

# **REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 03-04-2018**

**Mødedato** Tirsdag d. 03. april 2018 kl. 09:00

**Mødested** Søgne

## **Indholdsfortegnelse**

- Forside Administrasjonsutvalget 03.04.2018.....	3
- Saksliste Administrasjonsutvalget 03.04.2018.....	5
PS 818 Likestilling- og mangfoldmelding 2017.....	7
PS 918 LIM handlingsplan 2018 - Likestilling, inkludering og mangfold.....	22
PS 1018 Eventuelt 03.04.2018.....	30
z Møteprotokoll administrasjonsutvalget 03.04.2018.....	32

## **Punkt 1: - Forside Administrasjonsutvalget 03.04.2018**



# SØGNE KOMMUNE

## Møteinnkalling

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtested:** Søgne rådhus, kommunestyresalen  
**Dato:** 03.04.2018  
**Tid:** 13:00

Forfall meldes til utvalgssekretær Ada Elise Nygård ([adaelise.nygard@sogne.kommune.no](mailto:adaelise.nygard@sogne.kommune.no)) som sørger for innkalling av vararepresentanter. Vararepresentanter møter kun ved spesiell innkalling.

### Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hareland	Medlem	
Roy Fardal	Medlem	H
Bjarne Bentsen Lieng	Nestleder	SP
Arild Ernst Berge	Leder	V
Eva Frøysland	Observatør	

Sakspapirer er lagt ut på Søgne kommunes hjemmesider: [www.sogne.kommune.no/sakslister](http://www.sogne.kommune.no/sakslister)

- Kl. 13:00 Besøk Anja Ninadotter Abusland, NSF Student Vest Agder  
Presentasjon/ dialog vedr:
- Hva mener nyutdannede sykepleiere om å jobbe i kommunehelsetjenesten
  - Heltidskultur
  - Hva mener «fremtidens» sykepleiere om dagens og morgendagens utfordringer

Søgne, 23.03.2018

Arild Ernst Berge (sign)  
(sign)  
Leder

Ada Elise Nygård  
Utvalgssekretær

## **Punkt 2: - Saksliste Administrasjonsutvalget 03.04.2018**

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>
PS 8/18	Likestilling- og mangfoldmelding 2017
PS 9/18	LIM handlingsplan 2018 - Likestilling, inkludering og mangfold
PS 10/18	Eventuelt 03.04.2018

## **Punkt 3: PS 818 Likestilling- og mangfoldmelding 2017**



## Saksframlegg

### Likestilling- og mangfoldmelding 2017

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
8/18	Eldrerådet	03.04.2018
10/18	Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	03.04.2018
8/18	Administrasjonsutvalget	03.04.2018
	Formannskapet	

#### Rådmannens forslag til vedtak:

Likestilling- og mangfoldmelding 2017 vedtas.

#### Bakgrunn for saken:

##### **Likestillingsloven § 26a Arbeidsgivers redegjøringsplikt**

Alle arbeidsgivere skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og likestillingsvedtak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn.

Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor skal redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Redegjøringsplikten gjelder for virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

##### **Aktivitets- og rapporteringsplikten:**

Pliktene er forankret i *Likestillingsloven*, *Diskrimineringsloven om etnisitet*, *Diskrimineringsloven om seksuell orientering* og *Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*. Arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

##### **Rapporteringsplikten er todelt:**

Likestillingsredegjørelsen skal blant annet vise om kommunen har oppfylt aktivitetsplikten. Kommunen må for det første redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling i kommunen. I tillegg må det redegjøres for iverksatte og planlagte likestillingstiltak.

I arbeidet med likestilling er målet konkret: Et samfunn til beste for begge kjønn, med samme muligheter og ansvar. Det betyr likeverdige muligheter, like rettigheter og plikter til deltakelse for alle, uansett opprinnelse, legning, kjønn, funksjonsevne og bakgrunn.

Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 (LIM planen) ble vedtatt i kommunestyret 28.04.2016. Handlingsplan 2017 ble vedtatt i administrasjonsutvalget 04.04.2017. Et sentralt personalpolitisk mål i Søgne kommune er å sikre at arbeidsstyrken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og LIM planen gir en felles retning for kommunens innsats i dette arbeidet. Den årlige handlingsplanen setter fokus på prioriterte tiltak i henhold til de ulike målområdene i LIM planen.

Vedlegg

1 Likestilling- og mangfoldmelding 2017

# Mangfold- og likestillingsmelding 2017



Søgne kommune



## Innhold

1.	Bakgrunn .....	3
1.1	Indeks for kjønnslikestilling .....	3
2	Kommunen som arbeidsgiver .....	4
2.1	Dagens situasjon .....	5
2.1.1	Kjønns sammensetning toppledelse, enhetsleder og øvrig ledelse .....	5
2.1.2	Kjønns sammensetning etter enhet og sektor .....	5
2.1.3	Kjønnsfordelt lønnsstatistikk .....	6
2.1.4	Heltid- og deltidsansatte .....	7
2.1.5	Kjønnsdelt statistikk sykefravær .....	9
2.1.6	Kjønnsdelt statistikk i forhold til personalpolitiske satsinger .....	10
2.1.7	Dagens situasjon - Mangfold .....	10
3	Planlagte og iverksatte tiltak .....	10

# 1. Bakgrunn

## Likestillingsloven § 26a Arbeidsgivers redegjørelsesplikt:

Alle arbeidsgivere skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og likestillingsvedtak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn.

Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor skal redegjøre for likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Redegjørelsesplikten gjelder for virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning. Disse skal ta redegjørelsene inn i virksomhetens årsberetning.

## Aktivitets- og rapporteringsplikten:

Pliktene er forankret i *Likestillingsloven*, *Diskrimineringsloven om etnisitet*, *Diskrimineringsloven om seksuell orientering* og *Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*. Arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

## Rapporteringsplikten er todelt:

Likestillingsredegjørelsen skal blant annet vise om kommunen har oppfylt aktivitetsplikten. Kommunen må for det første redegjøre for tilstanden når det gjelder likestilling i kommunen. I tillegg må det redegjøres for iverksatte og planlagte likestillingstiltak.

I arbeidet med likestilling er målet konkret: Et samfunn til beste for begge kjønn, med samme muligheter og ansvar. Det betyr likeverdige muligheter, like rettigheter og plikter til deltakelse for alle, uansett opprinnelse, legning, kjønn, funksjonsevne og bakgrunn.

Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 (LIM planen) ble vedtatt i kommunestyret 28.04.2016. Handlingsplan 2017 ble vedtatt i administrasjonsutvalget 04.04.2017. Et sentralt personalpolitisk mål i Søgne kommune er å sikre at arbeidsstyrken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og LIM planen gir en felles retning for kommunens innsats i dette arbeidet. Den årlige handlingsplanen setter fokus på prioriterte tiltak i henhold til de ulike målområdene i LIM planen.

