

MODTAGET

14 MRS. 2007 / 3<sup>10</sup>

Den Centrale Indlevering

MINISTERIET FOR FLYGTNINGE  
INDVANDRERE OG INTEGRATION



Folketingets udvalg for  
Udlændinge- og Integrationspolitik  
Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K

Ministeren

Dato: 13 MRS. 2007

Til orientering fremsender jeg Integrationsministeriets nyhedsbrev I-job-nu nr. 1/2007.

Dette nummer indeholder en række artikler om integration og mangfoldighed, herunder en præsentation af det såkaldte mangfoldighedsprogram, der er iværksat som led i aftalen om "En ny chance til alle".

Mangfoldighedsprogrammet har til formål at opsamle, videreudvikle og formidle virksomhedernes gode erfaringer med ledelse af en mangfoldigt sammensat medarbejderskare. Som led i kampagnen gennemføres bl.a. en virksomhedsturné, hvor mere end 1.000 virksomheder vil blive præsenteret for andre virksomheders gode erfaringer med nydanske medarbejdere. Partierne bag satspuljen har over en fireårig periode afsat 23 millioner kr. til at gennemføre kampagnen.

Endvidere indeholder dette nummer fire forskellige bud fra henholdsvis DA, HTS, LO og Personalestyrelsen om, hvordan der kan skabes en større mangfoldighed på arbejdsmarkedet. DA, HTS, LO og Personalestyrelsen er enige om, at der skal være plads til flere nydanskere på arbejdsmarkedet, men holdningerne til, hvordan man gør i praksis, er i sig selv mangfoldige.

Dette nummer af I-job-nu indeholder også en omtale af et nyt rekrutteringsprojekt for at få flere politibetjente med indvandrerbaggrund. For at opfylde Rigspolitiets egen målsætning om at afspejle befolkningen skal antallet af betjente med indvandrerbaggrund tidobles.

Med venlig hilsen

Rikke Hvilshøj

/Henrik Thomassen

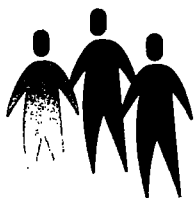
# I job nu

TEMANUMMER | MANGFOLDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN



Det handler om at være mangfoldig

Se side 4-5



## MANGFOLDIGHED PÅ PROGRAMMET

Den hidtil største virksomhedsrettede integrationssatsning skydes i luften, når regeringens ambitiøse mangfoldighedsprogram 'Arbejdsplads til nye danskere' søsættes den 21. februar 2007. Programmet skal skabe plads til flere nydanskere på arbejdsmarkedet ved at videregive arbejdsgivernes gode erfaringer med nydanske medarbejdere til andre virksomheder. Se side 6



## MCMANGFOLDIGHED

To gange på tre uger er burgerkæden McDonald's blevet hædret for sit arbejde med mangfoldighedsledelse. Årsagen er, at man hos McDonald's ser mangfoldighed som en ressource. En holdning som gennemsyrrer alle led i virksomheden – fra direktionsgangen ud i den enkelte restaurant. Se side 2-3



## POLITIET I OFFENSIVEN

Politiet står over for en udfordring: Der er alt for få nydanske betjente. Politiet har derfor indledt en offensiv for at tiltrække flere kvalificerede ansøgere med indvandrerbaggrund. Et nyt rekrutteringsprojekt går målrettet efter egnede unge i lokalmiljøet – i stedet for at skyde med spredehagl. Se side 16-17

## STRUKTURREFORMEN SET INDEFRA

Medarbejdere fra fem nye storkommuner beretter om, hvad strukturreformen kommer til at betyde for integrationsarbejdet fremover.

