

17.03.14 21:31

Flere og flere af de kommunalt ansatte har ikke-vestlig baggrund

Kontakt | Analytiker

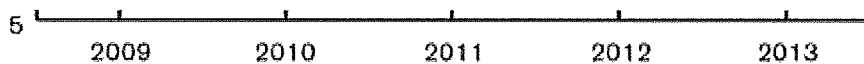
JENS BAES-JØRGENSEN: JJR@kl.dk

Fra 2009 til 2013 er andelen af kommunale medarbejdere med ikke-vestlig baggrund steget med ti procent. I 2013 udgjorde de 5,5 procent af alle kommunalt ansatte, hvilket er en større andel end på resten af arbejdsmarkedet. Den kommunale fremgang glæder direktøren for Foreningen Nydansker i en tid, hvor den økonomiske krise ellers har været hård ved nydanskerne på arbejdsmarkedet.

År for år bliver andelen af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund højere. Mens det samlede antal kommunalt ansatte faldt med næsten 35.000 fra 2009 til 2013, blev der alligevel 651 flere ansatte, som er indvandrere eller efterkommere af indvandrere fra ikke-vestlige lande. Dermed steg andelen af ikke-vestligt ansatte med ti procent fra 5,0 procent i 2009 til 5,5 procent i 2013. Det viser ny Momentum-analyse på baggrund af en særkørsel fra Danmarks Statistik og tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Andel af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund (%)





Kilde: Momentum på baggrund af særkørsel hos Danmarks Statistik og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL)

Tallene glæder Torben Møller Hansen, direktør for Foreningen Nydanser, ikke mindst set i lyset af, at den økonomiske krise ellers har været hård ved indvandrere og efterkommerne fra ikke-vestlige lande.

»Den generelle fremgang, vi så fra 1999 og frem til 2008, er slut. Det er derfor rigtig flot, at der kan spores en fremgang i kommunerne. Ti procent er rigtig meget, når man tager omstændighederne i betragtning. Fremgangen vidner om, at den store indsats, der er gjort igennem 00'erne for at fokusere på fagligheden og se bort fra det etniske samt klæde lederne på til opgaven med at lede en mangfoldig gruppe, har båret frugt,« siger Torben Møller Hansen.

Han henviser blandt andet til, at kun halvdelen af nydanskerne med ikke-vestlig baggrund i Danmark var i job i 2013 mod 57 procent i 2008.

Kommuner er frontløbere

Hans Hummelgaard, analyse- og forskningschef ved forskningsinstituttet KORA, bider også mærke i, at de ikke-vestlige indvandrere og efterkommere i kommunerne har klaret sig lidt bedre end dem på resten af arbejdsmarkedet.

»Andelen af kommunalt ansatte ikke-vestlige indvandrere og efterkommere ligger i alle årene højere end resten af arbejdsmarkedet. Og sætter man tallene i forhold til hinanden over tid, kan man se, at overrepræsentationen i kommunerne er vokset i perioden. I 2009 var der en overrepræsentation på to procent, der er vokset til otte i 2013,« siger Hans Hummelgaard.

Andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere blandt lønmodtagerne på resten af arbejdsmarkedet var i 2013 5,1 procent og dermed 0,4 procentpoint under andelen på det kommunale arbejdsmarked.

Udvikling i andel med ikke-vestlig baggrund på det danske arbejdsmarked (%)

	2009	2013
I arbejdsstyrken	5,3	5,8
Ansæt i kommuner	5,0	5,5
Ansæt i andre sektorer	4,9	5,1

Kilde: Momentum på baggrund af særkørsel hos Danmarks Statistik og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL)

Hans Hummelgaard pointerer, at man skal tage i betragtning, at andelen af indvandrere og efterkommere i arbejdsstyrken også er voksende, og det i sig selv har været med til at trække andelen ansat i kommunerne op. Momentums analyse viser, at andelen af ikke-

vestlige indvandrere og efterkommere i arbejdsstyrken er steget fra 5,3 procent i 2009 til 5,8 procent i 2013 og dermed stadig er lidt højere end andelen blandt de kommunalt ansatte.

