

Statusrapport for Bland dig i byen 2013 BEDRE BORGERSERVICE		
Indsatser	Succeskriterier	Status
<p><b>Mangfoldig medarbejderstab i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>            Indsats med fokus på at skabe en mere mangfoldig medarbejderstab i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og i Københavns Kommune.</p>	<p>- Deltagelse i ligebehandlingsprojekt på udvalgte institutioner i Københavns Kommune.</p> <p>- Deltagelse i INNOVÆKST: Diversiteten i de fire deltagende enheder i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen øges med 10-15 pct.</p> <p>- 50 pct. af enhederne i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen oplever, at virksomhedens mangfoldighed bidrager til en øget grad af innovation og effektivitet.</p> <p>- Resultatkontraktmål for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2013: Andelen af medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund (ikke-vestlig baggrund) skal stige med 1 pct. årligt, indtil andelen afspejler sammensætningen i arbejdsstyrken i Københavns Kommune. (Alle Beskæftigelses- og Jobcentre) Målet er 13 pct. i 2013.</p>	<p>Ligebehandling KBH vil i 2013/2014 blive implementeret på i alt 18 institutioner i Københavns Kommune. Forløbet indeholder fem moduler, som bliver afsluttet i ultimo maj 2014. Status pt. er, at ca. 14 institutioner har gennemgået modul 1. Ved udgangen af 2013 vil alle institutionerne have gennemgået både modul 1 og 2.</p> <p>Fire enheder i BIF har deltaget i Innovækst. Metoder til screening af mangfoldighed i teams og processuelle metoder til øget brug af mangfoldighed er afprøvet. Projektet er netop ved at være afsluttet. Afsluttende afrapportering med metoder og succeskriterier, opsamles i afsluttende katalog i januar 2014.</p> <p>Målet er nået, da andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund i BIF er 11.9 pct. og derfor højere end andelen i arbejdsstyrken i København. Der er dog centerudsving.</p> <p>Det skal bemærkes, at måltallet ikke har været angivet korrekt. Tallet tager udgangspunkt i andelen i befolkningen, frem for af arbejdsstyrken. Andelen af personer med ikke vestlig baggrund i arbejdsstyrken i Københavns Kommune er 10.9 pct.</p>

		<p>Der er afholdt lederworkshops oprettet minoritetsfokusgrupper og udarbejdet manual til mangfoldig rekruttering</p> <p>Der er afholdt lederworkshops oprettet minoritetsfokusgrupper og udarbejdet manual til mangfoldig rekruttering.</p>
<p><b>Københavns Mangfoldighedsboard</b></p>	<p>- 2 årlige møder i boardet - 2 årlige møder i to arbejdsgrupper - fordelt på følgende to temaer: a) Inklusion via Partnerskaber Mangfoldighed b) Bedre Borgerservice og Sammenhængskraft</p>	<p>Der har været afholdt to møder i boardet, om henholdsvis Expats – inklusion af højtuddannede udlændinge samt om status og fokus på kommende indsatser i 2014, herunder med fokus på et udvidet europæisk samarbejde samt om rekruttering af etniske minoriteter i samarbejde med Jobcenter København</p> <p>Der er afholdt et arbejdsgruppemøde, der understøtter Inklusion via Partnerskaber. Mødet fokuserede på Bland dig i byens værktøjskasse, dette for at opnå en højere relevans for målbare. Der afholdes ligeledes et arbejdsgruppemøde i december med fokus på at fremme dialogen mellem virksomhederne i 2014. Begge møder understøtter Inklusion via partnerskaber. Bedre borgerservice og sammenhængskraft er varetaget af ligebehandlingsstrategien, hvor også bedre borgerservice er i fokus.</p>
<p><b>Internationale netværk</b> Deltagelse i Eurocities samt ICC (det interkulturelle bynetværk)</p>	<p>Indhente og gennemføre analyse af data som grundlag for: - Årlig sammenlignende analyse af København på Det Interkulturelle By-indeks i regi af ICC - Medlemskab af EuroCities Charter - Diverse rejseaktiviteter</p>	<p>Københavns status på ICC-indekset blev opdateret i juni, København rykkede frem til en 3. Plads. BIU-politikere m.fl. deltog ved ICC-konference i Dublin i februar. Der har ligeledes været deltagelse i diverse ICC-møder.</p>

