

Integrationspolitik og handlingsplan for Sønderborg Kommune

Indholdsfortegnelse

1.0 Indledning	2
1.1 Målgruppe	2
2.0 Vision, værdier og overordnede målsætninger	3
2.1 Vision	3
2.2 Værdier	3
2.3 Overordnede målsætninger	3
3.0 Tværgående elementer	4
3.1 Kommunikation – anvendelse af tolke	4
3.2 Inddragelse og dialog	4
3.3 Integrationsrådet	4
4.0 Fakta om Sønderborg Kommune	6
4.1 Befolkningssammensætning	6
4.2 Beskæftigelse og uddannelse	6
4.3 Bosættelse og flyttemønstre	7
4.4 Motion, foreningsliv og sundhed	8
4.5 Opsummering	9
5.0 Indsatsområder	10
5.1 Arbejdsmarked	11
5.1.1 Status	11
5.1.2 Udfordring	12
5.1.3 Målsætninger	13
5.2 Børn og Uddannelse	17
5.2.1.0 Status – Dagtilbud og skole	17
5.2.1.1 Status - Gennemførelse af ungdomsuddannelse	17
5.2.1.2 Status - Sunde fritidsaktiviteter	18
5.2.2 Udfordring	18
5.2.3 Målsætninger	19
5.3 Kultur og Fritid	22
5.3.1 Status	22
5.3.2 Udfordringer	22
5.3.3 Målsætninger	23
5.4 Sundhed	26
5.5 Sønderborg Kommune som arbejdsgiver	27
5.5.1 Status	27
5.5.2 Udfordring	27
5.5.3 Målsætninger	28
5.5.4.0 Ældreområdet	30
5.5.4.1 Status	30
5.5.4.2 Udfordring	30
5.5.4.3 Målsætninger	31
5.5.5.0 Forsyning	32
5.5.5.1 Status	32
5.5.5.2 Udfordring	32
5.5.5.3 Målsætning	33
6.0 Evaluering og revision	34

1.0 Indledning

En vellykket integration af borgere med anden etnisk baggrund betyder, at alle borgere gøres til aktive medborgere i Sønderborg Kommune. At være medborger indebærer, at man både har rettigheder og pligter – at være aktiv medborger indebærer endvidere, at man deltager i og tager ansvar for det samfund, man er en del af.

Det aktive medborgerskab handler om at sikre lige muligheder, stille krav – men samtidig anerkende den forskellighed, som de etniske minoriteter bibringer samfundet.

Kommunen har på sin side ansvar for at skabe de rammer, som gør det muligt for borgerne at have indflydelse på og føle ansvar for egen situation. Det gælder særlig i dagtilbud, i folkeskole og på arbejdsmarkedet. I den forbindelse er det vigtigt at holde sig for øje, at integration uanset etnisk baggrund er en individuel proces, hvilket betyder at kommunen er nødt til at tilpasse sine tilbud den enkeltes behov i forhold til arbejde, uddannelse, kultur, sundhed og forebyggelse, økonomi og demokrati.

Den foreliggende integrationspolitik og handlingsplan for Sønderborg Kommune skal ses som en dynamisk størrelse, der danner en fælles platform for arbejdet med integrationsområdet. Formålet har været at formulere en handlingsorienteret politik for den kommunale organisation, hvor vejen fra ord til handling er reduceret.

Med så mange forskellige aktører på banen er der brug for et redskab, som kan være med til at sikre, at indsatsen bliver målrettet, sammenhængende og koordineret. Og det er her, integrationspolitikken kommer ind i billedet.

Integrationspolitikken forpligter alle områder af den kommunale organisation, hvor det er relevant at tale om integration. Der er nu på disse områder beskrevet en række målsætninger, der skal målrette og forbedre kommunens samlede integrationsindsats.

Integration er et fælles ansvar! Sønderborg Kommune går foran med et godt eksempel og møder borgerne med professionalisme, myndighed og respekt.

1.1 Målgruppe

Målgruppen for integrationspolitikken er følgende:

1. Flygtninge og familiesammenførte til flygtninge
2. Familiesammenførte til danske statsborgere
3. Indvandrere
4. Danske statsborgere med anden etnisk oprindelse
5. Kommunens borgere generelt

Det betyder, at alle, der er bosat i kommunen, er omfattet af politikken. Det giver mulighed for, at indsatsen kan koncentreres om de målgrupper, hvor behovet er størst, hvilket ofte vil være de senest

ankomme med anden etnisk baggrund. Fokus kan imidlertid skifte i takt med, at nye udfordringer dukker op.

2.0 Vision og værdier

2.1 Vision

Sønderborg – en mangfoldig kommune der inddrager, anerkender og har brug for forskelligheden til at skabe rammerne for det gode liv

2.2 Værdier

I Sønderborg Kommune er der plads til mangfoldighed. Mangfoldighed ses som en styrke, der er med til at skabe udvikling i kommunen.

Sønderborg Kommune har brug for mangfoldigheden både på arbejdsmarkedet og i kulturlivet. Det er i den interkulturelle dialog, både på det individuelle plan og på det samfundsmæssige plan, vi opnår indsigt, udvikler os samt skaber vækst, velstand og vældfærd for alle borgere i kommunen.

Sønderborg Kommune er en kommune, hvor alle borgere lever trygt sammen med respekt for hinandens forskelligheder og for fælles grundlæggende værdier såsom ytringsfrihed, menneskets personlige frihed, demokrati og ligestilling.

Integration er en gensidig proces, hvor alle borgere uanset etnisk tilhørsforhold bidrager til et stærkt fællesskab. Med integrationspolitikken skabes grundlaget for dialog, konkrete løsninger og konsekvente handlinger omkring fælles problemstillinger, som er til gavn for den enkelte borgers tryghed og udvikling.

2.3 Overordnede mål

Integrationspolitikken skal være med til at sætte fokus på og synliggøre de etniske minoriteters ressourcer og behov. Den skal være med til at skabe de rammer, som kan fremme gruppens potentiale, så borgere med anden etnisk baggrund, der bor i Sønderborg Kommune, har arbejde, tager del i det sociale liv, uddanner sig og deltager i sundhedsfremmende aktiviteter i samme grad som kommunens øvrige borgere.

Borgere med anden etnisk baggrund får mulighed for - og pligt til - at deltage i samfundslivet på lige fod med kommunens øvrige borgere såvel politisk, økonomisk og socialt som arbejds-, uddannelses- og sundhedsmæssigt. Det er ikke en hindring for integration, at en person bevarer sin oprindelige kulturs værdier og religion, så længe det ikke medfører brud på de danske love.

3.0 Tværgående elementer

Integrationsindsatsen er kompleks og involverer de forskellige fagcentre og stabe i kommunen. Den kræver ofte en særlig ekspertise på grund af komplicerede og deltaljerede lovgivninger og de forskelligartede behov hos målgruppen. Målgruppen er en meget uhomogen gruppe med forskellige religiøse, kulturelle og uddannelsesmæssige baggrunde. Hvis integrationsindsatsen skal lykkes, kræver det en høj grad af koordinering på tværs af fagcentre for at sikre en sammenhæng i de mange indsatser, der iværksættes.

Sønderborg Kommune har længe arbejdet med integration af borgere med anden etnisk baggrund, men med formuleringen af Integrationspolitikken er alle de mange tiltag og indsatser som noget nyt blevet samlet. Dette er med til at skabe et overblik og synlighed på tværs af de enkelte fagcentre, hvilket gør en koordinering af de enkelte indsatser mere målrettet.

3.1 Kommunikation – anvendelse af tolke

Sprog og kommunikation er hovednøglen til en god integration. Nogle borgere behersker ikke det danske sprog i skrift og tale i en sådan grad, at kommunens kommunikation til borgeren sker i et for borgeren forståeligt sprog. Sønderborg Kommune benytter derfor tolke. Det sker for at sikre lige behandling af alle borgere med afsæt i den enkeltes forudsætninger.

3.2 Inddragelse og dialog

Sønderborg Kommunen vil arbejde på at styrke dialogen mellem kommunen og borgere med anden etnisk baggrund gennem borgerinddragelse og samarbejde om kommunens integrationsindsats for derigennem at skabe en succesfuld integration af de nye borgere i Sønderborg Kommune.

Sønderborg Kommune vil inddrage borgere med anden etnisk baggrund som videns- og ressourcepersoner i arbejdsgrupper vedrørende integrationsindsatsen. Alternativt nedsættes der følgegrupper, bestående af borgere med anden etnisk baggrund, i forbindelse med arbejdsgrupper. Formålet hermed er at sikre, at de tiltag der igangsættes på integrationsområdet, også opfattes som relevante af målgruppen for indsatsen.

3.3 Integrationsrådet – formaliseret inddragelse og dialog

Byrådet i Sønderborg Kommune har besluttet at etablere et Integrationsråd for derigennem at inddrage og involvere borgere med anden etnisk baggrund samt give dem mulighed for at deltage i den demokratiske proces. Integrationsrådet i Sønderborg Kommune er konstitueret i maj 2007.

