

## Styrelsen for International Rekruttering og Integration

### Ansøgningsskema for § 14.62.10.30, Støtte til at få flere kvinder med indvandrerbaggrund i beskæftigelse.

Ansøgningsskemaet findes på ministeriets hjemmeside <http://uim.dk/puljer/>. Skemaet skal sammen med budgetskemaet udfyldes elektronisk og indsendes via vores ansøgningsportal, som findes på: <http://uim.dk/puljer/sadan-ansoger-du-om-midler>.

### Generelle oplysninger

#### Projektets titel

*Skriv titel på projektet.*

KIRA  
Kvinder i Relationer og Arbejde

#### Ansøgers navn (organisation)

*Angiv Kommunens navn*

Hedensted Kommune

#### Navn på tilskudsansvarlig

*Skriv navn for den tilskudsansvarlige i projektet.*

H C Knudsen, Beskæftigelseschef

#### E-mailadresse på tilskudsansvarlig

*Skriv e-mail adresse for den tilskudsansvarlige i projektet.*

[Hans.Knudsen@hedensted.dk](mailto:Hans.Knudsen@hedensted.dk)  
[Kirsten.Pedersen@hedensted.dk](mailto:Kirsten.Pedersen@hedensted.dk)

#### Underskrift

*Underskrift fra forvaltningens leder eller forvaltningsdirektør*

## Projektoplysninger

### Projektets formål

*Beskriv kort projektets formål.*

Projektet KIRA har som formål at udvikle og forankre en virksom beskæftigelsesrettet indsatsmodel for kvinder med en indvandrebaggrund fra ikke-vestlige lande. Derfor er projektet forankret i Beskæftigelse. Modellen tager afsæt i en JobFørst tilgang og en tilgang, hvor troen på den enkeltes jobmuligheder er grundlæggende. Tilgangen tilrettelægges dog også med afsæt i egne og andre projekters erfaringer om det nødvendige særlige fokus, når flygtninge- og indvandrerkvinder skal støttes til beskæftigelse.

Projektets *mål* tager afsæt i bilag 1 (nulpunkt) og fastsættes til:

- Der er 35 pct. færre på offentlig forsørgelse ved projektets udgang (primært kontanthjælp, ressourceforløb og Jobafklaring).
- At målgruppen deltager i den beskæftigelsesrettede indsats i samme omfang som etnisk danske kvinder, herunder gør brug af lønnede timer, løntilskud og virksomhedspraktik i samme omfang som gennemsnittet af de ydelsesgrupper de tilhører.
- At målgruppen evaluerer indsatsmodellens enkeltelementer *gode* eller *særdeles gode*.

### Målgruppe og deres udfordringer

*Beskriv målgruppen og udfordringerne for målgruppen.*

Målgruppen er flygtninge- og indvandrekvinder med ikke vestlig oprindelse samt efterkommere af disse, som er på offentlig forsørgelse, som beskrevet i puljeopslag. En stor del af målgruppen har været i landet i en del år. Målgruppen er primært på kontanthjælp, i ressource- eller jobafklaringsforløb. Fællesnævneren for målgruppen er, at den i langt mindre grad end gennemsnittet for målgruppen, har haft tilknytning til arbejdsmarkedet, er passive i deres forsørgelse og i lang mindre grad har deltaget i virksomhedsrettet forløb (se bilag 1).

Tæt ved halvdelen af målgruppen er over 45 år og oplever, at de har udfordringer med krop, helbred og smerter. Yderligere kendetegnes de erfaringsmæssigt ved sproglige og kulturelle udfordringer. Mange er splittede mellem værdier og normer i deres kulturelle baggrund, de familier de indgår i, og de konkrete krav det danske arbejdsmarkedssystem har til borgere på offentlig forsørgelse. Kvinderne har ofte mangelfulde kompetencer og/eller manglende erkendelse af egne jobrettede kompetencer og muligheder. De har svært ved at se sig selv på arbejdsmarkedet, står magtesløse i forhold til at forstå, hvordan man kan magte både at skulle arbejde, holde huset og sørge for mand og børn.