Handleplan 2013: INKLUSION VIA PARTNERSKABER		
Indsatser	Succeskriterier	Status
<p><b>Flagskib I: Servicepakker til de københavnske virksomheder</b> Formålet er at styrke virksomhedernes mangfoldighedsledelse mhp. rekruttering af mangfoldigt personale og dermed nedbringe overledigheden blandt etniske minoriteter.</p> <p>Indsatsen målrettes udvalgte brancher, SMV'er, store virksomheder, industrivirksomheden, offentlige institutioner m.fl.</p>	<p>- 15 virksomheder tilbydes tre dybdeborende arbejdsworkshops - Partnerskabs arrangementer i samarbejde med min. 3 brancheforeninger. - Udvikle fælles formidling af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens tilbud til 30 virksomheder.</p> <p>Kursusforløb for 25 udvalgte virksomhedskonsulenter i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.</p>	<p>Der er udarbejdet 3 servicepakker til københavnske virksomheder. Servicepakkerne er målrettet 3 brancher i vækst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hotel- og restauration</li> <li>- Bygge- og anlæg</li> <li>- Vidensservice</li> </ul> <p>De tre brancher er udvalgt på baggrund af flere faktorer, herunder vækstpotentiale, bredde på arbejdsmarkedet samt understøttelse af BIF's øvrige indsatser. Servicepakkerne forventes implementeret pr. 1. januar 2014. De henvender sig potentielt til i alt 9.200 virksomheder, fordelt på de 3 brancher. Tilbud og indhold i servicepakkerne, er videreudviklet og kvalificeret i samarbejde med 3 brancheorganisationer og 20 virksomheder, fordelt mellem de 3 brancher. I servicepakkerne indgår kommunens internationale tilbud via inddragelse af International House samt information og tilbud på Københavns mangfoldighedsdagsorden.</p> <p>For at få input til udarbejdelse af servicepakker, er der afholdt workshop med ambassadører i BIF. Der er formidlet viden om, hvordan virksomhedskonsulenter kan arbejde med mangfoldighedsledelse i</p>

		<p>samarbejde mellem jobcentret og erhvervslivet via modul på kurset ”Virksomhedskontakten – sådan gør vi det i København. Modulet har indgået i tre kursusforløb med ca. 25 deltagende konsulenter på hver.</p> <p>Der er afholdt yderligere inspirationsoplæg på JKS og JKI for tilsammen 40 konsulenter. Servicepakkerne forventes færdige og klar til implementering pr. 1. januar 2014.</p>
<p><b>Flagskib II: Vækst&amp;Mangfoldighed-værktøjskassen</b>  Værktøjskassen er en online blogløsning, der formidler chartervirksomheders ”best practise” til inspiration for københavnske virksomheders arbejde med mangfoldighed i praksis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formidling af værktøjskassen på relevante konferencer/events målrettet erhvervslivet</li> <li>- Indhente cases fra 50 virksomheder</li> <li>- 80 pct. af chartervirksomhederne finder værktøjskassen relevant og brugbar.</li> </ul>	<p>Målet er nået, der er indhentet cases fra 50 virksomheder, fordelt på 70 forskellige cases. Værktøjskassen er blevet præsenteret på konferencer og ved sparring med chartervirksomhederne. Et survey er udsendt til chartervirksomhederne, og 47 pct. af charter-virksomhederne, kender og arbejder med værktøjskassen. Der er iværksat tiltag til yderligere at understøtte brugen af værktøjskassen. Tiltagene er igangsat på baggrund af tilbagemeldinger fra arbejdsgruppemødet om brugen af værktøjskassen.</p>
<p><b>INNOVÆKST via mangfoldighed</b>  Formålet er at udvikle en række metoder og værktøjer til at understøtte virksomhedernes mangfoldighedsstrategier, som målrettes egne bestyrelser, ledergrupper og projektgrupper.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Virksomhedernes diversitet er øget med 10-15 pct.</li> <li>- 50 pct. af virksomhederne oplever, at virksomhedens mangfoldighed bidrager til en øget grad af innovation og effektivitet.</li> <li>-70 pct. af virksomhederne oplever, at deres mangfoldighed bidrager til øget grad af innovation og effektivitet i 2015.</li> </ul>	<p>Afsluttende effektmåling af den øgede diversitet, hos de deltagende virksomheder, foretages midt december 2013. Der afholdes afsluttende konference i slutningen af januar 2014.</p> <p>26 virksomheder har deltaget i et udviklingsforløb med afprøvning af værktøjer til at skabe innovation gennem mangfoldighed. ¾ af virksomhederne har gjort skelsættende forandringstiltag. Forandringerne er initieret på bestyrelses- og toplederniveau,</p>

