|--|------------------|------------------------|----------------|
| <b>Andre serviceydelser mv.</b>                              | <b>9.491</b>     | <b>169</b>             |                |
| Over grundniveau   | 71%              | 46%                    | 25 pct. point. |
| Under grundniveau  | 29%              | 54%                    |                |
| <b>Bygge og anlæg</b>  | <b>2.709</b>     | <b>84</b>              |                |
| Over grundniveau   | 23%              | 15%                    | 7 pct. point.  |
| Under grundniveau  | 77%              | 85%                    |                |
| <b>Ejendomshandel og udlejning</b>                           | <b>2.775</b>     | <b>64</b>              |                |
| Over grundniveau   | 57%              | 36%                    | 21 pct. point. |
| Under grundniveau  | 43%              | 64%                    |                |
| <b>Finansiering og forsikring</b>                            | <b>18.818</b>    | <b>819</b>             |                |
| Over grundniveau   | 84%              | 84%                    | 0 pct. point.  |
| Under grundniveau  | 16%              | 16%                    |                |
| <b>Handel</b>  | <b>14.200</b>    | <b>1.234</b>           |                |
| Over grundniveau   | 44%              | 35%                    | 9 pct. point.  |
| Under grundniveau  | 56%              | 65%                    |                |
| <b>Hoteller og restauranter</b>                              | <b>4.687</b>     | <b>2.338</b>           |                |
| Over grundniveau   | 16%              | 1%                     | 15 pct. point. |
| Under grundniveau  | 84%              | 99%                    |                |
| <b>Industri</b>  | <b>5.472</b>     | <b>385</b>             |                |
| Over grundniveau   | 67%              | 62%                    | 5 pct. point.  |
| Under grundniveau  | 33%              | 38%                    |                |
| <b>Information og kommunikation</b>                          | <b>19.284</b>    | <b>2.232</b>           |                |
| Over grundniveau   | 88%              | 86%                    | 2 pct. point.  |
| Under grundniveau  | 12%              | 14%                    |                |
| <b>Kultur og fritid</b>                                      | <b>4.432</b>     | <b>215</b>             |                |
| Over grundniveau   | 61%              | 3%                     | 58 pct. point. |
| Under grundniveau  | 39%              | 97%                    |                |
| <b>Offentlig administration, forsvar og politi</b>           | <b>31.063</b>    | <b>933</b>             |                |
| Over grundniveau   | 74%              | 68%                    | 6 pct. point.  |
| Under grundniveau  | 26%              | 32%                    |                |
| <b>Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service</b> | <b>6.984</b>     | <b>2.378</b>           |                |



|                                    |                |               |                 |
|------------------------------------|----------------|---------------|-----------------|
| Over grundniveau                   | 47%            | 7%            | 40 pct. point.  |
| Under grundniveau                  | 53%            | 93%           |                 |
| <b>Sociale institutioner</b>       | <b>22.824</b>  | <b>3.177</b>  |                 |
| Over grundniveau                   | 63%            | 30%           | 33 pct. point.  |
| Under grundniveau                  | 37%            | 70%           |                 |
| <b>Sundhedsvæsen</b>               | <b>16.568</b>  | <b>855</b>    |                 |
| Over grundniveau                   | 89%            | 96%           | - 7 pct. point. |
| Under grundniveau                  | 11%            | 4%            |                 |
| <b>Transport</b>                   | <b>6.279</b>   | <b>805</b>    |                 |
| Over grundniveau                   | 50%            | 46%           | 4 pct. point.   |
| Under grundniveau                  | 50%            | 54%           |                 |
| <b>Undervisning</b>                | <b>21.414</b>  | <b>1.672</b>  |                 |
| Over grundniveau                   | 90%            | 82%           | 8 pct. point.   |
| Under grundniveau                  | 10%            | 18%           |                 |
| <b>Vandforsyning og renovation</b> | <b>1.426</b>   | <b>22</b>     |                 |
| Over grundniveau                   | 53%            | 0%            | 53 pct. point.  |
| Under grundniveau                  | 47%            | 100%          |                 |
| <b>Videnservice</b>                | <b>22.407</b>  | <b>1.247</b>  |                 |
| Over grundniveau                   | 90%            | 90%           | 0 pct. point.   |
| Under grundniveau                  | 10%            | 10%           |                 |
| <b>Øvrige produktion mv.</b>       | <b>167</b>     | <b>10</b>     |                 |
| Over grundniveau                   | 83%            | 100%          | -17 pct. point. |
| Under grundniveau                  | 17%            | 0%            |                 |
| <b>Hovedtotal</b>                  | <b>211.000</b> | <b>18.639</b> | <b>229.639</b>  |

Anm.: **1)** Tabellen viser fordelingen af borgere i de to grupperede stillingshierarkier. **2)** Diskretoneret data og manglende data for stillingshierarki fremgår ikke af figuren. **3)** N = 229.639

Kilde: Danmarks Statistik, Lønstatistikken 2018

## 4.5 Arbejdskraftreserven i Københavns Kommune

Som en del af arbejdet med at identificere brancher i Københavns Kommune, som har ubalancer i forhold til medarbejdersammensætning, sættes der i dette underafsnit fokus på arbejdskraftreserven i Københavns Kommune. Denne sammenholdes med data om virksomhedernes rekrutteringsbehov. Formålet er at afdække, om evt. ubalancer i sammensætningen af ansatte i virksomheder kan skyldes, at der ikke er en arbejdskraftreserve med ikke-vestlig baggrund med en erhvervskompetencegivende uddannelse.

På den baggrund kan der identificeres brancher i Københavns Kommune, som har modsatrettede forhold i form af gode jobmuligheder kombineret med en ledig arbejdsstyrke med ikke-vestlig baggrund. Dette kan være et udtryk for, at ikke-vestlige indvandrere kan have svært ved at træde ind på arbejdsmarkedet i visse brancher.

Data om arbejdskraftreserven er stillet til rådighed af Københavns Kommune, mens data om virksomhedernes rekrutteringsbehov er hentet fra Arbejdsmarkedsbalancen<sup>18</sup>. Arbejdsmarkedsbalancen er et værktøj, som kan anvendes til at undersøge jobmulighederne på brancheniveau, hvor følgende kategorier anvendes:

<sup>18</sup> Arbejdsmarkedsbalancen er et værktøj fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), som giver mulighed for at undersøge, hvilke brancher der har gode og dårlige jobmuligheder. Jobmulighederne bygger på ledighedsdata, data om virksomhedernes rekrutteringssituation, data om jobåbninger i virksomhederne og data om beskæftigelse.

| Kategorier                        | Definition   |
|-----------------------------------|--|
| Omfattende mangel på arbejdskraft | Stillinger med rekrutteringsproblemer i et flertal af RAR-områderne (Nordjylland, Østjylland, Fyn, Hovedstaden, Sjælland mv.) det seneste år, og hvor ledigheden på landsplan er lav. For stillingerne gælder det, at der er rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. |
| Mangel på arbejdskraft            | Stillinger med rekrutteringsproblemer og lav ledighed. Der er mangel på arbejdskraft. Der er rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.   |
| Paradoksproblemer                 | Stillinger med rekrutteringsproblemer og høj ledighed. Der er rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.  |
| Gode jobmuligheder                | Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med lav ledighed og høj jobomsætning. Beskæftigelsesmulighederne er gode.  |
| Mindre gode jobmuligheder         | Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med høj ledighed og lav jobomsætning. Der er overskud af arbejdskraft. Beskæftigelsesmulighederne er derfor mindre gode.   |

**Kilde:** Arbejdsmarkedsbalancen

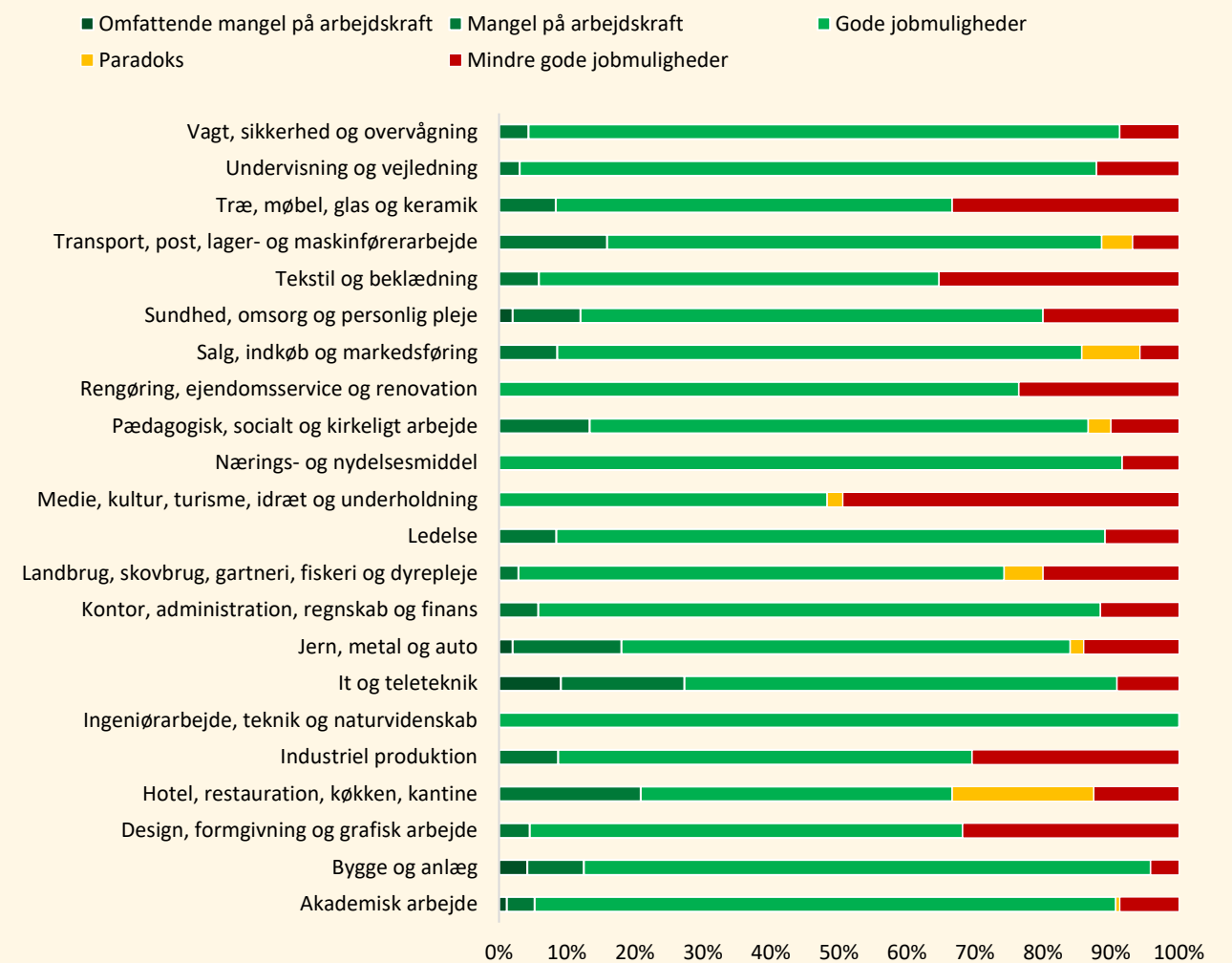
I figur 4 fremgår jobmulighederne for 893 stillingsbetegnelser i Region Hovedstaden, fordelt på 22 jobkategorier, som er defineret i Arbejdsmarkedsbalancen<sup>19</sup>. De tre grønne og den gule markering angiver, hvor der er gode jobmuligheder, mens de røde markeringer angiver, hvor der ikke er gode jobmuligheder. Heraf fremgår det, at:

- Overordnet set er der på tværs af brancherne gode jobmuligheder på arbejdsmarkedet i Region Hovedstaden, idet mere end halvdelen af stillingsbetegnelserne har gode jobmuligheder.
- Der er færrest gode jobmuligheder i branchen 'Medie, kultur, turisme, idræt og underholdning', hvor jobmulighederne for 50 pct. af stillingsbetegnelserne er 'mindre gode'.
- Generelt er jobmulighederne rigtig gode inden for bl.a. 'Akademisk arbejde', 'Bygge og anlæg', 'Ingeniørarbejde', 'Vagt, sikkerhed og overvågning' samt 'Transport, post og lager', idet mere end 90 pct. af stillingsbetegnelserne har gode jobmuligheder.

<sup>19</sup> Data fra Arbejdsmarkedsbalancen gælder for 2. halvår 2019.

## Arbejdsmarkedsbalancen i Region Hovedstaden, 2. halvår 2019

Figur 4



**Anm.:** Figuren viser jobmulighederne på tværs af ca. 900 erhvervsgrupper/stillingsbetegnelser i Region Hovedstaden for 2. halvår af 2019.

**Kilde:** Arbejdsmarkedsbalancen

Med udgangspunkt i viden om, hvilke brancher der har gode jobmuligheder, illustrerer tabel 3 arbejdskraftreserven og viser jobparate personer med ikke-vestlig baggrund i Københavns Kommune. I alt indgår 1.909 ikke-vestlige indvandrere i arbejdskraftreserven, hvor der er en nogenlunde ligelig fordeling af kvinder og mænd. 30 pct. af arbejdskraftreserven har en lang videregående uddannelse, mens 35 pct. har en erhvervsfaglig uddannelse.

I forhold til uddannelsesretning er der især en høj antal af ikke-vestlige indvandrere, som er uddannet inden for 'Kontor og handel', 'Omsorg, sundhed og pædagogik', 'Teknisk videnskab', 'Samfundsvidenskab/samfundsfaglig økonomisk-merkantil', 'Humanistisk og teologisk' samt 'Pædagogik'.

Hvis man sammenholder arbejdskraftreserven og arbejdsmarkedsbalancen kan det konkluderes, at:

- Der er knap 200 jobparate ikke-vestlige indvandrere med en uddannelse inden for teknisk videnskab, hvoraf knap halvdelen er på kandidatniveau. For branchen 'Ingeniørarbejde, teknik og naturvidenskab' er der udelukkende gode jobmuligheder i Region Hovedstaden, jf. Arbejdsmarkedsbalancen figur 4.
- Der er ligeledes gode muligheder inden for branchen 'Akademisk arbejde'. Der er en samlet gruppe af jobparate ikke-vestlige indvandrere med en lang videregående uddannelse på knap 600 personer, hvoraf en stor gruppe er inden for det samfundsvidenskabelige og økonomisk-merkantile område.

### Arbejdskraftreserven i Københavns Kommune

Tabel 3

| Uddannelsesretning                                  | Erhvervs.  | KVU        | MVU        | LVU        | I alt        |
|---|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Byggeriområdet                                      | 48         | 0          | 0          | 0          | 48           |
| Erhvervsfaglige uddannelser                         | 36         | 0          | 0          | 0          | 36           |
| Fødevarer, bio- og laboratorieteknik                | 44         | 14         | 12         | 0          | 70           |
| Humanistisk og teologisk                            | 0          | 0          | 28         | 86         | 114          |
| Jordbrug, natur og miljø                            | 14         | 0          | 5          | 11         | 30           |
| Kontor, handel og forretningsservice                | 208        | 0          | 0          | 0          | 208          |
| Kunstnerisk   | 0          | 0          | 8          | 18         | 26           |
| Medier og kommunikation                             | 0          | 19         | 18         | 0          | 37           |
| Naturvidenskab                                      | 0          | 0          | 6          | 49         | 55           |
| Omsorg, sundhed og pædagogik                        | 185        | 0          | 0          | 0          | 185          |
| Oplevelsesområdet                                   | 5          | 0          | 0          | 0          | 5            |
| Politi og forsvar mv.                               | 0          | 7          | 0          | 0          | 7            |
| Pædagogisk  | 0          | 0          | 93         | 16         | 109          |
| Samfundsfaglig, Økonomisk-Merkantil                 | 0          | 49         | 74         | 0          | 123          |
| Samfundsvidenskab                                   | 0          | 0          | 50         | 154        | 204          |
| Sundhedsfaglig                                      | 0          | 12         | 42         | 0          | 54           |
| Sundhedsvidenskab                                   | 0          | 0          | 0          | 47         | 47           |
| Teknisk videnskab                                   | 0          | 32         | 72         | 86         | 190          |
| Teknologiområdet, cykel-, auto- og skibsmekanik mv. | 17         | 0          | 0          | 0          | 17           |
| Teknologiområdet, grafisk teknik og medieproduktion | 5          | 0          | 0          | 0          | 5            |
| Teknologiområdet, maskinteknik og produktion        | 83         | 0          | 0          | 0          | 83           |
| Teknologiområdet, strøm og elektronik mv.           | 14         | 0          | 0          | 0          | 14           |
| Transport og logistikområdet                        | 19         | 0          | 0          | 0          | 19           |
| Videregående uddannelser                            | 0          | 32         | 85         | 106        | 223          |
| <b>I alt</b>  | <b>678</b> | <b>165</b> | <b>493</b> | <b>573</b> | <b>1.909</b> |

**Amn.:** Arbejdskraftreserven er udtrukket i oktober 2019.

**Kilde:** Særudtræk fra Københavns Kommune. Af hensyn til diskretion fremgår ikke data for undergrupper bestående af 5 personer eller færre.

Ovenstående viser et muligt paradoks på det københavnske arbejdsmarked. Der er ledige jobs, som ikke bliver besat til trods for, at statistikken viser, at de ledige med ikke-vestlig baggrund har det uddannelsesniveau, der i udgangspunktet kræves for at bestride stillingerne. Der kan naturligvis være mange forskellige forklaringer på, hvorfor der ikke allerede er sket et match mellem de ledige og virksomhedernes behov for arbejdskraft, men én af disse forklaringer kan være, at ubevidst diskrimination gør, at mennesker med ikke-vestlig



baggrund har vanskeligere ved at træde ind på arbejdsmarkedet. Bl.a. viser en analyse fra Akademikerne<sup>20</sup>, at kandidatdimitterede indvandrere generelt er længere tid om at komme ind på arbejdsmarkedet sammenlignet med kandidatdimitterede med dansk baggrund. Således er kandidatdimitterede med indvandrer- eller efterkommerbaggrund i gennemsnit dobbelt så lang tid om at komme i beskæftigelse sammenlignet med dimittender med dansk oprindelse.

Der eksisterer enkelte danske studier, som har forsøgt at kortlægge omfanget af diskrimination på arbejdsmarkedet. Hans Lassen refererer bl.a. til disse i sin Ph.d.-afhandling fra 2017<sup>21</sup>, hvor et studie via et naturligt eksperiment undersøger, om indvandrere bliver frasortet i jobansøgningsprocessen til fordel for en dansk ansøger på trods af, at de har tilsvarende kvalifikationer. Studierne finder en signifikant forskel, hvor indvandrere i 38 pct. af jobansøgningerne bliver frasortet til fordel for en ansøger med dansk baggrund, selvom de har nærmest identiske kvalifikationer. Der er således indikationer af, at ikke-vestlige indvandrere bliver diskrimineret i fx ansættelsessituationer.

Med det eksisterende datagrundlag fra Arbejdsmarkedsbalancen og arbejdskraftreserven hos Københavns Kommune er det ikke muligt at udlede etnisk diskrimination heraf. Men det kan konstateres, at der er en række virksomhedsbrancher, som har brug for arbejdskraft, og at der samtidig er en ledig arbejdskraft til rådighed blandt gruppen af ikke-vestlige indvandrere.

## 4.6 Sammenligning af løn hos danskere og ikke-vestlige indvandrere

I det følgende afsnit sammenlignes de gennemsnitlige lønniveauer hos ansatte, som har hhv. dansk og ikke-vestlig baggrund. Dansk forskning fra bl.a. Rockwool Fonden<sup>22, 23</sup> og en særanalyse, som Danmarks Statistik har udgivet om *Befolkningens løn*<sup>24</sup>, peger på, at indvandrere og efterkommere, herunder i særlig grad ikke-vestlige indvandrere, generelt får en lavere timeløn end etnisk danske medarbejdere. På landsplan finder forskerne forholdsvis store lønforskel mellem ansatte med dansk oprindelse og ikke-vestlige indvandrere, hvor det bl.a. nævnes, at diskrimination og manglende anerkendelse af ikke-vestlige indvandreres kompetencer kan være en del af forklaringen på lønforskellen. Dette er dog forklaringer, som ikke entydigt kan bekræftes i data.

Baseret på Lønstatistikken for 2018 vil en lønmodtager med en erhvervskompetencegivende uddannelse, som er ansat i en virksomhed i Københavns Kommune, i gennemsnit tjene 276 kr. i timen, svarende til 44.258 kr. om måneden. En medarbejder med dansk oprindelse tjener i gennemsnit lidt mere – 45.844 kr. om måneden – mens en ikke-vestlig indvandrer i gennemsnit tjener noget mindre – 38.767 kr. om måneden.

I sammenligningen af lønniveauer i indeværende analyse tages der primært udgangspunkt i lønmodtagernes herkomst, køn, anciennitet, arbejdsfunktion, branchetilhørsforhold, uddannelsesmæssige baggrund og geografi. På grund af den velkendte lønforskel mellem køn, opgøres de gennemsnitlige lønniveauer adskilt for hhv. mænd og kvinder.

I figur 5 tages der således højde for køn, uddannelsesniveau, antal år siden uddannelsens afslutning og placering i stillingshierarkiet med henblik på at sammenligne lønniveauerne. Det fremgår på den baggrund, at

---

<sup>20</sup> Akademikerne (2019) "Etnicitet, uddannelse og beskæftigelse" (Link: <https://akademikerne.dk/wp-content/uploads/2019/04/rapport-akademikerne-etnicitet-fagvalg-og-beskaeftigelse.pdf>)

<sup>21</sup> Lassen, Hans (2017) "En supertanker ændrer kurs", Aalborg Universitet.

<sup>22</sup> Schultz-Nielsen, Marie Louise mfl. (2017) "Indvandreres uddannelse", Rockwool Fonden.

<sup>23</sup> Arendt, Jacob Nielsen (2018) "Sammenhængen mellem beskæftigelse og uddannelse for ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførte", Rockwool Fonden.

