

INSPIRATION TIL LIGEBEHANDLING KBH

Cases fra ni institutioner
i København



INDHOLD

| | |
|---|----|
| LIGEBEHANDLING I KØBENHAVN | 5 |
| ALDER INGEN HIINDRING | 6 |
| LIGEBEHANDLING ER NOGET VI PRAKTISERER | 8 |
| FLERE DIMENSIONER PÅ HISTORIEN | 10 |
| LIGEBEHANDLINGKBH ÆNDRERE SPROGET I BORGERSERVICE | 12 |
| "DET, VI GIVER OPMÆRKSOMHED, FÅR LIV" | 14 |
| LIGEBEHANDLING PÅ SPIL | 16 |
| "DE PÅRØRENDE SKAL VÆRE EN DEL AF LØSNINGEN" | 18 |
| BEDRE FYSISKE RAMMER PÅ SUNDHOLMEN | 20 |
| "MANGFOLDIGHEDEN ER EN RESSOURCE" | 22 |



LIGEBEHANDLING I KØBENHAVN



Københavns Kommune arbejder målrettet med ligebehandling af borgerne og ansatte i kommunen. Derfor har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen søsat projektet LigebehandlingKBH, der er blevet gennemført på 9 udvalgte institutioner i København på tværs af alle forvaltninger. Projektet har inkluderet efteruddannelse af medarbejdere samt en evaluering af ligebehandlingsindsatsen, og projektet er blevet gennemført i perioden april 2012 - april 2013.

Formålet med LigebehandlingKBH er at sætte fokus på at skabe lige muligheder for alle borgere. Ligebehandling bygger på positiv anerkendelse af, at alle mennesker er forskellige og derfor ikke bør behandles ens. Kravet om ligebehandling betyder, at alle borgere uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktions- evne, seksuel orientering og social oprindelse skal have lige adgang til og lige mulighed for at deltage i alle dele af samfundslivet og nyde lige beskyttelse.

Forløbet har omfattet to workshops på hver af de deltagende institutioner, to kursusgange på tværs af institutionerne samt et afslutningsseminar fælles for alle 9 institutioner. På hver institution er der blevet etableret en

action learning-gruppe, hvor deltagerne har haft mulighed for at afprøve ny viden i praksis mellem workshops og kursusgangene i arbejdet med at implementere ligebehandlingsaktiviteter.

Med ligebehandling af alle borgere opnår kommunen både bedre kvalitet og service i kontakten med borgere og mere inkluderende arbejdspladser med plads til forskellighed og bedre udnyttelse af eksisterende ressourcer.

Erfaringerne viser, at mængde af kommunens ansatte allerede gør en stor indsats for at skabe ligebehandling af de borgergrupper, som de arbejder med. Samtidigt har vi alle "blind spots" og har derfor brug for inspiration og aha-oplevelser, der udfordrer vores praksisser og skaber refleksion og diskussion på arbejdspladsen.

Som det fremgår af nærværende katalog, er det præcis refleksion, diskussion og ændret praksis, som LigebehandlingKBH har ført til.

GOD LÆSELYST!



ALDER INGEN HINDRING

Peder Lykke Centret på Amager har sat alder på ligebehandlingsplakaten. Filosofien er, at borgere, der bor i området og har behov for at komme på centret, ikke skal diskrimineres på grund af alder.

"Jeg kan godt lide at komme her i Peder Lykke Centret, få en kop kaffe, tale med de andre og eventuelt hjælpe de ældre, som ikke er så it-vante, med at komme på nettet. Jeg kan selv gå her ned, fordi jeg kun bor 50 meter herfra. Jeg får noget motion, og der bliver taget godt imod mig. Jeg synes ikke, at det er et problem, at alle de andre er ældre end mig. Forskellene er krydderiet," konstaterer Sune.

Umiddelbart lyder Sune blot som en glad bruger af aktivitetssentret i Urbanplanen. Men historien er ikke helt rosenrød. Sune, som er spastiker, er nemlig kun 41 år og dermed alt for ung til at være berettiget til at komme i aktivitetssentret, som er forbeholdt borgere, der er fyldt 65 år.

UNDERSØGELSE BLANDT BRUGERNE

Sunes historie og lignende eksempler på borgere, der er for unge til at være berettiget til at bruge aktivitetssentret, har fået leder Kirsten Wåhl til at sætte ligebehandling allerøverst på ligebehandlingsordenen. Alder blev et af de områder, som Peder Lykke Centret besluttede at arbejde med i forbindelse med LigebehandlingsKBH.

"LigebehandlingsKBH fik os jo endnu engang til at tænke over, hvad det vil sige at behandle folk lige. Der sætte spot på problemet med at udelukke borgere, der ellers er faglig vurdering har et behov, fra at komme her og være en del af fællesskabet. Den mangsel på ligebehandling, der ligger i at udelukke folk på grund af alder, stod jo for alvor og blinkede set i lyset af LigebehandlingsKBH. Det var helt tydeligt for os, at når vi taler ligebehandling, er vi også nødt til at tale alder," siger Kirsten Wåhl.

Kirsten Wåhl lavede derfor som et led i ligebehandlingsprojektet en undersøgelse af brugerne holdning til at være flere generationer sammen i aktivitetssentret.

"Vi havde spørgsmålet om, hvorvidt det er retfærdigt, at vi tilbyder vores aktiviteter til borgere med behov under 65 oppe på et husmøde. Der var ca. 60-70 brugere til mødet, og kun 2-3 syntes, at det var uretfærdigt at give vores tilbud til brugere under 65 år. Resten syntes, at det giver liv, at vi er forskellige - også når det gælder alder. Projektet har vist, at vores brugere har et åbent sind. Nu vil vi godt have lavet reglerne om, så de er i overensstemmelse med ligebehandlingsprincipperne," fastslår Kirsten Wåhl.

"JEG VIL GERNE BETALE MIN DEL"

Sune sidder og nikker. Han er glad for at kunne komme på centret, men ked af, at han ikke har retten og ikke kan betale kontingent:

"Jeg er naturligvis glad for, at brugerundersøgelsen viste, at de andre ikke syntes, at alder er en hindring. Men jeg vil egentlig bare gerne være solidarisk med de andre og betale min del via et kontingent og på den måde være helt med i fællesskabet."

INKLUSION AF BORGERE UNDER 65 ÅR

Peder Lykke Centret har bragt emnet alder og inklusion af borgere under 65 år op på husmøde. De har også rejst diskussionen på andre centre. Endelig har centret lavet en lille undersøgelse blandt potentielle brugere under 65 år for at afslække behovet. Der er tale om at ca. 10-15 brugere har et behov hvert år.



”LIGEBEHANDLING ER NOGET VI PRAKTISERER”

På biblioteket og kulturhuset Kultur Nord i Københavns Nordvestkvarter er der 30.000 besøgende om måneden fra mere end 60 forskellige nationer. Ligebehandling er derfor ikke noget, personalet taler om. Det er noget, de gør.

”Når jeg kigger ud over biblioteksområdet, så ligner det jo Kairo Lufthavn. Der er en mangfoldighed af den anden verden. Man kan ikke sætte vores brugere i bås. De er bare forskellige. Jeg ved ikke, hvem vi skal ligebehandle, for alle er forskellige,” fastslår daglig leder af Kultur Nord Tine Garsdal, som skynder sig at understrege:

”Det kan naturligvis ikke siges nok gange, at ligebehandling er vigtigt, og at man skal behandle folk lige ved at behandle dem forskelligt. Men vi skal heller ikke skabe et problem, hvis det ikke er der. Ligebehandling er noget vi praktiserer.”

ALLE HAR RET TIL AT KUNNE BEGÅ SIG DIGITALT

Ligebehandlingsprojektet er i tråd med andre projekter, som Kultur Nord arbejder med. Tine Garsdal peger på, at projektet ”Digital København” er et eksempel på, at biblioteket praktiserer ligebehandling. Projektet indebærer, at ti biblioteker i samarbejde med borgerservice har ti kurser med ti borgere ad gangen.

”Digital København handler jo om, at alle danskere skal kunne begå sig digitalt for at kunne gearde sig i det danske samfund. Undervisningen er en form for ligebehandling, der giver borgerne kompetencer, så de er ligeværdigt stillet. Digital København handler om at give lige adgang til viden.”

Tine Garsdal forklarer også, hvordan biblioteket har haft mindre konflikter af religiøs karakter mellem børn på biblioteket.

”Det går vi straks ind i blandt andet ved at samarbejde med skolerne. For os er det vigtigt at sende et signal om, at alle har ret til at bruge biblioteket uanset, hvilken religion man tilhører. Ligebehandling er på den måde en del af vores hverdag uden, at vi nødvendigvis taler om det.”

MØDET MED BORGEREN

Kultur Nord arbejder løbende med, hvordan medarbejderne skaber det bedste møde med borgeren. Biblioteket kører derfor et selvstændigt forløb for personalet med en udefrakommende konsulent, som bl.a. har fokus på konflikthåndtering og ligebehandling.

”Vi har hele tiden fokus på, hvad vi gør, og hvordan vi kan blive endnu bedre. Derfor har vi iværksat et fælles forløb, hvor vi får sparring i forhold til bl.a. konfliktløsning,” forklarer Tine Garsdal.



