Plankategori: Temaplan



Likestillings– og mangfoldsplan 2013 - 2016

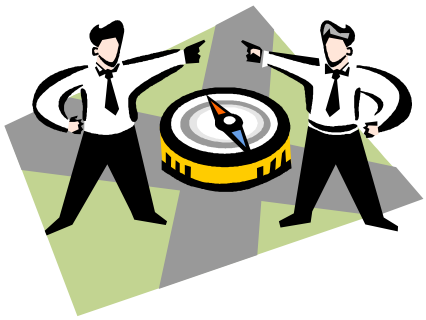
Innhold

Mål for likestillings– og mangfoldsarbeidet i Askøy kommune	**3**
Om planprosessen og plangruppen	**4**
Seksjon 1:	
Askøy kommune som samfunnsaktør og politisk arena	**5**
Askøy kommunes ansvar som offentlig myndighet	**6**
Likestillingsindeksen for Askøy kommune	**9**
Aktivitets– og redegjørelsesplikten	**10**
Askøy kommune som politisk arena	**11**
Om Likestillings– og mangfoldsutvalget	**13**
Likestilling og mangfold i kommunal planlegging og teknisk sektor	**15**
Seksjon 2:	
Askøy kommune som arbeidsgiver	**17**
Arbeidsgiverpolitikk	**18**
Kompetanseutvikling	**20**
Lønnsforhold	**21**
Uønsket deltid og tilrettelegging av arbeidstid	**24**
Rekruttering og forfremmelse	**28**
Språklig og kulturell tilrettelegging	**33**
Livsfaser - Graviditet, foreldrefravær, nedsatt funksjonsevne, seniorpolitikk	**35**
Trakassering og diskriminering	**39**
Seksjon 3:	
Askøy kommune som tjenesteyter	**41**
Barnehageavdelingen	**42**
Undervisningsavdelingen	**46**
Kulturavdelingen	**49**
NAV . Flyktningtjenesten	**51**
Pleie– og omsorgstjenestene	**53**
Kommunehelsetjenesten	**55**
Vedlegg - Handlingsplaner	**57**

Tegning forsiden: Vilde Hamre-Higraff

Askøy kommunes visjon

Askøy kommune skal sikre trygge og gode levekår og utviklingsmuligheter for sine innbyggere og sitt næringsliv gjennom kvalitet og samarbeid på alle plan.



Visjonen for likestillings– og mangfoldsarbeidet i kommunen er:
Nye muligheter skapes
Medarbeidere inkluderes
Trakassering motarbeides
Likestilling fremmes

Et godt arbeidsmiljø, fri for diskriminering og trakassering, skapes i møte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Likestillings– og mangfoldsarbeid handler om holdninger som inkluderer alle deler av kommunens arbeid.
(Vedtak Likestilling og mangfoldsutvalget 14.3.2012)

Mål for likestillings- og mangfoldarbeidet

Askøy kommune skal vektlegge likestillings- og mangfoldsarbeid og bidra til konkurransedyktige arbeidsmiljø ved å

- rekruttere de beste medarbeiderne
- anvende alles kompetanse
- bedre trivsel og få lavere sykefravær

Nye muligheter skapes fordi

- kunnskap økes om kunder og brukere
- det utvikles gode produkter og tjenester
- holdninger påvirkes og endres

Omdømmet bedres fordi

- likestilling fremmes og diskriminering forhindres
- samfunnsansvaret økes
- arbeidsplassene blir mer attraktive

(Kilde: Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering – veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten. Barne- og likestillingsdepartementet. 2009).

Om planprosessen.

Likestillings- og mangfoldsutvalget (LIU) er ansvarlig for kommunens Likestillings- og mangfoldsplan.

Denne temaplanen skal rulleres hvert 4. år og prosessen starter på bestilling fra LIU. Ny plan skal til slutt vedtas av Kommunestyret etter å ha vært på offentlig høringsrunde.

Ved denne rulleringen ble det etablert en administrativ plangruppe som har utarbeidet tekstene og tabellene.

Likestillings- og mangfoldsutvalget har vært styringsgruppe og har fått løpende orientering om fremdriften i arbeidet.

Utvalg for teknikk og miljø (UTM) og Utvalg for oppvekst og levekår (UOL) har blitt trukket inn i arbeidet for å uttale seg i saker som er relevante for deres arbeidsområder. Fagavdelingene har oppnevnt saksbehandlere for sine områder.

Planen definerer kommunens forpliktelser etter aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter og etter Likestillings- og mangfoldsutvalgets formål og arbeidsoppgaver som er nedfelt i kommunens reglement for folkevalgte organ.

Om plangruppen

Følgende personer har deltatt i plangruppen:

- Rådgiver Frank A. Aasebø. HR - avdelingen. Rådmannens stab; HR-avdelingen. Leder for plangruppen.
- Forhandlingssjef Trygve Veum. Rådmannens stab; HR-avdelingen. Ansvarlig for innholdet om arbeidsgiverpolitikk.
- Leder for Miljørettet helsevern Heidi Folkedal Hole, Kommunehelsetjenesten.
- Planlegger Hanne Thuen, seksjon Plan og utvikling, Avdeling for arealbruk.
- Planlegger Tina Marie Lund, seksjon Plan og utvikling, Avdeling for arealbruk. Redaktør for Samfunnsdelen
- Leder for flyktningtjenesten, Gro Ekeland. NAV Askøy kommune.
- Rådgiver Øyvind Rongved Pedersen. Undervisningsavdelingen.
- Seksjonsleder Arnt Inge Solvang, Seksjon kommunale bygg. Eiendomsavdelingen.
- Faglig leder Nina Mathisen. Kulturavdelingen.
- Saksbehandler Nikolai Haugland, Pleie og omsorgsavdelingene. Tjenester i åpen omsorg; Forvaltningsenheten
- Konsulent Elisabeth Skeide Larsen. Pleie og omsorgsavdelingene.
- Rådgiver Kenneth Helmersen, Barnehageavdelingen.
- Rådgiver Øyvind Haugland, Rådmannens stab; Avdeling for informasjon og tjenesteutvikling. Layoutarbeid.

Askøy kommune som samfunnsaktør og politisk arena

Følgende tiltak vil få høyest prioritet

- Kommunens Likestillings- og mangfoldspris skal sette fokus på temaet.
- Utvikle gode rutiner for medvirkning og universell utforming i kommunal planlegging.
- Legge til rette for friluftsområder og gode sosiale møteplasser slik at alle skal kunne leve et aktivt liv.
- Gjennomføre holdningsskapende mangfoldsprosjekter innenfor idretten.
- Alle kommunale bygg skal tilrettelegges med universell utforming.

Fullstendig liste over tiltak (handlingsplan) finnes bak i heftet, fra side 57

I denne seksjonen

Askøy kommunes ansvar som offentlig myndighet	6
Likestillingsindeksen for Askøy kommune	9
Aktivitets– og redegjørelsesplikten	10
Askøy kommune som politisk arena	11
Om Likestillings– og mangfoldsutvalget	13
Likestilling og mangfold i kommunal planlegging og	15

Askøy kommunes ansvar som offentlig myndighet

Det er mange ulike lovgrunnlag som regulerer likestilling og antidiskriminering i samfunnet. Den forrige likestillingsplanen la mest vekt på likestillingsloven, men det er tre andre lovgrunnlag som også regulerer likestilling og antidiskriminering.

Dette er Diskrimineringsloven, Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, samt Arbeidsmiljølovens kapittel 13. Disse lovene tar opp 13 ulike grunnlag kommunen må forholde seg til.

Likestillingsloven	Diskrimineringsloven	Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (DTL)	Arbeidsmiljøloven kapittel 13
• Kjønn	• Religion • Etnisitet • Nasjonal opprinnelse • Avstamning • Hudfarge • Språk • Livssyn	• Nedsatt funksjonsevne	• Seksuell orientering • Alder • Politisk syn • Fagorganisering

Ulike lovgrunnlag for antidiskriminering: kilde LDO (Likestillings og diskrimineringsombudet) 2009.

De ulike lovgrunnlagenes intensjoner

Likestillingsloven

§ 1. Lovens formål - Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling. *(Endret ved lov 14 juni 2002 nr. 21 (ikr. 1 juli 2002 iflg. res. 14 juni 2002 nr. 535).*

§ 1a. Plikt til å arbeide for likestilling

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt.

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven.

Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redemuligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitetgjørelse i årsbudsjettet.
Ved håndhevingen av tredje og fjerde ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.

Diskrimineringsloven

§ 1. Formål - Lovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

§ 1. Formål - Lovens formål er å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.
Loven skal bidra til nedbygging av samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes (universell utforming).

Prinsippet om universell utforming omtales i et eget kapittel.

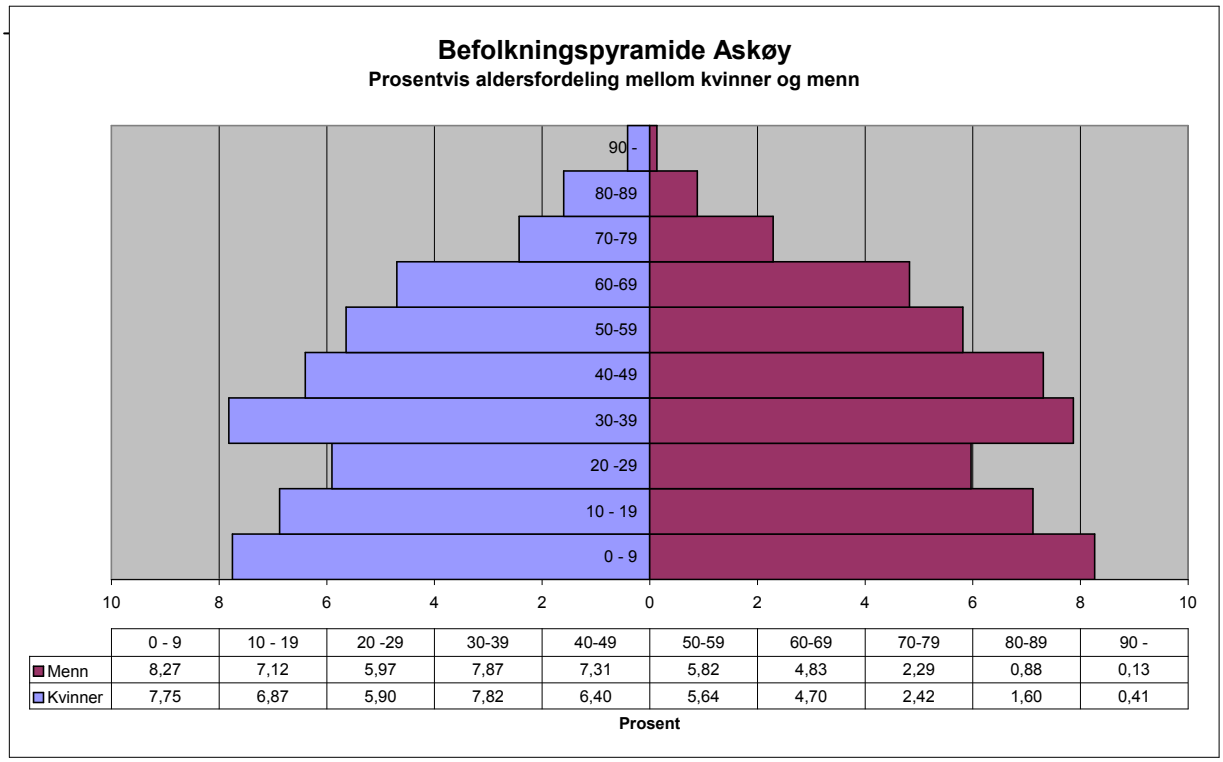
Arbeidsmiljølovens kapittel 13 – vern mot diskriminering

