

REFERAT |SØG| Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne (2012-2019) d. 03-04-2018

Mødedato Tirsdag d. 03. april 2018 kl. 12:00

Mødested Søgne

Indholdsfortegnelse

- Forside Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne 03.04.2018.....	3
- Saksliste Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne 03.04.2018.....	5
PS 818 Godkjenning av protokoll fra møtet 27.02.2018.....	7
PS 918 Referatsaker 03.04.2018.....	12
PS 1018 Likestilling- og mangfoldmelding.....	14
PS 1118 Eventuelt 03.04.2018.....	29
RS 418 Oppfølging formannskapet 14.03.18 - RS 1218 Oversendelse til formannskapet fra rådet fo	31
ZMøteprotokoll møte i Rådet RFF 03.04.2018.....	33

**Punkt 1: - Forside Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne
03.04.2018**



SØGNE KOMMUNE

Møteinnkalling

Utvalg: Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Møtested: Gamle Kantine Helsehuset
Dato: 03.04.2018
Tid: 10:00

Forfall meldes til utvalgssekretær Anne Christin Høyem, anne.hoyem@sogne.kommune.no, som sørger for innkalling av vararepresentanter. Vararepresentanter møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Bjarne Bentsen Lieng	Leder	SP
Aasta Løvdal	Medlem	
Torunn Marie Verdal	Nestleder	KRF
Marianne T. Skeie	Medlem	
Marianne Schill Reinsnes	Medlem	

Program:

Kl 12.00 – 13.00 Informasjon om velferdsteknologi ved Linn Anita Mossestad

Søgne, 22.03. 2018

Bjarne Bentsen Lieng (sign.)
leder

Anne Christin Høyem (sign.)
rådgiver

**Punkt 2: - Sakliste Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne
03.04.2018**

Saksnr	Innhold	U.off.
PS 8/18	Godkjenning av protokoll fra møtet 27.02.2018	
PS 9/18	Referatsaker 03.04.2018	
RS 4/18	Oppfølging formannskapet 14.03.18 - RS 12/18 Oversendelse til formannskapet fra rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	
PS 10/18	Likestilling- og mangfoldmelding	
PS 11/18	Eventuelt 03.04.2018	

Punkt 3: PS 818 Godkjenning av protokoll fra møtet 27.02.2018



Saksframlegg

Godkjenning av protokoll fra møtet 27.02.2018

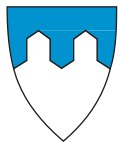
Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
8/18	Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	03.04.2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne godkjenner protokoll fra møtet 27.02.2018.

Vedlegg

1 Møteprotokoll RFF 27.02.2018



SØGNE KOMMUNE

Møteprotokoll

Utvalg: Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Møtested: Søgne rådhus, møterom Lunde

Dato: 27.02.2018

Tid: 10:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Bjarne Bentsen Lieng	Leder	SP
Aasta Løvdal	Medlem	
Torunn Marie Verdal	Nestleder	KRF
Marianne T. Skeie	Medlem	

Forfall faste medlemmer:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Marianne Schill Reinsnes	Medlem	

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Reprenterer
Synnøve Tånevig	Marianne Schill Reinsnes	

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Jon Wergeland	kommunalsjef
Ola Frøysland	enhetsleder
Anne Christin Høyem	rådgiver

Av fem medlemmer var fem medlemmer til stede, inkludert varamedlem. Sakskart datert 20.02.2018 omfattet PS 5/18 – PS 7/18 For øvrig ingen merknader til sakskart eller innkalling.

Oppfølging PS 3/18 *Rom og funksjonsprogram for ny skole på Tangvall* Kommunalsjef oppvekst Jon Wergeland og enhetsleder Ola Frøysland informerte.

Underskrift:

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

Bjarne Bentsen Lieng (sign.) leder	Anne Christin Høyem (sign.) rådgiver
---------------------------------------	---

Saksnr	Innhold	U.off.
PS 5/18	Godkjenning av protokoll fra møte 30.01.2018	

PS 6/18 Referatsaker 27.02.2018
PS 7/18 Eventuelt 27.02.2018

PS 5/18 Godkjenning av protokoll fra møte 30.01.2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne godkjenner protokoll fra møte 30.01.2018

Saksprotokoll i Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 27.02.2018

Behandling:

Ingen merknader

Vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne godkjenner protokoll fra møte 30.01.2018.