Dykker man ned i tallene og ser på, hvor de ikke-vestlige indvandrere og efterkommere er ansat i kommunerne, er den største del stadig ufaglærte eller med en kortvarig uddannelse. Der er dog en tendens til, at efterkommerne i højere grad kommer ind i jobfunktioner, der kræver højere uddannelse.

Antalsmæssigt er der flest indvandrere og efterkommere ansat på social- og sundhedsområdet, hvor over 10.000 er ansat, mens andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere er størst blandt det ufaglærte rengøringspersonale, hvor de udgør 46 procent.

For analyse- og forskningschef ved KORA Hans Hummelgaard er der ingen tvivl om, at der skal sættes ind lang tid før jobopslagene, hvis fordelingen skal blive anderledes i fremtiden.

»Tallene afspejler tydeligt manglen på uddannelse. Det er helt afgørende, at indvandrerne og deres efterkommere kommer til at klare sig bedre i folkeskolen, så de er bedre rustede til ungdomsuddannelserne. Vi ser jo eksempelvis på erhvervsuddannelserne, at der er et stort frafald af indvandrere og efterkommere. Og en væsentlig grund til frafaldet er manglende faglighed,« siger Hans Hummelgaard.

Forskellighed giver mere innovation

I landets næststørste kommune har man gennem flere år arbejdet for at få en større andel af indvandrere og efterkommere ansat i kommunen. Og udviklingen er gået i den rigtige retning, idet andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere ansat i Aarhus Kommune steg fra 6,5 procent i 2009 til 6,7 procent i 2013. Det ligger tæt på andelen med ikke-vestlig baggrund i kommunens arbejdsstyrke, men den århusianske målsætning er mere ambitiøs end det. Kommunalbestyrelsen vedtog i 2007 en integrationspolitik med en målsætning om, at andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund skal svare til andelen af befolkningen i kommunen.

Det fortæller Per Jensen, chef for HR og Medborgerskab i Aarhus Kommune. Han kan sagtens genkende problematikken om, at det især er i jobfunktioner, der kun kræver kortere uddannelser, at de ikke-vestlige indvandrere og efterkommere er solidt repræsenteret.

»Vi har stadig en udfordring, når det gælder akademiker- og lederstillinger. Samtidig er udlicitering en alvorlig udfordring, da det i øjeblikket ofte sker på de områder, hvor vi har en stor andel af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere,« siger Per Jensen.

Antal kommunalt ansatte fordelt på etnisk baggrund

	2009	2013	Udvikling i %
Ikke-vestlige indvandrere og efterkommere	26.467	27.118	+ 2,5
Vestlige indvandrere og efterkommere	11.752	11.240	- 4,4

Udvalgte grupper	2013	2014	Ændring (%)
Etniske danskere	485.406	450.851	- 7,1
Uoplyste	1.209	727	- 39,9
Kommunale lønmodtagere i alt	524.834	489.936	- 6,6

Kilde: Momentum på baggrund af særkørsel hos Danmarks Statistik og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL)

Torben Møller Hansen, direktør for Foreningen Nydansker, glæder sig dog over, at der i disse også kommer flere og flere nydanske talenter ud fra uddannelserne, og han håber, kommunerne står klar til at tage imod. For det er der flere gode grunde til at gøre.

»Kommunernes udfordring med at skulle være endnu mere effektive og blive målt op mod private udbydere, kræver innovation. Og al forskning tyder på, at innovation sker bedst, når vi er forskellige. Vi må ikke blive for ens, hverken når det gælder køn, alder, uddannelse eller kultur, for så kommer det til at dominere de andre synsvinkler. Så der ligger et innovationspotentiale i at få flere nydanskere ind,« siger Torben Møller Hansen.

Han mener samtidig, at det i demokratisk perspektiv er vigtigt, at vi møder de samme forskellige typer, vi møder ude i samfundet, når vi er i kontakt med det offentlige.

