

REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 10-03-2015

Mødedato Tirsdag d. 10. marts 2015 kl. 09:00

Mødested Søgne

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| - Forside Administrasjonsutvalget 10.03.2015..... | 3 |
| - Saksliste Administrasjonsutvalget 10.03.2015..... | 5 |
| PS 615 Godkjenning av protokoll fra 10.02.15..... | 8 |
| PS 715 Referatsaker..... | 14 |
| PS 915 Eventuelt..... | 16 |
| RS 515 LIM-planen - regional plan for likestilling, inkludering og mangfold 2015-2027 (endelig pl | 18 |
| RS 615 Avvikshåndtering - status for 2014..... | 68 |
| Z møteprotokoll Administrasjonsutvalget 10.03.15..... | 76 |

Punkt 1: - Forside Administrasjonsutvalget 10.03.2015



SØGNE KOMMUNE

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Søgne rådhus Kommunestyresalen
Dato: 10.03.2015
Tid: 09:00

Forfall meldes til rådgiver Bente Hamre (mob.: 996 21 146 eller epostadr.: bente.hamre@sogne.kommune.no) som sørger for innkalling av vararepresentanter. Vararepresentanter møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

| Navn | Funksjon | Reprenter |
|--------------------------|-----------------|------------------|
| Jack Andersen | Leder | H |
| Kal Wilhelm Strandvik | Nestleder | H |
| Solveig Kjelland Larsen | Medlem | AP |
| Are Herdlevær | Medlem | |
| Torgeir Hortemo Hareland | Medlem | |
| Eva Frøysland | Observatør | |

Prosjektleder for ufrivillig deltid - Wenche Irjall Holte, samt kommunalsjef for oppvekstsektoren - Jon Wergeland, vil møte for å orientere om diverse saker.

Søgne, 03.02.15

Jack Andersen
Leder

Bente Hamre
Rådgiver

Punkt 2: - Saksliste Administrasjonsutvalget 10.03.2015

| Saksnr | Innhold | U.off. |
|---------------|---|---------------|
| PS 6/15 | Godkjenning av protokoll fra 10.02.15 | |
| PS 7/15 | Referatsaker | |
| PS 8/15 | Enhetens innspill i ankesaken | X |
| PS 9/15 | Eventuelt | |
| RS 5/15 | LIM-planen - regional plan for likestilling, inkludering og mangfold 2015-2027 (endelig plan) | |
| RS 6/15 | Avvikshåndtering - status for 2014 | |

Punkt 3: PS 615 Godkjenning av protokoll fra 10.02.15



Saksframlegg

Godkjenning av protokoll fra 10.02.15

| Utv.saksnr | Utvalg | Møtedato |
|-------------------|-------------------------|-----------------|
| 6/15 | Administrasjonsutvalget | 10.03.2015 |

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møte 10.02.15.

Vedlegg

- 1 Protokoll fra møte i Administrasjonsutvalget 10.02.15

Møteprotokoll

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen Søgne rådhus
Dato: 10.02.2015
Tid: 09:00

Faste medlemmer som møtte:

| Navn | Funksjon | Reprenter |
|-------------------------|----------|-----------|
| Are Herdlevær | MEDL | |
| Torgeir Hareland | MEDL | |
| Jack Andersen | LEDER | H |
| Solveig Kjelland Larsen | MEDL | AP |
| Eva Frøysland | OBSERV | |

Forfall faste medlemmer:

| Navn | Funksjon | Reprenter |
|------------------------|----------|-----------|
| Karl Wilhelm Strandvik | NESTL | H |

Varamedlemmer som møtte:

| Navn | Møtte for | Reprenter |
|----------------------|------------------------|-----------|
| Anne Caroline Bakken | Karl Wilhelm Strandvik | H |

Fra administrasjonen møtte:

| Navn | Stilling | |
|-----------------------|-------------------|---------|
| Monica Nordnes | Organisasjonssjef | |
| Camilla Erland Aarnes | Rådgiver | |
| Jan Erik Gabrielsen | Rådgiver | PS 3/15 |

Av 5 medlemmer var 5 tilstede, inkludert møtende vararepresentant. Ingen merknader til innkalling eller sakskart datert 03.02.15. Sakskartet omfattet PS 1-5/15. Rådgiver Aarnes møtte for å orientere om medarbeiderundersøkelsen.

Underskrift:

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

Jack Andersen
Leder

Monica Nordnes
Organisasjonssjef

| Saksnr | Innhold |
|---------------|--|
| PS 1/15 | Godkjenning av protokoll fra 25.11.2014 |
| PS 2/15 | Referatsaker |
| PS 3/15 | Politisk behandling av strategisk kompetanseplan for Søgne kommune |
| PS 4/15 | Årsrapport 2014 – Administrasjonsavdelingen |
| PS 5/15 | Eventuelt |
| RS 1/15 | Rutiner for oppfølging av nyansatte |
| RS 2/15 | Årsrapport 2014 - Stamina bedriftshelsetjeneste |
| RS 3/15 | Revidert handlingsplan 2015 - Stamina bht |
| RS 4/15 | Underskrevet handlingsplan for IA - 01.07.14 - 31.12.18 |

PS 1/15 Godkjenning av protokoll fra 25.11.2014

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 25.11.2014.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.02.2015

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 25.11.2014.

PS 2/15 Referatsaker

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.02.2015

Behandling:

Administrasjonsutvalget har merknader til utformingen av «Revidert handlingsplan 2015 – Stamina bedriftshelsetjeneste» - RS 3/15. Administrasjonen følger dette opp ovenfor Stamina Helse.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering med merknad.

PS 3/15 Politisk behandling av strategisk kompetanseplan for Søgne kommune

Rådmannens forslag til vedtak:

Søgne kommunestyre vedtar vedlagte strategiske kompetanseplan for Søgne kommune.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.02.2015

Behandling:

Administrasjonsutvalget hadde følgende endringsforslag:

- Kap.4.2.1.3: planen foreslås endret i samsvar med høringsuttalelse fra samarbeidsutvalget – de to siste setningene i kapitlet endres til: «Det kan også vurderes om en kan kombinere hospitering med utveksling av ansatte fra andre kommuner etc. På den måten kan en utveksle erfaringer med andre aktører».
- Kap. 4.2.2.2: siste setning i første avsnitt foreslås endret i tråd med høringsuttalelsen fra samarbeidsutvalget: «Bindingstidens lengde skal stå i forhold til kommunens kostnader».
- Kap. 4.3.1: avsnittet bes omarbeidet for å styrke fokuset på heltidsansatte: «En stor andel deltidsansatte motvirker kompetanseheving. Søgne kommune skal jobbe for å tilstrebe fulle stillinger så langt dette er mulig. Det bør enhetsvis vurderes fastsettelse av konkrete nedre mål for stillingsstørrelser, og at målene innarbeides i enhetens kompetanseplaner».
- Kap. 5: Det foreslås tilføyelse av nytt avsnitt nr. 3 – basert på høringsuttalelsen fra samarbeidsutvalget. «Søgne kommune skal arbeide for at deltidsansatte får mulighet for større stillinger».

Videre i kap. 5 – foreslås endring av de to siste setningene i siste avsnitt i tråd med høringsuttalelse fra samarbeidsutvalget «Det er derfor viktig at tiltak i seniorplanen følges opp i enheten. Det bidrar til at kommunen ikke mister verdifull kompetanse».

Innstilling:

Søgne kommunestyre vedtar vedlagte strategiske kompetanseplan for Søgne kommune med følgende endringsforslag:

- Kap.4.2.1.3: planen foreslås endret i samsvar med høringsuttalelse fra samarbeidsutvalget – de to siste setningene i kapitlet endres til: «Det kan også vurderes om en kan kombinere hospitering med utveksling av ansatte fra andre kommuner etc. På den måten kan en utveksle erfaringer med andre aktører».
- Kap. 4.2.2.2: siste setning i første avsnitt foreslås endret i tråd med høringsuttalelsen fra samarbeidsutvalget: «Bindingstidens lengde skal stå i forhold til kommunens kostnader».
- Kap. 4.3.1: avsnittet bes omarbeidet for å styrke fokuset på heltidsansatte: «En stor andel deltidsansatte motvirker kompetanseheving. Søgne kommune skal jobbe for å tilstrebe fulle stillinger så langt dette er mulig. Det bør enhetsvis vurderes fastsettelse av konkrete nedre mål for stillingsstørrelser, og at målene innarbeides i enhetens kompetanseplaner».

- Kap. 5: Det forslås tilføyelse av nytt avsnitt nr. 3 – basert på høringsuttalelsen fra samarbeidsutvalget. «Søgne kommune skal arbeide mot at deltidsansatte får mulighet for større stillinger».

Videre i kap. 5 – forslås endring av de to siste setningene i siste avsnitt i tråd med høringsuttalelse fra samarbeidsutvalget «Det er derfor viktig at tiltak i seniorplanen følges opp i enheten. Det bidrar til at kommunen ikke mister verdifull kompetanse».

PS 4/15 Saksfremlegg - Årsrapport 2014 - Administrasjonsavdelingen

Rådmannens forslag til vedtak:

Årsrapport 2014 – Administrasjonsavdelingen tas til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.02.2015

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Årsrapport 2014 – Administrasjonsavdelingen tas til orientering.

PS 5/15 Eventuelt

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.02.2015

Administrasjonsutvalget ber om at prosjektleder for ufrivillig deltid, Wenche Irjall, møter 10.03.2015 for å orientere om status og fremdrift i prosjektet.

RS 1/15 Rutiner for oppfølging av nyansatte

RS 2/15 Årsrapport 2014- Stamina Helse - orientering

RS 3/15 Revidert handlingsplan 2015 - Stamina bedriftshelsetjeneste - orientering

RS 4/15 Underskrevet handlingsplan for IA - 01.07.14 - 31.12.18

Punkt 4: PS 715 Referatsaker



Saksframlegg

Referatsaker

| Utv.saksnr | Utvalg | Møtedato |
|-------------------|-------------------------|-----------------|
| 7/15 | Administrasjonsutvalget | 10.03.2015 |

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

Punkt 5: PS 915 Eventuell



Saksframlegg

Eventuelt

| Utv.saknr | Utvalg | Møtedato |
|------------------|-------------------------|-----------------|
| 9/15 | Administrasjonsutvalget | 10.03.2015 |

Punkt 6: RS 515 LIM-planen - regional plan for likestilling, inkludering og mangfold 2015-2027 (endelig plan)



REGIONAL PLAN

for likestilling, inkludering og mangfold på Agder
(2015–2027)



Aust-Agder
fylkeskommune



Vest-Agder
fylkeskommune



REGIONPLAN AGDER 2020

Innholdsfortegnelse

REGIONAL PLAN FOR LIKESTILLING INKLUDERING
OG MANGFOLD PÅ AGDER (2015-2027)

| | |
|---|-----------|
| Forord | 4 |
| Bakgrunn | 5 |
| Planlegging for likestilling | 5 |
| Et aktivt og bredt likestillingsarbeid | 6 |
| Å se sammenhenger | 6 |
| Definisjoner | 6 |
| Organisering av planarbeidet | 7 |
| LIM-planens visjon: Et likestilt, inkluderende og mangfoldig Agder | 9 |
| Rettferdighet og ressurser | 9 |
| Det koster å la være | 9 |
| Å få planen til å virke | 10 |
| Hovedmål 2027 | 10 |
| Tema 1 - En åpen landsdel med mangfoldig demokrati | 11 |
| Politisk deltakelse | 11 |
| Organisasjonsliv og frivillig arbeid | 11 |
| Tid og sted teller | 11 |
| Ubalansert i media | 12 |
| Utviklingsmål 2027 – Tema 1 | 12 |
| Tema 2 - Likestilt utdanning – et mulighetenes tre | 13 |
| Kjønnsforskjeller i barnehage og skole | 13 |
| Guttene sakker akterut i skolen | 13 |
| Teknojenter på UiA | 13 |
| Internasjonalt mangfold i utdanning | 14 |

| | |
|---|-----------|
| Skole for alle! | 14 |
| Utviklingsmål 2027 – Tema 2 | 15 |
| Tema 3 - Et arbeidsliv for alle | 17 |
| Næringsstrukturen på Agder | 17 |
| Deltid og lav inntekt | 17 |
| Uførhet, psykiske lidelser og kronisk sykdom | 17 |
| IA-avtalen og unge funksjonshemmede | 18 |
| Innvandrere i arbeidslivet | 18 |
| LHBT i arbeidslivet | 19 |
| Aktivitetsplikten | 19 |
| Utviklingsmål 2027 – Tema 3 | 19 |
| Tema 4 - Tjenester for det enkelte menneske | 21 |
| Behov for nye tilbud og ny kompetanse | 21 |
| ”Lik” behandling kan gi ulikt resultat. | 21 |
| Tilgang og universell utforming | 21 |
| Mangfold i helse- og omsorg | 22 |
| Utviklingsmål 2027 – Tema 4 | 22 |
| Tema 5 - Samhold mot trakassering og vold | 23 |
| Vold – et samfunns- og folkehelseproblem som angår alle | 23 |
| Vold i nære relasjoner | 23 |
| Hatvold og trakassering | 24 |
| Politisk prioritering | 24 |
| Utviklingsmål 2027 – Tema 5 | 25 |
| Referanser/sluttnoter | 27 |

Forord

LIM-planen er Agder-fylkenes første regionale plan for likestilling, inkludering og mangfold. Den er utarbeidet i tråd med fylkenes regional planstrategier og målene i Regionplan Agder 2020. Fra 2015 er den hovedverktøyet for å bygge en likestilt landsdel med gode levekår. Vår landsdel trenger en slik plan for å sørge for at alle får like muligheter til å delta på alle samfunnsområder. Våre fylker har ligget nederst på ulike likestillings- og levekårsstatistikker over lang tid, men vi har bestemt oss for å bryte de onde sirklene gjennom langsiktig satsing. Både det enkelte mennesket, nærings- og organisasjonsliv og samfunnet som helhet er tjent med at vi fjerner hindringer for likestilling og skaper en varm og inkluderende landsdel.



Bjørgulv Sverdrup Lund

Planarbeidet har fulgt prosesskravene i plan- og bygningsloven, og det lyktes å få til bred og mangfoldig medvirkning i hele prosessen. Ungdommen satte preg på planen fra starten, det ble frisk mediedebatt, og vi fikk mange og gode høringsuttalelser fra kommuner og andre. Resultatet er blitt en god, gjennomarbeidet plan med fem hovedmål og 30 utviklingsmål.

For å nå målene i løpet av de 12 årene planen skal virke, må det gode samarbeidet fra planprosessen videreføres og utvides. Vi forventer at kommuner og statlige etater legger LIM-planen til grunn for sitt arbeid, og oppfordrer også næringslivet og frivillig sektor til å bruke planen.

Fylkeskommunene må gå foran i LIM-arbeidet. Det er vår forpliktelse både i rollen som planmyndighet og samfunnsutvikler, og ikke minst innen tjenestene vi selv har ansvar for, og i egen arbeidsgiverpolitikk.

Mye forandrer seg i løpet av 12 år. Det er utarbeidet et felles handlingsprogram til planen, som skal rulleres årlig. Det er fylkeskommunenes ansvar å invitere til samarbeid om å gjøre handlingsprogrammet treffsikkert og relevant gjennom gode tiltak og partnerskap.

Vi takker alle som har bidratt i planarbeidet, og ønsker lykke til med videre satsing på likestilling, inkludering og mangfold!

Januar 2015

Bjørgulv Sverdrup Lund
Fylkesordfører i Aust-Agder

Terje Damman
Fylkesordfører i Vest-Agder



Terje Damman

Bakgrunn

«Agderregionen forholder seg politisk til likestilling på en måte som knapt har sin like på regionalt nivå i Norge. Likestilling diskuteres og gjøres til et viktig tema i regionale planprosesser, og det drives utviklingsarbeid på flere områder. Dermed kan Agderregionen karakteriseres både som likestillingssinke og likestillingstopp.» (Bråten, Jensen og Strand: *Likestilling og mangfoldstandard for virksomheter, Fafo-rapport 2014*)

Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015–2027 er en plattform for felles, systematisk handling for å styrke likestillingen og bedre levekårene på Agder. Den er et resultat av Agder-fylkenes tiårssatsing for likestilling, som startet i 2008. Bakgrunnen for tiårssatsingen var landsdelens utfordringer med likestilling og levekår sammenliknet med andre fylker og regioner i Norge.

Det er bygd en tverrpolitisk enighet om at likestilling, inkludering og mangfold skal prioriteres på en langsiktig og systematisk måte på Agder. Prosjektene *Fritt valg* (2008–12) og *Likestilling som regional kraft* (2012–15) er andre viktige elementer i den langsiktige satsingen. Begge prosjektene har utviklet verktøy og strukturer for bedre likestilling, gjennom samhandling i landsdelen.

Senter for likestilling ved Universitetet i Agder ble startet som en del av regionens langsiktige satsing, for å sikre at likestillingsarbeidet er kunnskapsbasert.