**Erfaringer med målgruppen.** *Beskriv tidligere indsatser for målgruppen og resultaterne, og hvorfor de evt. ikke har virket. Hvorfor vil dette projekt have effekt?*

Den Jobrettede indsats for målgruppen har ind til videre fulgt den samme indsats og med de samme aktive tilbud som de øvrige målgrupper modtager (jobrettede aktive tilbud om jobsøgning, CV, værkstedstilbud mv. og virksomhedsrettede tilbud). Erfaringsmæssigt er målgruppen dog typisk ikke fremmødt, eller kun fremmødt i begrænset omfang. Den lave deltagelse har betydet, at de har været vanskelige at hjælpe ud af den offentlige forsørgelse, hvorfor de er overrepræsenteret i forsørgelsessystemet og i væsentlig mindre grad end danske kvinder deltager i et virksomhedsrettet tilbud, jf. bilag 1.

Baggrunden for den begrænsede effekt af den hidtidige indsats vurderes bl.a. at være en følge af medarbejdernes relativt begrænsede og enkeltstående erfaringer med - og indsigt i - målgruppens særlige forbehold omkring arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesmedarbejderne tilkendegiver, at kultur- og sprogbarrierer samt borgerenes helbreds-mæssige forhold, har givet en vis berøringsangst i samarbejdet med kvinderne. Derfor er de ofte endt med at være passive i deres ydelsesforløb. Yderligere har der manglet målrettede tilbud, som for alvor har kunnet bidrage til målgruppens uddannelse og selvforsørgelse.

Endelig skal det nævnes, at kun i begrænset omfang er målgruppens mænd, familier og netværk inddraget i at sætte rammer for kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet. Der har været mangelfuld formidling af betydningen af job og uddannelse, dels økonomiske betydninger, men også betydninger i forhold til kvindens børn – deres mulighed for at se sig selv i uddannelse og job. Der er heller ikke taget højde for, at kvinderne har levet relativt isolerede, har savnet rollemodeller og kulturelt overleveret viden om det at begå sig på det danske arbejdsmarked som kvinde med ikke vestlig herkomst.

## Hvordan målene/resultaterne nås

Beskriv kort og præcist, hvordan organisationen forventer at nå de opstillede mål. Beskriv herunder, hvorvidt projektet evt. bygger videre på eksisterende tilbud i organisationen eller på eksisterende samarbejdsrelationer.

Projektet bygger bl.a. på erfaringer fra et projekt for relativt nyankommne flygtningekvinder, men også forskning og andre projekterfaringer. Kommunens eget projekt har arbejdet med følgende indsatser:

- Krop, bevægelse, balance, smertelindring samt netværk mellem kvinder med fokus på job fx i forhold til at kunne cykle eller håndtere forflytninger i et job som social- og sundhedshjælper
- Konkret arbejde med tilknytning til ældreplejen, dels via træning i forflytning på et plejecenter ved dansk social- og sundhedsassistent og fysioterapeut, dels via virksomhedspraktik på stedet
- Inddrager rollemodel, kvinde med anden etnisk herkomst, social- og sundhedsuddannelse
- Inddragelse af familie og netværk
- Tillids- og udviklingsorienteret relation til kommunale medarbejdere på tværs af organisationen
- Sprogundervisning/vejledning

Projektet KIRA bygger videre på ovenstående og er dermed et tværkommunalt samarbejde mellem primært integration, ældrepleje/velfærd, sundhed, familieafdeling og beskæftigelse, men vil også knytte samarbejder med integrationsfaglige organisationer, virksomheder, praktiserende læger sprogundervisere mv. Projektet vil ansætte medarbejder med integrationsfaglig kompetence i projektet og inddrage netværket af socialt ansvarlige virksomheder (Code of Care Hedensted). Målet er på denne vis at bygge bro mellem kvinderne og arbejdsmarkedet, bidrage til at opbygge kvalificeret viden og indsigt i den kommunale organisation til at håndtere kvindernes jobrettede udfordringer.

Projektet *forankres i beskæftigelse* for at underbygge fokus på job. I organiseringen vil der blive arbejdet med at skabe en fælles teamspirrit om at støtte denne målgruppe til at opnå beskæftigelse, især via månedlige tværorganisatoriske teammøder, sagssparring, opfølgning på indsatsmodel og mål. Indsatsmodellen er beskrevet nærmere nedenfor. På tværs af organisationen tilbydes temadage og workshops omkring målgruppens særlige behov, når denne skal finde beskæftigelse.

