

danskundervisning for etniske minoriteter, og der er forpligtende fællesaktiviteter mellem parterne, der skal hjælpe samarbejdsudvalgene med at udarbejde personalepolitiske initiativer på den enkelte arbejdsplads.

De to parter på det statslige område er ved at udmønte handlingsplanen, der forventes at skabe en væsentlig forbedret personalepolitisk og en forøget holdningsbearbejdende indsats på de statslige arbejdspladser. I amter og kommuner er der tilsvarende taget initiativer for at fremme en øget personalepolitisk indsats.

Det tredje punkt, forslagsstillerne tager op, er en styrket indsats i arbejdsmarkedsrådene. For så vidt angår opfordringen til at forpligte rådene til mere grundigt at overvåge den arbejdsmarkedspolitiske indsats, kan jeg oplyse, at der i Arbejdsministeriet foregår en meget omfattende og bredspektret indsats for at fremme etnisk ligestilling og for at integrere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Det er som bekendt de regionale arbejdsmarkedsråd, der inden for rammerne af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik såvel prioriterer som dimensionerer arbejdsmarkedsindsatsen, herunder hvilke målgrupper som skal være omfattet af en tidlig, fleksibel indsats.

De fleste regionale råd har fastsat retningslinjer og har vedtaget prioriteringer for regionens indsats for at integrere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, ligesom de fleste råd har prioriteret etniske minoriteter til en tidlig, fleksibel aktiveringsindsats. Der er via satsreguleringspuljen afsat midler til en forstærket indsats på området. Hovedparten af midlerne er lagt ud til AF-systemet, og arbejdsmarkedsrådene er forpligtet til én gang årligt at fastsætte, hvordan man skal anvende disse midler. Der foregår således allerede en lang række initiativer for at fremme integrationen, som forslagsstillerne sætter fokus på, og initiativerne er beskrevet i min redegørelse til Folketinget fra maj sidste år.

Men vi iværksætter nu yderligere en række nye initiativer. For det første igangsætter vi et 3-årigt forsøg med en tovholderfunktion for ledige blandt etniske minoriteter. Tovholderordningen indebærer, at der kan gives tilskud til en tovholder eller en brobygger på virksomheden. Tovholderen skal stå for introduktionen og skal kunne gribe ind og løse eventuelle konkrete problemer, så den ledige falder til i virksomheden. Dernæst er der fra Arbejdsmarkedsstyrelsens side igangsat et forsøg med en mentorordning i samarbejde med Ingeniørforbundet i

Danmark, og denne mentorordning svarer på flere måder til tovholderordningen.

Men mange etniske minoriteter har også uformelle eller ikke godkendte kompetencer, som ikke i tilstrækkeligt omfang inddrages i forbindelse med formidlings- og aktiveringsindsatsen. Derfor gennemfører vi nu et forsøg med en bedre kompetenceudnyttelse af ledige udlændinge, som er tilmeldt arbejdsformidlingen. Initiativet vil forbedre mulighederne for at opgøre, hvem der umiddelbart vil kunne formidles til et job, og hvem der vil have behov for uddannelse. Samtidig vil det være muligt at af-dække, om udbudet af uddannelser er tilstrækkeligt, både med hensyn til indhold og til kapacitet.

Men der er også behov for, at arbejdsmarkedets parter som sådan inddrages og får et større medansvar i indsatsen for at integrere personer med en anden etnisk baggrund end dansk på arbejdsmarkedet. Det er baggrunden for, at vi i november nedsatte et partsudvalg om integration. Udvalget kom med en række forslag og initiativer, der kan bidrage til at forbedre beskæftigelsen og integrationen på det danske arbejdsmarked, herunder initiativer rettet specifikt mod at tilvejebringe mere viden om integration af flygtninge og indvandrere, bl.a. om de positive effekter af integrationen og analyser af positive integrationsforløb.

Lad mig blot nævne nogle få eksempler. For at følge og tilvejebringe dokumentation for den faktiske udvikling foreslår udvalget bl.a., at der en gang om året foretages en grundig, landsdækkende analyse af de etniske minoriteters arbejdsmarkedsplacering. Udvalget foreslår endvidere, at der igangsættes forskning, der belyser, hvorledes der kan skabes gunstige betingelser for integration af indvandrere og flygtninge på virksomhederne. Det skal desuden undersøges, hvordan der kan skabes attraktive faglige arbejdsmiljøer for flygtninge og indvandrere for at tiltrække kompetencer, og herudover foreslås erhvervsøkonomisk forskning på virksomhedsniveau, der kan belyse de virksomhedsøkonomiske konsekvenser af at integrere flygtninge og indvandrere i virksomhederne. Forslagene fra partsudvalget indgår i regeringens videre arbejde med integration, bl.a. i det integrationsudvalg, som statsministeren nedsatte i efteråret 1999, og hvis arbejde mundede ud i den samlede handlingsplan for integration, som blev præsenteret i går.