## 1.1 Indeks for kjønnslikestilling

Siden 1999 har Statistisk sentralbyrå (SSB) publisert en indeks som måler likestilling mellom kvinner og menn i norske kommuner. Likestilling i kommunene blir målt gjennom et sett av tolv indikatorer<sup>1</sup> som anses som viktige og relevante for å beskrive lokal likestilling.

Indikatorene angis med sammenlignbare skår mellom 0 og 1, hvor 1 indikerer full likestilling. Dette gjelder med noen unntak, for eksempel indikator 2 – Kommunestyre, der det er minst likestilling når andelen er 0 eller 1, og mest likestilling når andelen er lik 0,5. For mer informasjon om datainnsamling, editering og beregninger hos SSB, se [her](#).

---

<sup>1</sup> Se <http://www.ssb.no/likekom/om.html> for oversikt over hvilke indikatorer som inngår i indeksen.

Likestillingsindikator	Søgne			Songdalen			Kristiansand			Landet		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Andel barn 1-5 år i barnehage	0,87	0,85	0,87	0,82	0,81	0,84	0,9	0,9	0,91	0,9	0,91	0,91
Kjønnfordeling blant kommunestyre-representanter	0,59	0,59	0,59	0,8	0,8	0,8	0,83	0,83	0,83	0,78	0,78	0,78
Forholdet mellom kvinner og menn med høyere utdanning	0,75	0,74	0,74	0,65	0,62	0,62	0,89	0,88	0,86	0,82	0,81	0,80
Forholdet mellom kvinner og menn i arbeidsstyrken	0,91	0,91	0,91	0,91	0,9	0,89	0,93	0,93	0,94	0,93	0,93	0,93
Forholdet mellom menn og kvinners bruttoinntekt	0,59	0,58	0,62	0,64	0,67	0,67	0,64	0,64	0,68	0,67	0,67	0,69
Forholdet mellom menn og kvinners deltidsarbeid	0,32	0,33	0,26	0,31	0,34	0,24	0,41	0,4	0,36	0,41	0,42	0,34
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	0,69	0,69	0,69	0,63	0,63	0,62	0,69	0,69	0,68	0,68	0,70	0,70
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur	0,53	0,54	0,54	0,52	0,52	0,5	0,64	0,64	0,64	0,6	0,60	0,60
Kjønnbalanse i offentlig sektor	0,53	0,54	0,56	0,44	0,45	0,45	0,62	0,63	0,63	0,59	0,60	0,60
Kjønnbalanse i privat sektor	0,69	0,7	0,71	0,65	0,45	0,64	0,76	0,75	0,76	0,73	0,73	0,73
Kjønnfordeling blant ledere	0,64	0,54	0,56	0,66	0,51	0,57	0,65	0,64	0,65	0,72	0,70	0,71
Grad av kjønnsbalanserte utdanningsprogram i videregående skole	0,67	0,65	0,66	0,6	0,6	0,62	0,69	0,71	0,71	0,68	0,68	0,68

Tabell 1 Likestillingsindikator 2014-2016

Indeksen er en indikator for kjønnslikestilling for Søgne generelt, ikke Søgne kommune som arbeidsgiver spesielt. Tabellen tas med i likestillingsmeldingen for Søgne kommune som arbeidsgiver som et bakteppe for hvordan det står til med likestilling mellom menn og kvinner i Søgne som helhet.

Statistikken for 2017 er ikke ferdigstilt fra Statistisk sentralbyrå, og derfor benyttes tall fra 2016. Jevnt over er det lite utvikling i tallene fra 2014. Søgne scorer særlig lavt når det gjelder forholdet mellom menn og kvinners deltidsarbeid.

## 2 Kommunen som arbeidsgiver

Søgne kommune er kommunens største arbeidsgiver med 876 ansatte, fordelt på 675 årsverk. Av disse er 80 % kvinner og 20 % menn. 417 kvinner og 56 menn har deltidsstilling.

Søgne kommune har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, funksjonsevne, alder, religion eller livssyn, seksuell orientering/ kjønnsidentitet/ kjønnsuttrykk og sosial bakgrunn. Arbeidsmiljøet ivaretas av HMS systemet i kommunen.

## 2.1 Dagens situasjon

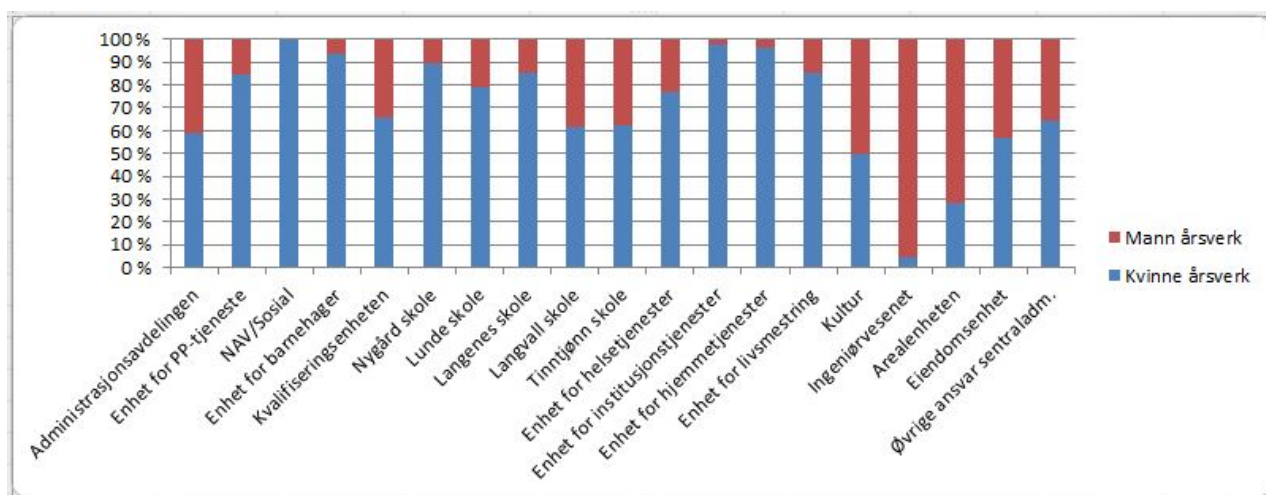
### 2.1.1 Kjønnssammensetning toppledelse, enhetsleder og øvrig ledelse

Toppledergruppen består av 6 menn. I enhetsledergruppen er det 10 kvinner og 11 menn. Det er i alt 59 ledere med personalansvar i Søgne kommune, toppledergruppen medregnet. Blant ledere med personalansvar er det 33 kvinner og 26 menn.