Tilgangen vil blandt andet være båret af:

*Job Først, at jobbet kan noget som intet andet kan* – det giver sociale relationer, sproglige og faglige kompetencer, selvværd, dansk kulturel indsigt og en væsentlig bedre økonomi. Afledt betyder det formentlig også færre lægebesøg og at kvinden kan være rollemodel for egne børn.

*Social inklusion gennem uddannelses og arbejde* – de føler sig som en del af samfundet.

*Vi tror på de kan få job* – at alle kan noget som en arbejdsgiver vil betale for.

*Parallel støtte til at styrke kroppen og mestre helbredet*

*Rollemodeller fra kvindernes "egne rækker"*

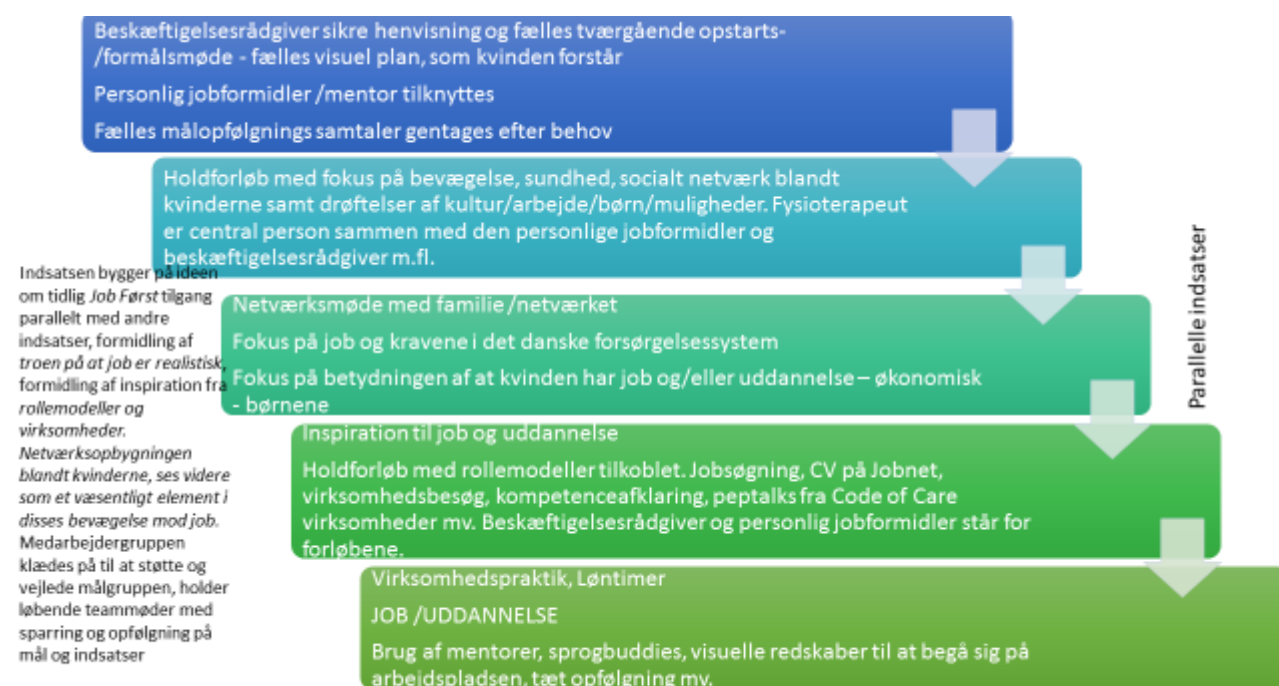
*Inddragelse af familier og netværk samt*

*Tværkommunalt samarbejde, som støttes fra ledelsen.*

## Projektets aktiviteter

Beskriv hvilke aktiviteter, projektet vil gennemføre for at nå de forventede mål.

Projektet bygger på nedenstående overordnede indsatsmodel



### Henvisning til indsatsen og klar visuel plan

Målet er et opnå et fælles afsæt i indsatsen ved at samle de fagpersoner og eventuelt behandlere, som har med borgeren at gøre i daglig praksis, herunder at visualisere en plan og nogle indsatser, som alle kan bakke op om. Endelig vil et fælles afsæt sætte rammen for den tidlige jobrettede fokusering af indsatsen. Eventuelle relevante samarbejder med læger, psykiatri, behandlere mv. inddrages.