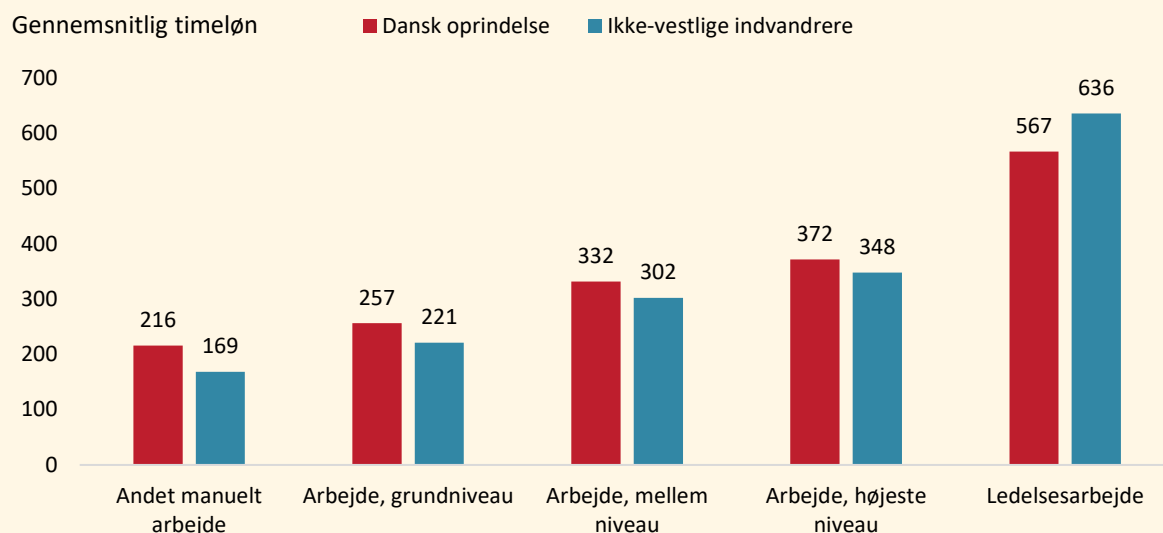
<sup>24</sup> Danmarks Statistik (2013) "Befolkningens løn" (TemaPubl 2013:4).

de største gennemsnitlige lønninger findes inden for ledelsesarbejde og arbejde på højeste niveau. Det bemærkes i den forbindelse, at de gennemsnitlige lønninger til ikke-vestlige indvandrere på ledelsesniveau er baseret på et meget lavt antal personer, hvilket formentlig er en del af forklaringen på, at det gennemsnitlige lønniveau overstiger danske ansatte. På tværs af stillingsniveauet fra grundniveau til højeste niveau er den gennemsnitlige lønforskel hos mænd følgende:

- **Grundniveau:** For personer, som er ansat i stillinger på grundniveau, er forskellen i timelønnen mellem danske mænd og mandlige ikke-vestlige indvandrere 36 kr., hvilket svarer til ca. 5.700 kr. om måneden.
- **Mellemniveau:** For personer, som er ansat i stillinger på mellemniveau, er forskellen i timelønnen mellem danske mænd og mandlige ikke-vestlige indvandrere 30 kr., hvilket svarer til ca. 4.800 kr. om måneden.
- **Højeste niveau:** For personer, som er ansat i stillinger på højeste niveau, er forskellen i timelønnen mellem danske mænd og mandlige ikke-vestlige indvandrere 24 kr., hvilket svarer til knap 3.800 kr. om måneden.

Gennemsnitlig standardberegnet timefortjeneste (kr.) for mænd, som har en erhvervs- kompetencegivende uddannelse, som er afsluttet for minimum 5 år siden

Figur 5



**Anm.:** 1) Diskreteret data og manglende data fremgår ikke af figuren. 2) N = 71.426

**Kilde:** Danmarks Statistik, Lønstatistikken 2018

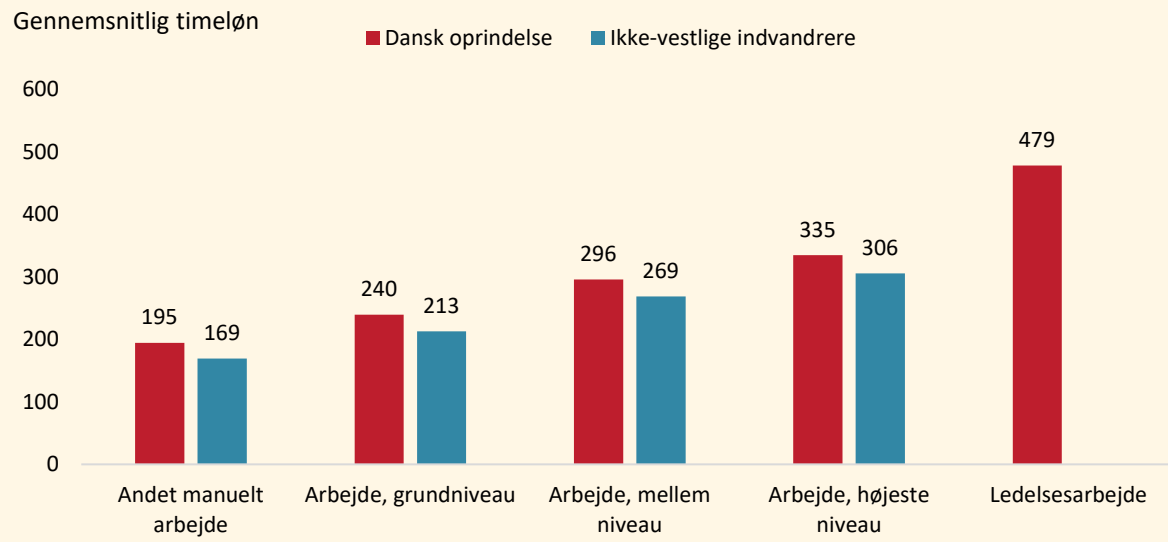
Tilsvarende figur 5, opgøres det gennemsnitlige lønniveau for kvinder i figur 6. Her fremgår det bl.a., at der ikke i Lønstatistikken for 2018 indgår ikke-vestlige kvinder på ledelsesniveau, hvorfor denne gennemsnitlige løn ikke fremgår. Yderligere kan det afledes af figur 6, at:

- **Grundniveau:** For kvinder, som er ansat i stillinger på grundniveau, er forskellen i timelønnen mellem danske kvinder og kvindelige ikke-vestlige indvandrere 27 kr., hvilket svarer til ca. 4.300 kr. om måneden.
- **Mellemniveau:** For personer, som er ansat i stillinger på mellemniveau, er forskellen i timelønnen mellem danske kvinder og kvindelige ikke-vestlige indvandrere 27 kr., hvilket svarer til ca. 4.300 kr. om måneden.

- **Højeste niveau:** For personer, som er ansat i stillinger på højeste niveau, er forskellen i timelønnen mellem danske kvinder og kvindelige ikke-vestlige indvandrere 29 kr., hvilket svarer til knap 4.600 kr. om måneden.

Gennemsnitlig standardberegnet timefortjeneste (kr.) for kvinder, som har en erhvervs-kompetencegivende uddannelse, som er afsluttet for minimum 5 år siden

Figur 6



**Anm.:** 1) Diskreteret data og manglende data fremgår ikke af figuren. 2) N = 83.122

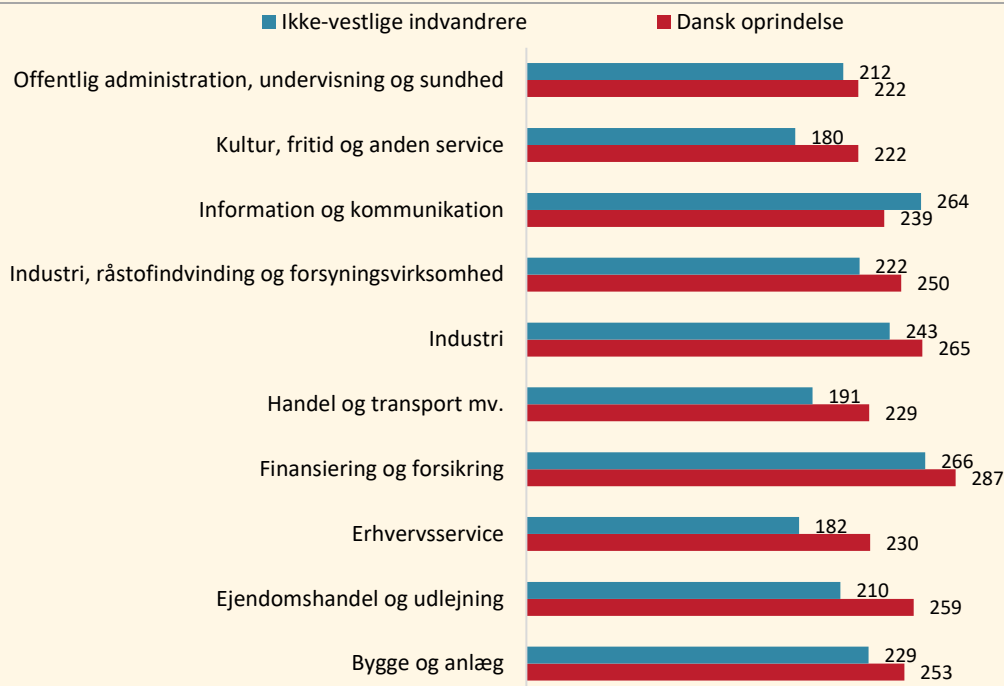
**Kilde:** Konsortiet pba. særkørsler fra Danmarks Statistik

I figur 7 og 8 er den gennemsnitlige timeløb på brancheniveau for mænd, som har en erhvervs-kompetencegivende uddannelse, angivet. I figurerne skelnes der mellem de ansattes stillingsbetegnelse, således at figur 7 viser ansatte i stillinger på manuelt eller grundniveau, mens figur 8 viser ansatte i stillinger på mellemniveau eller højere. I begge figurer afgrænses målgruppen til personer med dansk oprindelse og ikke-vestlige indvandrere.

Af figur 7. fremgår det, at der på tværs af brancher typisk er en lønforskel mellem ansatte med dansk oprindelse og ikke-vestlige indvandrere på mellem 20-40 kr. i timen. Det svarer til 3.200 – 6.400 kr. om måneden.

Gennemsnitlig standardberegnet timefortjeneste (kr.) for mænd, som har en erhvervskompetencegivende uddannelse og er ansat i stillinger for manuelt eller grundarbejde

Figur 7



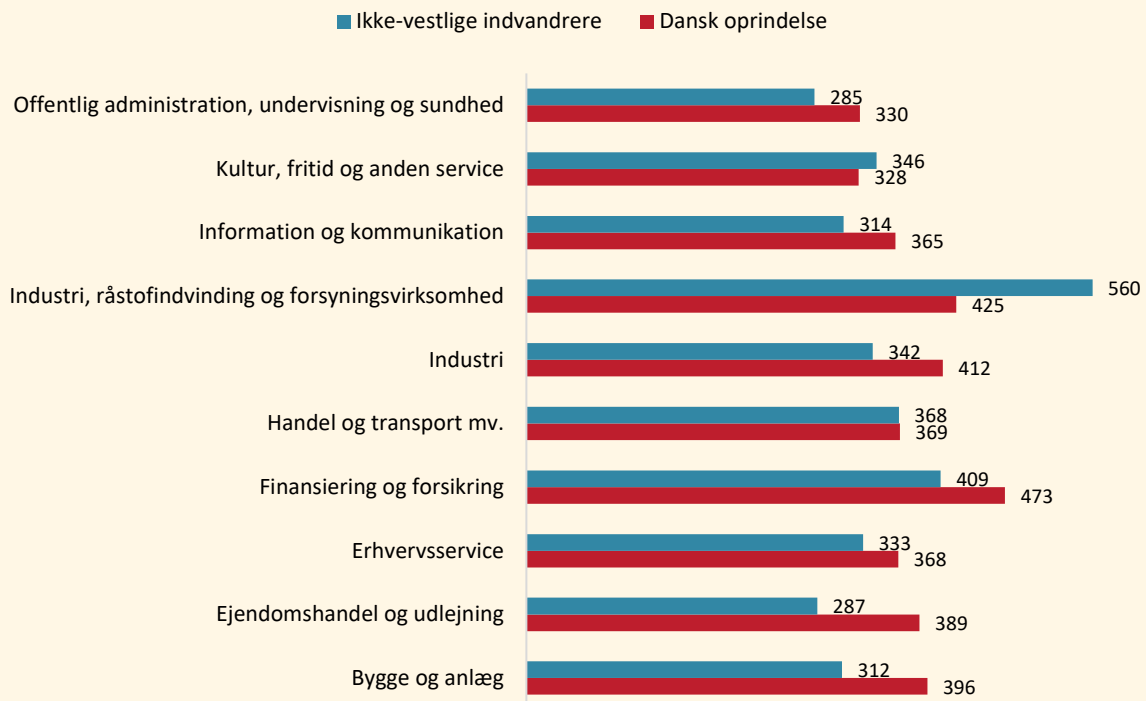
**Anm.:** 1) Diskretioneret data og manglende data for stillingsbetegnelse fremgår ikke af figuren. 2) N = 30.475  
**Kilde:** Danmarks Statistik, Lønstatistikken 2018

I figur 8 nedenfor er den gennemsnitlige timeløn angivet på brancheniveau for mænd, som er ansat i stillinger for arbejde på 'mellemniveau eller højere'. På tværs af brancherne ses der gennemsnitlige lønforskelle, som typisk er mellem 40-80 kr. i timen. Eksempelvis er der i bygge- og anlægsbranchen en gennemsnitlig lønforskel på 84 kr. i timen.

Med afsæt i ovenstående tegner der sig et billede af lønforskelle, som stemmer overens med den eksisterende danske forskning. Der er således forholdsvis store afvigelser mellem den løn, som ikke-vestlige indvandrere får, sammenlignet med ansatte med dansk baggrund.

Gennemsnitlig standardberegnet timefortjeneste (kr.) for mænd, som har en erhvervskompetencegivende uddannelse og er ansat i stillinger for arbejde på mellemniveau eller højere

Figur 8



**Anm.:** 1) Diskretoneret data og manglende data for stillingsbetegnelse fremgår ikke af figuren. 2) N = 75.365  
**Kilde:** Danmarks Statistik, Lønstatistikken 2018

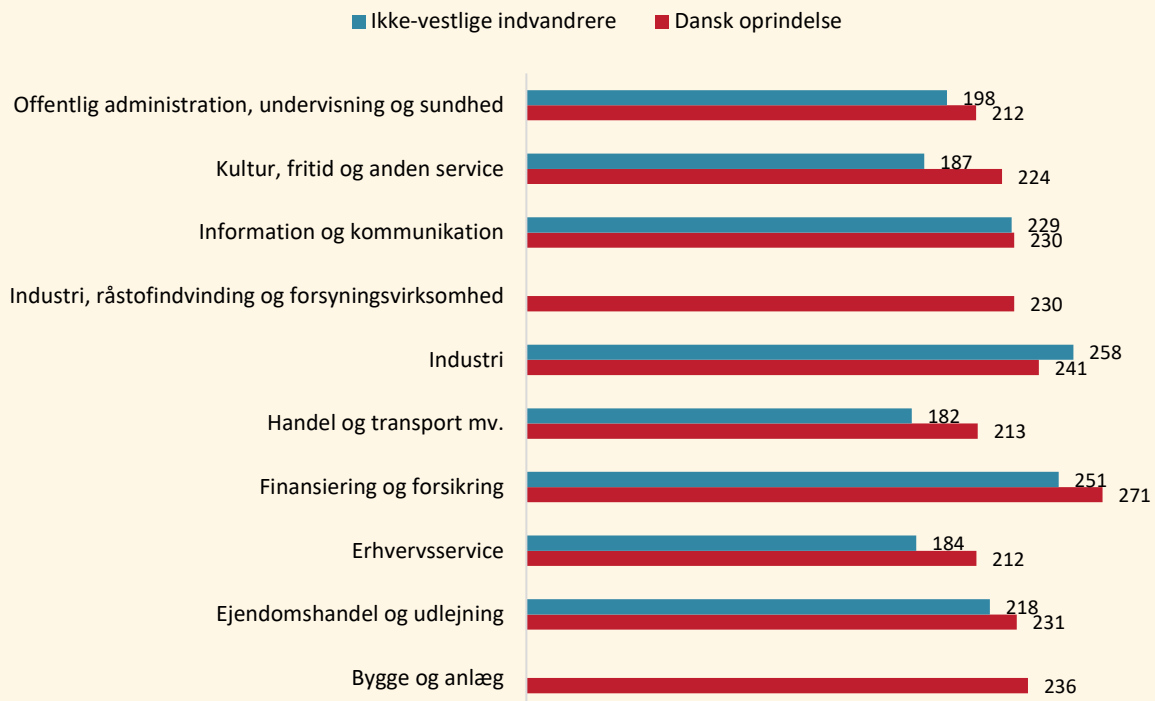
I figur 9-10 laves en tilsvarende sammenligning af løn på tværs af brancher for kvinder. I figur 9 fremgår sammenligningen for kvinder på tværs af virksomhedsbrancher i København, som er ansat i en stilling for manuelt arbejde eller grundniveau. Typisk har danske kvinder en gennemsnitlig timeløn, som er 20-30 kr. højere end kvindelige ikke-vestlige indvandrere.

Den højeste lønforskel findes inden for branchen 'Kultur, fritid og anden service', hvor danske kvinder i gennemsnit tjener 37 kr. mere i timen end kvindelige ikke-vestlige indvandrere. Modsat er der inden for branchen 'Information og kommunikation' nærmest ingen lønforskel.



Gennemsnitlig standardberegnet timefortjeneste (kr.) for kvinder, som har en erhvervskompetencegivende uddannelse og er ansat i stillinger for manuelt eller grundarbejde

Figur 9



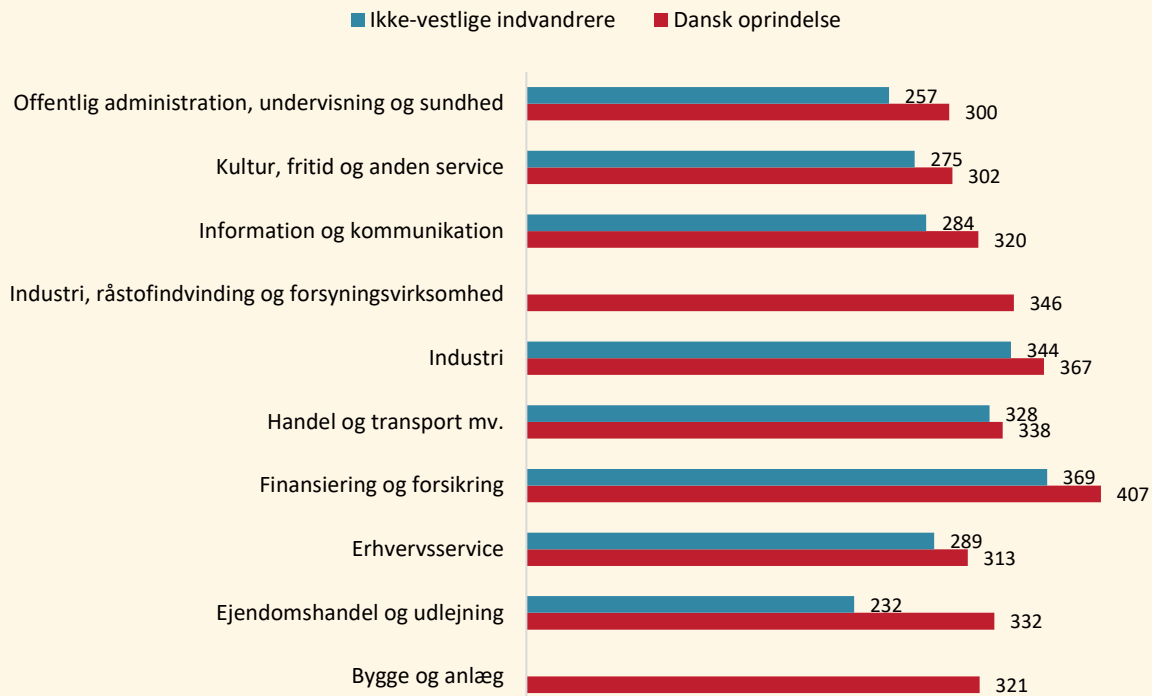
**Anm.:** 1) Diskretoneret data og manglende data for stillingsbetegnelse fremgår ikke af figuren. 2) N = 36.684  
**Kilde:** Danmarks Statistik, Lønstatistikken 2018

I figur 10 fremgår sammenligningen for kvinder på tværs af virksomhedsbrancher i København, som er ansat i en stilling på mellemniveau eller højere. Typisk har danske kvinder en gennemsnitlig timeløn, som er 30-40 kr. højere end kvindelige ikke-vestlige indvandrere.

Den højeste lønforskel findes inden for branchen 'Ejendomshandel og udlejning', hvor danske kvinder i gennemsnit tjener 100 kr. mere i timen end kvindelige ikke-vestlige indvandrere. Modsat er der inden for branchen 'Handel og transport mv.' en lønforskel på 10 kr.

Gennemsnitlig standardberegnet timefortjeneste (kr.) for kvinder, som har en erhvervskompetencegivende uddannelse og er ansat i stillinger på mellemniveau eller højere

Figur 10



Anm.: 1) Diskretoneret data og manglende data for stillingsbetegnelse fremgår ikke af figuren. 2) N = 87.388.  
 Kilde: Danmarks Statistik, Lønstatistikken 2018

#### 4.7 Jobomsætning på tværs af brancher

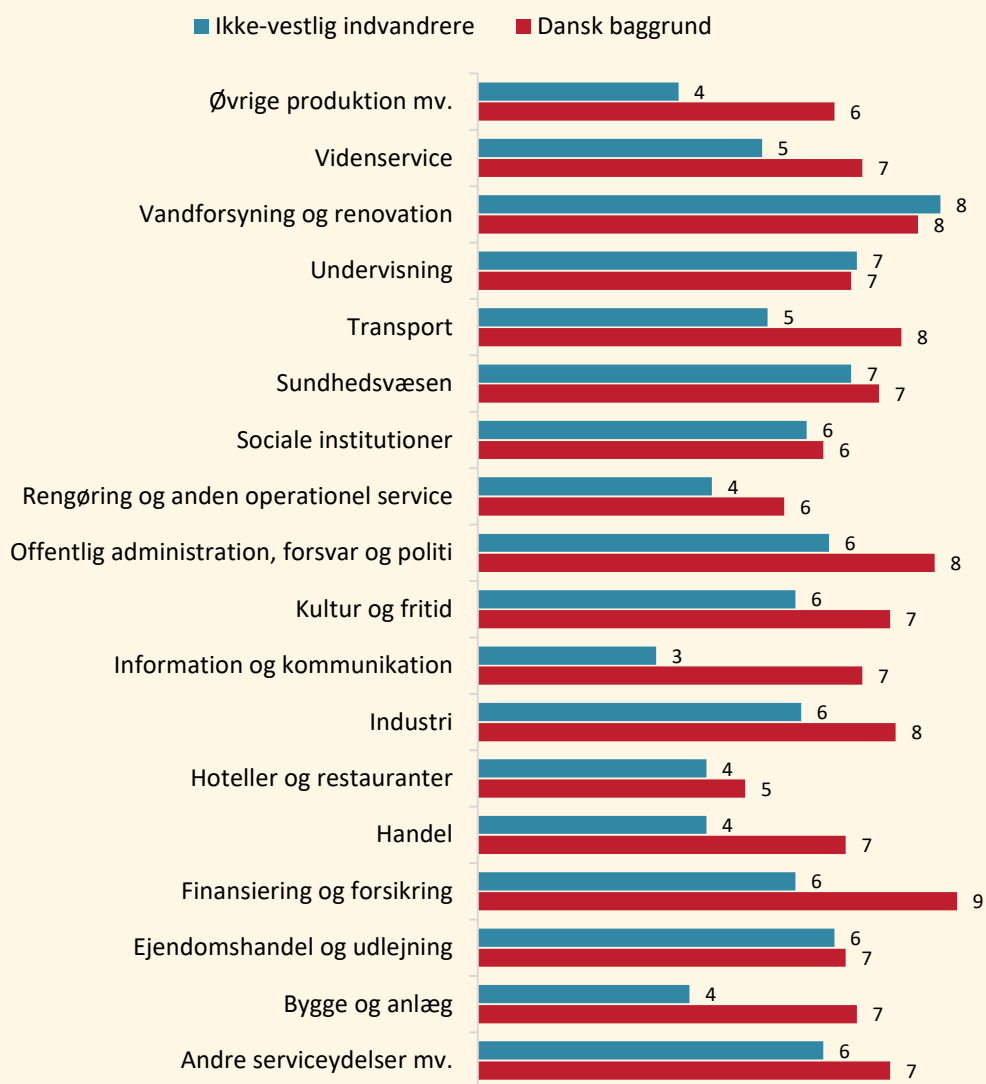
I det følgende afsnit ses der nærmere på jobomsætningen på det københavnske arbejdsmarked. Som metode anvendes data for den gennemsnitlige jobanciennitet i seneste ansættelsessted samt et datamæssigt øjebliksbillede, som afdækker, om en medarbejder, der var ansat i en given virksomhed i 2015, også er ansat i den samme virksomhed i 2017. Det er i den forbindelse *ikke* undersøgt, om et jobskifte skyldes opsigelse eller fyring, eller om personen er kommet i beskæftigelse hos en anden virksomhed. Det kan blot konstateres, at medarbejderne to år efter ikke længere er ansat i virksomheden.