En rekke andre prosjekter og tiltak har vært med å bygge den regionale plattformen for bedre og bredere likestillingsarbeid. Noen av disse har hatt flerkulturelt perspektiv.

Planlegging for likestilling

Regionplan Agder 2020 har satt *Det gode livet – Agder for alle* som det andre av fem mål, og likestilling var et gjennomgående tema da planen ble utarbeidet. Gjennom Agder-fylkenes regionale planstrategier ble det i 2012 bestemt at det skulle utarbeides en regional plan for likestilling, inkludering og mangfold innen 2016.

Plan- og bygningsloven slår fast at regionale planer skal legges til grunn for kommunale og statlige organers virksomhet i regionen, og derfor ble det lagt stor vekt på bred medvirkning i planarbeidet. Det ble holdt konferanser og tematiske planverksteder utenom vanlig arbeidstid, og om lag 200 personer deltok i arbeidet. I den offentlige høringen kom det inn 56 uttalelser, inkludert 18 fra kommuner. LIM-planens Facebook-side ble brukt aktivt i planarbeidet.

Mange av de 30 kommunene på Agder arbeider med å integrere likestilling i egen planlegging og eget utviklingsarbeid. Dette er et viktig samarbeidsområde for fylkeskommunene og kommunene. LIM-planen med handlingsprogram skal være

Bakgrunn

hovedverktøy og inspirasjonskilde for å ta arbeidet videre, og løfte fram viktige felles satsinger. I tråd med lovens anbefaling skal LIM-planen ha et 12-årsperspektiv, og det skal utarbeides et handlingsprogram til planen, som rulleres årlig.

Et aktivt og bredt likestillingsarbeid

Ansvar for å arbeide aktivt med likestilling og inkludering er nedfelt i konvensjoner, lover, planer og andre offentlige dokumenter. Likestillingsloven, diskrimineringslovene og arbeidsmiljøloven ligger til grunn for LIM-planen og arbeidet med å følge den opp.

LIM-planen er en bred likestillingsplan som tar hensyn til kjønn, etnisitet, funksjonsevne, alder, religion/livssyn, seksuell orientering/ kjønnsidentitet/ kjønnsuttrykk og sosial bakgrunn. Ordet «likestilling» i LIM-planen gjelder alle grupper i samfunnet som kan bli utsatt for diskriminering på disse grunnlagene.

Å se sammenhenger

LIM-planen bruker et flerdimensjonalt likestillingsbegrep, og ser forskjellige diskrimineringsgrunnlag i sammenheng. Hvordan kan for eksempel kjønn, etnisk bakgrunn og sosial bakgrunn virke sammen for å påvirke folks livssjanser? Her er det en god del erfaringskompetanse, men lite forskning.

Fra krisesentrene vet vi at kvinner med nedsatt funksjonsevne er spesielt utsatt for vold. Vi vet at homofile fra noen innvandremiljøer, og innen noen religiøse organisasjoner, utsettes for trakassering og trusler. Agder tar mål av seg til å gjøre et nybrottsarbeid, og det vil være interessant å knytte oppfølgingen av LIM-planen sammen med forskning, for eksempel på sammensatt diskriminering.

Definisjoner

I LIM-planen bruker vi følgende definisjoner:

LIKESTILLING: at alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Ordet har tradisjonelt vært brukt i betydningen likestilling mellom kvinner og menn. Dette er fremdeles den vanligste bruken av ordet, men de senere årene har det også fått en utvidet betydning til å gjelde andre diskrimineringsgrunnlag. Likestilling mellom kjønnene omtales ofte som kjønnslikestilling (*Store norske leksikon*).

Bakgrunn

INKLUDERING: at alle som bor i Norge skal ha like muligheter og plikter til å bidra og til å delta i fellesskapet, og hvordan samfunnet bør organiseres for å oppnå dette (*NOU 2011:14 Bedre integrering*).

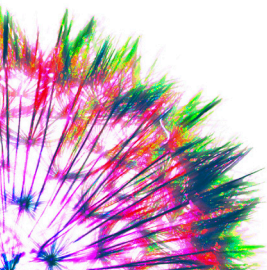
MANGFOLD (MENNESKELIG OG KULTURELT): at det er en variert sammensetning av mennesker med ulike bakgrunner og forutsetninger i et samfunn eller en institusjon. (Egen definisjon til LIM-planen)

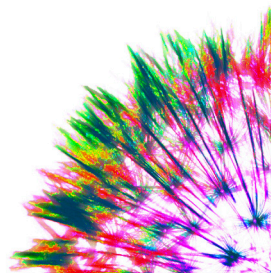
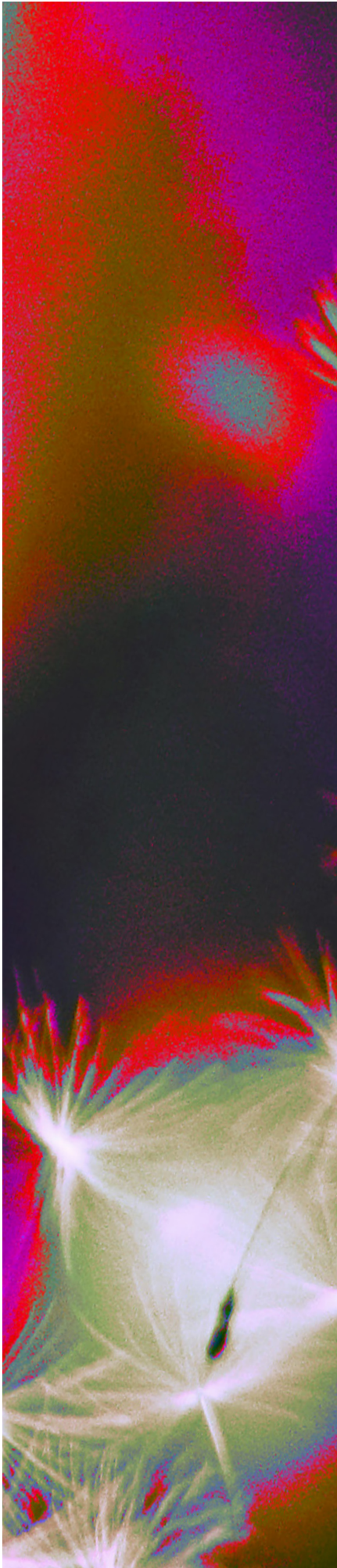
På grunn av Agders spesielle utfordringer med likestilling mellom kvinner og menn, og på bakgrunn av at innvanderandelen i befolkningen har økt betydelig etter tusenårsskiftet, har kjønn og etnisitet fått spesielt stor oppmerksomhet i planen.

Organisering av planarbeidet

De to fylkesutvalgene i Aust-Agder og Vest-Agder har vært politisk styringsgruppe for LIM-planen, med organiseringen rundt Regionplan Agder 2020 (Politisk samordningsgruppe og Rådmannsgruppen) som referansegruppe.

Det har vært ei administrativ styringsgruppe med representanter fra de to fylkesmannsembetene og ledelsen i begge fylkeskommunene, og ei arbeidende prosjektgruppe med fagpersoner fra begge fylkeskommunene, Fylkesmannen i Vest-Agder, IMDi Sør, Senter for likestilling og kommunene Kristiansand, Arendal og Marnardal.





LIM-planens visjon: Et likestilt, inkluderende og mangfoldig Agder

Den nordiske velferdsmodellen bygger på et sterkt samhold i samfunnet. Kjerneverdiene er like muligheter, sosial solidaritet og trygghet for alle. Politikk for likestilling og godt diskrimineringsvern har en selvfølgelig plass i den nordiske modellen.

Rettferdighet og ressurser

LIM-planen kombinerer et rettferdighetsperspektiv med et ressursperspektiv. FNs menneskerettigheter og norsk likestillingspolitikk gir rett til liv, frihet, personlig sikkerhet og vern mot diskriminering. Retten til arbeid, utdanning, best mulig helse og kulturell og demokratisk deltakelse, for alle, står fast.

Rapporten *Samfunnsutvikling for god folkehelse* (Hesledirektoratet, 2014) viser at vi fødes inn i svært forskjellige miljøer og med ulike ressurser, noe som blant annet gir sosial ulikhet i helse. Det er en samfunnsoppgave å forsøke å utjevne forskjellene så godt som mulig.

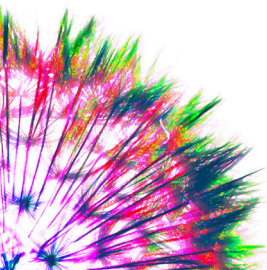
Et ressursperspektiv handler om at alle innbyggere i samfunnet skal anerkjennes og respekteres som individer med evner og muligheter til å bidra til beste for fellesskapet. Samfunnet trenger alle innbyggernes erfaringer, kunnskap og deltakelse for å utvikle seg på en mest mulig positiv måte.

Det koster å la være

Agder har skåret lavt på SSBs likestillingsindeks helt siden starten i 1999. I tillegg kommer Agder-fylkene dårlig ut på SSBs levekårsundersøkelser. Landsdelen skiller seg markert negativt ut på mange av indikatorene som måles, og forskning tyder på at det er sammenheng mellom lav likestilling og dårlige levekår på Agder¹.

Det er også en sterk sammenheng mellom likestilling og god samfunnsøkonomi. Kvinners økte deltakelse i arbeidslivet fra 1970-tallet og framover har for eksempel betydd mye for å øke verdiskapingen og velferden.

Mennesker har ulike forutsetninger for å delta i samfunns- og arbeidsliv. Å legge til rette for at alle kan delta – å investere i mennesker – koster penger, men det koster mer å la være. Når grupper ekskluderes, går samfunnet glipp av deres bidrag til fellesskapet, og ofte vil onde sirkler oppstå, blant annet økte forskjeller i helse. Hvis det ikke jobbes systematisk med å forebygge og redusere forskjellene, koster det mye, både i form av utgifter til trygd og helsetjenester, og i form av tapt inntekt.



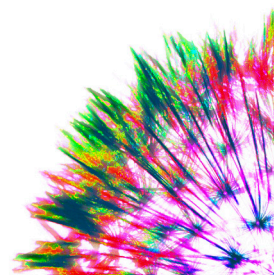
Å få planen til å virke

Det er regional enighet om at LIM-planen trengs, og det er lagt mye arbeid i å utarbeide den og handlingsprogrammet. Dette er imidlertid ingen garanti for at planen får effekt.

Den første forutsetningen for at LIM-planen skal virke, er at den er kjent og sees på som nyttig i kommuner, statlige og private virksomheter og organisasjoner på Agder. Men dette er ikke tilstrekkelig. Et vellykket arbeid for å styrke landsdelens menneskelige ressurser krever god organisering og tydelige prioriteringer. Det trengs både folk og penger for å nå målene. Fylkeskommunene har, som regional planmyndighet, ansvar for oppfølging av LIM-planen, men uten stadig bedre kunnskapsgrunnlag, strukturer og allianser for likestilling vil regionen ikke lykkes.

Hovedmål 2027

- 1** Agder er en likestilt landsdel med gode levekår over landsgjennomsnittet.
- 2** Folkevalgte og forvaltning på Agder har god kunnskap om likestilling.
- 3** Likestillingsperspektiver er en naturlig del av planlegging, strategiarbeid, budsjettering, forskning og analyser i offentlig, privat og frivillig sektor.
- 4** Verktøy, modeller, resultater og forskning fra likestillingsarbeidet brukes aktivt, og er etterspurt Norge rundt.
- 5** Respekt og kulturforståelse gjennomsyrrer lokalsamfunnene på Agder. Kommunikasjon i offentlige rom preges av respekt for menneskeverdet og forståelse for ulike livssyn, religioner og politiske oppfatninger.



Tema 1

En åpen landsdel med mangfoldig demokrati

Demokratisk deltakelse er LIM-planens første hovedtema. Et demokrati som fungerer gjør det mulig for mange å delta i samfunnslivet. Alt legges til rette for at styrende organer skal gjenspeile den mangfoldige befolkningen. Erfaringer og perspektiver fra alle grupper i befolkningen er representert der viktige beslutninger tas.

Politisk deltakelse

I dagens Norge er det fortsatt slik at noen grupper er underrepresentert i politiske organer, viktige styrer og nettverk. På Agder ligger vi dårligere an enn landsgjennomsnittet på de områdene der dette måles. Kvinner er dårligere representert i lokalpolitikk, og færre innvandrere stemmer i valg, for å nevne to tydelige eksempler². Forskjellige tiltak for å engasjere ungdom i politisk arbeid og deltakelse, på ungdommens egne premisser, peker på en viktig vei videre.

Organisasjonsliv og frivillig arbeid

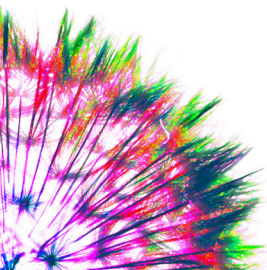
Mangfoldet av frivillige organisasjoner, for eksempel idrettslag, velforeninger, fagforeninger, interesse-, religiøse og humanitær organisasjoner, er en grunnpilar for velferd og demokrati i de skandinaviske landene. Deltakelse fremmer sosialt fellesskap og inkludering, og gir demokratisk erfaring og kompetanse. Erfaring fra frivillig arbeid kan være nyttig for å komme inn i arbeidslivet.

Foreninger og organisasjoner kan være gruppebaserte plattformer for politisk innflytelse, dialog og endring. Treparts samarbeidet i arbeidslivet, mellom fagbevegelsen, arbeidsgiverorganisasjonene og staten, har en betydningsfull rolle i det norske samfunnet. Flere av velferdsordningene i Norge ble fra starten bygd opp av frivillige, som for eksempel Norske kvinners sanitetsforening.

Godt dialogarbeid er avgjørende for å fremme respekt og forebygge konflikter og vold i et flerkulturelt og livssynsåpent samfunn. Organisasjoner og lag kan være viktige aktører, sammen med offentlige myndigheter og tjenesteytere.

Tid og sted teller

Universell utforming av tettsteder, møteplasser og uteområder er viktige forutsetninger for likeverdig rett til deltakelse. Lokalisering av arrangementer og aktiviteter slik at alle kan komme seg dit, og på tidspunkter som gjør det mulig å delta, er viktige tema. Kollektivtransport vil oftest betjene sentra. Det fins gode eksempler på bevisst arbeid med samordning av aktiviteter til bestemte tidspunkter og dager, for å legge grunnlag for bestillingsruter i spredtbygde kommuner.



Ubalansert i media

Adgang til media har stor betydning for folks rett til å komme til orde. Mediedebatt er en viktig arena for dialog, definisjon av utfordringer og politiske alternativer. Forskning viser at medieoffentligheten er ute av kjønnsbalanse, og at kilder og journalister med minoritetsetnisk bakgrunn er underrepresentert³. Kvinnepanelets rapport i 2010 dokumenterte at kvinner som deltar i den offentlige debatten, ofte utsettes for sjikane.

Utviklingsmål 2027 - Tema 1

LIM-planen har vært med på å åpne opp Agder og slippe løs det mangfoldige demokratiet.

- 1** Lokaldemokratiet har godt omdømme. Det er attraktivt å drive med politikk, og rekrutteringen til verv og posisjoner er god fra alle grupper i befolkningen.
- 2** Agder har høy valgdeltakelse, over landsgjennomsnittet. Dette gjelder også førstegangsvelgere og innvandrere.
- 3** (*Aust-Agder:*) Kommunestyre, fylkesting, formannskap og fylkesutvalg gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Det er etnisk og aldersmessig mangfold, og god representasjon av folk med ulike utdannings- og yrkesbakgrunn og forskjellige funksjonsnedsettelse. Halvparten av valgte representanter og halvparten av landsdelens ordførere er kvinner, og lhbt-befolkningen har gode representanter i viktige posisjoner.
- 3** (*Vest-Agder:*) Kommunestyre, fylkesting, formannskap og fylkesutvalg gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Halvparten av valgte representanter og halvparten av ordførerne er kvinner, og tidligere underrepresenterte grupper har gode, tydelige representanter i viktige posisjoner.
- 4** Frivillige organisasjoner innen arbeidsliv, kultur, idrett, humanitært arbeid og tros-/livssynssamfunn har likeverdig deltagelse fra alle grupper i befolkningen. Dette starter og oppmuntres i barnas organisasjoner.
- 5** Alle lokaler, møtesteder og arenaer for politisk, frivillig, demokratisk og kulturell deltagelse er universelt utformet og tilgjengelige.
- 6** Det er god kjønnsbalanse og stort, synlig mangfold i media.

Tema 2

Likestilt utdanning - et mulighetenes tre

Utdanning er det andre hovedtemaet i LIM-planen. Befolkningen på Agder har variert og mangfoldig utdanning og realkompetanse. Universitetskommunene Grimstad og Kristiansand har flest kvinner og menn med universitets- eller høyskoleutdanning. Kommuner der næringslivet er dominert av industri og primærnæringer har flere innbyggere med fagbrev og yrkesfaglig utdanning. Mangel på læreplasser innen mange fag, og spesielt i offentlig sektor, er en utfordring.