§ 13-1. Forbud mot diskriminering
(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder er forbudt.
(2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.
(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.
(4) Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.
(5) Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven.
(6) Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Kommuneloven § 48

…Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt, og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å hindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, samt for å fremme formålet i diskrimineringsloven og i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

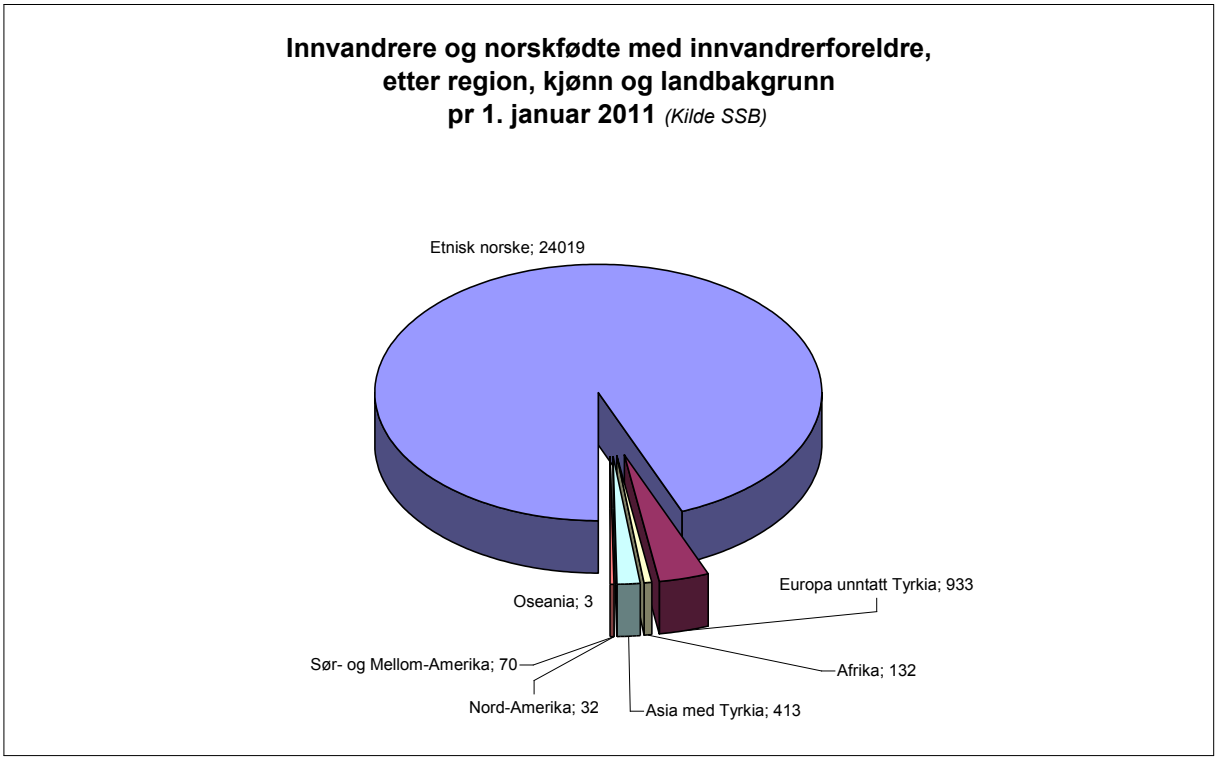
(http://www.lovdata.no/)



	0 - 9	10 - 19	20 -29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90 -
Menn	8,27	7,12	5,97	7,87	7,31	5,82	4,83	2,29	0,88	0,13
Kvinner	7,75	6,87	5,90	7,82	6,40	5,64	4,70	2,42	1,60	0,41

Befolkningen på Askøy øker ved at tilflyttingen er stor. Flertallet av befolkningen er i etableringsfasen eller er i en fase hvor man har barn i skolealder. Dette gjør at kommunen bør vektlegge å tilrettelegge for barn, unge og tilflyttere. Utfordringen vil etter hvert bli en økende aldrende befolkning.

(Kilde: Hordaland i tal. Bustadutvikling i kommunene. Tema nr 1. 2010. Hordaland fylkeskommune).



Pr 1. januar 2011 var det 25 602 innbyggere i kommunen. 1 456 personer (5,8 %) var innvandrere, eller norskfødte med innvandrerforeldre. Dette var fordelt på 823 personer (3,3 %) fra EU/EØS-landene, USA, Canada, Australia og New Zealand; og 633 personer (2,5 %) fra resten av verden.

Likestillingsindeksen for Askøy kommune

Fra 1999 har Statistisk sentralbyrå (SSB) publisert en indeks som måler likestilling mellom kvinner og menn i norske kommuner. Denne indeksen er et samlemål som forenkler ulike typer grunnlagsdata.

Indeksen viser ulike mål på deltagelse i politikk, utdanning, yrkesliv, barnehagedekning og inntekt. I 2008 fikk Askøy kommune bedre rangering enn i 2004. Indeksen i 2004 var 2,4, mens den i 2008 var 2,7. Frem til 2009 var "4" beste score i indeksen, mens "1" er dårligste.

I 2009 ble indeksen revidert og publiseres nå under navnet Indeks for kjønnslikestilling i kommunene. Indeksen ble utvidet med grad av kjønnsbalanse i offentlig forvaltning og i privat sektor, grad av kjønnsbalanse i næringsstruktur og utdanningsprogram.

Indeksen gir kommunene en skår mellom 0 og 1, hvor 1 indikerer full likestilling. Kommunene rangeres ikke, men grupperes i fire like store grupper (kvartilinndelinger) etter grad av likestilling.

For indeksen i 2011 fordeler gruppene seg langs disse intervallene:

- *Lav grad av likestilling*: 0,534-0,646
- *Middels lav grad av likestilling*: 0,647-0,675
- *Middels høy grad av likestilling*: 0,676-0,699
- *Høy grad av likestilling*: 0,700-0,793

Indeks for kjønnslikestilling i Askøy kommune for 2010 (SSB)	
Andel barn 1-5 år i barnehage	0,869
Kvinneandel kommunestyrerepresentanter i 2007	0,8
Utdanningsnivå blant kvinner og menn	0,747
Deltakelse i arbeidsstyrken, kvinner og menn 20-66år	0,924
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, kvinner og menn	0,63
Andel sysselsatte i deltid, kvinner og menn, 20-66 år	0,298
Andel fedre 2006 og 2007 med fedrekvote eller mer	0,604
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur	0,568
Grad av kjønnsbalanse i offentlig forvaltning	0,578
Grad av kjønnsbalanse i privat sektor	0,741
Andel kvinnelige ledere	0,636
Grad av kjønnsbalansert utdanningsprogram	0,596
Indeks 2010	0,672

Askøy kommer samlet sett i gruppen som heter **"***Middels lav likestilling (0,647-0,675)"*, men kommer inn under *"Høy grad av likestilling (0,700-0,793)"* på områdene:

- Andel barn 1 – 5 år i barnehage,
- Kvinneandel kommunestyrerepresentanter
- Utdanningsnivå blant kvinner og menn
- Deltakelse i arbeidsstyrken 20 – 66 år
- Grad av kjønnsbalansert privat sektor

I Askøy kommune er det lav grad av likestilling (0,534-0,646) innen områdene: gjennomsnittlig bruttoinntekt, andel sysselsatte i deltid for kvinner i forhold til menn 20 - 66 år, andel fedre 2006 og 2007 med fedrekvote, grad av kjønnsbalansert næringsstruktur, grad av kjønnsbalanse i offentlig sektor, andel kvinnelige ledere og grad av kjønnsbalansert utdanningsprogram.

Kommunen kommer ut blant de bedre i Hordaland på indeksen for kjønnslikestilling. På landsbasis kommer likevel Sør- og Vestlandet ut som de minst likestilte kommunene i Norge. Noe av dette kan skyldes at næringsstruktur på Vestlandet tradisjonelt har vært dominert av et kjønnsdelt arbeidsmarked. Noen yrker har tradisjonelt vært mannsdominert, mens en stor andel av kvinner jobber deltid i offentlig sektor.

Aktivitets og redegjørelsesplikten

I likehet med alle offentlige myndigheter, har Askøy kommune en aktivitets- og redegjørelsesplikt når det gjelder diskrimineringsgrunnlagene: kjønn, etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne jf. Likestillingsloven § 1a, Diskrimineringsloven § 3a og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3. Dette innebærer at kommunen er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

For å oppfylle aktivitetsplikten må kommunen vurdere hvilke forhold som kan være til hinder for likestilling og hva som kan skape diskriminering. Deretter må man vurdere hvilke tiltak som må iverksettes for å medvirke til å fjerne hinder for likestilling og å motvirke diskriminering.

Redegjørelsesplikten innebærer å redegjøre for både planlagte og iverksatte likestillingstiltak. Når det gjelder kjønn er det i tillegg en plikt å gi en systematisk beskrivelse av den faktiske likestillingstilstanden i kommunen.

Aktivitetsplikten for offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner forutsetter aktive, målrettede og planmessige tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Denne redegjørelsen skal ligge i kommunens årsmelding.

LDO* understreker at aktivitets- og redegjørelsesplikten også gjelder etnisitet, religion og nedsatt funksjonsevne. Ombudet anbefaler også at kommunene inkluderer alder og seksuell orientering i likestillings- og mangfoldsarbeidet.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten gjelder kommunens rolle både som arbeidsgiver og som tjenesteyter. Det er LDO som håndhever redegjørelsesplikten. På bakgrunn av kommunens årsmelding kan de gi en uttale om hvor vidt plikten er overhold. Brudd kan medføre pålegg eller tvangsmulkt.