Om jobomsætning og jobmobilitet skal det bemærkes, at dette ikke nødvendigvis er negativt. Tværtimod fremhæves den danske fleksibilitet på arbejdsmarkedet ofte i positive vendinger, især i international sammenhæng. Som tidligere beskrevet er en forholdsvis stor andel med ikke-vestlig baggrund med en erhvervskompetencegivende uddannelse beskæftiget som ikke-faglærte i fx rengøring. Hvis disse personer skifter til andet job, hvor de kan anvende deres uddannelse, er jobmobilitet altså en fordel for såvel den enkelte som for arbejdsmarkedet og samfundet generelt. Det er således forskellen mellem herkomstgrupperne, som gør sammenligningen interessant. På den baggrund fremgår af figur 11 nedenfor den gennemsnitlige anciennitet på seneste ansættelsessted, fordelt på brancher:

- En ansat med dansk baggrund har i gennemsnit knap syv års anciennitet i sit ansættelsessted, hvilket i gennemsnit er knap to år mere end ikke-vestlige indvandrere, som i gennemsnit på tværs af brancher har ca. 5 års anciennitet i seneste ansættelsessted.
- For ikke-vestlige indvandrere ses den laveste gennemsnitlige anciennitet inden for brancherne 'Bygge og anlæg' samt 'Information og kommunikation'. For ansatte med dansk baggrund er det især inden for branchen 'Hoteller og restauranter', at der gennemsnitligt er lave ancienniteter.

Gennemsnitlig anciennitet (år) blandt medarbejdere med en erhvervskompetencegivende uddannelse, som er ansat hos københavnske virksomheder

Figur 11



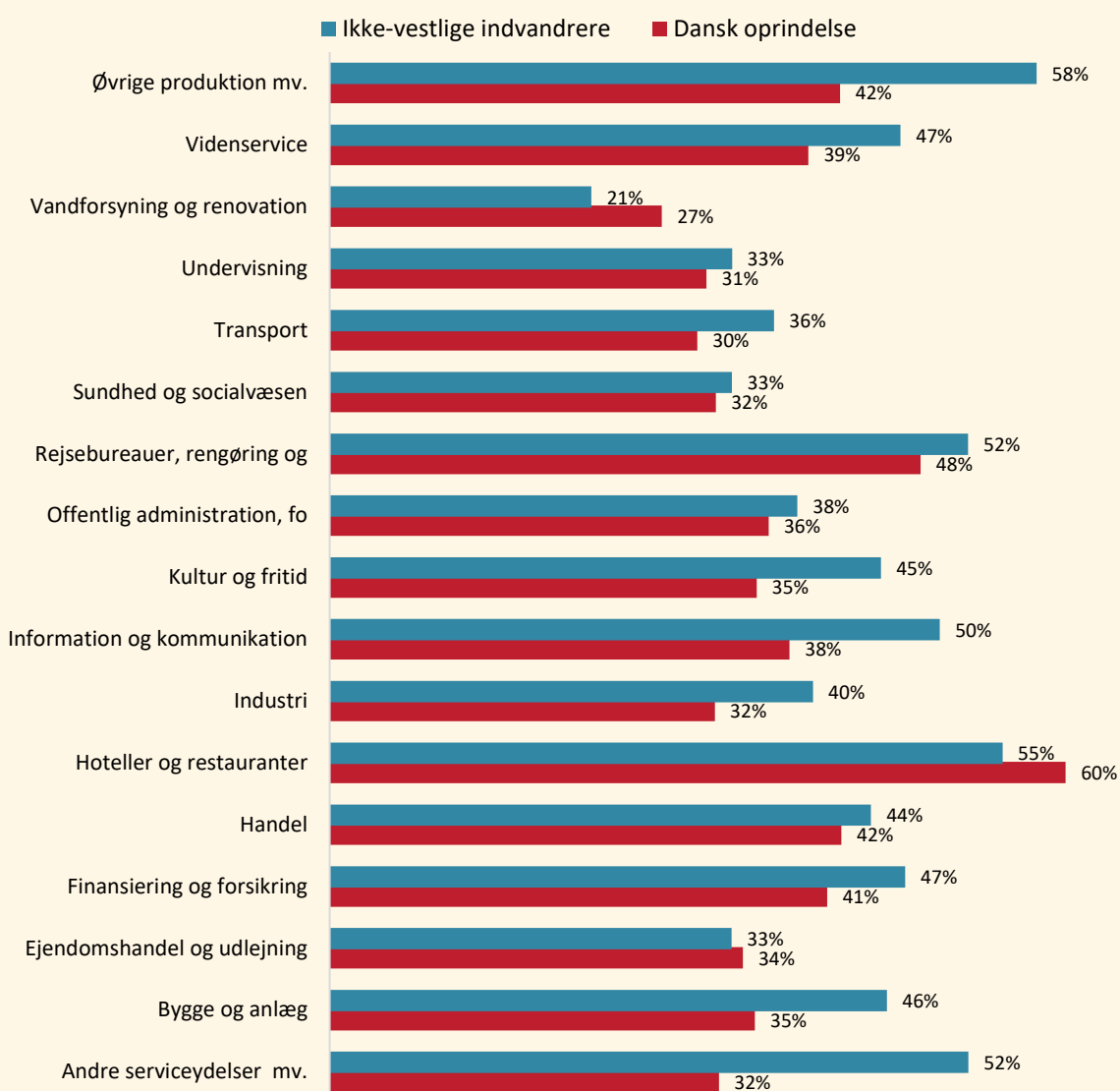
**Amn.:** 1) Diskretioneret og uoplyst data fremgår ikke af tabellen. 2) N = 184.763  
**Kilde:** Konsortiet pba. særkørsler fra Danmarks Statistik

Af figur 12 fremgår medarbejderomsætningen på tværs af brancher målt ved, om en medarbejder er ansat ved den samme virksomhed i 2017, som medarbejderen var ansat ved i 2015. Heraf fremgår det, at:

- Ikke-vestlige indvandrere generelt har en større jobomsætning end personer med dansk oprindelse. I knap halvdelen af virksomhedsbrancherne var medarbejderen ikke ansat i den samme virksomhed.
- Jobomsætningen blandt ikke-vestlige indvandrere på tværs af virksomhedsbrancherne er gennemsnitlig set større end blandt ansatte med dansk baggrund.

### Andelen af danskere og ikke-vestlige indvandrere, som 2 år efter *ikke* var ansat i den samme virksomhed

Figur 12



**Anm.:** 1) Diskreteret data og manglende data for stillingsbetegnelse fremgår ikke af figuren. 2) N = 244.184 3) Figuren medtager kun medarbejdere med en erhvervskompetencegivende uddannelse.

**Kilde:** Konsortiet pba. særkørsler fra Danmarks Statistik

## 4.8 Udvælgelse af fokusbrancher

En del af formålet med denne analyse er at udvælge en række virksomhedsbrancher i København, hvor der synes at være et behov for en særlig indsats for at fremme etnisk mangfoldighed og etnisk ligebehandling.

Med afsæt i analyseresultaterne er der således udpeget nogle brancher i Københavns Kommune, hvor der kan konstateres en ubalance i forhold til etnicitet, stillingshierarkier, løn mv. Udvælgelsen af brancher til en fremadrettet indsats tager dog også højde for branchens volumen i forhold til antallet af ansatte. Det betyder, at brancher med meget få ansatte som udgangspunkt ikke medtages, selvom der kan konstateres ubalancer i medarbejdersammensætningen. Hertil tages der også højde for arbejdskraftreserven i Københavns Kommune, hvor det vægtes, at brancherne til udvælgelsen har en ledig arbejdskraftreserve.

På den baggrund anbefales det, at der fremadrettet arbejdes med følgende brancher:

- Handel
- Information og kommunikation
- Sundhed og socialvæsen
- Hoteller og restauranter
- Rejsebureauer, rengøring og operationel service
- Videnservice

Nedenfor præsenteres brancherne, og der argumenteres for udvælgelsen. Datagrundlaget er baseret på Lønstatistikken for 2018 samt data om arbejdskraftreserven, som er leveret af Københavns Kommune.

### Brancheudvælgelse



#### Handel

##### Om branchen

Branchen 'Handel' dækker bl.a. over agenturhandel, bilhandel og værksteder mv., detailhandel, supermarkeder, internethandel og tankstationer. Det er en branche, som i København samlet set beskæftiger knap 34.000 personer, hvoraf ca. 2.200 er ikke-vestlige indvandrere.

##### Begrundelse for udvælgelse

Branchen har en nogenlunde repræsentativ medarbejdersammensætning (bl.a. 7 pct. ikke-vestlige indvandrere), men et forholdsvis stort udsving i forhold til fordelingen af medarbejdere i stillingsbetegnelserne, hvor der er 9 pct. flere ikke-vestlige indvandrere placeret i de lavere jobhierarkier. Handelsbranchen udvælgges, fordi der på tværs af medarbejderne er en tendens til, at ikke-vestlige indvandrere ansættes i lavere stillingsbetegnelser end danskere, og fordi det er en betydelig virksomhedsbranche på det københavnske arbejdsmarked, som beskæftiger mange indvandrere og efterkommere.



#### Information og kommunikation

##### Om branchen

Branchen 'Information og kommunikation' dækker bl.a. over underbrancher inden for forlag, tv og radio, telekommunikation og It- og informationstjenester. Det er en branche, som i København samlet set beskæftiger knap 35.000 personer, hvoraf ca. 2.700 er ikke-vestlige indvandrere. Det er især underbranchen inden for it, som er relevant for videre undersøgelse.



### Begrundelse for udvælgelse

Branchen har en nogenlunde repræsentativ medarbejdersammensætning og en tilnærmelsesvis lige fordeling af medarbejdere i stillingshierarkierne. Branchen udvælges, fordi det er en stor virksomhedsbranche i København, som især beskæftiger mange ikke-vestlige indvandrere. Det er især den teknologiske del af branchen i form af it og computerprogrammering, som er interessant i forhold til de videre analyser. Dels fordi det er brancher i vækst, dels fordi brancherne efterspørger højtuddannet arbejdskraft.



Sociale  
institutioner

### Om branchen

Branchen 'Sociale institutioner' dækker bl.a. over underbrancher inden for plejehjem, døgninstitutioner, hjemmehjælp, børnehaver mv. Det er en branche, som i København samlet set beskæftiger ca. 39.000 personer, hvoraf ca. 4.500 er ikke-vestlige indvandrere.

### Begrundelse for udvælgelse

Branchen er en af de største virksomhedsbrancher i København og beskæftiger et højt antal ikke-vestlige indvandrere. På trods af at det er en af de brancher med en høj andel af ikke-vestlige indvandrere, er der forholdsvis store forskelle på, hvor medarbejderne er placeret henne i stillingshierarkiet.



Hoteller og  
restauranter

### Om branchen

Branchen 'Hoteller og restauranter' dækker bl.a. over underbrancher inden for hoteller, conferencecentre og kursusjendomme, cafeer, pizzeriaer, værtshuse mv. Det er en branche, som i København samlet set beskæftiger knap 20.000 personer, hvoraf ca. 3.500 er ikke-vestlige indvandrere.

### Begrundelse for udvælgelse

Branchen er den branche, som procentvis beskæftiger flest ikke-vestlige indvandrere (25 pct.). Der er dog forholdsvis store forskelle i stillingshierarkiet mellem danskere og ikke-vestlige indvandrere.



Rejsebureauer,  
rengøring og  
operationel  
service

### Om branchen

Branchen 'Rejsebureauer, rengøring og operationel service' dækker bl.a. over underbrancher inden for materialeudlejning, vikarbureau, rejser, rengøring, fotokopiering mv. Det er en branche, som i København samlet set beskæftiger knap 23.000 personer, hvoraf ca. 4.100 er ikke-vestlige indvandrere.

### Begrundelse for udvælgelse

Sammen med branchen 'Hoteller og restauranter' er branchen 'Rejsebureauer, rengøring og operationel service' den branche, som procentvis beskæftiger flest ikke-vestlige indvandrere (21 pct.). Der er forholdsvis store forskelle i stillingshierarkiet mellem danskere og ikke-vestlige indvandrere, hvorfor branchen udvælges.



Videnservice

### Om branchen

Branchen 'Videnservice' dækker bl.a. over underbrancher inden for juridisk bistand, bogføring, arkitekter, rådgivning, analyse, forskning, public relations mv.

Det er en branche, som i København samlet set beskæftiger knap 32.600 personer, hvoraf ca. 1.500 er ikke-vestlige indvandrere.

#### **Begrundelse for udvælgelse**

Branchen beskæftiger et højt antal ikke-vestlige indvandrere, men har i mindre grad en repræsentativ medarbejdersammensætning (5 pct. ikke-vestlige indvandrere).

Branchen er især udvalgt, fordi det er stor branche, som har behov for højtuddannet arbejdskraft, og fordi der i den københavnske arbejdskraftreserve er ikke-vestlige indvandrere med en relevant uddannelsesbaggrund. Der er bl.a. et større antal af ledige personer med ikke-vestlig baggrund, der har uddannelsesbaggrund inden for eksempelvis naturfaglige uddannelser og ingeniøruddannelser.

## 5 ARBEJDSPLADSERNES TILTAG TIL AT FREMME EN ETNISK MANGFOLDIG MEDARBEJDERSTAB OG LIGEBEHANDLING I ANSÆTTELSEN

### 5.1 Indledning

Af kortlægningen fremgår det, at der er ledige københavnere med ikke-vestlig baggrund, som har en uddannelse, der efterspørges af de københavnske arbejdspladser. Herudover følger ikke-vestlige indvandrere ikke samme løn- og anciennitetsniveau som danskere med samme uddannelsesbaggrund. De halter efter etniske danskere og vestlige indvandrere, når det handler om løn og placering i stillingshierarkiet, og når det handler om, hvor lang tid de er ansat på samme arbejdsplads (jf. afsnit 3.7). Delundersøgelse 3 har fokus på københavnske arbejdspladseres tiltag til at fremme etnisk mangfoldig rekruttering og ligebehandling på arbejdspladsen.



#### Sammenfatning

Delundersøgelse 3 finder, at:

- Hver syvende arbejdsplads har iværksat rekrutteringstiltag for at øge den etniske mangfoldighed i medarbejderstaben.
- Særligt de store arbejdspladser har indført tiltag til at øge den etniske mangfoldighed i medarbejderstaben. De små arbejdspladser følger gennemsnittet, mens de mellemstore arbejdspladser halter bagefter.
- Hver fjerde arbejdsplads har iværksat tiltag for at øge den etniske ligebehandling i ansættelsen.
- Særligt de mellemstore arbejdspladser arbejder aktivt med at fremme etnisk ligebehandling i ansættelsen, mens både de store og de små arbejdspladser ligger under gennemsnittet.
- Der er forskel på, i hvor høj grad arbejdspladserne inden for forskellige brancher har iværksat tiltag for at øge mangfoldigheden i medarbejderstaben og tiltag for at fremme ligebehandlingen i ansættelsen – særlig branchen 'Hoteller og restauranter' skiller sig positivt ud.

### 5.2 Andel af københavnske arbejdspladser som har iværksat tiltag

Analysen baserer sig på en repræsentativ stikprøve – i forhold til arbejdspladsernes branchetilhørsforhold og størrelse – fortaget blandt københavnske arbejdspladser fra de seks udvalgte hovedbrancher, jf. afsnit 3.8. Via en spørgeskemaundersøgelse har 234 arbejdspladser svaret på, om de har iværksat tiltag for at øge etnisk mangfoldighed i medarbejderstaben og/eller tiltag, der kan øge den etniske ligebehandling i ansættelsen, og om de måler på disse (jf. bilag 1). Det er vigtigt at understrege, at spørgeskemaundersøgelsen har fokus på den brede gruppe af ikke-vestlige medarbejdere og altså ikke kun på ikke-vestlige medarbejdere, som har en

erhvervskompetencegivende uddannelse. Det antages i denne sammenhæng, at arbejdspladsens tiltag ikke skelner mellem medarbejdernes uddannelsesniveau.

Ud af 234 arbejdspladser har i alt 35 arbejdspladser iværksat tiltag, der har til formål at øge mangfoldigheden i medarbejderstaben, mens 60 arbejdspladser har tilkendegivet, at de har iværksat tiltag til håndtering af en mangfoldig medarbejderstab. Det betyder, at cirka hver syvende københavnske arbejdsplads inden for de seks udvalgte hovedbrancher angiver, at de har iværksat tiltag for at øge mangfoldigheden, mens cirka hver fjerde arbejdsplads angiver, at de har iværksat tiltag til håndtering af en etnisk medarbejderstab.

Disse tal skal dog læses med forbehold for en indflydelsesrig selektionsbias, der kan give en overrepræsentation af arbejdspladser, som har iværksat tiltag, idet de kan være mere aktive i indsatsen med at besvare et spørgeskema omhandlende dette emne. Det kan således antages, at det reelle billede af andelen af de københavnske arbejdspladser inden for de seks udvalgte hovedbrancher, som arbejder aktivt med at fremme en etnisk mangfoldig i medarbejderstaben og ligebehandling i ansættelsen, er lavere.

### 5.3 Tiltag for at fremme en etnisk mangfoldig medarbejderstab

Ud af de 234 arbejdspladser har 35 arbejdspladser iværksat rekrutteringstiltag, der har til formål at øge mangfoldigheden blandt medarbejderne. Heraf har 23 pct. målt på, om tiltagene har haft en effekt.

Overordnet set fremgår det af surveyresultaterne, at:

- Store arbejdspladser i højere grad har iværksat tiltag til at øge den etniske mangfoldighed
- Der er forskel på, i hvor høj grad arbejdspladser inden for forskellige brancher har iværksat tiltag for at øge mangfoldigheden – særlig branchen 'Hoteller og restauranter' skiller sig positivt ud
- De hyppigst iværksatte tiltag er: Mentorordninger/sprogstøtte, særlig mad i kantinen og hensyn til andre helligdage end danske samt samarbejde med et kommunalt jobcenter.

Arbejdspladsens størrelse har en betydning for, om arbejdspladsen har indført tiltag. De store arbejdspladser er overrepræsenterede med 38 pct., mens de mellemstore arbejdspladser er underrepræsenterede med 6 pct. For de små arbejdspladser med færre end 50 ansatte gælder det, at de følger gennemsnittet for alle arbejdspladser med 15 pct.

#### Mangfoldighedstiltag fordelt på arbejdspladsernes størrelse

Tabel 4

| Arbejdspladsens størrelse | Har indført tiltag | Har ikke indført tiltag | Arbejdspladser i alt |
|---------------------------|--------------------|-------------------------|----------------------|
| Lille (10-49 ansatte)     | 28 (15%)           | 161 (85%)               | 189 (100%)           |
| Mellem (50-199 ansatte)   | 2 (6%)             | 30 (94%)                | 32 (100%)            |
| Stor (+200 ansatte)       | 5 (38%)            | 8 (62%)                 | 13 (100%)            |
| <b>Hovedtotal</b>         | <b>35 (15%)</b>    | <b>199 (85%)</b>        | <b>234 (100%)</b>    |

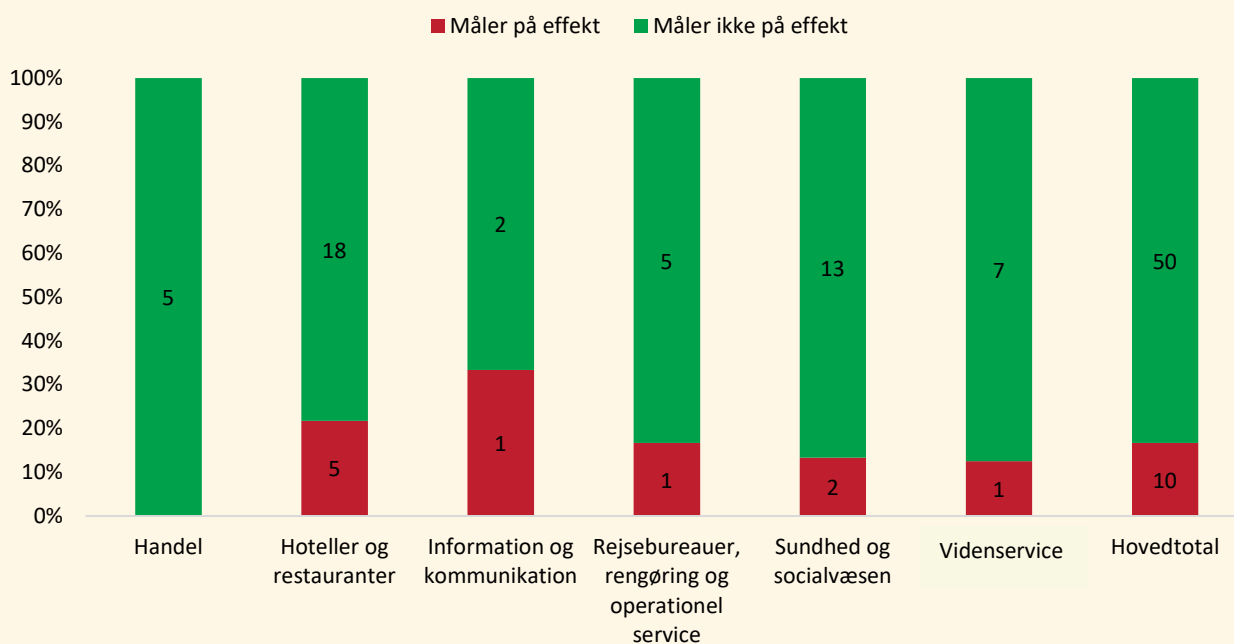
Anm.: 1) N = 234

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

På tværs af brancherne er der en væsentlig forskel mellem de seks udvalgte hovedbrancher. Inden for hovedbrancherne 'Vidensservice' og 'Handel' udgør gruppen, der har iværksat tiltag, under 10 pct., mens den inden for branchen 'Hoteller og restauranter' udgør over 20 pct. (jf. figur 13).

### Tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed i medarbejderstaben

Figur 13



Anm.: 1) N = 234

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Branchen 'Hoteller og restauranter' skiller sig positivt ud ved at være den branche, hvor flest arbejdspladser har iværksat tiltag til at fremme den etniske mangfoldighed i medarbejderstaben. Der kan være forskellige årsager til, at en arbejdsplads iværksætter sådanne tiltag, men som oftest bundet det i arbejdspladsens generelle behov og mulighed for at skaffe den nødvendige arbejdskraft<sup>25</sup>. Som beskrevet i afsnit 3.5, er der generelt gode jobmuligheder inden for branchen 'Hoteller og restauranter', og samtidig er det også en af de brancher med en relativt stor medarbejderomsætning.