### Holdforløb med fokus på krop og bevægelse som forudsætning for job, socialt netværk samt drøftelser om kultur, arbejde, samfundsdeltagelse, børn og muligheder

Indsats med fokus på at koble en bevidsthed om krop og smertehåndtering i forhold til at kunne være på arbejdsmarkedet. Indsatsen har endvidere fokus på social kobling af målgruppen, at give dem en vej ud af eventuel ensomhed, inspirere dem til at deltage i samfundet. Holdet skal være med til at fremme gensidig opbakning til at komme i job og muliggør en tidlig kobling med **rollemodeller** fra kvindernes eget miljø, kvinder der har job og uddannelse.

### Netværksmøde med familien/netværket

Klar formidling af kravene i det danske forsørgelsessystem til kvinderne samt deres mænd og familier: Hvilke krav stilles der for at få en forsørgelsesydelse, hvad er de økonomiske fordele ved at være i job. Klar formidling af at det handler om job, at vi tror på de kan få job - og hvad job og sprog betyder for deres børns mulighed for at opnå uddannelse, arbejde og en fremtid med en god løn. Indsatsen kan bestå i besøg i hjemmet og snakke med manden alene, i det omfang kønsrollerne begrænser kvindernes jobmuligheder.

## Inspiration til job og uddannelse

**Jobrettede forløb**, der som udgangspunkt gennemføres som holdforløb, hvor rollemodeller er tilkøbet. Målet er at øge kvinderne kendskab til det danske arbejdsmarked, afklare kompetencer og ressourcer, fremme deres jobsøgning og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Indhold: CV på Jobnet og præsentations CV, Jobmål, jobsparring fra arbejdsgivere, afklaring af relevante brancher og virksomheder, brug af branchekort og sprogkort til kompetenceafklaring, virksomhedsbesøg – *spørg en arbejdsgiver om alt* (Code of Care virksomhederne stiller sig til rådighed), besøg på uddannelser, oversætte ordene i jobannoncer, hvad betyder de i konkrete opgaver etc.

## Virksomhedspraktik, løntimer, job

Udgangspunktet i den beskæftigelsesrettede indsats vil være at kvinderne i størst mulig omfang skal have løntimer fra første dag i virksomheden. Dette vil ikke i alle tilfælde være muligt, men fokus vil da være virksomhedspraktikker med henblik på løntimer og job. Der inddrages forskellige redskaber i kvindernes tilknytning til virksomhederne, bl.a. mentor, sidemandsoplæring, *sprog buddies* og visuelle redskaber til at begå sig på arbejdspladsen, sprogkort og apps. Der vil være tæt opfølgning, når kvinderne har tilknytning til en arbejdsplads.

## Yderligere elementer i en jobrettet indsats

**Personlig jobformidler** med kulturel forståelse. Alle kvinderne i projektet får en personlig jobformidler (Virksomhedskonsulent/mentor), ligesom der er tydeligt fortalte mål om, at målgruppen hurtig kommer i gang på en relevant virksomhed og/eller i uddannelse, hvor der er konkrete muligheder for lønnede timer, ordinære jobs. Den personlige jobformidler har ansvaret for, at de rigtige redskaber bringes i anvendelse i kvindernes tilknytning til en virksomhed, herunder også tæt opfølgning og sparring.

## I den virksomhedsrettede indsats /Code of Care Hedensted virksomhedsambassadører

Der vil blive arbejdet med at få flere virksomhedsmedlemmer til *Task Force Code of Care Hedensted*, som har anden etnisk baggrund end dansk. Det skal bidrage til, at der blandt virksomhederne udbredes gode erfaringer med – samt opfordringer til - ansættelse af kvinder med anden etnisk baggrund.

<https://jobcenter.hedensted.dk/virksomhed/code-of-care>

**Sprogundervisning /-vejledning på arbejdspladsen** samt visuel sproglæring vil indgå som element. Fx *sprog buddies*, visuelle sprogguides, apps mv.

## Samarbejde med familieafdelingen

I de tilfælde, hvor det er relevant, samarbejdes med familieafdelingen om en helhedsorienteret familieplan. Kulturaspektet inddrages, ligesom indsatser koordineres.