* LDO = Likestillings– og diskrimineringsombudet

LDO kan ikke pålegge virksomhetene bestemte tiltak i forhold til aktivitetsplikten, men gi anbefalinger om metode og tiltak.

Askøy kommune som politisk arena

Likestillings- og mangfoldsutvalget (LIU) skal aktivt sette likestilling og mangfold på dagsorden i politiske fora og som pådriver i samfunnet, som tjenesteprodusent og som arbeidsgiver. Dette utfører LIU i kraft av sin rolle som rådgivende organ og som kontroll-, informasjons- og kontaktorgan.

Nåbeskrivelse – politiske utvalg.
I Askøy kommunes reglement for folkevalgte organ står det at Likestillings- og mangfoldsutvalget skal arbeide for -, og se til at kommunelovens og likestillingslovens intensjoner følges opp når det gjelder en balansert kjønnsfordeling i utvalg, styrer og råd.

Nåbeskrivelse – gruppeledere politiske partier og valglister
I de følgende tabellene presenteres kjønnsfordelingen i kommunens politiske organer. Det har ikke vært mulig å fremskaffe tallgrunnlag når det gjelder etnisitet eller personer med nedsatt funksjonsevne.

Kommunestyret Valgperiode	Samlet antall representanter	Menn	Kvinner
1980 - 1983	43	Ingen data	Ingen data
1984 - 1987	43	32 (74,42 %)	11 (25,58 %)
1988 - 1991	43	30 (69,76 %)	13 (30,23 %)
1992 - 1995	43	30 (69,76 %)	13 (30,23 %)
1995 - 1999	43	30 (69,76 %)	13 (30,23 %)
1999 - 2003	43	23 (53,49 %)	20 (46,51 %)
2003 - 2007	35	21 (60 %)	14 (40 %)
2007- 2011	35	21 (60 %)	14 (40 %)
2011 - 2015	35	21 (60 %)	14 (40 %)

Tabell: Kjønnssammensetning kommunestyret

Fra en andel på 25,58 % kvinner i 2003 har det nå blitt 40 % kvinner i siste valgperiode. Den beste perioden for kjønnsbalanse var 1999 – 2003 med en kvinneandel på hele 46,51 %.

Formannskapet Valgperiode	Samlet antall representanter	Menn	Kvinner
1980 - 1983	11	10 (90,9 %)	1 (9,1 %)
1984 - 1987	11	8 (72,72 %)	3 (27,28 %)
1988 - 1991	11	8 (72,72 %)	3 (27,28 %)
1992 - 1995	11	10 (90,9 %)	1 (9,1 %)
1995 - 1999	11	7 (63,64 %)	4 (36,36 %)
1999 - 2003	11	6 (54,54 %)	5 (45,45 %)
2003 - 2007	11	7 (63,63 %)	4 (36,36 %)
2007 - 2011	11	7 (63,63 %)	4 (36,36 %)
2011 - 2015	11	5 (45,45 %)	6 (54,55 %)

Tabell: Kjønnssammensetning i formannskapet

For formannskapet har utviklingen gått fra over 90 % menn i perioden 1980 – 1983, til en kvinneandel på 54,55 % i inneværende periode.

Utvalg for oppvekst og levekår (UOL, og tidligere KHT)

Etter valget i 2007 ble KHT avviklet og oppgavene lagt inn under UOL.

Andelen kvinner har vært stabil på 45,45 % siden perioden 1999 - 2003. Komiteen for helse og sosial (KHT) ble slått sammen med UOL etter valget i 2007. Før dette hadde Helse– og sosialutvalget en kvinneandel på 54, 55 %.

KHT Valgperiode	Totalt antall	Menn	Kvinner
1995 - 1999	11	7 (63,64 %)	4 (36,36 %)
1999 - 2003	11	6 (54,55 %)	5 (45,45 %)
2003 - 2007	11	5 (45,45 %)	6 (54,55 %)

UOL Valgperiode	Totalt antall	Menn	Kvinner
1995 - 1999	11	7 (63,64 %)	4 (36,36 %)
1999 - 2003	11	6 (54,55 %)	5 (45,45 %)
2003 - 2007	11	6 (54,55 %)	5 (45,45 %)
2007 - 2011	11	6 (54,55 %)	5 (45,45 %)
2011 - 2015	11	5 (45,45 %)	6 (54,55 %)

Utvalg for teknikk og miljø (UTM, tidligere KTM)

I Utvalg for teknikk og miljø har andelen kvinner holdt seg på 45,45 % siden perioden 1999 – 2003.

KTM / UTM	Totalt antall	Menn	Kvinner
1995 - 1999	11	7 (63,64 %)	4 (36,36 %)
1999 - 2003	11	6 (54,55 %)	5 (45,45 %)
2003 - 2007	11	6 (54,55 %)	5 (45,45 %)
2007 - 2011	11	6 (54,55 %)	5 (45,45 %)
2011 - 2015	11	6 (54,55 %)	5 (45,45 %)

Gruppeledere politiske partier

Andelen kvinnelige gruppeledere for politiske partier har holdt seg stabilt lav, med toppnotering i nåværende periode med 42,86 %. Det vil si at 3 av 7 gruppeledere er kvinner.

Gruppeledere Valgperiode	Totalt antall	Menn	Kvinner
1995 – 1999	9	7 (77,77 %)	2 (22,22 %)
1999 – 2003	7	6 (85,71 %)	1 (14,19 %)
2003 - 2007	7	6 (85,71 %)	1 (14,19 %)
2007 - 2011	8	6 (75 %)	2 (25 %)
2011 - 2015	7	4 (57,14 %)	3 (42,86 %)

Sammensetning av valglister til kommunevalget i 2011

I forrige periode var det 2 av 9 politiske partier som fulgte oppfordringen i forrige likestillingsplanen om å sette opp annenhver mann og annenhver kvinne på valglistene. Prosentandelen kvinner varierte fra 25 % til 58,33 %. Av de fire øverste plassene på valglisten hadde 7 av ni partier 50/50 andel menn versus kvinner.

Parti	Vekselsvis man / kvinne på valglisten?		Prosentandel kvinner på valglisten 2007	Prosentandel kvinner på valglisten 2011
	2007	2011		
Høyre	Nei	Nei	29,4 % (10 av 41).	32,43 % (12 av 37)
Fremskrittspartiet	Nei	Nei	29,4 % (10 av 34).	25 % (8 av 32)
Demokratene	Nei	Nei	37, 5 % (15 av 41).	34,14 % (14 av 41)
Kystpartiet	Nei	-	20 % (2 av 10).	-
Venstre	Nei	Nei	39 % (16 av 41).	26,21 % (10 av 38)
Senterpartiet	Nei	-	57,1 % (4 av 7).	-
Raud Valalli-anse	Nei	-	20 % (2 av 10).	-
Sosialistisk Venstreparti	Ja	Nei	48,8 % (20 av 41).	47,22 % (17 av 36)
Det norske Arbeiderparti	Ja	Ja	48,8 % (20 av 41).	51,21 % (21 av 41)
Kristelig Folkeparti	Nei	Nei	43,7 % (14 av 32)	46,15 % (12 av 26)
Miljøpartiet de grønne	-	Nei	-	33,33 % (3 av 9)
Rødt	-	Nei	-	58,33 % (7 av12)

Utfordringer

Det er en kontinuerlig utfordring å sikre god deltagelse til politiske partier, og dermed en balansert sammensetting av utvalg. Det er derfor viktig å rette oppmerksomheten mot representativitet i kommunens beslutningsorganer. Det er også en utfordring å sikre høy valgdeltagelse ved kommunevalge-

Om Likestillings- og mangfoldsutvalget

Likestillings- og mangfoldsutvalget (LIU) er et folkevalgt organ med 5 medlemmer og 5 varamedlemmer. Utvalget blir oppnevnt av kommunestyret for valgperioden.

LIU er et fast utvalg, opprettet etter kommunelovens § 10. Mandatet er definert i kommunens *Reglement for folkevalgte organ*.

Medlemmer	Varamedlemmer
Vigleik Tellnes (FrP) - leder	Henriette Danielsen (FrP)
Irene Valøen Sørli (H)	Tore Strøm (H)
Eli Lund Jensen (Krf) - nestleder	Roald Viksund (KrF)
Stig Berg (AP)	Marianne Bexrud (AP)
Mary Therese Solli (SV)	Fredrik Søreide (SV)

Utvalget har en tredelt funksjon

1. Rådgivende organ
2. Informasjons– og kontaktorgan
3. Kontrollorgan

Som rådgivende organ har LIU rett til å

- gi tilrådning i likestillings og mangfoldsspørsmål.
- gi uttale og ta initiativ i alle saker innenfor den kommunale virksomheten som vedkommer likestilling og mangfold. *(Eksempel er budsjett, reguleringsplaner, personalpolitikk og lønnspolitikk.)*
- se til at kommunens ansettelsespolitikk er med på å utjevne kjønnsforskjellene i sektorer der det er skjev kjønnsfordeling.

Som informasjons- og kontaktorgan skal LIU

- Drive holdnings- og informasjonsarbeid.
- Holdes informert om aktiviteter som vedrører likestilling og mangfold.
- Være kommunens kontaktledd til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og Hordaland fylkes likestillingsutvalg.

Som kontrollorgan skal LIU

- Se til at kommunen følger lovene på området.
- Se til at likestillings- og mangfoldsplanen blir fulgt opp.

Slik møter Likestillings- og mangfoldsutvalget (LIU) ufordringene

- Likestillingsprisen skal være en likestillings- og mangfoldspris.
- Innbyggerne skal informeres om den økte mangfoldssatsningen.
- Gjennomføres holdningsskapende mangfoldsarbeid innenfor idretten.
- LIU henstiller til partiene at de tilstreber likestilling og mangfold i sine valglister, både med hensyn til balansert kjønnsfordeling og med å speile mangfoldet i befolkningen. *(etnisitet, tro, funksjonshemming, seksuell legning, alder og lignende.)*
- LIU slak se til at likestilling og mangfold integreres i kommunens plan- og budsjettarbeid.

Andre politisk oppnevnte råd

Askøy kommune har flere politisk oppnevnte råd som behandler spørsmål knyttet til likestilling og mangfold. Dette er

- Eldrerådet (ELR),
- Rådet for funksjonshemmede (RFH) og
- Flerkulturelt råd.

Rådene er satt sammen med representasjon fra interesseorganisasjoner og folkevalgte.