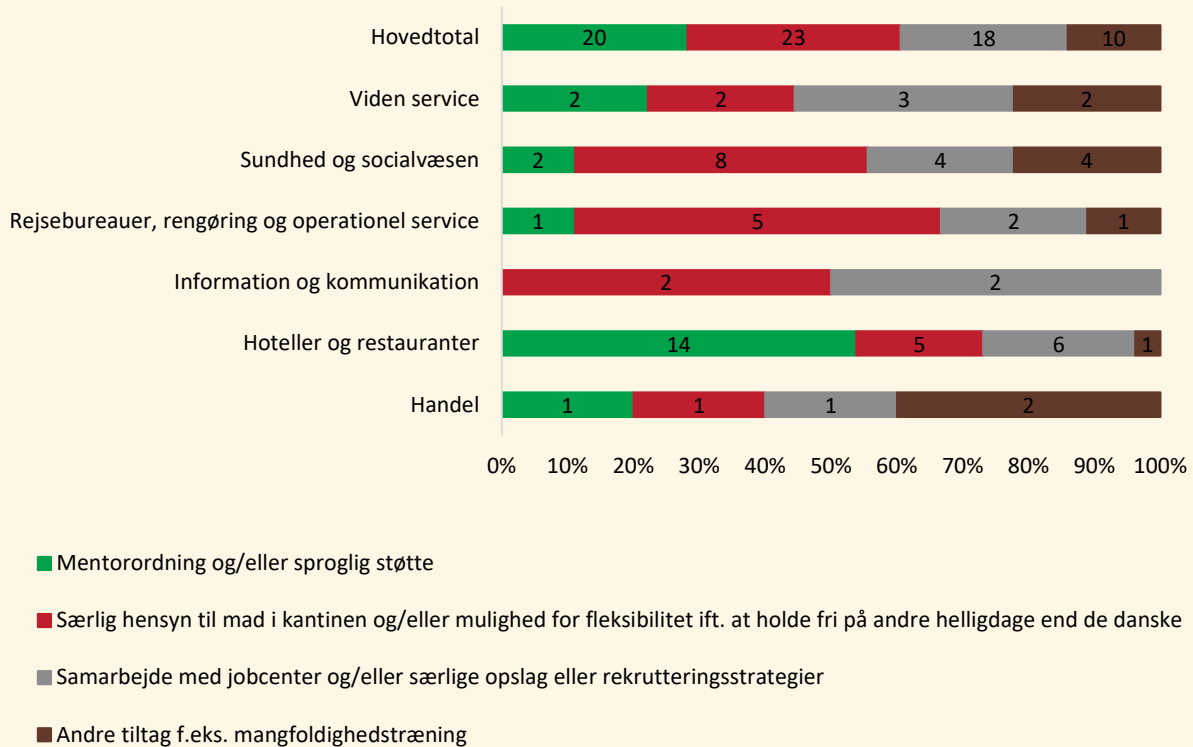
#### 5.3.1 Typer af tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed i medarbejderstaben

I forhold til de typer af tiltag, som arbejdspladserne har iværksat for at øge etnisk mangfoldighed i medarbejderstaben, er der blandt de 35 arbejdspladser, som har igangsat tiltag, i gennemsnit mere end to tiltag pr. arbejdsplads. Nedenstående figur 14 viser fordelingen af de typer af tiltag, der er mest udbredt i de enkelte hovedbrancher.

<sup>25</sup> Baggrundsinterview med HORESTA og REGA.

## Typer af tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed i medarbejderstaben

Figur 14



Anm.: 1) N = 71

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Arbejdspladsernes besvarelser illustrerer, at de anvender en række forskellige tiltag for at øge den etniske mangfoldighed i medarbejderstaben. Det spænder fra egentlige rekrutteringstiltag i form af særlige opslag og samarbejde med jobcenteret om jobrettede tilbud til ledige borgere, over særlige hensyn for at imødekomme ikke-vestlige medarbejdere, til egentlig mangfoldighedstræning af etnisk danske medarbejdere.

### 5.4 Tiltag for at fremme etnisk ligebehandling i ansættelsen

I alt har 60 af de adspurgte 234 arbejdspladser tilkendegivet, at de har iværksat tiltag til at fremme etnisk ligebehandling i ansættelsen. 17 pct. af de arbejdspladser, der har iværksat tiltag, har målt på effekten af tiltagene. Overordnet set fremgår det af resultaterne af surveyen i forhold til tiltag for at fremme etnisk ligebehandling, at:

- Særligt mellemstore arbejdspladser har iværksat tiltag
- Der er forskel på, i hvor høj grad arbejdspladserne inden for forskellige brancher har iværksat tiltag for at øge den etniske ligestilling i ansættelsen – særligt branchen 'Hoteller og restauranter' skiller sig positivt ud
- De hyppigst forekomne tiltag er sammenligning af lønniveau og karreudvikling.



I forhold til arbejdspladsernes størrelse ligger både de store og de små arbejdspladser med 23 pct. lidt under gennemsnittet, mens de mellemstore arbejdspladser er overrepræsenterede med 41 pct.

### Ligestillingstiltag fordelt på arbejdspladsens størrelse

Tabel 5

| Arbejdspladsens størrelse | Har indført tiltag | Har ikke indført tiltag | Arbejdspladser i alt |
|---------------------------|--------------------|-------------------------|----------------------|
| Lille (10-49 ansatte)     | 44 (23%)           | 145 (77%)               | 189 (100%)           |
| Mellem (50-199 ansatte)   | 13 (41%)           | 19 (59%)                | 32 (100%)            |
| Stor (+200 ansatte)       | 3 (23%)            | 10 (77%)                | 13 (100%)            |
| <b>Hovedtotal</b>         | <b>60 (26%)</b>    | <b>174 (74%)</b>        | <b>234 (100%)</b>    |

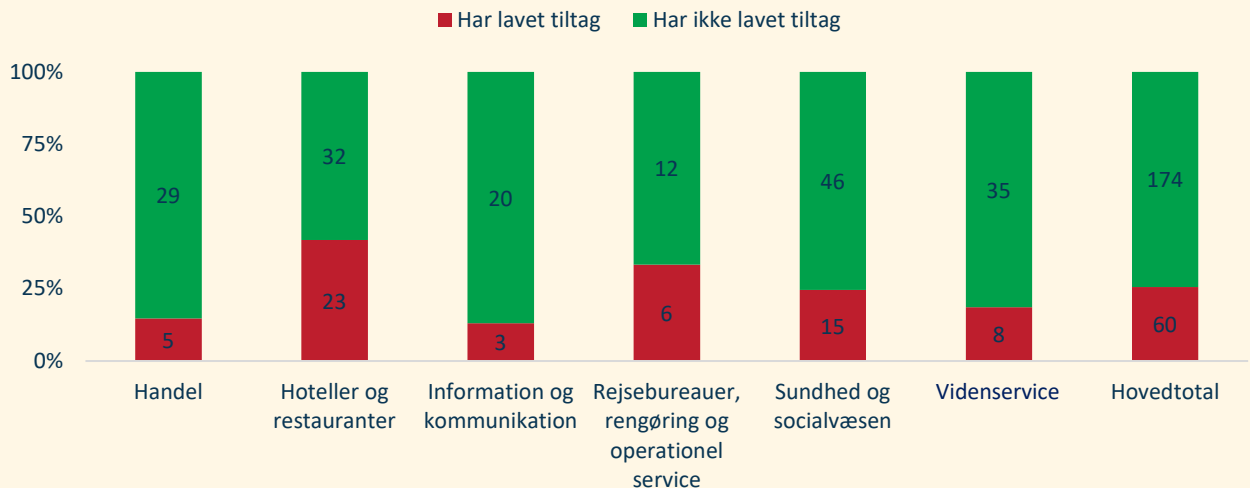
Anm.: 1) N = 234

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Af figur 15 fremgår det, hvordan de arbejdspladser, som har iværksat tiltag for at fremme etnisk ligebehandling, fordeler sig på tværs af brancher.

### Tiltag for at fremme etnisk ligebehandling i ansættelsen

Figur 15



Anm.: 1) N = 234.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Der kan ses en sammenhæng mellem de brancher, som har iværksat flest tiltag for at fremme etnisk ligebehandling og etnisk mangfoldighed. Brancherne 'Hoteller og restauranter' samt 'Rejsebureauer, rengøring og operationel service', som har en høj andel af ikke-vestlige indvandrere (jf. afsnit 3.3), er også de brancher, der har mest fokus på at arbejde med tiltag, der kan fremme ligebehandlingen i ansættelsen.

### 5.4.1 Typer af ligebehandlingstiltag i ansættelsen

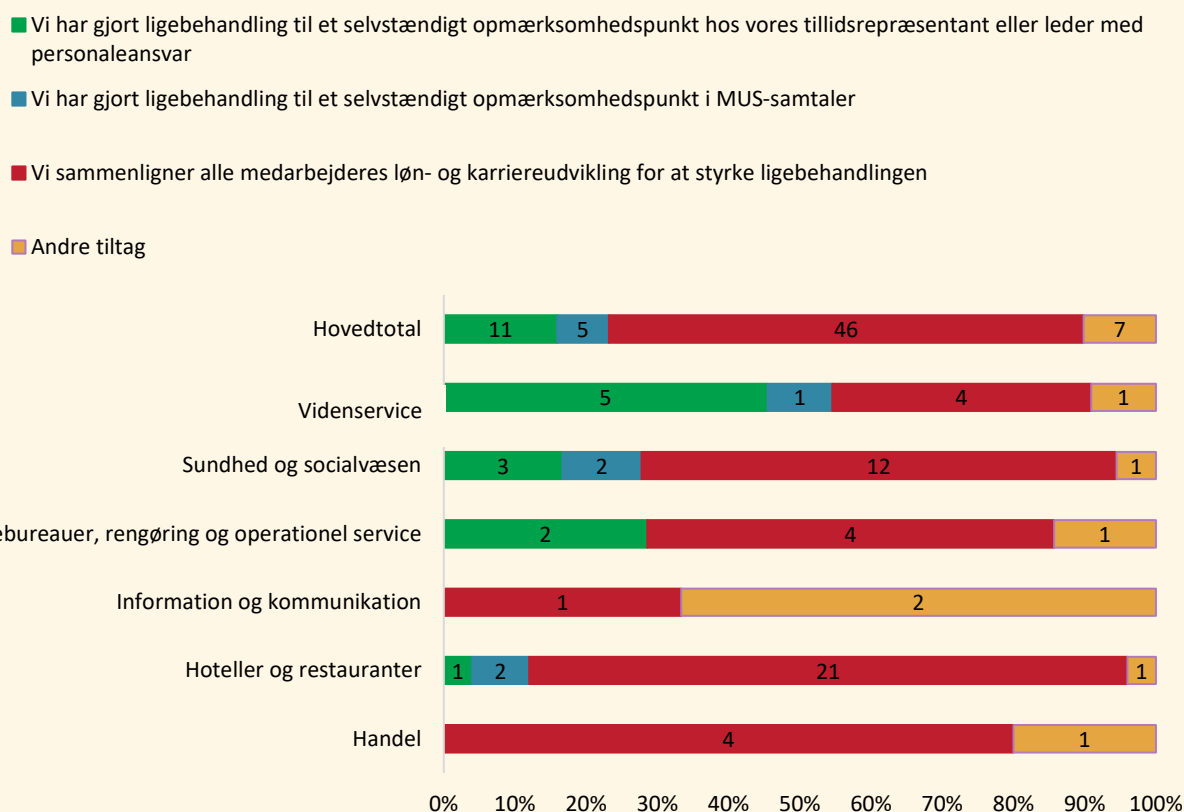
Flertallet er de arbejdspladser, som angiver, at de har iværksat tiltag for at fremme ligebehandling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund, har typisk kun iværksat en type af tiltag.

Det hyppigst anvendte tiltag for at fremme ligebehandlingen i ansættelsen er sammenligning af alle medarbejders løn- og karriereudvikling. 46 ud af de 60 arbejdspladser, som har iværksat tiltag, gør brug af dette tiltag. Viden om og overblik over medarbejders lønudvikling bruges i stor udstrækning inden for HR i arbejdet med medarbejdermotivation og faglig udvikling. Selvom arbejdspladserne svarer, at tiltaget er forbundet med et fokus på ligebehandling, er det derfor ikke ensbetydende med, at dette fokus har været den afgørende faktor for, at tiltaget blev indført.

Anderledes forholder det sig med den type tiltag, hvor ligebehandling i ansættelsen er gjort til et selvstændigt opmærksomhedspunkt hos tillidsrepræsentanten eller hos en leder med personaleansvar. Her omhandler tiltaget alene ligebehandling, og her er der stor variation mellem brancherne. Ud af de 11 arbejdspladser, der har iværksat dette tiltag, er kun én arbejdsplads inden for branchen 'Hoteller og restauranter'. I denne forbindelse er fem af de arbejdspladser, som har gjort ligebehandling til et selvstændigt opmærksomhedspunkt, at finde inden for branchen 'Videnservice'.

#### Typer af ligebehandlingstiltag

Figur 16



Anm.: 1) N = 60

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

## 6 BARRIERER FORBUNDET MED IMPLEMENTERING AF TILTAG FOR AT FREMME EN ETNISK MANGFOLDIG MEDARBEJDERSTAB OG LIGEBEHANDLING I ANSÆTTELSEN

### 6.1 Indledning

I delundersøgelse 4 er der fokus på de københavnske arbejdspladser oplevelse af mulige barrierer forbundet med implementering af nye mangfoldigheds- og ligebehandlingstiltag på arbejdspladserne inden for de seks udvalgte hovedbrancher. Herudover er der fokus på årsagerne til, at arbejdspladserne ikke igangsætter tiltag overhovedet, hvilket har betydning for konceptets udformning og de tiltag, der med fordel kan iværksættes.



#### Sammenfatning

Delundersøgelse 4 finder, at

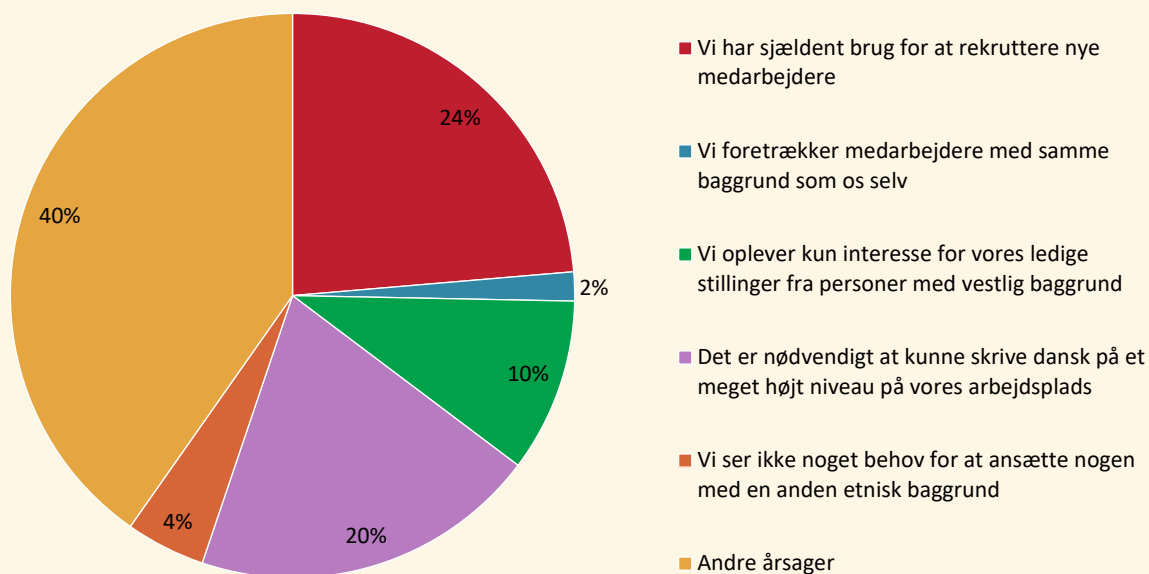
- Flertallet af arbejdspladserne slet ikke igangsætter mangfoldigheds- og ligebehandlingstiltag
- 24 pct. af arbejdspladserne ikke ser noget behov for at arbejde med mangfoldig rekruttering, da de kun sjældent ansætter nye medarbejdere
- 4 pct. af arbejdspladserne mener, at en mere mangfoldig medarbejdersammensætning ikke vil komme dem til gavn rent forretningsmæssigt
- 10 pct. kun oplever interesse for de ledige stillinger fra personer med vestlig baggrund
- En del af arbejdspladserne angiver, at de primært ansætter medarbejdere med afsæt i kompetencer og ikke ønsker at foretage positiv forskelsbehandling med afsæt i etnisk oprindelse
- 40 pct. af arbejdspladserne angiver, at de ikke er i besiddelse af den rette viden og de rette værktøjer
- En del af arbejdspladserne mener, at de ikke har problemer med diskrimination af ikke-vestlige medarbejdere
- For de arbejdspladser, der har iværksat tiltag, er de hyppigst oplevede barrierer: Modstand fra medarbejdere eller samarbejdspartnere (37 pct.), mangel på den rette viden (40 pct.) samt mangel på tid og ressourcer (67 pct.) til at arbejde med implementering af tiltagene
- Der er flere indikationer af, at der foregår ubevidst etnisk diskrimination på mange københavnske arbejdspladser.

## 6.2 Årsager til manglende tiltag for fremme af en mangfoldig medarbejderstab

I nedenstående figur 17 fremgår arbejdspladsernes besvarelser i forhold til årsagerne til, at de ikke har iværksat særlige tiltag for at fremme andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund.

### Årsager til manglende tiltag for fremme af en mangfoldig medarbejderstab - alle brancher

Figur 17



Anm.: 1) N = 234

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Som det fremgår af figur 17, angiver en fjerdedel af arbejdspladserne, at de *kun sjældent har brug for at rekruttere nye medarbejdere*. I forlængelse heraf angiver en mindre andel af arbejdspladserne, at de *ikke ser noget forretningsmæssigt behov i at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund*. Begge svarkategorier peger i retning af, at arbejdspladserne ikke overraskende tager afsæt i egne forretningsmæssige behov. Undersøgelser tyder imidlertid på, at en mangfoldig medarbejdersammensætning ofte kan styrke den forretningsmæssige udvikling<sup>26</sup>. Der ligger derfor et paradoks i, at arbejdspladserne i praksis ikke udnytter denne viden i forhold til netop at styrke den forretningsmæssige udvikling.

Yderligere angiver 20 pct. af arbejdspladserne, at det er *nødvendigt at kunne skrive dansk på et meget højt niveau*. Heri ligger en antagelse om, at medarbejdere med ikke-vestlig baggrund ikke i tilstrækkeligt omfang behersker det danske skriftsprog, og bag denne antagelse kan der også være tale om ubevidst diskrimination af ikke-vestlige kandidater. Utilstrækkelige skriftlige kompetencer vil være en reel udfordring i nogle tilfælde, og da der i spørgeskemaundersøgelsen ikke spørges specifikt til medarbejdere med en videregående eller

<sup>26</sup> KMangfoldighed giver millioner på bundlinjen", PwC for ISS, 2011; "Supermangfoldighed styrker forretningen", Holck for ISS og CBS, 2018; "Delivering through Diversity", McKinsey, 2018.

erhvervsfaglig uddannelse, vil nogle respondenter derfor svare med henvisning til medarbejdere med ikke-vestlig baggrund uanset uddannelsesbaggrund.

2 pct. af arbejdspladserne angiver, at de *foretrækker medarbejdere med samme baggrund som de eksisterende medarbejdere*. 10 pct. angiver, at man som arbejdsplads *kun oplever interesse for ledige stillinger fra personer med vestlig baggrund*. Der er derfor et potentiale for at arbejde mere indgående med, at arbejdspladserne når bredere ud med deres jobopslag og i deres søgen efter mulige kandidater.

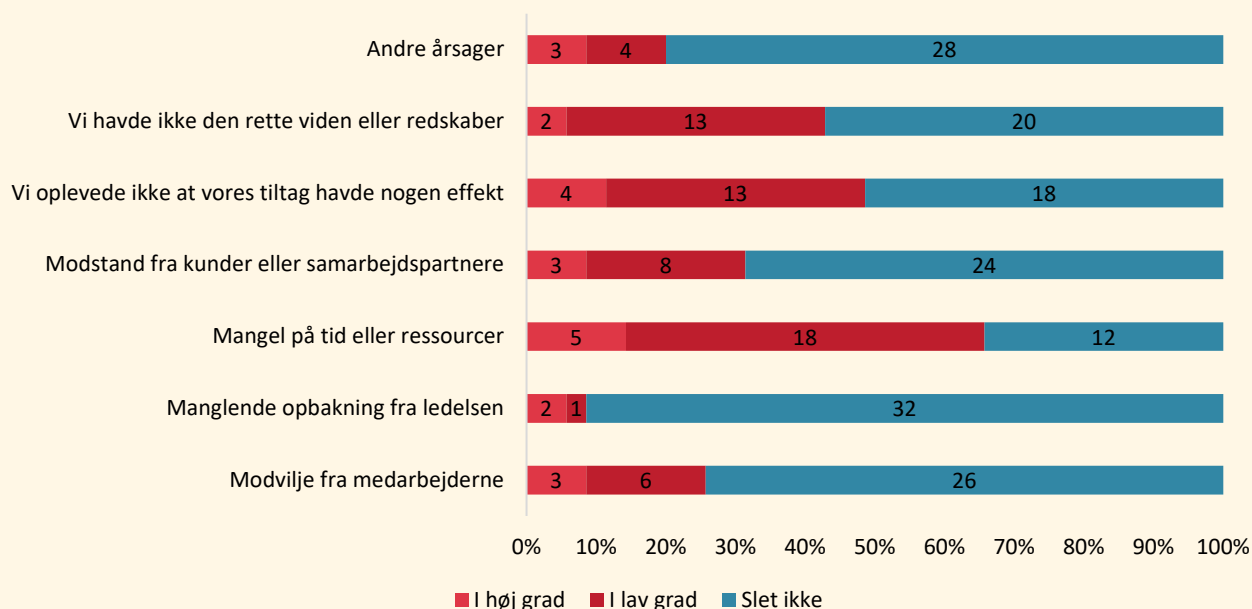
40 pct. angiver *Andet* som årsag til, at de ikke har iværksat tiltag til at fremme mangfoldigheden i medarbejderstaben. Ni ud af ti arbejdspladser, der har benyttet muligheden for at uddybe deres besvarelse, påpeger, at de ikke ønsker at give positiv forskelsbehandling til ansøgere med ikke-vestlig baggrund, og at de altid ansætter den bedst kvalificerede ansøger. Denne forklaring kan dog netop dække over den udfordring, at der kan være tale om ubevidst etnisk diskrimination, da der her er spurgt til ligebehandling og ikke til positiv særbehandling.

### 6.3 Barrierer for implementering af tiltag til mangfoldig rekruttering

Blandt de arbejdspladser, som har igangsat tiltag for at styrke en mangfoldig rekruttering, er der kun få arbejdspladser, som angiver, at de har mødt et stort omfang af barrierer ifm. tiltagene. Det samlede billede peger på en række forskellige barrieretyper, som har forskellig vægt, jf. figur 18 nedenfor.

#### Barrierer for implementering af tiltag til mangfoldig rekruttering

Figur 18



Anm.: 1) N = 35

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Flest angiver, at *Mangel på tid eller ressourcer* er den største barriere. Dette kan betyde, at mangfoldig rekruttering ikke er et område med høj ledelsesmæssig prioritet, eller at der ikke er et eksplicit fokus på at

tiltrække medarbejdere med ikke-vestlig baggrund i de adspurgte arbejdspladser. Dette understøttes af de fund, der præsenteres i kapitel 6. Her fortæller flere af arbejdspladserne, at mangfoldig rekruttering sker af sig selv og på grund af et udtalt behov, snarere end at det er et prioriteret indsatsområde.

