

## Bilag: Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets statusredegørelse 2013 for inklusionspolitikken: *Bland dig i byen – Medborgerskab + Inklusion 2011-14*

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen anmoder ligesom i de foregående år hvert udvalg om at sende en redegørelse med status for inklusionsindsatsen på udvalgets område med udgangspunkt i udvalgets handleplan. Redegørelsen er udvalgets input til den årlige statusrapport for kommunens inklusionsindsats, som forelægges Borgerrepræsentationen i august. Det er vigtigt at følge skabelonens anvisninger, da der i år sigtes imod, at hvert udvalgs redegørelse indgår uredigeret som bilag i den trykte statusrapport.

### 1) Status for handleplan

De væsentligste initiativer i handleplanen, der svarer på inklusionsudfordringerne. Hvad virker, hvad virker ikke? Er ressourcerne tilstrækkelige? Eventuelle ændringer i handleplanen.

[Max 2.000 anslag inkl. mellemrum]

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har i 2013 opdateret sin handleplan. Der er fortsat tre overordnede målsætninger:

**1) Overledighed blandt etniske minoriteter skal reduceres:** Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tror på en virksomhedsrettet indsats, som går på to ben. For det første gennem øget brug af virksomhedsplaceringer i beskæftigelsesindsatsen for at skabe bånd mellem minoritetsborger og arbejdsplads. For det andet gennem at understøtte københavnske virksomheder i at udnytte det vækstpotentiale, der ligger i at ansætte medarbejdere med forskellig baggrund og dermed skabe bedre jobmuligheder for etniske minoriteter i virksomhederne. Endvidere er målrettet danskuddannelse et afgørende led i at reducere overledigheden, bl.a. gennem modersmålsstøttet undervisning, lektiehjælp samt tilbud om udvidet vejledning til kursister.

**2) Stigning i andelen af etniske minoriteter, der føler sig inkluderet:** Inddragelse og dialog er centrale redskaber for at styrke følelsen af inklusion. I anledning af kommunalvalget i 2013 har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget etableret en række dialogplatforme med fokus på demokratiske rettigheder og valgdeltagelsen for især unge med etniske minoritetsbaggrund. Udvalget har også fokus på at skabe sammenhængskraft og forståelse mellem forskellige kulturelle og religiøse grupperinger, f.eks. gennem tværreligiøse dialogmøder og afholdelse af forskellige religiøse højtider.

**3) Fald i andelen af etniske minoriteter, der oplever diskrimination:** Inklusionsundersøgelsen 2012 viser, at især etniske minoritetsborgere og arbejdsløse føler sig diskrimineret. De to steder hvor borgere oftest føler sig diskrimineret er på arbejdspladsen og i nattelivet. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har iværksat en indsats for at bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen i samarbejde med fagbevægelsen. Endvidere er kampagnen Stemplet sat i værk for at bekæmpe diskrimination i nattelivet gennem plakater, sociale medier og events.

### 2) Udvikling på inklusionsbarometret

Status for relevante overordnede mål i inklusionspolitikken samt udviklingen i relevante indikatorer på Inklusionsbarometret. Hvad kan forklare udviklingen eller mangel på samme? Hvilke udfordringer udestår? Er indikatorerne tidssvarende?

[max 2.000 anslag inkl. mellemrum]

Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets overordnede målsætninger understøtter inklusionspolitikens mål.

Målsætning 1 om reduktion af overledigheden understøtter inklusionspolitikens mål 'Flere i arbejde'. Den tilhørende barometerindikator viser, hvor meget ledigheden for borgere med ikke-vestlig baggrund er højere end den gennemsnitlige ledighed. Fra september 2005 til september 2012 faldt overledigheden fra 13 % til 11 %. De seneste års fremgang er beskeden, og der er fortsat betydelig forskel på grupperne. Skal målet nås inden for overskuelig tid, skal beskæftigelsesindsatsen have større effekt for personer med etnisk minoritetsbaggrund. Virksomhederne skal være mere åbne over for at ansætte gruppen.

Målsætning 2 om stigning i andelen af etniske minoriteter, der føler sig inkluderet, understøtter politikens mål 'Flere skal opleve at høre til i København'. Den tilhørende indikator er baseret på data fra den årlige inklusionsundersøgelse og viser, i hvilken grad borgere med ikke-vestlig baggrund føler sig inkluderet. Siden startmålingen i 2011 er der en lille fremgang. Minoritetens score (68 point) er dog fortsat 7 procentpoint lavere end majoritetens (75 point). En analyse af data fra undersøgelsen viser, at forskellen kan forklares med oplevelse af diskrimination og manglende danskundskaber, samt forskelle i uddannelse, beskæftigelse og indkomst.