Her er en type fargerikt fellesskap. *(Bilde fra: MS Office—Bilder)*

Likestilling og mangfold i kommunal planlegging og teknisk sektor

I 2008 ble det vedtatt ny nasjonal plan- og bygningslov (PBL). I formålsparagrafen, § 1-1, heter det at prinspippet om universell utforming skal ligge til grunn for planlegging og innarbeides i kravene til det enkelte byggetiltak. Det betyr at likeverdige muligheter til samfunnsdeltakelse skal fremmes gjennom plan- og bygningslovens system og bestemmelser.

Dette er et strengere krav til likestilling enn hva det er satt krav til tidligere. Det er ved hjelp av formålsparagrafen lettere å omsette overordnede visjoner for samfunnsutvikling og demokrati i håndgripelige rammer rundt menneskers liv. Dette gjelder forhold som for eksempel angår bolig, utdanning, arbeid, fritid og transport. For nye bygg er det plan- og bygningsloven med tilhørende forskrifter som er gjeldende

Universell utforming
Universell utforming forutsetter inkluderende planlegging. Medvirkningen, jf. §§5-1 og 5-2, er utvidet til også å omhandle forutsetningene for at alle mennesker skal kunne delta. Møtelokaler skal være tilgjengelige og informasjon skal formidles slik at den kan oppfattes av alle. Erfaringskompetansen til personer med ulik bakgrunn er en viktig ressurs for kommunal planlegging.

Byggesaksforskriften av 2010 §15-3 setter krav til at bygningsmyndighetene i en periode på to år fra 1. januar 2013, skal prioritere tilsyn med oppfylling av kravet om universell utforming.

For eksisterende kommunale bygg er det blant annet Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som er retningsgivende med tanke på universell utforming. Dette kan medføre at eksisterende bygg må bygges om for å unngå diskriminering.

Nåsituasjonen
Plan- og bygningsloven forvalter krav til likestilling og mangfold gjennom universell utforming og medvirkning. Askøy kommune har spesielt fokus på tilrettelegging av areal til friluftsområder i nærområdene og grønnstruktur i reguleringsplaner, også i forbindelse med utarbeidelse til kommuneplanens arealdel.

Medvirkning i prosessorientert planlegging er en viktig forutsetning for å sikre likestilling i planleggingen. Det arbeides med å utvikle rutiner for å sikre medvirkning fra de politisk oppnevnte råd og utvalg i kommunen. Det må løpende vurderes hvilke planer som behandles av de enkelte råd og utvalg. Ungdommens kommunestyre (UKS) blir informert av "Barn og unges representant" om hvilke planer som kan være av relevans for dem.

Eiendomsavdelingen forvalter alle kommunale bygg på vegne av innbyggerne, brukere og ansatte. Ved alle nybygg og ved rehabilite-

ringer prosjekteres og utføres det etter de siste gjeldende lover og regler, deriblant universell utforming.

Ved eksisterende bygg vil lover og forskrifter som var gjeldende ved prosjektering og utførelse i hovedsak ligge til grunn. Dette fører til at bl.a. prinsippet om universell utforming ikke vil være oppfylt i samtlige kommunale bygg.

Utfordringer
Integrering av likestillings- og mangfoldsperspektivet i kommunal planlegging er svært viktig. Utfordringen er hvordan en kan sette fokus på dette ut over det som forvaltes av plan- og bygningsloven.

Det er derfor satt konkrete mål og tiltak ut over kravene i plan- og bygningsloven, som i all hovedsak baserer seg på universell utforming og medvirkning i planprosesser.

Eiendomsavdelingen har en kontinuerlig utfordring ved å kunne holde bygningsmassen oppdatert i forhold til gjeldende regelverk. Eiendomsavdelingen vil i neste planperiode legge frem en tiltaksplan med kostnader for eksisterende bygg i forhold til prinsippet om universell utforming for politisk behandling. Slike utbedringer kan ha høye kostnadsrammer.



Foto: Barnehageavdelingen

Askøy kommune som arbeidsgiver

Følgende tiltak vil få høyest prioritet

- Arrangere kurs og konferanser med tema som angår opplæring og kompetanseutvikling i et likestillings- og mangfoldsperspektiv
- En rekrutteringspolitikk som åpner for likestilling og mangfold ved nyansettelser i kommunen.
- Motarbeide trakassering og diskriminering - det skal tilstrebes å ha integrerende arbeidsmiljøer.

Fullstendig tiltaksliste (handlingsplan) finnes bak i heftet, fra side 57

I denne seksjonen

Arbeidsgiverpolitikk	18
Kompetanseutvikling	20
Lønnsforhold	21
Uønsket deltid og tilrettelegging av arbeidstid	24
Rekruttering og forfremmelse	28
Språklig og kulturell tilrettelegging	33
Livsfaser - graviditet, foreldrefravær, nedsatt funksjonsevne, seniorpolitikk m.v.	35
Trakassering og diskriminering	39

Arbeidsgiverpolitikk

Overordnet målsetting
(arbeidsgiverperspektivet)

- *Som arbeidsgiver skal Askøy kommune unngå diskriminering og usaklig forskjellsbehandling ved rekruttering til ledige stillinger og ved gjennomføring av sin lønns- og personalforvaltning.*
- *Kommunens personalsammensetning skal så langt som mulig gjenspeile samfunnets mangfold.*

Forankring av overordnet likestillings- og antidiskrimineringsarbeid for Askøy kommune som arbeidsgiver

I likestillings- og diskrimineringsombudets tips- og sjekkliste til arbeidsgiver, omtales ulike områder innen likestilling og antidiskriminering. Det første spørsmålet er om det er etablert en overordnet arbeidsgiverpolitikk og virksomhetsmål for likestilling og antidiskriminering.

Ulike områder ombudet peker på er:

- Rekruttering og forfremmelse
- Opplæring og kompetanseutvikling
- Tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne
- Språklig tilrettelegging
- Tilrettelegging for gravide, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver
- Tilrettelegging for kulturelle eller religiøse minoriteter
- Seniorpolitikk
- HMS-tiltak mot trakassering
- Lønn og arbeidstid

Sentrale føringer etter lov og avtaleverk

Hovedavtalen mellom partene i kommunesektoren har følgende ordlyd når det gjelder likestilling og diskriminering:

> *Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikkediskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (Likestillings-loven, Diskrimineringsloven, Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og Arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.*

Det er en målsetting for partene at;

- Alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- Alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- Det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- Det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- Det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune (fylkeskommune). Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet.

Nåtilstand

Askøy kommunes arbeidsgiverpolitikk i et likestillings og mangfoldsperspektiv.

I kommunens "Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer" er det fastsatt overordnede målsettinger for følgende 6 hovedområder;

1. Arbeidsmiljø
2. Rekrutterings- og ansettelsespolitikk
3. Kompetanse- og personalutvikling
4. Lønnspolitikk
5. Ledervilkår
6. Velferdspolitikk

I innledningen til dokumentet fremgår at det er et mål i seg selv å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. Dette er selve begrunnelsen for de arbeidsgiverpolitiske målsettinger.

IA-avtalen
Askøy kommune har undertegnet *"Avtale om Inkluderende Arbeidsliv"*. IA-avtalen mellom staten og partene i arbeidslivet har til formål

- Å tilrettelegge for at personer med nedsatt funksjonsevne kan ta del i arbeidslivet
- At eldre personer kan stå lenger i tjeneste før alderspensjonering, evt. uførepensjonering
- Å redusere sykefraværet

I Likestillings- og mangfoldsplanens tiltaksdel fastsettes ytterligere målsettinger for arbeidsgiverpolitikken spesifikt i forhold til likestilling og mangfold.

Utfordringer for kommunens arbeidsgiverpolitikk
Som arbeidsgiver er man opptatt av å rekruttere og beholde best mulig kvalifisert arbeidskraft. Dette må avveies mot kommunens ansvar som "inkluderende arbeidsgiver", og de områdene LDO peker på. Utfordringer på de ulike arbeidsgiverpolitiske områdene blir kommentert i påfølgende kapitler.

Kompetanseutvikling

Likestillings- og diskrimineringsombudet etterspør om Askøy kommune har mål for likestilling knyttet til opplæring og kompetanseutvikling.

Tiltak ombudet nevner som aktuelle kan være

- Tilrettelagt opplæring, for eksempel ved lese og skrivevansker
- Hjelpemidler for fremmedspråklige
- Tekniske hjelpemidler og innføring av ny teknologi.
- Stipend eller annen støtte ved videreutdanning
- Lederkurs
- Mentor- eller fadderordninger

Nåtilstand

Askøy kommune har pr dags dato ikke særskilte mål for likestilling tilknyttet opplæring og kompetanseheving. For tiden tilbys kurs i grunnleggende IT – kunnskaper. Så langt har kurset vært gjennomført for grupper innen renholdsavdelingen og ansatte i pleie og omsorgsavdelingene; neste fagområder blir barnehage- og undervisningsavdelingen. Disse sektorene kjennetegnes av en høy kvinneandel med, og i noe omfang, liten formalkompetanse. Kurset kan dermed sies å indirekte være målrettet mot kvinnelige ansatte.

Utfordringer

Det pågår nå en prosess med implementering av verktøy for kompetansekartlegging og kurshåndtering. Dette vil bedre muligheten for strategisk kompetanseheving for ansatte, og lettere muliggjøre kurs for spesifikke målgrupper i et likestillings- og mangfoldsperspektiv.

Gjennomføring av kurs der det er behov for tekniske hjelpemidler og annen tilrettelegging har så langt ikke vært påkrevd. I den grad dette blir en utfordring vil det bli forsøkt en gjennomføring av kurs der tilrettelegging håndteres ut fra de individuelle tilfellene som oppstår. I den grad at det er spesielle målgrupper som i større omfang krever særskilte tiltak, så vil disse utfordringene måtte møtes i fremtiden.

Lønnsforhold

Likelønn er et annet område LDO etterspør om det finnes konkretiserte mål. De viser til at likestillingsloven slår fast at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid, eller arbeid av lik verdi.

Tiltak LDO nevner som aktuelle i forhold til likelønn er;

- Utarbeide kjønnsdelt lønnsstatistikk fordelt på relevante stillingsnivåer
- Foreta likelønnsvurdering før lokale lønnsforhandlinger
- Sikre ansatte i foreldrepermisjon gjennomsnittlig lønnsøkning
- Gjennomføre arbeidsvurderinger på tvers av yrkesgrupper for å vurdere hvilke stillinger som utfører likeverdig arbeid
- Gjøre en likelønnsvurdering i fordelingen av tillegg og frynsegoder Gi særskilte lønnstillegg hvis det avdekkes skjevheter som skyldes kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag

Nåtilstand

Hovedprinsippet for lønnsfastsettelse, er at lønnen i første rekke baseres på arbeidsgivers bedømming av den aktuelle stillings arbeids- og ansvarsområde. Dette følger av sedvane. Dernest kommer andre relevante og saklige hensyn. Kjønn, funksjonshemning og etnisk bakgrunn mv. skal i seg selv ikke ha betydning.