Se side 18-20

## LÆS OGSÅ ...

Identiteten med på arbejde	7
De fire bud på mangfoldighed	8-9
Fakta om mangfoldighed i staten	10
Mærkant flere nydanskere er i arbejde	11
Ny uddannelse åbnede nye døre	12
Integrationsstilling gav fast job	13
Ny satspuljeaftale	14
Jobpakker skal bane vejen til arbejdsmarkedet	15
Nye danskurser afhjælper lægemangel	21
Kolding vil være Danmarksmester i integration	22
Nu satser København: Hver femte krone går til integration	23
Hvordan gør man i praksis?	24

# McMangfoldighed

To gange på tre uger er burgerkæden McDonald's blevet hædret for sit arbejde med mangfoldighedsledelse. Først med Integrationsprisen 2006 i kategorien beskæftigelse og siden med en særlig mangfoldighedspris under Great Place to Work® Institute's årlige kåring af Danmarks bedste arbejdsplads. Årsagen er, at man hos McDonald's ser mangfoldighed som en ressource. En holdning som gennemsyrrer alle led i virksomheden – fra direktionsgangen ud i den enkelte restaurant.

De fleste forbinder McDonald's med colgatesmilende teenagere, Coca-Cola og vestlige værdier. Men rent faktisk er der stor sandsynlighed for, at den medarbejder, der langer pommes frites og Sundae over disken, når man inviterer familien på burgermenu på en af de mange restauranter, er fra Mellemøsten og muslim.

Det skyldes, at McDonald's som en af de første virksomheder i Danmark har valgt at satse massivt på mangfoldighedsledelse. Og resultaterne er ikke udeblevet: Burgerkæden er i dag stolt over, at 10-12 pct. af medarbejderstaben har indvandrerbaggrund - heraf usædvanligt mange i lederfunktioner. Redskabet er en personalepolitik, der ser mangfoldighed som en ressource, og en klar målsætning om, at hver restaurant skal afspejle lokalområdet. En holdning, som gennemsyrrer hele virksomheden - lige fra topledelsen til den enkelte medarbejder.

## Mangfoldighed en klar styrke

"Vi ser mangfoldighed som en kæmpe ressource for virksomheden. Hvor integration tit handler om, at nogen skal lære at være ligesom os, ser vi det faktisk som en styrke, at vi er forskellige. Ikke bare religion og sprog, men også alder og køn - og det, vi har mellem ørerne", fortæller Kristine Kaas, der er HR-chef i McDonald's Danmark.

Hun tvivler ikke et sekund på, at mangfoldighedspolitikken er en klar styrke for McDonald's:

"Som moderne virksomhed er det vigtigt at afspejle det samfund, vi er en del af. På den måde kan vi bedre udvikle os i takt med samfundet og være på forkant med forandringer. Samtidig betyder mangfoldigheden, at vi har mulighed for at få udfordret vores beslutninger. Hvis vi alle sammen var ens, ville det være nemt at blive enige og klappe hinanden på skulderen - men så er det ikke sikkert, at vi kommer hele vejen rundt om problemstillingerne og får alle facetter med", udtaler Kristine Kaas.

## Nydanskere gør karriere

Og hos McDonald's skal man ikke blot ud i køkkenet eller om bag kasseapparatet for at finde de nydanske medarbejdere. I modsætning til mange andre virksomheder har mere end hver tiende leder i burgerkæden i dag

indvandrerbaggrund. Et resultat andre virksomhedsledere må kaste lange blikke efter.

Ifølge Kristine Kaas er årsagen, at vejen til lederjobbet er gennemskuelig hos McDonald's:

"Hos os er det måske mere synligt, hvad der skal til. Vi tager medarbejderen i hånden og lægger en plan, der er nem og overskuelig at gå til - og kombinerer karriereudviklingsforløbet med praktisk arbejde, hvilket gør det nemmere, hvis man ikke er så god til dansk", forklarer hun og tilføjer, at den bedste måde at lære sprog på efter hendes mening er på arbejdspladsen.