PS 6/18 Referatsaker 27.02.2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne tar referatsakene til orientering

Saksprotokoll i Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 27.02.2018

Behandling:

Det forelå ingen referatsaker til behandling.

PS 7/18 Eventuelt 27.02.2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne tar eventuelt - sakene til orientering

Saksprotokoll i Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 27.02.2018

Behandling:

Oppfølging PS 3/18 *Rom og funksjonsprogram for ny skole på Tangvall*

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne fremhever viktigheten av å inkludere alle elever og skoletrinn og ber om at det blir tatt hensyn til dette i de videre planene.

Repr.: Marianne Trydal Skeie:

«Pr dags dato viser det seg vanskelig å finne parkeringsplass ved Rådhuset og legesenteret. Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne ser det er blitt vanskeligere å få innvilget parkeringskort/bevis. For å få innvilget parkeringskort/bevis må strenge behovs- og medisinske kriterier oppfylles.

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne ber Formannskapet, som et midlertidig tiltak, om å sette av 10 parkeringsplasser ved Rådhuset merket med; Kun for besøkende til Rådhuset. Rådet tenker da med tidsbegrenset parkeringstid med max 2 timer».

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne slutter seg enstemmig til å oversende til Formannskapet.

Oversendelse til Formannskapet:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne ber Formannskapet, som et midlertidig tiltak, om å sette av 10 parkeringsplasser ved Rådhuset merket med; Kun for besøkende til Rådhuset.

Rådet tenker da med tidsbegrenset parkeringstid med max 2 timer.

Punkt 4: PS 918 Referatsaker 03.04.2018



Saksframlegg

Referatsaker 03.04.2018

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

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne tar referatsakene til orientering.

Bakgrunn for saken:

Saksutredning:

Rådmannens merknader:

Punkt 5: PS 1018 Likestilling- og mangfoldmelding



Saksframlegg

Likestilling- og mangfoldmelding 2017

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

Rådmannens forslag til vedtak:

Likestilling- og mangfoldmelding 2017 vedtas.

Bakgrunn for saken:

Likestillingsloven § 26a Arbeidsgivers redegjøringsplikt

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

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

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

Aktivitets- og rapporteringsplikten:

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

Rapporteringsplikten er todelt:

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

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

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

Vedlegg

1 Likestilling- og mangfoldmelding 2017

Mangfold- og likestillingsmelding 2017



Søgne kommune



Innhold

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

1. Bakgrunn

Likestillingsloven § 26a Arbeidsgivers redegjørelsesplikt:

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

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

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

Aktivitets- og rapporteringsplikten:

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

Rapporteringsplikten er todelt:

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

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

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

1.1 Indeks for kjønnslikestilling

Siden 1999 har Statistisk sentralbyrå (SSB) publisert en indeks som måler likestilling mellom kvinner og menn i norske kommuner. Likestilling i kommunene blir målt gjennom et sett av tolv indikatorer¹ som anses som viktige og relevante for å beskrive lokal likestilling.