Utover stillingens arbeids- og ansvarsområde er det i hovedsak kvalifikasjoner og markedshensyn som vektlegges, - noe som innebærer at det kan foretas individuell lønnsfastsettelse, dvs. at der kan forekomme en situasjonsbestemt variasjon i avlønning for samme type stilling.

Tariffavtale og arbeidsgivers skjønn er avgjørende for hvordan man lønner, belønner, verdsetter de ulike stillingskategorier.
Lønn er vurderingstema ved:
1. Ansettelse
2. Lønnsforhandlinger for allerede ansatte

Ved ansettelse er det kandidaten selv som er i forhandlingsposisjon. Ved lønnsforhandlinger brynes arbeidsgivers interesser og skjønn mot arbeidstagerorganisasjonens krav. Gjennom forhandlinger kan lønnen reguleres både ut fra stillingsvurdering og personvurdering. Det er legitimt - men utfordrende å gjøre det på en legitim måte - å foreta en personvurdering ut fra måten man fyller en stilling på; personlige egenskaper, innsats og resultater.

Ut fra ovennevnte blir det ikke lik lønn for likt arbeid, men lik lønn under like omstendigheter. Lønnen blir summen av en stillings- og personvurdering i en gitt markedssituasjon.

Kvinner utgjør nærmere 80 % av arbeidsstyrken i Askøy kommune og størst andel kvinnelige ansatte finnes innen pleie- og omsorgssektoren, barnehage og undervisning. For Askøy kommune ser en at menn tjener i gjennomsnitt nærmere 7 % mer enn sine kvinnelige kolleger eller nærmere kr 30.000 i forhold til årslønn i full stilling.

Problemstillingen er ikke at Askøy kommune lønner menn og kvinner ulikt i de samme stillinger. Situasjonen er den at kvinner i større grad enn menn utdanner seg og søker seg til yrker og stillinger som lønnes lavere enn de yrker og stillinger menn utdanner seg til, og siden søker og blir ansatt i. Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked. Et utfordrende spørsmål er om arbeidsgivere verdsetter ulike stillinger "feil" – der kvinnedominerte yrker har gjennomgående lavere avlønning enn de mannsdominerte. I vesentlig utstrekning har kommunesektoren store stillingsgrupper der partene sentralt har bestemt minstelønn basert på krav om formell utdanning.

Konkret arbeids- og ansvarsområde (kompleksitet), belastninger og ulemper knyttet til stillingen, samt stillingens betydning for virksomheten, kan imidlertid variere innad i stillingsgruppene – og bør også påvirke stillingens avlønning.

Kommunen fører lønnsstatistikker på kjønn, relevante stillingsnivåer for hver fagavdeling. Dette blir rapportert i kommunens årsmelding.

Gjennomsnittslønn er relatert til årslønn for full stilling.

(1) Kolonnen viser prosentandel gjennomsnittslønn for kvinner i forhold til menn.

(2) Renholdstjenesten ligger i datagrunnlaget under Kommunalteknisk og Eiendomsavdeling

Inntekt og kjønn på hver avdeling	Kvinner Gjennomsnittlig lønn 2010	Menn Gjennomsnittlig lønn 2010	Prosentvis forskjell snitt lønn [1]
Stab	378 968	456 352	83,04
Undervisning	392 972	427 967	91,82
Barnehage	352 535	342 630	102,89
Kultur	390 337	419 161	93,12
Kommunehelsetj.	403 096	440 252	91,56
Sosial og barnevern	380 222	378 022	100,58
Pleie- og omsorg	347 311	328 466	105,74
Arealbruk	452 759	454 624	99,59
Kommunalteknisk og Eiendom.[2]	337 137	422 370	79,82
Samlet	**370 752**	**415 482**	**89,23**

Kapitel-tilhørighet	Kjønn og lønn etter stillingskategori (År 2010)	Kvinne		Mann	
		Årsverk	Snittlønn årsverk	Årsverk	Snittlønn årsverk
Kap. 4b	St. uten særskilt krav om utdanning	187,14	300 973	28,23	277 161
	St. med krav om fagbrev	333,03	331 512	58,22	345 252
	St. med krav om høyskoleutdanning	211,46	372 547	24,99	379 004
	St. med krav om høyskoleutdanning og spesialisering	49,58	402 588	3	403 467
Kap. 4c	Lærer	22,12	388 164	8	378 966
	Adjunkt	134,84	416 172	54,24	417 357
	Adjunkt med tilleggsutdanning	78,89	429 317	46,18	439 711
	Lektor	4,57	424 221	3,04	441 913
	Lektor med tilleggsutdanning	11,38	464 226	6,81	492 000
Kap.3.4.1	Øverste adm.* leder	6	640 833	7	700 143
Kap.3.4.2 [1]	Mellomledere	53,3	484 079	25	538 720
Kap. 5.2	Rådgivere m/flere	57,92	447 351	48,95	461 171

Utfordringer

Statistikkgrunnlaget viser en del lønnsforskjeller som skyldes vurderinger knyttet opp mot stillingsinnhold, tjenestetid, marked og personlige kvalifikasjoner.

Dersom det viser seg at der er forskjeller som ikke har en saklig begrunnelse må en søke å finne den bakenforliggende årsaken til dette. Det kan for eksempel tenkes at der er forskjeller mellom menn og kvinner med hensyn på markedsføring av sin stilling, kvalifikasjoner og mht fremming av lønnskrav.

Det kan med andre ord foregå en ubevisst forskjellsbehandling med hensyn til lønnstilbud til henholdsvis menn og kvinner. Dette vil kommunens forhandlingsutvalg være bevisst på ved forberedelse og gjennomføring av de årlige lokale forhandlinger.

En utfordring er å skape faktisk kunnskap og innsikt i hvorvidt det foreligger ubevist forskjellsbehandling i kommunens lønnspolitikk.

Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked, som også viser seg i lønns– og stillingsstruktur. Les mer om dette i om kapitlet om rekruttering og forfremmelse.

Uønsket deltid og tilrettelegging av arbeidstid

Innen området arbeidstid er det også ønskelig fra LDOs side at arbeidsgiver har konkrete mål. Disse målene bør omhandle:

- Aktiv bruk av fortrinnsretten for deltidsansatte
- Registrering av ufrivillig deltid, ved for eksempel å legge inn spørsmål om dette i medarbeiderundersøkelsen
- Tilby hele stillinger så langt som mulig
- Tilrettelegger arbeidstid og begrenser overtid

Hva er uønsket deltid?

Personer som arbeider deltid, men ønsker lengre arbeidstid, blir ofte betegnet som sysselsatte med uønsket eller ufrivillig deltid, eller undersysselsatte. Statistisk sentralbyrå (SSB) bruker i den nasjonale Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) følgende definisjon på undersysselsetting:

> *«Undersysselsatte er definert som deltidssysselsatte personer som har forsøkt å få lengre avtalt gjennomsnittlig arbeidstid ved å kontakte den offentlige arbeidsformidling, annonsere selv, ta kontakt med nåværende arbeidsgiver eller lignende. De må kunne starte med økt arbeidstid innen en måned.»*

Begrepene uønsket deltid eller ufrivillig deltid brukes om hverandre, og regnes å være en mer åpen definisjon enn undersysselsatt. Begrepet omfatter gjerne de som ønsker mer avtalt arbeid uten krav til aktivitet og aktiv jobbsøking.

AKU viser at om man ser på skift- og turnusarbeidere var det om lag 15 % av de deltidsarbeidende som aktivt hadde forsøkt å få lengre arbeidstid og som dermed ble regnet som undersysselsatte (AKUs definisjon). *I relative tall var undersysselsettingen like stor for kvinner som for menn.*

Det er flest undersysselsatte i næringer med mye deltid. Over halvparten av de undersysselsatte arbeider innen helse- og sosialtjenester, omtrent 20 % er i varehandelen og rundt 7 % innen transport og kommunikasjon. Andelen av deltidsansatte som er undersysselsatt varierer imidlertid mellom bransjene. Innen helse- og sosialtjenester er om lag 17 % av alle deltidsansatte undersysselsatt, mens i hotell- og restaurantvirksomhet gjelder det bare 7 % av deltidsansatte.

SSB - rapporten har også kartlagt hvor mange timer pr. uke de undersysselsatte ønsker som avtalt arbeidstid. Den gjennomsnittlige avtalte arbeidstiden var 20 timer i uken, og i gjennomsnitt ønsket disse ansatte 33,7 timer ukentlig arbeidstid. Ellers ble alle deltidsansatte med skift- og turnusarbeid spurt om den viktigste grunnen til at de arbeidet deltid. 20 % sa at de ikke kunne få heltidsjobb, og dette er likt for menn, kvinner, unge og eldre.

Det er større andel som ikke kan få heltidsjobb enn som regnes som undersysselsatt, fordi undersysselsatte ifølge AKUs definisjon også aktivt må ha prøvd å få lengre arbeidstid og kunnet starte med økt arbeidstid innen fire uker.

Ved bruk av en mer åpen definisjon enn i AKU, hvor man kun tar med andelen som ønsker mer arbeid, beregner Nergaard (2004) at 25 % av alle deltidsansatte ønsker mer arbeid.

I AKU ble det stilt spørsmål om «ønsker fra de ansatte om økt eller redusert stilling». I oppsummeringen heter det at «for turnusvirksomhetene var hovedinntrykket at ansatte med små stillingsbrøker ønsket større stilling».
(Kilde; http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2008/nou-2008-17/6/3.html?id=532392)

Negative sider ved ufrivillig deltid

Som det fremgår i innledning er det vanskelig å definere hva som er uønsket deltid sett fra den ansattes side. Det er den ansatte selv som definerer hva som er uønsket deltid for seg. Det er derfor mulig at ansatte som jobber store, men ikke fulle stillinger, også vil se på det som at de jobber uønsket deltid.

Ut fra undersøkelser andre steder i landet viser det seg at det er en sammenheng mellom lave stillingsstørrelser og høy grad av turnusarbeid. Dess sjeldnere helgejobb det er i turnusen, dess mindre stillinger blir "ledig" i en turnus for å dekke opp når den ansatte har helgefri.