## Kodeord: Fleksibilitet

For at tiltrække og fastholde nydanske medarbejdere har McDonald's indført en række konkrete tiltag. Bl.a. har man designet et tørklæde til kvindelige medarbejdere, der ønsker at bære hovedbeklædning. Burgerkæden har desuden indført mentorordninger og lægger generelt stor vægt på fleksibilitet i vagtplanlægningen. På opslagsstavlen i alle restauranter hænger en højtidskalender udgivet af foreningen Nydansker, der gør det nemt at overskue, hvordan jøder, kristne, hinduer og muslimers helligdage falder.

"I skemalægningen prøver vi at tage højde for mangfoldigheden; derfor er det rart at vide, hvornår der er højtid. Vi ved jo f.eks., at muslimer under ramadanen

## McDonald's mangfoldighedspolitik

Nultolerance over for diskrimination

Mentorordning for nye medarbejdere med indvandrerbaggrund.

Foredrag og temafester om de ansattes kulturelle baggrund, f.eks. 'ramadan'-fest.

Valgfrit tørklæde er en del af uniformen.

Lederkursusmanualer på de ansattes modersmål.

'Højtidskalender' og stor fleksibilitet i vagtplanlægningen.

Samarbejde med bl.a. integrationskonsulenter, kommuner og AF.



først spiser efter, at solen går ned, så der vil mange medarbejdere gerne have flyttet deres pauser. Det kan vi jo lige så godt planlægge efter”, fortæller HR-chefen.

Alligevel bliver der generelt ikke taget særhensyn til ansatte med indvandrerbaggrund. I stedet lægger man hos McDonald's vægt på altid at tage hensyn til den enkelte medarbejder:

”Fleksibilitet er nøgleordet. Nogle af os vil gerne bære tørklæde, nogle skal til fodbold - og andre har småbørn. Behovet for fleksibilitet gælder alle medarbejdere. Vores ønske er at være katalysator for den enkeltes udvikling. Og det er vigtigt at huske, at nydanskere er lige så forskellige som etniske danskere”, understreger Kristine Kaas, som har følgende råd til virksomheder, der overvejer at indføre en mangfoldighedspolitik:

”De skal bare kaste sig ud i det. For jeg tror på, at man grundlæggende får mere ud af at være åben og opfatte mangfoldighed som en styrke og ressource. Man får helt sikkert tilført nogle værdifulde nye vinkler og perspektiver”, lyder opfordringen.

### **Ministerkarriere begyndte hos McDonald's**

Og hos McDonald's dækker begrebet 'mangfoldighed i medarbejderskaren' mere bredt end blot over en personalegruppe sammensat af medarbejdere fra forskellige lande. Da integrationsminister Rikke Hvilshøj overrakte Beskæftigelsesprisen 2006 til McDonald's, kunne hun således afsløre, at hendes egen vej mod ministerposten også startede iført en blå McDonald's-kasket:

”McDonald's er faktisk min tidligere arbejdsplads. Jeg har langet mange pommes frites og mange burgere over disken. Men jeg har ikke været med i dommerkomitéen”, forsikrede ministeren.

Yderligere oplysninger om McDonald's mangfoldighedspolitik kan fås hos HR-chef Kristine Kaas, McDonald's, telefon: 33 26 60 00, e-post: kristine.kaas@dk.mcd.com eller hos informationschef Hanna Løycher, McDonald's, telefon: 33 26 60 00, e-post: hanna.loeyche@dk.mcd.com.

# Hvordan gør man i praksis?

## 'Trin for trin'-guide til en integrationspolitik

Guiden 'Udarbejdelse og implementering af en integrationspolitik' giver trin for trin en konkret metode til, hvordan virksomheder kan udvikle og implementere en integrationspolitik.

Hvad er ledelsens rolle? Hvornår inddrager man medarbejderne? Disse og mange andre spørgsmål besvares af guiden, som desuden indeholder fire værktøjer, virksomheder kan bruge i forbindelse med udarbejdelsen af integrationspolitikken, og et konkret eksempel på en integrationspolitik.