Integrationsrådet er et høringsråd, hvilket vil sige, at rådet ikke kan træffe beslutninger, der vedrører kommunens virksomhed, men kun udtale sig vejledende herom. Integrationsrådet består af 15 medlemmer med bopæl i Sønderborg Kommune, hvoraf 8 har anden etnisk oprindelse end dansk. Medlemmerne repræsenterer flygtninge, indvandrere og efterkommere i Sønderborg Kommune, politikere, Folkeoplysningsudvalget, skole- og daginstitutionsbestyrelserne samt lederen af sprogcentret.

Integrationsrådet har til formål at medvirke til, at kommunens integrationsindsats er effektiv og sammenhængende samt egnet til at fremme etnisk ligestilling. Kommunen kan høre Integrationsrådet i sager, der vedrører integrationen i kommunen, og bede rådsmedlemmerne udtale

sig herom. Ligeledes kan Integrationsrådet af egen drift udtale sig om emner, der vedrører integrationen i kommunen.

Sønderborg Kommune vil involvere rådet, når kommunen eksempelvis planlægger nye initiativer, som kommer til at berøre målgruppen af borgere med anden etnisk baggrund.

4.0 Fakta om Sønderborg Kommune

4.1 Befolkningssammensætning

Sønderborg Kommune har knap 77.000 indbygger, hvoraf 9,5 % har anden etnisk baggrund end dansk. Andelen af indvandrere i Sønderborg Kommune er steget fra 3,9 % i 1990 til 7,7 % i 2008, mens andelen af efterkommere er steget fra 0,5 % til 1,8 %. I landet som helhed udgjorde andelen af indvandrere 3,5 % i 1990 og 6,9 % i 2008, mens andelen af efterkommere i perioden i landet som helhed er vokset fra 0,7 % til 2,2 %.

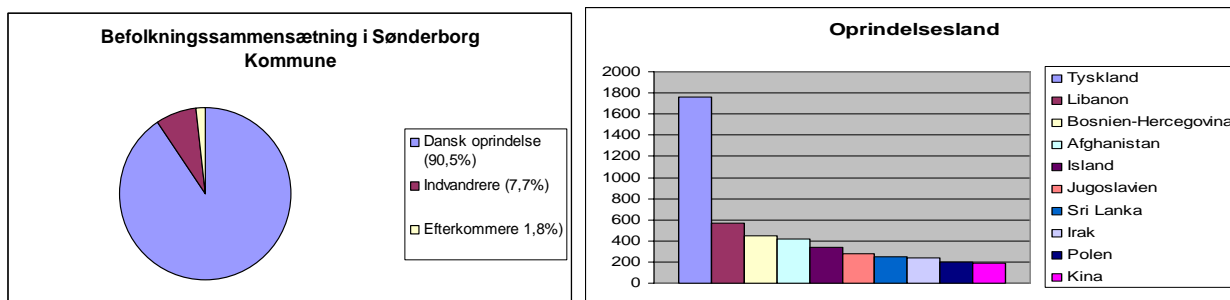
Sønderborg Kommune har dermed 0,8 % højere andel af indvandrere i forhold til landet som helhed. Antallet af efterkommere udgør derimod en mindre andel af befolkningen i kommunen i forhold til landet som helhed.

Der er store forskelle i forhold til fordelingen (indvandrere og efterkommere) på de enkelte aldersgrupper. Mens andelen i aldersgruppen 16-24-årige eksempelvis udgør 14,9 %, så udgør den i aldersgruppen over 65 blot 5,4 %. Det vil sige, at der er forholdsvis mange unge med anden etnisk baggrund i Sønderborg Kommune.

Befolkningssammensætning				
Alder	Indvandrere	Efterkommere	Dansk oprindelse	Befolkning i alt
Befolkning i alt	5.945	1.363	69.605	76.913 (9,5 %)
0-5 år	79	462	4.692	5.233 (10,3 %)
6-15 år	476	634	9.051	10.161 (10,9 %)
16-24 år	969	143	6.361	7.473 (14,9 %)
25-39 år	1.612	53	11.335	13.000 (12,8 %)
40-64 år	2.058	56	24.743	26.857 (7,9 %)
Over 65 år	751	15	13.423	14.189 (5,4 %)

Figur 1: Befolkningen pr. 1. januar 2008 i Sønderborg Kommune (kilde: Danmarks Statistik).

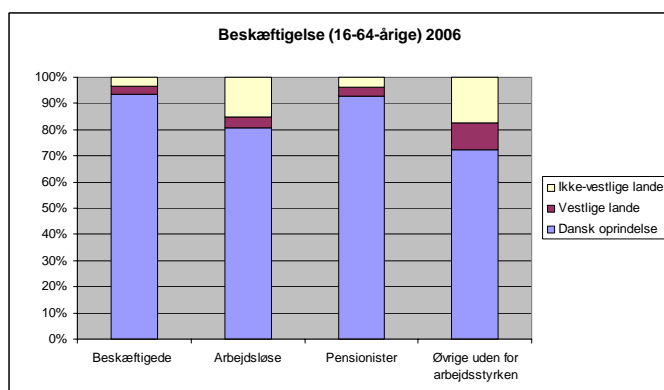
Udover en stor andel af tyskere i kommune, så udgør grupper af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande en stor gruppe. Der kan her være tale om nationaliteter, der både geografisk og kulturelt kan have langt til Danmark.



Figur 2 og 3: Grafisk fremstilling over indvandrere og efterkommers andel (9,5 %) af den samlede befolkning i Sønderborg Kommune samt top 10 over oprindelseslande (kilde: Danmarks Statistik).

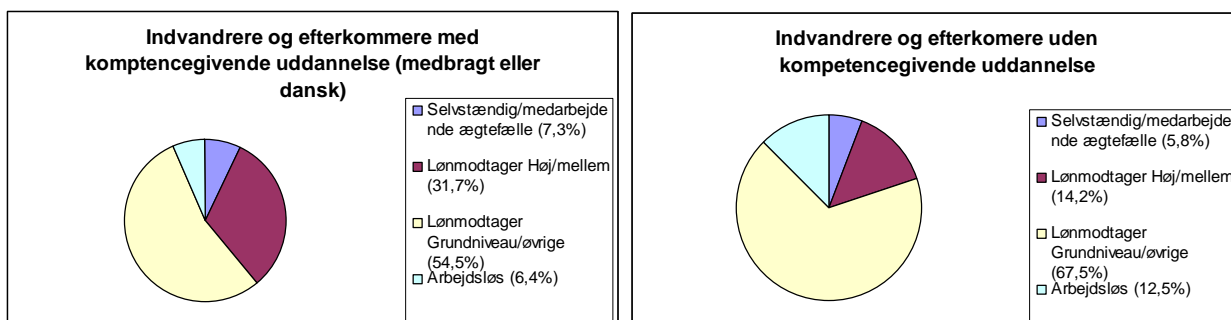
4.2 Beskæftigelse og uddannelse

I Sønderborg Kommune er den samlede ledighedsprocent i forhold til arbejdsstyrken på 1,2 %. I forhold til gruppen af borgere med anden etnisk baggrund udgør gruppen fra ikke-vestlige lande en forholdsvis stor procentdel af gruppen, der står udenfor arbejdsmarkedet.



Figur 4: Forholdet mellem etnicitet og arbejdsmarkedstilknytning (kilde: Danmarks Statistik).

En væsentlig faktor for arbejdsmarkedstilknytningen er, hvorvidt man har en kompetencegivende uddannelse. Betragter man gruppen af etniske danskere, så står 2,3 % med en kompetencegivende uddannelse uden for arbejdsmarkedet, mens andelen er på 4 %, når der er tale om gruppen af etniske danskere uden en kompetencegivende uddannelse. Dette forhold er ligeledes gældende, når man isoleret set betragter gruppen af borgere med anden etnisk baggrund.



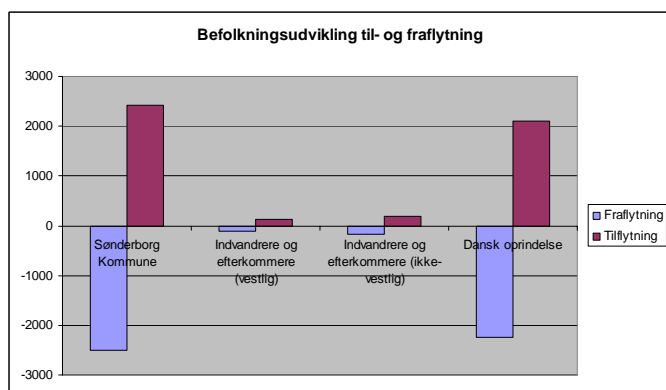
Figur 5 og 6: Forhold mellem beskæftigelse og uddannelsesniveau for indvandrere og efterkommere med og uden kompetencegivende uddannelse (kilde: Danmarks Statistik).