Negative sider ved høyt omfang av små deltidsstillinger er

- Dårligere tjenestekvalitet. Brukere får dårligere tjeneste, fordi de får mange forskjellige ansatte å forholde seg til. Det blir en redusert forutsigbarhet. Deltidsansatte som jobber lite kjenner brukerne dårligere og har ofte dårlig rutinekunnskap.
- Uheldig for rekruttering. Enkelte stillinger er så små at det er vanskelig å få dem besatt. Dette kan også medføre at ansatte slutter fordi de ikke får store stillinger.
- Mindre effektivt (og mindre fleksibelt). Med mange små stillinger blir det mer å administrere, flere å kommunisere med, og ofte er de ansatte da enda mindre tilgjengelige. Det kan bli mindre tjenesteflyt som følge av redusert helhetsforståelse. Deltidsarbeidende er vanskelig å myndiggjøre. Et resultat kan bli at de tar mindre ansvar og må ha mer tilrettelegging. Dette vanskeliggjør innholdsmessig fleksibilitet (bruker- oppgavebredde).
- Svekket arbeids- og fagmiljø (bruker- oppgavebredde). Når det er mange med løst forhold til arbeidsplassen blir det mindre enhetlig miljø. Dette kan føre til at færre tar ansvar og det blir færre støttespillere på det faglige planet.
- Redusert omdømme. I tillegg vil omdømmet som arbeidsgiver svekkes ved at det tilbys mindre stillinger og mye av arbeidet som tilbys er av variabel art, altså at den ansatte ikke vet hvor mye- og når de må jobbe.

Nåtilstand i Askøy kommune

Stillingsprosenter i Pleie- og omsorg (PLO)
Pr. mars 2011 er 38 av 372 årsverk (10 % av årsverkene) i Pleie- og omsorgsavdelingene stillinger under 30 %. Dette er i hovedsak stillinger som er besatt av studenter og ansatte som i en fase i livet ønsker å ha en liten stilling.

De små stillingsbrøkene har i hovedsak oppstått fordi man må dekke opp ledige vakter i helgene, da det i PLO jobbes hver 3. eller 4. helg. Ved å øke hyppigheten av helgejobbingen vil flere ansatte kunne tilbys større stillingsprosent. Dette er derimot noe en antar at verken de ansatte eller arbeidstagerorganisasjonene i hovedsak ønsker.

I noen avdelinger kan det være formålstjenelig med alternative turnusordninger både for arbeidsgiver og for tjenesteyter. I en forsøksperiode har en avdeling i Tjenester til utviklingshemmede tatt i bruk "Nordsjøturnus". Dette innebærer at de ansatte jobber ca 7 dager med lange vakter og har ca 21 dager fri.

Dette betyr at de aller fleste stillinger er større enn 75 %. Bare to stillinger på turnusen er 14 %. Dette er stillinger som er opprettet for å dekke opp manglende bemanning på helg. Disse stillingene kunne for eksempel vært slått sammen til en 28 % stilling dersom det ble jobbet annenhver helg og ikke hver 4. helg.

7,23 % av årsverkene er stillinger på mellom 30 % og 50 %. Mange av de som er ansatte i disse stillingsstørrelsene er tilbudt å øke opp sine stillinger, men har avslått. Dette fordi de da har måtte jobbe på andre enheter eller avdelinger enn der de er til vanlig.

Tidligere undersøkelser i kommunen har avdekket at en del deltidsansatte i utgangspunktet ikke ønsker å endre sine stillingsbrøker. Blant de som ønsket endringer var det også noen som ønsket å redusere fremfor å øke stillingsbrøken. Det er grunn til å tro at flere deltidsansatte også ønsker å øke opp stillingen, men ikke alltid ønsker to ulike arbeidssteder, eller å jobbe mer helg.

Praksis ved økning av deltidsstillinger
Om en ansatt ønsker å øke opp sin stilling kan denne søke på internt og eksternt utlyste stillinger og hevde sin fortrinnsrett. En leder kan også vurdere om det er mulig å tilby større stillinger ved stillingsledighet. I de situasjoner der en ansatt bare ønsker deler av stillingsøkning som er mulig eller ønskelig, må dette vurderes i forhold til muligheten til å besette en reststilling. En mulig konsekvens at en slik økning vil kunne innebære enda flere deltidsstillinger.

Nåtilstand for tilrettelagt arbeidstid og bergrenset bruk av overtid

Askøy kommune tilbyr tilrettelagt arbeidstid for sine ansatte der det er mulig. Arbeidsmiljøloven legger sterke føringer på at ansatte ut fra velferds– og helsemessige hensyn skal få tilrettelagt sin arbeidstid.
Som arbeidsgiver har kommunen som politikk at bruk av overtid skal begrenses mest mulig, og i utgangspunktet bare iverksettes der det er ytterst nødvendig. Askøy kommunes ressursstyringsprogram (RS) for helse og sosial gjør at arbeidsgiver i stor grad kan styre vikarbruken slik at det ikke blir overtid.

Utfordringer rundt arbeidstid

Det vil være en kontinuerlig utfordring for kommunen å redusere antallet deltidsstillinger. Dette kan blant annet skyldes at ansatte legger føringer på at de ikke ønsker å jobbe på tvers av tjeneste- og fagområder ved å kombinere flere deltidsstillinger. Videre kan det i noen tilfeller være driftshensyn som hindrer oppøkning av deltidsstillinger.

Tjenestestedene må ta hensyn til økonomi og bemanningsplan, samt arbeidstidsplanlegging, herunder helgearbeid. Askøy kommune prøver aktivt ut ulike arbeidstidsordninger både av hensyn til brukere og ansatte.

En utfordring er at om omfanget av tilrettelagt arbeidstid for enkelt kolleger kan medføre at andre ansatte får en større arbeidsbelastning. Askøy kommune er en stor organisasjon, slik at det også vil være en utfordring å se på mulighetene for tilrettelegging på tvers av fagavdelinger og tjenestesteder.

Rekruttering og forfremmelse

Generelle føringer

LDO ønsker også likestillings- og mangfoldsmål på rekruttering og forfremmelse.

Slike mål kan være innen;
- Annonsering
- Oppfordre underrepresenterte grupper til å søke jobb
- Utføre moderat kvotering
- Gjennomføring av tilretteleggingssamtale
- Kalle inn kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper

Nåtilstand

Ansettelsespolitikk og rekruttering
I tariffavtalen er det fastsatt at det i første rekke skal tas hensyn til søkernes kvalifikasjoner – utdanning, praksis og skikkethet. Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

Kommunen er bundet av tariffavtalens bestemmelser, og kan ikke ensidig fravike disse. Kvalifikasjonsprinsippet gjelder.
Dog kan en legge noen føringer for hvordan man skal tiltrekke seg bestemte søkergrupper.

Kjønn

Av "Forskrift om særbehandling av menn" følger at "særbehandling" kan foretas innenfor tariffavtalens begrensninger; det vil være tillatt å henvende seg spesielt til menn når det gjelder stillinger knyttet til "undervisning av eller omsorg for barn".

Det kan hevdes at tariffavtalen generelt begrenser adgangen til å favorisere et bestemt kjønn, noe som lov og forskrift på sin side åpner for.

Endret funksjonsevne
Når det gjelder søkere og arbeidstagere med funksjonshemninger, kan det være en generell utfordring å sikre tilgjengelighet til arbeidsplassene.

Etnisitet
Antallet ansatte i kommunen med annen etnisk bakgrunn enn norsk bør stå i rimelig forhold til befolkningssammensetningen. Her kan det være riktig å se Askøy i en større sammenheng – Bergensregionen som ett arbeidskraftområde.

Kommunen deltar årlig på arbeidslivsmessen i regi av NAV. Her kommer man i direkte kontakt med ulike grupper arbeidssøkende, herunder grupper som er underrepresentert hos kommunen som arbeidsgiver. På messen informeres det om jobbmuligheter i de ulike

I "Forskrift om særbehandling av menn", hjemlet i Likestillingsloven, fremgår blant annet følgende:

"Mannlige søkere til stillinger hvor arbeidsoppgavene i hovedsak er rettet inn mot undervisning av eller omsorg for barn, eksempelvis stillinger i barnehager, -parker, skolefritidsordninger, grunnskolen og i barneverninstitusjoner, kan særbehandles dersom menn er underrepresentert i den aktuelle stillingskategori i virksomheten. Hvis virksomheten har flere avdelinger er det andelen mannlige tilsatte i den avdeling arbeidsoppgavene skal utføres, som er avgjørende, med mindre det er inngått avtaler mellom arbeidslivets parter om annen inndeling.

Arbeidsgiver kan i utlysningen spesielt oppfordre menn til å søke ovennevnte stillinger."

fagavdelingene. Det er også blitt formidlet mulige praksiskandidater ut i avdelingene. Det tilbys i noe omfang praksisplasser i kommunen.

Ledige stillinger annonseres i Bergens Tidende og i Askøyværingen, samt at alle annonser legges ut på NAV. Fagavdelingene kan selv annonsere direkte i ulike tidskrifter og andre media om særlige behov.

I januar 2011 ble det utarbeidet en kjønns- og aldersoversikt for fagavdelingene til bruk i fremtidig rekrutteringsarbeid. I det følgende avsnittet presenteres derfor utvalgte tabeller og figurer over kommunens ansatte.