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

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

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

Tabell 1 Likestillingsindikator 2014-2016

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

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

2 Kommunen som arbeidsgiver

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

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

2.1 Dagens situasjon

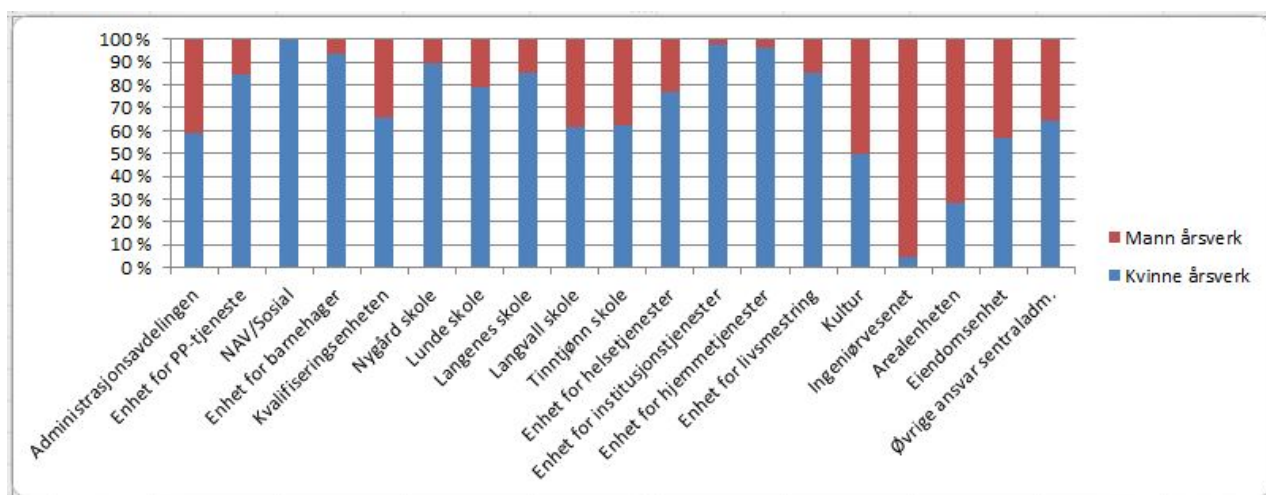
2.1.1 Kjønnssammensetning toppleder, enhetsleder og øvrig ledelse

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

2.1.2 Kjønnssammensetning etter enhet og sektor

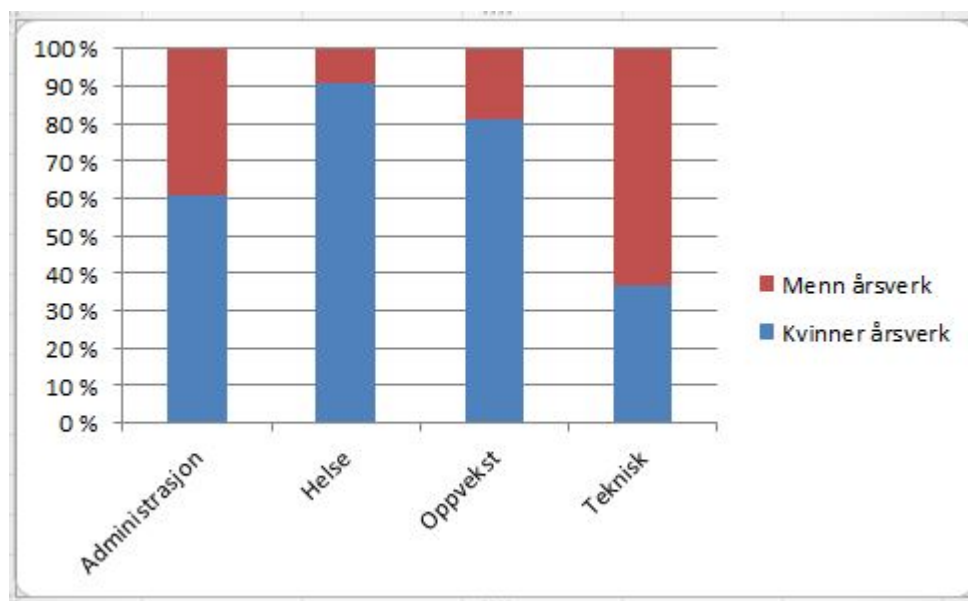
Kommunen følger et tradisjonelt mønster ved at de fleste kvinner jobber i oppvekst- og helse og omsorgssektoren, mens de fleste menn jobber i teknisk sektor. I helse- og omsorgssektoren utgjør kvinner ca 90 % av de ansatte, mens kvinner utgjør ca 81 % innen oppvekstsektoren. Innen teknisk sektor utgjør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