Arbejdsløshedsfrekvensen for borgere med anden etnisk baggrund uden kompetencegivende uddannelse er på 12,5 %, mens den for borgere med en kompetencegivende uddannelse er på 6,4 %.

4.3 Bosættelse og flyttemønstre

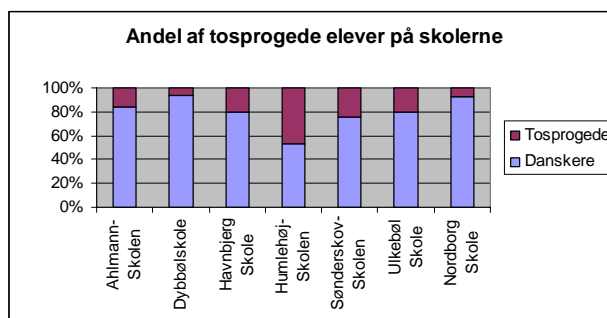
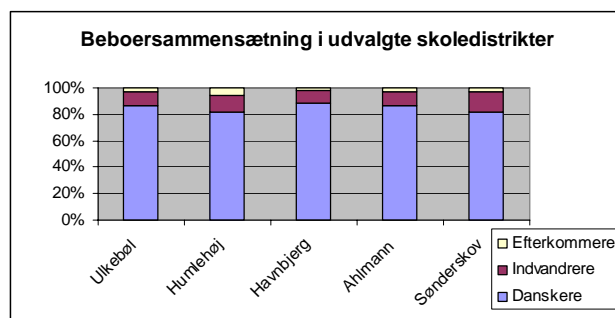
Der er en samlet netto fraflytning fra Sønderborg Kommune. Der er en netto fraflytning af etniske danskere og en netto tilflytning af indvandrere og efterkommere – især fra ikke-vestlige lande. De fraflyttende danskere er i overvejende grad unge mellem 16 og 24 år. Altså den uddannelsessøgende aldersgruppe.

For de øvrige grupper er det aldersgruppen 16-39 år, der flytter – både til og fra. Altså den uddannelses- og arbejdssøgende aldersgruppe.



Figur 7: Diagram over flyttemønstre 2006 (kilde: Danmarks Statistik).

I Sønderborg Kommune er der boligområder, der er kendetegnet ved en markant andel af borgere med anden etnisk baggrund. Det drejer sig om boligområder i Sønderborg by samt Havnbjerg-området, hvor der er tale om en beboersammensætning med over 50 % af borgere med anden etnisk baggrund. Dette forhold har blandet andet betydning for antallet af borgere med anden etnisk baggrund i de enkelte skoledistrikter, hvor der specielt for Sønderborg bys vedkommene er en skæv fordeling.



Figur 8 og 9: Oversigt over andelen af borgere med anden etnisk baggrund i udvalgte skoledistrikter (Danmarks Statistik 2007) samt andelen af tosprogede elever på udvalgte skoler (kilde: Tabulex den 16.06.2008).

Sammenholder man ovenstående søjlediagrammer (figur 8 og 9) bliver det tydeligt, at der er en skæv fordeling af elever med anden etnisk baggrund på kommunens skoler. En del skoler har ingen elever med anden etnisk baggrund, mens en lille del af skolerne har en forholdsvis stor andel af tosprogede elever.

4.4 Motion, foreningsliv og sundhed

På landsplan er 6-12 % af kvinder med anden etnisk baggrund medlem af en idrætsforening. Det samme tal for mænd er 30-38 %. En større andel har stillesiddende fritidsaktiviteter og et ringere socialt netværk. Til sammenligning hermed er 66 % af de etniske danskere medlem af en forening¹.

Blandt etniske minoriteter er forekomsten af diabetes 2 højere end blandt etniske danskere, mens forekomsten af kræft er lavere, og en mindre andel indlægges pga. ulykker. En større andel af de etniske minoriteter har brugt praktiserende læge, mens en mindre andel har fået foretaget

¹ Tal på landsplan fra Ministeriet for Ligestilling, 2007.

forebyggende helbredscheck sammenlignet med danskere. Derudover tror en mindre andel af borgere med anden etnisk baggrund på vigtigheden af egen indsats for at bevare et godt helbred.

4.5 Opsummering

Ovenstående tabeller viser, at Sønderborg Kommune har en fraflytning af unge danskere og en netto tilflytning af flygtninge og indvandrere. Sammenholdes tallene med beskæftigelsesgraden blandt henholdsvis danskere og borgere med anden etnisk baggrund, vil vi se, at folk med dansk oprindelse har den højeste beskæftigelsesgrad, og at folk med anden etnisk baggrund har højest beskæftigelsesgrad, hvis de har en kompetencegivende uddannelse.

Den største gruppe af borgere med anden etnisk oprindelse er unge i alderen 16-24 år. Her udgør indvandrere og efterkommere 14,9 % af befolkningen. Da det er i samme aldersgruppe, der er størst fraflytning blandt danskere, er det afgørende for den fremtidige honorering af arbejdsmarkedets krav om kvalificerede medarbejdere, at der er stor fokus på at få de unge med anden etnisk baggrund videre i uddannelsessystemet og integreret på arbejdsmarkedet.

5.0 Indsatsområder

Sønderborg Kommunes fagcentre og stabe står umiddelbart - qua deres forskelligartede opgaveporteføljer – over for uensartede udfordringer. Som det fremgår af fagcentrenes opstillede indsatsområder, er der dog flere sammenfald i forhold til, hvad der ses som udfordringer indenfor integrationsområdet:

- Fagcenter Arbejdsmarked og Fagcenter Børn og Uddannelse har indsatsområder, der blandt andet fokuserer på at øge antallet af unge med anden etnisk baggrund, som påbegynder og gennemfører en kompetencegivende uddannelse.
- HR Staben, Fagcenter Ældre samt Fagcenter Forsyning har opstillet målsætninger for, hvorledes kommunen som arbejdsplads kan blive endnu mere mangfoldig.
- Fagcenter Kultur & Fritid samt Fagcenter Børn og Uddannelse ser det som en væsentlig udfordring, at målgruppen i større omfang deltager i sunde fritidsaktiviteter.

Ud fra de opstillede målsætninger vil der både være kortsigtede og langsigtede effekter af indsatserne. Opnår Fagcenter Arbejdsmarked og Fagcenter Børn og Uddannelse eksempelvis, at størstedelen af unge får en kompetencegivende uddannelse, vil én af de kortsigtede effekter være, at kommunen vil kunne reducere udgifterne til kontanthjælp til målgruppe af unge. Samtidig vil den langsigtede effekt være, at gruppe på sigt vil kunne honorere arbejdsmarkedet krav, hvorfor kommunen også langsigtet vil kunne reducere udgifter til indkomst-erstattende ydelser.

Nedenfor er der for hvert indsatsområde lavet en kort status, en beskrivelse af udfordringer på området samt opstillede målsætninger, herunder målemetode.

5.1. Arbejdsmarked – Fagcenter Arbejdsmarked

Fagcenter Arbejdsmarked skal medvirke til, at flest mulige kommer i arbejde. Udover at bistå ledige i deres jobsøgning består opgaveporteføljen samtidig i at sikre beskæftigelse til samfundets svageste i forskellige jobordninger og være med til at sikre virksomhedernes rekruttering på kort og langt sigt. I forhold til målgruppen af borgere med anden etnisk baggrund har Jobcentret direkte kontakt til flygtninge, indvandrere og udlændinge fra ankomsten til Danmark og til en aftale om job er indgået.

Jobcentret opererer primært inden for rammerne af Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats, Lov om Dagpenge ved Sygdom eller Fødsel, Integrationsloven og Danskuddannelsesloven.

På det lokale arbejdsmarked har etniske minoriteter ofte en svag og marginaliseringstruet position. Manglende sprogkompetence står i centrum, når virksomheder og andre generelt skal forklare den etniske barriere. Det gælder den fornødne sprogbeherskelse til at sætte sig ind i virksomhedernes mål og produktionshelhed samt evnen til at forstå og anvende virksomhedernes kvalitets- og kommunikationssystemer, sikkerhedssystemer og kulturforståelse, herunder skrevne og uskrevne regler på det danske arbejdsmarked. Dertil kommer, at Sønderborg Kommune står over for - som andre dele af Danmark - en demografisk udfordring. Befolkningsstrukturen er kendetegnet ved mange gamle og færre unge. Arbejdsstyrken forventes at falde de kommende år, idet flere ældre forlader arbejdsmarkedet og færre unge kommer ind. Dertil kommer, at flere og flere ufaglærte jobs forsvinder, hvilket betyder stigende krav til arbejdsstyrkens kompetencer og evne til at lære nyt. Omsat til kroner kan den demografiske udfordring beregnes til at koste kommunen 148 mio. kr. mere til den ældre del af befolkningen i år 2017. Samtidig vil effekten af de ældres reducerede skattebetalinger være ca. 80 mio. kr. I alt 228 mio. kr.