### 2.1.2 Kjønnssammensetning etter enhet og sektor

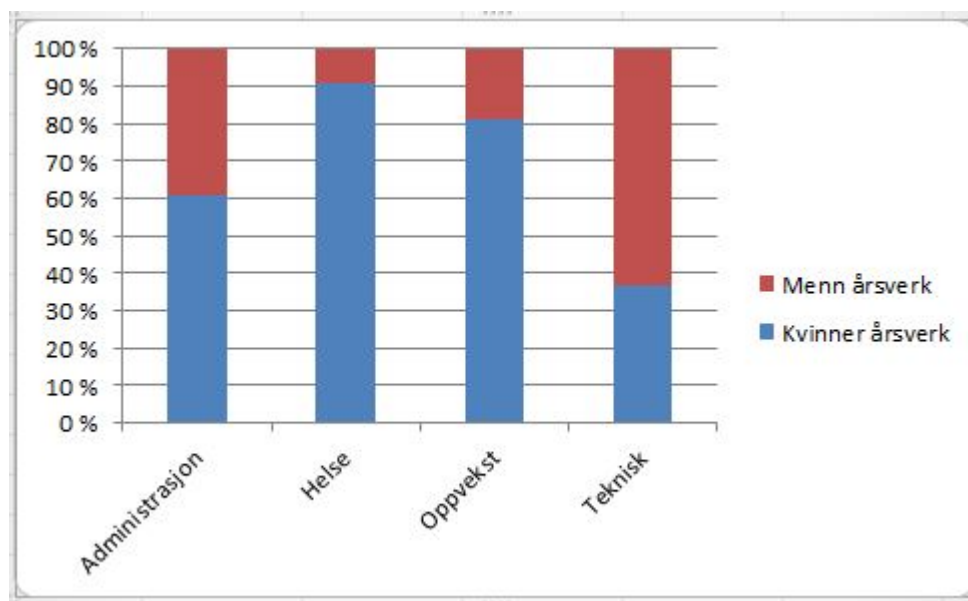
Kommunen følger et tradisjonelt mønster ved at de fleste kvinner jobber i oppvekst- og helse og omsorgssektoren, mens de fleste menn jobber i teknisk sektor. I helse- og omsorgssektoren utgjør kvinner ca 90 % av de ansatte, mens kvinner utgjør ca 81 % innen oppvekstsektoren. Innen teknisk sektor utgjør kvinnene i underkant av 40 % av stillingene, mens det i administrasjonen er ca 60 % kvinner. Ingeniørvesenet har en kvinnelig ansatt og 18 menn. Pr 31.12.2017 er samtlige renholdere kvinner.

### Kjønnssammensetning pr enhet



Tabell 3 Kjønnssammensetning pr enhet – årsverk

### Kjønnsfordeling pr sektor



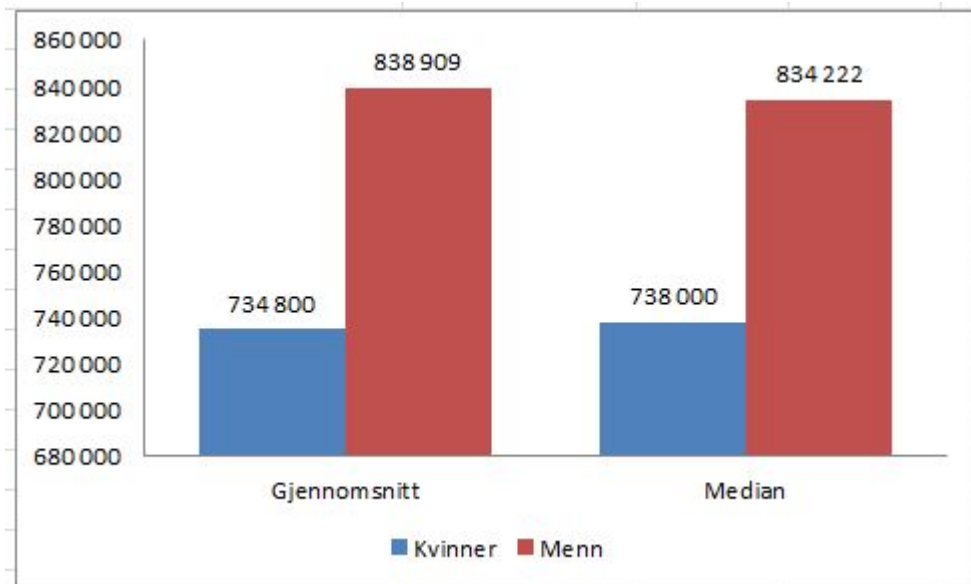
Tabell 4 Kjønnsfordeling sektor – årsverk

### 2.1.3 Kjønnfordelt lønnsstatistikk

Kjønnsdelt lønnsstatistikk kan vise en ujevn fordeling mellom kjønnene, og dermed si noe om hvor det er viktig å sette i gang tiltak. På landsbasis har kvinners andel av menns lønn krøpet sakte oppover. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet – at kvinner og menn velger seg til ulike sektorer og yrker, resulterer til dels også i forskjeller når det gjelder deltidsarbeid, arbeidsmiljø, karrieremuligheter og ikke minst lønn (Jmf artikkel SSB 05.03.2018 «Store kjønnsforskjeller i arbeidslivet» ).

I Søgne kommune er man bevisst på det ulike lønnsnivået mellom kvinner og menn, og tilstreber en utjevning.