## Organisering er central

En væsentlig del af en virksom omlægning af indsatsen i forhold til målgruppen knytter sig til organiseringen af indsatsen. De medarbejdere, som er primære kontaktpersoner for målgruppen vil indgå i

et tværfagligt team, som vil mødes minimum 1 gang pr. måned. Der etableres et tæt makkerskab mellem borgernes sagsbehandler og personlige jobformidlere m.fl. i forhold til den jobrettede og andre parallelle indsats, som sammen de tværgående fællesmøder skal sikre helhed og mening i indsatsen.

Teamet vil på møderne arbejde med 4 deling af de enkelte borgers vej mod job (i gang, på spring, på vej og på længere sigt). Det giver erfaringsmæssigt et overblik og fælles sprog i målgruppen. Sikre kontinuerlig fokus på progressionen for alle i målgruppen. På teammøderne præsenteres også resultatskema med status for kvindernes vej mod job, opfølgning på mål og indsatsmodel. Endelig vil der på møderne være sagssparring /formidling af ideer til konkrete jobs.

### **Antal deltagere**

*Beskriv, hvor mange deltagere i alt, der forventes at have fået gavn af indsatsen, når projektet er afsluttet, samt hvorledes deltagere udvælges eller visiteres til projektet.*

*Det forventes, at der løbende vil være ca. 20 kvinder, som følger projektets indsatsmodel. I alt over projektperioden ventes 50 kvinder, at have været i forløb i projektet.*

### **Organisering**

*Beskriv, hvordan projektet organiseres, herunder hvordan projektledelsen tænkes organiseret i kommunen. For eksempel om der nedsættes en styregruppe, og om der er tydelig ledelsesopbakning.*

Der nedsættes en tværkommunal *styregruppe*, som skal være garant for projektets indsats, mål og forankring. Styregruppen vil bestå af følgende personer:

- H C Knudsen, Beskæftigelseschef
- Pia Hermanstad, leder af unge og integrationsenheden
- Allan Munkhold, leder for medarbejdere, som har med kontanthjælp, ressourceforløb, ledighedsydelsesmodtagere at gøre, samt leder af virksomhedskonsulenter /personlige jobform.
- Anne Marie Borggaard, leder af Rusmiddelcenter og Socialpsykiatri
- Leder fra Velfærdsafdelingen
- Karen Marie Nielsen, leder af Integration
- Pernille Agerbo Frydensberg, leder af Sundhed, Forebyggelse og Træning
- Charlotte Rotbøll Lauridsen, leder af Familieafdeling
- Code of Care Hedensted virksomhedsejer, inspirator for virksomhedssamarbejdet
- Projektleder
- En personlig jobformidler for kvinderne i projektet
- Rollemodel (kvinde med ikke vestlig baggrund, som fungerer som rollemodel for målgruppen)
- Evt. ekstern faglig samarbejdspartner (LG Indsigt eller anden)

Eventuelle andre relevante samarbejdspartnere og/eller fagpersoner inddrages efter behov.

Den daglige indsats koordineres ved tidligere nævnte *team* bestående af sagsbehandlere, personlige jobformidlere, projektets fysioterapeut og andre centrale personer. Teammøde er nærmere beskrevet ovenfor i afsnittet om projektets aktiviteter.

### **Dokumentation af aktiviteter og resultater**

*Beskriv hvordan partnerskabet vil dokumentere projektets aktiviteter og resultater.*

Målgruppen markeres og følges i Jobcentrets fagsystem (FACIT).

Der udarbejdes resultatskema, som drøftes på de månedlige teammøder og de kvartalsvise

styregruppemøder.

Den kvalitative del af projektet vil der blive målt på i projektet med visuelle spørgeguides (progressions- og tilfredshedsmålinger) og ved interview med deltagere. Eventuelt inddrages ekstern partner i den kvalitative evaluering af projektet.

### **Forankring**

*Beskriv hvordan indsatsen forankres og lever videre efter endt projektperiode.*

I forbindelse med projektet foretages løbende en beregning af projektets investeringspotentiale for forankring, herunder værdien af en ansat beskæftigelsesfaglig medarbejder, som ud over at støtte de enkelte borgerne til beskæftigelse også kan vejlede hele organisationen om etniske målgruppers gevinst ved at have et job.