Kjønnsforskjeller i barnehage og skole

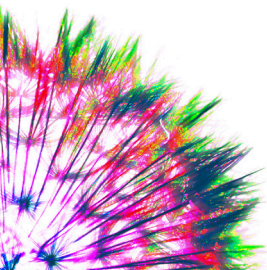
Ulikheter mellom gutter og jenter i lærings- og utdanningsløp er godt dokumentert i Norge, og likestilling i utdanning har vært et mål siden 1980-tallet. Både barnehageloven, opplæringsloven og likestillingsloven pålegger barnehager og skoler å arbeide for kjønnslikestilling, og det har vært flere nasjonale handlingsplaner på feltet. Gjennom Fritt valg-prosjektet (2008–12) ble det utarbeidet verktøy for likestilling og høstet nyttige erfaringer i Agder-fylkene. De ansatte i barnehagene som deltok i prosjektet, oppdaget at de oppførte seg systematisk ulikt i forhold til gutter og jenter, og dette ble en god motivasjon for å endre praksis⁴.

Guttene sakker akterut i skolen

Kjønnsforskjeller i skolen har fått offentlig oppmerksomhet siden 1970-tallet. Fra starten ble det fokusert mest på usynliggjøring av jenter, men de seinere årene har debatten ofte handlet om at gutter kommer dårligst ut. Guttene har gjennomsnittlig dårligere karakterer i grunnskolen, og har større frafall i videregående opplæring. Årsakene til frafall er sammensatte, men det er sammenheng mellom antall grunnskolepoeng og fullføring/gjennomføring av videregående opplæring⁵. Frafallet er klart størst innen yrkesfaglige programmer. Mønsteret med at guttene strever mer med skolearbeidet enn jentene, blir bekreftet i en større regional undersøkelse blant 10-åringer på Agder fra 2012. Forskjellen er mindre enn det som kommer fram i annen forskning. Måltrettet innsats overfor gutters skolearbeid, og et kritisk blikk på tilrettelegging for gutters og jenters læringsmetoder, anbefales likevel av forskerne⁶.

Teknojenter på UiA

Unge utdanningsvalg i videregående opplæring på Agder er enda mer kjønnsdelte enn i resten av landet, og Fritt valg har ikke gitt synlige resultater i videregående skole ennå. Tendensen er at ungdom velger mer kjønnsstradisjonelt jo lenger de bor fra Kristiansand og de andre byene⁷.



Målrettet satsing har gjort at jenter har inntatt studiene innen teknologifag ved Universitetet i Agder. Arbeidslivets organisasjoner, med NHO i spissen, UiA, bedrifter og fylkeskommunene har samarbeidet om dette. Det har ikke vært en tilsvarende satsing innen jentedominerte utdanninger som sykepleie- og barnehagestudiene.

Internasjonalt mangfold i utdanning

Befolkningens andel av innvandrere og norskfødte barn av innvandrere har økt betydelig etter tusenårsskiftet. Internasjonalt mangfold i barnehager og på skoler blir større som følge av innvandring. Internasjonalisering av opplæringen, arbeid mot rasisme, samarbeid mellom skole og hjem, tospråklig opplæring, særskilt norskopplæring og gode overganger mellom grunnskole og videregående opplæring er blitt stadig viktigere tema.

Økt innvandring gjør at det er flere voksne som tar grunnskole og videregående opplæring. En høy andel av kvinnene søker seg til helse- og omsorgsfag. Av naturlige grunner har voksne innvandrere ofte svakere skolerresultater enn andre elever. God, brukertilpasset språkopplæring er en viktig nøkkel til forbedring. Gode innføringsopplegg og overgangsrutiner mellom grunnskole og videregående opplæring er også viktig.

Det er stor forskjell på innvandrere og barn av innvandrere når det gjelder utdanningsvalg og skolerresultater. Norskfødte med innvandrerforeldre velger i større grad studiespesialisering, og skiller seg ikke så mye fra elevgruppa ellers når det gjelder mestring og resultater på skolen, men variasjonene innen denne gruppa er stor.

En SSB-rapport fra 2014, som omhandler 13 norske kommuner, viser at Kristiansand skiller seg negativt ut på noen områder som gjelder norskfødte med innvandrerbakgrunn og utdanning. Sammenliknet med landsgjennomsnittet var det fem prosentpoeng flere av jentene som ikke oppnådde studie- eller yrkeskompetanse, og det var betydelig færre norskfødte med innvandrerbakgrunn som tok høyere utdanning⁸. Kristiansand var den eneste kommunen fra Agder som fikk en egen rapport i denne undersøkelsen.

Skole for alle!

Kunnskapen om hvordan elever med nedsatt funksjonsevne, psykiske lidelser eller kronisk sykdom har det når de tar utdanning, er mangelfull. En rapport fra Unge funksjonshemmede tyder på at det er vanskeligere for funksjonshemmede enn for andre å gjennomføre videregående opplæring. Vi vet at skolene har fokus på dette, og at det noen steder på Agder arbeides på en fremragende måte, men rapporten

oppsummerer at det er for dårlig forståelse generelt for hvordan undervisning og lokaler kan tilrettelegges.

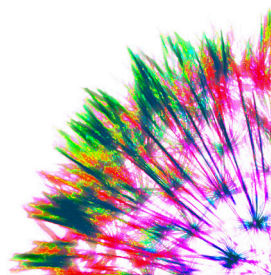
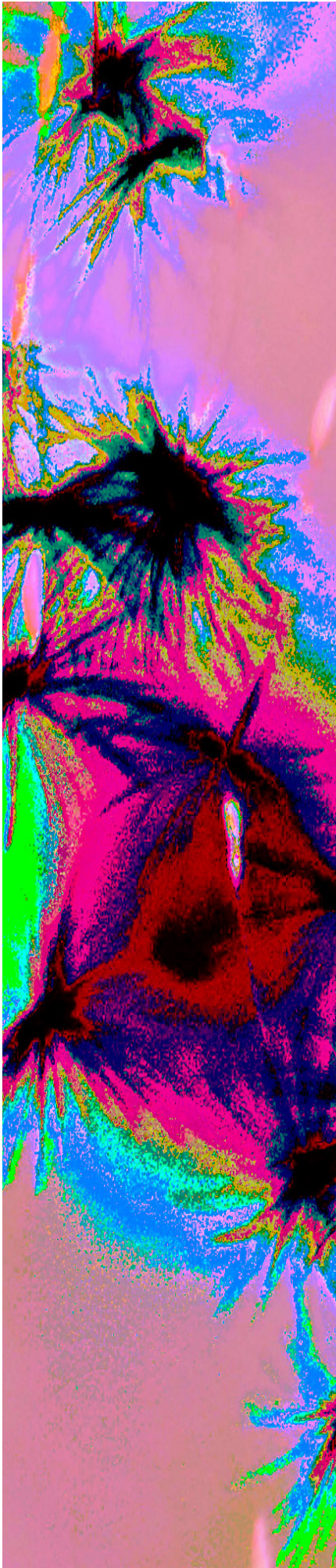
Det er behov for økt kompetanse og bedre undervisning i skolen om lhbt (lesbiske, homofile, bifile og transpersoner). «Homo» er fortsatt blant de mest brukte skjellsordene i norske skolegårder. For at alle skal kunne være seg selv og oppleve å bli inkludert, trenger lærere, helsesøstre og resten av personalet å føle seg trygge når disse temaene kommer opp.

Mobbing, seksuell trakassering, krenkelser og overgrep er en utfordring blant skoleelever, og finner sted på skolens område og utenfor. Både gutter og jenter utsettes, og utsetter andre for dette, og det er behov for systematisk og treffsikker innsats.

Det er gjort gode erfaringer med desentraliserte, distriktsvennlige tilbud innen høyere utdanning i Agder-fylkene, tilbud som kan bygges videre på.

Utviklingsmål 2027 - Tema 2

- 1** Det er kultur for at utdanning er attraktivt og viktig, i hele landsdelen. Dette gjelder både akademisk utdanning og fagutdanning.
- 2** De ansatte i barnehager og på skoler gjenspeiler befolkningen, og forskjellighet verdsettes. Pedagogikken legger vekt på å utvikle skaperglede, mot, selvfølelse, respekt og valgkompetanse.
- 3** Lokaler, undervisning og pedagogikk er tilrettelagt for barn/elever/studenter fra alle grupper i befolkningen.
- 4** Innføringsopplegg og språkopplæring for elever med kort botid i Norge holder høy kvalitet. Det er gode rutiner i forbindelse med overgang mellom grunnskole og videregående opplæring.
- 5** Elever velger program i videregående opplæring på et solid grunnlag, og alle gjennomfører opplæringen. Det er minimum 30/70-kjønnsbalanse innen alle programvalg i videregående opplæring, og på alle studier på UiA.
- 6** Det er nok læreplasser og like muligheter til å få læreplass.



Tema 3

Et arbeidsliv for alle

Arbeidsliv er det tredje hovedtemaet i LIM-planen. Verdiskapingen på Agder er avhengig av tilstrekkelig arbeidskraft med riktig kompetanse. Adgang til arbeidslivet og rett til lønnet arbeid har betydning for mulighetene til å råde over eget liv, for økonomisk uavhengighet, sosiale bånd og innflytelse over samfunnsutviklingen. Prinsippene om likestilt adgang til lønnet arbeid og likestilte arbeidsvilkår står helt sentralt i likestillingslovgivningen. Likevel har noen grupper svakere tilknytning til arbeidslivet enn andre.

Næringsstrukturen på Agder

Planlegging og tiltak for mer likestilling, inkludering og mangfold i arbeidslivet må ta hensyn til historien og næringsstrukturen i landsdelen. I Agder-fylkene arbeider en høyere andel av arbeidsstyrken i industriell produksjon enn i resten av landet, og en noe mindre andel i tjenesteytende næringer. Flere kommuner har stor utpendling.

Deltid og lav inntekt

Kvinner i Agder-fylkene har over tid, og i større grad enn kvinner i andre deler av landet, hatt en annerledes og svakere tilknytning til arbeidslivet enn menn. De er litt sjeldnere i lønnet arbeid, jobber mye oftere deltid, og jobber jevnt over i sektorer med lavere lønn. Det er færre kvinnelige ledere enn i andre landsdeler. Summen av slike faktorer har gjort at kvinner i kommunene på Agder over tid har hatt lavere bruttoinntekt enn landsgjennomsnittet for kvinner.

Sørlandet sykehus (HF) og flere kommuner på Agder arbeider for omlegging til høyere andel heltidsstillinger fordi dette vil gi mer likestilling og bedre tjenestetilbud. Et eksempel på et vellykket kommuneprojekt er «Saman om ein betre kommune» i Songdalen, der en gjennom trepartssamarbeid har økt heltidsprosenten fra 60 til 70.

I den offentlige diskusjonen på Agder hevdes det ofte at det er vanskelig å være fulltidsarbeidende mor. Undersøkelsen *NEW Facts*, blant kvinner i prosess-industrien og olje- og gassindustrien på Agder, peker en annen vei: Kvinner i disse bransjene, der heltid er normen, jobber mye, samtidig som de mener de finner en god balanse mellom arbeids- og familieliv⁹.

Uførhet, psykiske lidelser og kronisk sykdom

Det er en høy andel uførepensjonister i Agder-fylkene, og kvinner er overrepresentert blant disse. Agder har, sammen med Nord-Norge, det laveste

utdanningsnivået blant kvinner som er i jobb. Statistisk er det slik at lav utdanning og deltidsarbeid øker risikoen for å bli uførepensjonist. Unge med uføre foreldre, og spesielt med uføre mødre, har høyere risiko for selv å bli uføre.

Omtrent halvparten av befolkningen vil oppleve å ha psykiske helseproblemer en eller flere ganger i løpet av livet, og for noen kan rus bli et tilleggsproblem. En femtedel av alt sykefravær og hver fjerde uføretrygding skyldes psykiske helseproblemer. Arbeid kan være god medisin. En kombinasjon av behandling og jobb gir best resultater for mange.

Kronisk sykdom kan gjøre det utfordrende å arbeide, og det vil ofte være behov for tilrettelegging og gode virkemidler.

IA-avtalen og unge funksjonshemmede

Sysselsettingen for mennesker med nedsatt funksjonsevne har over tid ligget rundt 45 prosent i Norge, og det er mange flere som ønsker seg inn i arbeidslivet. Mange funksjonshemmede jobber deltid.

Avtalen om inkluderende arbeidsliv har et delmål som handler om å hindre at funksjonshemmede faller ut av arbeid og å øke sysselsettingsgraden. Innsatsen skal, fra 2014, rettes mot unge funksjonshemmede. Stikkord er arbeidsrettet bistand, god oppfølging og tilrettelegging.

Innvandrere i arbeidslivet

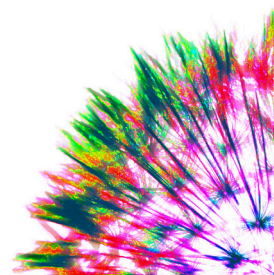
Det internasjonale mangfoldet øker i arbeidslivet på Agder. Dette betyr nye ressurser, samtidig som det skaper nye utfordringer. Arbeid, familiegrunner, utdanning og flukt er de fire viktigste årsakene til innvandring til Norge.

Innvandrerbefolkningen på Agder har, når LIM-planen skrives, en noe høyere andel som har kommet på grunn av flukt enn innvandrerbefolkningen i landet forøvrig. Med EØS-avtalen har det kommet flere arbeidsinnvandrere, og en stor andel kommer fra Polen og Baltikum.

Arbeidsledigheten blant innvandrere har i flere tiår vært omtrent tre ganger høyere enn i befolkningen ellers. Innvandringsgrunn, kjønn, landbakgrunn og botid i Norge er med på å påvirke innvandreres muligheter til å få jobb, men det er også geografisk variasjon. SSBs kartlegging og analyse av innvandrerandelen i norske virksomheter i 2012 viser at Vest-Agder kommer dårligst ut (sammen med Østfold), mens Aust-Agder ligger noe bedre an¹⁰.

Innvandrere har jevnt over jobber der de tjener mindre enn etnisk norske, og kvinner med minoritetsbakgrunn har spesielt lav deltakelse i lønnet arbeid.

Familier med innvandrerbakgrunn er særlig utsatt for å havne i varig fattigdom, og kvaliteten på intro-opplegget i kommunene har stor betydning for deres levekår. Introduksjonsprogrammet skal gi flyktninger grunnleggende ferdigheter i norsk, gi



grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv, og forberede for deltakelse i yrkeslivet. Det er stor variasjon mellom kommunenes resultater. IMDi Sør oppsummerer at gode resultater henger sammen med at kommunene setter konkrete mål, arbeidsretter tiltakene og at det er godt samarbeid mellom kommunale enheter som har medansvar¹¹.

LHBT i arbeidslivet

Forskning fra flere land finner at lesbiske, homofile, bifile og transpersoner opplever mer diskriminering enn heterofile på arbeidsplassen, selv om holdningene generelt har beveget seg i positiv retning. Transpersoner er ei spesielt utsatt gruppe. Studier viser også at homofile menn tjener mindre enn heterofile menn, og at lesbiske og homofile diskrimineres i ansettelsesprosesser¹². Det er ikke gjort nyere brede studier i Norge av lhbt i arbeidslivet, men fra avgrensede undersøkelser vet vi at mange opplever diskriminering.

Enkelte positive historier fra arbeidslivet på Agder tyder på at erfaring med internasjonalt mangfold kan være med å åpne et større rom for mangfold generelt. Disse enkeltstående eksemplene kan være viktige å studere nærmere for å skape et arbeidsliv der det er lettere for alle å være seg selv.

Aktivitetsplikten

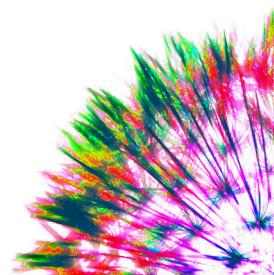
Arbeidsgivere er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, i tråd med likestillings- og diskrimineringslovverket. Diskriminering i arbeidslivet er ofte ubevisst. En plikt til å drive et aktivt arbeid kan være med å redusere utilsiktet forskjellsbehandling. Fra 1. januar 2014 trådte diskrimineringsloven om seksuell orientering i kraft, og aktivitetsplikten omfatter dermed også seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Siden dette er et nytt fokus, kan det være behov for kompetanseheving hos arbeidsgivere.

Utviklingsmål 2027 - Tema 3

Det er åpnet nye muligheter for at alle kan komme i arbeid gjennom synliggjøring av gode eksempler, fokus på ressursene i mangfoldet, og gjennom belønningsordninger for mangfold på arbeidsplassen.