LIGEBEHANDLING I DAGLIGDAGEN

Ligebehandlingsprojektet er i tråd med andre projekter, som Kultur Nord arbejder med. Det drejer sig om adfærd på biblioteket hos både brugere og personale og hjælp til borgerne om for eksempel at blive klædt på til at begå sig i en digital verden.





FLERE DIMENSIONER PÅ HISTORIEN

Dagsinstitutionen Snorretoppen på Islands Brygge arbejder på at etablere et Ligebehandlingsudvalg, som kan kigge med ligebehandlingsbriller på de projekter, som institutionen søsætter.

"Vi syntes, at vi arbejder meget med ligebehandling allerede. Vi har en holistisk tilgang til børnene og deres familier, som jo ofte kender os gennem mange år. Vi taler om inklusion og anerkendelse, der også er relateret til ligebehandling. Til at begynde med fik vi derfor 'det-gør-vi-jo-i-forvejen-tanker'. Men vi arbejder på at nedsætte et ligebehandlingsudvalg, som for eksempel kan kigge på, om vi kan få endnu flere dimensioner på, når vi formidler historien til børnene," siger stuepædagog i Snorretoppen Anette Bendix.

DANMARK RUNDT

Snorretoppen er i øjeblikket ved at planlægge et projekt under navnet Danmark Rundt. Projektet skal netop dreje sig om at formidle historien. Her kunne det være relevant at inddrage ligebehandling.

"I forbindelse med projektet Danmark Rundt, som stadig er under planlægning, kunne man tænke sig at give historiefortællingerne en drejning, så man kom omkring andre nuancer i det, der er foregået. Det kunne for eksempel tænkes, at det måske var Dronning Thyras tjenestefolk, som fortællingen skulle handle om," forklarer Anette Bendix.

Anette Bendix understreger, at institutionen på ingen måde har diskrimineret i sin historiefortælling hidtil. De nye tanker går blot ud på at give historiefortællingen en bevist drejning, så man i fremtiden kan se flere sider af historien.

LIGEBEHANDLINGS- UDVALG PÅ VEJ

Snorretoppen vil etablere et ligebehandlingsudvalg. Det skal varetages af den samlede personalegruppe. Ligebehandlingsudvalget skal f.eks. kigge med ligebehandlingsbriller på det pædagogiske indhold i Snorretoppens projekter.





LIGEBEHANDLINGKBH ÆNDREDE SPROGET I BORGERSERVICE

Borgerservice Amager satte sproget under lup som følge af LigebehandlingKBH. Det har blandt andet betydet, at den måde medarbejderne betegner borgerne på, er blevet mere neutral.

Borgerservice Amager flyttede for ca. et år siden i nye lokaler i Amagercentret. I den forbindelse blev digitaliseringen af borgerservice sat øverst på dagsordenen. Borgerservice har således - som mange andre institutioner - stort fokus på, at borgerne skal kunne begå sig digitalt, og at de borgere, som ikke kan, skal have hjælp.

I kommunen er begrebet ATA-borger, som betyder Ansigts-Til-Ansigts-borger, udbredt. En ATA-borger er en borger, som skal have hjælp til det digitale.

"Da vi i ligebehandlingsgruppen begyndte at tale om den måde, som vi betegner borgerne på, kunne vi se, at en ATA-borger blev opfattet som en svag borger. Kigger man på det i et ligebehandlingsperspektiv, er det jo en stigmatisering," siger sagsbehandler i Borgerservice Amager Dorte Solberg.

FRA ATA-BORGER TIL HENVENDELSÆRSAG

"LigebehandlingKBH var som sendt fra himlen, fordi vi er midt i en forandringsproces på grund af flytningen, og projektet i den grad fik os til at tænke over, hvordan vi ligebehandler borgerne. De nye fysiske rammer gør, at vi skal møde borgeren på en ny måde, og der kommer ligebehandling ind," forklarer Dorte Solberg og fortsætter:

"Sproget betyder noget for vores forestillinger og fordomme om folk. Vi har derfor besluttet, at vi ikke taler om ATA-borgere, fordi det sender et signal om, at borgeren er svag. Vi taler i stedet om en henvendelsesårsag. Det er langt mere neutralt. Alle har en henvendelsesårsag."

FORANKRING OG UDBREDELSE

Ligebehandlingsgruppen i Borgerservice Amager er i gang med at udarbejde en folder om ligebehandling. Den skal ligge fremme i Borgerservice og minde både medarbejdere og borgere om ligebehandling i hverdagen.

"Vi skal til stadighed være opmærksomme på ligebehandling. LigebehandlingKBH har gjort, at vi er meget mere bevidste om det end tidligere, og det vil vi gerne holde fast i. Folderen skal gengive hovedpunkterne i det, som vi har arbejdet med, og vi håber, at den også vil inspirere andre institutioner i kommunen," fastslår Dorte Solberg.

SPROGET SKABER VIRKELIGHEDEN

Borgerservice Amager har blandt andet brugt LigebehandlingKBH til at kigge nærmere på den måde, som borgerne betegnes. Centret har haft god nytte af helt konkret at vurdere en bestemt sprogbrug i et ligebehandlingsperspektiv for at blive mere bevidst om det, der ofte er ubevidst.



"DET, VI GIVER OPMÆRKSOMHED, FÅR LIV"

Tre af Københavns Kommunes bemandede legepladser har deltaget i LigebehandlingKBH. Processen har bidraget til fælles fodslag og et nyt blik på spørgsmålet om ligebehandling af borgerne. Ligebehandling tænkes nu systematisk ind i de tilbud, som legepladserne giver deres brugere.

De tre bemandede legepladser Husum Parken, Wesselsgade, Hulgårds Plads, som har indgået i LigebehandlingKBH, havde først i forløbet vanskeligt ved at identificere et fælles problem med manglende ligebehandling af brugerne. Til gengæld betød projektet, at ligebehandling blev et fælles diskussionsnærvær, som gjorde personalet på de respektive legepladser i stand til at arbejde målrettet med ligebehandling.

"Vores brugere består af børn fra vuggestuealderen til teenageårene, så der var ikke et problem. Hver legeplads kortlagde derfor i stedet, hvad deres udfordringer med ligebehandling er, og hvilke aktiviteter de hver især skulle sætte i gang for at gøre noget ved problemet," siger vicesområdschef Kellis Domsten.

PIGEFODBOLD I NØRREBROHALLEN

Legepladsen på Hulgårds Plads oplevede et problem med at tiltrække og fastholde pigerne. Legepladsens personale opstillede derfor en målsætning om at gøre noget specifikt for at løse det problem.

"Vi ville gerne tilbyde de stille piger noget for at få dem inkluderet. Vi har iverksat et samarbejde med kulturhuset, så pigerne kan gå med det kvindelige personale i kulturhuset med jævne mellemrum for at lave projekter. Vi tilbyder også pige-fodbold i Nørrebrohallen hver mandag. Det er meget populært," forklarer pædagogisk fagansvarlig på Hulgårds Plads Brian G. Hansen, som ikke er i tvivl om, at ligebehandlingstiltaget har båret frugt:

"Det lykkes bedre at tiltrække og fastholde pigerne, og vi kan også se, at pigerne får lov til flere ting for deres forældre nu. Vi har skrevet ligebehandling ind i vores årsplan for at fortsætte med at arbejde systematisk med det."

FODBOLDPLAKATER OG BORDFODBOLD

I Husum Parken er det drengene, som er vanskelige at tiltrække. I forbindelse med LigebehandlingKBH fik personalet et andet blik på pladserns fysiske rammer.

"Det gik op for os, at indretningen ikke rigtig inviterede drengene indenfor. Nu har vi hængt fodboldplakater op i huset, og vi har søgt og fået midler til at opstille udendørs bordfodbold. Vi kan allerede nu konstatere, at drengene stopper op foran plakaterne, og det er nemmere at falde i snak med drengene," siger legepladspædagog Ruzila Rana.

På legepladsen i Wesselsgade er der også en kønsproblematik, som dog er lidt vanskeligere at gøre noget ved.

"Når vi tager ligebehandlingsrillerne på, kan vi godt se, at en del af vores legeplads ikke signalerer hygge, og vi derfor alene på grund af det fysiske udtryk kan have svært ved at tiltrække pigerne. Samtidig er vi på Nørrebro også i konkurrence med rigtig mange gode tilbud til vores målgruppe," forklarer legepladspædagog i Wesselsgade Mikkel S. Nordentoft, som oplyser, at pladsen nu har søgt midler til at få et stort bjørne af pladsen genindrettet med henblik på at imødekomme pigerne bedre.

LEDELSMÆSSIG OPBAKNING

Alle i gruppen er enige om, at den ledelsesmæssige opbakning er helt afgørende for at få udbredt ligebehandlingsskemaet til alle 22 bemandede legepladser i kommunen.

"Vi kan se god effekt af det her, og vi planlægger en fælles temadiskussion om ligebehandling for personale på alle bemandede legepladser. Som pædagoger har vi jo arbejdet meget med inklusion og anerkendelse, men ligebehandlingsskemaet er en skærpsættelse, og det har fungeret godt i forhold til at få sat konkrete aktiviteter i gang," siger Kellis Domsten, der bakkes op af Mikkel S. Nordentoft:

"Vi kan jo konstatere, at det, vi giver opmærksomhed, får liv."