#### Gjennomsnittslønn og medianlønn enhetsledere

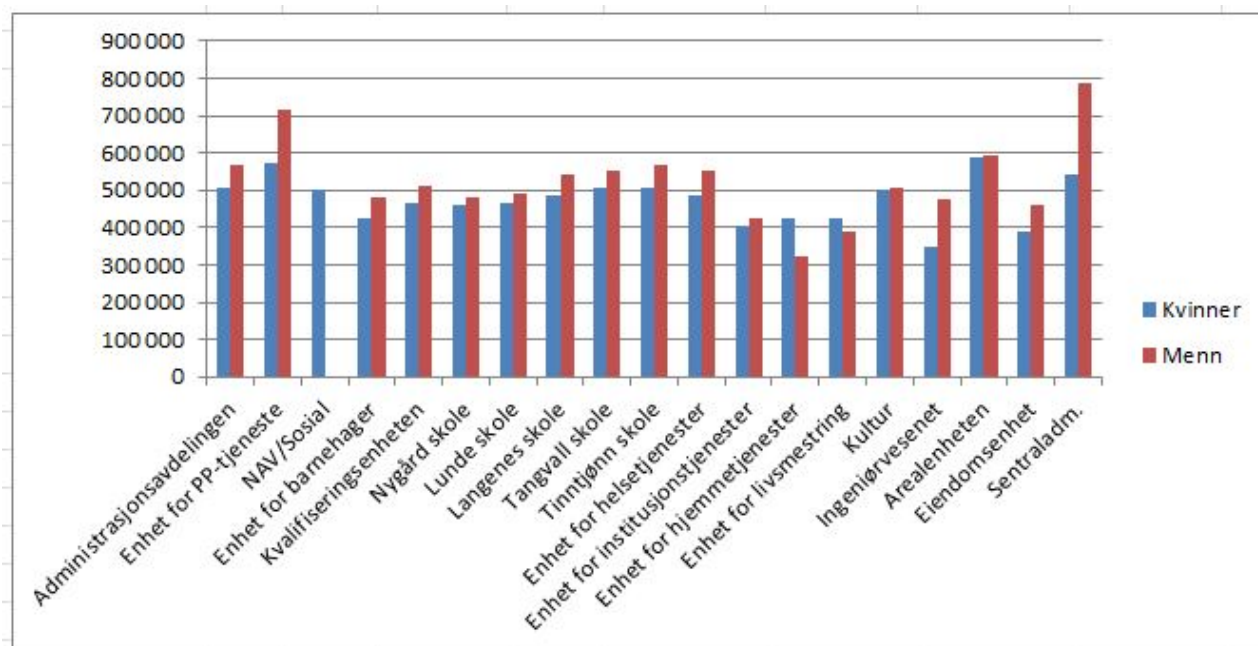


Tabell 5 Gjennomsnitts- og medianlønn enhetsledere

Gjennomsnittslønnen for enhetsledere i 2017 var kr 104 109,- høyere for menn enn for kvinner. Her ser vi en oppgang fra 2016 da forskjellen var kr 71 000,- Det bør nevnes at de mannlige enhetslederne har større variasjon i lønnen. En mannlige enhetsleder er særlig høyt lønnet, og det skiller kr 350 000,- mellom høyeste og lavest betalte mannlige enhetsleder. Tilsvarende variasjon for de kvinnelige enhetslederne var kr 114 000,- i 2017. I 2016 var forskjellen kr 278 000,- blant mannlige enhetsledere, og kr 77 000,- blant kvinnelige enhetsledere.

Ser man på medianlønnen er forskjellen på kr 96 222,- mellom kjønnene på enhetsnivå, mot kr 60 500,- i 2016.

## Gjennomsnittslønn fordelt på kjønn



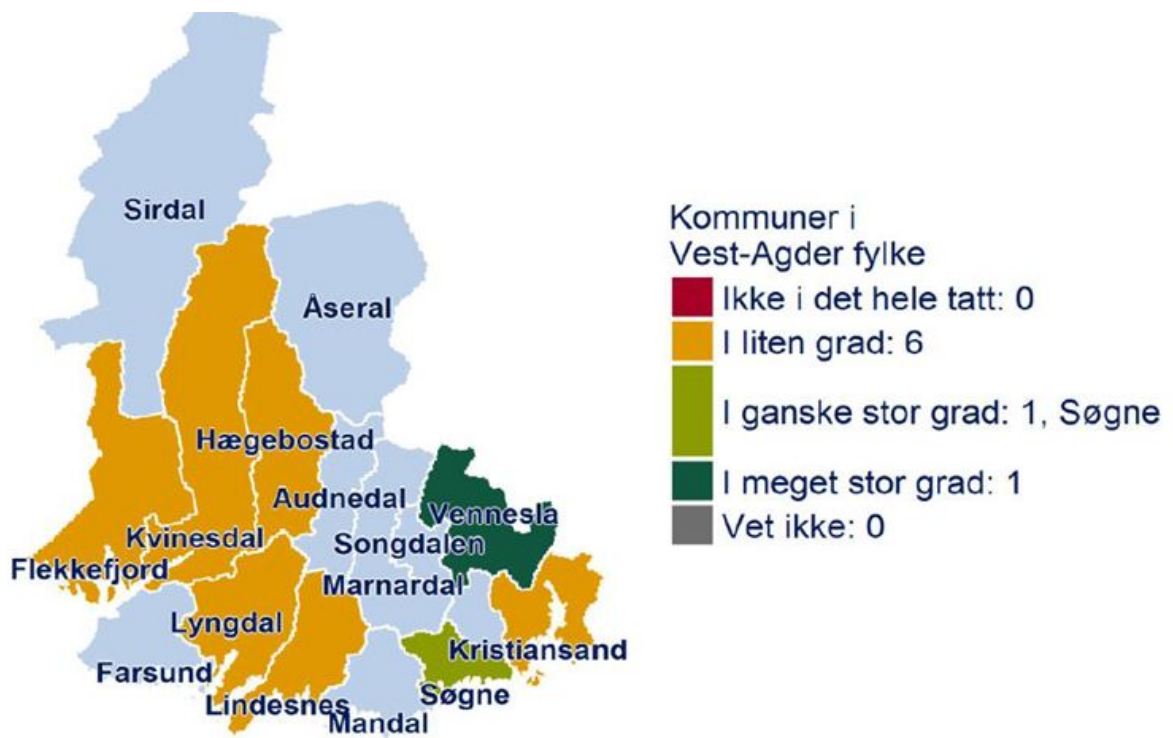
Tabell 6 Gjennomsnittslønn fordelt på kjønn

Tabell 6 viser at gjennomsnittslønnen i de fleste enheter er lavere for kvinner enn for menn. I enkelte enheter som arealenheten og kultur er forskjellene minimale. I andre enheter, som PP- tjenesten, sentraladministrasjon, enhet for barnehage og enkelte skoler er forskjellene større. Dette skyldes blant annet at kvinner og menn er ansatt i ulike stillinger med ulike lønnsforhold. En annen årsak til forskjellene kan muligens forklares med forskjeller i ansiennitet. Dette er antagelser som ikke blir avklart i denne statistikken. Men tendensen som kommer til syne med at kvinner i gjennomsnitt tjener mindre enn menn, er ikke ny. Den samme tendensen ser man igjen i samtlige likestillingsmeldinger og er godt kjent i samfunnet for øvrig.

