

22.06.15 22:31

Kommuner får flere og flere ansatte med ikke-vestlig baggrund

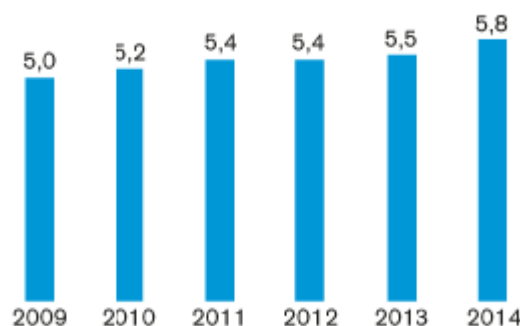
Kontakt | JournalistRASMUS GIESE JAKOBSEN: RAGJ@kl.dk

Andelen af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund er steget med 13 procent siden 2009 og har i 2014 taget det største spring fem år. Det viser ny Momentum-analyse. Kommuner og eksperter glæder sig over udviklingen, som gør kommunerne til en mere mangfoldig arbejdsplads.

En stadig større del af de ansatte i de danske kommuner har ikke-vestlig baggrund. Det viser en ny Momentum-analyse på baggrund af en særkørsel fra Danmarks Statistik og tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

I 2014 udgjorde indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig baggrund 5,8 procent af alle kommunalt ansatte. I 2013 var andelen på 5,5 procent, og springet på 0,3 procentpoint er dermed det største siden 2009. Andelen har i øvrigt været stigende i hele perioden og er samlet steget med 13 procent siden 2009, hvor kun fem procent af de kommunalt ansatte havde ikke-vestlig baggrund.

Andel kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund (%)



Kilde: Momentum på baggrund af Danmarks Statistik og KRL

Udviklingen glæder Foreningen Nydanskers formand. Torben Møller-Hansen.

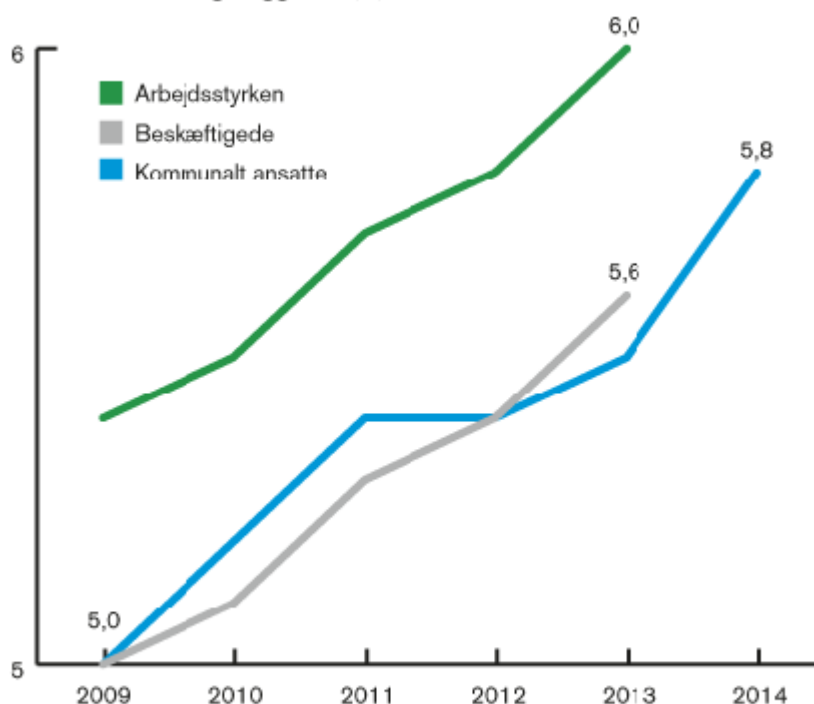
»Det er superglædeligt og faktisk også lidt overraskende, at det bliver ved med at gå frem, når man tænker på, hvordan konjunkturerne generelt har udviklet sig i samme periode. Man kunne godt have

frygtet, at det var gået ud over rekrutteringen af dem med ikke-vestlig baggrund,« siger Torben Møller-Hansen.