ARBEJDE KONKRET OG STRATEGISK MED LIGEBEHANDLING

De bemandede legepladser i Københavns Kommune anbefaler, at man går meget konkret til værks, når man arbejder med ligebehandling. Det er vigtigt at tage udgangspunkt i de aktuelle problemer og tage initiativ til helt konkrete handlinger for at gøre noget ved problemerne. Samtidig er den ledelsesmæssige opbakning helt afgørende, og det er centralt at få skrevet ligebehandling ind i årsplanerne for institutionen, så fokus fastholdes.

LIGEBEHANDLING PÅ SPIL

Ligebehandling er en integreret del af de aktiviteter, som center for kompetence og beskæftigelse laver. Et ligebehandlingsspil skal identificere de hvide pletter på landkortet i forhold til ligebehandling af brugerne og medarbejderne i centret.

"Vi syntes jo, at ligebehandling er en indgroet del af hele den måde, vi arbejder på her på ckb. I begyndelsen af forløbet med LigebehandlingKBH var vi ude af spørge flere brugere om, hvordan de oplevede vores evne til at ligebehandle. Vi havde en kollega, som sad i kørestol i løbet af en halv dag for at se, om vi havde udfordringer i forhold til adgangsforskel og for at udforske en anderledes rolle, end den vi har til daglig", forklarer Kirsten Kvist.

"Vi ved jo godt, at vi ligesom alle andre kan have hvide pletter på landkortet, og derfor blev ligebehandlingssgruppen her på ckb meget inspireret af, at vores kolleger på jobcentret på Musåvej har lavet et ligebehandlingsspil. Vi er derfor gået i gang med at lave vores eget spil."

ET SPIL PÅ TVÆRS AF AFDELINGERNE

ckb vil lave et spil målrettet centrets medarbejdere og borgere. Spillet skal bygges op over en række dilemmaer, som medarbejdere og borgere møder i deres hverdag.

"Tanken er at lede medarbejdere og borgere spille spillet på tværs af vores beskæftigelsestilbud. Samtidig kunne det også opbygge vores viden om hinandens måde at gøre tingene på," siger Kirsten Kvist.

Det er vanskeligt for medarbejderne selv at identificere, hvor der er problemer med ligebehandling. Derfor planlægger ckb at inddrage brugerne i centret i at pege på dilemmaerne.

"Spillet er stadigvæk på planlægningsstadiet. Men det vil være oplagt at prøve at få brugere fra forskellige afdelinger til at komme med input til dilemmaer fra deres hverdag."

EN MEDARBEJDER I LØNTILSKUD SKAL VIRKELIGGØRE SPIL

Det er en ambitiøs og tidskrævende opgave at udarbejde et ligebehandlingsspil. Derfor har ckb besluttet at ansætte en medarbejder i løntilskud, som skal stå i spidsen for at gøre spillet til virkelighed. Projektlederen skal inddrage alle afdelinger i ckb for at indarbejde forskellige dilemmaer og vinkler på ligebehandling.

"Vi har brug for at have en tovholder, som har fokus på at drive processen med at udarbejde spillet og inddrage de forskellige aktører. Det er et stort arbejde. Samtidig vil spillet kunne skabe meget værdi for både brugere af ckb og for de ansatte," fastslår Kirsten Kvist.

PROJEKTLEDERVIL FASTHOLDE FOKUS

Det er en ambitiøs og tidskrævende opgave at udarbejde et ligebehandlingsspil. Derfor har ckb besluttet at ansætte en medarbejder i løntilskud, som skal stå i spidsen for at gøre spillet til virkelighed.





"DE PÅRØRENDE SKAL VÆRE EN DEL AF LØSNINGEN"

Rehabiliteringscenter Bispebjerg har i regi af LigebehandlingKBH haft fokus på pårørende. Det har åbnet op for en erkendelse af, at de pårørende i stigende grad er en del af løsningen også i fremtidens velfærdssamfund.

"I forbindelse med LigebehandlingKBH har vi i personalegruppen fået talt om, hvordan vi forholder os til pårørende. Det er vigtigt, at alle patienter bliver behandlet lige, også selvom de ikke har ressourcestærke pårørende, der kæmper for at tiltrække tid og ressourcer til lige netop dem. Det er jo en kendt sag i det offentlige, at ressourcestærke borgere ofte trækker flere ressourcer og mere opmærksomhed end mindre ressourcestærke. Det er vi blevet mere opmærksomme nu," fastslår centerleder Anette Steen Madsen.

Hun forklarer, at ligebehandling i forhold til pårørende også handler om god kommunikation:

"Processen har øget vores bevidsthed om, hvad kommunikationen og klar forventningsafstemning med de pårørende betyder for samarbejdet. Et af vores mål i projektet har været at definere de pårørende ind i opgaven - de pårørende er en opgave i sig selv."

UDBREDES TIL HELE FORVALTNINGEN

Rehabiliteringscenter Bispebjerg har arbejdet for at få forvaltningen til at tydeliggøre, at de pårørende også er et vigtigt element, der skal defineres ind i opgaveløsningen.

Anette Steen Madsen har stillet forslag om, at der afsættes uddannelsesmidler i budget 14 til at uddanne i den rehabiliterende tankegang, hvor pårørende per definition inddrages som en ressource, og hvor pårørende også skrives ind i forløbsbeskrivelser for rehabiliteringsforløb.

"Pårørende er jo ikke kun et fokusråd for os. Det er relevant for hele forvaltningen - også i forhold til at få et kompetenceløft," siger Anette Steen Madsen.

DE PÅRØRENDE ER EN VIGTIG RESSOURCE

Anette Steen Madsen peger på, at krisen i Danmark understreger behovet for, at vi reviderer vores måde at arbejde på. Inddragelse af pårørende øger medborger-skab og medansvar i den offentlige opgaveløsning.

"Riget fåttes penge, og de pårørende er en vigtig ressource og en del af løsningen. Måske er det ikke så ringe, at vi er tvunget til at tage os lidt bedre af vores nærmeste," fastslår Anette Steen Madsen.

PERSONALET OG DE PÅRØRENDE

Mangfoldighed i personalegruppen er vigtigt, når pårørende skal inddrages mere. Rehabiliteringscenter Bispebjerg har gode erfaringer med, at medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk på grund af deres evne til at tale de pårørendes sprog kan tage vare på dialogen med pårørende, der har samme etniske tilhørsforhold. Det bidrager bla. til at skabe tryghed for denne gruppe af pårørende.



BEDRE FYSISKE RAMMER PÅ SUNDHOLMEN

Medarbejderne på Aktivitetscenteret på Sundholmen har sat de fysiske rammer under lup i forbindelse med LigebehandlingKBH. Et handicap-toilet og kønsopdelt omklædning var et par af de emner, som dukkede op i forløbet.

Aktivitetscenteret på Sundholmen omfatter både et beskæftigelsesstilbud og en café for hjemløse borgere i København. Begge afdelinger har haft medarbejdere repræsenteret i LigebehandlingKBH-gruppen. De fysiske rammer - både for brugerne og for medarbejderne - har været et fælles tema for gruppen i arbejdet med ligebehandling.

"I dagligdagen har vi rigtig meget fokus på brugerne, og vi taler meget om, hvordan vi møder og kommunikerer med brugerne. Derfor var det en positiv overraskelse for mig, at repræsentanterne i LigebehandlingKBH-gruppen også havde fokus på forhold for medarbejderne og bragte emner op som omklædningsforhold, der egentlig handler om arbejdsmiljø," siger leder af Aktivitetscenteret på Sundholmen June Baasch, som peger på, at det er nemt at gøre noget ved den kønsopdelte omklædning.

ET STED AT TALE FORTROLIGT

Ligebehandlingsgruppen har også, peget på, at brugerne af cafeen har behov for et sted at tale fortroligt med en medarbejder. Helst et sted med niveaufri adgang, så der er lige adgang for alle.

"Gruppen peger på et vigtigt område, som vi har afsat penge til at gøre noget ved. Vi overvejer at lave en café i cafeen. Og der skal naturligvis være niveaufri adgang, så



brugere med et handicap også har adgang til en fortrolig snak," forklarer June Baasch.

Et andet af gruppens ønsker er et handicaptoilet for brugerne. Det er der også afsat penge til, forklarer June Baasch.

LIGEBEHANDLING EN NØGLE TIL DET GODE MØDE
LigebehandlingKBH handler om med emner, som medarbejderne på Sundholmen beskæftiger sig med hele tiden i mødet med ofte meget udsatte borgere.

"Vi kalder det lidt andre ting. Vi taler om ligeværdighed og det professionelle møde. Men man kan sige, at hvis vi ikke lykkes med det gode og professionelle møde med borgeren, så lykkes vi slet ikke med vores opgave. Så vi er hele tiden i spil som personer, og vores evne til at ligebehandle og møde borgeren ligeværdigt er helt afgørende," fastslår June Baasch.