5.1.1 Status

Beskæftigelsesgraden er lavere blandt borgere med anden etnisk baggrund end blandt etniske danskere. Omvendt har gruppen af borgere med anden etnisk baggrund på landsplan været bedre til at udnytte højkonjunktoren til at få fodfæste på arbejdsmarkedet end etniske danskere. Der kan være flere årsager hertil. En af disse kunne være, at de forhold, der tidligere ekskluderede gruppen fra at få et job, er blevet mindre vigtige i arbejdsgivernes optik i kraft af, at den samlede arbejdskraftreserve er ved at være udtømt.

Målgruppen af borgere med anden etnisk baggrund er en meget uhomogen gruppe. Der kan være tale om den velkvalificerede borger, som søger om hjælp til jobsøgning, og om flygtningen med begrænsede formelle kompetencer fra et ikke-vestligt land. Det vil sige, at der skal være en bred vifte af tilbud, som tager udgangspunkt i de forskellige lovgivninger, Jobcenteret arbejder under.

En del af målgruppen har særlige barrierer, som gør, at der må ydes målrettede indsatser for at gøre dem parate til, på lige vilkår med andre borgere, at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. For en stor dels vedkommende handler det om manglende danskkundskaber. Sproget er en afgørende forudsætning for, at den enkelte borger kan indgå i samfundslivet med de øvrige borgere. For at kunne varetage de fleste arbejdsfunktioner i det danske samfund kræves en uddannelse, et godt kendskab til de danske arbejdspladsnormer samt en beherskelse af det danske sprog. Sønderborg Kommune gør en særlig indsats for at ruste kommunens borgere med anden etnisk baggrund til at kunne opfylde disse krav.

En gruppe på godt 250 borgere med anden etnisk baggrund, bosiddende i boligområderne Nørager, Søstjernevej m.fl. samt Stenbjergparken, har manglende dansk kundskaber og en vis modvilje mod at komme på arbejdsmarkedet. I samarbejde med Institut for Karriereudvikling har Jobcenteret oprettet "Jobexpressen", som har til huse i boligområdet Stenbjergparken. Jobexpressen har til formål at afklare, om de ledige i målgruppen er arbejdsmarkedsparate, og at få dem i ordinære jobs via praktik eller arbejdsprøvning.

Der er en gruppe meget ressourcekrævende syge kvinder, som har behov for at blive afklaret i forhold til at komme på arbejdsmarkedet. Jobcenteret har derfor til hensigt at oprette en særlig task force med fokus på netop denne målgruppe.

I forhold til målgruppen af mænd med anden etnisk baggrund har det på landplan vist sig, at denne gruppe har let ved at opnå kontakt til arbejdsmarkedet. De har imidlertid ofte svært ved at fastholde jobbet, hvilket kræver en særlig opmærksomhed, når Jobcenteret udplacere denne gruppe på arbejdsmarkedet.

Endelig er der gruppen af unge under 25 år i matchkategori 1-3 på kontanthjælp. Her udgjorde de tosprogede unge 40 % af målgruppen i november 2007. Det er ledige ressourcestærke og arbejdsmarkedsparate unge. Der er behov for, at der med en særlig indsats hurtigst muligt reduceres kraftigt i antallet af unge under 25 år på kontanthjælp.

5.1.2 Udfordring

- Hvordan opnår vi, at virksomhederne får endnu bedre kendskab til arbejdskraftreserven?
- Hvordan sikrer vi, at kompetencerne hos borgere med anden etnisk baggrund matcher virksomhedernes forventninger og krav?
- Hvordan opnår vi, at unge med anden etnisk baggrund får samme tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet som etniske danskere?
- Hvordan opnår vi, at gruppen af borgere med anden etnisk baggrund, som har mange barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, kommer tættere på en afklaring eller arbejdsmarkedet?

5.1.3 Målsætninger for Fagcenter Arbejdsmarked

Mål 1: Formidling til erhvervslivet om målgruppen.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
1 80 % af alle virksomheder i Sønderborg-området med flere end 50 ² ansatte opnår kendskab til de forskellige indslusningsordninger, som kan anvendes i forbindelse med ansættelse af borgere med anden etnisk baggrund.	1 Fagkonsulenterne informerer virksomhedskonsulenterne om de forskellige opholdsgrundlag og de deraf følgende støttemuligheder til brug i virksomhedskontakten. En gang årligt afholdes fyraftensmøder for erhvervslivet om integration samt udenlandsk arbejdskraft. Indgåelse af partnerskabsaftaler med virksomheder med det formål at opbygge fælles værktøjer til rekruttering og fastholdelse af borgere med anden etnisk baggrund.
Målemetode: 1) Antal deltagere til fyraftensmøderne. 2) Antallet af indgåede partnerskabsaftaler indgået (registreres i Workbase)	

² Jf. Workbase er der ca. 500 virksomheder med mere end 50 ansatte i området.

<p>Mål 2: Måltrettet kompetenceudvikling af målgruppen mod arbejdsmarkedets krav.</p> <p>Delmål 1: Opkvalificering af ledige med anden etnisk baggrund, så de bliver arbejdsmarkedsparete.</p> <p>Delmål 2: Opkvalificering og fastholdelse på arbejdsmarkedet af borgere med anden etnisk baggrund.</p> <p>Delmål 3: Fyldestgørende kompetenceafklaring af borgere fra ikke-vestlige lande som grundlag for en kompetenceudvikling.</p>	
<p>Effektmål – Resultater vi vil opnå:</p> <p>1 Alle ledige med anden etnisk baggrund, hvor den primære barriere for at komme på arbejdsmarkedet er manglende danskundskaber, skal have tilbud om danskundervisning.</p> <p>2 Alle de arbejdsmarkedsparete borgere med anden etnisk baggrund, som er tilmeldt Jobcentret, er registreret med et fyldestgørende CV, der indeholder relevant kompetencer tilegnet i hjemlandet.</p>	<p>Målet opnås gennem følgende indsatser:</p> <p>1 Tilbud om danskuddannelse udsendes til alle borgere, der er omfattet danskuddannelsesloven.</p> <p>Der oprettes et danskundervisningstilbud til borgere, der ikke er omfattet af danskuddannelsesloven, som ikke er i beskæftigelse og som ikke behersker det danske sprog.</p> <p>Der udvikles et undervisningstilbud til ansatte, som har behov for sproglig opkvalificering for at blive fastholdt i beskæftigelse.</p> <p>Tæt dialog med erhvervslivet om de nødvendige sproglige kompetencer.</p> <p>2 Brug af tolke som kulturformidlere³</p>
<p>Målemetode:</p> <p>1) Stikprøvekontrol af cv'er på Jobnet.</p>	

³ Dette bør ikke foregå i selve tolkesituationen men før eller efterfølgende, hvis sagskoordinatoren har behov for uddybende oplysninger om oprindelseslandet.

Mål 3: Ingen arbejdsmarkedsparete eller uddannelsesparate unge under 25 år med anden etnisk baggrund på kontanthjælp.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>1 På årsbasis udgør gruppen af unge med anden etnisk baggrund 18 % ⁴ af den samlede gruppe af unge tilknyttet Jobcentret. Der er dog kraftige sæsonmæssige udsving. Eksempelvis var der i november 2007 40 % ⁵ unge under 25 i matchgruppe 1-3. Disse udsving skal reduceres i en sådan grad, at andelen af unge med anden etnisk baggrund i matchgruppe 1-3 svarer til den generelle befolkningssammensætning, hvor de udgør ca. 12 % af borgerne i Sønderborg under 25 år.</p>	<p>1 Pålæg om uddannelse anvendes, når der er behov og mulighed.</p> <p>Hurtigere afklaring af kompetencer og tæt samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning.</p> <p>Samarbejde med erhvervsskolerne, produktionsskolerne samt Ungdommens Uddannelsesvejledning om øget brug af EGU-forløb.</p> <p>Brug af Ungdomskoordinatorfunktionen i Jobcentret, når gruppen af match 1-3 skal vurderes.</p>
<p>Målemetode:</p> <p>1) Statistik fra Jobindsats.</p> <p>2) Tal på hvor mange med kontanthjælp som forsørgergrundlag, der påbegynder et EGU-forløb. Denne statistik udarbejdes i samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning.</p>	

⁴ Kilde: Jobindsats.dk.

⁵ Optælling november 2007.

