

Mark Brat + Team Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Rebild

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Vi anser arbejdspladser med en blanding af kvinder og mænd som en fordel, for det første for opgaveløsningen, og for det andet for arbejdsmiljøet. Det er derfor et mål for Rebild Kommune, at der skabes en større balance kønnene imellem inden for de faggrupper og ledelsesniveauer som tenderer at være "enkønnede"/ikke i balance.

Det skal sikres, at det er den rigtige ledelse til den bedst mulige løsning af kerneopgaven og den rigtige ledelse i forhold til at skabe gode arbejdsbetingelser og god trivsel for vores mange ansatte.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	<input checked="" type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	•

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	•	
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?	•	

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Mandlige elever.
Formål og baggrund for initiativet	Der er et ønske om en bedre balance mellem kønnene i blandt vores elever.
Beskrivelse af initiativet	Vi har i stillingsopslag, rekvireret materiale i øvrigt fokus på sprog og billeder for at tiltrække flere til faget. Vi har særligt fokus på at få mandlige unge til vores stand, når handelsskolerne holder uddannelsesdage.
Kontaktperson ift. initiativet	Elevansvarlig Nanna Linnemann – nana@rebuild.dk, Fællescenter Økonomi og IT.

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	75% (3)	31,703%
Mænd	25% (1)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	50% (4)	49,518%
Mænd	50% (4)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	76,38% (69)	70,415%
Mænd	23,62% (21,338)	29,585%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	80,47% (1693,948)	76,554%
Mænd	19,53% (411,128)	23,446%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen
Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	44,291% (719,704)	44,926%
Mænd	13,645% (53,471)	19,781%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	82,182% (591,467)	77,997%
Mænd	62,583% (33,464)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	13,299% (95,716)	17,093%
Mænd	8,776% (4,693)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,519% (32,521)	4,91%
Mænd	28,64% (15,314)	14,981%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?	●	

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?		●

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Vi anser arbejdspladser med en blanding af kvinder og mænd som en fordel, for det første for opgaveløsningen, og for det andet for arbejdsmiljøet. Det er derfor et mål for Rebild Kommune, at der skabes en større balance kønnene imellem inden for de faggrupper og ledelsesniveauer som tenderer at være "enkønnede"/ikke i balance.

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?	●	
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Social- og sundhedshjælper/assistent uddannelsen er også for mænd.
Formål og baggrund for initiativet	Formålet med initiativet er at gøre særligt mænd opmærksomme på, at social- og sundhedshjælper/assistentjobbet også er for mænd. Og med initiativet at få flere mænd til at søge ind som elever på området.
Beskrivelse af initiativet	Gennem PR materiale i forbindelse med rekruttering af social- og sundhedshjælper/assistent elever fremgår der mænd i billedmaterialet. Ligeledes er der mandlige social- og sundhedshjælper/assistenter med ude på eksempelvis folkeskolerne, når der bliver informeret og vejledt i forhold til uddannelsen, således at det bliver tydeligt for de unge, at man sagtens kan være mand og social- og sundhedshjælper/-assistent.

Kontaktperson ift. initiativet

Uddannelses- og udviklingskonsulent Gitte Tougaard –
igito@rebuild.dk, Center Pleje og Omsorg.

Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande?		<input checked="" type="radio"/>

Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Navn på initiativet	Projektet: Integrations- og beskæftigelsesambassadør (IBA).
Formål og baggrund for initiativet	<p>Der er indgået aftale mellem Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Rebild Kommune med henblik på at ansætte en integrations- og beskæftigelsesambassadør i perioden d. 01.09.2018 – 01.09.2021. Aftalen skal danne afsæt for et vellykket samarbejde, og understøtte udvikling og implementering af en effektiv og virkningsfuld beskæftigelsesrettet integrationsindsats. Formålet er ligeledes at styrke det virksomhedsrettede arbejde med særligt fokus på kvinder.</p> <p>Den overordnede målsætning for indsatsen er, at flere flygtninge og familiesammenførte til flygtninge kommer i beskæftigelse.</p>

Beskrivelse af initiativet

1. indsats: Undervisningshold for arabiske kvinder:

Indholdet i indsatsen:

Undervisning inden for temaer som dansk kultur, arbejdsmarkedsforhold, sygdom og sundhed, familiemæssige forhold i dansk kontekst.

Formålet med indsatsen:

På kort sigt: At få indblik i gruppens resurser og udfordringer. At give borgerne viden om sundhed og sygdom og skabe tilknytning til de lokale sundhedsfaglige tilbud. At afklare den enkelte i forhold til virksomhedsrettede tilbud. At træne mødestabilitet under forløbet.

På lang sigt: At tilrettelægge senere tilbud og aktiviteter, på baggrund af viden om gruppen. At nedbringe sygefraværet for gruppen. At oprette jobfokuserede virksomhedsrettede tilbud. At opnå stabilitet i virksomhedsrettede tilbud.