- 1 Ingen på Agder behøver å velge deltid, og offentlig sektor lyser normalt ut alle ledige jobber som faste heltidsstillinger.**
- 2 Ansatte i offentlige og private virksomheter gjenspeiler befolkningen på Agder.**

-
- 3** Behovene i næringslivet og offentlige virksomheter er godt kjent, og det legges til rette for at arbeidssøkere kan skaffe seg rett kompetanse. Næringslivet og offentlig sektor tilbyr læreplasser både for ungdom og voksne, og det er nok gode språkpraksisplasser og tilbud om brukertilpasset norskopplæring.
 - 4** Veien til anerkjennning, godkjenning og påbygging av kompetanse fra utlandet gjøres kortest mulig gjennom praktisk hjelp og individuell behandling.
 - 5** Det gir status å gjøre kjønnsoverskridende yrkesvalg, og det er flere menn i omsorgsykker.
 - 6** Arbeidslivet kjennetegnes av en mangfolds- og mestringskultur og ordnede arbeidsforhold. Flere eldre over 70 er i arbeid. Det er lett å være åpen lhbt-person i arbeidslivet. Andelen uføretrygdede i alle aldersgrupper ligger under landsgjennomsnittet, og andelen mennesker med nedsatt funksjonsevne i lønnet arbeid har økt markant og ligger over landsgjennomsnittet.



Tema 4

Tjenester for det enkelte menneske

Likeverdige offentlige tjenester er det fjerde hovedtemaet i LIM-planen. Det norske velferdssystemet kjennetegnes av et bredt tilbud av offentlig finansierte tjenester. Tjenestene benyttes av alle innbyggere i Norge fra fødsel til gravferd. Alle skal ha tilgang til tjenester av like god kvalitet, og tjenestene skal være tilpasset det enkelte menneskets behov. Det er lovpålagt å gi alle grupper i befolkningen likeverdige tjenester.

Behov for nye tilbud og ny kompetanse

En befolkning og et samfunn i forandring krever endrede arbeidsmetoder og ny kompetanse i det offentlige tjenestetilbudet. Offentlige virksomheter har et selvstendig ansvar for å tilpasse tjenestetilbudet til mangfoldet i befolkningen. Dette gjelder både organisering av tjenestene, retningslinjer for tjenestetilbudet og førstelinjens kontakt med den enkelte bruker. Gode holdninger til forskjellighet og rom for mangfold gir bedre tjenester for alle.

«Lik» behandling kan gi ulikt resultat

Likeverdige offentlige tjenester tar hensyn til at folk er forskjellige. Brukere skal få det tilbudet de har krav på, og tilbudet skal ta utgangspunkt i den enkeltes forutsetninger og behov. Dersom tjenesteyterne gir alle «lik» behandling, kan det føre til systematiske forskjeller i resultat.

At tjenestene tilpasses mangfoldet i befolkningens behov, har ikke bare betydning for rettssikkerhet, levekår og folkehelse, men også for de andre områdene som er tema i denne planen: muligheten for den enkelte til demokratisk deltakelse, utdanning, arbeid og vern mot trakassering og vold.

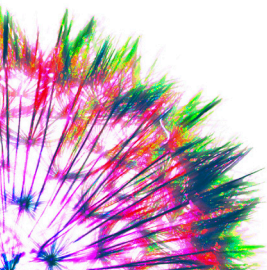
Hver sektor må ha et sterkt eierskap og et tydelig ansvar for utvikling av gode og treffsikre tiltak og tjenester.

Tilgang og universell utforming

Alle skal, uavhengig av sine forutsetninger, få tilgang til offentlige tjenester. Tilgang handler om fysisk utforming av lokaler og bygg, godt tilrettelagt informasjons- og kommunikasjonsteknologi og at ingen utestenges med usaklige begrunnelse, som for eksempel et krav om å kunne norsk¹³.

Ny teknologi har gjort at mange tjenester tilbys elektronisk. Dette kan gi nye grupper enklere tilgang, men det kan også avskjære personer med nedsatt funksjonsevne, høy alder eller dårlig råd fra tilgang til tjenestene.

Universell utforming skal sikre at alle har likeverdig tilgang til tjenester. Tilgangen skal ikke begrenses av nedsatt funksjonsevne. Et tjenestested som er universelt



utformet, har bygg og lokaler som er fysisk tilgjengelig for alle, en teknologi som gjør at alle får reell tilgang til tjenestene, tilrettelagt informasjon og personlig service til de som trenger det.

Fylkeskommunene har ansvar for å tilby et kollektivtilbud. Kollektivtransporten skal være med på å utjevne forskjeller i mobilitet. Omfanget på kollektivtilbudet blir avveid ut fra ulike mål, forutsetninger og trafikkgrunnlag i ulike områder. Det arbeides med å tilrettelegge tilbudet ut fra prinsipper om universell utforming.

Mangfold i helse- og omsorg

Innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn er ei voksende gruppe innenfor helse- og velferdssektoren, både som brukere og tjenesteytere. Mange innvandrere kommer fra land uten en godt utbygd velferdsstat, og der staten symboliserer noe annet enn velferd. Det er behov for tillitsbygging, interkulturell kompetanse og kultursensitivitet innen offentlige tjenester, og særlig innen de tjenestene som har hjemmel til å utøve makt.

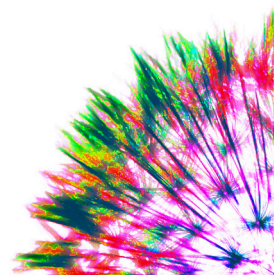
Flertallet i lhbt-befolkningen har god helse og gode levekår. Andelen med dårligere helse, spesielt psykisk, er likevel høyere enn i resten av befolkningen¹⁴. Det er nødvendig at helse- og omsorgspersonell har kunnskap, og kan snakke om viktige tema på en bevisst og trygg måte. I noen tilfeller kan riktig kompetanse redde liv.

Retten til å utøve egen religion, og frihet fra uønsket forkynning, må ivaretas for alle mennesker som bor på offentlige institusjoner.

Utviklingsmål 2027 - Tema 4

LIM-planen har satt fokus på å gi like godt tilbud til alle. Bevisstheten om likeverd i tjenesteyting er økt, problemene er identifisert og kompetansen er hevet.

- 1** Forskjellighet oppfattes som normalt på Agder, og alle individer føler seg verdsatt og respektert i møte med det offentlige, ved innleggelse på sykehus eller opphold i institusjon.
- 2** Offentlig ansatte har god kompetanse om menneskelig og kulturelt mangfold.
- 3** Tjenester og tjenestesteder er universelt utformet.
- 4** Alle offentlige virksomheter på Agder evaluerer tjenestene i et likestillingsperspektiv.
- 5** Brukermedvirkning er innarbeidet som vanlig praksis i offentlige tjenester, og brukergruppens erfaring står sentralt i kompetanseheving av ansatte.
- 6** Det brukes klart, godt språk i alt informasjonsmateriell og all kommunikasjon fra det offentlige. Når det er nødvendig, oversettes materiell til ulike språk, og tolketjenesten brukes på en profesjonell måte. Elektroniske tjenester og skjema brukes på en måte som ikke er ekskluderende.



Tema 5

Samhold mot trakassering og vold

Vern mot trakassering og vold er femte hovedtema i LIM-planen. Innbyggernes rett til liv uten trakassering og vold er helt avgjørende for å bedre likestillingen og folkehelsen på Agder. Krisesentrenes statistikker og politiets tall viser at det er mye å ta tak i. Politiets erfaring sier at mørketall avdekkes når temaet settes på dagsorden, og at det er mulig å få gode resultater gjennom kunnskapsbasert samhandling.

Vold – et samfunns- og folkehelseproblem som angår alle

«Vold er enhver handling rettet mot en annen person som gjennom at denne handlingen skader, smerter, skremmer eller krenker, får denne personen til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre som den vil.» (Per Isdal, Alternativ til vold)

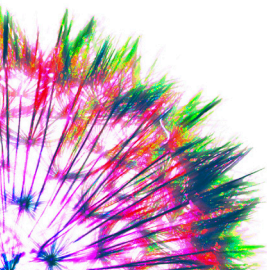
Alle har rett til et liv uten vold, og Norge er forpliktet av internasjonale konvensjoner til innsats på dette området. Vold krenker den enkelte, og skaper frykt, ufrihet, utrygghet og urettferdighet. Det er store forskjeller mellom ulike grupper. Unge, og særlig unge menn, er mest utsatt for vold som utøves på offentlige steder, gjerne i ruspåvirket tilstand. Vold mot jenter og kvinner har en annen karakter. Jenter og kvinner er mest utsatt for seksualisert vold og vold fra partnere

Vold i nære relasjoner

Det er bred politisk enighet om at vold i nære relasjoner er et område som krever felles innsats, og fra 2014 har vi fått en nasjonal handlingsplan på området, *Et liv uten vold*¹⁵. I forordet forklares det godt hva dette handler om:

«Vold i nære relasjoner er alvorlig kriminalitet, et angrep på grunnleggende menneskerettigheter, og et folkehelseproblem. Volden har mange uttrykk og omfatter fysiske, psykiske, seksuelle og materielle overgrep mot en person som voldsutøveren har en nær relasjon til. Det kan handle om overgrep mot nåværende eller tidligere kjæreste, samboer eller ektefelle. Det kan handle om barn, barnebarn eller andre nære slektningers overgrep mot eldre, det kan handle om barn som opplever vold i familien og det kan handle om tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. I ytterste konsekvens tar denne volden liv.»

De som jobber med forebygging, avdekking og håndtering av vold i nære relasjoner, må ha kunnskap om særlig utsatte eller sårbare grupper og om ulike typer vold. God kunnskap om tema som æreskulturer og rusavhengighet er en forutsetning for



å kunne vurdere sikkerheten i kritiske situasjoner, og for å håndtere den voldsutsatte og voldsutøveren på best mulig måte.

I tilknytning til handlingsplanen mot vold ble det også utformet en nasjonal strategi for å bekjempe vold og seksuelle overgrep mot barn og ungdom: *Barndommen kommer ikke i reprise* (2014-2017)¹⁶. Strategien bygger på et styrket barneperspektiv, og barn og unge har gitt mange innspill som er blitt innarbeidet.

Hatvold og trakassering

Hatkriminalitet er straffbare handlinger rettet mot noen på grunn av deres identitet, som for eksempel seksuell orientering, kjønnsuttrykk, etnisitet eller funksjonsnedsettelse. Dette kan ha form av hatvold, trakassering, hærverk og hatefulle ytringer. Det antas at det kan være store mørketall når det gjelder hatkriminalitet. Når hatvold eller annen hatkriminalitet blir anmeldt, skal politiet registrere dette spesielt. Hatmotiv er en skjerpene omstendighet ved straffeutmålingen.

Rapporter om homofiles levekår viser at mange, særlig homofile menn, oppgir å ha vært utsatt for hatvold. LLH Sør har erfart at homofile som bor i asylmottak er mer utsatt for hatvold.

Politisk prioritering

Politisk prioritering er en forutsetning for å skape en landsdel der trakassering og vold ikke aksepteres. Tydelig fokus på menneskerettigheter, og særlig på barns rettigheter, er avgjørende i dette arbeidet. Temaet har store grenseflater mot alle de andre temaene i LIM-planen. Vold må forebygges og avdekkes gjennom gode holdninger og godt samarbeid på mange arenaer, for eksempel i barnehage, skole og andre offentlige tjenester.

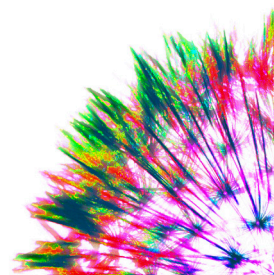
Sosiale medier har vist seg å være en ny arena der trakassering og psykisk vold forekommer, og der dette i stor grad rammer barn og ungdom.

Arbeid mot vold er ressurskrevende, og må utføres på flere nivåer:

Forebygging kan være arbeid med barn og unge for å skape gode holdninger, respekt, likeverd, og evne til å sette, forstå og respektere grenser. Det kan også være arbeid med foreldre, integreringstiltak, tiltak for å bygge selvfølelse, tilhørighet og mestring. Tiltak kan rettes mot særskilte grupper, for eksempel voksne barn av voldsutøvere, unge foreldre eller innvandrereforeldre fra land der det er vanlig å benytte fysisk straff i barneoppdragelsen.

Avdekking handler om å gi alle som arbeider med mennesker i jobben eller gjennom frivillige aktiviteter kunnskap som gjør dem i stand til å oppdage vold, og om plikter og muligheter til å varsle riktige instanser ved mistanke om vold.

Håndtering er det som gjelder når vold allerede har skjedd, eller der problem- og konfliktnivå er så høyt at det er stor fare for vold. Krisesentre, politi og barnevern

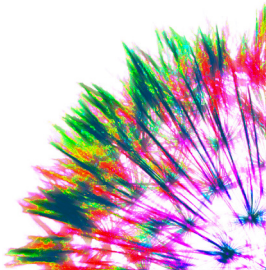
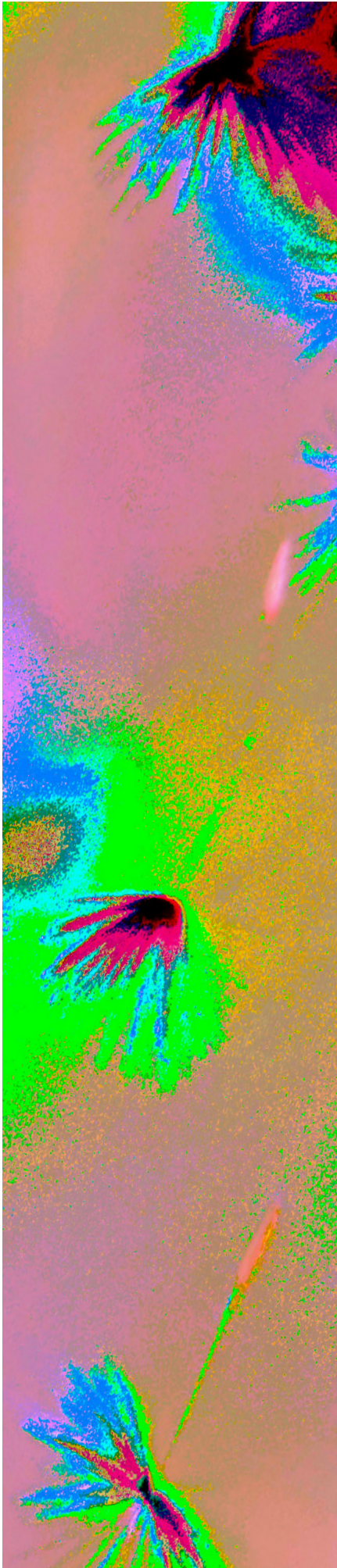


er ofte rette instanser i disse fasene, men i andre tilfeller kan familievernkontor, primærhelsetjenestene eller spesialisthelsetjenestene håndtere situasjonene.

Utviklingsmål 2027 - Tema 5

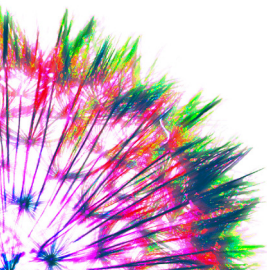
LIM-planen har vært med på å legge til rette for å bekjempe fordommer med kunnskap. Vi har lært mer om å møte det fremmede med respekt som gir likeverd. Normer er blitt utfordret, og nye møteplasser som har en plattform for likeverd er skapt.

- 1** Det er nulltoleranse mot vold. Forebygging og avdekking av vold i nære relasjoner prioriteres politisk og økonomisk i regionen som helhet og i den enkelte kommune.
- 2** Vold, både vold i nære relasjoner og hatvold, forebygges gjennom tidlig innsats, foreldreveiledning, bygging av gode relasjoner og fokus på menneskesyn og respekt.
- 3** Ansatte i barnehage, skole, barnevern, på helsestasjoner, i tannhelsetjeneste mm. har nødvendig kunnskap og kompetanse til å avdekke vold mot barn. Det er fokus på rus, barneoppdragelse uten vold og konflikthåndtering.
- 4** Tilliten mellom offentlige tjenesteytere og utsatte grupper er styrket.
- 5** Systemforståelse, tverrfaglig samarbeid og kvaliteten i samhandling/samhandlingsmønstre er styrket.
- 6** Hjelpetilbudene til voldsutsatte, inkludert krisesentre og barnehus, og hjelpe- og behandlingstilbud for voldsutøvere er tilgjengelige for de som trenger det, når de trenger det.