Mål 4: Fokus på målgruppen med anden etnisk baggrund uden arbejdsmarkedstilknytning. Delmål 1: Oprettelse og forankring af tilbud (Jobexpressen) med fokus på borgere med anden etnisk baggrund med stor afstand til arbejdsmarkedet. Delmål 2: Oprettelse af task force med fokus på sygemeldte etniske kvinder med stor afstand til arbejdsmarkedet.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>1 Minimum 25 % af de arbejdsmarkedsparede ledige i ovennævnte målgruppe kommer i ordinær uddannelse eller job i 2009.</p> <p>2 Den gennemsnitlige varighed for ledige kvinder med anden etnisk baggrund i matchgruppe 4, som tilknyttes task force for sygemeldte kvinder, må ikke være mere end 24 måneder. Hvis den ledige opnår 24 mdr. ledighedsanciennitet i matchgruppe 4, skal jobplanen revideres og matchgruppeindplaceringen vurderes kritisk.</p> <p>Mindst 75 % af ledige kvinder med anden etnisk baggrund med en ressourceprofil skal have fået relevante tilbud i forhold til de behov, som ressourceprofilen udpeger.</p>	<p>1 Jobexpres' forretningsgange og metoder bliver forankret i Jobcenteret. Velfungerende procedurer bliver udarbejdet og implementeret i jobenheden i Kløver-/Hvedemarken, når projektperioden for Jobexpressen udløber 2009.</p> <p>2 20-30 kvinder⁶ fra matchgruppe 4 tilknyttes task force (pilotprojekt) for sygemeldte kvinder med anden etnisk baggrund.</p> <p>Intensivt kontaktføreløb, hvor kvinden regelmæssigt skal til samtale hos sagskoordinatoren.</p> <p>Sagskoordinatoren arbejder med helbredsmæssig afklaring og tilbud i forhold til indsatsbehov og jobmål.</p> <p>Vægt på virksomhedsforlagt aktivering, hvor ikke-arbejdsmarkedsparede også kommer ud i autentiske virksomhedsmiljøer.</p> <p>Progression og ambition i forløbene: De ledige kvinder med anden etnisk baggrund skal erfare, at de kommer videre i aktiveringsforløb, når de er klar til det. Det skal fremgå, at den ledige kommer videre i det planlagte forløb, når definerede resultater er realiseret.</p>
<p>Målemetode:</p> <p>1) Jobcentret er ved at implementere nye edb-programmer, hvorfor vi er ved at finde ud af, hvordan disse kan være med til at dokumentere indsatsen.</p> <p>2) Statistik over antallet af etablerede virksomhedsforlagte praktikforløb i forbindelse med task force for sygemeldte kvinder.</p> <p>3) Statistik over beskæftigelsesgraden hos de deltagende kvinder under task force for sygemeldte kontanthjælpsmodtagere efter deltagelse i initiativet. Dette sammenlignes med en følgegruppe af sygemeldte etnisk danske kvinder, som gennemløber et almindeligt forløb i Jobcentret.</p>	

Ansvarlig forvaltningsenhed for implementeringen af integrationspolitikken på arbejdsmarkedsområdet:

Fagcenter Arbejdsmarked

⁶ Målt i fuldtidspersoner.

5.2 Børn og Uddannelse – Fagcenter Børn og Uddannelse

Fagcenter Børn og Uddannelse arbejder ud fra en helhedsorienteret opgaveløsning, hvor livsglæde og livslang læring er kerneværdier, som skal præge det samlede arbejde på 0 – 23 års området.

Med afsæt i Positiv psykologiens begreber: Det rare liv, det engagerede liv og det meningsfulde liv, antager Sønderborg Kommune indikatorerne: Tryghed, trivsel, engagement, flow og meningsfuldhed som basis for livsglæde.

Identitetsdannelse er en social størrelse. Identitet kan ikke ses isoleret fra den sociale sammenhæng, den udspilles i og er en del af. Vi står i relation til andre, når vi lærer, hvilket betyder, at omgivelserne spiller en væsentlig rolle og dermed har indflydelse på, hvorledes vi mestrer sociale processer.

Det er vigtigt, at der er et tæt samspil mellem børn, unge, forældre og medarbejdere for at sikre børnene og de unge et godt afsæt videre i livet. Det er vigtigt, at medarbejdere og forældre indgår i samarbejdet med gensidig respekt og værdighed.

Fagcenter Børn og Uddannelse ønsker gennem integrationspolitikken at udvikle indsatser og metoder, der kan inkludere børn og unge fra etniske minoriteter i fællesskabet.

5.2.1 Status

5.2.1.0 Dagtilbud og skole

Andelen af familier med anden etnisk baggrund er placeret på forholdsvis få institutioner. Disse institutioner har erfaringer med at møde andre kulturer. Der er dog ikke udarbejdet retningslinjer for, hvorledes institutionerne imødekommer de særlige omstændigheder, der gør sig gældende, hvis forældre med anden etnisk baggrund skal have mulighed for at forstå den danske dagtilbuds- og skolekultur. For dagtilbud, der modtager få med anden etnisk baggrund, er kulturmødet for begge parter kendetegnende ved mange misforståelser. Et godt fundament for barnets videre læring forudsætter, at forældrene bakker op om og samarbejder med barnets dagsinstitution og skole.

Der er ikke udarbejdet formaliseret materiale om, hvorledes skolerne modtager familier med anden etnisk baggrund.

Forældremøder, kollektive arrangementer i institutioner og i skoler er et ukendt fænomen i mange af de lande, som indvandrere og flygtninge typisk stammer fra. Det betyder, at der skal lægges et stort opsøgende arbejde i, hvorledes der skabes forudsætninger for, at forældrene møder op – skal man alliere sig med ressourcerstærke familier, der kan få andre med - skal man udstede krav om, at familierne møder op? – Det vil ligeledes blive en udfordring at få begge forældre til at deltage i introduktion til den danske dagtilbuds- og skolekultur.

5.2.1.1 Gennemførelse af ungdomsuddannelse

Sønderborg Kommune har målsætningen, at 95 % af de unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Dette gælder også andelen af unge med anden etnisk baggrund og fordrer særlig opmærksomhed for at støtte disse unge i uddannelsesforløbet.

Der er behov for øget fokus på sprogforståelsen, da denne er en forudsætning for faglig og social kompetenceudvikling og dermed af stor betydning for integration og inklusion i fællesskaber i skolen, uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

Der er behov for et forpligtende samarbejde fra dagtilbud til skole og fra skole til ungdomsuddannelsesinstitutionerne. Når de unge med anden etnisk baggrund forlader uddannelsessystemet, skal deres forudsætninger for at begå sig på arbejdsmarkedet være på niveau med de etnisk danske.

Der er behov for et styrket forældresamarbejde og forældreansvar. Ved inddragelse af forældrene er det muligt at opnå tillid, opbakning og engagement. Forældrenes deltagelse i demokratiske processer vil øge forståelsen for det danske skolesystem. Forældrenes opbakning vil give et godt fundament for børnenes trivsel og dermed bibringe børnene optimale betingelser for læring.

Ifølge Danmarks Evalueringsinstitut begynder unge med anden etnisk baggrund på en gymnasial uddannelse i stort set samme omfang som danskere, hvis man ser på unge, der er født i Danmark eller kommet hertil inden deres sjette leveår. Men en større andel af unge med anden etnisk baggrund end dansk falder fra de gymnasiale uddannelser, og de får i gennemsnit lidt lavere karakterer ved studentereksamen. Der er dog stor forskel på, hvordan unge med anden etnisk baggrund klarer sig i uddannelsessystemet. Det afhænger blandt andet af, hvor uddannelsesvante deres familier er.

Ikke alle forældre med anden etnisk baggrund ser uddannelse som en fordel for deres børn, da uddannelse kan medføre en større kløft mellem dem og deres børn. Børnene vil ikke følge det traditionelle familiemønster, og båndene mellem børn og forældre bliver svagere. Inddragelse af forældre med anden etnisk baggrund kræver forståelse og opbakning fra etnisk danske forældre. Ringe beherskelse af det danske sprog kan være en barriere for at deltage aktivt i forældresamarbejdet.

5.2.1.2 Sunde fritidsaktiviteter

Hvis klubberne, værestederne og ungdomsskolen tilbyder meningsfyldte og udviklende aktiviteter, vil det være en støtte til arbejdet med integration i lokalområdet. I dag ses en del af de unge ofte i grupper i gadebilledet.

Der er umiddelbart ikke tradition for, at unge med anden etnisk baggrund bruger fritiden i foreningslivet. Unge med anden etnisk baggrund - helt ned til 10-års alderen - søger anerkendelse i gruppesammenhænge, der ofte kun består af andre unge med samme etniske baggrund.

5.2.2 Udfordringer

- Hvordan sikrer vi, at familier med anden etnisk baggrund opnår forudsætninger for at forstå den danske dagtilbuds- og skolekultur?
- Hvordan sikrer vi, at unge med anden etnisk baggrund gennemfører en ungdomsuddannelse?
- Hvordan kan vi medvirke til, at børn og unge med anden etnisk baggrund får et sundt og aktivt fritidsindhold?