Kjønnssammensetning pr enhet



Tabell 3 Kjønnssammensetning pr enhet – årsverk

Kjønnsfordeling pr sektor



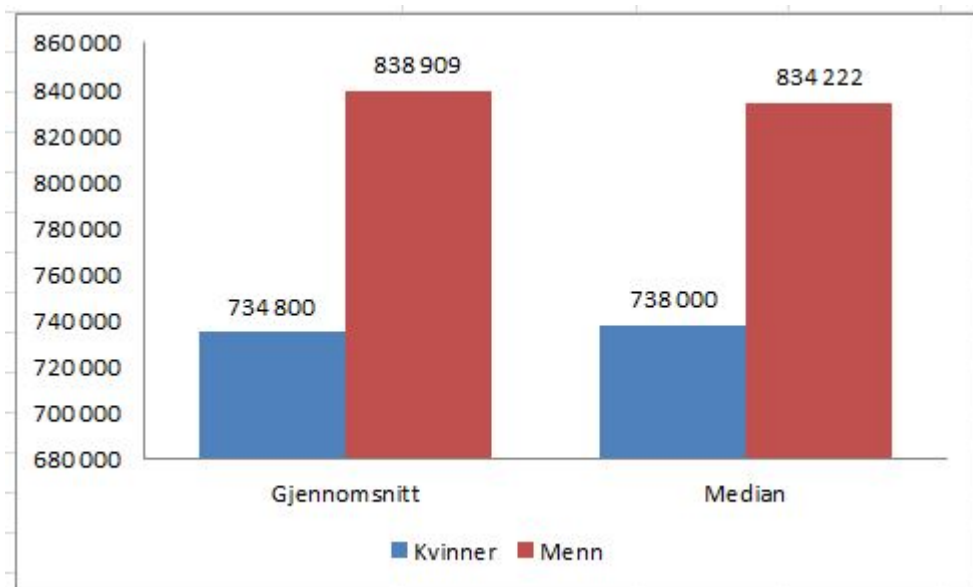
Tabell 4 Kjønnsfordeling sektor – årsverk