Referanser/sluttnoter

- 1) **Noen vil ha det slik. Tradisjonelle kjønnsroller og svake levekår på Sørlandet.** (Ellingsen/Lilleås 2014)
Personer med nedsatt funksjonsevne. Indikatorer for levekår og likestilling. SSB-rapport 8/2013 (Ramm og Otnes)
Kjønnsroller og uførepensjonering (Morten Blekesaune, Tidsskrift for samfunnsforskning 1/2012)
- 2) **Kvinner politiske interesse og deltakelse.** Prosjektrapport nr. 5/2013, Agderforskning (Magnussen og Svarstad)
- 3) **NOU 2012:15 Politikk for likestilling.** (s.100-103)
- 4) **På kryss på tvers og på langs – om behovet for en helhetlig likestillingssatsing.** (Eide og Lauritzen i Likestilling 2013 – Kunnskap og innovasjon på Agder) og **Frie og likestilte valg?** (Eide og Lauritzen, ØF-rapport 9/2012)
- 5) **Utdanningspeil 2013,** Utdanningsdirektoratet.
- 6) **Barns levekår og hverdagsliv i Agder, Delrapport 1 og 2** (Nilsen, Wærdahl og Svarstad, Agderforskning, 2012)
- 7) **Likestillingsmonitor 2011** (Senter for likestilling, Universitetet i Agder, 2011)
- 8) **Innvandrerne og norskfødte med innvandrerforeldre i 13 kommuner.** SSB Rapporter 2014/23 (Høydal)
- 9) **NEW Facts. Hovedprosjekt Prosjektrapport nr. 15/2012,** Agderforskning (Magnussen og Svarstad)
- 10) **Innvandrerandeler i virksomheter i 2012.** (Slensvik. SSB Rapporter 2014/25)
- 11) **Resultater og fakta om integreringsarbeid i Telemark, Aust-Agder og Vest-Agder.** Faktapublikasjon 2013 (IMDi Sør)
- 12) **LHBT i arbeidslivet Fafo-rapport 2013:25** (Bakkeli og Grønningsæter)
- 13) Likestillings- og diskrimineringsombudet: <http://www.ldo.no/no/forebygg/Likeverdige-offentlige-tjenester/Hva-er-likeverdige-tjenester/Tilgang1/>
- 14) **Seksuell orientering og levekår.** (Andersen og Malterud, UniHelse 2013)
- 15) **Et liv uten vold. Handlingsplan mot vold i nære relasjoner 2014-2017.** (Justis- og beredskapsdepartementet)
- 16) **Barndommen kommer ikke i reprise. Strategi for å bekjempe vold og seksuelle overgrep mot barn og ungdom (2014-2017).** (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet)



LIM- PLANEN

LIKESTILLING - INKLUDERING - MANGFOLD



Aust-Agder
fylkeskommune



Vest-Agder
fylkeskommune



REGIONPLAN AGDER 2020



REGIONAL PLAN FOR LIKESTILLING,
INKLUDERING OG MANGFOLD PÅ AGDER
(2015-2027)

HANDLINGSPROGRAM 2015-2019

VERSJON JANUAR 2015



REGIONPLAN AGDER 2020

Innholdsfortegnelse

Handlingsprogram for LIM-planen 2015–2019

| | |
|---|-----------|
| Handlingsprogram (2015-2019) | 3 |
| Likestilling som regional kraft | 3 |
| Programmet Likestilte kommuner | 4 |
| | |
| LIM-planens visjon: Et likestilt, inkluderende og mangfoldig Agder | 5 |
| LIM-planens Hovedmål 2027 | 5 |
| Tiltak fra 2015 for å nå hovedmålene | 6 |
| | |
| Tema 1 En åpen landsdel med mangfoldig demokrati | 7 |
| LIM-planens utviklingsmål 2027 – Tema 1 | 7 |
| Tiltak fra 2015 - Tema 1 | 8 |
| | |
| Tema 2 Likestilt utdanning – et mulighetenes tre | 9 |
| LIM-planens utviklingsmål 2027 – Tema 2 | 9 |
| Tiltak fra 2015 - Tema 2 | 10 |
| | |
| Tema 3 - Et arbeidsliv for alle | 13 |
| LIM-planens utviklingsmål 2027 – Tema 3 | 13 |
| Tiltak fra 2015 - Tema 3 | 14 |
| | |
| Tema 4 - Tjenester for det enkelte menneske | 15 |
| LIM-planens utviklingsmål 2027 under Tema 4 | 15 |
| Tiltak fra 2015 for å nå utviklingsmål under Tema 4 | 16 |
| | |
| Tema 5 - Samhold mot trakassering og vold | 17 |
| LIM-planens utviklingsmål 2027 – Tema 5 | 17 |
| Tiltak fra 2015 for å nå utviklingsmål under Tema 5 | 18 |

Handlingsprogram (2015–2019)

Til regional plan skal det utarbeides et handlingsprogram for gjennomføring av planen. Handlingsprogrammet skal vedtas av regional planmyndighet og rulleres årlig. (fra § 8.1 i plan- og bygningsloven)

Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015–2027, LIM-planen, omfatter mange områder og har ambisiøse, langsiktige mål. LIM-planen er den første regionale planen av denne typen, og handlingsprogrammet er utarbeidet parallelt med selve planen. Handlingsprogrammet har et fireårsperspektiv, men skal rulleres hvert år. Det betyr at det kan gjøres årlige justeringer og omprioriteringer. 2015 blir første året planen skal virke, og blir å regne som et pilot-år.

LIM-planen inneholder fem hovedmål og til sammen 30 utviklingsmål. Det er ikke realistisk å finne ressurser til å jobbe godt med alle samtidig. Handlingsprogrammet må peke på hvilke mål som er de viktigste og mest nyttige å fokusere på først, og så langt som mulig sette fram forslag når det gjelder:

- 1) **Riktige fokus, prosjekter og tiltak**
- 2) **Riktige bidragsyttere og samarbeidsformer**
- 3) **Nødvendige ressurser**

Det er mye godt arbeid i gang på LIM-feltet. Handlingsprogrammet tar hensyn til flere prosjekter og tiltak som er i gang og fletter disse inn der det er naturlig i forhold til planens mål. Det initieres også nye tiltak.

Ett prosjekt og ett program er så omfattende at de må nevnes spesielt:

Likestilling som regional kraft

Prosjektet *Likestilling som regional kraft (2012–15)* er en del av tiårssatsingen for likestilling på Agder, og drives av de to fylkeskommunene. Det består av fire delprosjekter som vil være sentrale i oppfølgingen av LIM-planen:

- 1. Videreføring av Fritt valg:** Formidle likestillingsverktøy for barnehager og skoler som ble utviklet i Fritt valg-prosjektet (2008-2012). Dette sees i forhold til tema 2.
- 2. Agdermodellen for likestillingsintegrering:** Være pådriver for å integrere likestilling og mangfold i planlegging, tjenester og arbeidsgiverpolitikk i kommunene på Agder. Arbeidet er et viktig bidrag til å skape bedre struktur for likestilling, og sees i sammenheng med LIM-planens visjon og hovedmål.
- 3. Standard for likestilte arbeidsplasser:** Utarbeide sertifiseringsverktøy for likestilling i arbeidslivet. Det er gjennomført et forprosjekt i samarbeid

med FAFO og pilotvirksomheter i privat og offentlig sektor for å utarbeide en sertifiseringsordning for likestilte arbeidsplasser. Det arbeides med organisering og finansiering med sikte på å gjøre dette til en nasjonal sertifiseringsordning. Sees i sammenheng med tema 3.

4. Agder for alle: Videreutvikle nettverket Agder for alle, som arbeider for at Agder skal være en åpen, inkluderende og internasjonalt retta landsdel. Kommuner, ulike virksomheter og organisasjoner deltar sammen med de to fylkeskommunene. Agderforskning har for tiden sekretariatsfunksjon for nettverket. Dette sees som en ressurs i forhold til tiltak innen flere av planens tema.

Programmet Likestilte kommuner

Sju kommuner i Vest-Agder, Hægebostad, Farsund, Kristiansand, Kvinesdal, Lindesnes, Marnardal og Sirdal, har deltatt i programmet *Likestilte kommuner* fra 2012 til 2014. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet valgte ut til sammen 20 kommuner i Norge til å delta i programmet. Kommunene fikk fra starten midler fra departementet, og har fått veiledning og støtte i arbeid med praktisk likestillingsarbeid. Hensikten er å øke kompetansen og innsatsen for integrering av likestillingsperspektiver i kommunal politikk og tjenesteyting. Senter for likestilling ved UiA har, sammen med de to andre regionale likestillings-sentrene i Norge, hatt ansvar for veiledning.

Betydningen av å utvikle en heltidskultur i kommunene har stått i fokus i flere av prosjektkommunene. Dette sees på som et viktig område for å levere tjenester av bedre kvalitet.

Erfaringer fra arbeidet må tas med i videre arbeid med likestilling i kommunene, og er spesielt aktuelt i forhold til tema 3 og tema 5.

LIM-planens visjon: Et likestilt, inkluderende og mangfoldig Agder

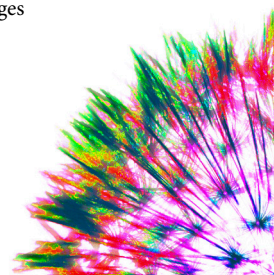
LIM-planen har bidratt til systematisk samhandling for likestilling, inkludering og mangfold på Agder. Dette har gitt gode resultater og skapt stolthet.

LIM-planens hovedmål 2027

- 1** Agder er en likestilt landsdel med gode levekår over landsgjennomsnittet.
- 2** Folkevalgte og forvaltning på Agder har god kunnskap om likestilling.
- 3** Likestillingsperspektiver er en naturlig del av planlegging, strategiarbeid, budsjettering, forskning og analyser i offentlig, privat og frivillig sektor.
- 4** Verktøy, modeller, resultater og forskning fra likestillingsarbeidet brukes aktivt, og er etterspurt Norge rundt.
- 5** Respekt og kulturforståelse gjennomsyrrer lokalsamfunnene på Agder. Opplevelsen av felles verdier og normer er sterk. Kommunikasjon i offentlige rom preges av respekt for menneskeverdet, med utgangspunkt i forståelse for ulike livssyn, religioner og politiske oppfatninger.

Tiltak fra 2015 for å nå hovedmålene

| Mål nr. 2: Folkevalgte og forvaltning på Agder har god kunnskap om likestilling | | | |
|--|--|---|--|
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 1 | Lage og oppdatere en oversikt over kunnskapsdokumenter og verktøy sortert etter temaene i LIM-planen, som gjøres tilgjengelig på nett. | Fylkeskommunene i samarbeid med UiA/Senter for likestilling og andre kompetansemiljø | Publiseres på nett sammen med LIM-planen og handlingsprogrammet. |
| 2 | Vurdere behov for oppdatering av det regionale kunnskapsgrunnlaget, og ny forskning innen LIM-feltet. | Fylkeskommunene i samarbeid med UiA/Senter for likestilling og andre kompetansemiljø | |
| 3 | Opplæring i mangfoldsledelse. | Kommunene og fylkeskommunene i samarbeid med ekstern kompetanse | I Vest-Agder fylkeskommune startet opplæringen høsten 2014 i samarbeid med Seema AS. |
| 4 | Opplæring i Smart Ekonomi. | Kommunene og fylkeskommunene i samarbeid med ekstern kompetanse | Modell utviklet av SKL («svensk KS») |
| Mål nr. 3: Likestillingsperspektiver er en naturlig del av planlegging, strategiarbeid, budsjettering, forskning og analyser i offentlig, privat og frivillig sektor. | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 5 | Arbeide med å utvikle interne styringsdokumenter (f.eks. økonomiplaner og virksomhetsplaner) der LIM har en synlig plass og prioritet. | Fylkesmennene og fylkeskommunene går foran. Kommunene inviteres med. Likestillings- og diskrimineringsombudet brukes som ressurs. | Fylkesmennene og fylkeskommunene vil være pådrivere, tilby veiledning og formidle erfaringer. |
| 6 | Integrering av likestillingsperspektiv og -mål i kommuneplaner | Kommunene, fylkeskommunene og fylkesmennene | Erfaringsdeling gjennom regionråd og nettverk |
| Mål nr. 4: Verktøy, modeller, resultater og forskning fra likestillingsarbeidet brukes aktivt, og er etterspurt Norge rundt. | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 7 | Ta i bruk, og videreutvikle Agdermodellen for likestillingsintegrering. Bygge likestillingsallianse. | Kommunene, fylkeskommunene, regionråd og organiseringen rundt Regionplan Agder 2020. Ekstern kompetanse | Gjennom Likestilling som regional kraft knyttes det et eksternt kompetansemiljø og følgeforskere til arbeidet. |
| 8 | Starthjelp til kommunalt LIM-arbeid | Fylkeskommunene | Noe økonomisk støtte og veiledning bør kunne tilbys. |
| 9 | Arbeidet med å gjennomføre LIM-planen følges opp og evalueres fra tidlig i 2015 | Fylkeskommunene | Det søkes statlige/ andre eksterne midler til følgeevaluering. Ses i sammenheng med tiltak 7. |
| 10 | Delta på nasjonale arenaer for å formidle erfaring og få tilbakemeldinger | Fylkeskommunene og andre som arbeider aktivt med tiltak | |
| Mål nr. 5: Respekt og kulturforståelse gjennomsyrrer lokalsamfunnene på Agder. Kommunikasjon i offentlige rom preges av respekt for menneskeverdet og forståelse for ulike livssyn, religioner og politiske oppfatninger. | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 11 | Dialogarbeidet mellom grupper som representerer ulike religioner og livssyn og kulturell bakgrunn utvikles videre. | Trossamfunn, menigheter, livssynsorganisasjoner, politiet, kommuner og fylkeskommuner | Forum for tro og livssyn, politiets forebyggende enhet, Agder for alle m.fl. gjør arbeid som det kan bygges videre på. |



Tema 1

En åpen landsdel med mangfoldig demokrati

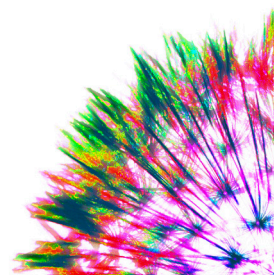
LIM-planens utviklingsmål 2027 - Tema 1

LIM-planen har vært med på å åpne opp Agder og slippe løs det mangfoldige demokratiet.

- 1.** Lokaldemokratiet har godt omdømme i befolkningen. Det er attraktivt å drive med politikk, og rekrutteringen til verv og posisjoner er god fra alle grupper av befolkningen.
- 2.** Agder har høy valgdeltakelse, over landsgjennomsnittet. Dette gjelder også førstegangsvelere og innvandrere.
- 3.** (*Aust-Agder*): Kommunestyre, fylkesting, formannskap og fylkesutvalg gjen-speiler mangfoldet i befolkningen. Det er etnisk og aldersmessig mangfold, og god representasjon av folk med ulik utdannings- og yrkesbakgrunn og forskjellige funksjonsnedsettelse. Halvparten av valgte representanter og halvparten av landsdelens ordførere er kvinner, og lbht-befolkningen har gode representanter i viktige posisjoner.
- 3.** (*Vest-Agder*): Kommunestyre, fylkesting, formannskap og fylkesutvalg gjen-speiler mangfoldet i befolkningen. Halvparten av valgte representanter og halvparten av ordførerne er kvinner, og tidligere underrepresenterte grupper har gode, tydelige representanter i viktige posisjoner.
- 4.** Frivillige organisasjoner innen arbeidsliv, kultur, idrett, humanitært arbeid og tros-/livssynsamfunn har likeverdig deltakelse fra alle grupper i befolkningen. Dette starter og oppmuntres i barnas organisasjoner.
- 5.** Alle lokaler, møtesteder og arenaer for politisk, frivillig, demokratisk og kulturell deltakelse er universelt utforma og tilgjengelige.
- 6.** Det er god kjønnsbalanse og stort, synlig mangfold i media.