5.2.3 Målsætning for Børn og Uddannelse

Mål 1: Familier med anden etnisk baggrund skal have forudsætninger for at forstå den danske dagtilbuds- og skolekultur.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>1 At familier med anden etnisk baggrund får mulighed for at forstå den danske dagtilbudskultur, inden de bliver en del af denne.</p> <p>2 At familier med anden etnisk baggrund får mulighed for at forstå det danske skolesystem, inden de bliver en del af dette.</p> <p>3 At forældre med anden etnisk baggrund bliver valgt ind i forældrebestyrelser.</p> <p>4 At der i alle børnehaver er kompetencer til at modtage familier med anden etnisk baggrund.</p> <p>At der i dagplejesystemet er dagplejere, der er rustet til at modtage familier med anden etnisk baggrund.</p>	<p>1 Der etableres forældrekurser i samarbejde med sprog- og integrationskonsulenter.</p> <p>2 Ved overgangen til skole etableres der forældrekurser - i samarbejde med skolen – med fokus på det danske skolesystem.</p> <p>3 I forældrekurserne lægges der op til, at repræsentanter fra minoriteterne kandiderer til forældrebestyrelserne.</p> <p>4 Der uddannes en dagplejepædagog i hvert dagplejedistrikt og mindst en pædagogisk medarbejder på hver institution, der bliver opkvalificeret i blandt andet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kulturforståelse, kulturformidling • Den sproglige og kulturelle opvækst • Traumatisering • Forældresamarbejde • Modersmålets betydning for andetsprogstilegnelsen. <p>Der dannes netværksgrupper af de uddannede medarbejdere.</p> <p>Der uddannes pædagoger på diplomniveau. Disse organiseres som en konsulentgruppe, der kan yde bistand til øvrige institutioner.</p>
<p>Målemetode:</p> <p>1) I 2009 sker der en optælling af, hvor mange forældrekurser, der er etableret.</p> <p>2) Ved forældrebestyrelsesvalget i 2010 skal der være et øget antal forældrerepræsentanter med anden etnisk baggrund. At måle på hvor mange forældre med anden etnisk baggrund der bliver valgt ind i forældrebestyrelser, skal naturligvis ikke stå alene, men vi mener, det kan være et pejlemærke hen imod demokratiforståelse og integration.</p> <p>3) I 2010 foretages der en registrering af de pædagogiske medarbejders kompetencer på integrationsfeltet i dagplejen og i den enkelte institution.</p>	

Mål 2:	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>1 Børn med anden etnisk baggrund skal kunne mestre indholdslæsning i 3.klasse.</p> <p>2 Ved folkeskolens afgangsprøve i 2012 skal karaktergennemsnittet for børn med anden etnisk baggrund være på niveau med de etnisk danske børns.</p> <p>3 Forældre med anden etnisk baggrund deltager i forældremøder. Forældre med anden etnisk baggrund er repræsenteret i skolebestyrelserne.</p> <p>4 Der er udarbejdet retningslinjer for udskoling/overgang til ungdomsuddannelser.</p> <p>At unge med anden etnisk baggrund opnår varig beskæftigelse.</p>	<p>1 Der sættes fokus på sprogforståelsen hos børn med anden etnisk baggrund i dagpleje og børnehaver. Der udarbejdes retningslinjer i det formaliserede overgangsmateriale mellem dagtilbud sfo/skole med henblik på særlige opmærksomhedsområder vedrørende børn med anden etnisk baggrund.</p> <p>2 Der etableres lektiehjælp i sfo/skoleregi for alle tosprogede børn. Faget dansk som andetsprog prioriteres i skolerne. Undervisningen inkluderes som en del af almindelig undervisning. Undervisningen kan foregå i sfo-tiden.</p> <p>3 I samarbejdet mellem dagtilbud og skole etableres der ved overgangen særlige introduktionsmøder for forældre med anden etnisk baggrund for at give dem indsigt i det danske skolesystem, hvorunder sfo betragtes som en vigtig del. Der lægges op til, at forældre af anden etnisk baggrund kandididerer til skolebestyrelserne.</p> <p>4 I samarbejdet mellem skolen og UU skal der være særlig fokus på udskolings-, vejlednings- og brobygningsindsatsen fra folkeskolens 9. og 10. klasse til ungdomsuddannelsessystemet, bl.a. ved brug af mentorordninger. Der skal foregå en opfølgende indsats for at forhindre, at unge med anden etnisk baggrund falder fra. I UU regi skabes der en koordineret indsats overfor unge med anden etnisk baggrund i forhold til uddannelsesvalg.</p>
<p>Målemetode:</p> <p>1) Via læseprøver i 3. klasse registreres om børn med 2. etnisk baggrund kan læse. 2) Børnenes karakterniveau følges på 1. 3. 5. 7. og 9. klassetrin. 3) Antallet af unge med anden etnisk baggrund, der starter en ungdomsuddannelse i 2009, 2010, 2011 og 2012, holdes op imod hvor mange af disse unge, der afslutter uddannelsen. 4) Der foretages en optælling af forældre med anden etnisk baggrund, der sidder i skolebestyrelser i 2011 og 2012. 5) I 2012 foretages der en optælling af, hvor mange unge med anden etnisk baggrund, der er i job, der betegnes som fast ansættelse (Fagcenter Arbejdsmarked inddrages).</p>	

Mål 3: Skabe rollemodeller der kan være medvirkende til at signalere positiv holdning til et sundt og aktivt fritidsindhold.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>1 At der udvikles rollemodeller, som er med til at facilitere gode og sunde fritidsaktiviteter.</p> <p>2 Medarbejderne i klubber og ungdomsskolen skal besidde kompetencer til at arbejde med unge med anden etnisk baggrund.</p>	<p>1 En gruppe af unge med anden etnisk baggrund uddannes som ” juniortrænere”/rollemodeller i meningsfyldte aktiviteter. Gruppen af unge er medbestemmende i forhold til aktivitetsudvalg (dans, sport, spil, teater, mm.)</p> <p>2 Efteruddannelse af medarbejdere i klubber, væresteder og i ungdomsskolen så de bliver opkvalificeret i at kunne håndtere de specifikke problemstillinger, unge med anden etnisk baggrund har.</p>
<p>Målemetode: 1) I 2010 foretages en optælling af hvor mange juniortrænere/ rollemodeller, der er. 2) I 2010 foretages der en registrering af klub- og ungdomsskolemedarbejders kompetencer på integrationsfeltet.</p>	

Ansvarlig forvaltningsenhed for implementeringen af integrationspolitikken.

Fagcenter Børn og Uddannelse

5.3 Kultur og Fritid

Danmark er med sin åbne økonomi afhængig af at kunne agere og reagere hensigtsmæssigt i en verden, der bliver mere og mere globaliseret. At kunne læse og forstå andre kulturer bliver afgørende for landes og virksomhedernes succes.

Det kræver både mod og styrke at forlade sit land. Indvandrere er derfor oftest personer, der har mange ressourcer. Generelt har Danmark ikke formået at udnytte disse ressourcer.

5.3.1 Status

- I Sønderborg er der mange forskellige minoriteter. Den viden, som disse repræsenterer, udnyttes kun i meget begrænset omfang.
- I Sønderborg har vi et kulturudbud, der er større, end der er indbyggere til. Borgere med anden etnisk baggrund ses sjældent til disse arrangementer.
- Deltagelsen i foreningsarbejdet inden for det folkeoplysende område er lav for gruppen af borgere med anden etnisk baggrund.
- Fra gruppen er andelen af børn og unge, der deltager i talentudvikling indenfor sport og musik, meget lav.

5.3.2 Udfordring

- Hvordan får vi borgere med anden etnisk baggrund til at være stolte over at være en aktiv del af udviklingen i Sønderborg?
- Hvordan får vi flere borgere med anden etnisk baggrund til at forbruge kulturtilbud?
- Hvordan får vi flere borgere med anden etnisk baggrund til at deltage i det danske foreningsarbejde?
- Hvordan får vi udviklet flere talenter fra gruppen af borgere med anden etnisk baggrund?

