

en øget forståelse for nødvendigheden af at prioritere området.

Ved gennemførelsen af Barrierehandlingsplanen er der arbejdet med at få indsatsen til at påvirke og blive integreret i den ordinære indsats for at få en bedre kvalitet i forhold til at betjene denne målgruppe. Hvert initiativ er vendt og drejet i forhold til denne målsætning.

I arbejdet med at gennemføre de 18 initiativer har der ved flere lejligheder været behov for at gå videre end Barrierehandlingsplanen og få fat i nogle grundlæggende mekanismer. Nye problemer er blevet afdækket og taget op. På den måde er der sket en løbende opfølgning af gennemførelsen.

Som eksempel kan nævnes, at der på temadagene for AF-medarbejdere blev gjort opmærksom på behovet for en forbedret grundregistrering af ledige personer fra de etniske minoriteter. Initiativet med tolkebistand har afdækket problemer med at tilvejebringe det nødvendige antal tolke og med tolkenes uddannelse. Samme initiativ førte til diskussioner om ansættelse af personer med en flerkulturel baggrund. Initiativet »kvalifikationsafprøvning« har afdækket problemer med at få godkendt de medbragte kvalifikationer, men berører også problemerne med grundregistrering på AF.

I forbindelse med tiltag på AF, hvor der har været behov for at udsøge ledige fra etniske minoriteter i AF-Match, har der vist sig problemer med selve udsøgningen, idet ledige ikke er registreret efter nationalitet eller sprogbaggrund. Dette spørgsmål vil blive overvejet i forbindelse med det nye edb-system i AF (AMANDA).

De konkrete initiativer

Ved hjælp af *puljen til gensidig kulturforståelse og puljen til utraditionelle uddannelses- og beskæftigelsesprojekter* er der sat en lang række projekter i gang. Nogle af dem er afsluttet.

Projekterne er generelt karakteriseret ved, at indholdet, målgruppen og/eller projektmagerne ikke p.t. kan rummes inden for de ordinære systemer. På den anden side sigter mange af projekterne direkte på at påvirke den ordinære arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske indsats.

Puljerne har bidraget til at skabe en bredde i den samlede indsats, som betyder, at flere personer fra de etniske minoriteter har kunnet finde et tilbud, der passer til behovet, end tidligere.

Der arbejdes i forbindelse med *evaluering af utraditionelle projekter*, som gennemføres af CASA, med spørgsmålet om anvendelse af erfaringerne fra de utraditionelle projekter i de ordinære systemer.

Desuden vil det blive undersøgt, hvilke faktorer der især har betydning for, at projekterne virker – f.eks. i forhold til udsugning til ordinær uddannelse og beskæftigelse.

Ud over en dybdeevaluering af nogle få projekter er der udarbejdet en omfattende oversigt over projekter for indvandrere og flygtninge.

Ca. 150 medarbejdere fordelt på alle AF-regioner har været på *temadage om etniske minoriteter*, og evalueringen viser, at der har været stor tilfredshed med initiativet.

½ af deltagerne forventer, at forløbet får betydning for det daglige arbejde på AF, og ¾ forventer, at temadagene har styrket deltageren i servicen over for de etniske minoriteter. Kurset har betydet, at området har fået et løft – flere beskæftiger sig med det, og flere er interesserede i det.

Ud over AF-medarbejderuddannelsen har der været tale om at påvirke arbejdsmarkedsrådene og ledelsen til at påtage sig *koordinerings- og prioriteringsopgaver*. Dette har ført til, at indvandrere og flygtninge nu indgår som et fast punkt i den årlige planindmelding til de centrale myndigheder.

De fleste AF-regioner har samarbejds- og koordineringsorganer på dette område, men der er regionale forskelle på, hvordan det gribes an.

I nogle regioner er flygtninge og indvandrere udpeget som målgruppe for en tidlig indsats, mens de i andre regioner indgår i de generelt udpegede målgrupper, f.eks. ledige uden erhvervskompetencegivende uddannelse.

Nogle regioner peger på, at en del flygtninge og indvandrere har kvalifikationer på niveau med danskere med samme uddannelsesbaggrund. Den store barriere er derfor fortsat holdningerne på arbejdsmarkedet både hos virksomhederne og medarbejderne til at ansætte flygtninge og indvandrere som arbejdskraft.

Der har også været tale om *udvikling af redskaber*, som medarbejderne skal bruge i det daglige arbejde med etniske minoriteter.

F.eks. er der ved at blive udarbejdet en *håndbog*, som samler op på nogle af de spørgsmål, som ikke fremgår af det materiale, som ellers er tilgængeligt. Det drejer sig f.eks. om den øgede fokus på de etniske minoriteters kvalifikationer, hvor det er en forudsætning for anvendelsen af