*Bemærk: Det er et krav, at der udarbejdes en afsluttende rapport om aktiviteter, antal deltagere, resultater opnået for deltagerne, samt erfaringer og læring gjort ifm. projektets gennemførelse.*

### **Budgetskema**

*Udfyld budgetskemaet. Angiv udgifternes fordeling på året så realistisk som muligt. Skabelon for budgetskema findes på puljens side. Vejledning til udarbejdelse af budget findes i puljevejledningens pkt. 10.*

### **Inspiration til ansøgningen**

*Forskningsrapport fra Væksthuset vedr. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere,*

[http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2018/11/ikke-vestlige-indvandrere\\_karakteristika-jobparathed-og-aktive-indsatser.pdf](http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2018/11/ikke-vestlige-indvandrere_karakteristika-jobparathed-og-aktive-indsatser.pdf)

<http://corolab.dk/wp/wp-content/uploads/2017/04/Pr%C3%A6sentation-Fem-kvindes-succes-1-1.pdf>

<http://rem.dk/filer/filer-til-nyheder/anbefalinger-om-flere-etniske-minoritetskvinder-i-beskaeftigelse-enderlig-version.pdf/view>

[https://www.cabiweb.dk/media/2191/loesningskatalog\\_cabi-lq-integration-278775.pdf](https://www.cabiweb.dk/media/2191/loesningskatalog_cabi-lq-integration-278775.pdf)

*Anbefalinger fra Rådet for Etniske Minoriteter*

<https://www.vive.dk/da/nyheder/2018/tidlig-integrationsindsats-er-paa-flere-punkter-uforandret-siden-1999/>

*Fakta ark fra Flere Skal Med projektet: Indsats for borgere med ikke-vestlig baggrund (STAR).*



## Bilag 1 Projekt KIRA målgruppens størrelse og deltagelse i virksomhedsrettede tilbud

Nedenstående tabeller er hentet fra jobindsats.dk. De indgår som nul-punkt i forhold til de kvantitative mål, som er fastlagt i projektbeskrivelsen for projekt KIRA

Alle ydelser under ét. Antal personer og fuldtidspersoner. Kvinder

			2018	
			Antal personer	Antal fuldtidspersoner
Hedensted	Ydelsesgrupper i alt	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	273	192
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	17	9
	A-dagpenge	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	33	9
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	5	2
	Kontanthjælp	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	20	16
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	1
	Uddannelseshjælp	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	7	4
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	3	2
	Integrationsydelse	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	112	88
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	0
	Sygedagpenge	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	45	9
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	3	1
	Jobafklaringsforløb	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	10	7
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.
	Ressourceforløb	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	10	9
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	1
	Ledighedsydelse	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	3	1
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.
	Fleksjob	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	10	10
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.
Førtidspension	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	43	37	
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	1	
Efterløn	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	3	2	
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.	

Kilde: Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM), AMANDA, Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer, AMFORA, KMD's sygedagpengeregister, KMD's register for sociale pensioner

Anm.: For målingerne "Antal personer" og "Gnsn. Varighed, uger" er der ikke beregnet en sum for alle ydelsesgrupper under ét. Da samme person kan modtage flere ydelser inden for den valgte periode, kan man ikke lægge "Antal personer" sammen for de enkelte ydelser. For "Antal fuldtidspersoner" og "Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken hhv. befolkningen" er "I alt" for alle ydelsesgrupper under ét uoplyst, såfremt mindst én af ydelserne endnu ikke er opdateret for den valgte periode. Antal personer viser, hvor mange personer der har modtaget den valgte ydelse i kortere eller længere tid inden for den viste periode. Antal fuldtidspersoner er antal personer omregnet til fuldtidspersoner ved hjælp af den gennemsnitlige varighed på den valgte ydelse inden for den viste periode.

Alle ydelser under ét. Antal personer og fuldtidspersoner. Kvinder

			1. kvrt 2019	
			Antal personer	Antal fuldtidspersoner
Hedensted	Ydelsesgrupper i alt	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	214	196
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	10	10
	A-dagpenge	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	21	15
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	2
	Kontanthjælp	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	16	15
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	2
	Uddannelseshjælp	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	3	2
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	2
	Integrationsydelse	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	89	86
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.
	Sygedagpenge	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	20	9
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	1
	Jobafklaringsforløb	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	8	7
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.
	Ressourceforløb	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	10	9
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	1
	Ledighedsydelse	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	.	2
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.
	Fleksjob	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	10	9
		Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.
Førtidspension	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	42	41	
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	2	
Efterløøn	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	.	2	
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.	