2. indsats: Beskæftigelsesrettet forløb målrettet rengøringsbranchen (mænd og kvinder flygtninge og familiesammenførte til flygtninge):

Indholdet i indsatsen:

Undervisnings- og afklaringsforløb for flygtninge- og familiesammenførte til flygtninge i Rebild Kommune. Forløbet er målrettet rengøringsbranchen. Undervisningsforløbet omhandler grundlæggende samfundsforhold, arbejdsmarkedskultur og arbejdsmarkedsforhold inden for rengøringsbranchen. Forløbet er målrettet for eritreiske borgere, med svag tilknytning til arbejdsmarkedet og med begrænset uddannelse bag sig. Forløbet iværksættes ligeledes for den resterende gruppe jobparate og aktivitetsparate omfattet af et selvforsørgelses- og hjemrejseprogram med svag tilknytning til arbejdsmarkedet og med begrænset uddannelse bag sig.

Formålet med indsatsen:

På kort sigt. Forløbets formål er, at deltagerne skal hjælpes tættere på ordinær beskæftigelse gennem undervisning og afklaring med sideløbende virksomhedsrettet tilbud jf. INL § 23 b eller 23 c. Herunder at øge borgernes arbejdsidentitet, søgningskompetence og rådighedsforståelse samt at give gruppen bedre forståelse for det danske system og arbejdsmarked herunder at give indsigt i forskellige brancher. Forløbet har yderligere det formål at IBA skal opnå detaljeret kendskab til delmålgruppens konkrete resurser og udfordringer.

	<p>På lang sigt. Forløbet har på længere sigt til hensigt at give IBA og integrationsteamet mulighed for at udvikle beskæftigelsesrettede indsatser, som tager hensyn til målgruppens konkrete resurser og udfordringer. Der tages afsæt i begrundelsen for, hvorfor virksomheden ikke har valgt at ansætte den enkelte borger efter endt virksomhedspraktik samt borgerens antagelser/vurdering. Herefter vil følgende fokusområder komme i spil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fokus på faglig opkvalificering (AMU-forløb) - Fokus på sproglig opkvalificering (fagsproglig opkvalificering). Indsatsen kan varetages af A2B eller via IBA/integrationsteamet med hjælp fra en tolk. - Fokus på, hvilke områder den enkelte borger skal forbedre/opkvalificere inden for rengøringsbranchen med henblik på at opnå ordinær beskæftigelse
Kontaktperson ift. initiativet	Funktionsleder Sarah Kondrup Sørensen – skso@rebild.dk, Center Arbejdsmarked og Borgerservice.

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftigede, uden for arbejdsstyrken og arbejdsløse. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer i beskæftigelse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	49,731% (185)	49,133%
Mænd	73,743% (264)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	8,871% (33)	5,496%
Mænd	8,38% (30)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	41,398% (154)	45,37%

Mænd	17,877% (64)	33,379%
-------------	--------------	---------

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

Note: Opgjort for personer, der er 16-66 år. Uden for arbejdsstyrken dækker over de personer, der ikke er arbejdsløse eller beskæftigede. Personer uden for arbejdsstyrken består af flere delgrupper. En stor gruppe er personer, som er offentligt forsørgede. Her er de største undergrupper: personer, der modtager førtidspension, personer der modtager passiv kontanthjælp (passiv vil sige, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet) eller personer på efterløn. Arbejdsløse omfatter personer, som ikke er i arbejde, er til rådighed for arbejdsmarkedet, og søger arbejde. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt

Nedenstående tabel viser den samlede kønsfordeling mellem ikke-vestlige indvandrere, der er på offentlig forsørgelse i kommunen. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer på offentlig forsørgelse i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	17,672% (82)	25,681%
Mænd	14,35% (64)	23,544%

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019.

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er på forskellige former for offentlig forsørgelse. Tabellen viser antallet kvinder og mænd fordelt på de forskellige former for offentlig forsørgelse.

Former af offentlig forsørgelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Kontanthjælp	10,976% (9)	20,97%	14,062% (9)	17,573%
Førtidspension	13,415% (11)	34,645%	9,375% (6)	40,973%
Dagpenge	7,317% (6)	7,714%	6,25% (4)	8,945%
Ressourceforløb	0% ()	5,609%	4,688% (3)	3,428%
Sygedagpenge	4,878% (4)	4,255%	0% ()	4,804%
Integrationsydelse	48,78% (40)	14,402%	48,438% (31)	12,771%
Uddannelseshjælp	0% ()	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	8,537% (7)	5,073%	6,25% (4)	4,99%
Efterløn	0% ()	0,789%	0% ()	1,037%
Jobafklaringsforløb	0% ()	3,326%	4,688% (3)	2,372%
Ledighedsydelse	0% ()	1,905%	0% ()	1,298%
Revalidering	0% ()	0,198%	0% ()	0,127%
Forrevalidering	0% ()	0,028%	0% ()	0,027%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Andelen af de forskellige former for offentlig forsørgelse er opgjort som andele af alle former for offentlig forsørgelse under ét. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen. For offentlig forsørgelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk. Fordelingen af alle former for offentlig forsørgelse summerer af denne årsag nødvendigvis ikke til 100 %.

Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er offentligt forsørgede og deltager i virksomhedsrettede tilbud eller ordinære uddannelse. Virksomhedsrettede tilbud inkluderer løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats (se definitioner på disse i boksen under tabellen). Tabellen viser andelen af kvinder og mænd.

Type af virksomhedsrettet tilbud/ordinær uddannelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Ordinær uddannelse	38,272%	12,595%	27,273%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	0%	2,483%
Virksomhedspraktik	9,877%	8,628%	7,576%	6,61%
Nytteindsats	0%	0,399%	0%	0,465%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Der måles på andel af personer i de respektive virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse. Andelen af offentligt forsørgede i virksomhedsrettede tilbud er beregnet ud fra de former for offentlig forsørgelse, som har virksomhedsrettede tilbud. Offentlig forsørgelse inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb og ledighedsydelse. For ressourceforløb er data ikke delt op på køn, hvilket er årsagen til fravalget. Aktiverede er defineret som antal aktiverede ultimo perioden. Målingen er opgjort som antal aktiveringsforløb ultimo ved den valgte periode. Et forløb tæller med ultimo perioden, såfremt forløbet er i gang den sidste dag i perioden og den første dag perioden efter. For virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk.

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsats til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?		●

Uddyb de indsats, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- 1. indsats - virksomhedsrettede tilbud:

Der er behov for, at beskæftigelsesindsatsen så vidt mulig fokuseres omkring en enkelt branche, da borgerne giver udtryk for at kunne se det opkvalificerende perspektiv i fortsat udvikling inden for et enkelt fagområde.

Der er behov for at det opkvalificerende perspektiv med en praktik gøres meget konkret forståeligt for borger ved starten af forløbet, navnlig hvis der ikke er udsigt til ansættelse i forlængelse af tilbuddet.

Brancherne er: Køkken/kantine, detail/butik, rengøring og service, landbrug/skovbrug/gartneri, forløb pleje/omsorg.

2. sprog - indsats:

Der er behov for at konkretisere, hvilke sproglige udfordringer der skal løses, ved afslutningen af en praktik, for at en borger kan udføre bestemte arbejdsopgaver på ordinære vilkår, og dermed opnå ansættelse.

Der er behov for at udvikle en sprogunderstøttende indsats, som supplement til evt. danskuddannelse eller FVU-undervisning. Denne skal, hvis muligt, kombineres med det virksomhedsrettede tilbud, således at borger lærer det dansk der er nødvendigt for at begå sig på praktikpladsen, for dermed at maksimere praktikantens chancer for at opnå ordinær ved den specifikke, eller øvrige lignende virksomheder.

3. IT - indsats:

Job og praktikværksted (jobparate og aktivitetsparate omfattet af et selvforsørgelses- og hjemrejseprogram) indsats i 2020:

Borgerne tilbydes vejlednings- og opkvalificeringsforløb iht. INL § 23a stk. 1. nr. 1 som en del af programmet. Formålet er at forberede og opkvalificere borgerne til det danske arbejdsmarked og styrke selvstændig job- og praktiksøgning med fokus på de digitale løsninger.

Der vil fremover blive taget afsæt i 3 konkret brancher, som borgerne har kompetence inden for og hvor der er jobperspektiv. Ud fra de 3 brancher bliver der udarbejdet brancherettede ansøgninger/CV i samarbejde med borgerne.

4. mentor – indsats:

Mentortyper og tolkebistand. I forbindelse med eller ud over den virksomhedsrettede indsats kan borgere have brug for ekstra støtte i forbindelse med forberedelser til eller fastholdelse i tilbud jf. integrationslovens § 23 d. Der tages udgangspunkt i følgende mentortyper relevante eller understøttende for den virksomhedsrettede indsats.

Tilbudsmmentor / Virksomhedsmentor.

Bevilges med henblik på at fremme, at borgeren kan fastholde aktiviteter, tilbud eller ordinær ansættelse. Det kan være at understøtte borgeren direkte i et virksomhedsrettet tilbud eller overgang til ordinær beskæftigelse. Mentoropgaven kan varetages af en ansat på virksomheden, beskæftigelsesrådgiveren selv eller en ekstern mentor.

Sprogmentor eller tolk på virksomheden.

Bevilges med henblik på at understøtte borgerens oplæring i virksomheden. Sproglæreren eller tolken bistår i forbindelse med sproglig/teknisk oplæring på virksomheden og indføring i arbejdspladskulturen på stedet. Sproglæreren eller tolken bevilges som en mentor på virksomheden med fokus på sproglig støtte og oplæring.

Social mentor.

Bevilges med henblik på at fremme, at personer kan opnå deltagelse i aktiviteter, tilbud eller ordinær ansættelse. Mentoropgaven kan varetages af beskæftigelsesrådgiveren selv, en integrationsmedarbejder/familiekonsulent eller en ekstern mentor.

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●