Tabell alderspyramide på årsverk

Alders-segment	Kvinner	Menn	Sum	% kvinner	% menn
18-24	41,48	9,01	50,49	2,77	0,60
25-29	139,15	22,32	161,47	9,29	1,49
30-34	119,20	29,30	148,50	7,96	1,96
35-39	153,38	42,22	195,60	10,24	2,82
40-44	151,76	55,60	207,36	10,13	3,71
45-49	149,78	30,66	180,44	10,00	2,05
50-54	134,38	30,27	164,65	8,97	2,02
55-59	166,06	33,78	199,84	11,09	2,26
60-64	114,50	47,04	161,54	7,65	3,14
65-70	19,50	8,10	27,60	1,30	0,54
Total	1 189,19	308,30	1 497,49	79,41	20,59

Alder, kjønn og utdanningoversikter

Tabellen viser prosentvis fordeling på årsverk menn og kvinner. Som tabellen viser utgjør kvinner om lag 80 % av de ansatte. Oversikten viser at prosentandelen menn i yngre aldersklasser er lavere enn i eldre aldersklasser. Dette kan tyde på at kommunen er en mindre attraktiv

Tabell Kommunen som arbeidsgiver - Heltid og deltid

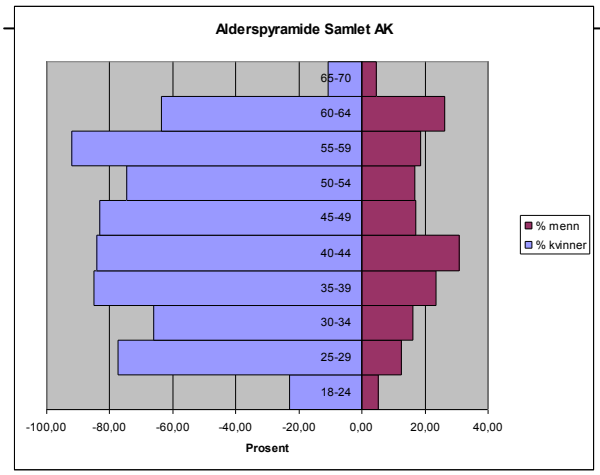
	Totalt antall		Menn		Kvinner	
År	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Årsverk samlet	1 115,80	1 448,71	268,9 24,09 %	297,92 20,56 %	846,8 75,89 %	1 150,78 79,43 %
Årsverk Heltid	603 54,00 %	828 57,00 %	222 36,81 %	237 28,62 %	381 63,18 %	591 71,37 %
Årsverk deltid	512,8 46,00 %	620,71 43,00 %	46,96 9,15 %	60,92 9,82 %	465,83 90,83 %	559,78 90,17 %

Tabell: Kommunen som arbeidsgiver – årsverk heltid, deltid, samlet og fordeling mellom menn og kvinner
Tabellen viser at kvinner utgjør over 90 % av deltidsårsverkene hos ansatte i Askøy kommune. Det har vært en økning i antall årsverk. Andelen heltidsårsverk for kvinner har økt fra 63,18 % 71, 37 %. For menn har andelen deltidsårsverk hatt en marginal økning, mens det for kvinner har hatt en marginal nedgang. Andelen årsverk organisert i heltidsstillinger er gått opp fra 54 % i 2004 til 57 % i 2010.

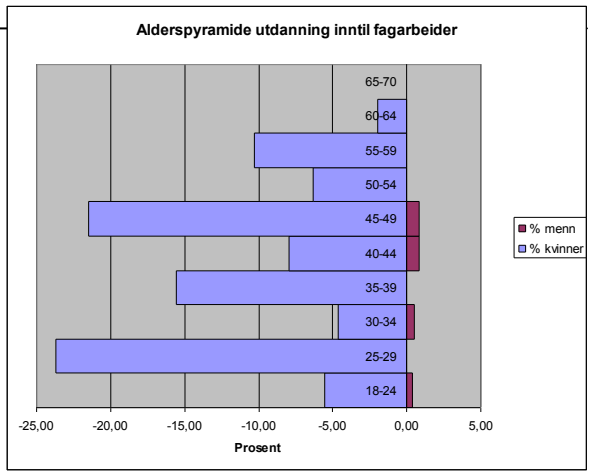
Tabell Kommunens øverste ledelse og kjønnsfordeling

	Samlet antall		Menn		Kvinner	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Årsverk	11	13	7	7	4	6
Prosent			63,63 %	53,85 %	36,36 %	46,15 %

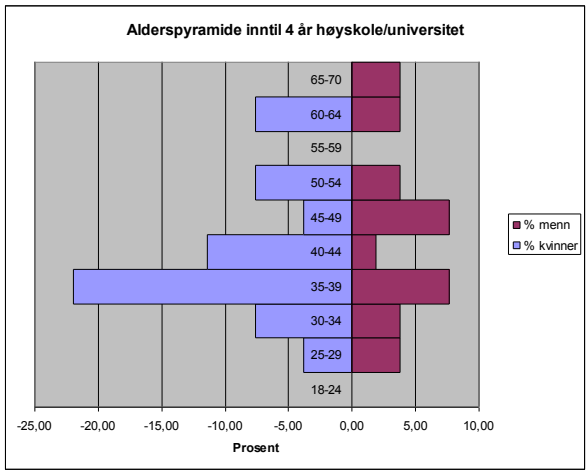
Tabell: Kommunens øverste administrative ledelse og kjønn
Tabellen viser at Askøy kommune har en god kjønnsbalanse i den øverste administrative ledelsen. Toppledelsen speiler i stor grad kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet, blant annet ved at menn er ledere innen teknikk og miljø, og kvinner ledere innen helse og sosial.



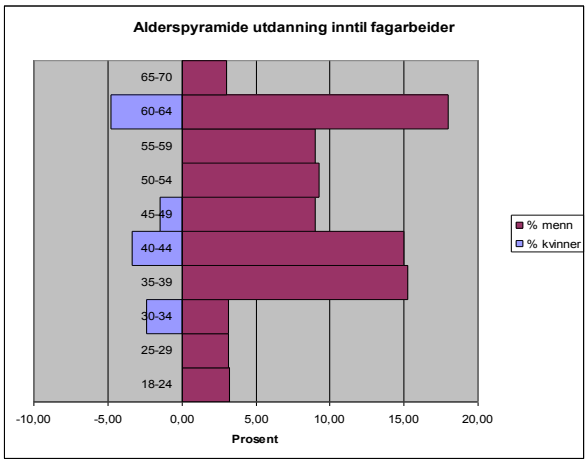
*Alderspyramide **AK samlet**.*
Figuren viser at man som arbeidsgiver kontinuerlig vil ha en utfordring med å rekruttere inn et stort antall ansatte for å erstatte de aldersgruppene som går ut. Alderspyramiden viser også tilstand kjønnsbalanse på de ulike årsklassene.



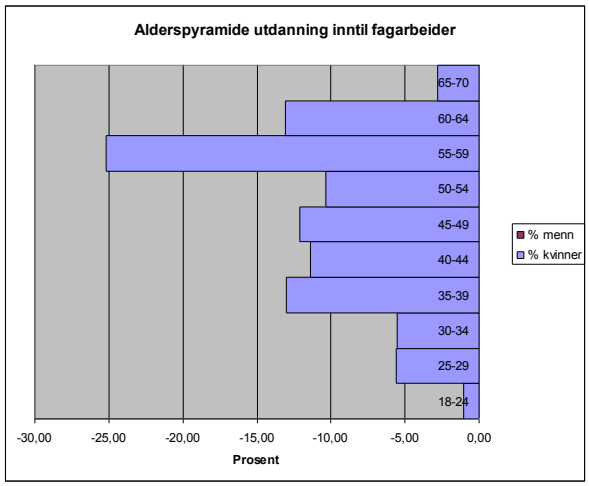
*Figuren: Ansatte med utdanning inntil fagarbeider i **Barnehage**. Den viser at det er en veldig liten andel menn i barnehage inntil utdanningsnivå fagarbeider. Det er tilsvarende innenfor de høyskoleutdannede gruppene i samme sektor.*



*Figur:Ansatte i **Arealbruk** inntil 4 år høyskole eller universitetsutdannelse. Den viser at kjønnsbalansen samlet er blant de bedre i kommunen. Kvinneandelen er størst i årsklassene 35 – 39 år. Kvinneandelen her har vært økene over tid.*



*Figur: Ansatte med utdanning inntil fagarbeider i **tekniske fag**. Den viser at den prosentvise andelen menn er høy innen tekniske fagavdelinger (Kommunalteknisk avdeling og Eiendomsavdelingen). Det er noe høy andel ansatte i midtre og øyre sjikt i forhold til yngre sjikt.*



*Figur: Alderspyramiden for **renholdsansatte** viser at ingen menn for tiden er ansatt som renholder, samt at den gjennomsnittlige alderen er høy.*

Tabell Kjønnsfordeling blant mellomlederne				
	Årsverk kvinner		Årsverk menn	
	2009	2010	2009	2010
Antall årsverk	55,8	50,3	21	19
Prosent	72,66 %	72,58 %	27,34 %	27,42 %

Tabell: Mellomledere og kjønn
Tabellen viser at langt mer enn 2/3 av kommunens mellomledere er kvinner; av 69,3 årsverk i alt (2010), er nesten 73 % kvinner.

Nåsituasjon for fagopplæringen (FIA)

I fagopplæringen (FIA) er det ansatt mellom 30 og 40 lærlinger og lærekandidater med ulik etnisk, kulturell og religiøs bakgrunn. De som ikke er etnisk norske har det siste året kommet fra Irak, Eritrea, Thailand, Burma og Kongo. Dermed rekrutters inn grupper som kan være med å gi en større kulturell bredde i tjenestetilbudet.

Her er både er kvinner og menn og aldersspredningen er mellom 17 og 44 år. Spennet er fra hjemmeboende ungdom til voksne familieforsørgere. Noen har teoretisk grunnlag fra videregående skole, mens andre får hele eller deler av sin opplæring hos kommunen.

Noen av lærlingene og lærekandidatene har funksjonshemminger eller kroniske sykdommer.
FIA informerer ungdommer, voksne ikke-faglærte og fremmedspråklige om fagopplæringssystemet i samarbeid med videregående skole, Voksenopplæringen, NAV, ulike praksissteder og på oppfordring fra andre.

Utfordringer som arbeidsgiver

Alderssammensetningen for ansatte viser at kommunen har en kontinuerlig utfordring med å rekruttere mellom 150 og 200 nye ansatte hvert år. Det er meget trolig dette tallet vil øke som følge av aldersammensetningen blant dagens ansatte, og eldrebølgen i samfunnet.

Videre er kvinneandelen blant de ansatte nær 80 %. Menn er en underrepresentert gruppe i sektorene Barnehage, Barneskolene, Pleie og omsorg, Kommunehelsetjeneste, og Sosial og barnevern. Menn er for eksempel spesielt underrepresentert i gruppen assistenter og fagarbeidere, med unntak av teknisk sektor.

I Askøy kommune som helhet er 5,8 % av innbyggerne innvandere eller barn av innvandrere. 2,5 % av innbyggerne kommer fra ikke-vestlige land som; Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand og Europa utenom EU/EØS. Det er ønskelig at ansettelsespolitikken i kommunen speiler befolkningssammensetningen i arbeidsmarkedsregionen.

En generell utfordring er å rekruttere fra underrepresenterte grupper. En annen utfordring er å unngå utstøting fra arbeidslivet. Kanskje enkelte stillinger burde vært definert som arbeidspraksisplasser, og i tillegg burde noen arbeidsplasser permanent vært forbeholdt personer med behov for tilrettelagt arbeid?

Kommunen bør fokusere på å fremheve gode rollemodeller i forhold til vårt mangfoldsarbeid. Det vil si vise at dette kan være et godt sted å søke arbeid for potensielle arbeidstagere.