Kun i enkelte tilfælde er *Manglende opbakning fra ledelsen* angivet som en egentlig barriere for tiltagene.

*Modvilje fra medarbejdere og Modstand fra kunder og samarbejdspartnere* angiver ca. 37 pct. af arbejdspladserne som værende barrierer, de møder i større eller mindre grad ifm. tiltag, der skal styrke en mangfoldig rekruttering. Ud fra besvarelsenerne alene kan vi ikke mere specifikt sige noget om, hvad der er årsagerne til disse barrierer. Der kan dog være tale om forskellige forklaringsfaktorer som fx forventede og/eller oplevede udfordringer med sprog og kultur.

Ca. 40 pct. af arbejdspladserne angiver som barriere, at de ikke har været i *besiddelse af den rette viden og redskaber* til at implementere de ønskede tiltag.

### 6.3.1 Mangfoldig rekruttering er i mindre grad et eksplicit fokusområde

Lidt over hver syvende af de adspurgte arbejdspladser har iværksat tiltag for at fremme mangfoldig rekruttering, hvorfor der er et potentiale i at arbejde videre med de københavnske arbejdspladser, der ikke allerede har iværksat tiltag og ikke har gjort mangfoldig rekruttering til et selvstændigt indsatsområde. I den forbindelse kan det være en barriere, at arbejdspladserne ofte har deres primære fokus på den daglige drift og de udfordringer, der måtte opstå her. Når arbejdspladserne har oplevet vækst i omsætningen eller andet, som har medført et behov for flere eller nye medarbejdere, rekrutterer de, men oftest uden at have et særskilt fokus på at øge den etniske mangfoldighed i medarbejderstaben.

Dette billede genkendes også hos relevante brancheforeninger<sup>27</sup>, hvor der er bevidsthed om, at mangfoldig rekruttering i mindre grad er et eksplicit fokusområde. Arbejdspladser og brancheforeninger er opmærksomme på aktuelle problemstillinger, herunder fokus på køn, bæredygtighed og klima. Det betyder ikke, at etnisk mangfoldighed ikke er relevant for arbejdspladserne, men størstedelen kan aktuelt ikke se en gevinst ved at gøre mangfoldig rekruttering til et særligt fokusområde.

## 6.4 Årsager til manglende tiltag for ligebehandling

Hvad angår årsager til, at arbejdspladserne ikke har igangsat særlige ligebehandlingsinitiativer målrettet medarbejdere med ikke-vestlig baggrund, fremgår det, at:

- Ca. en fjerdedel af arbejdspladserne i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at de slet ikke har medarbejdere med ikke-vestlig baggrund
- 45 pct. af arbejdspladserne svarer, at de allerede har en mangfoldig arbejdsplads med ligebehandling af medarbejdere uanset etnisk ophav
- 21 pct. af arbejdspladserne mener ikke, at der er problemer med diskrimination af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund
- En lille andel på 4 pct. angiver manglende ressourcer eller tid som årsag til, at de ikke har igangsat initiativer.

---

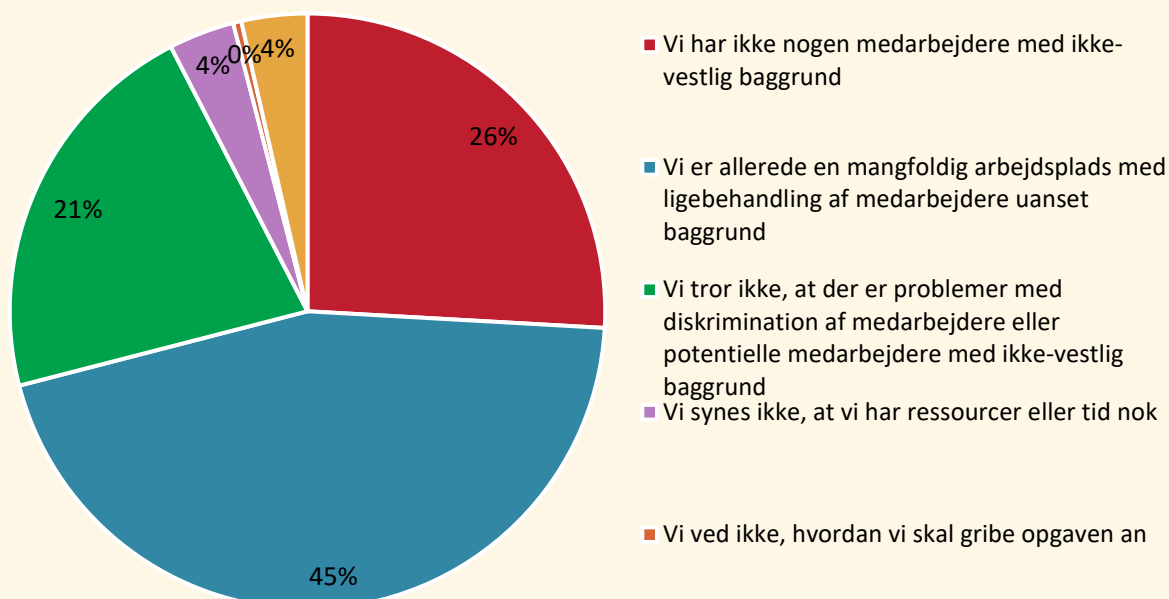
<sup>27</sup> Dansk Erhverv, DI Digital, DI Rådgiverne, HORESTA, DRC (REGA).



Ovenstående tyder på, at langt størstedelen af arbejdspladserne ikke betragter etnisk ligebehandling som en problematik, der er nødvendig at adressere med tiltag. Kun bag 8 pct. af besvarelserne ("Vi synes ikke, at vi har ressourcer eller tid nok" og "Vi ved ikke, hvordan vi skal gribe opgaven an") kan der ligge en indikation af, at der er en problematik, som arbejdspladsen af den ene eller den anden årsag ikke får taget hånd om.

### Årsager til manglende tiltag for ligebehandling i ansættelsen – alle brancher

Figur 19



Anm.: 1) N = 234

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

#### 6.4.1 Skærpet fokus på ligebehandlingsinitiativer målrettet medarbejdere med ikke-vestlig baggrund blandt københavnske arbejdspladser

Lidt over hver fjerde adspurgte arbejdsplads har iværksat tiltag for at fremme etnisk mangfoldig ligebehandling i ansættelsen, hvorfor der er et potentiale i at arbejde videre med de københavnske arbejdspladser, som ikke allerede har iværksat tiltag og som ikke har gjort mangfoldig rekruttering til et selvstændigt indsatsområde. Når besvarelserne fra arbejdspladserne i forhold til etnisk ligebehandling sammenholdes med resultaterne af kortlægningen af tendenserne på det københavnske arbejdsmarked (jf. kapitel 3), peger det i retning af et ikke identificeret behov på arbejdspladserne for at arbejde med ligebehandlingstiltag i forhold til lønforskelle og placering i stillingshierarkier. Arbejdspladserne er muligvis ikke i tilstrækkelig grad bevidste om uligheden og lønforskellen mellem medarbejdere i de forskellige herkomstskategorier (jf. afsnit 3.6) og forskellen i placeringer i stillingshierarkierne (jf. afsnit 3.4). Dette kan tyde på, at der er tale om ubevidst etnisk diskrimination.

På baggrund af kortlægningen i kapitel 3 kan det konkluderes, at der er et udviklingspotentiale inden for flere brancher i forhold til at styrke den etniske ligebehandling mellem medarbejdere med hhv. dansk/vestlig og ikke-vestlig baggrund. Samtidig fremgår det af undersøgelsen, at størstedelen af arbejdspladserne i de seks udvalgte brancher ikke selv ser et behov for det eller retter deres opmærksomhed mod det.

Der synes med andre ord at være et potentiale inden for alle seks brancher, som kan søges forløst gennem et målrettet arbejde, der sætter fokus på problemstillingerne og giver arbejdspladserne input til, hvordan de kan arbejde med dem i praksis.

## 7 GODE ERFARINGER MED TILTAG TIL AT FREMME EN ETNISK MANGFOLDIG MEDARBEJDERSTAB OG LIGEBEHANDLING I ANSÆTTELSEN

### 7.1 Indledning

I samarbejde med det advisory board, der har været tilknyttet undersøgelsen, og i tæt dialog med relevante brancheforeninger, er der blevet indhentet gode erfaringer med mangfoldighedsarbejde fra en række arbejdspladser. Arbejdspladserne er udvalgt på baggrund af deres erfaringer med at fremme en etnisk mangfoldig medarbejderstab og ligebehandling i ansættelsen.

På den baggrund er der blevet udarbejdet otte cases. Disse cases spænder bredt i forhold til arbejdspladsens størrelse og branche. I bilag 3 fremgår beskrivelse af de enkelte case-arbejdspladser.



#### Sammenfatning og anbefalinger

To tendenser går på tværs af de medvirkende arbejdspladser i forhold til at sikre en *mere mangfoldig medarbejdersammensætning*. En tendens er, at det handler om at udvide sine søgestrategier, når man er på udkig efter nye medarbejdere. Dette kan løses gennem flere, andre eller nye rekrutteringskanaler eller gennem et styrket samarbejde med det lokale jobcenter. En anden tendens er, at ønsket om en bredere medarbejdersammensætning skal være forankret i arbejdspladsens ledelse og ikke alene hos en HR-afdeling, i ansættelsesudvalget eller lign. Det skal være et ønske, som udspringer fra arbejdspladsens øverste niveau, og ledelsen skal gøre det tydeligt og klart over for medarbejdere, hvorfor de ønsker dette, og hvad de forventer, at medarbejderne med en anden baggrund ville kunne bidrage med.

For at sikre *ligebehandling mellem medarbejderne* uanset baggrund har casene peget på tre forhold, som har betydning. For en del af arbejdspladserne er erfaringen, at der på ledelsesniveau skal være fokus på, at alle medarbejdere oplever hinanden som ligeværdige uanset kulturel baggrund. Det er en opgave på lederniveau at styrke et godt miljø, der fremmer gensidig accept og respekt for forskellighed. Herudover nævner flere, at det har en betydning, at man som arbejdsplads får gjort det implicitte eksplicit. Det er vigtigt at få gjort alt det, som andre medarbejdere tager for givet, tydeligt over for nye medarbejdere med ikke-vestlig baggrund. Dermed sikrer man, at nye medarbejdere kan indgå i den relevante arbejdspladskultur. Til sidst nævnes det, at arbejdspladsen med fordel kan tage hensyn til praksisser og vaner, der er kulturelt betingede, og vise en anerkendende adfærd over for forskelligheder.

Erfaringer fra de ni cases er inddelt i to kategorier: 'Anbefalinger til at opnå en mere mangfoldig medarbejdersammensætning' og 'Anbefalinger til at skabe etnisk ligestilling mellem medarbejdere'.

## 7.2 Anbefalinger til at opnå en mere mangfoldig medarbejdersammensætning

Flere af case-arbejdspladserne er begyndt at tænke rekruttering som et strategisk træk i forhold til at få adgang til kvalificeret arbejdskraft, der kan bidrage til, at arbejdspladsen bedst muligt løser sin kerneopgave til størst tilfredshed for brugere eller kunder. Det har medført en bevidst bredere rekruttering af medarbejdere. På baggrund af erfaringer med en strategisk bredere rekruttering, anbefales det, at:

- Benytte eksisterende medarbejders netværk til at rekruttere nye medarbejdere
- Benytte internationale rekrutteringskanaler og lave stillingsopslag på engelsk
- Have fokus på at fordele opgaver mellem medarbejdere, så man hver især laver det, man er god til
- Samarbejde med det kommunale jobcenter ift. rekruttering af nye medarbejdere med ikke-vestlig baggrund.

For at finde kvalificerede medarbejdere, der passer til den faglige profil, man søger, kan det ofte være en fordel at søge alternativer til de rekrutteringskanaler, man er vant til at bruge. Erfaringer fra case-arbejdspladserne viser, at man kan opnå kontakt til kvalificeret arbejdskraft gennem de eksisterende medarbejders netværk, som arbejdspladserne ellers ikke ville være nået ud til.

Flere af case-arbejdspladserne oplevede, at kandidater med dansk baggrund ikke kunne matche deres efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft. Dette er særligt gældende inden for brancher, hvor der er efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft. Arbejdspladser, der efterspørger højtuddannet arbejdskraft, kan derfor med fordel anvende internationale rekrutteringskanaler for at nå ud til flere potentielle kandidater med de nødvendige kompetencer.

Herudover viser erfaringer fra case-arbejdspladserne, at man med fordel kan fordele opgaver mellem medarbejdere, så de ansattes kvalifikationer passer til de opgaver, de skal løse. Det er særligt en fordel i forhold til nye medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, der kan have vanskeligheder ved at begå sig på skriftligt dansk, men har relevante kvalifikationer i forhold til arbejdspladsens øvrige opgaveområder. Man kan ikke få medarbejdere, der kan det hele, uanset hvilken baggrund de har. Her kan arbejdspladser med fordel flytte skriftlige opgaver til de medarbejdere, der er kvalificerede og villige til at løfte den opgave. I rekrutteringen af nye medarbejdere skal evnen til at skrive dansk således ikke nødvendigvis udelukke en kandidat, hvis kandidaten har de nødvendige faglige kvalifikationer til at løfte andre af arbejdspladsens kerneopgaver.

Endelig viser erfaringer fra case-arbejdspladserne, at der med fordel kan iværksættes et samarbejde med det kommunale jobcenter for at finde de rette kandidater. Gennem et samarbejde kan arbejdspladsen få kontakt til potentielle kandidater, som der ikke nødvendigvis kunne være etableret kontakt til gennem vanlige rekrutteringskanaler. Det kommunale jobcenter har et indgående kendskab til de potentielle kandidater og kan hermed finde kandidater, der matcher de kvalifikationer, arbejdspladsen efterspørger.

## 7.3 Anbefalinger til at skabe etnisk ligestilling mellem medarbejdere

Flere af case-arbejdspladserne, der har en etnisk mangfoldig medarbejdersammensætning, arbejder med at sikre en høj grad af etnisk ligestilling mellem deres medarbejdere ved at arbejde eksplicit med, at de har samme lønniveauer og karrieremuligheder som vestlige medarbejdere med samme kvalifikationer.

At arbejde med etnisk ligestilling er at bruge diversiteten som en fordel for arbejdspladsens løsning af kerneopgaven. Undersøgelser peger på, at arbejdspladser kan høste fordele ved mangfoldighed. Forskellighed rummer nye og spændende talenter, og når arbejdspladser sammensætter mangfoldige teams, opnås ofte

øget trivsel blandt medarbejderne, fordi forskelligheden bidrager til en øget tolerance.<sup>28</sup> På baggrund af erfaringer med en strategisk bredere rekruttering anbefales det, at:

- Være tydelig omkring implicite forventninger og dansk arbejdspladskultur
- Gøre det til en ledelsesmæssig prioritering at skærpe fokus på etnisk ligestilling
- Anvende danskundervisning til nye medarbejdere, der har behov for det
- Have fokus på ansættelses- og lønforhold.

På en arbejdsplads kan der være en række udskrævede regler eller normer, som det er naturligt for nogle at kende til og følge, mens andre ikke har samme indsigt i en bestemt arbejdspladskultur. Nogle af de regler og normer kan være knyttet til en dansk arbejdsmarkedskultur, som nogle nye medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk ikke har kendskab til. Det kan resultere i konflikter, når medarbejdere med anden etnisk baggrund fx ikke formår at leve op til implicite forventninger, som vedkommende ikke har haft et forudgående kendskab til. Erfaringer fra case-arbejdspladserne viser, at man med fordel kan gøre det til et fokus i ansættelsen af nye medarbejdere at være tydelig omkring forventninger og implicite normer på arbejdspladsen, så medarbejderen har bedre muligheder for at leve op til forventningerne.

Herudover viser erfaringer fra case-arbejdspladserne, at det kræver ledelsesmæssig prioritering og opbakning, hvis initiativer til at sikre etnisk ligestilling mellem medarbejdere skal lykkes. Hvis nye medarbejdere med ikke-vestlig baggrund skal sættes ind i arbejdspladskultur, eller hvis andre initiativer skal lykkes, skal ledelsen på arbejdspladsen prioritere og understøtte initiativerne.

I afsnit 6.2 blev det beskrevet, at arbejdspladser med fordel kan rekruttere medarbejdere, der er fagligt kvalificerede til at løse arbejdspladsens kerneopgaver, men ikke nødvendigvis har stærke skriftlige dansk kundskaber. Hvor en løsning kan være at omfordele de skriftlige opgaver til andre medarbejdere, kan en anden løsning være at anvende danskundervisning til medarbejdere, der har behov for det. Hvis man har flere medarbejdere, der kan have gavn af danskundervisning, kan undervisningen med fordel afholdes på arbejdspladsen.

Endelig viser erfaringer fra case-arbejdspladserne, at nye medarbejdere, der kommer fra ikke-vestlige lande, kan være tilbøjelige til at acceptere en lavere løn end nye medarbejdere med dansk eller ikke-vestlig baggrund. Det skyldes til dels, at nye medarbejdere fra ikke-vestlige lande, som er rekrutteret gennem internationale rekrutteringskanaler, ofte ikke kender til det danske skattetryk, leve- og boligomkostninger mm. For at sikre en højere grad af etnisk ligestilling anbefales det derfor, at arbejdspladsen har fokus på, om medarbejdere med ikke-vestlig baggrund får en løn samt tillæg, der svarer til deres kvalifikationer, i samme udstrækning som deres kollegaer med dansk og vestlig baggrund.

---

<sup>28</sup> Holck & Hjortlund (2018): *“Superdiverse teams drive well-being in the workplace”*.

## BILAG 1: METODE

### Indsamling og bearbejdning af registerdata

Kortlægningen af det københavnske arbejdsmarked bygger på registerdata, som indeholder information og data om de medarbejdere, som er ansat på københavnske arbejdspladser, leveret af Danmarks Statistik via særkørsler. I denne henseende er det københavnske arbejdsmarked defineret som personer, som er ansat i virksomheder placeret i Københavns Kommune. Danmarks Statistik udleverer ikke personfølsomme oplysninger, jf. deres datafortrolighedspolitik, hvorfor der er modtaget data i grupperede oplysninger. I de tilfælde, hvor dataoplysningerne er personhenførbare, og der således opstår fortrolighedsproblemer, vil de konkrete variabler således blive diskretioneret. Dette gælder også de data om arbejdskraftreserven, som Københavns Kommune har leveret.

Datasættene fra Danmarks Statistik bygger på data fra Lønstatistikken for 2018, som inkluderer alle beskæftigede i den offentlige sektor og private virksomheder med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede. Herudover indgår også data, som er baseret på den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) fra ultimo 2015. Data er afgrænset til arbejdssteder i Københavns Kommune og til lønmodtagere (undtagen unge og elever). En del ansættelsesforhold udgår dog af lønstrukturstatistikken, hvilket bl.a. drejer sig om ansættelsesforhold af meget kort varighed, ganske få ugentlige timer, særlige personalekategorier, eller hvor det ikke er muligt at afgøre antallet af arbejdstimer. Idet datamaterialet for den standardberegneede timefortjeneste er baseret på lønstatistikken, indgår gruppen af selvstændige ikke i opgørelsen, da dette i lønstatistikken ikke betragtes som løn til lønmodtagere.

Til kortlægningen anvendes bl.a. datavariabler for branchekoderne DB07, den standardberegneede timefortjeneste, fagklassifikationer og jobanciennitet. Branchekoderne er en 6-cifret branchenomenklatur, som primært er udviklet til statistiske opgørelser. Danmarks Statistik opererer med knap 750 virksomhedsbrancher, som er grupperet i forskellige hovedgrupper, hvoraf der anvendes hovedgruppe 19.

*Den standardberegneede timefortjeneste* er det lønbegreb, der kommer tættest på den løn som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Lønbegrebet fortæller, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, uagtet hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt.

*Fagklassifikationer* anvendes til at aggregere og klassificere de arbejdsfunktioner og opgaver, som arbejdstageren udfører, så en sammenligning bliver muligt. Der anvendes DISCO-08, som er grupperet i fem forskellige "stillingsbetegnelser", hvor fællesnævnerne for hver stillingsbetegnelse er, at den arbejdsfunktion, som jobbet indeholder, samt det færdighedsniveau, som jobbet kræver, er nogenlunde sammenligneligt. Stillingsbetegnelserne følger definitioner og beskrivelser fra Danmarks Statistik, med undtagelse af "arbejde, der forudsætter viden på grundniveau", som indeholder fagklassifikationer fra fem andre fagklassifikationer, der dog alle kræver et færdighedsniveau 2. Lignende fremstillinger af "arbejde på grundniveau" ses fx i analyser fra det forhenværende SFI og VIVE.

*Jobancienniteten* angiver, hvor mange år lønmodtageren har varetaget pågældende arbejdsfunktion (DISCO-kode). Ancienniteten gælder dog kun inden for samme virksomhed; det vil sige, at hvis lønmodtageren har skiftet arbejdsplads (forstået som ny virksomhed), men varetager samme arbejdsfunktion, gælder anciennitetens længden kun på den nye arbejdsplads. Der er data fra 2008 til 2016, og jobancienniteten beregnes inden for samme virksomhed. Der er dog noget usikkerhed forbundet med jobanciennitet. Det skyldes, at der ved skift af lønsystemer, overenskomster eller andet ofte skal foretages nyoprettelse af allerede eksisterende

jobs, hvorfor det ser ud som om, at den enkelte person først er startet i jobbet ved overgangen til det nye lønsystem.

## Indsamling og bearbejdning af surveydata

Undersøgelsen af virksomhedernes indsats for at fremme etnisk mangfoldighed og ligebehandling og eventuelle barrierer forbundet hermed bygger overvejende på data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdspladser i Københavns Kommune, indsamlet i perioden 15. - 30. oktober 2019. Spørgeskemaundersøgelsen har til formål at afdække andelen af arbejdspladser, der har iværksat tiltag til at fremme etniske minoriteters reelle ligestilling, og som måler på disse tiltag, samt at afdække, hvorvidt københavnske arbejdspladser oplever barrierer forbundet med implementeringen af tiltag.

Dataindsamlingen er baseret på en stikprøve blandt arbejdspladser inden for de seks udvalgte brancher, fremkommet fra delanalyse I og II. Udover at befinde sig inden for en af de seks brancher, er der opstillet følgende kriterier for valg af arbejdspladser:

- P-nummer beliggende i Københavns Kommune
- Mindst 10 ansatte.

Herudover var det for at gennemføre spørgeskemaundersøgelsen nødvendigt, at arbejdspladserne havde registret kontaktoplysninger på virk.dk, samt at de ikke var omfattet af reklamebeskyttelse. Denne selektion bragte populationen af virksomheder ned fra 3.813 til 1.436. Målet var at indhente besvarelser fra mindst 200 arbejdspladser – og gerne med et så repræsentativt udsnit som muligt med afsæt i de seks udvalgte brancher. Som det fremgår af nedenstående bilagstabel 1, besvarede 126 ud af de 1.436 arbejdspladser spørgeskemaet.