		såvel som på afdelingsniveau.  Projektets resultater formidles i en kort pjece, denne forventes færdig i starten af 2014.
<p><b>Fastholde internationale talenter til KBH</b></p> <p>I partnerskab med relevante virksomheder og organisationer afholdes en række aktiviteter med fokus på, hvordan byen og virksomhederne i højere grad kan fastholde internationale talenter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En konference for københavnske virksomheder med internationale medarbejdere med 50 deltagere med kobling til Det internationale hus, herunder Værtsprogrammet og Copenhagen Career Programme.</li> <li>- Rådgivning af 7 virksomheder om mangfoldighedsledelse og ledelse af expats.</li> </ul>	<p>Der har været afholdt LederLounge: On how to attract and retain small and medium sized companies. Loungen blev afholdt i samarbejde med International House og relevante samarbejdspartnere. Der var 42 deltagende chartervirksomheder. Der er ydet rådgivning om Københavns kommunes tilbud om expats, til 5 virksomheder, der er planlagt yderligere 2 individuelle sparringsforløb i midt december. Forløbene er udarbejdet på baggrund af ønsker fra chartervirksomheder, indsamlet i forbindelse med LederLounges.</p>
<p><b>Mentorprogram for unge etniske minoriteter</b></p> <p>Formålet er at skabe bedre beskæftigelse for unge etniske minoritets københavnere via et styrket netværk og bredere kendskab til københavnske arbejdspladser.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekruttering af 50 mentees og 50 erhvervsledere</li> <li>- 50 matchninger og mentorforløb</li> <li>- Min. 40 % af mentees kommer i job/uddannelse efter 6 mdr.</li> </ul>	<p>Der er lavet 37 match, og yderligere 13 match er planlagt til afvikling november og december. Da ikke alle forløb er afsluttet ved årets udgang, foretages endelig effektmåling i 2014.</p>
<p><b>M+program</b></p> <p>Programmet sætter fokus på, hvornår mangfoldighed skaber vækst i virksomheder samt at fremme og dokumentere viden om effekter af mangfoldighedsledelse. Der er der udviklet et mangfoldighedsratingsystem af Foreningen Nydansker, som rater virksomhedernes arbejde med mangfoldighed i praksis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 københavnske virksomheder</li> <li>- 2 netværksdage for de deltagende virksomheder</li> <li>- Udarbejde cases fra min. 5 københavnske virksomheder</li> <li>- Lancering af 10 første virksomheder, der bliver analyseret i fht. mangfoldighedsratingsystemet.</li> </ul>	<p>Målet er nået, projektet har foretaget en mangfoldigheds-screening via et survey, som de deltagende virksomheder har udfyldt. På baggrund heraf er der udarbejdet handleplaner for at understøtte og udvikle mangfoldigheden i de deltagende virksomheder.</p> <p>55 virksomheder er startet i M+forløb. 46 virksomheder blev fastholdt gennem hele processen 31 virksomheder har igangsat initiativer til at øge mangfoldigheden i deres virksomhed.</p>