### 2.1.4 Heltid- og deltidsansatte

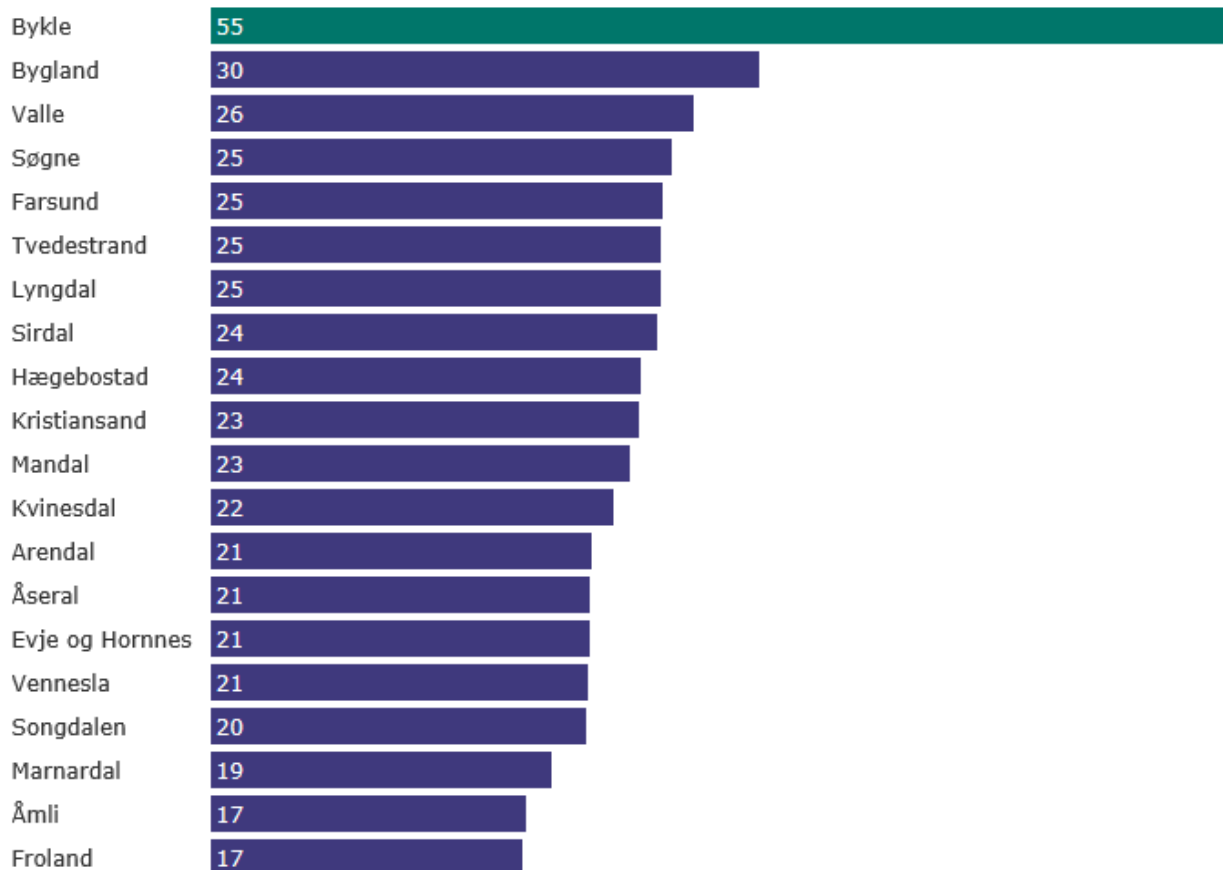
Heltidssatsingen er et stort fokusområde i de ulike enhetene i Søgne kommune. Arbeidet er ikke lenger organisert som et prosjekt, men inngår som et av flere fokusområder i den daglige driften. Søgne kommune deltar i nettverket «Heltidskultur på Sørlandet».

I Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2017 fremkommer en oversikt over i hvilken grad kommunene i Vest-Agder har klart å øke andelen som arbeider heltid.



Statistikk hentet fra KS embed viser en prosentvis oversikt over andel heltidsansatte inne helse- og omsorgssektoren i Agder kommunene.

**Andel heltidsansatte innenfor helse- og omsorgstjenestene i Agderkommunene (i prosent):**



Gjerstad	17
Lillesand	16
Birkenes	16
Lindesnes	16
Grimstad	15
Risør	14
Flekkefjord	14
Vegårshei	13
Audnedal	10
Iveland	9

Kilde: KS •Embed

### 2.1.5 Kjønnsdelt statistikk sykefravær

Søgne kommune har kontinuerlig fokus på nærværarbeid. Alle ledere skal følge opp sine medarbeidere og tilrettelegge med tanke på å forebygge sykdom og unngå sykemeldinger. Kommunen har en samarbeidsavtale med NAV om Inkluderende Arbeidsliv (IA). Et av delmålene i avtalen er å få ned det generelle sykefraværet i kommunen.

Enhet	Kvinner	Menn	Totalt
Administrasjonsavdelingen	5,89	1,71	4,19
Enhet for PP-tjeneste	13,25	2,73	12,27
NAV/Sosial	5,87	0,00	5,87
Enhet for barnehager	9,63	14,47	9,95
Kvalifiseringsenheten	8,83	0,00	6,05
Nygård skole	8,06	5,66	7,78
Lunde skole	5,07	1,02	4,23
Langenes skole	6,55	3,93	6,03
Tangvall skole	2,54	5,64	3,76
Tinntjønn skole	9,61	0,63	6,26
Enhet for helsetjenester	5,15	0,21	4,14
Enhet for institusjonstjenester	10,72	8,73	10,66
Enhet for hjemmetjenester	7,41	1,52	7,17
Enhet for livsmestring	8,17	1,34	7,21
Kultur	1,15	0,65	0,90
Ingeniørvesenet	21,95	11,67	12,08
Arealenheten	2,68	2,74	2,72
Eiendomsenhet	3,26	6,54	4,72
Øvrige ansvar sentraladm.	3,50	0,33	2,17

Tabell 11 Kjønnsdelt sykefravær 2017 i prosent

Søgne kommune hadde et gjennomsnittlig sykefravær på 6,96% i 2017. Fraværet ligger godt under landsgjennomsnittet for kommuner som var 9,91% i 2017 (perioden 4.kvartal 2016-3.kvartal 2017). For enkelte enheter med få kvinner eller menn, vil sykefraværet hos enkeltpersoner gi store utslag i det kjønnsdelte sykefraværet. Statistikken må derfor tolkes med varsomhet.

Vi ser en liten økning fra 2016. Det totale sykefraværet i 2016 var på 6,69 %. På landsbasis ser man også en økning fra 9,56% i 2016 mot 9,91% i 2017.

Kvinnenes fravær ligger stabilt på 7,71 % i 2016 og 2017. Blant mennene er det en økning i fraværet sammenlignet med 2016. Mennenes fravær var 3,11% i 2016 og 4,22% i 2017.

Det er fokus på reduksjon av fravær og enheter som har høyt fravær inviteres til møte vedrørende oppfølging av sykefraværet. Ledere får bistand fra IA-kontakten i kommunen og NAV. Samtidig vurderes kontinuerlig hvorvidt det skal tas i bruk nye virkemidler og verktøy, når det gjelder forebygging og økt nærvær.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sykefravær i %	6,36	6,64	6,22	6,2	6,41	6,7	6,31	6,23	6,99	6,69	6,96

Søgne kommune har i handlingsplan for inkluderende arbeidsliv en vedtatt målsetting om å oppnå 5,6 % sykefravær for kommunen som helhet. Til tross for at kommunen ikke har nådd målet så langt, er det positivt å se at sammenlignet med omkringliggende kommuner har Søgne et relativt lavt sykefravær.

### 2.1.6 Kjønnsdelt statistikk i forhold til personalpolitiske satsinger

Kommunen har plikt til å finne ut om personalpolitiske satsinger slår ulikt ut for kvinner og menn. Eksempler kan være seniorpolitiske tiltak, videreutdanning eller andre former for kompetanseheving.

Søgne kommunes seniorpolitikk har som hovedmålsetting å øke pensjoneringsalderen og sikre at kommunen som arbeidsgiver tar vare på og nyttiggjør seg den viktige kompetansen seniorene i kommunen innehar lengst mulig i aktiv tjenesteproduksjon. Seniorplanen ble revidert i 2012.