Et af de områder, hvor Aarhus Kommune gennem årene har haft tiltag, der skulle tiltrække og gøre det nemmere for indvandrere og efterkommere at blive ansat, er social- og sundhedsområdet.

Her har kommunen blandt andet lavet annoncekampanjer målrettet en mere mangfoldig ansøgerskare og haft danskkurser og mentorordninger. Desuden er der etableret uddannelsesstillinger, hvor man kunne få lov til at afprøve, om arbejdet var noget for en, og hvis det var, blev man tilbudt uddannelsen med voksenelevløb.

Kommunens mål var at tiltrække en mere mangfoldig medarbejderskare, forklarer Vibeke Sjøgreen, udviklingschef i Sundhed og Omsorg i Aarhus Kommune.

»Vi har mange og meget forskellige borgere, vi arbejder for, og derfor er det dejligt at have mange forskellige typer medarbejdere i den sammenhæng. Samtidig tror vi på, at jo flere forskellige typer af mennesker og tilgange der er, jo bedre kan vi yde og inspirere til en rigtig god opgaveløsning,« siger Vibeke Sjøgreen.

Mangfoldighed er blevet hverdag

Og indsatserne har båret frugt, da andelen af indvandrere og efterkommere på social- og sundhedsområdet i kommunen er steget til omkring 11 procent af medarbejderne. Derfor gør kommunen i dag ikke længere noget særskilt for at tiltrække bestemte typer af ansøgere.

»I dag er det ikke noget, vi tænker på overhovedet. Det er bare en naturlig ting for vores arbejdsplads, at der er mange forskellige typer.

Og samtidig har rygten spredt sig om, at det er en god arbejdsplads, hvor det er muligt at komme ind,« siger Vibeke Sjøgreen.

Hvad laver de ansatte med ikke-vestlig baggrund i kommunerne?

Tabellen dækker kun de 10 største medarbejdergrupper i 2013.

	Antal ansatte ikke-vestlige indvandrere og efterkommere	Andel af faggruppen (%)
Social- og sundhedspersonale	10.403	10,3
Ufaglært rengøringspersonale	2.620	46,0
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	2.301	6,6
Pædagogisk personale i daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger	1.800	3,5
Rengøringsassistenter	1.771	24,4
Kontor- og it-personale	1.555	3,9
Lærere i folkeskoler og specialundervisning	1.167	1,9
Omsorgs- og pædagogiske medhjælpere samt pædagogiske assistenter	586	4,0
Teknisk service	542	4,4
Socialrådgiver og socialformidlere	534	4,9

Kilde: Momentum på baggrund af særkørsel hos Danmarks Statistik og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL)

Hun fortæller, at kommunen kun har oplevet mindre udfordringer i forbindelse med de nye ansatte. Eksempelvis måtte man lave cykelkurser til de mange indvandrerkvinder, der ikke havde lært at cykle, så de kunne komme rundt til folk. Heller ikke svinekødsdiskussionen, som ellers i andre sammenhænge har kunnet sætte sindene i kog, har voldt problemer. Alle ansatte respekterer kommunens beslutning om, at de skal kunne håndtere og servere svinekød, fortæller Vibeke Sjøgreen:

»Enkelte borgere har udtrykt ønske om ikke at få hjælp fra en ansat med en anden hudfarve. Men det har man tacklet flot lokalt ved at sikre, at der kommer en kendt medarbejder og introducerer en ny medarbejder. Så jeg har ikke kendskab til, at der har været store problemer. Til gengæld har flere været glade for også at kunne få hjælp af nogle, der ligner dem selv.«

Af Jens Jørgensen, jjr@kl.dk

Analyse: Silas Anhøj Soelberg

**MERE FRA
MOMENTUM 6/2014**

- **Sjællandsk overvægt i hospitalssengene**
- **Over 90.000 danske boliger mangler bad, wc eller køkken**
- **Leder: Vækst i lokal balance**