I tillæg hertil blev der ringet til ca. 350 arbejdspladser for at opnå en besvarelse af spørgeskemaet. 66 arbejdspladser har deltaget i undersøgelsen ved at besvare spørgeskemaet via telefon, og yderligere 42 arbejdspladser har bedt om at få spørgeskemaet tilsendt via mail, hvor de har kunnet besvare spørgeskemaet på et mere passende tidspunkt. Således er 108 besvarelser indsamlet som resultat af telefonopringninger. Datagrundlaget består således af 234 spørgeskemabesvarelser og en svarprocent på 13 pct. Besvarelserne fordeler sig desuden repræsentativt på hovedbrancher og arbejdspladstørrelse. Besvarelserne fordeler sig således:

### Besvarelsesprocent i spørgeskemaundersøgelsen

Bilagstabel 1

| Herkomst           | Inviteret    | Deltaget   | Svarprocent |
|--------------------|--------------|------------|-------------|
| Mail               | 1.436        | 126        | 9%          |
| Telefon            | 350          | 66         | 19%         |
| Mail efter telefon | 42           | 42         | 100%        |
| <b>I alt</b>       | <b>1.828</b> | <b>234</b> | <b>13%</b>  |

Kilde: Konsortiet

Grupperne af arbejdspladser fordelt på brancher og størrelser er små, og signifikantest af gruppernes forskellighed og vægtning af resultaterne vil ikke bidrage væsentligt til undersøgelsens generaliserbarhed. Den



varierede indsamlingsmetode bidrager til at minimere det systematiske bias, som opstår gennem selvselektion blandt respondenterne. Indflydelsen fra selvselektion i respondentgruppen er relevant at tænke ind i analysen af resultaterne. Her er det afgørende, at emnet, som undersøges, oplever meget varierende opmærksomhed fra arbejdsplads til arbejdsplads. Arbejdspladser, som har fokus på etnisk mangfoldighed, vil ofte med større sandsynlighed være motiveret til at besvare et spørgeskema, som omhandler dette.

Spørgeskemaet stiller spørgsmål, hvortil respondenterne kan svare ja/nej, vælge forskellige svarmuligheder og enkelte steder tilføje fritekst. Der spørges ind til følgende temaer:

- Etnisk baggrund for medarbejdere
- Initiativer for rekruttering af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund
- Initiativer for ligebehandling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund.

Der stilles ikke spørgsmål til medarbejdernes uddannelsesniveau i spørgeskemaet, fordi antagelsen har været, at arbejdspladserne ikke kunne besvare spørgsmålet meningsfuldt.

Spørgeskemaet er vedlagt som bilag 4, og resultaterne af survey er vedlagt som bilag 2.

## Indsamling og bearbejdning af kvalitative data

Den kvalitative dataindsamling i nærværende undersøgelse består af interviews med virksomheder og brancheforeninger med det formål at fremfinde gode erfaringer fra arbejdspladser, der allerede har ansat medarbejdere med ikke-vestlig baggrund.

De otte arbejdspladser, der danner grundlag for undersøgelsen, er udvalgt ved:

1. Dialog med advisory board i forhold til, hvilke arbejdspladser der kunne være interessante som case-arbejdspladser. Følgende forskere har indgået i advisory board:
  - Lektor Lotte Holck: Copenhagen Business School
  - Chefkonsulent Nanna Krusaa: Institut for Menneskerettigheder
  - Professor Anders Ryom Villadsen: Aarhus Universitet
  - Forskningsprofessor Arnfinn Midtbøen: Oslo Universitet.
2. Inddragelse af relevante brancheforeninger med mulighed for at pege på arbejdspladser, som de finder særligt interessant og som har igangsat interessante initiativer. Der er taget kontakt til følgende brancheforeninger:
  - *Dansk Erhverv*: CSR-chef Marlene Thiele
  - *DI (DI Digital og DI Rådgiverne)*: Seniorchefkonsulent Jette Nøhr og chefkonsulent Allan Mortensen
  - *HORESTA*: Adm. direktør Katia K. Østergaard
  - *DRC (REGA)*: CSR-konsulent Pernille Sørup Asmussen
3. Resultaterne fra det kvantitative survey er anvendt i udvælgelsen af arbejdspladser til interviews som en del af den kvalitative dataindsamling. Arbejdspladser i hver branche, som har iværksat forskellige typer af initiativer, er blevet udvalgt til interview for at uddybe deres erfaringer med tiltagene. Her har det været muligt at undersøge evt. barrierer for at arbejde med etnisk ligebehandling og øget mangfoldighed ud fra de udfordringer og motiver bag tiltagene, som arbejdspladserne har oplevet.

4. På baggrund af inspiration fra advisory boardet og brancheforeninger samt deltagende arbejdspladser i spørgeskemaet er der gennemført interviews med 25 små og store arbejdspladser inden for hver branche. På baggrund af de mange interviews er der udvalgt otte case-arbejdspladser.

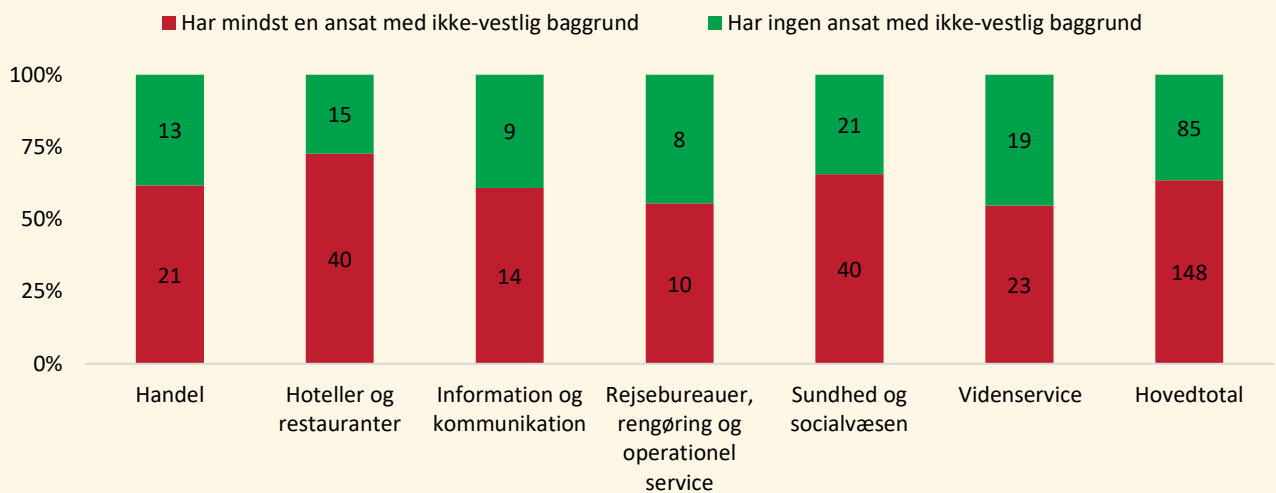
Interviewguiden er vedlagt som bilag 5.

## BILAG 2: RESULTATER AF SURVEY

**Svarfordeling for spørgsmålet: "Har I medarbejdere med ikke-vestlig baggrund? Her menes flygtninge, indvandrere eller efterkommere fra lande udenfor EU/Schengen, Nordamerika og Australien."**

### Virksomhedernes etniske mangfoldighed

Bilagsfigur 1



**Anm.:** 1) N = 234 2) En virksomhed har svaret 'ved ikke'

**Kilde:** Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

**Svarfordeling for spørgsmålet: "Har din virksomhed igangsat initiativer, der skal fremme rekrutteringen af personale med ikke-vestlig baggrund og/eller gøre arbejdspladsen mere attraktiv for medarbejdere med ikke-vestlig baggrund? (Fx tilpasning af jobopslag, mentorordninger mm.)" Fordelt på virksomhedens størrelse.**

### Mangfoldighedstiltag fordelt på virksomhedernes størrelse

Bilagstabel 2

| Virksomhedens størrelse | Har indført tiltag | Har ikke indført tiltag | Virksomheder i alt |
|-------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| Lille (10-49 ansatte)   | 28 (15%)           | 161 (85%)               | 189 (100%)         |
| Mellem (50-199 ansatte) | 2 (6%)             | 30 (94%)                | 32 (100%)          |
| Stor (+200 ansatte)     | 5 (38%)            | 8 (62%)                 | 13 (100%)          |
| <b>Hovedtotal</b>       | <b>35 (15%)</b>    | <b>199 (85%)</b>        | <b>234 (100%)</b>  |

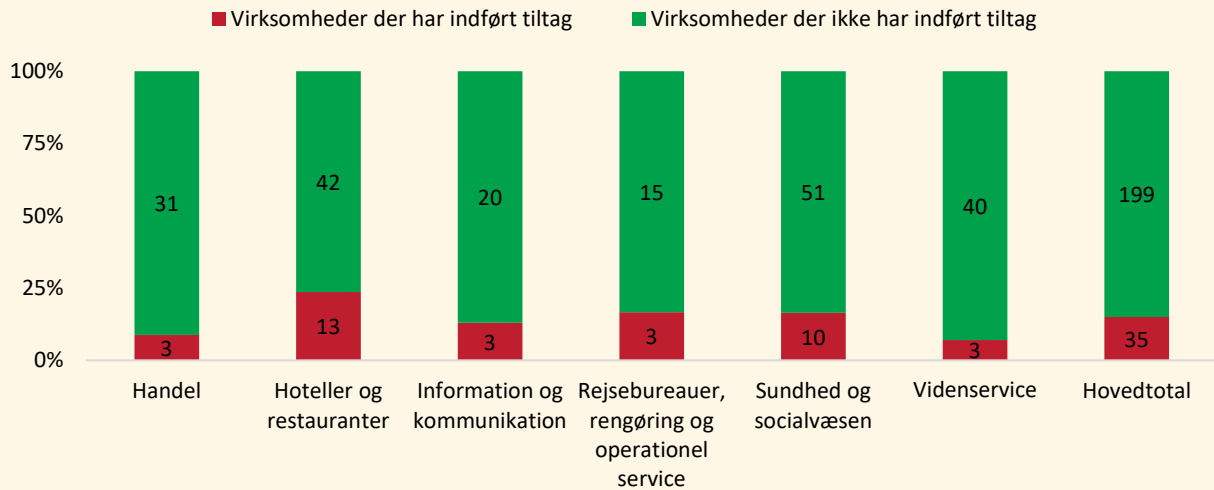
**Anm.:** 1) N = 234

**Kilde:** Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Svarfordeling for spørgsmålet: "Har din virksomhed igangsat initiativer, der skal fremme rekrutteringen af personale med ikke-vestlig baggrund og/eller gøre arbejdspladsen mere attraktiv for medarbejdere med ikke-vestlig baggrund? (Fx tilpasning af jobopslag, mentorordninger mm.)" Fordelt på branche.

Tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed

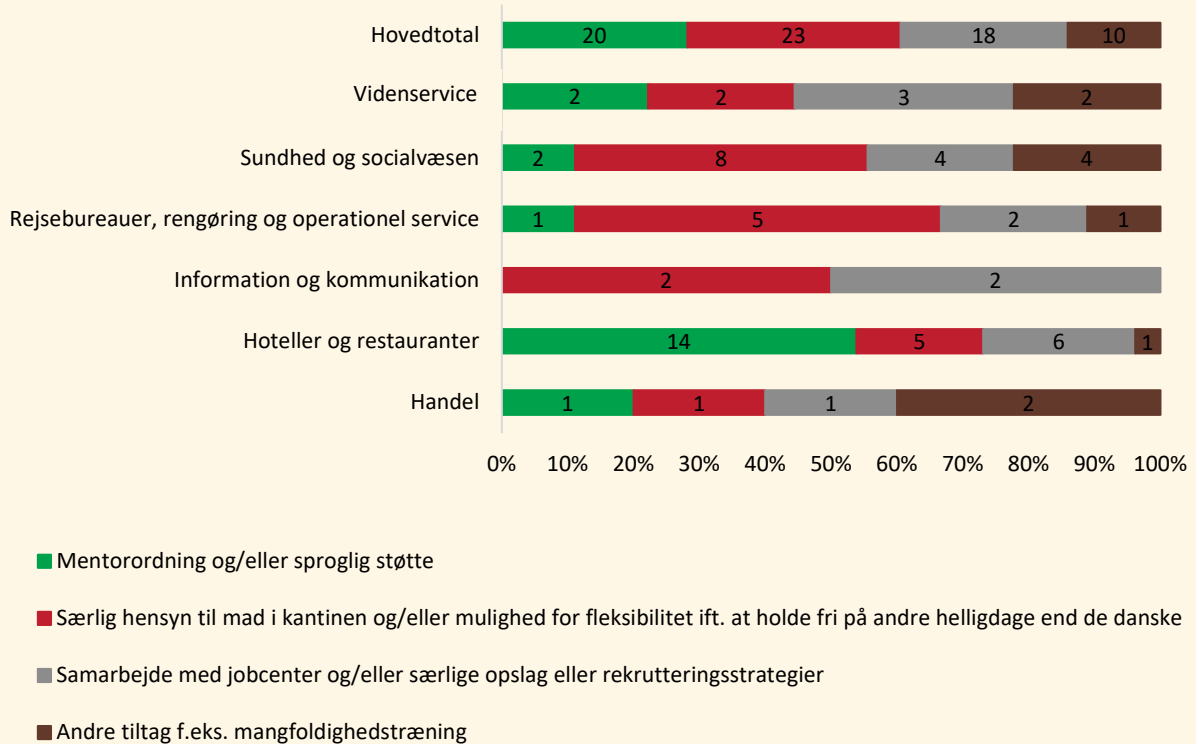
Bilagsfigur 2



Svarfordeling for spørgsmålet: "Hvilke initiativer har I igangsat?"

Typen af tiltag for at fremme etnisk mangfoldighed

Bilagsfigur 3



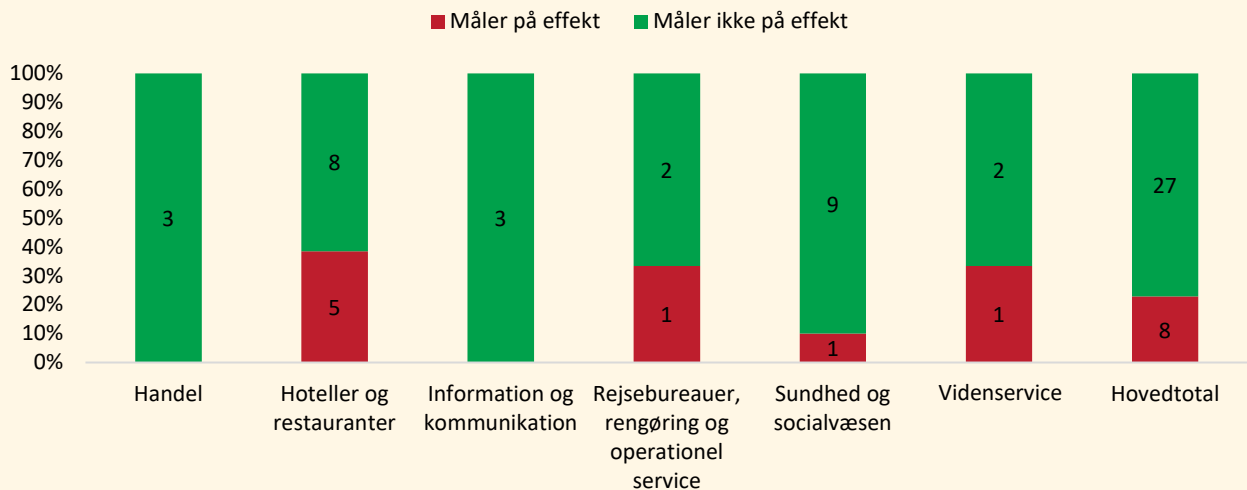
Anm.: 1) N = 71

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Svarfordelingen for spørgsmålet: "Måler I på, om tiltagene har øget andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund på jeres arbejdsplads?"

Effektmåling af mangfoldighedstiltag

Bilagsfigur 4



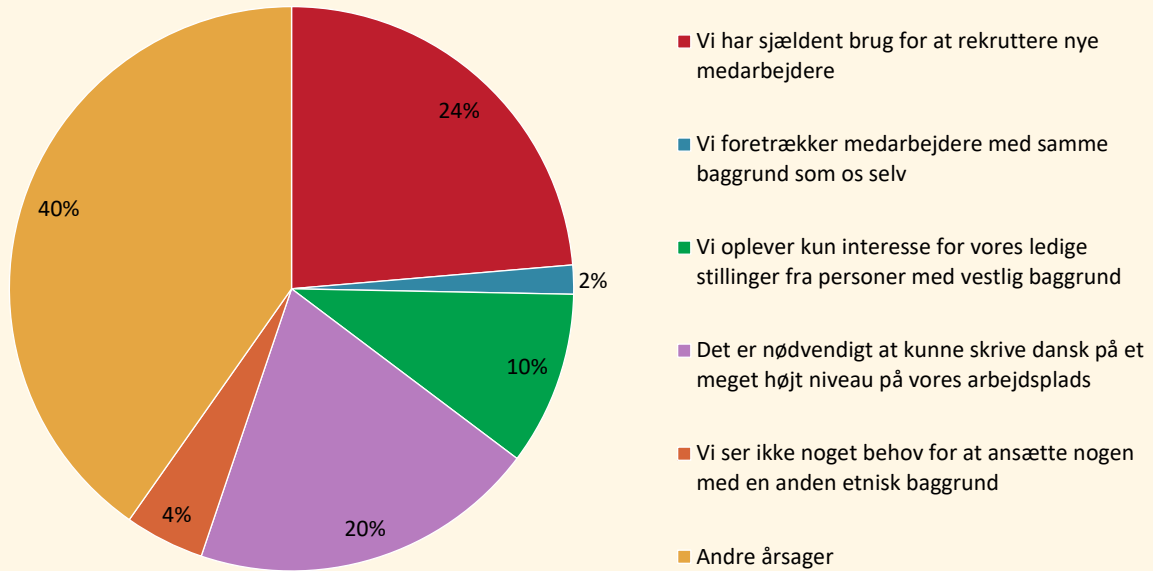
Anm.: 1) N = 35

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Svarfordelingen for spørgsmålet: "Hvad er årsagen til, at I ikke har iværksat særlige tiltag for at fremme andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund?"

Årsager til manglende tiltag for mangfoldig rekruttering - alle brancher

Bilagsfigur 5



Anm.: 1) N = 234

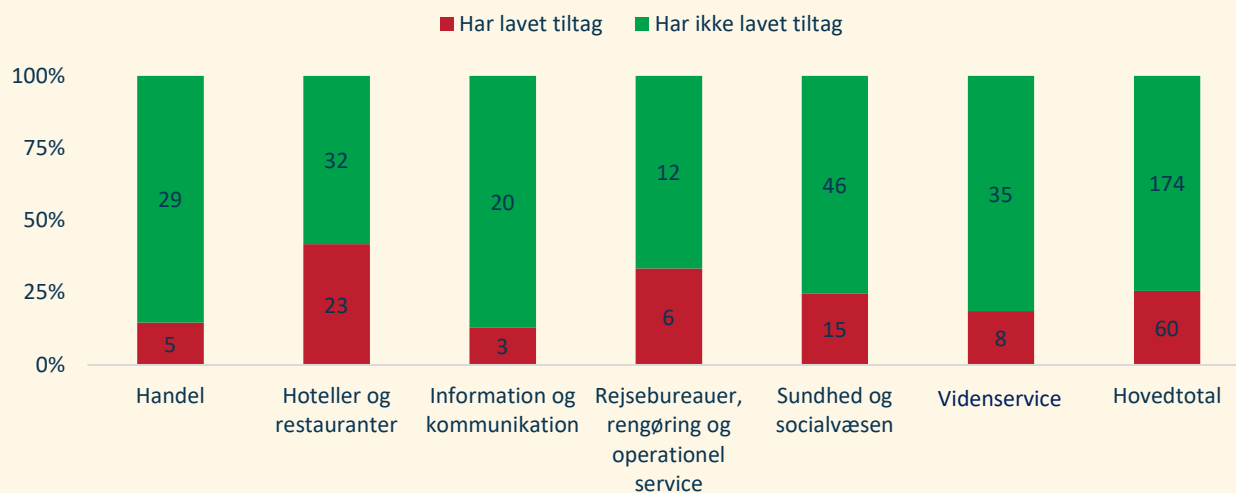
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"



Svarfordelingen for spørgsmålet: "Har jeres virksomhed iværksat særlige tiltag for at fremme ligebehandlingen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund på arbejdspladsen?"

### Tiltag for at fremme etnisk ligebehandling

Bilagsfigur 6



Anm.: 1) N = 234

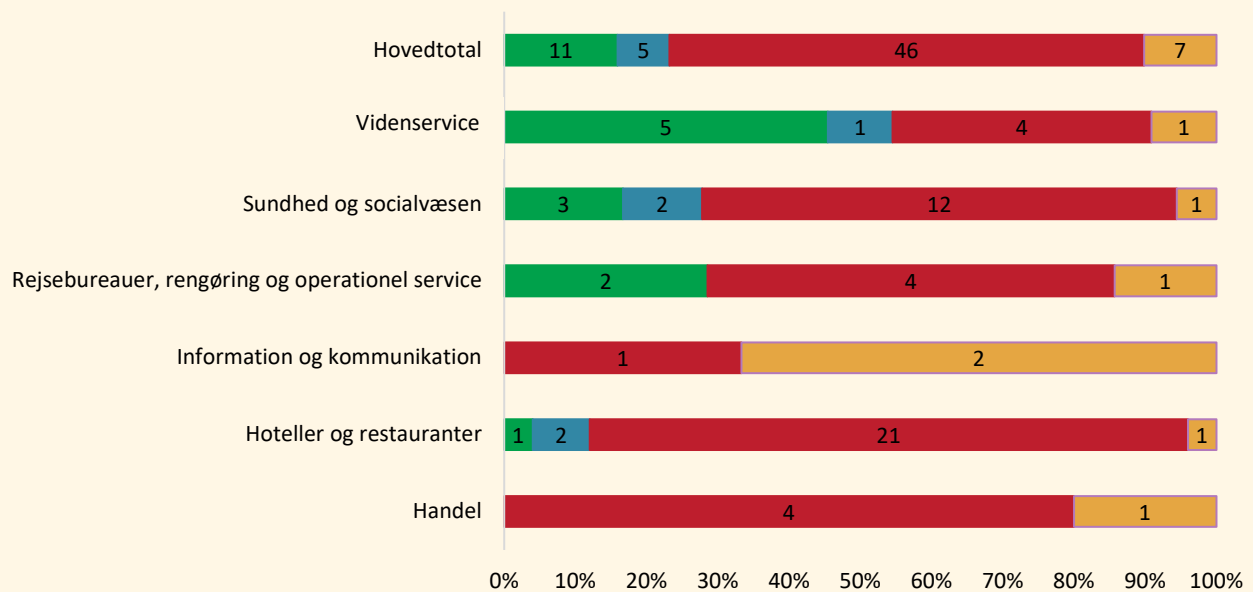
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Svarfordelingen for spørgsmålet: "Hvilke tiltag har I igangsat?"