### 2.1.7 Dagens situasjon - Mangfold

Gjennom aktivitetsplikten er arbeidsgivere pålagt å finne ut om det man gjør, eller har planer om å gjøre, får andre virkninger for personer med etnisk, religiøs mv. minoritetsbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne, sammenlignet med personer som ikke tilhører disse gruppene.

Kommunen må jobbe aktivt og målrettet for å tiltrekke seg et mangfold av dyktige søkere og for å dra nytte av og beholde ressursene i en mangfoldig arbeidsstokk. En mer balansert fordeling på kommunens arbeidsplasser, både når det gjelder kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsuttrykk eller –identitet og alder, vil kunne virke positivt inn på både tjenestekvalitet og arbeidsmiljø, og det kan gi nye impulser til videre utvikling av organisasjonen.

Søgne kommune benytter rekrutteringssystemet Webcruiter. I 2017 mottok kommunen totalt 1462 søknader. Av disse var det 25 kandidater som oppgav utenlandsk opprinnelse, og kun to kandidater oppgav at han/hun hadde en funksjons/ yrkeshemming. Dersom kandidaten ikke selv markerer for dette i aktuelle tilfeller, så er det heller ikke mulig å vite hvem som har rett på positiv særbehandling av søknaden.

## 3 Planlagte og iverksatte tiltak

Alle enheter rapporterer årlig i henhold til handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM). Det henvises til LIM handlingsplan 2017 for en oversikt over planlagte tiltak for 2017.

15 av 18 enheter har levert rapportert i henhold til LIM handlingsplan 2018.

### Tiltak gjennomført i 2017:

#### Søgne kommune som arbeidsgiver

- De fleste enheter oppgir at kvalifiserte søkere med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne innkalles til intervju.
- Moderat kvotering begrenses ved at positiv særbehandling av menn kun er tillatt der hovedoppgaven er omsorg for eller undervisning av små barn. Helse- og omsorgssektoren opplyser at de ønsker flere menn i sine stillinger, og kvalifiserte søkere kalles inn til intervju. Den best kvalifiserte søkeren ansettes uavhengig av kjønn. Flere enheter opplyser om få mannlige søkere.

- Noen skoler opplyser at de er bevisste på å rekruttere flere menn, mens andre opplyser at de ønsker å ha økt fokus på dette fremover. Ingeniørvesenet ansatte en kvinne i 2017, og har nå en kvinne og 18 menn i enheten.
- Både oppvekst- og helse- og omsorgssektoren melder om gode erfaringer med valgfaget «Innsats for alle», og anser dette som et nyttig tiltak for å utfordre ungdommens fremtidige yrkesvalg. Miljøterapeutene fra psykososialt team er i dialog med skolene i forhold til aktuelle kandidater som kan ha behov for bistand med søknader osv. Arealenheten oppgir at de ved behov kan bidra med yrkes- eller profesjonsmessige orienteringer ved ungdomsskolene.
- Når det gjelder sommerjobb så oppgir arealenheten at dette lar seg vanskelig realisere hos dem. Ingeniørvesenet opplyser at man må være minimum 18 år grunnet ansvar og krav om førerkort. NAV opplyser at de har tilgang på praksisplasser for ungdom i alle bransjer i Søgnes næringsliv. I 2017 har NAV gjennomført to frokostmøter der lokalt næringsliv kommer på frokost i enheten og får høre om trender og utvikling i arbeidslivet.
- NAV var til stede på alle jobbmesser i regionen i 2017. Ungdomsskolene deltok på Y-valg messe, Vgo- dager og hospitering på yrkes- og utdanningsmesse. Enhet for hjemmetjenester, enhet for livsmestring og kvalifiseringsenheten har deltatt på karrieredager på UiA.
- Enhet for livsmestring har hatt to læreplaner i prosjektet «Menn i helse». Øvrig rapportering fra enhetene er noe mangelfull i forhold til «Menn i helse»- prosjektet. Prosjektet gjennomføres i tett samarbeid med NAV. NAV Søgne vil også i en ny omgang ha sterk fokus på innsøking til dette prosjektet.
- NAV opplyser at de tradisjonelt har hatt stor fokus på å tilrettelegge for trainee- ordninger for innvandrere og mennesker med nedsatt funksjonsevne, men at dette har vært nedprioritert i 2017 grunnet plassmangel i kontorlokalet.
- Administrasjonsavdelingen bekrefter at revidert lønnspolitisk plan for 2017 og 2018 ble vedtatt i administrasjonsutvalget den 4/4-17.

#### Søgne kommune som tjenesteyter

- Alle barneskolene, en ungdomsskole samt barnehageenheten opplyser at de har personer inne på språk- og/eller arbeidspraksis. Grunnet innsyn i dokumenter tilbyr NAV arbeidssøkere fra andre kommuner språk- og/eller arbeidspraksis, men dette har ikke vært prioritert i 2017 grunnet plassmangel i kontorlokalet. Enhet for hjemmetjenester og enhet for livsmestring har språk- og arbeidspraksisplasser, og samarbeider godt med kvalifiseringssenteret og introsenteret om dette. Kvalifiseringsenheten har også hatt en person i språkpraksis i 2017. PPT og arealenheten opplyser at dette ikke er aktuelt for dem, mens helseenheten oppgir at det ikke har vært noen aktivitet på dette området i 2017. Det er ikke rapportert om en kvalitativ vurdering av de ulike praksisplassene.
- Når det gjelder kompetanseheving om ulike grupper tjenestemottakere, så oppgir Helseenheten at «Flyktningehelseressursen» i løpet av 2017 er flyttet fra Helseenheten til Introsenteret og at det er behov for å bedre den løpende dialogen mellom Introsenteret og ansatte i Helseenheten. Kvalifiseringsenheten opplyser at det første møtet i tverrfaglig samarbeidsutvalg for flyktningearbeid ble avholdt i juni 2017. Ledelsen i alle relevante enheter i kommunen ble invitert til møtet.
- Alle enheter benytter kvalifisert tolketjeneste når det er behov for det. Dette gjelder i særlig stor grad skole, barnehage og PPT. NAV opplyser at de har hatt en økning av tolketjenester dels på grunn av svært dårlig språknivå blant fremmedspråklige som overføres til NAV etter gjennomført intro- program.
- Barnehager og skoler har en stor satsning som heter Inkluderende Læringsmiljø i samarbeid med Songdalen, Vennesla, Iveland og Lillesand kommune. Målet er at alle barn opplever et godt og inkluderende læringsmiljø som fremmer deres trygghet, helse, trivsel og læring.
- Alle barnehagene har fått mulighet til å få tilskudd i form av mangfold- og inkluderingsmidler til utstyr og leker for å synliggjøre mangfold og inkludering i det fysiske miljøet. Det handler om ulike etnisiteter og ulike familietyper. Dette skal være tilgjengelig og synlig for barn og foreldre.