<p><b>Rådgivning og servicetilbud til medlemmer af Københavns Mangfoldighedscharter</b></p> <p>Formålet er at sikre at virksomheder og organisationer arbejder i dybden med mangfoldighedsledelse. Dermed skabes en platform for udbredelse af ”next practise” indenfor ledelse af mangfoldighed til fremme af mangfoldig rekruttering mhp. innovation og effektivitet for byens aktører og til gavn for alle byens borgere.</p>	<p>- Der udbydes løbende rådgivning og servicetilbud til alle medlemmer, dvs. tilbud der omfatter inspirationsoplæg, charter-diplom, værktøjer, rådgivning, branding og deltagelse i udviklingsprojekter.</p>	<p>Der har været 30 virksomhedsinterviews med chartervirksomheder, inden for 3 udvalgte brancher. (Handel- og transport, offentlig service og Hotel- og restauration) Der er afholdt 2 LederLounges om henholdsvis mangfoldig rekruttering, samt om tiltrækning og fastholdelse af expats. På baggrund af disse, er der afholdt 5 individuelle sparringforløb (LederLabs.) Der er udsendt 2 nyhedsbreve: Charternyt, med temaer om vækst og innovation samt om mangfoldig rekruttering af højtuddannede.</p>
<p><b>Bekæmp diskrimination på arbejdspladsen</b></p> <p>Formålet er at skabe viden om diskrimination på arbejdspladserne, da det er det sted, hvor flest oplever diskrimination i dag.</p>	<p>- Partnerskab med min. 6 virksomheder/minoritetsforeninger samt Beskæftigelsesministeriet – Klagenævn for Ligebehandling -Afholde min. ét kampagne- og debatarrangement</p>	<p>I samarbejde med 3F København og C:NTACT afholdes workshops om trivsel og diskrimination hos i alt 6 virksomheder, hvoraf 5 er afviklet i år og yderligere 1 afvikles i januar 2014</p> <p>- Samlet når indsatsen ud til 250-300 medarbejdere i indeværende år og yderligere 200 i januar 2014</p> <p>- Der er afvikles ligeledes workshop i både BIF og hos samarbejdspartner 3F</p> <p>- Opsamlende workshop på tværs af deltagende virksomheder er planlagt til i starten af 2014, hvor også formidlingsmodel for læring fra workshops implementeres med inddragelse af Klagenævn for Ligebehandling/Institut for Menneskerettigheder.</p>

<b>Handleplan 2013: SAMMENHÆNGSKRAFT</b>		
<b>Indsatser</b>	<b>Succeskriterier</b>	<b>Status</b>
<p><b>Mangfoldighedsevents</b></p> <p>Events med fokus på at fejre byens mangfoldighed samt sætte bekæmpelse af diskrimination og eksklusion</p>	<p><b>Sammenhængskraft:</b></p> <p>-Arrangeres i samarbejde med 3-4 kulturelle eller religiøse foreninger.</p>	<p>CIB har i samarbejde med VerdensKulturCentret og en række kulturforeninger, religiøse menigheder og organisationer afholdt 3 kulturelle og religiøse højtider i</p>