2.1.3 Kjønnfordelt lønnsstatistikk

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

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

Gjennomsnittslønn og medianlønn enhetsledere

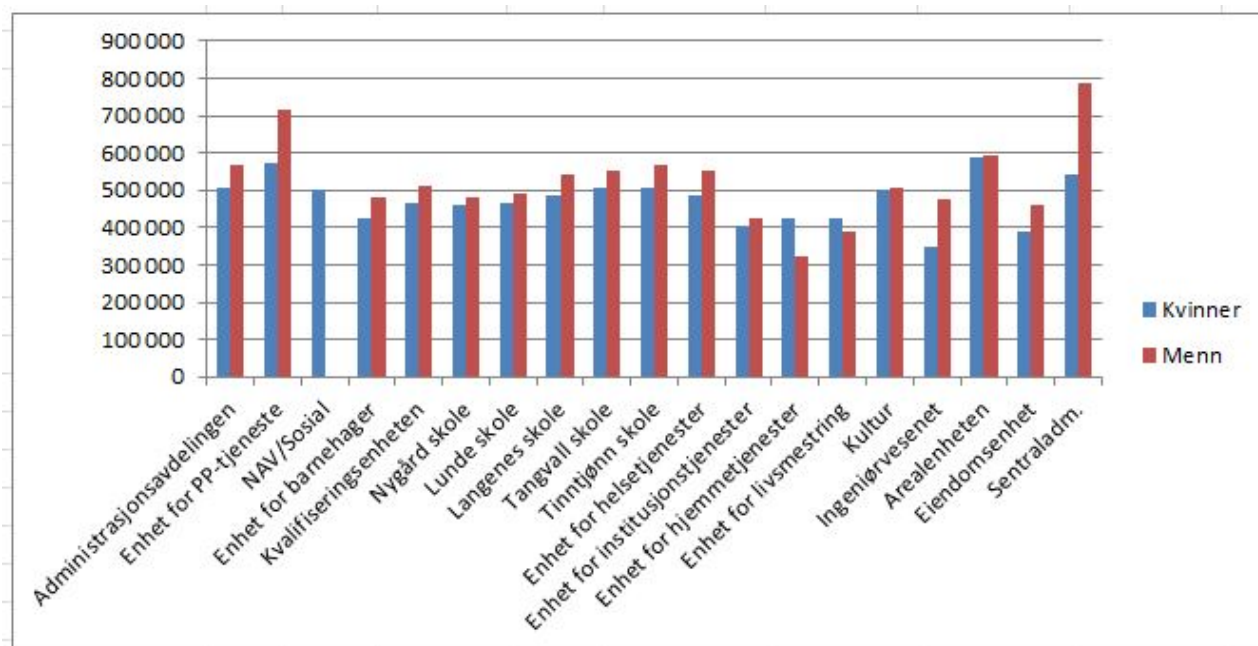


Tabell 5 Gjennomsnitts- og medianlønn enhetsledere

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

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

Gjennomsnittslønn fordelt på kjønn



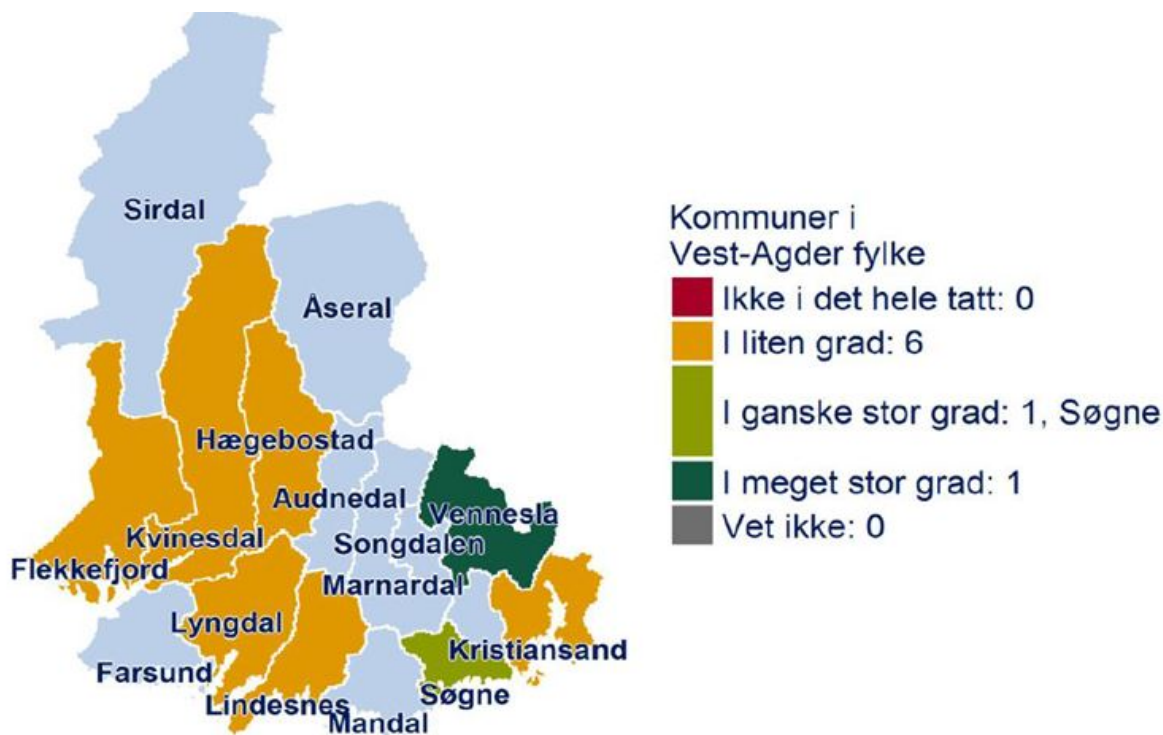
Tabell 6 Gjennomsnittslønn fordelt på kjønn