#### Søgne kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organ

- Søgne kommune har ikke selv i tilstrekkelig grad synliggjort overfor innbyggerne hvilke muligheter som finnes innen frivillig arbeid.
- Søgne barne- og ungdomsråd skal aktivt benyttes som rådgivende organ, lærings- og mobiliseringsarena. I henhold til rapportering fra enhetene er det svært lite fokus på dette.

#### Samhold mot trakassering og vold

- NAV bidrar ved interkommunalt samarbeid om foreldrekurs for innvandrerfamilier. Kvalifiseringsenheten avholdt ICDP- kurs våren 2017. Målgruppen er innvandrerforeldre som har bodd i Norge en stund og som behersker norsk. Det var ca 10 deltakere i kursrekken. Det er også gjennomført et litt enklere foreldreveiledningskurs på arabisk for nylig ankommet flyktninger.
- Enhet for barnehager har gjennomført et felles kompetanseløft innen vold og seksuelle overgrep samt traumbasert omsorg. Målet er å øke forutsetningene til den enkelte ansatte til å kunne forebygge og avdekke vold og seksuelle overgrep. Helseenheten opplyser at de ikke har deltatt i felles satsinger, men at de gjennomfører egne kompetanseløft innen samme temaområdet.

## **Punkt 4: PS 918 LIM handlingsplan 2018 - Likestilling, inkludering og mangfold**



## *Saksframlegg*

### **LIM handlingsplan 2018 - Likestilling, inkludering og mangfold**

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
9/18	Administrasjonsutvalget	03.04.2018
	Eldrerådet	
	Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	

#### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Forslag til likestilling, inkludering og mangfold (LIM) handlingsplan for 2018 vedtas.

#### **Bakgrunn for saken:**

Plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020 ble vedtatt i kommunestyret 28.04.2016, K-24/16. LIM handlingsplan 2017 ble vedtatt i administrasjonsutvalget 04.04.2017, PS 9/17.

Det skal utarbeides en årlig handlingsplan i henhold til plan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020.

#### **Saksutredning:**

Handlingsplanen er utarbeidet av en partssammensatt arbeidsgruppe bestående av:

Are Herdlevær, HTV Fagforbundet

Eva Frøysland, HTV Delta

Gustav Skretting, organisasjonssjef

Ada Elise Nygård, rådgiver

Handlingsplan 2018 er i stor grad en videreføring av tiltak fra handlingsplan 2017.

Likestillings- og diskrimineringsloven kap.4 pålegger kommunen å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Både aktivitets- og rapporteringsplikten er nedfelt i lovverket. Handlingsplanen gir en oversikt over planlagte aktiviteter i 2018. Alle enhetsledere rapporterer i henhold til LIM handlingsplan ved årets slutt, og rapporten fremkommer i den årlige likestilling- og mangfoldmeldingen.

#### **Rådmannens merknader:**

Ingen merknader.

Vedlegg

1 LIM handlingsplan 2018



# Handlingsplan 2018

Plan for likestilling, inkludering og  
mangfold 2016-2020



**Søgne kommune**

## Innholdsfortegnelse

1	Hensikt.....	3
1.1	Handlingsplanen må være kjent.....	3
2	Mål for Søgne kommune som arbeidsgiver .....	3
3	Mål for Søgne kommune som tjenesteyter .....	4
4	Mål for Søgne kommune som tilrettelegger .....	5
5	Mål for samhold mot trakassering og vold .....	5

## 1 Hensikt

Plan for likestilling, inkludering og mangfold i Søgne kommune inneholder mange mål, og det er ikke realistisk å finne ressurser til å arbeide godt med alle samtidig. Derfor skal det utarbeides en årlig handlingsplan.

Handlingsplanen må peke på hvilke mål som er de viktigste og mest nyttige å fokusere på først, og så langt det er mulig sette frem forslag når det gjelder:

1. Riktig fokus, prosjekter og tiltak
2. Riktige bidragsytere og samarbeidsformer
3. Nødvendige ressurser

### 1.1 Handlingsplanen må være kjent

Den første forutsetningen for å få plan for likestilling, inkludering og mangfold til å virke, er at den er kjent og ansees som nyttig blant alle ledere og medarbeidere i Søgne kommune.

## 2 Mål for Søgne kommune som arbeidsgiver

1. Søgne kommune har en bevisst rekruttering for å oppnå en speiling av befolkningen blant medarbeiderne på hver enkelt arbeidsplass når det gjelder kjønn, etnisk bakgrunn og funksjonsevne.
2. Det gir status å velge kjønnsoverskridende yrkesvalg, og det er flere menn i omsorgsykker.
3. Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
4. Så langt det er mulig skal alle ledige stillinger lyses ut som faste heltidsstillinger

Nr.	Tiltak	Ansvar	Kommentar
1	Kandidater til intervju	Alle enheter	Kvalifiserte søkere med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne skal prioriteres ved innkalling til intervju.
2	Moderat kvotering	Alle enheter	Særbehandlingen må medvirke til å rette opp en skjev kjønnsfordeling. Positiv særbehandling av menn er kun tillatt der hovedoppgaven er omsorg for eller undervisning av små barn.
3	Styrke samarbeidet med ungdomsskolene via valgfaget «Innsats for alle»	Alle enheter	Sommerjobb og praksisplasser kan bidra til å utfordre tradisjonelle yrkesvalg blant ungdommer. Hver enhet tar kontakt med rektor i løpet av våren. Mulighet for å presentere sin arbeidsplass for elevene.
4	Delta på karrieredager på UiA og yrkesskoler	Alle enheter	Oppsøkende virksomhet for å styrke Søgne kommune som attraktiv arbeidsplass, rekruttere et mangfold av lærlinger og vikarer.
5	Delta i heltidsnettverk for offentlig sektor på Agder «På veg mot heltid».	Helse og omsorg Oppvekst	Øke fokus på å lyse ut heltidsstillinger Tilrettelegge for arbeid på tvers av avdelinger og enheter. Resultat av deltakelse i nettverket skal fremkomme i rapport for 2017.
6	Tilby to læreplasser	Pleie og omsorg	Et prosjekt for menn mellom 26-55 år som

	øremerket «Menn i helse»		mottar egnet ytelse fra NAV. Deltakerne får et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider og kommunen stiller læreplass til disposisjon.
7	Vurdere trainee-ordninger for innvandrere og mennesker med nedsatt funksjonsevne		En mulig løsning kan være å bruke oppfølging av trainee som seniortiltak, jmf Seniorplanen.

### 3 Mål for Søgne kommune som tjenesteyter

Mål:

1. Tjenesteytende enheter har et mangfoldig personale
2. Tjenestene er like tilgjengelige, har like god kvalitet og gir like godt resultat uavhengig av brukerens kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, funksjonsevne og seksuelle orientering, kjønnsuttrykk eller –identitet.
3. Ved behov oversettes informasjonsmaterieil til ulike språk og tolketjenesten brukes på en profesjonell måte. Elektroniske tjenester og skjema brukes på en måte som ikke er ekskluderende.