Målsætning 3 om fald i andelen af etniske minoriteter, der oplever diskrimination, understøtter politikens mål 'Færre skal opleve diskrimination'. Indikatoren er baseret på inklusionsundersøgelsen og viser, hvor mange der har oplevet diskrimination inden for det seneste år. Det har 8 % af borgerne med etnisk dansk baggrund mod 25 % med ikke-vestlig baggrund. Der har været fremgang for borgere med etnisk dansk baggrund, men ikke for borgere med ikke-vestlig baggrund.

### 3) Eventuelt samarbejde på tværs i kommunen

Bidrag til strategier og indsatser, der går på tværs af forvaltningerne.

[max 1.500 anslag inkl. mellemrum]

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget spiller i overensstemmelse med kommunens styrelsesvedtægt en overordnet rolle ift. kommunens integrationsindsats:

- Udvalget har ansvaret for den tværgående integrationsindsats i kommunen. Herunder er fx Eksperttænk tanken for Integration. I 2013 udformes desuden en strategi for fremme af lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination til forankring på alle niveauer i Københavns Kommune. Strategien behandles i BR i november 2013.
- Udvalget har ansvaret for, at integrationspolitikken revideres hvert 4. år, og at der løbende følges op på politikken. Dette sker via samarbejde om Inklusionsbarometret og den årlige statusrapport for politikken.
- Udvalgets erklæring skal 'indhentes' om enhver sag, der vedrører kommunens integrationsindsats. Udvalget har ikke modtaget sager i høring i 2012/13.
- Udvalget har ansvaret for at udvikle og overvåge projekter inden for integrationsområdet.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bidrager derudover til en række tværgående indsatser, der virker sammen med integrationsindsatsen: (1) *Politik for udsatte byområder*, hvor Teknik- og Miljøforvaltningen sidder for bordenden. (2) *Tryghedsindsatsen*, der koordineres af Center for Sikker By under Økonomiforvaltningen. Og (3) *Det Tværgående frivillighedsnetværk*. Desuden samarbejder Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen inden for rammerne af (4) *Ungestrategien* med Børne- og Ungdomsforvaltningens UU-vejledning om unge ledige uden uddannelse, hvor unge med etnisk minoritetsbaggrund er overrepræsenterede.

#### 4) Fremtidens inklusion

Hvilke temaer og udfordringer ses som de mest betydende fremadrettet? Både i indeværende politikperiode og i forhold til udvikling af en ny inklusionspolitik for perioden 2015-2018.

[max 2.000 anslag inkl. mellemrum]

Der er fortsat behov for en bred inklusionsindsats, der både adresserer de tilbageværende strukturelle udfordringer samt sikrer sammenhængskraft på tværs af alle grupperinger.

Inden for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets område er den største udfordring overledighed blandt etniske minoriteter, hvilket bl.a. viser sig i omfattende ungdomsarbejdsløshed. For den enkelte kan arbejdsløsheden blive permanent og føre til et liv i udkanten af samfundet. For samfundet kan yderste konsekvens blive grupper af borgere, som føler sig ekskluderet og potentielt kan ty til kriminalitet eller radikalisering.

Det er derfor nødvendigt at arbejde på flere niveauer. For det første skal unge med manglende kompetencer have uddannelse eller anden opkvalificering inden for de aktuelle arbejdsmarkedsreformer. Indsatsen skal tilrettelægges med effekt for særligt udsatte grupper. For det andet skal samarbejdet med virksomhederne fortsat prioriteres. Dels fordi behovet for praktikpladser til unge i erhvervsuddannelse fortsat er meget stort. Og dels for at sikre, at virksomhedsplaceringer kan anvendes i lige så høj grad til ydelsesmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund som til modtagere med etnisk dansk baggrund.

Indsatsen skal fortsat suppleres med mere brede initiativer for at styrke oplevelsen af inklusion og sammenhængskraft i byen. Gennem et bredt samarbejde med civilsamfundsaktører skal der udvikles et stærkt københavnerfællesskab, som fremmer følelsen af tilhørsforhold og tryghed blandt alle borgere.

Den stigende indvandring er i positiv forstand også en udfordring. Årligt flytter ca. 12.000 udenlandske statsborgere til København, ofte fra vestlige lande, ofte med høje kvalifikationer og ofte for at arbejde eller studere. Tilflytterne har ret til danskundervisning, og derfor er der et stigende pres på det kommunale tilbud om danskundervisning. Mange af tilflytterne udvander inden for nogle år uden at bruge deres kvalifikationer på arbejdsmarkedet. Målet er at blive bedre til at fastholde denne gruppe, så byen kan få gavn af deres kompetencer.

Københavns Kommune skal som arbejdsplads blive bedre til at rekruttere og sammensætte en mangfoldig medarbejderstab på alle niveauer. Både fordi mangfoldighed giver innovation og for at gå foran og vise kommunen som en åben og inkluderende organisation.