Kilde: Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM), AMANDA, Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer, AMFORA, KMD's sygedagpengeregister, KMD's register for sociale pensioner

Anm.: For målingerne "Antal personer" og "Gnsn. Varighed, uger" er der ikke beregnet en sum for alle ydelsesgrupper under ét. Da samme person kan modtage flere ydelser inden for den valgte periode, kan man ikke lægge "Antal personer" sammen for de enkelte ydelser. For "Antal fuldtidspersoner" og "Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken hhv. befolkningen" er "I alt" for alle ydelsesgrupper under ét uoplyst, såfremt mindst én af ydelserne endnu ikke er opdateret for den valgte periode. Antal personer viser, hvor mange personer der har modtaget den valgte ydelse i kortere eller længere tid inden for den viste periode. Antal fuldtidspersoner er antal personer omregnet til fuldtidspersoner ved hjælp af den gennemsnitlige varighed på den valgte ydelse inden for den viste periode.

<b>Hedensted april 2019</b> <b>Ministerens mål. Langtidsforsørgede med virksomhedsrettet tilbud i de seneste 6 måneder.</b> <b>Kvinder</b>				Andel langtidsforsørgede med aktivt tilbud i de seneste 6 måneder, pct.	Antal langtidsforsørgede med virksomhedsrettet tilbud i de seneste 6 måneder	Andel langtidsforsørgede med virksomhedsrettet tilbud i de seneste 6 måneder, pct. (ministermål)
Ydelsesgrupper i alt	Herkomst i alt	313	20,7	77,3	135	43,1
	Personer med dansk oprindelse	257	19,7	76,7	117	45,5
	Indvandrere fra vestlige lande	11	20,0	81,8	6	54,5
	Efterkommere fra vestlige lande	1	50,0	100,0	1	100,0
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	42	29,2	81,0	11	26,2
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	2	25,0	50,0	0	0,0
Jobafklaringsforløb	Herkomst i alt	70	47,0	78,6	35	50,0
	Personer med dansk oprindelse	65	48,1	76,9	32	49,2
	Indvandrere fra vestlige lande	1	20,0	100,0	1	100,0
	Efterkommere fra vestlige lande	1	100,0	100,0	1	100,0
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	3	37,5	100,0	1	33,3
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.	.	.	.
Kontanthjælp	Herkomst i alt	66	47,1	69,7	19	28,8
	Personer med dansk oprindelse	49	42,6	71,4	17	34,7
	Indvandrere fra vestlige lande	4	50,0	75,0	1	25,0
	Efterkommere fra vestlige lande	0	0,0	.	0	.
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	11	78,6	63,6	1	9,1
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	2	100,0	50,0	0	0,0
Integrationsydelse	Herkomst i alt	18	20,9	94,4	5	27,8
	Personer med dansk oprindelse	0	0,0	.	0	.
	Indvandrere fra vestlige lande	.	.	.	.	.
	Efterkommere fra vestlige lande	.	.	.	.	.
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	18	21,2	94,4	5	27,8
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	.	.	.	.	.
Uddannelseshjælp	Herkomst i alt	18	16,2	72,2	7	38,9
	Personer med dansk oprindelse	18	16,8	72,2	7	38,9
	Indvandrere fra vestlige lande	.	.	.	.	.
	Efterkommere fra vestlige lande	.	.	.	.	.
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	0	0,0	.	0	.
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	0	0,0	.	0	.
Ressourceforløb	Herkomst i alt	99	89,2	77,8	52	52,5
	Personer med dansk oprindelse	86	88,7	77,9	46	53,5
	Indvandrere fra vestlige lande	4	100,0	100,0	3	75,0
	Efterkommere fra vestlige lande	.	.	.	.	.
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	9	100,0	66,7	3	33,3
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	0	0,0	.	0	.

Kilde: AMANDA, Arbejdsmarkedsportalen, RAM, Resultatdata, AMFORA, KMD's sygedagpengeregister, KMD's register for sociale pensioner og kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer Anm.: Langtidsforsørgelse opnås ved mindst 3 års offentlig forsørgelse (ekskl. førtidspension), som ikke afbrydes med en kalendermåned uden offentlig forsørgelse. Offentlig forsørgelse omfatter støttet beskæftigelse, men ikke fleksjob og seniorjob. Målingen opgør antal og andel langtidsforsørgede, som har været i hhv. aktivt tilbud hhv. virksomhedsrettet tilbud (løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats) in