<p>på byens dagsorden.</p>	<p><b>Byens stemmer:</b> I det kommende år videreudvikles konceptet for Byens Stemmer. Diskrimination fastholdes som tema, mens der arbejdes på en større forankring på skolerne, brug af andre udtryksformer som fx teater samt navneskifte</p>	<p>2013: Det kurdisk/iransk/central asiatiske <i>Newroz</i> (marts), det islamiske <i>Eid al-fitr</i> (august), samt det jødiske <i>Hanukkah</i> (afholdes i december)</p> <p>Der er oprettet 3 boards, for at understøtte og fremme sammenhængskraften i kommunens indsats.</p> <p><b>Ungeboard</b> Formålet med Unge board er at bidrage til at lave en meningsfuld og effektiv inklusionsindsats samt at styrke demokrati og deltagelse blandt unge københavnere. Der er 18 repræsentanter og organisationer tilknyttet boardet.</p> <p><b>Interreligiøst board</b> Formålet er bl.a. at skabe et ligeværdigt samarbejde via inddragelse af religiøse repræsentanter i udvikling og implementering af civilsamfundsindsatsen. Der er 6 trosretninger repræsenteret i boardet.</p> <p><b>Board for bekæmpelse af diskrimination, hadforbrydelser og fremme af lige muligheder.</b> Boardets formål er at sikre lige muligheder og lige adgang til aktiv deltagelse i de demokratiske processer i København. Boardet har samlet 12 repræsentanter og foreninger tilknyttet.</p> <p>Byens Stemmer er i 2013 blevet videreudviklet til et nyt koncept, under titlen Unges Stemmer. Der arbejdes nu med teater som udtryksform. Målet er en større forankring på skolerne og derfor er det tidligere fælles afslutningsevent på Vega, under Byens Stemmer flyttet ud på skolerne, udkolingen på</p>
----------------------------	--	---

	<p>til fx Unge Stemmer. Minimum 7 skoler involveres i projektet. - At 60 % af eleverne vurderer, at de har fået mere viden om diskrimination og hvordan de selv kan handle i relation til diskrimination.</p> <p><b>Kulturnat</b> Stand på Københavns Rådhus med præsentation af initiativer fra hele Bland dig i byen-programmet</p>	<p>de deltagende skoler inviteres med. Der er afholdt workshop for de deltagende klassers lærer og planlagt workshops for syv 8. klasser fordelt på 6 københavnske skoler. Færre skoler end forventet har tilmeldt sig projektet, dette på trods af invitation via både mail og sociale medier. Forvaltningen er derfor ikke kommet op på de minimum 7 skoler, som er måltallet i Bland dig i byen. Der arbejdes målrettet med både diskrimination og hadforbrydelser som temaer. Endelig evaluering foreligger i starten af 2014.</p> <p>Kulturnatten på Rådhuset 2013, har haft tema om kommunalvalget. Partier og politikere deltog i kulturnatten på Rådhuset. Bland dig i byen havde derfor ikke mulighed for, at bidrage med en stand på Kulturnatten 2013.</p>
<p><b>Bland dig i byens Dialogkonsulenter</b> Dialogkonsulenterne udbreder viden omkring antidiskriminationsredskaber og bekæmpelse af eksklusion mv.</p>	<p>- Dialogkonsulenterne gennemfører min. 3 dialogmøder pr. konsulent i udvalgte byområder med fokus på at skabe højere valgdeltagelse i disse områder. - Etablere og udvikle plan for forankring i samarbejde med Nørrebro Lokaludvalg - Andet halvår af 2013: Indsatsen forankres på medborgercenter og konsulenthonorarer refunderes via Bland dig i byen.</p>	<p>Projektet er ikke videreført, idet det ikke er lykkedes at forankre tiltagene om dialogkonsulenter til fulde. Følgende er opnået i projektet: 28 dialogkonsulenter er uddannet. Særligt 10 forløb førte til et konstruktivt samarbejde med 1 - 2 dialogmøder pr. konsulent. Alle 28 har givet positive tilbagemeldinger på undervisningsforløbet og tager deres viden med i både arbejdsmæssige funktioner samt i deres frivillige arbejde.</p>
<p><b>Bland dig i byen-puljen</b> Tema: Bedre Borgerdialog</p>	<p>- Der afholdes 15 arrangementer i udvalgte byområder med lav inklusion - 50 pct. har til formål at skabe fokus på at fremme en bedre dialog med borgerne i lokalområdet samt fremme valgdeltagelsen i disse områder. -50 pct. har fokus på tværreligiøse fejring, hvor der</p>	<p>Pr. 1. oktober var der bevilliget 9 projekter (6 projekter til tværreligiøse fejring, samt 3 til valgarrangementer). Alle havde til formål at skabe inklusion, viden og åbenhed. På grund af den lave ansøgningsprocent har forvaltningen omdisponeret de resterende puljemidler. Herved er der bevilget midler til yderligere 5 arrangementer, der støtter formålet.</p>