LIGEBEHANDLING PÅ TVÆRS

Aktivitetscenteret på Sundholmen organiserede sig sådan, at den gruppe som arbejdede med LigebehandlingKBH er sammensat på tværs af de to meget forskellige afdelinger. Det har haft indflydelse på de emner, som er blevet drøftet. Emnerne har hændt meget om arbejdsmiljø, som er et fælles anliggende for de to afdelinger.



“MANGFOLDIGHEDEN ER EN RESSOURCE”



Plejecentret BOMI-Parken arbejder målrettet med ligebehandling i forhold til alle grupper på centret - beboerne, pårørende, medarbejdere og de frivillige. Ligebehandling og anerkendende kommunikation er blevet fælles begreber og fælles sprog. Og netop sprog har været et af de væsentlige emner, der er blevet drøftet på plejecentret i forbindelse med arbejdet med ligebehandling.

BOMI-Parken har sat mange aktiviteter i gang, der har fokus på den anerkendende dialog og ligebehandling af alle. I personalegruppen har der især været fokus på sprog. Der er sprogundervisning af alle medarbejdere, der har et behov, og sprog - også andre sprog end dansk - bliver i høj grad betragtet som en ressource.

“Tidligere sagde vi, at her i BOMI-Parken taler vi dansk. Det var aldrig ment fuldstændig kategorisk, men det kunne måske godt opfattes sådan. Nu har vi blødt meget mere op på det med at tale dansk. Nu må man godt tale sit eget sprog, hvis det gør tingene nemmere,” forklarer køkkenleder Gitte Senderowitz, og fortsætter:

“Man skal naturligvis anerkende, at de fleste beboere ikke taler fremmedsprog, og man må derfor ikke tale på et andet sprog end dansk, når man er i selskab med beboerne. Medarbejderne bliver instrueret i at spørge igen, hvis der er noget, som de ikke forstår eller få en kollega til at oversætte.”

Det har vist sig at have kæmpe betydning for personalet, at de nu kan få lov at tale deres eget sprog. I serviceteamet var der et eksempel på en medarbejder, som langt bedre blev i stand til at forklare sin faglighed, da han kunne kommunikere på sit eget sprog. Det åbnede op for, at han fik langt større selvtilid og tilfredshed med jobbet.

MULIGHEDER FREM FOR BEGRÆNSNINGER

Gitte Senderovitz betragter det som en ressource, at personalet er så mangfoldigt, som det er i BOMI-Parken. “I vores introduktionsprogram til nye medarbejdere skriver vi, at vi på BOMI-Parken ser muligheder frem for begrænsninger’. Det er muligvis en lidt forårsøsket floktel, men det er ikke desto mindre rigtigt, at din tilgang betyder rigtig meget for, hvad du får ud af dit personale. Mangfoldigheden er i mine øjne en ressource, man slet ikke kan undervurdere. Jeg har f.eks. aldrig problemer med at lægge en ferieplan og få medarbejdere til at tage jul og påske,” konstaterer Gitte Senderovitz med et skævt smil.

LIGEBEHANDLING ER PARAPLYEN

BOMI-Parken arbejder med mange forskellige tiltag, som alle relaterer sig til ligebehandling. Det gælder også beboerne. Plejecentret har et program under navnet ‘Fra passiv til aktiv’, som skal bidrage til at inddrage beboerne i stigende grad i hverdagsaktiviteterne.

INSPIRATION TIL LIGEBEHANDLING KBH

Cases fra ni institutioner i København

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Indholdet er udarbejdet for LIGEBEHANDLING KBH
af Camilla Rosengaard og Mads Ted Drud-Jensen,
COWI A/S

Layout: Maria Seistrup, COWI A/S

Foto: iStockphoto





Ligebehandlingsenhed til implementering af strategi for fremme af lige muligheder

03-06-2013

Eksperttænkertanken for Integration (ETI) har i 2013 fokus på Ligebehandling af etniske minoritetsunge på erhvervsuddannelserne.

Sagsbehandler
Trine Dencker Christensen

Dette budgetnotat understøtter ETI's første anbefaling:

1. Udvikling af rådgivningspakke til vejledere mv. om ligebehandling og diskrimination

Eksekveringsparat?

| | |
|---|----------|
| | JA / NEJ |
| Udvalgsbehandlet | Nej |
| Kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling | Nej |

Baggrund: Beskæftigelses- og Inklusionsudvalget besluttede med Inklusionsaftale 2013, at der skal udarbejdes en strategi for fremme af lige muligheder i Københavns Kommune med henblik på, at indsatsen forankres på alle niveauer i organisationen. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har udarbejdet et høringsudkast af strategien, som efter behandling i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget sendes i høring i de øvrige udvalg. Et endeligt udkast til strategien forelægges Borgerrepræsentationen til beslutning november 2013 med henblik på implementering i 2014.

Indhold

Vedtagelse af strategi for fremme af lige muligheder er en platform for, at Københavns Kommune i de kommende år kan igangsætte konkrete initiativer til sikring af fremme af lige muligheder og bedre service for alle. For at sikre implementering og videre udvikling af strategien ønskes oprettet en ligebehandlingsenhed i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Ligebehandlingsenheden vil eksempelvis kunne forestå udarbejdelsen af en "Videns og rådgivningspakke" som institutioner uden for kommunen kan købe.

Ligebehandlingsenheden får ansvar for følgende:

- Sikre faglig sparring og kvalitetssikring af initiativerne i strategien i de enkelte forvaltninger fx rådgivning, idéudvikling og understøttelse ift. monitorering
- Implementering af tværgående initiativer i strategien samt koordinering og overordnet monitorering af indsatserne på tværs af forvaltningerne
- Implementering af Ligebehandling KBH i 25 nye institutioner med efteruddannelse af ledere og medarbejdere (initiativer som har kørt de sidste 3 år). Til projektet indkøbes ekstern projektledelse, inkl. undervisning som de øvrige år.
- Udvikling af en hjemmeside med inspirationsmaterialer og værktøjskasse til ligebehandling, som støtter op om initiativerne i strategien, herunder dilemmaspil, rekrutteringsredskaber, kursusrådgivning m.v.
- Udvikling af videns - og rådgivningspakke om ligebehandling som erhvervsskolerne kan tilkøbe sig.

- Uddannelse af 30 nye diskriminationsvejledere samt understøttelse af allerede uddannede diskriminationsvejledere i København.

De økonomiske konsekvenser

Implementering af Københavns Kommunes strategi for fremme af lige muligheder er ikke finansieret indenfor den eksisterende budgetramme. Såfremt strategien godkendes og skal implementeres, kræver det, at der findes finansiering.

Tabel 1. Serviceudgifter

| 1.000 kr. – 2014 p/l | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>Serviceudgifter:</i> | | | | |
| Lønudgifter 4 AC årsværk | 2.400 | 2.400 | 2.400 | 2.400 |
| Drift af initiativer | 400 | 400 | 400 | 400 |
| Uddannelse og understøttelse af diskriminationsvejledere | 200 | 200 | 200 | 200 |
| Ligebehandling KBH | 1.200 | 1.200 | 1.200 | 1.200 |
| Serviceudgifter i alt | 4.200 | 4.200 | 4.200 | 4.200 |

Tabel 2. Indsatsudgifter

| 1.000 kr. – 2014 p/l | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------------------|------|------|------|------|
| <i>Indsatsudgifter:</i> | | | | |
| | | | | |
| Indsatsudgifter i alt | | | | |

Tidligere afsatte midler

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besluttede med Inklusionsaftale 2013 at afsætte 2 mio. kr. til udarbejdelse af en strategi for fremme af lige muligheder i Københavns Kommune og til en fortsættelse af Ligebehandling KBH på 25 nye institutioner. I dette budgetnotat søges midler til at sikre implementeringen af denne strategi fra 2014 og frem og til at fortsætte Ligebehandling KBH på yderligere 25 nye institutioner.

Tabel 1. Afsatte midler på området i tidligere aftaler:

| 1.000 kr. (løbende p/l) | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------|--------------|--------------|------|------|
| Inklusionsaftale 2012: | | 1.500 | | | |
| Inklusionsaftale 2013: | | | 2.000 | | |
| Inklusionsaftale 2013 (diskriminationsvejledere): | | | 500 | | |
| Afsatte midler i alt | | 1.500 | 2.500 | | |

| | | | | | |
|----------------|--|--|--|--|--|
| Heraf forbrugt | | | | | |
|----------------|--|--|--|--|--|

Inklusionsaftale 2013

Socialdemokraterne
 Socialistisk Folkeparti
 Radikale Venstre
 Enhedslisten
 Venstre
 Konservative
 Dansk Folkeparti

København er kulturelt og etnisk mangfoldig. Målet med denne aftale er at udnytte styrkerne ved en blandet befolkningssammensætning – og samtidig imødekomme nogle af de udfordringer, som et mangfoldigt samfund præsenterer.

Et flertal i Borgerrepræsentationen vedtog i december 2010 Inklusionspolitikken 2011-2014. Inklusionspolitikken understøtter Københavnerfortællingens mål om øget vækst i form af viden, innovation og beskæftigelse ved bl.a. at rette fokus på Københavns position som en åben og interkulturel storby.

Parterne er enige om, at integrationsområdet skal stå skarpere politisk og ønsker bl.a. at afholde løbende drøftelser af inklusionsindsatsen, fx i form af temaoplæg på BIU-møder.