I 2013 udgjorde indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig baggrund seks procent af den samlede arbejdsstyrke i Danmark. Selv om tallet for 2014 først kendes til næste år, tyder alt på, at kommunerne dermed nærmer sig målsætningen om at matche andelen i arbejdsstyrken, som daværende KL-formand Anker Boye satte i 2000. Formodningen styrkes af, at to tredjedele af de ikke-vestlige ansatte er under 45 år, mens 51 procent af de etnisk danske ansatte er over 45 år. Derfor er det sandsynligt, at andelen af ikke-vestlige i kommunerne vil stige, når de etnisk danske ansatte begynder at gå på pension.

»Det er yderst glædeligt, at andelen med ikke-vestlig baggrund bliver ved med at stige, og det er et udtryk for, at kommunerne over en bred kam har arbejdet målrettet med at få en mangfoldig medarbejderstab, der afspejler befolkningen. Samtidig er det vigtigt for kommunerne, at vi er i stand til at tiltrække bredt, da vi i fremtiden formentlig vil komme til at mangle arbejdskraft på en række områder,« siger Michael Ziegler, borgmester i Høje-Taastrup og formand for KL's løn- og personaleudvalg.

Andel med ikke-vestlig baggrund (%)



Note: Der er endnu ikke 2014-tal for andelen med ikke-vestlig baggrund i arbejdsstyrken og blandt alle beskæftigede

Kilde: Momentum på baggrund af Danmarks Statistik og KRL

Yasar Cakmak er formand for Rådet for Etniske Minoriteter, der vejleder ministeren for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold om flygtninge, indvandrere og integration. Han er glad for udviklingen i kommunerne og tror, at den vil være selvforstærkende i fremtiden.

»Hver gang, der bliver ansat en med anden etnisk baggrund, som løser sin opgave godt, så er vedkommende indirekte med til at bane

vej for andre. Tidligere kunne man have fordomme og formodninger om, at indvandrere ikke var dygtige eller ikke ville passe ind i kulturen på arbejdspladsen. Jo flere, der kommer i arbejde og lykkes med det, jo flere er med til at nedbryde de barrierer,« siger Yasar Cakmak.

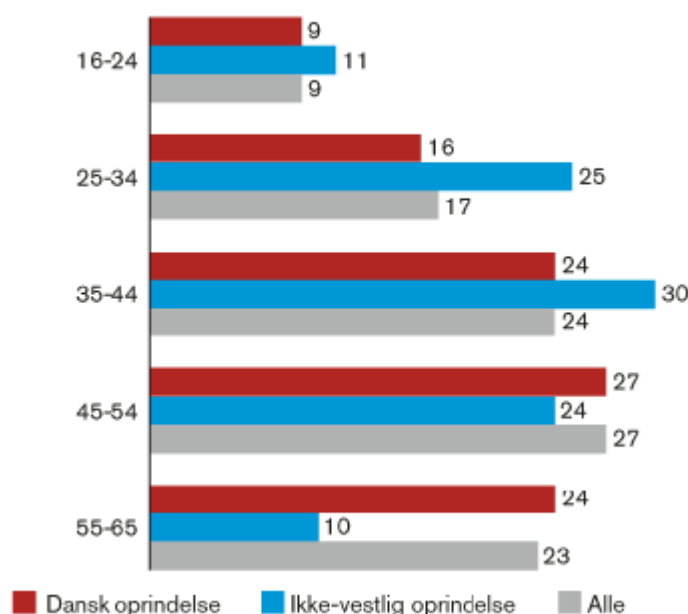
Alle skal trives i Hørsholm

Cirka 7 ud af 10 af kommuner har øget andelen af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund fra 2013 til 2014. Stigningerne svinger fra 1 procent i Hillerød til 40 procent i Morsø Kommune, hvor man med en samlet andel på to procent af medarbejderstaben med ikke-vestlig baggrund dog stadig ligger et stykke under landsgennemsnittet.

Hørsholm Kommune var allerede i 2013 med en andel på 7,7 procent et stykke over landsgennemsnittet. Alligevel har kommunen formået at øge andelen til 9,1 procent i 2014. Kommunens personalechef, Gert Ahrenteht Jensen, tror, at den generelle personalepolitik kan være en del af forklaringen.