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

2.1.4 Heltid- og deltidsansatte

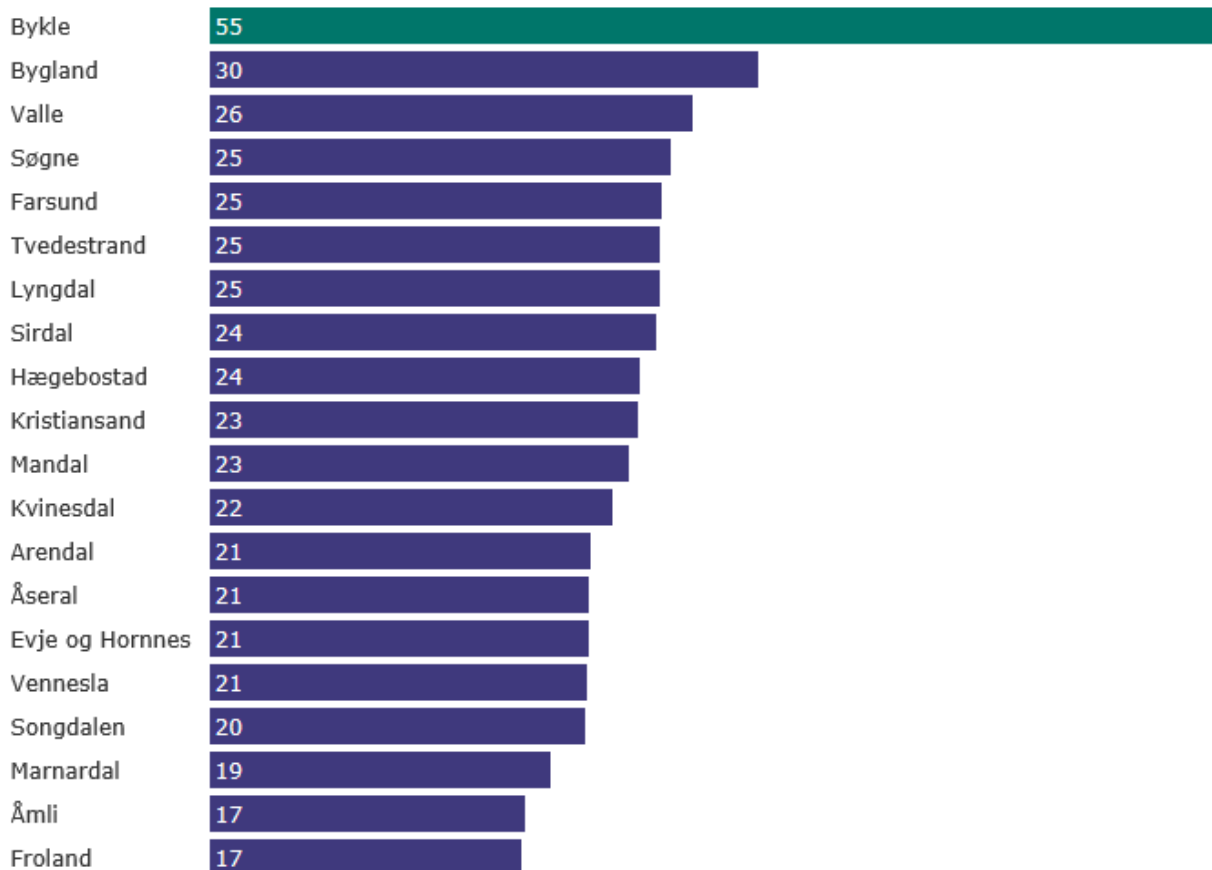
Heltidssatsingen er et stort fokusområde i de ulike enhetene i Søgne kommune. Arbeidet er ikke lenger organisert som et prosjekt, men inngår som et av flere fokusområder i den daglige driften. Søgne kommune deltar i nettverket «Heltidskultur på Sørlandet».

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



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

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



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

Kilde: KS •Embed

2.1.5 Kjønnsdelt statistikk sykefravær

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

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

Tabell 11 Kjønnsdelt sykefravær 2017 i prosent

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

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

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

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

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

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

2.1.6 Kjønnsdelt statistikk i forhold til personalpolitiske satsinger

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

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

2.1.7 Dagens situasjon - Mangfold

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

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

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

3 Planlagte og iverksatte tiltak

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

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

Tiltak gjennomført i 2017:

Søgne kommune som arbeidsgiver

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

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

Søgne kommune som tjenesteyter

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

Søgne kommune som tilrettelegger for frivillighet og demokratiske organ

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

Samhold mot trakassering og vold

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

Punkt 6: PS 1118 Eventuelt 03.04.2018



Saksframlegg

Eventuelt 03.04.2018

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
11/18	Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	03.04.2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne tar eventuelt- sakene til orientering.

Punkt 7: RS 418 Oppfølging formannskapet 14.03.18 - RS 1218
Oversendelse til formannskapet fra rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Fra: Camilla Erland Aarnes[Camilla.Erland.Aarnes@sogne.kommune.no]

Sendt: 15.03.2018 10:57:00

Til: Torkjell Tofte

Kopi: Anne Christin Høyem

Tittel: Oppfølging formannskapet 14.03.18 - RS 12/18 Oversendelse til formannskapet fra rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Saksprotokoll i Formannskapet - 14.03.2018

Behandling:

RS 12/18 Oversendelse til formannskapet fra rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Formannskapet ber administrasjonen utarbeide en sak til neste møte.

