

ning for, at der kan foregå en landsdækkende koordinering af indsatsen.

INITIATIVER CENTRALT I ARBEJDSMINISTERIET

Arbejdsgruppen om ledige højtuddannede etniske minoriteter

En arbejdsgruppe under Arbejdsministeriet afleverede i maj 1999 en rapport om ledige højtuddannede etniske minoriteter. Arbejdsgruppen skulle forsøge at kortlægge gruppen af ledige højtuddannede etniske minoriteter og beskrive de særlige problemer, som er barrierer for, at denne gruppe kan integreres på arbejdsmarkedet. Målgruppen for arbejdsgruppens arbejde var ledige kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere.

Rapporten viser, at der er en relativt stor gruppe ledige højtuddannede etniske minoriteter, som må formodes at have kvalifikationer, som ved en supplerende efteruddannelsesindsats og danske erhvervs erfaringer vil kunne bringe dem ud på arbejdsmarkedet. Arbejdsgruppen skønner, at der er omkring 3.000 ledige højtuddannede med en anden etnisk baggrund end dansk. Det skønnes, at 2/3 af målgruppen er kontanthjælpsmodtagere. Skønnet er baseret på høringer af en række kommuner og arbejdsformidlingsregioner. Den største barriere for at kortlægge gruppen er, at udenlandske uddannelser ikke er registreret nogen steder.

Arbejdsgruppen vurderer, at det primært er de ledige med udenlandske uddannelser, og dermed oftest de ledige i kontanthjælpsystemet, som har behov for at få suppleret deres kvalifikationer og få relevante erhvervs erfaringer. Der er tale om en gruppe, som ikke har været gennem det danske uddannelsessystem, som ikke har relevante erhvervs erfaringer fra det danske arbejdsmarked, og som derfor ikke gennem det danske uddannelsessystem har lært dansk eller fået viden om det danske arbejdsmarked, arbejdspladskultur osv. Endvidere kan de udenlandske uddannelser ofte ikke umiddelbart anvendes på det danske arbejdsmarked. Endelig er der problemer med at få vurderet og godkendt de udenlandske uddannelser.

Arbejdsgruppen kommer med forslag inden for en række områder, fx holdningsændringer, bedre kontakt med virksomhederne, mere samarbejde mellem kommuner og arbejdsformid-

ling, bedre registrering og dokumentation af kvalifikationer mv.

Etnisk personalepolitik

Arbejdsministeriet har et forsøg i gang i arbejdsformidlingen, arbejdstilsynet og AMU-centret i Vestsjælland. Forsøget, der gennemføres ved ekstern konsulentbistand, skal udvikle og afprøve metoder og redskaber til at indarbejde etnisk ligestilling i personalepolitikken.

Arbejdsministeriet har i efteråret 1998 gennemført en høring af de centrale og regionale enheder om initiativer i relation til arbejdet med etnisk personalepolitik. Opsamlingen på høringen udgjorde en status for indsatsen og gav et overblik over initiativer på området.

Her skal nævnes følgende initiativer, som fremkom ved høringen:

Arbejdstilsynet har som led i arbejdet med en værdibaseret personalepolitik vedtaget en delpolitik: »Sociale relationer – mangfoldighed og ansvar« med et afsnit om ligebehandling af etniske minoriteter, og Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen har vedtaget en skriftlig personalepolitik med en formulering om lige muligheder for alle uanset køn, alder og etnisk oprindelse.

I Arbejdsministeriets departement er en samlet skriftlig personalepolitik under udarbejdelse, blandt andet med et afsnit om ligestilling, herunder for etniske minoriteter. Et sådant arbejde er også igangsat i Arbejdsmarkedets Ankenævn og Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.

Samarbejdsudvalget i Arbejdsmarkedsstyrelsen vedtog i 1996 et bilag til personalehåndbogen om etniske og andre minoriteter.

For arbejdsformidlingen (AF) som helhed blev der i 1997 udarbejdet et bilag til AF's overordnede personalepolitik, hvori spørgsmålet om etnisk ligestilling indgår. AF-Roskilde har indarbejdet ønsket om balance i medarbejdergruppen med hensyn til blandt andet etnisk baggrund i personalehåndbogen, og flere andre regioner agter at indarbejde etnisk personalepolitik i deres personalepolitik/personalehåndbog.

AMU-Center Trekantområdet har vedtaget en personalepolitik, der fastsætter ens vilkår for alle uanset race, hudfarve, religion eller køn, og flere andre centre blandt andet AMU-Center Vendsyssel, AMU-Center Aalborg og AMU-Center København forventer i forbindelse med udarbejdelse eller revision af den skriftlige per-