Nr.	Tiltak	Ansvar	Kommentar
1	Etablere to språk- og/eller arbeidspraksis-plasser i aktuelle avdelinger/ enheter.	Alle enheter	Jmf. Flyktningeplanen. Sikre en kvalitativ vurdering av de ulike praksisplassene.
2	Kompetanseheving om ulike grupper tjenestemottakere.	Tverrfaglig samarbeids-gruppe	Jmf. Flyktningeplanen. Introduksjonssenteret kaller inn til tverrfaglig samarbeidsgruppe for å samordne informasjon om flyktninger ut til innbyggere, politikere og medarbeidere. Kunnskap er en viktig forutsetning for å yte likeverdige tjenester.
3	Bruke kvalifiserte tolketjenester	Alle enheter	Tjenesteyter har ansvar for at det benyttes kvalifisert tolketjeneste.
4	Inkluderende læringsmiljø	Oppvekst-sektoren	Inkluderende læringsmiljø er en stor satsing i samarbeid med Songdalen, Vennesla, Iveland og Lillesand kommune. Målet er at alle barn opplever et godt og inkluderende læringsmiljø som fremmer deres trygghet, helse, trivsel og læring.
5	Søke tilskudd i form av mangfold- og inkluderingsmidler	Oppvekst-sektoren	Tilskudd til utstyr og leker for å bidra til å synliggjøre mangfold og inkludering i det fysiske miljøet.

## 4 Mål for Søgne kommune som tilrettelegger

- Kommunen legger til rette for at innsatsen til frivillige organisasjoner skal nå frem til et mangfold av innbyggerne.
- Søgne kommune legger til rette for valgdeltakelse fra alle grupper og bred representasjon når det gjelder kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, seksuell orientering og ulike kjønnsuttrykk og –identitet, funksjonsevne og alder i folkevalgte organ.

Nr.	Tiltak	Ansvar	Kommentar
1	Synliggjøre behov/ hva innbyggerne i Søgne kan bidra med	Servicetorget i samarbeid med Frivilligsentralen	Jmf samarbeidsavtalen mellom Søgne kommune og Frivillighetssentralen.
2	Bruke Søgne barne- og ungdomsråd aktivt som rådgivende organ, lærings- og mobiliseringsarena	Alle enheter	Saksdokumenter må tilpasses gruppen slik at informasjonen er forståelig for barn/ ungdommen.

## 5 Mål for samhold mot trakassering og vold

- Det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og vold i Søgne kommune.
- Vold, både vold i nære relasjoner og hatvold, forebygges gjennom tidlig innsats, foreldreveiledning, bygging av gode relasjoner og fokus på menneskesyn og respekt.
- Ansatte i barnehage, skole, barnevern, på helsestasjoner og i tannhelsetjeneste har nødvendig kunnskap og kompetanse til å avdekke vold mot barn.

Nr.	Tiltak	Ansvar	Kommentar
1	Interkommunalt samarbeid om foreldrekurs for innvandrerfamilier	Kvalifiseringsenheten	
2	Felles kompetanseløft innen vold og seksuelle overgrep samt traumbasert omsorg	Enhet for barnehage	Et felles kompetanseløft for alle barnehageansatte der målet er å øke forutsetningen til den enkelte ansatt til å forebygge og avdekke vold og seksuelle overgrep.

**Punkt 5: PS 1018 Eventuelt 03.04.2018**



**Søgne kommune**

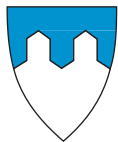
Arkiv: 033  
Saksmappe: 2015/2722 -15365/2018  
Saksbehandler: Ada Elise Q. Nygård  
Dato: 23.03.2018

## *Saksframlegg*

**Eventuelt 03.04.2018**

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
10/18	Administrasjonsutvalget	03.04.2018

## **Punkt 6: z Møteprotokoll administrasjonsutvalget 03.04.2018**



## Møteprotokoll

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtested:** Søgne rådhus  
**Dato:** 03.04.2018  
**Tid:** 13:40

### Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenter
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hareland	Medlem	
Roy Fardal	Medlem	H
Bjarne Bentsen Lieng	Nestleder	SP
Arild Ernst Berge	Leder	V
Eva Frøysland	Observatør	

### Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Gustav Skretting	Organisasjonssjef
Ada Elise Nygård	Rådgiver

Kl 13:00 – 13:40 Besøk av Anja Ninasdotter Abusland, NSF Student Vest Agder

Presentasjon/ dialog vedr:

- Hva mener nyutdannede sykepleiere om å jobbe i kommunehelsetjenesten
- Heltidskultur
- Hva mener «fremtidens» sykepleiere om dagens og morgendagens utfordringer

Av 5 medlemmer var 5 til stede.

Ingen merknader til innkalling og sakskart datert 23.03.2018.

Følgende saker ble behandlet: PS 8/18 – PS 10/18.

Protokollen ble opplest og godkjent i møtet.

### Underskrift:

Vi bekrefter med våre underskrifter at protokollen er ført i samsvar med det som ble bestemt i møtet.

03.04.2018	
Arild Ernst Berge (sign) Leder	Ada Elise Nygård (sign) Utvalgssekretær

### Saksnr

### Innhold

PS 8/18

Likestilling- og mangfoldmelding 2017

PS 9/18 LIM handlingsplan 2018 - Likestilling, inkludering og mangfold  
PS 10/18 Eventuelt 03.04.2018

## **PS 8/18 Likestilling- og mangfoldmelding 2017**

### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Likestilling- og mangfoldmelding 2017 vedtas.

## **Saksprotokoll i Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 03.04.2018**

### **Behandling:**

Ingen merknader

### **Vedtak:**

Likestilling- og mangfoldmelding 2017 tas til orientering.

## **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 03.04.2018**

### **Behandling:**

Administrasjonsutvalget ber administrasjonen om å utarbeide en grundigere analyse i forhold til kjønnsdelt lønnsstatistikk blant enhetsledere. Saken kommer opp til behandling i administrasjonsutvalget før lønnsforhandlinger høsten 2018.

### **Vedtak:**

Likestilling- og mangfoldmelding 2017 vedtas.

## **PS 9/18 LIM handlingsplan 2018 - Likestilling, inkludering og mangfold**

### **Rådmannens forslag til vedtak:**

Forslag til likestilling, inkludering og mangfold (LIM) handlingsplan for 2018 vedtas.

## **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 03.04.2018**

### **Vedtak:**

Saken utsettes i påvente av høringsrunde i eldrerådet og rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

## **PS 10/18 Eventuelt 03.04.2018**

### **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 03.04.2018**

Repr. Fardal (H) - Spørsmål vedr personalsak.

Behandlet i lukket møte med hjemmel i Offentlighetsloven § 13 jfr. Fv.l. §13.