5.3.3 Målsætninger for Kultur og Fritid

Mål 1: Biblioteket At styrke beboernes ressourcer og kompetencer – Så de bliver bedre i stand til at deltage aktivt i samfundet.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
At skabe en større brugerskare i forhold til bibliotekets aktiviteter og tilbud.	<p>Bibringe viden om bibliotekets muligheder og tiltag samt tilbyde konkret viden samt kulturelle oplevelser.</p> <p>At der skabes grobund og kultur for at benytte biblioteket udover endt projektperiode.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udlånene til målgruppen er øget • Der kommer flere besøgende for målgruppen
Målemetode: 1) Antal udlån 2) Antal besøgende	

Mål 2: At sikre at alle har lige adgang til at udvikle et særligt talent - uanset kulturel status, traditionsbestemt baggrund eller manglende økonomisk formåen.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
At skabe en bredere repræsentation i foreningslivet, Musikskolen m.m., hvor både børn med anden etnisk baggrund og børn af socialt dårligt stillede familier er underrepræsenteret.	<p>I samarbejde med SFO at spotte talenter – at spotte igennem konkrete events og herefter yde økonomisk støtte såvel som at indgå i dialog med forældrene til talenterne. Talenterne bliver rollemodeller.</p> <p>8 børn spottes årligt – Heraf guides 50% videre.</p>
Målemetode: 1) Antal at talenter der indgår i talentudviklingsforløb	

Mål 3 At skabe en bredere brugerskare af byens kulturtilbud, således at brugerne svarer til borgersammensætningen.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>ÅR 1: At 40 personer inspireres til og tager del i kulturlivet gennem vores indsats. Heraf holder 25% fast og deltager også i år 2.</p> <p>År 2: 50 nye personer inspireres og tager del i kulturlivet + 10 fra år 1.</p>	<p>At udbrede kendskabet til de forskellige tilbud.</p> <p>Gratisprincippet⁷ – formidlingen sker gennem udvalgte nøglepersoner i områderne.</p> <p>Indsatsen rettes mod børn, unge og ældre.</p>
<p>Målemetode: 1) Antal deltagere der deltager i kulturlivet</p>	

Mål 4 Kulturregion Sønderjylland⁸ udvikler den kulturelle intelligens⁹ og viser vejen for andre.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>Gennem et tværkommunalt børne- og ungdomsarbejde (målgruppe 4-18 år) ønsker vi at styrke den personlige selvforståelse, den sønderjyske identitet og forståelsen på tværs af de kulturforskelle, der er i Sønderjylland.</p>	<p>Gennem et tværkommunalt børne- og ungdomsarbejde ønsker vi at styrke den personlige selvforståelse, den sønderjyske identitet og forståelsen på tværs af de kulturforskelle, der er i Sønderjylland.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der etableres et samarbejde med Børnekulturens Netværk (målgruppe 4-18 år) • At 5 % børn og unge har deltaget i et musik-, teater-, kunst- eller museumsprojekt med det formål at forstå sig selv, udvikle evnen til at skabe forståelse og synergi på tværs af kulturforskelle (nationale, faglige, etniske og organisatoriske forskelle) og agere i forskellige kulturer og sammenhænge (grupper, virksomheder) og har fået forståelse for, hvad kulturel intelligens er • At de fire kommuners børne-, familie-,

⁷ Gratisprincippet henvender sig som udgangspunkt til alle borgere i Sønderborg Kommune, der normalt ikke benytter udbuddet af kulturtilbud. Formålet med eksempelvis at udbyde et antal gratis teaterbilletter til børn med anden etnisk baggrund og deres forældre, er, at åbne deres øjne for kulturlivet i Sønderborg Kommune.

⁸ Kulturregion Sønderjylland er et samarbejde mellem kommunerne Åbenrå, Tønder, Haderslev og Sønderborg

⁹ Begrebet Kulturel Intelligens dækker over evnen til at være i stand til at gøre sig forståelig og skabe synergi på tværs af kulturelle, nationale, faglige, etniske og organisatoriske forskelle.

	skole- og uddannelsesafdelinger er informeret om initiativet og inviteret til at deltage i et netværk omkring projekterne
Målemetode: 1) Antal 2) Beskrivelse af samarbejdet	

Mål 5 At indvandrere deltager i fritids- og foreningsarbejdet.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
At foreningslivet fremover kommer til at spille en større rolle i forhold til integrationen af nydanskere. At nydanskerne får en bedre forståelse af foreningslivet i Danmark. At knytte bånd mellem danske og familier med anden etnisk baggrund.	Et antal indvandrerfamilier knytter kontakt til en dansk familie. Den danske familie optræder som mentor i relation til indvandrefamilien og fritiden
Målemetode: 1) Antal familier der deltager 2) Antal aktiviteter 3)	

Ansvarlig forvaltningsenhed for implementeringen af integrationspolitikken:
 Kultur og Fritid.

***5.4 Sundhed – Fagcenter Sundhed**

Integrationsområdet vil i den forestående Sundhedspolitik blive behandlet under de forebyggende indsatsområder for særligt udsatte grupper.

5. 5 Sønderborg Kommune som arbejdsgiver

Medarbejdersammensætningen i Sønderborg Kommune (kommunen som arbejdsplads) skal afspejle kommunens befolkningssammensætning - også når der måles i forhold til etnisk oprindelse.

5.5.1. Status

Medarbejdere med anden etnisk oprindelse udgør godt 3 % af kommunens ansatte. Dette skal sammenholdes med, at indbyggere fra ikke-vestlige lande udgør 5 % af kommunens indbyggere. På optællingstidspunktet var der endvidere ingen kommunale ledere med ikke-vestlig oprindelse.

5.5.2 Udfordring

Hvis den kommunale ambition skal opfyldes, vil det kræve at, de nuværende medarbejdere og ledere prioriterer, at det sker. Den kommunale udfordring vil dermed primært være et spørgsmål om holdningsændringer.

5.5.3 Målsætninger for Sønderborg Kommune som arbejdsgiver

Mål	
Øge andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>1. Der skal opnås en højere andel af ansatte med anden etnisk oprindelse end dansk.</p> <p>2. Der skal være flere ikke-danske ansøgere til ledige kommunale stillinger.</p> <p>3. Vi skal sikre et bedre rekrutteringsgrundlag i forhold til ledige kommunale stillinger.</p> <p>4. Vi skal fastholde de medarbejdere af ikke-dansk</p>	<p>1. Kommunens ansættelsesprocedurer i forhold til ikke-leder stillinger er fastlagt i rekrutteringssystemet OFIR. HR har ikke mulighed for at anonymisere ansøgninger, men vil dog anbefale, at den enkelte arbejdsplads benytter sig af denne mulighed for at sikre, at ikke danske ansøgere har samme ansættelseschance som danske ansøgere.</p> <p>Alternativt kan alle ikke-etniske danske ansøgere indkaldes til samtale ved ledige stillinger - under forudsætning af, at de er formelt kvalificerede.</p> <p>2. Vi skal anvende vores nuværende ikke-danske medarbejdere som rollemodeller i forbindelse med rekruttering.</p> <p>Rollemodellerne skal anvendes overfor unge, der kunne være potentielle ansøgere både til ledige kommunale stillinger og til uddannelser rettet mod senere kommunale ansættelser.</p> <p>Det er vigtigt, at rollemodellerne også anvendes aktivt i forhold til de unges forældre.</p> <p>3. En aktiv anvendelse af sprogpraktikordninger opfylder flere formål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det forbedrer deltagernes danskkundskaber • Det forbedrer deltagernes forståelse af dansk arbejdspladskultur. • Der sikrer deltagerne viden om, hvilke opgaver der løses på det kommunale område. <p>4. a. Aktiv anvendelse af mentorordninger, specielt med henblik på at afhjælpe et manglende kendskab til</p>

<p>oprindelse, som vi får/har ansat.</p> <p>5. Vi skal sikre, at medarbejdere og ledere arbejder bevidst med at " gøre forskelle til styrker"</p>	<p>dansk arbejdspladskultur.</p> <p>4. b. Etablere og afholde kulturkurser for ikke-danskere.</p> <p>5. Sønderborg Kommune skal fremstå som en rummelig arbejdsplads, hvor man bevidst bruger forskellighed som et middel til at skabe attraktive og velfungerende arbejdspladser.</p> <p>Vi arbejder ud fra en kulturændring, hvor målet er at fokusere på kompetencer fremfor eksempelvis etnicitet, alder og køn.</p> <p>Dette gør vi ved at arbejde med teamanalyser og teambuilding, ved at mangfoldighedsledelse bliver et tema blandt andet i lederudviklingsforløbet, i MED uddannelsen og ved at arrangere temadage om emnet.</p> <p>HR Uddannelse og udvikling vil desuden introducere en værktøjskasse med dialogspil om " den rummelige mangfoldige arbejdsplads", som blandt andet kan anvendes på personalemøder</p>
<p>Målemetode</p> <p>1) Uanset mål og indsats vil evt. succes umiddelbart kunne måles ved en optælling af, hvor mange ansatte kommunens har med anden etnisk oprindelse end dansk.</p>	

5.5.4.0 Sønderborg kommune som arbejdsgiver – Fagcenter Ældre og Fagcenter Forsyning

Sønderborg Kommune er en stor arbejdsplads, hvor der varetages mange forskelligartede arbejdsfunktioner. Kommunen ønsker at være en mangfoldig arbejdsplads, der afspejler kommunens befolknings sammensætning. Dette skal ses i lyset af, at Sønderborg Kommunen eksempelvis indenfor ældresektoren står med en særlig udfordring med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, mens andre arbejdsområder ikke nødvendigvis har udfordringer med at tiltrække kvalificerede medarbejdere men derimod en udfordring med at få ansøgerskaren til at afspejle det omkringliggende samfund.

I relation til de overordnede målsætninger inden for personaleområdet har Fagcenter Ældre og Fagcenter Forsyning opstillet målsætninger for deres respektive arbejdsområder. Målsætningerne tager udgangspunkt i de særlige udfordringer, som gør sig gældende indenfor netop deres fagområder.

5.5.4.0 Ældreområdet

Ældreområdet har haft rekruttering som særligt indsatsområde siden 2004.