Herudover ønsker parterne at gøre op med løbende puljefinansieringer og i stedet lave en samlet aftale, der prioriterer midlerne for 2013.

Parterne er på den baggrund enige om at lade nedenstående initiativer indgå i en Inklusionsaftale for 2013.

Finansieringen er tredelt: 5,9 mio. finansieres af integrationsindtægter, 3,5 mio. finansieres af den tværgående integrationspulje, og endelig søges 8,75 mio. finansieret i budgetforhandlingerne. Det fremgår i parentes efter hvert enkelt initiativ, om initiativet er finansieret af BIU-midler eller søges finansieret af budgetmidler.

Inklusionsaftale 2013 følger temaerne fra Inklusionspolitikken 2011-2014.

Tema 1: Alle børn og unge skal have en god start på livet.

Centrale udfordringer og potentialer

- Ungeledigheden er faldet fra 6,9 % i 1. kvartal 2011 til 6,7 % i første kvartal af 2012. Ledigheden er især faldet for unge med etnisk minoritetsbaggrund (fra 11,8 % til 11,0 %) (Jobindsats).
- Ungeledigheden er dog fortsat langt højere for unge med anden etnisk baggrund (11 %) end for etnisk danske unge (5,7 %) (Jobindsats).
- Blandt etnisk danske unge er flere mænd (6,2 %) end kvinder (5,4 %) ledige. Der er ingen udsving på køn ift. etniske minoriteter. (Jobindsats)
- 1162 unge københavnere manglede i februar 2012 en praktikplads for at kunne færdiggøre deres uddannelse. Heraf havde 364 udenlandsk herkomst. I

Hovedstadsregionen manglede 3114 praktikplads, heraf 787 med udenlandsk herkomst (www.uvm.dk).

- Unge københavnere er underrepræsenterede i eksisterende politiske strukturer. Fx pegede evalueringen af Lokaludvalgene på behovet for at inddrage unge og borgere med etnisk minoritetsbaggrund. Herudover viser tal fra valgretskommissionen, at kun 47,1 procent af de unge på 19-29 år stemte ved kommunalvalget i 2009, og under 30 procent af 19-29-årige med anden etnisk baggrund end dansk stemte.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har ansvaret for den tværgående integrationsindsats, mens kernerdriften på områderne varetages af fagforvaltningerne.

Parterne ønsker derfor

- at følge udviklingen i øvrige initiativer på børne- og ungeområdet, herunder arbejdet med ungestrategien. Det er vigtigt for parterne, at ungestrategien sikrer, at kernerdriften for de unge er i orden, herunder at alle unge uanset baggrund har mulighed for at gennemføre en uddannelse og et job samt mulighed for at deltage i almindelige aktiviteter for unge.
- at følge udarbejdelsen og gennemførelsen af praktikpladsstrategi vedtaget i BR den 26.april 2012
- at følge arbejdet med at skabe blandede skoler socialt og etnisk gennem Københavnermodel 2.00 vedtaget i Budget 2011.
- at de "Ni anbefalinger til bedre integration i København" på grundskoleområdet udarbejdet af Eksperttænk tank for Integration udbredes til Københavns skoler
- at udbrede ordningen med tilskud til skolemad til børn af fattige familier i Københavns folkeskoler, jf. Københavns fattigdomsdefinition.

Tema 2: Inklusion på arbejdsmarkedet

Centrale udfordringer og potentialer

- 'Overledigheden' for københavnere med anden etnisk baggrund er indsnævret i løbet af det sidste år, men fremgangen er beskeden, og der er fortsat langt til gennemsnittet. Personer med anden etnisk baggrund har en ledighed på 15,3 %, mens tallet for personer med etnisk dansk baggrund er 6,8 % (1. kvartal 2012) (Jobindsats og egne beregninger).
- Flere danske mænd (7,2 %) end danske kvinder (6,4 %) er ledige, mens det er omvendt for etniske minoriteter, hvor 16,0 % af de etniske minoritetskvinder er ledige mod 14,7 % af de etniske minoritetsmænd (1. kvartal 2012) (Jobindsats)
- Lidt flere dagpengemodtagere med anden etnisk baggrund (19 %) har været ledige i over et år end dagpengemodtagere med etnisk dansk baggrund (12 %). For kontanthjælpsmodtagere er forskellene mindre, hhv. 21 % og 19 %.
- Indvandringen til Danmark og København har ændret sig, så flere nye københavnere er ressourcestærke, veluddannede borgere, som kan bidrage til byens vækst. En højtuddannet indvandrer med familie giver i gennemsnit et overskud på ca. en kvart million kroner årligt (CBS undersøgelse for DI 2011).
- Fra 2008-2011 tilflyttede i gennemsnit godt 5200 personer årligt til Danmark med opholdsgrundlag til erhverv. Det er en kraftig stigning fra 2004-2007 hvor gennemsnittet var ca. 2000 årligt. (Jobindsats)

- En undersøgelse fra Centre For Economic and Business Research (2011) viser, at ca. 19 % af alle expats rejser hjem inden for de første to år.
- Tal fra Styrelsen for International Uddannelse (IU) viser, at der i 2009/10 var 17.301 udenlandske full degree studerende i Danmark (inkl. Ph.D).
- I 2011 kom 1389 nye borgere ifølge jobindsats.dk til Danmark på Green Card. De fleste kom til Syddanmark og næstflest til Hovedstaden-Sjælland.
- Tal fra Folkeregisteret viser, at København fik op mod 700 nye borgere på Green Card i 2011. Dette omfatter både nytilkomne og borgere, der flytter til fra andre kommuner – dog udelukkende borgere der fortsat er omfattet af deres tre-årige integrationsperiode.
- Mangfoldighed øger virksomhedernes chance for at være innovative med 30 %. (Styrelsen for Forskning og Innovation, analysen "Innovation og mangfoldighed", 2007)
- 30 % af små virksomheder arbejder aktivt med mangfoldighed, 47 % af de store gør det. (www.nyidanmark.dk, pjecen "Når mangfoldighed skaber værdi", 2010)

Beskæftigelsesaftalen for 2013 har særlige initiativer for udvalgte målgrupper, som har en overledighed. I disse grupper er etniske minoriteter overrepræsenteret og vil derfor være omfattet af de særindsatser, som partierne har indgået aftale om.

Parterne er enige om at bakke op om nedenstående initiativer.

Expatpakke

Videreførelse af Første job i Danmark*

Første job i Danmark har som mål at fastholde velkvalificeret udenlandsk arbejdskraft i Danmark og udnytte målgruppens stærke ressourcer på det danske arbejdsmarked. De tilbyder 6-ugers kurser på dansk og 2-dages informationsforløb på engelsk. Første job i Danmark havde 215 forløb i 2011, og 85 % af kursisterne på de danske kurser er kommet i ordinær beskæftigelse, løntilskud eller uddannelse 6 måneder efter gennemført kursusforløb. Bevillingen til Første job i Danmark udløber med udgangen af 2012 og ønskes forankret. Første Job i Danmark oplever efterspørgsel efter længerevarende kursusforløb på engelsk tilsvarende dem, der udbydes på dansk. Dette hænger bl.a. sammen med den øgede tilstrømning af ressourcerstærke EU-borgere til kommunen. På den baggrund ønskes der oprettet et antal engelsksprogede kurser på forsøgsbasis.

Økonomi: 2 mio. årligt i 2013 – 2016 (indsatsmidler) (Budgetaftale)

Videreførelse af Københavns Værtsprogram

Københavns Værtsprogram har til formål at matche nytilkomne med frivillige Københavnerne, for at fremme inklusionen af nye medborgere og facilitere sociale og professionelle netværk på tværs af kulturer. Målgruppen er bred og omfatter alle lige fra medfølgende ægtefæller til familiesammenførte.. Københavns Værtsprogram vil inden december 2012 have matchet over 150 nytilkomne med frivillige Københavnske værter. Ved videreførelse af Københavns Værtsprogram udvides succeskriterierne (antal match), da der er meget stor interesse for deltagelse blandt målgruppen. Bevillingen til Værtsprogrammet udløber med udgangen af 2012. Den foreslåede økonomi dækker medarbejderløn og tilkøb af 150 match om året. I 2013 fokuseres desuden på at lave mere formaliserede samarbejdsaftaler med relevante organisationer mhp. forankring af indsatsen på længere sigt. Der arbejdes konkret med at afsøge mulighederne for ekstern finansiering efter 2013.