Tiltak fra 2015 - Tema 1

| <p>Mål nr. 2: Agder har høy valgdeltakelse, over landsgjennomsnittet. Dette gjelder også førstegangsvelgere og innvandrere.</p> <p>Mål nr. 3 (Aust-Agder): Kommunestyre, fylkesting, formannskap og fylkesutvalg gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Det er etnisk og aldersmessig mangfold, og god representasjon av folk med ulike utdannings- og yrkesbakgrunn og forskjellige funksjonsnedsettelse. Halvparten av valgte representanter og halvparten av landsdelens ordførere er kvinner, og LHBT-befolkningen har gode representanter i viktige posisjoner.</p> <p>Mål nr. 3 (Vest-Agder): Kommunestyre, fylkesting, formannskap og fylkesutvalg gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Halvparten av valgte representanter og halvparten av ordførerne er kvinner, og tidligere underrepresenterte grupper har gode, tydelige representanter i viktige posisjoner.</p> | | | |
|---|---|---|--|
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 12 | Forsøksordninger med valglister som er satt opp på en alternativ måte. | Kommuner, ev. fylkeskommuner, som ønsker å bedre kjønnsbalansen i folkevalgte organer | Tiltaket er inspirert av Frank Aarebrotts forslag om stemmesedler med to kolonner, foreslått på Likestillingskonferansen 2014. |
| 13 | Kampanje for å mobilisere til høy valgdeltakelse i 2015. | Partier/ungdomspartier og offentlige aktører. | |
| 14 | Debutt/idedugnad om vilkår for deltakelse i folkevalgte organer. | Partier og offentlige aktører | Bl.a. ta opp møteplanlegging/faste møtetider. |
| 15 | Gå gjennom opplegg for folkevalgt-opplæring på Agder, og vurder om det er behov for forbedringer. | KS i samarbeid med kompetansemiljøer | |
| 16 | LIM i Arendalsuka En hoveddebut i kulturhuset og flere gode arrangementer om LIM-tema i 2015. | Fylkesmannen i Aust-Agder/Arendal kommune, fylkeskommunene, kommunene, organisasjoner | |
| 17 | Ungdom: Demokratisk deltakelse på egne premisser. Erfaringsutveksling og utvikling av gode tiltak. | Mandal barne- og ungdomsråd, fylkeskommunene, ungdommens fylkesting VA og fylkesleivrådet AA. | Dialogmøte tidlig i 2015 som oppsummerer erfaringer og foreslår konkrete arbeidsformer og tiltak. |
| 18 | Oppsummere og lære av erfaringene fra kommuner som har prøvd ut stemmerett for 16-åringer. | Fylkesmennene og fylkeskommunene i samarbeid med aktuelle kommuner | Grimstad og Mandal var forsøkskommuner i 2011, Lillesand og Mandal i 2015. |
| 19 | Bruke ungdommens fylkesting i Vest-Agder og fylkesleivrådet i Aust-Agder aktivt som rådgivende organer, lærings- og mobiliseringsarenaer. | Fylkeskommunene, Ungdommens fylkesting i Vest-Agder, fylkesleivrådet i Aust-Agder | |
| 20 | Vurdere å etablere ett eller to innvandrerråd for Agder-fylkene. | Fylkeskommunene i dialog med innvandrersamfunn, IMDi og Fylkesmennene | |
| <p>Mål nr. 6: Det er god kjønnsbalanse og stort, synlig mangfold i media.</p> | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 21 | Invitere regionale og lokale medier til dialog om kjønnsbalanse og mangfold i mediene. | Senter for likestilling, Agder for alle | Bygge på erfaringene fra temamøter i Inspirasjons-Kilden og Likestillingsforum. |
| 22 | Legge til rette for mediaopplæring i skolen. | Skoleeiere | Skolene tar i bruk opplegg utarbeidet av f.eks. Redd Barna eller Bruk Hue-kampanjen. |



Tema 2

Likestilt utdanning - et mulighetenes tre

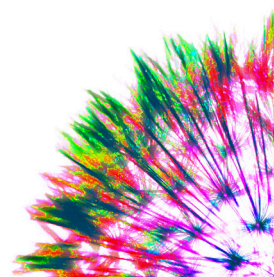
LIM-planens Utviklingsmål 2027 - Tema 2

LIM-planen har satt fokus på muligheter, fellesskap, glede og mestring i utdanningen på alle nivå. Utdanning på Agder fremmer likestilling, inkludering og mangfold.

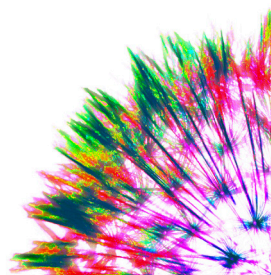
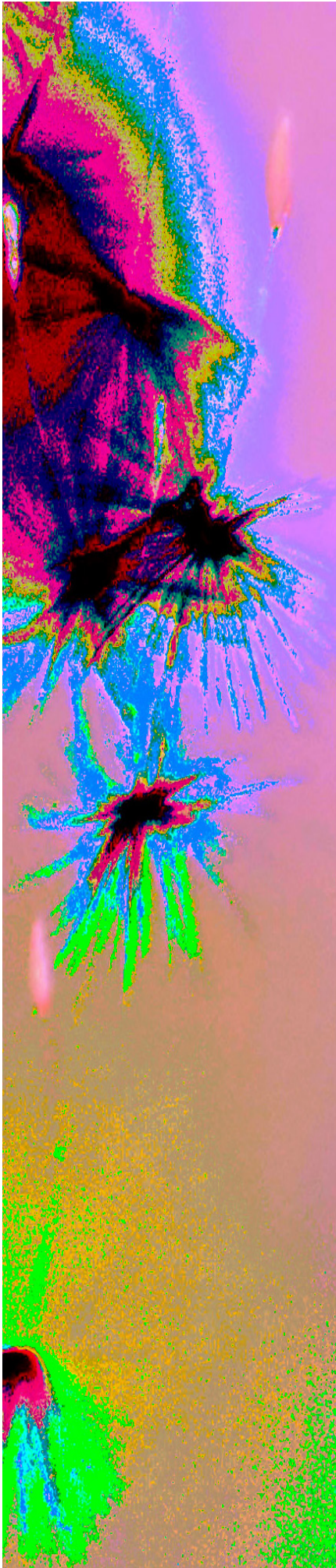
- 1.** Det er kultur for at utdanning er attraktivt og viktig, i hele landsdelen. Dette gjelder både akademisk utdanning og fagutdanning.
- 2.** De ansatte i barnehager og på skoler gjenspeiler befolkningen, og forskjellighet verdsettes. Pedagogikken legger vekt på å utvikle skaperglede, mot, selvfølelse, respekt og valgkompetanse.
- 3.** Lokaler, undervisning og pedagogikk er tilrettelagt for barn/elever/studenter fra alle grupper i befolkningen.
- 4.** Innføringsopplegg og språkopplæring for elever med kort botid i Norge holder høy kvalitet. Det er gode rutiner i forbindelse med overgang mellom grunnskole og videregående opplæring.
- 5.** Elever velger program i videregående opplæring på et solid grunnlag, og alle gjennomfører opplæringen. Det er minimum 30/70-kjønnsbalanse innen alle programvalg i videregående opplæring, og på alle studier på UiA.
- 6.** Det er nok læreplasser og like muligheter til å få læreplass.

Tiltak fra 2015 - Tema 2

| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
|--|--|--|--|
| <p>Mål nr. 2: De ansatte i barnehager og på skoler gjenspeiler befolkningen, og forskjellighet verdsettes. Pedagogikken legger vekt på å utvikle skaperglede, mot, selvfølelse, respekt og valgkompetanse.</p> | | | |
| 23 | Likestilling integreres stadig bedre i lærerutdanningene på alle nivå. | UiA, lærerorganisasjonene | |
| 24 | Ta i bruk/fortsette å bruke verktøy for likestilling. | Fylkeskommunene, fylkesmennene, kommunene | For eksempel Fritt valg, Velg mangfold, Skeiv ungdoms Restart. |
| 25 | LIM-perspektiver inkluderes i arbeid mot mobbing i barnehage og skole, og gode verktøy gjøres tilgjengelig. | Kommunene, fylkeskommunene | Eks.: Rasisme, seksuell trakassering og homofobi må tas på alvor. |
| 26 | Satsing på bedre kjønnsbalanse og flere med minoritetsbakgrunn i førskolelærer-, lærer og sykepleierutdanning. | UiA, fylkeskommunene, lærerorganisasjonene | Lær av gode erfaringer, for eksempel Jenter og teknologifag. Unge rollemodeller, Menn i Barnehager. |
| <p>Mål nr. 3: Lokaler, undervisning og pedagogikk er tilrettelagt for barn/elever/studenter fra alle grupper i befolkningen.</p> | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 27 | Grunnlaget for å lage et prosjekt med fokus på gutter og bedre læring vurderes. | Lindesnesregionen, fylkesmennene og fylkeskommunene | Innspill fra Lindesnesrådet. |
| 28 | Gode eksempler når det gjelder tilrettelegging for og inkludering av elever med nedsatt funksjonsevne samles inn og deles. | Utdanningsavdelingene i fylkeskommunene | |
| 29 | Ansatte på skolene tilbys kompetanseheving om lhbt. | Skoleiere og skoler, LLH | Rosa kompetanse Skole er et undervisningsopplegg som støttes av Utdanningsdirektoratet. De ansatte i tiltaket har skolefaglig bakgrunn. Kan eventuelt kombineres med Restart (Skeiv ungdom). |
| <p>Mål nr. 4: Innføringsopplegg og språkopplæring for elever med kort botid i Norge holder høy kvalitet. Det er gode rutiner i forbindelse med overgang mellom grunnskole og videregående opplæring.</p> | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 30 | Innføringsopplegg for minoritetsspråklige og brukertilpasset språkopplæring styrkes. | Kommunene, fylkeskommunene, voksenopplæringen, NAV | Arbeidsnorsk kan også være en viktig del av norskopplæring for minoritetsspråklige. |
| 31 | Arbeide med å bedre betingelser og opplæring for voksne på grunnskolenivå. | Arendal kommune, voksenopplæringen, andre interesserte kommuner, NAV | Innspill fra Arendal kommune. |
| <p>Mål nr. 5: Elever velger program i videregående opplæring på et solid grunnlag, og alle gjennomfører opplæringen. Det er minimum 30/70-kjønnsbalanse innen alle programvalg i videregående opplæring, og på alle studier på UiA.</p> | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 32 | Rådgiverressursene og den individuelle veiledningen styrkes i ungdomsskole og videregående opplæring. | Kommunene, fylkeskommunene, UiA | UiA har opplæringsmodul i likestilling for rådgivere. |



| | | | |
|---|---|--|---|
| 33 | Kjønnsoverskridende informasjonsmateriell om utdanningsvalg, og bruk av rollemodeller. | NHO, arbeidstakerorganisasjoner, Menn i Barnehager, Fylkeskommunene, UiA | Erfaringer fra Menn i helse i andre deler av landet kan brukes. |
| 34 | Videreutvikle karriereveiledning med fokus på minoritetspråklige. | Fylkeskommunene, fylkesmennene, kommunene | |
| 35 | Hospiteringsordninger for ungdomsskoleelever brukes bevisst for å gi erfaring med kjønnsoverskridende valg. | Kommuner | I første omgang tenker vi på gutter som hospiterer i barnehager etter modell av Fritt valg. |
| Mål nr. 6: Det er nok læreplasser og like muligheter til å få læreplass. | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 36 | Sette regionale mål om flere læreplasser i offentlig sektor. Regionalt prosjekt for å oppnå vedtatte mål. | Fylkeskommunene, kommunene og statlige virksomheter | |
| 37 | Oppfylle samfunnskontrakten for flere læreplasser. | Fylkeskommunene og partene i arbeidslivet | Viktig å videreføre etter 2015 når landsdekkende prosjekt går ut. |
| 38 | Samarbeid for fagbrev til unge arbeidssøkere fra 20-29 år. | NAV, fylkeskommunene | Arbeidssøkere med lang praksis får tilbud om utdanning til fagbrev. |



Tema 3

Et arbeidsliv for alle

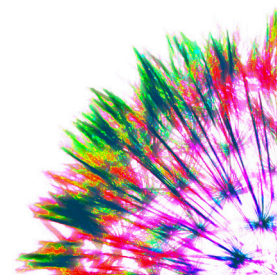
LIM-planens utviklingsmål 2027 - Tema 3

Det er åpnet nye muligheter for at alle kan komme i arbeid gjennom synliggjøring av gode eksempler, fokus på ressursene i mangfoldet, og gjennom belønningsordninger for mangfold på arbeidsplassen.

- 1.** Ingen på Agder behøver å velge deltid, og offentlig sektor lyser normalt ut alle ledige jobber som faste heltidsstillinger.
- 2.** Ansatte i offentlige og private virksomheter gjenspeiler befolkningen på Agder.
- 3.** Behovene i næringslivet og offentlige virksomheter er godt kjent, og det legges til rette for at arbeidssøkere kan skaffe seg rett kompetanse. Næringslivet og offentlig sektor tilbyr læreplasser både for ungdom og voksne, og det er nok gode språkpraksisplasser og tilbud om brukertilpasset norskopplæring.
- 4.** Veien til anerkjennning, godkjenning og påbygging av kompetanse fra utlandet gjøres kortest mulig gjennom praktisk hjelp og individuell behandling.
- 5.** Det gir status å gjøre kjønnsoverskridende yrkesvalg, og det er flere menn i omsorgsykker.
- 6.** Arbeidslivet kjennetegnes av en mangfolds- og mestringskultur og ordnede arbeidsforhold. Flere eldre over 70 er i arbeid. Det er lett å være åpen lhbt-person i arbeidslivet. Andelen uføretrygdede i alle aldersgrupper ligger under landsgjennomsnittet, og andelen mennesker med nedsatt funksjonsevne i lønnet arbeid har økt markant og ligger over landsgjennomsnittet.

Tiltak fra 2015 - Tema 3

| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
|---|---|--|--|
| <p>Mål nr. 1: Ingen på Agder behøver å velge deltid, og offentlig sektor lyser normalt ut alle ledige jobber som faste heltidsstillinger.</p> | | | |
| 39 | Heltidsnettverk for offentlig sektor på Agder som deler erfaring og foreslår tiltak. | Kommunene, fylkeskommunene, SSHF, KS, Spekter, LO, aktuelle fagforeninger og Senter for likestilling | |
| 40 | Studere erfaringer fra offentlig sektor i Agder og andre steder, og se om det er grunnlag for prøveprosjekter knytta til arbeidstid. | Kommuner, fylkeskommuner, SSHF, KS, Spekter, LO og aktuelle fagforeninger | Prøveprosjekter kan f.eks. gjelde nye typer turnuser, og/eller 6-timersdag, basert på erfaringer fra andre steder. |
| <p>Mål nr. 2: Ansatte i offentlige og private virksomheter gjenspeiler befolkningen på Agder.</p> | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 41 | Trainee-ordninger for innvandrere og mennesker med funksjonsnedsettelse. | Fylkeskommunene, fylkesmennene og NAV, i samarbeid med næringsliv og offentlig sektor | Jf. ordning i Oslo kommune. |
| 42 | Målretta prosjekter for at flere kvinner med minoritetsbakgrunn kommer i lønnet arbeid gjennom kunnskaps- praksis- og tiltaksutvikling. | Agderforskning, NAV, IMDi, kommuner og fylkeskommuner | Forskningsprosjekt startet opp i Lindesnes og Lister i 2013. Utvidelse til andre deler av regionen er ønskelig. |
| 43 | Samarbeid om flere tilrettelagte stillinger. | NAV, næringslivet og offentlig sektor | Innspill fra Lindesnes kommune. |
| <p>Mål nr. 6: Arbeidslivet kjennetegnes av en mangfolds- og mestringskultur og ordnede arbeidsforhold. Flere eldre over 70 er i arbeid. Det er lett å være åpen lhbt-person i arbeidslivet. Andelen uføretrygdete i alle aldersgrupper ligger under landsgjennomsnittet, og andelen mennesker med nedsatt funksjonsevne i lønnet arbeid har økt markant og ligger over landsgjennomsnittet</p> | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 44 | Utvikle og prøve ut Standard for likestilte arbeidsplasser. | Fylkeskommunene, forskningsmiljø, pilotvirksomheter i offentlig og privat sektor, partene i arbeidslivet | Et delprosjekt i Likestilling som regional kraft. Avgjørende å sikre nødvendig finansiering. |
| 45 | Systematisk kompetanseheving og erfaringsdeling innen likestilling, inkludering og mangfold for ledere, HR-folk, verneombud og tillitsvalgte. | Arbeidsgivere i privat og offentlig sektor, Agder for all, HR-nettverk og fagforeninger | Oppdatering og bruk av Velg mangfold-verktøyet. Samarbeid med LDO og kompetansemiljøer. |



Tema 4

Tjenester for det enkelte menneske

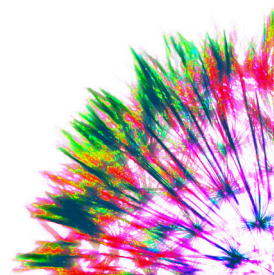
LIM-planens utviklingsmål 2027 - Tema 4

LIM-planen har satt fokus på å gi like godt tilbud til alle. Bevisstheten om likeverd i tjenesteyting er økt, problemene er identifisert og kompetansen er hevet.

- 1.** Forskjellighet oppfattes som normalt på Agder, og alle individer føler seg verdsatt og respektert i møte med det offentlige, ved innleggelse på sykehus eller opphold i institusjon.
- 2.** Offentlig ansatte har god kompetanse om menneskelig og kulturelt mangfold.
- 3.** Tjenester og tjenestesteder er universelt utformet.
- 4.** Alle offentlige virksomheter på Agder evaluerer tjenestene i et likestillingsperspektiv.
- 5.** Brukermedvirkning er innarbeidet som vanlig praksis i offentlige tjenester, og brukergruppenes erfaring står sentralt i kompetanseheving av ansatte.
- 6.** Det brukes klart, godt språk i alt informasjonsmateriell og all kommunikasjon fra det offentlige. Når det er nødvendig, oversettes materiell til ulike språk, og tolketjenesten brukes på en profesjonell måte. Elektroniske tjenester og skjema brukes på en måte som ikke er ekskluderende.