5.5.4.1 Status

Rekrutteringsgruppen styrer og tilrettelægger indsatserne. Rekrutteringsgruppen består af ledere, vicefagcenterchefen, repræsentanter fra fagcenterets uddannelsesfunktion, arbejdsmarkedscentret og FOA.

En underarbejdsgruppe arbejder målrettet med rekruttering til sosu-uddannelsen.

Indsatsen omfatter:

- Intern værdisafklaring (personalemøder, lederseminarer, debatfolder mv.)
- Ekstern profilannoncering med ældreområdets egne medarbejdere som de gode profiler
- Deltagelse med stande på jobmesser, Kulturnatten mv.
- Samarbejde med relevante interessenter
- Hjemmeside (profilinterviews om jobbet, job- og personprofil, filmen ”Glæden i arbejdet”, information om uddannelse, relevante links til sosu-skolen mv.)
- Udarbejdelse af informationsmateriale
- Logo, T-shirts, bolscher, postkort mv.
- I årene op til 2007 blev der optaget 90 elever om året – i 2007 blev elevoptaget udvidet til 105. Herudover valgte ældreområdet at uddanne yderligere 20 elever i 2007

Rekrutteringskampagnen arbejder med indsatsen ud fra skiftende fokus/temaer.

5.4.4.2 Udfordring

Sikre at personalet til stadighed matcher opgaverne i ældreområdet. Det betyder, at der er særligt fokus på:

- Rekruttering til sosu-uddannelserne
- Attraktive arbejdspladser
- Faglært personale
- Mangfoldighed, herunder rekruttering af mandlige medarbejdere

5.5.4.3 Målsætninger

Mål 1:	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>Faste stillinger skal være besat med faglært personale inden udgangen af 2011.</p> <p>Personalesammensætningen skal i højere grad matche brugersammensætningen, og derfor skal antallet af mandlige medarbejdere øges med 50 % inden udgangen af 2009, svarende til i alt 52 mandlige sosu-medarbejdere.</p> <p>Personalesammensætningen viser, at ældreområdet i meget stor grad imødekommer forestillingen om en mangfoldig arbejdsplads. Metoderne hertil skal gøres synlige gennem intern læring/bevidstgørelse og eksternt imagepleje.</p>	<p>2008 <i>jan.- juli:</i> Rekrutteringskampagnen målrettes rekruttering af mænd: Afdækning af jobbetts attraktioner gennem fokusgruppeinterview med nuværende mandlige sosu-medarbejdere, der samles i en rapport. Værdierne fra Rapporten formidles således:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temadag målrettet lederne på ældreområdet • Personalemøder • Profilannoncering • Slides og postkort • Pressemeddelelser <p><i>Juni/juli – dec.</i> Fokus på rekruttering af faglært tysk arbejdskraft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profilannoncering i det tyske grænseområde • Udarbejdelse af infomateriale på tysk • Sprogfremmende initiativer (dansk sprogkursus, evt. sprogpraktik) • Sosu-hjemmesiden får tysk oversættelse eller alternativt tysk info-side • Pressemeddelelser <p>Rekrutteringskampagnen målrettes mangfoldighed:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afdækning af ældreområdet som en mangfoldig arbejdsplads • Profilannoncer – præsentation af de gode historier • Hjemmesiden • Intern læring og bevidstgørelse på temamøder for alle medarbejdere • Pressemeddelelser <p>Gennemførelse af et ekstra hold elever på sosu-uddannelsen i såvel 2008 som 2009 - <i>forudsat</i> at der kan skabes det fornødne økonomiske grundlag.</p>
<p>Målemetode:</p> <p>1) Ved udgangen af 2009 foretages en optælling af antal mandlige sosu-medarbejdere.</p> <p>2) I 2008 defineres og afdækkes mangfoldigheden i ældreområdet. Endvidere beskrives metoder, erfaringer mv. som udgangspunkt for læring, bevidstgørelse og udvikling af den attraktive arbejdsplads.</p>	

- 3) Ved udgangen af 2011 undersøges antal stillinger, besat med ufaglærte sosu-medarbejdere, sammenholdt med samme undersøgelse i maj 2008.
4) Følge elevoptaget i 2008/9.

Ansvarlig forvaltningsenhed for implementeringen af integrationspolitikken:

Fagcenter Ældre

5.5.5.0 Fagcenter Forsyning

I Fagcenter Forsynings opgaveportefølje er ansvaret for affald i kommunen.

Allsund Affald blev stiftet i 1991 som et fælleskommunalt affaldsselskab af kommunerne Augustenborg, Broager, Gråsten, Nordborg, Sundeved, Sydals og Sønderborg.

5.5.5.1 Status

ASA har et tæt samarbejde med Jobcentret om forskellige aktiveringsforløb og arbejdsprøvninger af borgere, som står udenfor arbejdsmarkedet. I en del af disse forløb indgår borgere med anden etnisk baggrund. Men på trods af, at flere borgere med anden etnisk baggrund har deltaget i forløb i ASA-regi, så modtager arbejdspladsen ikke ansøgninger fra borgere med anden etnisk baggrund. Dette skal ligeledes ses i lyset af, at eksempelvis containerpladsen på Nørrekobbøl grænser op til boligområderne Nørager og Strandvejskvarteret, der er kendetegnet ved en stor andel af beboere med anden etnisk baggrund.

De kommunale containerpladser er kendetegnet ved deres rummelighed og sociale ansvar, som eksempelvis kommer til udtryk ved, at en del af personalet er ansat i stillinger på særlige vilkår, herunder fleksjobordninger.

Allsund Affald har ikke problemer med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft til ledige stillinger i fagcentret, herunder de enkelte containerpladser og genbrugsstationer, men man ønsker at være med til at skabe en platform, hvor ansøgerskaren bliver endnu mere mangfoldig og afspejler det omkringliggende samfund.

5.5.5.2

Udfordring

- Hvordan skaber vi en endnu mere mangfoldig arbejdsplads, hvor borgere med anden etnisk baggrund melder ind, når vi søger medarbejdere til containerpladserne?

5.5.5.3 Målsætninger

Mål 1: Øge andel af medarbejdere med anden etnisk baggrund.	
Effektmål – Resultater vi vil opnå:	Målet opnås gennem følgende indsatser:
<p>ASA ønsker, at medarbejdersammensætningen på containerpladserne som minimum afspejler det omkringliggende samfund, hvor borgere fra ikke-vestlige lande udgør 5 %.</p>	<p>Etablering af en gruppe, som planlægger og evaluerer indslusningsforløb for borgere med anden etnisk baggrund.</p> <p>Der skal etableres et system, som automatisk giver de nødvendige kontakter. Erfaringen viser, at ASA næsten aldrig modtager ansøgninger fra folk med en ikke-vestlig baggrund.</p> <p>Allerede nu har ASA en tradition for en oplæringsperiode, hvor en ansat fungerer som tutor/mentor i en periode. Det forventes, at denne periode skal forlænges for at opnå det ønskede resultat med borgere med anden etnisk baggrund.</p> <p>Dialog med sprogudbyder og Jobcentret om at tilrettelægge et tilbud (virksomhedsdansk), der kan være med til at opkvalificere potentielle medarbejdere.</p>
<p>Målemetode:</p> <p>1) En pædagoguddannet leder af aktiveringsprojektet på Nørrekobbel tilknyttes projektet og evaluerer løbende den enkelte medarbejders integration i arbejdsstyrken. De skemaer, der er udarbejdet til evaluering af aktiveringsprojektet, skønnes egnede.</p> <p>2) For at kunne arbejde på ASA´s containerpladser skal målet inkludere de nødvendige sprogkunderskaber. Det er muligt at minimere kundekontakten i den indledende fase, og der er opgaver, som man kan udføre nogenlunde alene. Men målet skal være et forståeligt dansk, som vore kunder kan acceptere. Det foreslås, at der etableres et samarbejde med sprogskolen, der måler på den sproglige udvikling og giver grønt lys for, hvornår status for kundekontakt er opnået.</p> <p>3) På de enkelte containerpladser etableres en gruppe bestående af en eller to medarbejdere samt driftsleder, pædagog og tillidsmand. Denne gruppe mødes en gang i kvartalet for at drøfte status, strategi, nye tiltag og eventuelle fejltagelser. Dette fortsætter, indtil medarbejderen er blevet en værdsat kollega.</p>	

Ansvarlig forvaltningsenhed for implementeringen af integrationspolitikken:
Fagcenter Forsyning

6.0 Evaluering og revision

På baggrund af de formulerede indsatsområder er det muligt fremadrettet at følge og evaluere integrationsindsatsen i kommunen.

Revision af den foreliggende Integrationspolitik påbegyndes ultimo 2009. Formålet er i samarbejde med repræsentanter for erhvervsliv, skolebestyrelser, institutioner, interesseorganisationer og foreninger at få udarbejdet oplæg til ny Integrationspolitik foråret 2010.