Økonomi: 1,0 mio. i 2013 (BIU-midler)

Videreførelse af Copenhagen Career Program

Formålet med Copenhagen Career Program er at sikre en bedre modtagelse og fastholdelse af expats gennem en målrettet indsats for medfølgende ægtefæller og studerende. Der er behov for, at de to målgrupper kender til jobcentrets servicetilbud. Derfor samarbejdes der blandt andet med uddannelsesinstitutioner, fagforeninger, virksomheder og andre offentlige myndigheder på området. Indsatsen for studerende fokuserer på fagområder, hvor der er behov for arbejdskraft, blandt andet inden for tekniske uddannelser. Indsatsen justeres, så den hele tiden er tilpasset arbejdsmarkedets behov. Bevillingen til Copenhagen Career Program udløber med udgangen af 2012. I 2013 fokuseres på at lave mere formaliserede samarbejdsaftaler med relevante organisationer mhp. forankring af indsatsen på længere sigt.
Økonomi: 1,0 mio. årligt i 2013-2016 (0,25 mio. indsatsmidler, 0,75 mio. driftsmidler)
(Budgetaftale)

Beskæftigelsesrettet indsats for Greencard-holders

En undersøgelse fra Rambøll viste i 2010, at 28 % af danske Greencard-holders er ledige. Herudover arbejder 43 % som ufaglærte, og kun 29 % bruger deres medbragte uddannelse. Jobcenter København oplever tilsvarende, at mange Greencard-holders har svært ved at komme ind på det danske arbejdsmarked, typisk grundet manglende sproglige, personlige og faglige kompetencer eller viden om jobmarkedet. Dette kan resultere i sociale problemer. Målgruppen har ikke ret til beskæftigelsesrettede tilbud iht. Integrationsloven, og der findes ikke instanser med målrettede indsatser specifikt for denne målgruppe. Der foreslås derfor en beskæftigelsesrettet indsats for Greencard-holders for at få flere til at arbejde i stillinger, hvor de bruger deres medbragte uddannelse. Indsatsen kan tage udgangspunkt i SFI's anbefalinger: God og opdateret information på fremmedsprog om arbejdsmarkedet; gode brobygningsinstitutioner som kan skabe forbindelse mellem de udenlandske højtuddannede og arbejdsmarkedet (med inspiration fra Canadas Community Bridging Programs); hjælp til kvalificering af uddannelsespapirer; information om kurser og videreuddannelse samt bevidstgøre arbejdsgivere om fordelene ved en mangfoldig arbejdsstyrke. Endelig er parterne enige om at rette henvendelse til den relevante minister med udgangspunkt i erfaringerne fra København. Formålet er en afklaring af, om Greencard-ordningen fungerer optimalt.

Økonomi: 0,5 mio. årligt i 2013-2016 (Budgetaftale)

Pakke: Inklusion gennem partnerskaber

Inklusion gennem partnerskaber

Der foreslås en styrkelse af Bland dig i byen-programmet gennem partnerskaber med de københavnske virksomheder. Formålet er blandt andet at få flere medarbejdere med anden etnisk baggrund i arbejde i virksomhederne samt at medvirke til, at virksomhederne omsætter deres mangfoldighed til innovation og dermed flere mangfoldige job. Målgruppen er både nyttilkomne og mennesker, der har været her i flere år, men som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Initiativerne vil omfatte:

1. Videns- og værktøjspakker målrettet virksomheder og kommunale institutioner med fokus på, hvordan den enkelte virksomhed/institution kan blive bedre til at udnytte potentialet i mangfoldige medarbejdergrupper, herunder medarbejdere med anden etnisk baggrund. Tilbuddet udrulles til 50 virksomheder samt 15 borgerrettede enheder i Københavns Kommune, herunder Jobcenter København. Værktøjerne kan både være digitale læringsprogrammer og workshops, der sikrer at mangfoldigheden udnyttes aktivt til innovation.
2. Etablering af flere konkrete partnerskaber mellem foreninger og virksomheder med det formål at få flere medarbejdere til at melde sig som frivillige og løfte arbejdet med

inklusion af etniske minoritetsbørn og -unge. Dette er en videreudvikling af et KFF-initiativ og succeskriterierne er 10 nye partnerskaber årligt og 10 foreninger opkvalificeret til at samarbejde med virksomheder.

Økonomi: 1 mio. kr. årligt i 2013-2016 (Budgetaftale)

Pakke: Københavns Kommune som arbejdsplads

Mangfoldighedsledelse i Københavns Kommune

Københavns Kommune har flere ansatte med anden etnisk baggrund end dansk end det tilsvarende niveau i arbejdsstyrken. Men etniske minoriteter er underrepræsenteret på lederniveau. Kun 3,1 % af kommunens ledere har anden etnisk baggrund (tal fra maj 2010). Medarbejdere fra ikke-vestlige lande er fortsat hovedsageligt beskæftigede som ufaglærte eller i stillinger, der kræver kortere uddannelse. Der er dog stigning i andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk blandt flere faggrupper. Andelen af akademikere fra ikke-vestlige lande er fx steget fra 3,6 % i 2009 til 4,1 % i 2010 og er uændret i 2011. Statistikken viser samtidig, at kun 47 % af de medarbejdere fra ikke-vestlige lande, der har en længerevarende uddannelse, er ansat i akademiske stillinger.

Et initiativ kan fx omfatte følgende aktiviteter:

- Det skrives ind i rekrutteringsmaterialet til kommunens lederudviklingsprogram, LUP, at der skal sigtes mod en rekruttering, der afspejler sammensætningen af den relevante medarbejdergruppe.
- Undervisning om mangfoldighedsledelse på LUP styrkes/udvides.
- Der arbejdes for at øge kommunale lederes viden om og forståelse for potentialerne i diversitet ift. køn, etnicitet, uddannelsesbaggrund m.m.
- Der arbejdes med at motivere kommunens ansatte med anden etnisk baggrund end dansk til at søge job, der modsvarer deres uddannelsesniveau.

Økonomi: 0,6 mio. kr. i 2013 (Budgetaftale)

Tema 3: En hånd til udsatte grupper og områder

Centrale udfordringer og potentialer

- Trygheden i byen er samlet set stigende, men antallet af områder med markant behov for en tryghedsskabende indsats er steget (www.kk.dk/tryghedsindeks).
- Der er på inklusionsbarometeret målt stilstand i forhold til målet om, at 'Flere skal have gavn af kommunens tilbud'. Indikatoren måler på dagtilbud.
- Social- og Integrationsministeriets undersøgelse "Ung i 2011. Nydanske unges oplevelse af social kontrol, frihed og grænser" (Als Research 2011) peger på substantielle udfordringer ift. social kontrol blandt nydanske unge.
- Tingbjerg har antalsmæssigt langt størstedelen af udenlandske statsborgere over 18 år (2014 personer) i forhold til de øvrige særligt udsatte boligområder (fx Urbanplanen 316 personer og Blågården 525 personer). Dog deltager flere i danskuddannelse i Tingbjerg. 12,3 % af de udenlandske statsborgere over 18 år i Tingbjerg deltager i danskuddannelse. Gennemsnittet for særligt udsatte boligområder er 10,8 %. (Egne træk fra P-data, februar 2012)
- I ni ud af ti af Københavns særligt udsatte boligområder er flere kommet i arbejde (gennemsnit over de sidste fire år). Det tiende område er status quo. Der er dog stadig lang vej til Københavnergennemsnittet. (Oktober 2011, tal fra Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter).
- Etniske minoriteter er overrepræsenteret i kriminalitetsstatistikkerne.
Overrepræsentation i kriminalitetsstatistikkerne af både efterkommere og indvandrere

fra ikke-vestlige lande er mindsket fra 1990 – 2006. Korrigeret for social baggrund og alder er andelen af ikke-vestlige efterkommere, der var kriminelle i 1990 76% højere end andelen blandt danskere. I 2006 var andelen 31% højere. (Rockwool-fonden 2011).

Parterne er enige om at bakke op om nedenstående initiativer.

Pakke om social kontrol

Fremme friheden blandt unge med minoritetsbaggrund

Parterne tilslutter sig Socialforvaltningens definition af social kontrol, der lyder "Når unge bliver udsat for kontrol og sanktioner i forsøget på at få dem til at opføre sig på en bestemt måde, som familien har udstukket, og dette overskrider FN's børnekonvention og de rettigheder, børn og unge har i Danmark."

Parterne ønsker at lave en handleplan med opfølgende initiativer med udgangspunkt i Social- og Integrationsministeriets undersøgelse "Ung i 2011. Nydanske unges oplevelse af social kontrol, frihed og grænser", der peger på substantielle udfordringer ift. social kontrol blandt etniske minoritetsunge, fx når det gælder valg af partner, valg af uddannelse og deltagelse i fritidsaktiviteter. Hertil kommer, at ca. en femtedel af de etniske minoritetspiger og en fjerdedel af de etniske minoritetsdrengene er udsat for social kontrol i form af tvang og overvågning. Rapporten peger på, at problemet ikke vil forsvinde med (opholds)tid, da efterkommere i undersøgelsen overordnet set oplever flere restriktioner og strammere grænser end indvandrere, samt at social kontrol udføres af både voksne og unge. Formålet er at øge friheden samt at sikre en god og tryk opvækst for unge med anden etnisk baggrund. Parterne er enige om at der skal være en temadrøftelse i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget om social kontrol.