Typen af ligebehandlingstiltag

Bilagsfigur 7

- Vi har gjort ligebehandling til et selvstændigt opmærksomhedspunkt hos vores tillidsrepræsentant eller leder med personaleansvar
- Vi har gjort ligebehandling til et selvstændigt opmærksomhedspunkt i MUS-samtaler
- Vi sammenligner alle medarbejders løn- og karriereudvikling for at styrke ligebehandlingen
- Andre tiltag



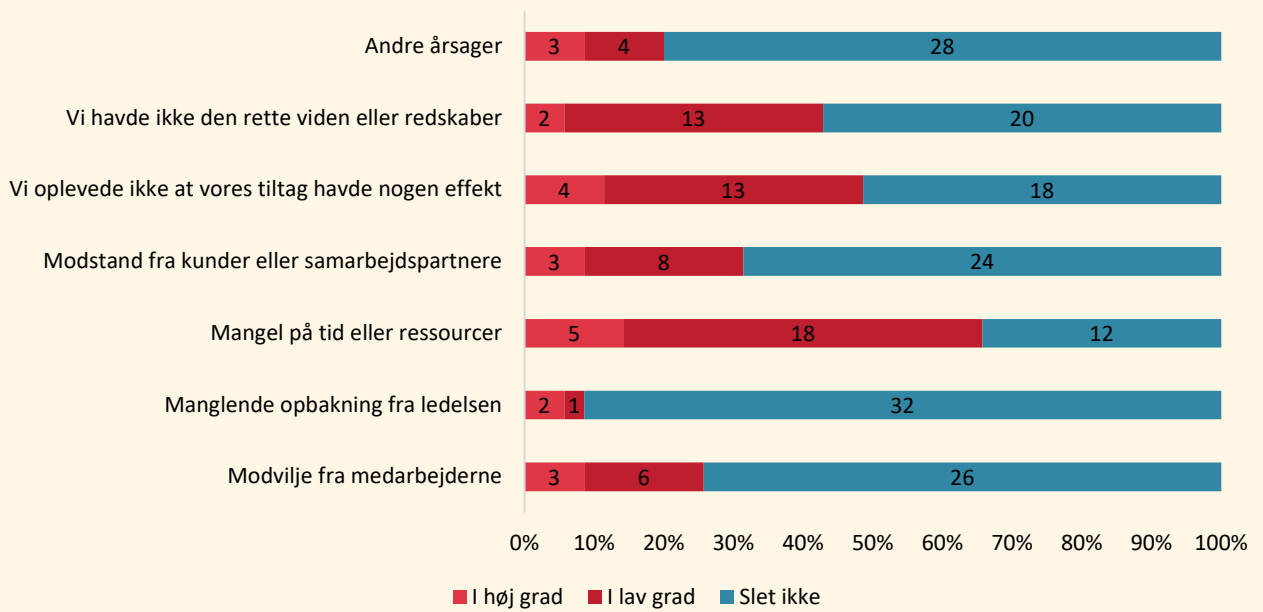
Anm.: 1) N = 69

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Svarfordelingen for spørgsmålet: "Hvilke vanskeligheder oplevede I?"

Barrierer ved at implementere mangfoldighedstiltag

Bilagsfigur 8



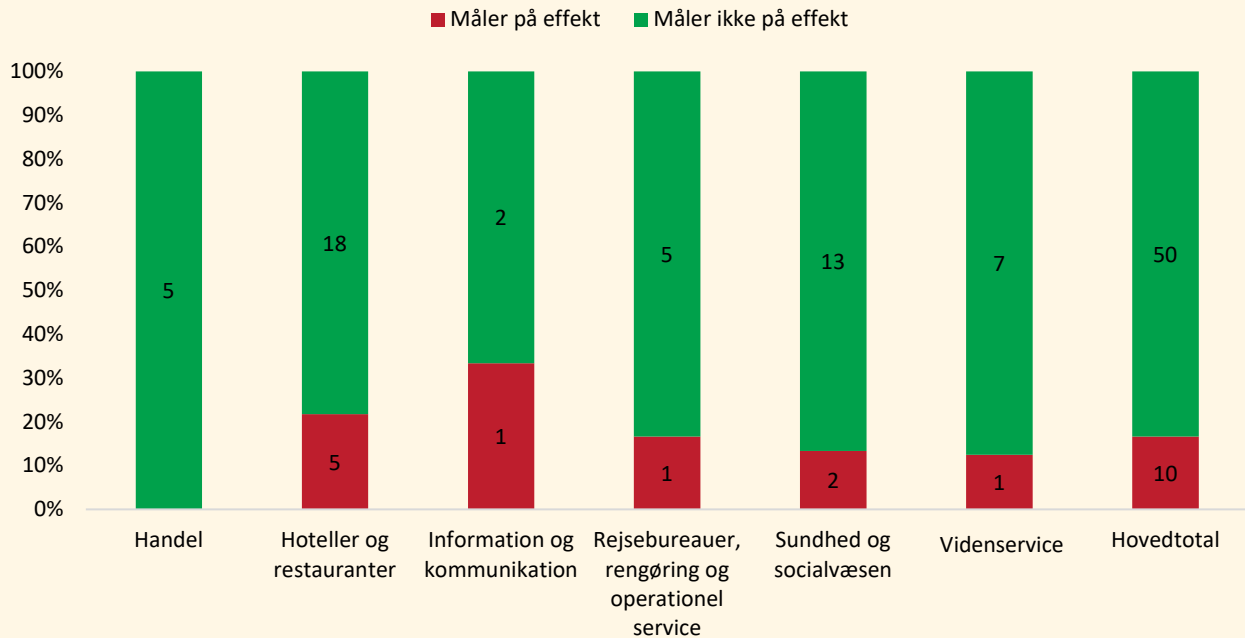
Anm.: 1) N = 35

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

Svarfordelingen for spørgsmålet: "Måler I på, om tiltagene har styrket ligebehandlingen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund?"

Effektmåling af ligebehandlingstiltag

Bilagsfigur 9



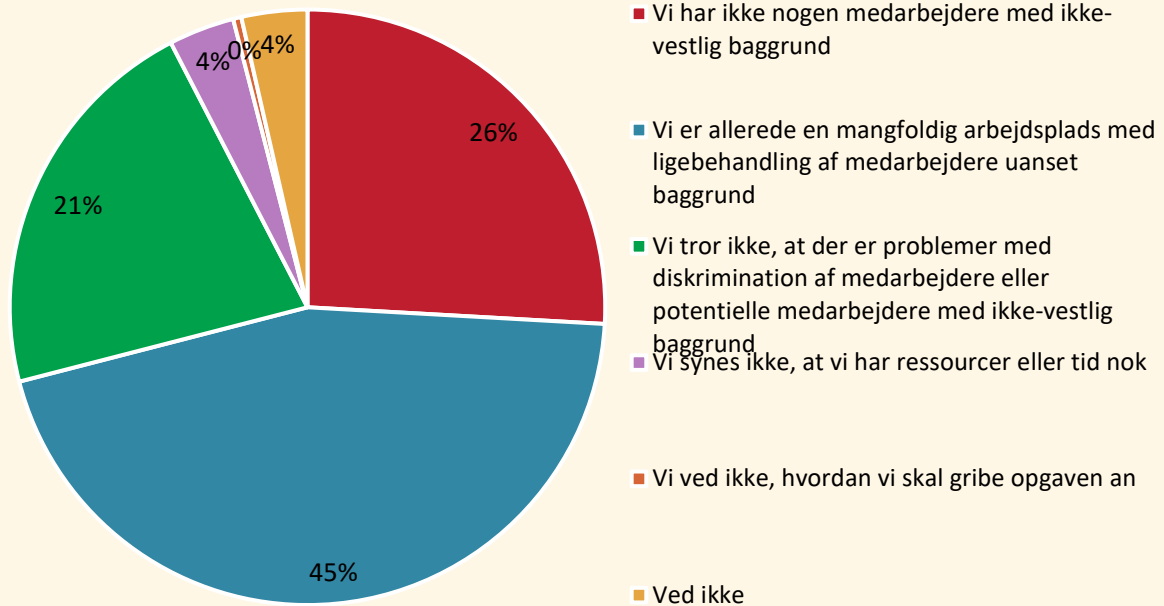
Anm.: 1) N = 120

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

**Svarfordelingen for spørgsmålet: "Hvad er årsagen til, at I ikke har iværksat særlige tiltag for at fremme ligebehandlingen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund?"**

Årsager til manglende tiltag for ligebehandling – alle brancher

Bilagsfigur 10



Anm.: 1) N = 234

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse om "Københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund"

## BILAG 3: BESKRIVELSE AF CASE-ARBEJDSPLADSER

### KONSULENTVIRKSOMHEDEN MEMOX, KØBENHAVN

Memox er en dansk konsulentvirksomhed med mere end 200 ansatte. Memox fungerer som anden aktør for kommunerne ved at tilbyde forebyggende foranstaltninger til udsatte familier, børn og unge.

Konsulenterne i Memox kan møde børn, unge og forældre med anden baggrund end dansk uden brug af tolk. Forretningsstrategien i Memox har været at skabe en socialfaglig indsats, der kan hjælpe udsatte familier gennem indsigt i familiens kultur og normer og på det sprog, som familien taler. Konsulenterne forstår, hvordan sociale problemer kombineret med sproglige udfordringer og manglende kendskab til det danske system kan gøre det vanskeligt at hjælpe udsatte familier. I Memox har tanken været, at genkendelighed og forståelse mellem familie og konsulent skaber tillid, og tillid er nødvendig for at sikre et godt samarbejde.

Forretningsstrategien i Memox har betydet, at arbejdspladsen aktivt rekrutterer medarbejdere med forskellige baggrunde. Fælles for disse medarbejdere er, at de mestrer flere sprog end dansk og/eller engelsk, og de kender til det at være ny i Danmark. Rekrutteringen af nye medarbejdere tager derfor afsæt i, hvilke sproglige og kulturelle kompetencer virksomheden aktuelt står og mangler.

For ledelsen i Memox er det vigtigt, at alle medarbejdere føler sig velkomne. En måde at sikre dette på er at anvende eksisterende medarbejders netværk, når der skal rekrutteres nye medarbejdere.

*Vores medarbejdere er en del af rekrutteringen og skal føle, at de er en del af, at det lykkes. De skal være med til at pege på, hvem der kan være med til at gøre det her til en succes.*

Rekrutteringen af nye medarbejdere er i høj grad båret af netværk. Både fordi eksisterende medarbejdere er med til at finde nye medarbejdere, men også fordi Memox rekrutterer gennem netværk, de selv er aktive i, eller som de kender til. Her anvendes sociale medier, hvor virksomheden udvælger mulige kandidater, der er aktive i bestemte foreninger i forhold til kultur og sprog.

Virksomheden har oplevet få udfordringer ved at ansætte medarbejdere med ikke-vestlig baggrund. Den mest gennemgående har handlet om, at det kan være svært for medarbejdere med en anden baggrund end dansk at skrive dansk. Her har virksomheden meget bevidst arbejdet med det mantra, at der er noget, man kan, og noget, man ikke kan. Man kan ikke få medarbejdere, der kan det hele, uanset hvilken baggrund de har. Derfor er virksomhedens råd til andre virksomheder, der oplever samme udfordring, at flytte de skriftlige opgaver til de medarbejdere, der er gode til det og gerne vil det.

Herudover har virksomheden ofte fundet kandidater, som har begrænset erhvervs erfaring, men dette har heller ikke skræmt virksomheden. Ledelsen i Memox har ønsket at give plads til, at man kan starte hos dem, selvom man ikke har noget erfaring. Som en af lederne udtaler:

*Vi prøver ikke at gå efter dem, der kan alt. Vi kan meget, hvis vi hjælpes ad. Vi skal ikke kunne det hele selv, men vi tror, at alle har noget at bidrage med.*

### **Memox' anbefalinger til at opnå en mere mangfoldig medarbejdersammensætning:**

- Brug medarbejders netværk til at rekruttere nye kollegaer

**Memox' anbefalinger til at skabe lighed mellem medarbejdere uanset baggrund:**

- Det er vigtigt, at der på ledelsesniveau er fokus på, at alle medarbejdere oplever hinanden som lige uanset kulturel baggrund eller organisatorisk placering
- Man kan ikke få medarbejdere, der kan alt. Forsøg, hvor det er muligt, at flytte opgaver rundt mellem medarbejdere, så man hver især laver mest af det, man er god til

**BELLAHØJ BØRNEHAVE, KØBENHAVN**

Bellahøj Børnehave er beliggende ved Bellahøjhusene i Brønshøj, København. Institutionen er en selvejende børnehave med 14 medarbejdere og plads til 64 børn. Indtil for nogle år siden havde alle børnehavens pædagoger dansk baggrund, men dette har ændret sig, og halvdelen af pædagogerne har i dag en ikke-vestlig baggrund.

Børnene, som bor i institutionens område, har forskellige etniske baggrunde, og den brede medarbejdersammensætning i institutionen er på flere måder endt med at være et aktiv for arbejdspladsen. Særligt fordi de fleste af institutionens børn kan finde nogle voksne at spejle sig i.

Den store andel af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund betyder, at den pædagogiske leder i dag er mere eksplicit omkring normer i det pædagogiske arbejde. Institutionslederen taler med medarbejderne om det fra starten i deres ansættelse, hvor de også taler om andre ting, hvor der kan være forskellige opfattelser af, hvordan man gør.

Der er i Bellahøj Børnehave regler om, at man holder religiøse handlinger og holdninger for sig selv og ikke videregiver indhold af denne type til børn eller kollegaer. Institutionens tilgang er, at tro og holdninger er personlige, som det skal være op til den enkelte familie at påvirke.

**Børnehaven Bellahøjs anbefalinger til at skabe lighed mellem medarbejdere uanset baggrund:**

- Vær tydelig og eksplicit omkring arbejdspladsens forventninger til medarbejderne, så medarbejderne har lige mulighed for at leve op til de forventninger, der stilles.
- Pædagogiske arbejdsopgaver som opdragelse er meget knyttet til kultur, så her skal man hjælpe med at oversætte dansk kultur og faglige forventninger til medarbejdere med ikke-vestlig baggrund.

**DEN BOLIGSOCIALE INDSATS "NØRREBROBYGGERNE", KØBENHAVN**

NørreBrobyggerne er en boligsocial indsats i et almennyttigt boligbyggeri på Ydre Nørrebro. Indsatsen, der er finansieret af midler fra Landsbyggefonden og Københavns Kommune, er bemandet af syv fuldtidsansatte, der arbejder som henholdsvis social vicevært, netværksmedarbejder, børne- og ungevejleder, familierådgiver og aktivitetsmedarbejder.

Af de syv medarbejdere har to medarbejdere ikke-vestlig baggrund. Medarbejdersammensætningen i indsatsen passer godt til den opgave, som indsatsen løser, da en stor del af de beboere, der får hjælp gennem indsatsens arbejde, selv har anden etnisk baggrund end dansk. Der er derfor brug for 'oversættere' blandt medarbejderne, der kender til normer og handlemønstre blandt familier med ikke-vestlig baggrund. Den blandede medarbejdersammensætning gør, at medarbejderne bliver bedre i stand til at løse sociale opgaver i et boligkvarter med beboere med forskellige kulturelle baggrunde.

Den daglige leder af indsatsen oplever, at der er forskel på medarbejdernes dansk kundskaber, særligt hvad angår det skriftlige. Ledelsen har løst problemet ved at italesætte, at alle medarbejdere har brug for hjælp fra hinanden med forskellige ting. Det hjælper kollegaerne til at forstå, at man er hjælpsom over for dem, der har et behov.



Herudover skal ønsket om mangfoldighed være forankret i den daglige ledelse. Den daglige leders praksis i hverdagen har stor betydning for kulturen på arbejdspladsen.

*Der skal være en leder, der går forrest og siger "Jeg er ikke for fin til at rette i e-mails fra medarbejdere, der ikke har et perfekt dansk". Det er kulturoppbyggende.*

#### **Nørrebrobyggernes anbefalinger til at opnå en mere mangfoldig medarbejdersammensætning:**

- Forbered de nye medarbejdere på kulturen på arbejdspladsen. Hos os kan humoren godt være lidt plat, og det er ikke personligt. Det handler om at gøre det implicitte eksplicit.

#### **Nørrebrobyggernes anbefalinger til at skabe lighed mellem medarbejdere uanset baggrund:**

- Lederens praksis i hverdagen er altafgørende. Der skal være en leder, der går forrest og viser den gode praksis.
- Lederne skal sige ud i organisationen, at forskellighed er en gave. Det er ikke den ikke-vestlige del i sig selv, der er en gave. Det er diversiteten, der er en gave, fordi man kan lære af hinanden om forskellige kulturelle baggrunde.

#### **SOFTWAREPRODUCENTEN SIMCORP, KØBENHAVN**

SimCorp er en stor virksomhed med knap 2000 ansatte, hvoraf halvdelen sidder i København. SimCorp har over de seneste 30 år udviklet software og givet implementeringsstøtte til virksomheder, særligt inden for finanssektoren, over hele verden. Virksomheden har hovedkontor i København og kontorer spredt over hele verden.

SimCorp opererer på et marked med stor konkurrence om de dygtigste medarbejdere, da virksomhedens produktudvikling og salg er afhængig af de kompetencer, der tilføres virksomheden. I Danmark er antallet af dimittender inden for de fagområder, som SimCorp ansætter fra, ikke tilstrækkelige til at dække efterspørgslen i branchen, hvorfor SimCorp i mange år har rekrutteret nye medarbejdere bosat udenfor Danmark.

Rekrutteringen retter sig mod alle lande, og virksomheden tiltrækker nye medarbejdere ved at anvende internationale rekrutteringskanaler og jobsites. Den brede rekruttering øger sandsynligheden for at kunne ansætte medarbejdere med de rette kompetencer og det nødvendige erfaringsniveau. Medarbejderne ansat i SimCorp kommer fra mange lande og er ansat i forskellige afdelinger, på forskellige niveauer og med forskellige funktioner.

Med den brede sammensætning af medarbejdere er der nogle praktiske hensyn, der tages i virksomheden. Det gælder virksomhedens udbud af mad og drikke i kantinen samt det fælles kommunikationssprog. Der er ikke bestemte fødevarer, der er mere normale eller accepterede end andre fødevarer. Det brede og forskelligartede er normen i virksomheden, og præferencer for mad og drikke er ikke en kilde til diskrimination af bestemte medarbejdere eller grupper. Virksomhedens fælles kommunikationssprog har gennem mange år været engelsk. Valget af engelsk gør det lige nemt for alle medarbejdere at forstå beskeder og kommunikere internt. Samtlige af virksomhedens ansatte mestrer engelsk qua deres uddannelsesmæssige baggrund og/eller oprindelsesland, hvorfor engelsk er et naturligt valg af fælles kommunikationssprog.

Udover hensyn til mad og drikke gives alle medarbejdere mulighed for at kunne passe deres religiøse og/eller kulturelle praksisser i løbet af arbejdsdagen. Arbejdspladsen har et rum, der helt bevidst ikke hedder 'bederum' eller andet, der henleder tankerne på en bestemt religion. Man kan som medarbejder bruge rummet, hvis man har behov for at være stille eller foretage religiøse ritualer. Nogle går derind for at bede, nogle for at meditere, og nogle bare for at være stille.

SimCorp markerer ikke de forskellige højtider og fejring, der er knyttet til medarbejdernes brede kulturelle og religiøse baggrunde, og der fejres ikke forskellige højtider i løbet af året. Den eneste højtid, der fejres i

virksomheden, er julen, som markeres ved et Christmas Party. SimCorp har valgt at gøre julefesten frivillig for medarbejderne at deltage i; derfor er festen ikke knyttet til et fagligt arrangement, som medarbejdere forventes at deltage i. Nogle medarbejdere ønsker ikke at deltage i fester, og dette hensyn bliver derfor også et hensyn til forskellige personlighedstyper og individuelle præferencer.

**SimCorps anbefalinger til at opnå en mere mangfoldig medarbejdersammensætning:**

- Lav stillingsopslag på engelsk og brug internationale rekrutteringskanaler.

**SimCorps anbefalinger til at skabe lighed mellem medarbejdere uanset baggrund:**

- Hvis arbejdspladsen har en kantine, så sørg for, at udvalget af mad og drikke tager hensyn til kulturelle præferencer og muligheden for at fravælge bestemte fødevarer.
- Giv plads til, at medarbejderne kan passe religiøse og/eller kulturelle praksisser i løbet af arbejdsdagen gennem et stillerum, som kan bruges af alle medarbejdere.

**VINSUPERMARKEDET VIVINO, KØBENHAVN**

Vivino beskæftiger 130 medarbejdere, fordelt på tre kontinenter. Vivino er først og fremmest et online vin-supermarked. Men det er også en platform, hvor Vivinos brugere i fællesskab rangerer og anbefaler vin. Vivino henvender sig til både brugere, professionelle og helt almindelige folk, som gennem hjemmeside og i app'en kan læse anbefalinger om forskellige vine og finde de bedste tilbud.

Vivino sælger og formidler viden om vin. Men viden om vin er ikke den eneste kompetence, der er brug for i Vivino. Fordi virksomheden er digital, er der i lige så høj grad brug for kompetencer blandt medarbejdere inden for digitalisering, digital markedsføring, softwareudvikling, grafik, etc. Vivino har derfor oplevet samme udfordring som flere andre digitale virksomheder i Danmark: der er ikke kompetencer nok i Danmark til at udfylde markedets efterspørgsel. Hvis man som virksomhed skal følge med udviklingen og udvikle de løsninger, der er behov for, er man nødt til at rekruttere både indenfor og udenfor Danmarks grænser. Vivino rekrutterer derfor medarbejdere fra Europa, USA, Sydamerika, Asien og Afrika i deres jagt på at få de rigtige medarbejdere.

Rekrutteringsstrategien betyder, at Vivinos hovedkontor i København er en arbejdsplads uden majoritetskultur:

*“Når vi har kandidater, kan de med det samme se, at de ikke vil være ekskluderet.”*

Medarbejderne i Vivino kan bidrage til det sociale samvær med netop de traditioner og højtider, som de selv finder vigtige. Dette er en bevidst strategi fra ledelsen, som gør meget ud af, at kulturen i virksomheden er medarbejderdrevet. Alle fester og arrangementer drives ud fra det, som virksomheden betegner som 'blend in'.

*Det er ikke sådan, at vi ikke holder julefrokost. Vi holder bare også en masse andre slags arrangementer.*

Højtiderne bruges til at styrke det sociale sammenhold på arbejdspladsen og bliver et afsæt til at have det sjovt sammen.

Udover at gøre plads til forskellige kulturelle og religiøse højtider, ser ledelsen også på, om den samme ligestilling gør sig gældende i lønstatistikken. Det er ledelsens erfaring, at medarbejdere, der kommer til Vivino fra et ikke-vestligt land, takker ja til en lavere løn. De kender ikke lønniveauet i Danmark, skattetrykket og udgifter til bolig mv. Medarbejdere med dansk og vestlig baggrund kommer typisk med større lønkrav.

Ledelsen er opmærksomme på dette. Der bliver holdt øje med lønstatistikkerne, og ledelsen ser løbende på, om der er et mønster.

**Vivino's anbefalinger til at opnå en mere mangfoldig medarbejdersammensætning:**

- Ansæt flere medarbejdere med forskellig baggrund på samme tid. Det kan gøre det nemmere at være den nye, der taler et andet sprog eller ser anderledes ud.

**Vivino's anbefalinger til at skabe lighed mellem medarbejdere uanset baggrund:**

- Nogle nye medarbejdere kender ikke det danske lønniveau og beskatningsniveauet så godt, så hold ekstra øje med, om de får forhandlet sig til de samme tillæg som deres kollegaer og får en løn, som svarer til deres faglige kvalifikationer.
- Gør kulturen i virksomheden medarbejderdrevet, så det er medarbejderne, der definerer, hvilke højtider der skal markeres og fejres.

**RESTAURANT DRONNING LOUISE, ESBJERG**

Dronning Louise er både restaurant, natklub, pub og spillested, beliggende centralt i Esbjerg. Dronning Louise beskæftiger ca. 70 medarbejdere inden for indkøb, madlavning, servering og rengøring.