	er repræsenteret min. fire forskellige religioner.	Der afholdes dermed i alt 14 arrangementer, der understøtter bedre borgerdialog i udsatte boligområder i 2013 (Se bilag 2)
<p><b>Aktiv Medborger</b> Formålet er at skabe en attraktiv platform for løbende dialog og inddragelse af borgere</p>	<p>- Idéstorm om borgerdrevne løsninger på udfordringerne</p> <p>Facebook kampagne med fokus på at øge valgdeltagelse blandt unge med minoritetsbaggrund</p> <p>Der uddannes unge-bloggere, der tager temaer om valgdeltagelse og politisk indflydelse op.</p>	<p>Facebook idéstormen havde i alt 1229 unikke besøgende, der var i alt 120 aktive deltagere, som til sammen genererede 47 ideer til bedre fastholdelse af expats. 3 af disse ideer er blevet kåret af brugerne som vindere. De 3 vinder ideer er bl.a. videreformidlet til International House.</p> <p>Bland dig i byens facebookside har 13.000 unikke brugere. Her formidles bl.a. kampagnen for at øge valgdeltagelsen for unge med minoritetsbaggrund. Da kampagnen understøtter kommunalvalget, er der ikke foretaget endelig måling af antal medlemmer og brugere. Målingen foretages efter valget, ved udgangen af 2013. Fremme af valgdeltagelse blandt unge, er et af de tiltag, hvor ICC fremhæver København.</p> <p>Der er indgået aftale med et konsulentfirma om at uddanne unge bloggere. Uddannelsen af bloggere sker i form af tre film, som ligger på BDIB facebookside, de unge bloggere får også individuel vejledning.</p>
<p><b>Unge blogger</b> Unge blogger om det gode ungdomsliv</p> <p>{NB: Der blogges om det gode ungdomsliv i handlingsprogrammet: Det gode ungdomsliv. I programmet for Bland dig i byen, blogges der om valg og valgdeltagelse }</p>	<p>Succeskriteriet er at videoerne bliver set af 10.000 og får 500 likes på de sociale medier: Facebook, Ethnica Magazine, og Det Bar Ayib.</p>	<p>De unge blogger i forbindelse med de valgarrangementer som kommunen har tilrettelagt for at øge valgdeltagelsen blandt minoriteter ved kommunalvalget. Blogindlæggene lægges også på Det bar Ayib og Etnica magazine, der tilsammen har 59.600 der følger og læser deres indlæg.</p>

<p><b>Interkulturel højtidskalender app. til download på mobil</b></p>	<p>Puljemidler til valgdeltagelsesaktiviteter er omdisponeret</p> <p>Succeskriteriet for deltagere til valgarrangementerne er min 70 deltagere. Samtlige politikere der har deltaget i valgturneen har modtaget kommunikationsmanualen.</p> <p>- 25.000 downloads af kalenderapplikation på mobil (I partnerskab med ekstern leverandør)</p>	<p>Antallet af valgarrangementer er opskaleret fra 6 til 15 arrangementer, for at skabe større deltagelse og mere debat. Der er etableret træning i at kommunikere med etniske minoriteter, for lokalpolitikere. Den endelige måling er ikke foretaget, da valget er under afvikling.</p> <p>Målet er nået, da højtidskalenderen pt. er downloadet mere end 40.000 gange.</p>
--	--	---