Gir du beskjed til arkiv hvilken sak dette skal inn i evt om det skal opprettes nytt saksnummer.

Med hilsen

Camilla Erland Aarnes

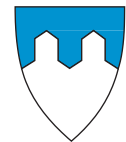
Rådgiver, Søgne kommune

Kontor: +47 954 10 088 Sentralbord +47 38 05 55 55 | Postboks 1051, 4682 Søgne

| Besøksadresse: Rådhuset, Rådhusveien 1, 4640 Søgne

camilla.erland.aarnes@sogne.kommune.no

Punkt 8: ZMøteprotokoll møte i Rådet RFF 03.04.2018



SØGNE KOMMUNE

Møteprotokoll

Utvalg: Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Møtested: Gamle Kantine Helsehuset
Dato: 03.04.2018
Tid: 10:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Bjarne Bentsen Lieng	Leder	SP
Torunn Marie Verdal	Nestleder	KRF
Marianne T. Skeie	Medlem	
Marianne Schill Reinsnes	Medlem	

Forfall faste medlemmer:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Aasta Løvdal	Medlem	

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Anne Lise Sandbakken	enhetsleder
Anne Christin Høyem	rådgiver

Av fem medlemmer var fire medlemmer til stede. Ingen vararepresentant møtte. Sakskart datert 22.03.2018 omfattet PS 8/18 – 11/18. Førøvrig ingen merknader til sakskart eller innkalling.

Program:

Enhetsleder i Enhet for hjemmetjenester Anne Lise Sandbakken informerte om velferdsteknologi

Underskrift:

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

Bjarne Bentsen Lieng (sign.)
leder

Anne Christin Høyem (sign.)
rådgiver

Saksnr	Innhold	U.off.
PS 8/18	Godkjenning av protokoll fra møtet 27.02.2018	
PS 9/18	Referatsaker 03.04.2018	
RS 4/18	Oppfølging formannskapet 14.03.18 - RS 12/18 Oversendelse til formannskapet fra rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	

PS 10/18 Likestilling- og mangfoldmelding
PS 11/18 Eventuelt 03.04.2018

PS 8/18 Godkjenning av protokoll fra møtet 27.02.2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne godkjenner protokoll fra møtet 27.02.2018.

Saksprotokoll i Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 03.04.2018

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne godkjenner protokoll fra møtet 27.02.2018.

PS 9/18 Referatsaker 03.04.2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne tar referatsakene til orientering.

Saksprotokoll i Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 03.04.2018

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne tar referatsakene til orientering.

RS 4/18 Oppfølging formannskapet 14.03.18 - RS 12/18 Oversendelse til formannskapet fra rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne

PS 10/18 Likestilling- og mangfoldmelding

Saksprotokoll i Eldrerådet - 03.04.2018

Behandling:

Vedtak/innstilling:

Saksprotokoll i Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 03.04.2018

Behandling:

Ingen merknader

Vedtak:

Likestilling- og mangfoldmelding 2017 tas til orientering.

PS 11/18 Eventuelt 03.04.2018

Rådmannens forslag til vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne tar eventuelt- sakene til orientering.

Saksprotokoll i Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 03.04.2018

Behandling:

- Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne ved leder Bjarne Bentsen Lieng og medlem Marianne Trydal Skeie har deltatt på temadag om nærdemokrati og innbyggerinvolvering tirsdag 20. mars 2018 kl 10.00 -14.00 på Søgne gamle Prestegård.
- Leder i politisk prosjektgruppe for nærdemokrati og innbyggerinvolvering , Arild Berge, er invitert til Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne på møtet 30.04.2018.
- Nestleder i Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne Torunn Verdal og medlem Marianne Trydal Skeie skal delta på møte i Rådet for funksjonshemmede i Kristiansand, mandag 16.04.2018 kl 12.00 - 13.00.
- Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne er opptatt av at lokale interesser blir ivaretatt i Nye Kristiansand.

Vedtak:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne tar eventuelt- sakene til orientering