Økonomi: 1,0 mio. i 2013 (BIU-midler)

Pakke om lokale initiativer i udsatte boligområder

Videreførelse og videreudvikling af fremskudt sprogindsats

Formålet med den fremskudte sprogindsats i Tingbjerg er, at få flere af beboerne inden for målgruppen til at deltage i ordinær danskuddannelse. Dette fokus skal tydeligt frem i indsatsen i 2013. De foreløbige spæde erfaringer med fremskudt sprogindsats i Tingbjerg viser, at der er efterspørgsel efter en lokal indsats, men at barriererne for at deltage i almindelig sprogundervisning er anderledes end forventet. Deltagerne angiver bl.a. problemer med børnepasning. Herudover har flere deltagere afbrudt danskuddannelsesforløb bag sig. Der foreslås derfor en indsats, hvor

- Den fremskudte sprogindsats i Tingbjerg fortsættes, og der tilføjes en kombinationsmodel, hvor deltagerne sideløbende kan deltage i ordinær uddannelse og forberedelsesforløb i Tingbjerg.
- Mulighederne for en 'drop and learn'-model, hvor CBS' sprogtilbud og BUF's børnepasning (herunder sprogstimulering for 3-5-årige) finder sted samtidig, undersøges i samarbejde mellem BIF og BUF.

Der tilføjes en fremskudt sprogindsats i to yderligere udsatte byområder, fx Amager og Nørrebro. Indsatsen laves i mindre skala, da målgruppen for tilbuddet er mindre her. Indsætterne laves i tæt samarbejde med relevante lokale organisationer og frivillige, som allerede arbejder med samme målgruppe. **Økonomi: 2,25 mio. i 2013, fordelt på 1,75 mio. i Tingbjerg og ét øvrigt område (BIU-midler), og 0,5 mio. i 2013 til endnu et yderligere område (Budgetaftale)**

Bydelsmødre hos Fonden for Socialt Ansvar

Bydelsmødre fungerer som frivillige rådgivere og formidlere efter samme model som Natteravnene. De udvalgte borgere gennemfører en bydelsmødre-uddannelse, førend de fungerer som bydelsmødre i deres lokalområder. Den lokale indsats sikres ved, at der rekrutteres lokale frivillige koordinatore i de relevante boligområder. Den frivillige model bliver således et selv bærende koncept med en ambition om at være uafhængig af den kommunale medfinansiering på sigt. Midlerne skal bruges til en koordinator hos Fonden for Socialt Ansvar. I 2013 ønsker parterne desuden, at Fonden for Socialt Ansvar har øget fokus på at motivere Bydelsmødre til at deltage i øvrige lokaldemokratiske fora samt fokus på at få bydelsmødrene videre i job og uddannelse, herunder samarbejde med BIF om dette.
Økonomi: 0,5 mio. kr. i 2013 (BIU-midler)

Partnerne er herudover enige om at støtte B93 og Natteravnene med i alt 0,122 mio. kr. i 2013.

Pakke om tryghed og kriminalitetsforebyggelse

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har allerede i dag en central rolle i Sikker by-indsatsen, bl.a. i form af Hotspot på Nørrebro, monitorering af byens tryghed på Tryghedsindekset og meget mere. Parterne ønsker herudover at fremme følgende indsatser:

Videreførelse af projekt Den gode løsladelse

'Den gode løsladelse' er et samarbejde med Kriminalforsorgen, Socialforvaltningen m.fl. om en god overgang fra fængsel til frihed. Indsatsen bidrager til at skabe sammenhæng og klarhed i indsatserne, når den enkelte bliver løsladt, via møder mellem de involverede parter omkring metoder og fremgangsmåder for at skabe fælles forståelse og fodslag. Jobcenter København, Krimiteamet deltager i dette samarbejde med henblik på at skabe job- og uddannelsesmuligheder for de løsladte. Samarbejdet er mellem BIF, Kriminalforsorgen, fængslerne, pensionaterne og Socialforvaltningen. Indsatsen skal desuden sammentænkes med indsatsen under Cafe Exit. Midlerne til 'Den gode løsladelse' udløber med udgangen af 2012.

Økonomi: 1,0 mio. årligt i 2013-2016, fordelt på 0,5 mio. i 2013 (BIU-midler) og 0,5 mio. kr. i 2013 (Budgetaftale). Herefter 1,0 mio. kr. i 2014-2016 (Budgetaftale)

Samarbejde med Københavns Politi og Københavns Brandvæsen

København har siden 2011 haft et ungdomsbrandkorps. Projektet har til hensigt at skabe forståelse for og relationer til brandmændene, hvilket kan lette arbejdet for brandvæsenet lokalt, samt være med til at sikre et bredere rekrutteringsgrundlag til brandmandsfaget. Det overordnede formål med projektet er at give nogle af de unge et spændende og interessant alternativ til livet på gaden. Midlerne udløber med udgangen af 2012. Der ønskes et styrket samarbejde med Københavns Politi og Københavns Brandvæsen om bl.a. at tage unge med anden etnisk baggrund i praktik og fritidsjob. Formålet er på længere sigt at få flere med anden etnisk baggrund til at søge stillinger inden for Politi og Brandvæsen. I 2011 var kun 0,4 % af brandpersonalet fra andre vestlige lande end Danmark, og 0,2 % var fra ikke-vestlige lande.
Økonomi: 2,3 mio. kr. årligt i 2013-2016 til at forankre ungdomsbrandkorpset (Herudover evt. merudgifter til udvidelse til Politiet) (Budgetaftale). Indsatsen finansieres med 0,5 mio. i 2013 af BIU-midler og 1,8 mio. kr. af Budgetmidler. Herefter 2,3 mio. i 2014-2016 i Budgetaftale.

Tema 4: En åben og imødekommende storby

Centrale udfordringer og potentialer

- Borgere med etnisk minoritetsbaggrund føler sig mere inkluderede i byen. Der er stadig et gab til etnisk danske borgere, men udviklingen er positiv. Tallene opgøres i en 'score' fra 0-100 ud fra en interviewundersøgelse, der omfatter cirka 2.000 borgere i København. De interviewede er blandt andet blevet spurgt om, i hvilken grad de føler tillid til naboer, mennesker de møder på gaden og forskellige samfundsinstitutter, samt i hvilken grad de føler sig en del af forskellige former for fællesskaber. Scoren er steget fra 66,0 til 68,5 fra februar 2011 til november 2011 for personer med ikke-vestlig oprindelse. Udviklingen er statistisk signifikant. For personer med etnisk dansk oprindelse er scoren i samme periode steget fra 71,6 til 74,0. (www.kk.dk/inklusionsbarometer)
- Andelen af Københavnerne, der føler sig diskrimineret er faldet fra 13,7 % i 2011 til 10,1 % i 2012. Flere københavnere med minoritetsbaggrund (21,3 %) end majoritetsbaggrund (8,1 %) føler sig diskrimineret. (www.kk.dk/inklusionsbarometer)
- Andelen af borgere med etnisk minoritetsbaggrund, der føler sig ekskluderet på grund af fattigdom er derimod ikke faldet. Og der er en stigning i antallet af langtidsfattige med etnisk minoritetsbaggrund efter den københavnske beregningsmodel. (www.kk.dk/inklusionsbarometer)
- Oplevelsen af diskrimination har en negativ effekt på følelsen af at være inkluderet. Den negative effekt er størst blandt borgere med etnisk minoritetsbaggrund. (www.kk.dk/inklusionsbarometer)
- Etnicitet (72%), religion (41,7%) og køn (35,4%) er hovedårsagerne blandt gruppen af københavnere, der oplever diskrimination. (www.kk.dk/inklusionsbarometer)
- Ifølge Institut for Menneskerettigheder har Københavns Kommune særlige ligebehandlingsudfordringer inden for fx digitalisering, kommunikation og mangelfuld rådgivning om bl.a. rettigheder (IMR 2009 "Undersøgelse af Københavns Kommunes behov for en ligebehandlingspolitik").

Parterne er enige om at bakke op om nedenstående initiativer.

Parterne er desuden enige om, at indsatserne under tema 4 skal være til gavn for alle grupper af byens borgere uanset køn, race/etnicitet, religiøs overbevisning/tro, alder, handicap og seksuel orientering.

Pakke om ligebehandling

Ligebehandling betyder, at alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, handicap og seksuel orientering skal have lige adgang til og lige mulighed for at deltage i alle dele af samfundslivet og nyde lige beskyttelse. Ligebehandlingsperspektivet betyder også, at dobbeltdiskrimination identificeres, så kommunen kan lave den rette indsats.

Udbredelse af ligebehandling i Københavns Kommune

Parterne ønsker en styrket ligebehandlingsindsats i 2013 og årene frem med nedenstående initiativer. Formålet er bedre service for alle kommunens borgere.

1. En ligebehandlingsstrategi for hele kommunen. Reel ligebehandling tager tid og kræver ændringer i tænkning, vaner og praksis, både hos chefer og frontmedarbejdere. Ligebehandling skal derfor forankres på alle niveauer i organisationen.

2. Efteruddannelse af medarbejdere og nye ligebehandlingsinstitutioner. I alt 19 institutioner i Københavns Kommune (9 institutioner i 2010-2011 og 10 institutioner i 2012-2013) er en del af en ligebehandlingsindsats bestående af efteruddannelse af udvalgte ledere/medarbejdere og iværksættelse af konkrete ligebehandlingsinitiativer. Med udgangspunkt i erfaringer i de 19 institutioner samt de udarbejdede værktøjer igangsættes en lignende proces på 25 institutioner årligt i årene 2013-2016. Ligebehandlingsindsatsen vil omfatte støtte til udarbejdelse af handleplaner, implementering af konkrete initiativer, lokale læringsforløb/workshops og grundlæggende efteruddannelse. Indsatsen har det overordnede formål at skabe lige muligheder for borgere og medarbejdere uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, etnicitet, religion/tro, politisk anskuelse og national/social oprindelse. Målet er en bedre kvalitet og service i kontakten med borgerne og inkluderende arbejdspladser med plads til forskellighed.