For en del år tilbage havde ejerne af Dronning Louise svært ved at få besat alle vagter i køkkenet, blandt serveringspersonalet og i rengøringen. De oplevede ofte, at de medarbejdere, som de lærte op, hurtigt fandt nyt arbejde, og det var svært at regne med, hvem der kom på arbejde.

I samme periode begyndte Esbjerg Kommune at modtage flygtninge, hvoraf en stor del af flygtningene ikke havde en uddannelse. Dronning Louise indgik et samarbejde med Jobcenteret i Esbjerg og fik tilknyttet en fast virksomhedskonsulent i Jobcenteret, der kunne hjælpe med at finde medarbejdere til restauranten, som havde lyst til at arbejde med enten madlavning, servering eller rengøring.

Samarbejdet betød, at Dronning Louise fik medarbejdere med meget forskellig baggrund. Dette er en stor fordel, når man som restaurant har åbent alle årets dage. Medarbejderne ønsker at holde fri på forskellige tidspunkter af ugen, ligesom de holder fri ifm. forskellige højtider.

Sproget på arbejdspladsen er altid dansk. Både fordi kunderne er danske, men også fordi samarbejdet med jobcenteret har til hensigt at hjælpe de nye medarbejdere med at styrke deres danskkompetencer. Dronning Louise sørger for, at medarbejdere træner dansk, både udenfor arbejdstiden og i arbejdstiden. På den måde bidrager virksomheden til at hjælpe nytilkomne flygtninge med at kunne skabe sig en hverdag i Danmark.

Hos Dronning Louise behøver ens religiøse overbevisning ikke være en hindring for, om man kan arbejde i virksomheden. Det er tilladt for kvindelige ansatte at bære tørklæde sammen med arbejdsuniformen.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere bliver bekendte med de forventninger, der stilles til dem på det danske arbejdsmarked. Arbejdspladsen har fundet det nødvendigt at sørge for, at medarbejdere med anden baggrund end dansk fx skal vænne sig til at ringe ind og give besked, hvis de bliver forsinket, for arbejdspladsen forventer, at de møder ind til aftalt tid.

**Dronning Louises anbefalinger til at opnå en mere mangfoldig medarbejdersammensætning:**

- Begynd at samarbejde med en virksomhedskonsulent fra det lokale jobcenter. Virksomhedskonsulenten kender de ledige borgere, deres kompetencer og erfaringer.

**Dronning Louises anbefalinger til at skabe lighed mellem medarbejdere uanset baggrund:**

- Fortæl de nye medarbejdere, hvad der forventes af dem, ellers bliver det svært for dem at leve op til forventningerne.
- Vær anerkendende over for forskellige kulturelle praksisser såsom at bære tørklæde, religiøs faste mv. En anerkendende tilgang giver glattere medarbejdere.

### **PRESSALIT, RY**

Pressalit er en produktionsvirksomhed med ca. 300 ansatte, beliggende i Ry ved Skanderborg. Virksomheden beskæftiger forskellige medarbejdere, fra ingeniører til produktionsteknikere og servicemedarbejdere. Pressalit fremstiller udstyr til badeværelser og til social- og sundhedssektoren.

Virksomheden har i flere år arbejdet på at få en mangfoldig medarbejdersammensætning. Dette har været et ønske fra højeste lederniveau. Årsagen til at ønske en mere mangfoldig medarbejdersammensætning har været et ønske fra virksomheden om at hjælpe mennesker, der er nye i Danmark, ind på arbejdsmarkedet og på den måde bidrage til at hjælpe andre.

Pressalit har øget arbejdspladsens mangfoldighed ved at sætte fokus på rekrutteringen af flygtninge og indvandrere med ikke-vestlig baggrund. Dette har virksomheden gjort med hjælp fra Kompetencecenteret i Skanderborg, der er den kommunale beskæftigelsesindsats. Fra ledelsens side er der hele tiden fokus på, at disse medarbejdere ikke kan alt fra starten, og at små succesoplevelser derfor er vigtige.

I Pressalit har man erfaret, at man som arbejdsplads kan bidrage til medarbejdernes integration på arbejdspladsen ved at skabe gode rammer for danskundervisning, så medarbejdere med ikke-vestlig baggrund hurtigt får lært dansk. Det er særlig hårdt for medarbejdere, der er nye i det danske sprog. Fordi Pressalit har haft så mange medarbejdere med ikke-vestlig baggrund, har de haft mulighed for at afholde danskundervisning på arbejdspladsen i samarbejde med den kommunale sprogskole. Kommunen finansierede undervisningen, mens Pressalit lagde lokaler til og afholdt forplejning for kursister og undervisere.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere i Pressalit er bevidste om, at arbejdspladsen ønsker at arbejde med en bred sammensætning af medarbejdere. Det skal man som medarbejder være med til at ville, og det er en tydelig og eksplicit værdi fra ledelsens side.

#### **Pressalits anbefalinger til at opnå en mere mangfoldig medarbejdersammensætning:**

- Samarbejd med det kommunale jobcenter i forhold til rekruttering af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund.

#### **Pressalits anbefalinger til at skabe lighed mellem medarbejdere uanset baggrund:**

- Hjælp medarbejderne med at lære dansk hurtigt. På den måde kan de nemmere begå sig på arbejdspladsen. Fx ved at afholde danskundervisning.
- Gør mangfoldighed til en tydelig ledelsesmæssig prioritering.

### **BC HOSPITALITY GROUP, KØBENHAVN**

BC Hospitality Group er én af Danmarks største virksomheder inden for hotel, konference og messer med mere end en million gæster årligt. BC Hospitality Group råder over hotelværelser, konferencelokaler og messecentre, og arbejdsopgaverne i virksomheden spænder derfor bredt: Fra rengøring, klargøring og opstilling af messer og events, til planlægning og koordinering, receptionsbetjening, madlavning, servering mv.

Som mange andre virksomheder i hotel- og restaurationsbranchen har virksomheden haft vanskeligheder med at rekruttere tilstrækkeligt med medarbejdere. Arbejdsopgaverne i virksomheden fordeler sig over hele døgnet, alle årets dage, og det kræver derfor fleksible medarbejdere. Det kræver ligeledes en god

fysik, da arbejdet ofte er fysisk krævende, ligesom der er brug for, at medarbejderne kan opretholde et godt tempo, og at de kan samarbejde og forstå dansk på et rimeligt niveau.

Som hjælp til at imødekomme virksomhedens rekrutteringsudfordringer har BC Hospitality Group indgået samarbejde med Københavns Erhvervshus. Igennem dette samarbejde får BC Hospitality Group borgere, ikke kun fra København, men fra mange forskellige jobcentre på Sjælland. Herudover foregår en stor del af rekrutteringen via netværk, hvor medarbejderne bringer nye medarbejdere til. Dette har medført en høj grad af mangfoldighed blandt medarbejderne. De ansatte kommer fra 74 forskellige lande spredt over hele verden.

Den store mangfoldighed i medarbejdergruppen anses som en styrke for virksomheden og et aktiv i forhold til at løse virksomhedens kerneopgaver. BC Hospitality Group ser stor værdi i, at medarbejdergruppen er mangfoldig, ligesom kundegruppen også er mangfoldig. Herudover er der positive erfaringer med at ansætte flygtninge og indvandrere, sammenlignet med onboarding af andre grupper på arbejdsmarkedet, der har været på offentlige ydelser. Der kan være udfordringer med sproget, men motivationen er i top, og det er det vigtigste.

Der er dog ingen tvivl om, at den store mangfoldighed også kan give udfordringer og kræve særlige tiltag, der klæder medarbejderne på til at udføre de arbejdsopgaver, der forventes. Af udfordringer, som virksomheden ofte oplever, kan nævnes sproglige udfordringer, problemer med børnepasning, kulturforståelse, samt kendskab til det danske samfund. Disse udfordringer hjælper BC Hospitality Group med, fordi de har erfaret, at det er nødvendigt, hvis medarbejderne skal kunne fastholdes på arbejdspladsen samt yde deres bedste. De to tiltag, som særligt adskiller sig fra andre arbejdspladser, er en *intern jobskole* og en *intern, frikøbt mentor*.

Jobskolen er målrettet personer med ikke-vestlig baggrund. Her rekrutteres i grupper til stillinger, som enten kan være af samme type, fx rengøringspersonale, eller spredt over forskellige stillinger i forskellige enheder. Rekrutteringen til jobskolen er et samarbejde med Københavns Erhvervshus 'Sammen Om Virksomhedsrettet Integration' samt med jobcentre fra hele Sjælland. De nye medarbejdere får relevante AMU-kurser, sprogundervisning på virksomheden i arbejdstiden og jobgaranti for dem, som fuldfører forløbet. Jobskolen kører på fjerde år, og aktuelt er 16 kandidater i gang. Herudover har virksomheden en mentor, der er ansat i virksomheden og frikøbt til at tage sig af sociale, kulturelle, praktiske og sproglige udfordringer. Mentoren er til rådighed 24 timer i døgnet og hjælper med alt (har du forstået alt, hvad der blev sagt, kan du finde rundt i København med bus, problemer med børnepasning, etc.). Mentoren taler otte forskellige sprog, hvilket er til stor gavn. Det har givet tillid til arbejdspladsen fra medarbejderne, at de kan modtage hjælp til at klare sig i Danmark. De vil hellere have en ven end en sagsbehandler.

Herudover møder virksomheden medarbejderne med en anerkendende tilgang i forhold til kulturforskelle, traditioner mv. Der er bederum i alle enheder. Det hedder kulturrummet, men står til rådighed til at bede i. Under ramadanen kan det fx bruges som hvilerum, og arbejdsdagen lettes således efter behov. Herudover bliver de mange nationaliteter fx markeret og fejret med mad fra hvert land en gang om året i kantinen.

## BILAG 4: SPØRGESKEMA

### Følgetekst til mail

#### Emnelinje:

”Undersøgelse af københavnske virksomheders erfaringer med rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund”

#### Tekst:

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune gennemfører i øjeblikket en undersøgelse blandt virksomheder med adresse i kommunen. Undersøgelsen handler om virksomheders erfaringer med at ansætte, fastholde og udvikle medarbejdere med ikke-vestlig baggrund.

På baggrund af undersøgelsen vil Københavns Kommune i 2020-2022 udvikle målrettede tilbud til virksomheder. Det kan bl.a. være værktøjer til rekruttering og medarbejderudvikling.

Vi håber, at du vil bruge ca. fem minutter på at dele erfaringer fra din virksomhed. Dine besvarelser behandles fortroligt af Pluss Leadership for Københavns Kommune, og det vil ikke være muligt at se de enkelte virksomheders specifikke besvarelser i den samlede undersøgelse.

Du deltager i undersøgelsen ved at klikke på dette link: XXX

Hvis du har problemer med linket, send da gerne en mail til: XXX

### Spørgeskema

#### INTRO

Tak for, at du deltager i undersøgelsen.

Du afslutter spørgeskemaet ved at trykke "**afslut**" efter sidste spørgsmål. Du har dog mulighed for at lukke spørgeskemaet og vende tilbage. Du vender tilbage til spørgeskemaet ved at klikke på linket i invitationsmailen.

Pga. EU's persondataforordning vil du til sidst blive bedt om at give dit samtykke til, at vi må anvende din besvarelse. Det er derfor vigtigt, at du færdiggør hele spørgeskemaet og trykker "**afslut**" til sidst.

**1. Har I medarbejdere med ikke-vestlig baggrund? Her menes flygtninge, indvandrere eller efterkommere fra lande udenfor EU/Schengen, Nordamerika og Australien.**

|   |
|---|
| Betingelse: vises for alle respondenter |
| Ja (Filter: Gå til spørgsmål 2)         |
| Nej (Filter: Gå til spørgsmål 2)        |
| Ved ikke (Filter: Gå til spørgsmål 2)   |

**2. Har din virksomhed igangsat initiativer, der skal fremme rekrutteringen af personale med ikke-vestlig baggrund og/eller gøre arbejdspladsen mere attraktiv for medarbejdere med ikke-vestlig baggrund? (Fx tilpasning af jobopslag, mentorordninger mm.)**

|   |
|---|
| Betingelse: vises for alle respondenter |
| Ja (Filter: Gå til spørgsmål 3)         |
| Nej (Filter: Gå til spørgsmål 8)        |

**3. Hvad er baggrunden for det? (Vælg gerne flere svar)**

|   |
|---|
| Betingelse: vises for respondenter, der svarede 'ja' til spørgsmål 2  |
| Vi har generelt haft svært ved at rekruttere nye medarbejdere (Filter: Gå til spørgsmål 4)                                |
| Vi vil gerne hjælpe personer med ikke-vestlig baggrund ind på arbejdsmarkedet (Filter: Gå til spørgsmål 4)                |
| Vi har brug for medarbejdere, der kan tale flere sprog eller har interkulturelle kompetencer (Filter: Gå til spørgsmål 4) |
| Vi har et ønske om at øge mangfoldigheden blandt medarbejderne (Filter: Gå til spørgsmål 4)                               |
| Vi har gode erfaringer med at ansætte medarbejdere med ikke-vestlig baggrund (Filter: Gå til spørgsmål 4)                 |
| Et led i CSR-strategi / ønske om positiv branding af virksomheden (Filter: Gå til spørgsmål 4)                            |
| Andre årsager: Fritekst (Filter: Gå til spørgsmål 4)  |

**4. Hvilke initiativer har I igangsat? (Vælg gerne flere svar)**

|  |
|--|
| Betingelse: vises for respondenter, der svarede på spørgsmål 3   |
| Mentorordning (Filter: Gå til spørgsmål 5)   |
| Sproglig støtte (Filter: Gå til spørgsmål 5)   |
| Særlig hensyn til mad i kantinen (Filter: Gå til spørgsmål 5)  |
| Mulighed for fleksibilitet ift. holde fri på andre helligdage end de danske (Filter: Gå til spørgsmål 5) |
| Samarbejde med jobcenter (Filter: Gå til spørgsmål 5)  |
| Særlig opslag/nye rekrutteringsstrategier (Filter: Gå til spørgsmål 5)                                   |
| Mangfoldighedstræning blandt etnisk danske medarbejdere (Filter: Gå til spørgsmål 5)                     |
| Andre hensyn: Fri tekst (Filter: Gå til spørgsmål 5)   |



**5. I hvilken grad oplevede I nedenstående udfordringer i forbindelse med tiltagene?**

| Betingelse: vises for respondenter, der svarede på spørgsmål 4                   |                  |            |            |                  |           |
|--|------------------|------------|------------|------------------|-----------|
|  | I meget høj grad | I høj grad | I lav grad | I meget lav grad | Slet ikke |
| Modvilje fra medarbejderne (Filter: Gå til spørgsmål 6)                          |                  |            |            |                  |           |
| Manglende opbakning fra ledelsen (Filter: Gå til spørgsmål 6)                    |                  |            |            |                  |           |
| Mangel på tid eller ressourcer (Filter: Gå til spørgsmål 6)                      |                  |            |            |                  |           |
| Modstand fra kunder eller samarbejdspartnere (Filter: Gå til spørgsmål 6)        |                  |            |            |                  |           |
| Vi oplevede ikke at vores tiltag havde nogen effekt (Filter: Gå til spørgsmål 6) |                  |            |            |                  |           |
| Vi havde ikke den rette viden eller redskaber (Filter: Gå til spørgsmål 6)       |                  |            |            |                  |           |
| Andre årsager: Fritekst (Filter: Gå til spørgsmål 6)                             |                  |            |            |                  |           |

**6. Måler I på, om tiltagene har øget andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund på jeres arbejdsplads?**

| Betingelse: vises for respondenter, der svarede på spørgsmål 5 |  |
|--|--|
| Ja (Filter: Gå til spørgsmål 8)                                |  |
| Nej (Filter: Gå til spørgsmål 8)                               |  |

**7. Hvad er årsagen til, at I ikke har iværksat særlige tiltag for at fremme andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund? (Vælg gerne flere svar)**

| Betingelse: vises for respondenter, der svarede 'nej' til spørgsmål 2  |  |
|--|--|
| Vi har sjældent brug for at rekruttere nye medarbejdere (Filter: Gå til spørgsmål 8)                               |  |
| Vi foretrækker medarbejdere med samme baggrund som os selv (Filter: Gå til spørgsmål 8)                            |  |
| Vi oplever kun interesse for vores ledige stillinger fra personer med dansk baggrund (Filter: Gå til spørgsmål 8)  |  |
| Det er nødvendigt at kunne skrive dansk på et meget højt niveau på vores arbejdsplads (Filter: Gå til spørgsmål 8) |  |
| Vi ser ikke noget behov for at ansætte nogen med ikke-vestlig baggrund (Filter: Gå til spørgsmål 8)                |  |
| Det går fint – vi har mange ansatte med ikke-vestlig baggrund (Filter: Gå til spørgsmål 8)                         |  |
| Andre årsager: Fritekst (Filter: Gå til spørgsmål 8)   |  |

**8. Har jeres virksomhed iværksat særlige tiltag for at fremme ligebehandlingen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund på arbejdspladsen? Med ligebehandling forstår vi, at medarbejdere med ikke-vestlig baggrund i praksis har samme vilkår og karrieremuligheder herunder løn- og stillingsniveau som etniske danskere med sammenlignelige kvalifikationer og anciennitet.**

| Betingelse: vises for alle respondenter |  |
|---|--|
| Ja (Filter: Gå til spørgsmål 9)         |  |
| Nej (Filter: Gå til spørgsmål 13)       |  |

**9. Hvilke tiltag har I igangsat? (Vælg gerne flere svar)**

|  |
|--|
| Betingelse: vises for alle respondenter, der svarede 'ja' til spørgsmål 8  |
| Vi har gjort ligebehandling til et selvstændigt opmærksomhedspunkt hos vores tillidsrepræsentant eller leder med personaleansvar (Filter: Gå til spørgsmål 10) |
| Vi har gjort ligebehandling til et selvstændigt opmærksomhedspunkt i MUS-samtaler (Filter: Gå til spørgsmål 10)  |
| Vi sammenligner alle medarbejderes løn- og karriereudvikling for at styrke ligebehandlingen (Filter: Gå til spørgsmål 10)                                      |
| Andre muligheder: Fritekst (Filter: Gå til spørgsmål 10)   |

**10. Oplevede I vanskeligheder i forbindelse med gennemførelse af tiltagene?**

|   |
|---|
| Betingelse: vises for alle respondenter, der svarede på spørgsmål 9 |
| Ja (Filter: Gå til spørgsmål 11)                                    |
| Nej (Filter: Gå til spørgsmål 12)                                   |
| Det ved vi ikke endnu (Filter: Gå til spørgsmål 12)                 |

**11. Hvilke vanskeligheder oplevede I? (Vælg gerne flere svar)**

|   |
|---|
| Betingelse: vises for alle respondenter, der svarede 'ja' til spørgsmål 10  |
| Det er svært at afgøre, hvad der ligger til grund for forskelle i løn- og karriereudvikling (Filter: Gå til spørgsmål 12) |
| Der har været modstand mod at have det som selvstændigt opmærksomhedspunkt (Filter: Gå til spørgsmål 12)                  |
| Andre muligheder: Fritekst (Filter: Gå til spørgsmål 12)  |

**12. Måler I på om tiltagene har styrket ligebehandlingen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund?**

|  |
|--|
| Betingelse: vises for alle respondenter, der svarede på spørgsmål 10 og 11 |
| Ja (Filter: Gå til spørgsmål 14)   |
| Nej (Filter: Gå til spørgsmål 14)  |

**13. Hvad er årsagen til, at I ikke har iværksat særlige tiltag for at fremme ligebehandlingen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund?**

|   |
|---|
| Betingelse: vises for alle respondenter, der svarede 'nej' på spørgsmål 8   |
| Vi har ikke nogen medarbejdere med ikke-vestlig baggrund (Filter: Gå til spørgsmål 14)  |
| Vi er allerede en mangfoldig arbejdsplads med ligebehandling af medarbejdere uanset baggrund (Filter: Gå til spørgsmål 14)                                  |
| Vi tror ikke, at der er problemer med diskrimination af medarbejdere eller potentielle medarbejdere med ikke-vestlig baggrund (Filter: Gå til spørgsmål 14) |
| Vi synes ikke, vi har ressourcer eller tid nok (Filter: Gå til spørgsmål 14)  |
| Vi ved ikke, hvordan vi skal gribe opgaven an (Filter: Gå til spørgsmål 14)   |
| Ved ikke (Filter: Gå til spørgsmål 14)  |

**AFRUNDING**

**14. Må vi kontakte dig med uddybende spørgsmål via telefon eller e-mail?**

|  |
|--|
| Betingelse: vises for alle respondenter      |
| Telefon: Fri tekst (Filter: Gå til 'afslut') |
| Mail: Fri tekst (Filter: Gå til 'afslut')    |
| Nej tak (Filter: Gå til 'afslut')            |

## 16. Tak for din deltagelse og samtykkeerklæring

Ved at trykke "**afslut**" herunder erklærer du, at du har læst følgende tekst og giver samtykke til, at Pluss Leadership A/S er ansvarlig for behandling af oplysningerne fra spørgeskemaet. Alle oplysninger behandles fortroligt.

Hvis du ønsker at trække dit samtykke tilbage, vil vi bede dig sende en mail herom til [mcc@pluss.dk](mailto:mcc@pluss.dk).

## BILAG 5: INTERVIEWGUIDE

### Introduktion

Vi gennemfører en analyse for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune om den virksomhedsrettede indsats til bekæmpelse af ubevist etnisk diskrimination.

Mere konkret skal denne del af analysen identificere **god praksis** på området i form af allerede eksisterende initiativer i virksomheder, som BIF kan lade sig inspirere af i det videre arbejde. Det er det, vi skal tale med jer om.

Vi har sat ca. 45 minutter af til interviewet. Jeg tager noter undervejs.

---

### Kort om virksomheden

Vil du ikke lægge ud med at fortælle kort om jeres virksomhed og din rolle?

Og hvad er din position i virksomheden?

Hvor mange af jeres medarbejdere har ikke-vestlig baggrund?

---

### Virksomhedens initiativer for at fremme etnisk mangfoldighed

I analysen opdeler vi initiativerne i to hovedgrupper;

- 1) De som relaterer sig til selve rekrutteringen (og tiltrækning) og
- 2) De som handler om ligebehandling (samme vilkår og karrieremuligheder) i ansættelsen.

Vil du fortælle om jeres initiativer?

- Hvilke initiativer har I iværksat for at fremme tiltrækningen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund?
  - Har I gjort nogle særlige ting ift. rekruttering?
  - Har I taget særlig initiativer ift. ligebehandling?
- 

### Processen

Vil du fortælle mig, hvordan I mere konkret kom i gang med at arbejde med det?

Hvad gjorde I?

---

### Udfordringer/barrierer

Hvilke udfordringer/barrierer har der været i arbejdet?

- Ved opstarten?
- Undervejs?

Hvad har I gjort for at overkomme de udfordringer/barrierer, du nævner her?

Møder I stadig udfordringer/barrierer?

- Hvis ja, hvor?
- 

### Baggrund og output

Hvad er baggrunden for, at I har valgt at igangsætte de her initiativer?

- Push – var der en/ flere situationer, som nødvendiggjorde det?
- Pull – var der nogen der brændte for det (CSR)?

Hvordan har I som virksomhed mærket, at initiativerne har gjort en forskel?

Måler I på det? Og hvis ja, hvordan?

Hvordan har medarbejderne mærket forskellen?

---

### Viden og gode råd

Hvis du skal give et godt råd til andre virksomheder, som gerne vil i gang med mangfoldighedstiltag, hvordan skal det så lyde?

Hvad ville du ønske, at I havde vidst, inden I gik i gang?