Guiden er udgivet af HTS og kan downloades gratis på

[www.hts.dk](http://www.hts.dk)

## CABI-avis om et mangfoldigt offentligt arbejdsmarked

CABI-avisen 'Et mangfoldigt offentligt arbejdsmarked - Hvordan?' handler om integration og mangfoldighed på de offentlige virksomheder. Den er skabt på baggrund af erfaringer fra 'Netværk for integration af flygtninge og indvandrere på offentlige arbejdspladser'.

Avisen er ment som et inspirationskatalog til det konkrete arbejde med mangfoldighed i kommuner, regioner og stat.

Avisen kan downloades gratis på

[www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk)

## Styrk mangfoldigheden - guide til rekruttering af etniske minoriteter

Denne guide giver praktiske råd og vejledning om rekruttering af medarbejdere med indvandrerbaggrund. Formålet er at motivere de statslige arbejdspladser til at skabe en rekrutteringsproces, der i højere grad ansporer etniske minoriteter til at søge ledige stillinger i staten.

Guiden rummer konkrete råd og praktiske hints til alle faser af rekrutteringsprocessen. Lige fra annoncering, over udvælgelse til selve ansættelsen. Den retter sig primært mod de statslige institutioner, men kan med stort udbytte læses af alle med interesse for mangfoldighedsledelse.

Guiden udgives af Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg og kan downloades gratis på

[www.perst.dk](http://www.perst.dk)

## Etnisk ligestilling på din arbejdsplads - på papir og i praksis

FVI (Fagbevægelsens Videncenter for Integration) har udgivet en pjece om etnisk ligestilling på arbejdspladsen. Pjecen er ment som inspiration til arbejdet med integration og angiver konkrete redskaber til, hvordan arbejdspladser kan satse på og understøtte etnisk ligestilling og mangfoldighed i arbejdslivet.

Pjecen beskriver bl.a., hvad en etnisk ligestillingspolitik er, og hvad den kan bruges til med eksempler fra seks virksomheder. Desuden kan pjecen give både medarbejdere og tillidsrepræsentanter inspiration til, hvordan arbejdet med etnisk ligestilling kan sættes i gang.

Pjecen kan downloades gratis på

[www.fvi.dk](http://www.fvi.dk)

## Nyhedsbrevet 'I job nu' nr. 1, 5. årgang, 2007

Udgiver: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

Holbergsgade 6  
1057 København K

Tlf.: 33 92 33 80  
Fax: 33 11 12 39  
[www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

Redaktion: Henrik Thomassen (ansvarshavende), Ulrik Sørensen, Peter Villads Vedel, Thomas Bille Winkel, Mie Bardrum og Tina Lysdahl Hansen.

Artikler, idéer og kommentarer kan sendes med e-post til Ulrik Sørensen, [uls@inm.dk](mailto:uls@inm.dk), Peter Villads Vedel, [pvv@inm.dk](mailto:pvv@inm.dk), Thomas Bille Winkel, [tbw@inm.dk](mailto:tbw@inm.dk), Mie Bardrum, [mbd@inm.dk](mailto:mbd@inm.dk) og Tina Lysdahl Hansen, [tth@inm.dk](mailto:tth@inm.dk).

ISSN: 1603-6093  
Layout: medlaglant  
Oplag: 4.000 eksemplarer  
Tryk: Litotryk København A/S

Den elektroniske udgave af 'I job nu' findes på [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk).

'I job nu' udkommer fire gange om året.

Næste nummer af nyhedsbrevet udkommer i maj/juni 2007.

Artikler til det kommende nummer skal være Integrationsministeriet i hænde senest den 16. april 2007.

Artikler i 'I job nu' må gerne viderebringes, når blot det sker med tydelig angivelse af 'I job nu' som kilde.