Økonomi: 2,0 mio. kr. i 2013 (BIU-midler)

Ligebehandling i kommunikation og web

Der er behov for en opgradering af kommunens kommunikation med henblik på at skabe lige muligheder for personer, der ikke kan forstå dansk. Der foreslås fire initiativer:

1. Opkvalificering af nøglemedarbejdere i fag-engelsk på jobcentre. Jobcentrene opsøges af en række etniske minoritetsborgere, som ikke behersker det danske sprog og derfor har behov for vejledning på engelsk. Dette kræver et højt niveau af engelskkundskaber blandt frontpersonalet, særligt med henblik på den omfattende brug af juridiske termer og fagudtryk i betjeningen. Nøglemedarbejdere tilbydes derfor opkvalificerende engelskkurser. Det kan overvejes at anvende mulighederne for jobrotation for den del af målgruppen, som har korte og mellemlange uddannelser.
2. En opgradering og en brugerundersøgelse af det internationale subsite Kend din Kommune. Sitet tilbyder information om kommunen på otte sprog (dansk, arabisk, farsi, bosnisk, tyrkisk, fransk, somalisk og urdu). På baggrund af brugerundersøgelsen oversættes sitet til engelsk og evt. til flere sprog, og der laves relevante opdateringer.
3. En oversættelse af udvalgt materiale og selvbetjeningsløsninger på KK.dk til engelsk, fx inden for job- og børneområdet. Københavns Kommunes strategiske fokus på at tiltrække udenlandske studerende, forskere og virksomheder og brande sig som international metropol er ikke blevet fulgt op af fyldestgørende information på engelsk på www.kk.dk. 50 % af de borgere, der møder fysisk op i Borgerservice er ikke dansktalende. Borgerservice ønsker at få flere borgere til at bruge kk.dk, primært for at effektivisere borgerbetjeningen.
4. Med inspiration fra Århus Kommunes Velkomstpakke ønsker BIF i samarbejde med Copenhagen International Citizen Service, Økonomiforvaltningen og Kultur- og Fritidsforvaltningen at videreudvikle arbejdet med en digital velkomstpakke for nytilkomne københavnere.

Økonomi: 1,6 mio. kr. i 2013 (Budgetaftale)

Pakke om diskrimination

Uddannelse af diskriminationsrådgivere

Det foreslås at uddanne kommunale frontpersoner, fx kulturmedarbejdere og bibliotekarer, samt frivillige fra foreninger som fx Kriseretshjælpen m.m. til diskriminationsrådgivere. Borgerrådgiveren inddrages i indsatsen, hvor det er relevant. Formålet er at rådgive og hjælpe borgere, der er blevet udsat for eller har oplevet diskrimination. Herudover skal initiativet få fokus på mørketal på diskriminationsområdet og supplere de elektroniske registreringsmuligheder med "et levende menneske". Indsatsen skal laves i tæt samarbejde

med relevante foreninger. Endelig omfatter initiativet et diskriminationsseminar med deltagelse fra Borgerrådgiveren, relevante NGO'er m.fl. Parterne er enige om, at det er vigtigt at udnytte de erfaringer, der allerede er gjort på diskriminationsområdet til at udvikle indsatsen.

Økonomi: 1,0 mio. i 2013 (BIU-midler)

Styrkelse af Bland dig i byen-korpset af dialogkonsulenter

Der blev i 2011 uddannet 28 Dialogkonsulenter i borgerdialog samt anti-diskriminationstiltag med det formål at fremme dialogen mellem byens institutioner og borgere. Konsulenterne har alle tilknytning til Tingbjerg, Voldparken eller Nørrebro, og holdet udgøres af kommunale frontmedarbejdere med tilknytning til lokalområderne, boligsociale medarbejdere, repræsentanter fra etniske minoritetsforeninger og aktive borgere fra områderne. Dialogkonsulenterne kan både mægle i konfliktsammenhænge og facilitere lokale dialoger. Tidligere har dialogkonsulenterne fx faciliteret årsmøde i Tingbjerg, hvor partnerne skulle bringes tættere sammen, mæglet i en situation, hvor unge kastede sten efter hjemmehjælpere og lignende.

På baggrund af de gode erfaringer fra første hold, hvor bl.a. Københavns Politi og Sikker by har udtrykt stor opbakning til indsatsen, foreslås det, at der i 2013-16 uddannes yderligere 3 hold af dialogkonsulenter med tilknytning til områder omfattet af Politik for udsatte byområder.

Økonomi: 0,5 mio. årligt i perioden 2013-2016 (Budgetaftale)

Mangfoldighedsfest – Smag verden

'Mangfoldighedsfest – Smag verden' er Københavns Kommunes fejring af byens mangfoldighed. Dagen har gennem de sidste 10 år givet etniske minoritetsforeninger og andre frivillige foreninger mulighed for at gå i dialog med københavnere samt vist København som en mangfoldig by. Eventen er siden 2010 blevet arrangeret i samarbejde med Wonderful Copenhagen. Fra 2011 er dagen blevet udbygget med større fysisk areal og over 2 dage.

'Mangfoldighedsfest – Smag verden' foreslås videreført.

Økonomi: 1,0 mio. årligt 2013-2016 (BIU-midler/Budgetaftale)

Økonomioversigt

Finansieringen er tredelt:

5,9 mio. finansieres af integrationsindtægter

3,5 mio. finansieres af den tværgående integrationspulje

8,75 mio. søges finansieret i Budgetforhandlingerne.

Da Inklusionsaftalen er finansieret på en ny måde i 2012, evalueres aftalens finansieringsform primo 2013.

Alle udgifter er angivet i mio. kr.

| Finansiering – indsatsmidler | |
|---|------------------|
| | 2013-2016 årligt |
| Første job i Danmark | 2,0* |
| Copenhagen Career Program | 0,25 |
| Finansieringsbehov i alt indsatsmidler | 2,25 |
| Finansiering | |
| Centrale budgetforhandlinger | 2,25 |

| Finansiering BIU-midler (drift) | | |
|--|--------------|----------------|
| | 2013 | 2014-16 årligt |
| Københavns Værtsprogram | 1,0 | - |
| Social kontrol | 1,0 | - |
| Sprogindsats i Tingbjerg og ét yderligere område | 1,75 | |
| Bydelsmødre | 0,5 | - |
| B93 | 0,09 | |
| Natteravnene | 0,032 | |
| Ungdomsbrandkorps | 0,5 | |
| Den gode løsladelse | 0,5 | |
| Udbredelse af ligebehandling | 2,0 | - |
| Uddannelse af diskriminationsvejledere | 1,0 | - |
| Mangfoldighedsfest – Smag verden* | 1,0** | - |
| Finansieringsbehov i alt 1-årige driftsmidler | 9,372 | - |
| Finansiering | | |
| Integrationsindtægter | 5,9 | - |
| Tværgående integrationspulje | 3,5 | - |
| Finansiering i alt | 9,4 | |

| Finansiering Budgetmidler (drift) | | |
|-----------------------------------|------|----------------|
| | 2013 | 2014-16 årligt |
| Copenhagen Career Program | 0,75 | 0,75 |
| Greencard-holders | 0,5 | 0,5 |

| | | |
|--|------|------|
| Inklusion gennem partnerskaber | 1,0 | 1,0 |
| Mangfoldighedsledelse i KK | 0,6 | 0,6 |
| Sprogindsats i et yderligere lokalområde | 0,5 | 0,5 |
| Den gode løsladelse | 0,5 | 1,0 |
| Forankring af ungdomsbrandkorps | 1,8 | 2,3 |
| Ligebehandling i kommunikation og web | 1,6 | |
| Dialogkonsulenter | 0,5 | 0,5 |
| Mangfoldighedsfest–Smag verden** | 1,0* | 1,0* |
| Finansieringsbehov i alt Budgetmidler | 8,75 | 8,15 |
| | | |
| Finansiering | | |
| Centrale budgetforhandlinger | 8,75 | 5,55 |

**Såfremt der ikke findes penge til Første job i Danmark i de centrale budgetforhandlinger, vil BIU få forelagt et forslag til den fremadrettede håndtering af dette initiativ.*

*** Der reserveres 1 mio. i Inklusionsaftale 2013 til 'Mangfoldighedsfest – Smag verden', såfremt initiativet ikke får en flerårig bevilling ved budgetforhandlingerne. Hvis midlerne findes i budgetforhandlingerne, genforhandles den ene million mellem parterne bag Inklusionsaftalen.*

København d. 7. maj 2012


Susan Hedlund
 Socialdemokraterne


Neil Stenbæk Bloem
 Socialistisk Folkeparti


Anna Mee Allerslev
 Radikale Venstre


Signe Færch
 Enhedslisten


Flemming Steen Munch
 Venstre


Mogens Lønborg
 Konservative


Carl Christian Ebbesen
 Dansk Folkeparti