Tiltak fra 2015 - Tema 4

| Mål nr. 2: Offentlig ansatte har god kompetanse om menneskelig og kulturelt mangfold. | | | |
|--|--|--|---|
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 46 | Det sikres at likeverdige offentlige tjenester er et tema i profesjonsutdanninger og etterutdanning. | Fylkesmennene, UiA/Senter for likestilling, fylkeskommunenes utdanningsavdelinger og arbeidsgivere i offentlig sektor | Det kartlegges/ sjekkes ut med aktuelle utdanninger. Aktuelt: Rosa Kompetanse Helse. |
| 47 | Verktøyet Velg mangfold fra Match-prosjektet tas i bruk og oppdateres. | Fylkeskommunene og IMDi i samarbeid med aktuelle tjenestesteder | Utarbeidet i Vest-Agder i 2003-06. Finansiert og spredd nasjonalt av IMDi. |
| Mål nr. 3: Tjenester og tjenestesteder er universelt utformet. | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 48 | Fylkesstrategien for arbeidet med universell utforming i Vest-Agder og Aust-Agders erfaringer som pilotfylke (2010-2012) på UU følges opp. | Fylkesmennene og fylkeskommunene | Aust-Agder var pilotfylke for bedre og tettere samhandling i fylket, med kommuner og nasjonale instanser. |
| Mål nr. 4: Alle offentlige virksomheter på Agder evaluerer tjenestene i et likestillingsperspektiv. | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 49 | Det lages et evalueringsprosjekt som går i dybden innen ett eller to tjenestetilbud. | UiA/Senter for likestilling sammen med kommuner og forskere | Ta utgangspunkt i erfaringer fra Likestilte kommuner og fra Sverige. |
| Mål nr. 5: Brukermedvirkning er innarbeidet som vanlig praksis i offentlige tjenester, og brukergruppenes erfaring står sentralt i kompetanseheving av ansatte. | | | |
| 50 | Det startes en kartlegging av gode metoder for brukermedvirkning i helse- og omsorg. | Fylkesmennene/fylkeslegene i samarbeid med SSHF, Bufetat, NAV og kommuner og brukerorganisasjoner/ interesseorganisasjoner | |
| Mål nr. 6: Det brukes klart, godt språk i alt informasjonsmateriell og all kommunikasjon fra det offentlige. Når det er nødvendig, oversettes materiell til ulike språk, og tolketjenesten brukes på en profesjonell måte. Elektroniske tjenester og skjema brukes på en måte som ikke er ekskluderende. | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 51 | Starte en kartlegging. Synliggjøre gode eksempler. | Fylkesmennene, NAV, politi, fylkeskommuner, kommuner, SSHF | |



Tema 5

Samhold mot trakassering og vold

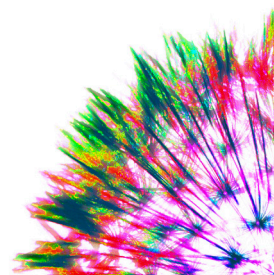
LIM-planens utviklingsmål 2027

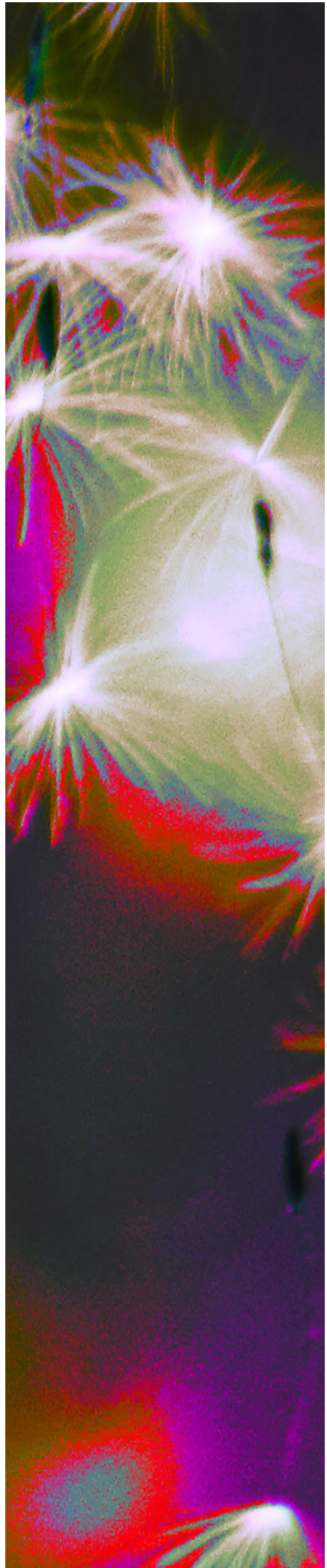
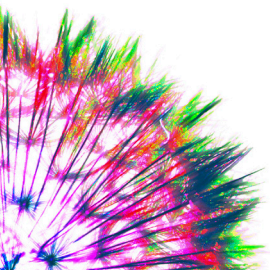
LIM-planen har vært med på å legge til rette for å bekjempe fordommer med kunnskap. Vi har lært mer om å møte det fremmede med respekt som gir likeverd. Normer er blitt utfordret, og nye møteplasser som har en plattform for likeverd er skapt.

- 1.** Det er nulltoleranse mot vold. Forebygging og avdekking av vold i nære relasjoner prioriteres politisk og økonomisk i regionen som helhet og i den enkelte kommune.
- 2.** Vold, både vold i nære relasjoner og hatvold, forebygges gjennom tidlig innsats, foreldreveiledning, bygging av gode relasjoner og fokus på menneskesyn og respekt.
- 3.** Ansatte i barnehage, skole, barnevern, på helsestasjoner, i tannhelsetjeneste m. m. har nødvendig kunnskap og kompetanse til å avdekke vold mot barn. Det er fokus på rus, barneoppdragelse uten vold og konflikthåndtering.
- 4.** Tilliten mellom offentlige tjenesteytere og utsatte grupper er styrket.
- 5.** Systemforståelse, tverrfaglig samarbeid og kvaliteten i samhandling/ samhandlingsmønstre er styrket.
- 6.** Hjelpetilbudene til voldsutsatte, inkludert krisesentre og barnehus, og hjelpe- og behandlingstilbud for voldsutøvere er tilgjengelige for de som trenger det, når de trenger det.

Tiltak fra 2015 - Tema 5

| Mål nr. 1: Det er nulltoleranse mot vold. Forebygging og avdekking av vold i nære relasjoner prioriteres politisk og økonomisk i regionen som helhet og i den enkelte kommune. | | | |
|--|---|--|--|
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 52 | Handlingsplaner mot vold i nære relasjoner i alle kommuner. | Kommunene, IMDi Sør, RVTS Sør fylkeskommunene | Jf. Regjeringens handlingsplan mot vold i nære relasjoner 2014 – 2017. Aktuelt verktøy: Kommunepakka fra Stine Sofies Stiftelse. |
| 53 | Trening i tverrfaglig samarbeid for å avdekke vold og begrense skadene. | Skole, barnevern, Politi, helse-tjenester IMDi, RVTS og NAV | |
| Mål nr. 2: Vold, både vold i nære relasjoner og hatvold, forebygges gjennom tidlig innsats, foreldreveiledning, bygging av gode relasjoner og fokus på menneskesyn og respekt. | | | |
| NR. | Tiltak | Hvem må bidra | Kommentarer |
| 54 | Opplæring i barnehage/skole | Skole- og barnehageeiere. Lærere, førskolelærere, skolehelsetjeneste og lærerorganisasjonene | |
| 55 | Interkommunale samarbeid om foreldrekurs og ICDP-veiledning. | Kommuner, regionråd, Bufetat og NAV | International Child Development Program (ICDP) er et foreldre-veiledningsprogram som brukes stadig mer. Gode erfaringer i flere kommuner på Agder. |
| 56 | Kompetanseheving om hatvold innen aktuelle etater. | Fylkesmannen, politiet, domstolene. De som driver flyktningmottak. LLH og Skeiv verden | Eksempel på verktøy: Rosa Kompetanse Justis - undervisningspakke for politiet. |





LIM.

PLANEN

LIKESTILLING - INKLUDERING - MANGFOLD



Aust-Agder
fylkeskommune



Vest-Agder
fylkeskommune



REGIONPLAN AGDER 2020



SEKSJON FOR SAMFUNNS- OG NÆRINGSUTVIKLING
Saksbehandler: Lisbeth Reed

Vår dato
06.02.2015
Deres dato

Vår referanse
13/10287-109 : 131
Deres referanse

Kommunene i Vest-Agder

| | |
|---------------|----------|
| SOGNE KOMMUNE | |
| Saksbehandler | År |
| 10 FEB. 2015 | |
| Saksnr | Dokument |
| 13/2035 | |

LIM-planen - utsending til kommunene, følgebrev

Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold 2015-2027 med Handlingsprogram 2015-2019 ble vedtatt av begge fylkestingene på Agder i desember 2014. Planen er en regional plan i henhold til plan og bygningsloven, og skal dermed ligge til grunn for kommunenes arbeid. Det har vært en grundig planprosess med mangfoldig medvirkning, og fylkeskommunene ser på LIM-planen som hovedverktøyet for bedre likestilling og levekår i regionen i årene som kommer.

LIM-planen og handlingsprogrammet er nå trykt opp, og hvis ikke annet er avtalt på forhånd, sender vi i første omgang tre eksemplarer av hvert hefte. Flere kan bestilles fra postmottak@vaf.no, eller lastes ned elektronisk fra www.vaf.no eller www.regionplanagder.no.

Vi håper og tror kommunene vil ha nytte av plan og handlingsprogram, og ser fram til et fortsatt godt samarbeid på de samfunnsområdene planen gjelder!

Med vennlig hilsen

Lisbeth Reed
Rådgiver samfunns- og næringsutvikling

Punkt 7: RS 615 Avvikshåndtering - status for 2014



Saksframlegg

Avvikshåndtering - status for 2014

| Utv.saksnr | Utvalg | Møtedato |
|------------|-------------------------|------------|
| 4/15 | Arbeidsmiljøutvalg | 10.03.2015 |
| 6/15 | Administrasjonsutvalget | 10.03.2015 |

Rådmannens forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

Bakgrunn for saken:

Elektronisk avvikshåndtering ble innført i Søgne kommune 01.01.2014. Målet med innføringen var å få på plass et system som førte til økt kvalitetssikring – både i forhold til innmeldingen av avvik, og av saksbehandlingen/oppfølgingen av avvik. Etter en prosess med vurdering av flere tilbydere, ble Infotjenester valgt som leverandør. Systemet er delt i to - hvor saker på HMS og drift fordeles i to ulike databaser. Første år systemet har vært i bruk er det totalt registrert 129 avvik. Av disse er det 79 HMS-avvik, 50 driftsavvik, og 5 avviste saker. (De avviste sakene dreier seg om feilregistreringer og hendelser hvor ansatte ikke har vært involvert).

Hittil i 2015 har det som et ledd i vurderingen av systemet blitt nedsatt en referansegruppe, denne har bestått av ledere som har hatt størst erfaring med systemet og av hovedtillitsvalgt. Referansegruppen har kommet med ulike innspill som har medført mindre endringer av avvikskategorier og tilhørende hjelpetekster. Innenfor HMS har det tidligere vært en kategori «Trusler, vold og trakassering fra eksternt hold», denne er nå delt opp i to nye kategorier: «Trusler og trakassering fra eksternt hold» og «Vold fra eksternt hold».

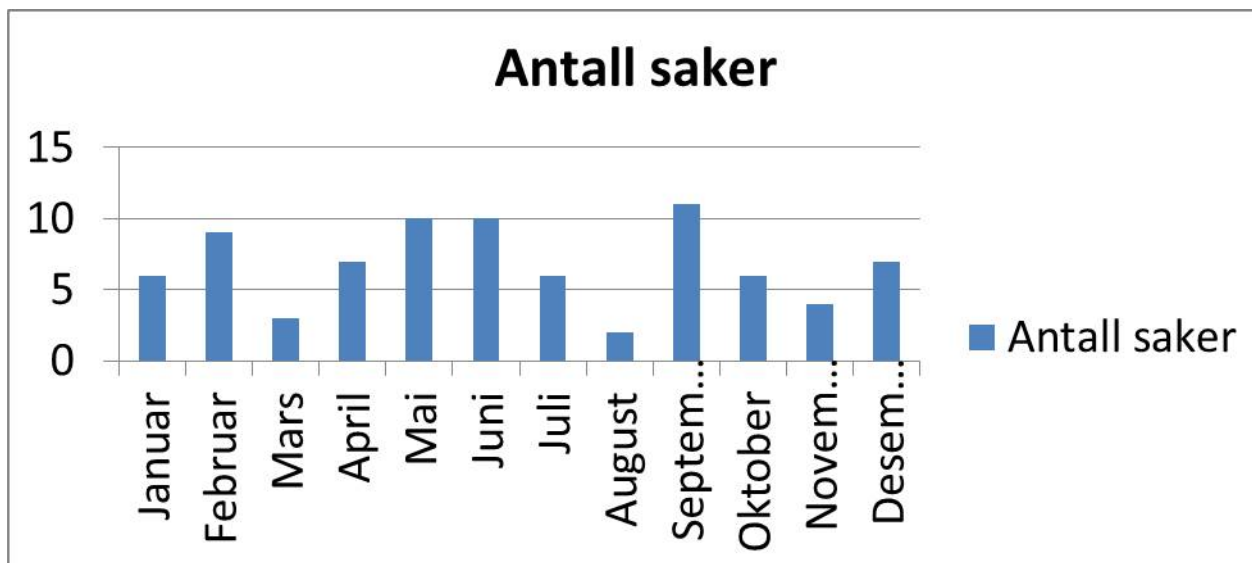
På driftssida har det tidligere vært en kategori «Materiell skade/skade på miljø». Denne er nå delt opp i to nye kategorier: «Materiell skade på miljø» og «Materiell skade på eiendeler». I tillegg er det innført en ny kategori: «Tjenestelevering». Utførte endringer i kategoriene er også basert på en gjennomgang av avvik som er lagt i kategorien for øvrig/annet, hvor målet har vært å skape konkrete betegnelser for å minske bruken av oppsamlerkategorier.

På enhetsledersamlingen 17.03.15 ble disse endringene fremlagt, samt rapporter for avvikshåndteringen i 2014. Det ble her vektlagt viktigheten av at alle kommunens avdelinger og enheter har et fokus på avvik, og at dette settes på dagsorden i personalmøter og lignende. Det tilbys at superbrukerne av systemet deltar i personalmøter og annen opplæring ute på enhetene ved behov.

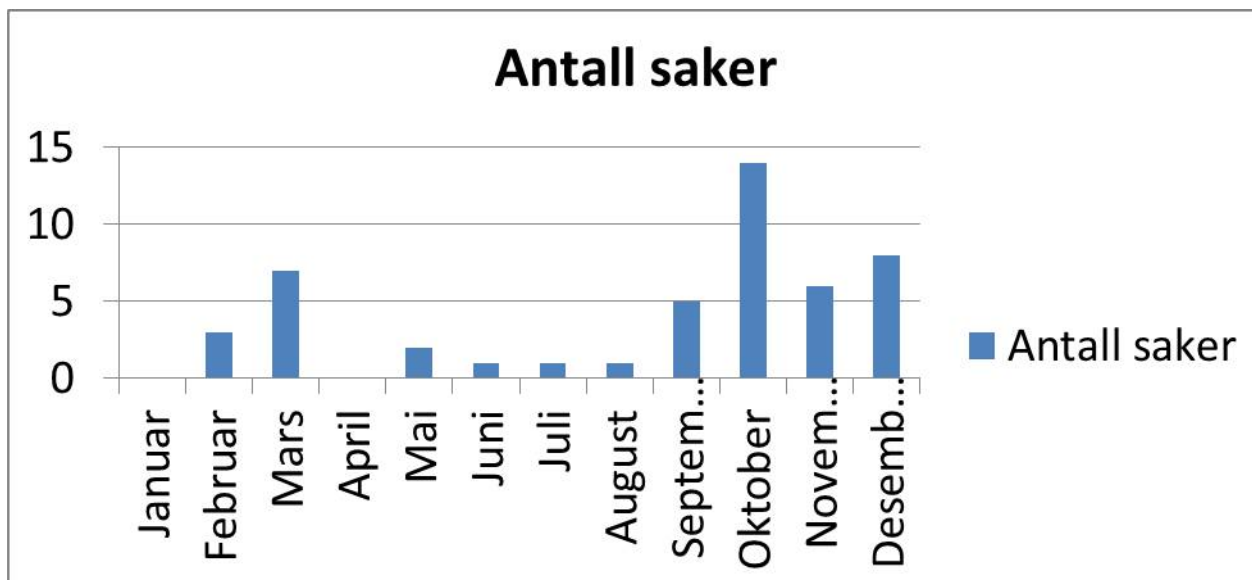
Det elektroniske systemet muliggjør uttak av ulike rapporter. Aktuelle rapporter kan tas ut på følgende parameter:

- saker fordelt pr. måned
- fordeling alvorlighetsgrad
- avvikskategorier
- fordeling enhetsvis (Definert av «sted for hendelse» og ikke hvor registrant jobber. Avdelinger/enheter som her ikke er nevnt har ikke hatt registrerte avvik i 2014).