»Det er ikke fordi, at vi har gjort noget specielt. Vi har ikke lavet kampagner, men jeg vil sige, at vi har et værdigrundlag, som er temmelig bredt og inkluderende,« siger Gert Ahrenteht Jensen.

Aldersfordelingen blandt de kommunalt ansatte (%)



Kilde: Momentum: på baggrund af Danmarks Statistik og KRL

De centrale udsagn i kommunens personalepolitik er "Her ser vi dig" og "Her tør vi gå nye veje". Gert Ahrenteht Jensen siger selv, at man godt kan betragte udsagnene som lidt gammeldags, men de betyder noget.

»Det er noget, som gennemsyner organisationen. Vi lægger stor vægt på at arbejde med trivsel og arbejdsmiljø. Også på ældreområdet, hvor vi har en del med ikke-vestlig baggrund ansat,« siger Gert Ahrenteht Jensen, der også peger på kommunens trivselsambassadører og opsøgende arbejdsmiljørepræsentanter som vigtige i arbejdet med at få alle ansatte til at føle sig godt tilpas.

En del af stigningen i Hørsholm Kommune skyldes ifølge Gert Ahrentecht Jensen også, at kommunen i 2014 åbnede et helt nyt ældrecenter, hvor der blev ansat flere med ikke-vestlig baggrund.

Samlet i få sektorer

Netop social- og sundhedsområdet er også det område, hvor flest indvandrere med ikke-vestlig baggrund arbejder. I 2014 var 40 procent af alle ikke-vestlige indvandrere ansat på dette område, mens nummer to på listen er pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor otte procent af de ikke-vestlige indvandrere arbejder.

Torben Møller-Hansen fra Foreningen Nydansker mener ikke, det er noget problem, at mange af de ikke-vestlige ansatte er samlet i få sektorer.

»Hvis man har fundet nogle positive indtagskanaler, der virker godt over for ikke-vestlige indvandrere, så er der ingen grund til at lave om på det. Nu hvor vi kan konstatere, at det er en udvikling, der fortsætter, mener jeg, at det på lang sigt vil betyde, at vi vil se flere af de her mennesker i efteruddannelsessystemet. Det kan blive en form for trædesten til at komme videre,« siger Torben Møller-Hansen.

Den vurdering er Henrik Lindegaard Andersen helt enig i. Han er forsker på KORA og stod i 2013 bag rapporten "Forklarende analyse af ikke-vestlige indvandreres arbejdsmarkedstilnytning".

»Trædesten er et godt ord, for det er der brug for i denne sammenhæng. Mine undersøgelser viste, at når folk med ikke-vestlig baggrund først havde fodfæste på arbejdsmarkedet, så gik det lettere for dem med at komme videre. Det er, som om der er en barriere, der skal brydes, og når man først har noget på cv'et, så kan man bevæge sig videre,« siger Henrik Lindegaard Andersen.

Yasar Cakmak fra Rådet for Etniske Minoriteter er i dag ledelseskonsulent og udviklingschef i Rudersdal Kommune, men har tidligere været skoleleder på Amager Fælled Skole i syv år. Han er glad for, at indvandrere med ikke-vestlig baggrund kan få arbejde i kommunerne, men mener, at man skal arbejde aktivt for, at de arbejder i flere sektorer end i dag.

