

ekstra indsats for at lave brobygning mellem unge uanset etnisk baggrund.

### *Arbejdsmarkedspolitik*

11. At sikre en registrering af udlændinges uddannelsesmæssige kvalifikationer med henblik på, at de hurtigere kan komme i arbejde. Dette arbejde ville med fordel kunne styrkes ved at oprette regionale afklaringscentre, hvor ikke blot de faglige, men også de menneskelige og mentale kvalifikationer bliver afklaret. Dette arbejde kunne med fordel for nyttilkomne udlændinge sættes i gang allerede i asylfasen.
12. At etablere en ordning for arbejdspladsdansk. Virksomheder skal kunne rekvirere danskundervisning, der fleksibelt kan tilpasses arbejdspladsens behov. Der kan etableres flere kombinationsforløb med beskæftigelse i en virksomhed, sprogindlæring og faglige kurser. Det kan f.eks. ske ved etablering af delejobordninger. Virksomheder skal kunne opnå lønkomensation, når udlændinge modtager danskundervisning i arbejdstiden.
13. At sikre, at de varslede ændringer af aktiveringsindsatsen ikke reducerer tilbuddene til de ledige, herunder ledige med en udenlandsk baggrund.
14. At udvide den såkaldte isbryderordning for de etniske minoriteter, således at ordningen også kommer til at omfatte udlændinge uden kompetencegivende/faglig uddannelse og udlændinge, der ikke i deres nuværende beskæftigelse udnytter deres uddannelsesmæssige baggrund.
15. At etablere en særlig optræningsordning (følørdning) inden for f.eks. pleje-, pasnings- og sundhedssektoren med henblik på at få ledige kvinder med indvandrerbaggrund i beskæftigelse og/eller uddannelse. Ordningen skal etableres, så den også rummer mulighed for beskæftigelse eller praktik på deltids- og delebasis.
16. At etablere en ny tovholderordning, der kombinerer et gradueret løntilskud med oplæring og vejledning af den enkelte indvandrer. I ordningen skal indgå et langt tidsperspektiv og en tæt virksomhedskontakt.
17. At sikre, at etniske minoriteter informeres om de eksisterende muligheder for at blive selvstændig iværksætter. Der bør eksempel-

vis tages højde for denne mulighed i forbindelse med afklaringen af beskæftigelsesmuligheder ved udarbejdelsen af de individuelle handlingsplaner.

### *Den offentlige sektor*

18. At sikre, at staten øger antallet af beskæftigede med en anden etnisk baggrund til mindst 3,5 procent af de beskæftigede i 2003, således at sammensætningen af statens ansatte i højere grad afspejler det øvrige samfunds sammensætning.
19. At optage forhandlinger med kommunerne og arbejdsmarkedets parter, der sikrer, at også arbejdspladser i disse sektorer har en beskæftigelsesammensætning, der afspejler det øvrige samfunds sammensætning – målet må også her være mindst 3,5 procent i 2003.
20. At sikre, at aflønningen af alle statens chefer tager højde for deres resultater i forhold til ansættelse af personer med en anden etnisk baggrund.
21. At der ved udlicitering og kontraktudbud stilles krav til virksomhederne om, at de udviser social ansvarlighed, herunder at de har en etnisk personalepolitik.
22. At afsætte midler til at styrke efteruddannelsen af de kommunale ledere og medarbejdere på integrationsområdet samt oprette en erfaringsdatabase for ansatte fagkonsulenter, som i samarbejde med statsamtene kan styrke rådgivningen af kommunerne i forhold til integrationsloven.

### *Uddannelsespolitik*

23. At etablere en fond, der skal have til formål at styrke mangfoldighedsledelse i danske virksomheder, dels gennem støtte til konkrete ledelsesudviklingsprojekter for danske virksomheder og dels gennem egentlige tilskud til forskning.
24. At styrke sundhedsplejerskernes kontakt til navnlig mødrene, herunder etableringen af mødregrupper, da begge disse funktioner er vigtige i relation til børnenes integration og uddannelse.
25. At sprogstimulering over for tosprogede børn gøres til en integreret del af hverdagen i daginstitutioner. Tilbuddet skal gælde alle børn fra børnehøvedalderen.