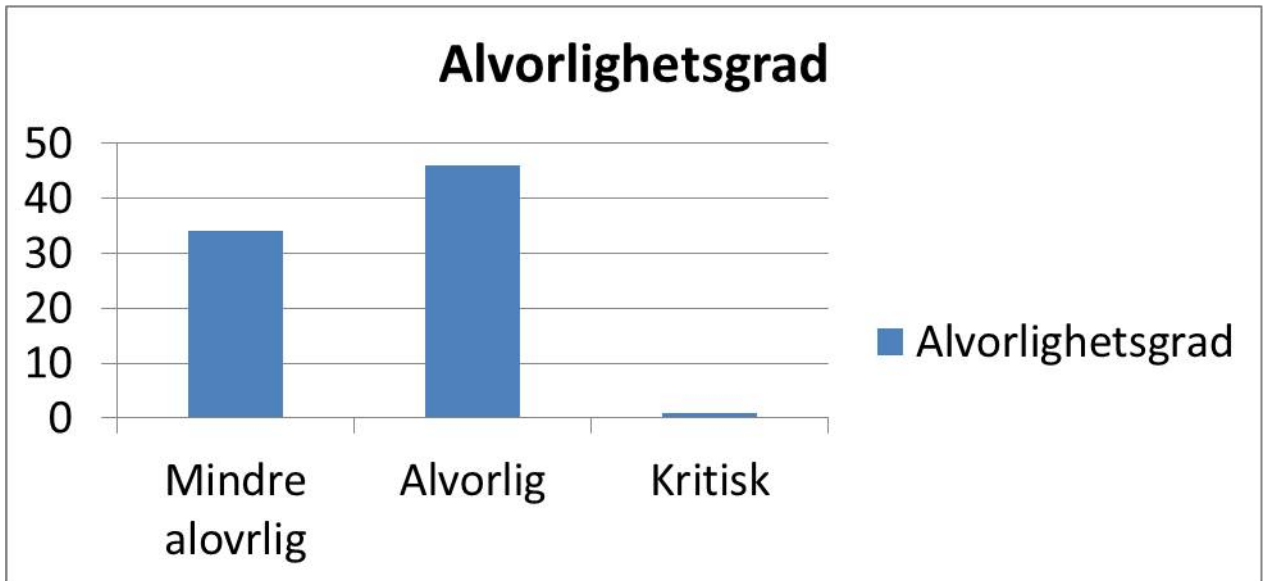
- Antall saker fordelt pr måned - HMS



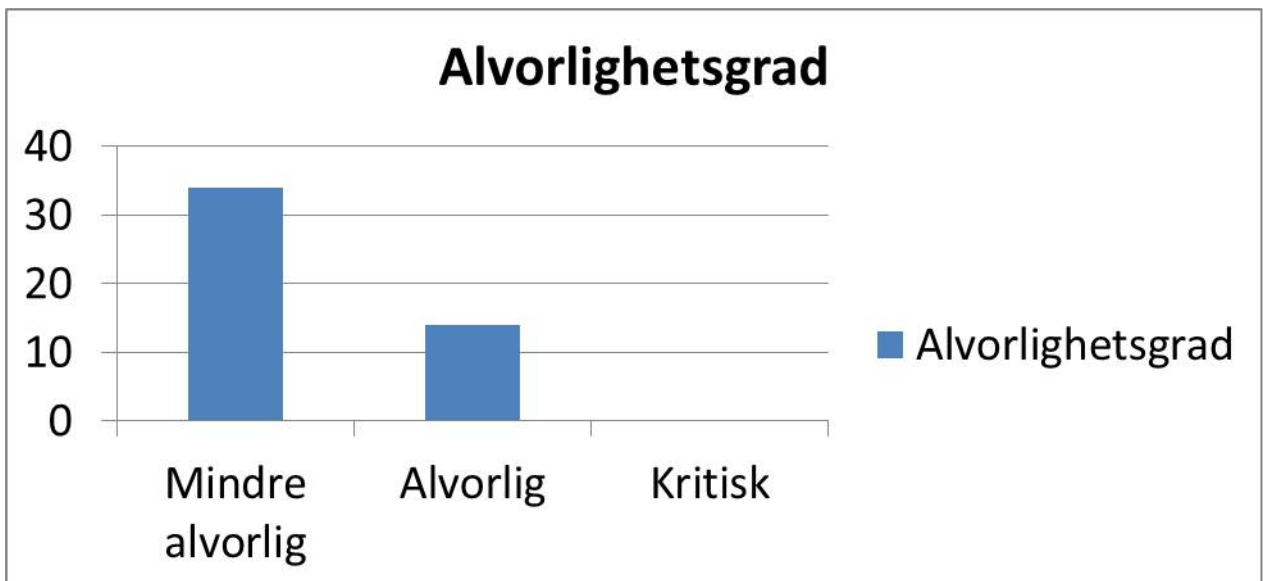
- Antall saker fordelt pr måned - drift



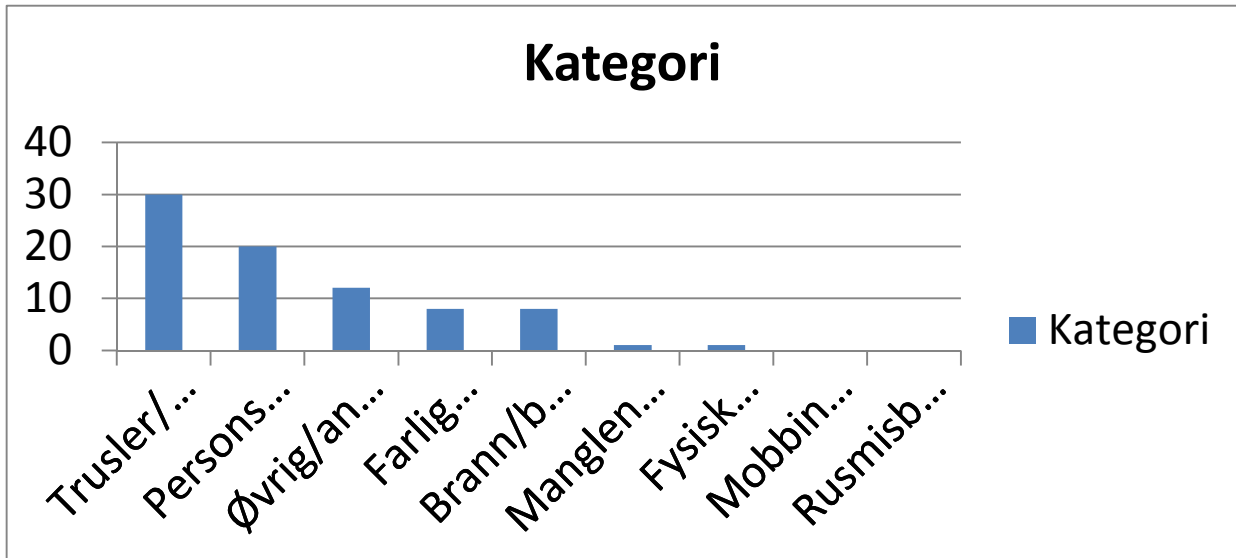
- Saker fordelt etter alvorlighetsgrad – HMS



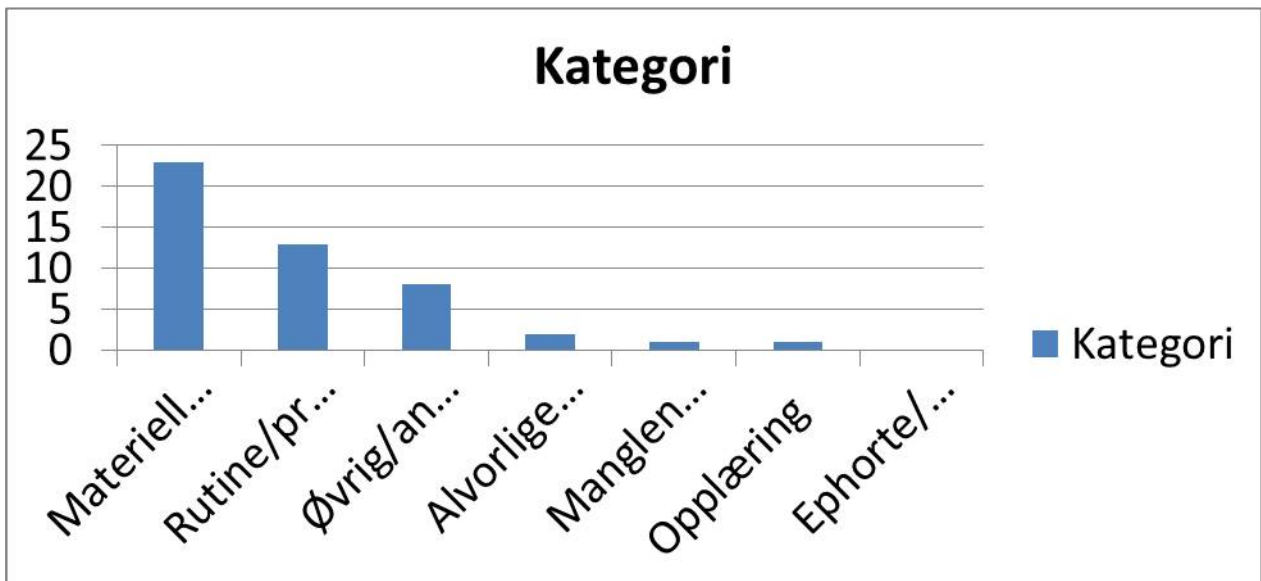
- Saker fordelt etter alvorlighetsgrad - drift



- Saker fordelt etter kategori – HMS
(For fullstendige avvikskategorier med hjelpetekster – vennligst se vedlegg).



- Saker fordelt etter kategori – drift



- Saker fordelt – oppvekst

| | HMS | Drift |
|--------------------|-----|-------|
| Langenes skole | 4 | - |
| Lunde skole | 1 | - |
| Nygård skole | 12 | - |
| Torvmoen barnehage | - | 1 |
| Åros barnehage | 1 | - |

- Saker fordelt – helse og omsorg

| | HMS | Drift |
|----------------------------|-----|-------|
| Helsetjenester | 2 | 4 |
| Hjemmetjenester | 21 | 4 |
| Institusjon | 18 | 15 |
| Psykisk helse/habilitering | 18 | - |

- Saker fordelt – diverse avdelinger

| | HMS | Drift |
|---------------------------|-----|-------|
| Administrasjonsavdelingen | 1 | - |
| Eiendomsenheten | - | 1 |
| Ingeniørvesenet | 3 | 23 |

Vedlegg

1 Avvikskategorier med hjelpetekster - HMS og drift

HMS

Bemanningssituasjon

Vedvarende og alvorlige hendelser over lengre tid som direkte berører helse, miljø og sikkerhet.

Brann/branntilløp/rømningsveier

Farlig forhold/nesten-ulykke

Gjelder ved hendelser hvor ansatte er berørt.

Fysiske arbeidsforhold (ergonomi, inneklima etc.)

Manglende utstyr (førstehjelpsutstyr, verneutstyr etc.)

Mobbing/trakassering/diskriminering blant ansatte

Hendelse(r) hvor den ansattes verdighet og integritet svekkes. Intern varslings sak bør vurderes - velg da dette som egen kategori.

Personskade på ansatt

Rusmisbruk blant ansatte

Ved mistanke om rusmisbruk/rusmisbruk blant ansatte. Intern varslings sak bør vurderes - velg da dette som egen kategori.

Trusler og trakassering fra eksternt hold

Hendelse(r) hvor ansatte blir utsatt for trusler og/eller trakassering. Eksternt hold omfatter elever, brukere etc.

Utøvelse av vold fra eksternt hold

Hendelse(r) hvor ansatte blir utsatt for vold. Eksternt hold omfatter elever, brukere etc.

Øvrig/annet

- Deaktivert kategori:

Trusler/vold/trakassering fra eksternt hold

Hendelse(r) hvor ansatte blir utsatt for trusler, vold og/eller trakassering.

Drift

Alvorlige driftsforstyrrelser på IT

Hendelse(r) som gjør at kommunale tjenester ikke blir levert.

Ephorte/taushetsbelagt informasjon/personvern

Spredning av taushetsbelagt informasjon/brudd på taushetsplikt - muntlig og/eller skriftlig.

Manglende informasjonsutveksling/rapportering

Manglende/mangelfull eller feil informasjon/rapportering mellom ansatte, ledere eller mellom leder og ansatt.

Materiell skade på eiendeler

Skade/hærverk på gjenstander/inventar/bygninger, både på private og kommunens eiendeler.

Materiell skade på miljø

Miljøskadelige utslipp.

Opplæring

Manglende opplæring eller manglende oppfølging av opplæring.

Rutine/prosedyre/intern kontroll

Manglende/mangelfull rutine/prosedyre/intern kontroll eller manglende oppfølging av disse.

Tjenestelevering

Driftsmessige hendelse(r) som berører kommunens tjenestelevering til elever, brukere, pasienter etc.

Øvrig/annet

- Deaktivert kategori:

Materiell skade/skade på miljø

Skade/hærverk på gjenstander/inventar/bygninger, eller miljøskadelige utslipp.

Punkt 8: Z møteprotokoll Administrasjonsutvalget 10.03.15



SØGNE KOMMUNE

Møteprotokoll

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen Søgne rådhus
Dato: 10.03.2015
Tid: 09:00

Faste medlemmer som møtte:

| Navn | Funksjon | Reprenterer |
|--------------------------|----------|-------------|
| Jack Andersen | LEDER | H |
| Karl Wilhelm Strandvik | NESTL | H |
| Solveig Kjelland Larsen | MEDL | AP |
| Are Herdlevær | MEDL | |
| Torgeir Hortemo Hareland | MEDL | |
| Eva Frøsyland | OBSERV | |

Forfall faste medlemmer:

| Navn | Funksjon | Reprenterer |
|------|----------|-------------|
|------|----------|-------------|

Varamedlemmer som møtte:

| Navn | Møtte for | Reprenterer |
|------|-----------|-------------|
|------|-----------|-------------|

Fra administrasjonen møtte:

| Navn | Stilling | |
|---------------------|---------------------------------|---------|
| Bente Hamre | Rådgiver | RS 6/15 |
| Monica Nordnes | Organisasjonssjef | |
| Jon Wergeland | Kommunalsjef oppvekstsektoren | |
| Wenche Irjall Holte | Prosjektleder ufrivillig deltid | |

Av 5 medlemmer var 5 tilstede. Ingen merknader til innkalling eller sakskartet. Sakskartet omfattet f.o.m. PS 6/15 tom PS 9/15. Møtet ble lukket jfr. Off.l. §13 jfr. Fv.l. §13 i forbindelse med orientering fra Jon Wergeland.

Underskrift:

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

Jack Andersen
Leder

Monica Nordnes
Organisasjonssjen

| Saksnr | Innhold | U.off. |
|---------------|---|---------------|
| PS 6/15 | Godkjenning av protokoll fra 10.02.15 | |
| PS 7/15 | Referatsaker | |
| PS 8/15 | Enhetens innspill i ankesaken | X |
| PS 9/15 | Eventuelt | |
| RS 5/15 | LIM-planen - regional plan for likestilling, inkludering og mangfold 2015-2027 (endelig plan) | |
| RS 6/15 | Avvikshåndtering - status for 2014 | |

PS 6/15 Godkjenning av protokoll fra 10.02.15

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møte 10.02.15.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.03.2015

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 10.02.2015

PS 7/15 Referatsaker

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.03.2015

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

PS 8/15 Enhetens innspill i ankesaken**Rådmannens forslag til vedtak:**

Innstillingen som er gjort av enhetens ansettelsesutvalg opprettholdes.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.03.2015**Behandling:**

Møtet ble lukket jfr. Off.l.§23.1.

Administrasjonsutvalget ber administrasjonen kontakte KS for vurdering av hvilke muligheter arbeidsgiver har i forbindelse med utlysning av stillinger på nytt når innstillingen er underskrevet.

Hvis KS vurderer det slik at arbeidsgiver har anledning dette, ber Administrasjonsutvalget administrasjonen stoppe ansettelsen, samt lyse ut på stillingen på nytt med endret utlysningstekst.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget ber administrasjonen kontakte KS for vurdering av hvilke muligheter arbeidsgiver har i forbindelse med utlysning av stillinger på nytt når innstillingen er underskrevet.

Hvis KS vurderer det slik at arbeidsgiver har anledning dette, ber Administrasjonsutvalget administrasjonen stoppe ansettelsen, samt lyse ut på stillingen på nytt med endret utlysningstekst.

PS 9/15 Eventuelt**Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 10.03.2015****Behandling:**

Administrasjonsutvalget ber om informasjon angående utviklingen i PP-tjenesten i oktobermøtet.

Administrasjonsutvalget ber administrasjonen i neste møte orientere angående omorganiseringsprosessen av hjemme- og institusjonstjenester.

**RS 5/15 LIM-planen - regional plan for likestilling, inkludering og mangfold
2015-2027 (endelig plan)**

RS 6/15 Avvikshåndtering - status for 2014