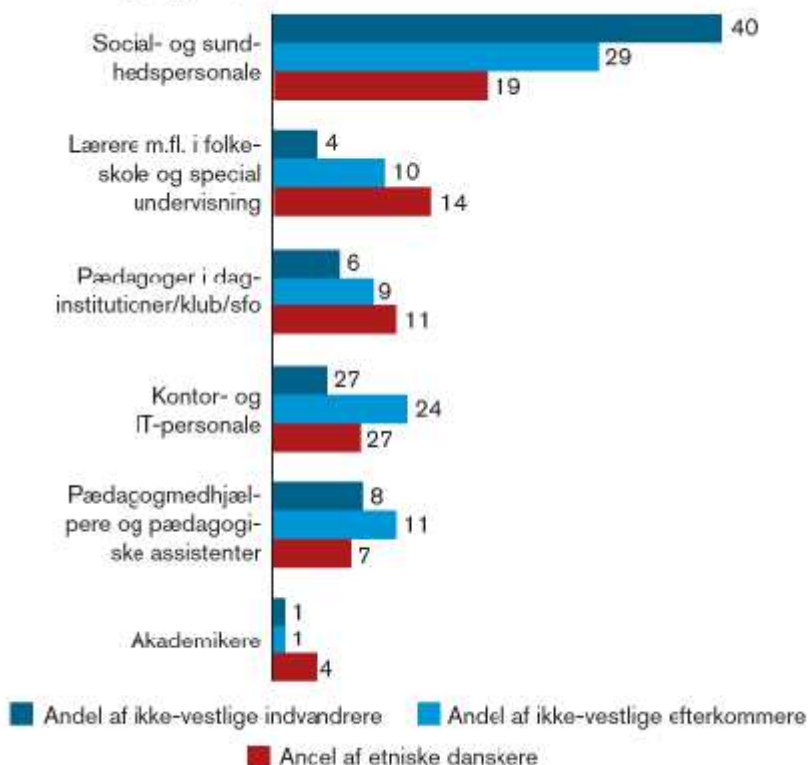
»Da jeg for mange år siden blev souschef på en skole i København, havde næsten alle rengøringsmedarbejderne en anden etnisk baggrund, og så var det næsten lidt underligt, at jeg var en del af ledelsen. Jeg synes, at det er et problem, hvis man har en fordom eller forestilling om, at etniske minoriteter kun kan klare job i servicesektoren, for det kan godt blive en hæmmende faktor,« siger Yasar Cakmak.

Efterkommere fordeler sig bredt

Noget tyder dog på, at Yasar Cakmak ikke behøver at være så bekymret, for hvis man kun ser på efterkommerne af ikke-vestlige indvandrere, tegner der sig et mere nuanceret billede. Den største andel er godt nok også i den gruppe ansat som social- og sundhedspersonale, men andelen udgør kun 29 procent. 12 procent er ansat som kontorpersonale, 11 procent som pædagogmedhjælpere, 10 procent som folkeskolelærere og

specialundervisere og ni procent som pædagoger i daginstitutioner, klubber og SFO'er.

Fordelelingen af indvandrere, efterkommere og etniske danskere i udvalgte kommunale faggrupper (%)



Kilde: Momentum; på baggrund af Danmarks Statistik og KRL

Hovedforklaringen på den mere jævne fordeling er uddannelse, mener forsker Henrik Lindegaard Andersen fra KORA.

»Det må være et udtryk for, at når efterkommerne får mere uddannelse, så vil de fordele sig mere som de etniske danskere,« siger han.

Yasar Cakmak peger på rollemodeller som det vigtigste redskab til at sikre, at udviklingen for efterkommerne fortsætter, så de fremover findes på alle områder i den kommunale sektor.

»Hvis man vokser op i et område, hvor der mangler rollemodeller, og der bor mange, som ikke har taget en uddannelse eller er i arbejde, så bliver forestillingen om, hvilke muligheder man selv har, begrænset. Jeg tror, at en synliggørelse af folk i forskellige positioner og stillinger kan være med til at øge bevidstheden om, at det kan man også selv gøre,« siger Yasar Cakmak.

Han og Gert Ahrentecht Jensen fra Hørsholm Kommune er enige om, at det er en fordel for en kommune at have en andel af ansatte med ikke-vestlig baggrund, der så vidt muligt afspejler andelen i befolkningen.

»Det giver mangfoldighed. Når du går ud på et nyåbnet ældrecenter og oplever, at der både er en leder og medarbejdere med anden etnisk baggrund, så får du en mere mangfoldig måde at tænke og samarbejde på,« siger Gert Ahrentecht Jensen.

Af Rasmus Giese Jakobsen, ragj@kl.dk

Analyse: Silas Anhøj Soelberg, konsulent i KL's kontor for generelle OK-forhandlinger.

MERE FRA MOMENTUM 12/2015

- [Velfærdsteknologi bliver mere og mere udbredt](#)
- [Ikke-vestlige mænd gør op med det kønsopdelte arbejdsmarked](#)