I annonser som gjelder barnehager, skoler og deler av PLO bør menn oppfordres til å søke ledige stillinger siden dette kjønnet er underrepresentert. I noen tilfeller bør moderat kvotering praktiseres der lovverket tillater det.

Utfordringer for fagopplæringen

En del lærlinger behersker ikke norsk skriftlig eller muntlig godt nok. Dette krever mye oppfølging og tilrettelegging både i fagavdelingene og i administreringen av læretiden.

Aldersspredningen og den ulike kompetansen blant lærlingene fordrer ulik oppfølging og kursing i løpet av læretiden. Lærlinger med funksjonshemminger eller kroniske sykdommer trenger ekstra oppfølging i det daglige arbeidet og tilrettelegging og organisering av læreløpet. FIA er en viktig rekrutteringskanal for kommunen, spesielt i et mangfoldsperspektiv.

Språklig og kulturell tilrettelegging

Mål om tilrettelegging for kulturelle eller religiøse minoriteter, og språklig tilrettelegging blir også fokusert på av LDO. Det etterspørres også mål for språklig tilrettelegging.

Tiltak for kulturelle eller religiøse minoriteter kan i følge LDO være

- Å ta hensyn til matallergier, mattabuer ved servering i kantiner og i sosiale sammenhenger
- Å tilpasse sosiale arrangementer for de som ikke drikker alkohol
- Å tillate bruk av religiøse hodeplagg etc. så lenge det ikke hindrer utførelsen av arbeidet
- Tilrettelegge for fri på ulike religiøse helligdager
- Å tillate religionsutøvelse i pauser der ansatte ønsker det

Tiltak for språklig tilrettelegging kan i følge ombudet være

- Refleksjon over språkkrav ved ulike typer ansettelse
- Vurdere behov for språktest
- Tilby yrkesrettede norskkurs for ansatte
- Tilpasse intern opplæring for fremmedspråklige
- Tilpasse intern opplæring for ansatte med lese- og skrivevansker
- Oversette informasjon til flere språk
- Vurdere flerspråklighet som en kvalifikasjon
- Bruke mentor for fremmedspråklige
- Utarbeide rutiner for bruk av tolk på møter og arrangementer

Nåtilstand for kulturell og språklig tilrettelegging

Askøy kommune har delt ut Likestillings- og diskrimineringsombudets håndbok, *"Likestilling og mangfold - tips og sjekkliste på arbeidsplassen"* (2009), til alle med lederavtale og personalansvar.

Språklig og kulturell tilrettelegging skjer i praksis hos den enkelte leder, uten at det er satt opp en systematisk tilnærming bak dette. Individuelle tiltak kan avtales på den enkelte arbeidsplass innenfor våre ansattrutiner.

NAV Flyktningtjenesten organiserer språk- og arbeidspraksisplasser for flyktninger i introduksjonsprogram. Flyktningtjenesten skaffer arbeidsplassene og har kontakten med arbeidsgiverne.

NAVs kontakt ansees som et viktig bindeledd for å ivareta både praktikantens og arbeidsgivers interesser. Praktikantens norskferdigheter kan være mangelfulle, spesielt når de har språkpraksis. NAV-kontakten hjelper til slik at en kan unngå misforståelser. Det blir benyttet tolk dersom behovet er til stede.

Voksenopplæringen følger opp deltakere i språkpraksis. Det blir lagt inn øvelser i "arbeidslivsnorsk" og "fagnorsk" ut fra arbeidsplassen de er på, og samtaler om norske arbeidslivsregler og -kultur.

Ut over det tilbyr kommunen ingen systematisk kulturell eller språklig tilrettelegging. Det har ikke vært tilstrekkelig ansett som nødvendig i forhold til arbeidsstokkens sammensetning.

Utfordringer

Askøysamfunnet har blitt betydelig mer mangfoldig de siste tiår. Man vil i økende grad måtte reflektere over virkemidler innenfor språklig- og kulturell tilrettelegging. Innenfor tjenesteytingen er dette allerede til stede.

Det er ikke klare retningslinjer når det gjelder rettigheter til trosutøvelse i arbeidstiden (for eksempel bønnetider). Det har blitt diskutert om det bør utarbeides egne retningslinjer. I de tilfeller man har fri i lunsjpausen, vil denne kunne brukes til trosutøvelse innenfor gjeldende regler. Det ingen ubetinget rettighet å kunne praktisere religiøse skikker i arbeidstiden. Om det tillates, må det kunne gjøres på en måte som ikke hindrer driften og det må avtales på den enkelte arbeidsplass.

Rett til å søke om fri i inntil 2 dager i forbindelse med religiøse helligdager ligger i Permisjonsreglementet. Det er viktig at både ledere og ansatte kjenner til denne rettigheten .

Livsfaser

Senior, graviditet, foreldrefravær, nedsatt funksjonsevne, m.v.

I forhold til livsfasebasert personalpolitikk fremhever LDO følgende områder

- Tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne
- Seniorpolitikk
- Tilrettelegging ved foreldrefravær, graviditet og andre omsorgsoppgaver

I denne planen defineres områdene nevnt ovenfor av LDO som livsfasepolitikk. Innenfor innsatsområdet "livsfasetilpasset personalpolitikk" har kommunen tiltak som er sammenfallende med delmål innen *"Avtale om Inkluderende Arbeidsliv"* (IA-avtalen).

Det er også i IA-avtalen et mål om å øke andelen personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Heretter velger man å bruke begrepet *"endret funksjonsevne"* i stedet for nedsatt funksjonsevne. Dette for å bevisstgjøre at endret funksjonsevne ikke nødvendigvis innebærer nedsatt funksjonsevne i forhold til å delta i arbeidslivet. Det kan mer være tale om behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver.

Endret funksjonsevne

Følgende områder fremheves fra ombudets side i forhold til endret funksjonsevne

- Fleksibel arbeidstid ved behov
- Tilpassede arbeidsoppgaver
- At alle ansatte kan delta i intern kommunikasjon
- Parkeringsplasser for forflytningshemmede
- Heiser tilpasset rullestolbrukere utstyrt med følbare betjeningsknapper og markering i punktskrift
- Trinnfri adkomst til virksomheten
- God belysning og klar kontrastbruk
- Intern informasjon tilgjengelig i stort skriftformat, punktskrift eller elektronisk format
- Gode akustiske forhold og visuell informasjon
- Installert teleslynge eller andre hørselstekniske virkemidler på møterom
- Handikaptoalett
- Å bruker allergivennlige materialer på arbeidsplassen
- Stille krav om lokaler med universell utforming ved eksterne møter, seminarer etc.

Seniorpolitikk

Følgende områder fremheves av LDO i forhold seniorpolitikk

- *Sikre seniorer utviklingsmuligheter*
- *Unngå press på eldre arbeidstakere ved nedbemanning eller omorganisering*
- *Tilrettelegging av arbeidsoppgaver*
- *Tilby redusert arbeidstid med lønnskompenasjon og tilby høyere lønn*

Tilrettelegging ved foreldrefravær, graviditet og andre omsorgsoppgaver

Når det gjelder foreldrefravær, graviditet og andre omsorgsoppgaver viser LDO følgende punkter

- *Tilrettelegging for gravide ved behov*
- *Gjennomføring av livsfasesamtaler med kommende mødre og fedre*
- *Tilby betalte ammepauser*
- *Oppfordre menn til å ta lengre foreldrepermisjon*
- *Oppfordre til lik deling ved fravær ved sykt barn*
- *Full lønnskompensasjon i forbindelse med foreldrepermisjon*
- *Inkludere ansatte i foreldrefravær i sosiale arrangementer o.a.*
- *Sikre ansatte som har hatt foreldrefravær gjennomsnittlig lønnsutvikling*
- *Gi velferdspermisjon for ansatte med utvidete omsorgsoppgaver*

Nåtilstand endret funksjonsevne

Ved endret funksjonsevne praktiseres tilretteleggingsplikten som definerer rettighetene som foreligger i lov og avtaleverk. Ved varig endret funksjonsevne forsøkes ansatte utprøvd som et ledd i det at kommunen er en IA-virksomhet. I en del tilfeller lykkes man med omplassering til annet passende arbeid som alternativ til andre ytelser.

I sjekklisten for nyansatte har Askøy kommune et punkt om tilrettelegging av arbeidsplassen. Dette vil også gjelde for nyansatte med endret funksjonsevne.

Hver enkelt arbeidsplass har ansvar for tilrettelegging for endret funksjonsevne. På arbeidsplassene skal det være egne utvalg bestående av leder, tillitsvalgt og verneombud (nærværsutvalg). Disse skal medvirke til at arbeidsplassen jobber systematisk med tilrettelegging.

I forhold til nærværsutvalgene er det er etablert egne samhandlingslinjer fra virksomhetsnivået opp til kommunes ledelse for at kommunen skal være en lærende organisasjon. Virksomhetsledere har sin kommunikasjonslinje, og det samme gjelder for vernetjenesten og for de tillitsvalgte. De ulike nivåene har egne samhandlingsfora.

Aktiv bruk av kompetanse innen HR (Human Resources) og BHT (Bedriftshelsetjenesten) medvirker til å styrke kompetansen til de enkelte nærværsutvalgene.

Askøy kommunes Bygghåndbok tas opp i Arbeidsmiljøutvalgets underutvalg for byggesaker på et månedlig basis. Bygghåndboken skal kvalitetssikre tilrettelegging av arbeidsplasser i forhold til nybygg og rehabiliteringsprosjekter.

Nåtilstand seniorpolitikk

Alle ansatte inviteres til individuell utregning av pensjon i tillegg til felles kurs med pensjonsrådgivning fra det året de fyller 62 år . Alle ansatte skal tilbys Seniorsamtale fra fylte 55 år. Videre har undervisningspersonale redusert leseplikt etter sentral avtale fra fylte 55 år.

Det har vært arrangert et kurs med særskilt inviterte foredragsholder på temaer rundt *"Det gode liv for seniorer"*. Alle ansatte får også ekstra ferieuke det året de fyller 60, noe som er lovbestemt. Kollektive seniortiltak ble vedtatt avviklet, samtidig med at individuelle tiltak skulle utvikles.

Nåtilstand for tilrettelegging ved foreldrefravær, graviditet eller andre omsorgsoppgaver

Gravid og i arbeid
Prosjektet "Friske gravide i arbeid" går ut på å øke de gravides trivsel og arbeidsnærvær gjennom dialog og individuell tilrettelegging.

Å være gravid er ingen sykdom, men en annerledes tilstand - en unntakstilstand. Dette ønsker kommunen å ta hensyn til. I løpet av de seks første månedene har 35 gravide vært i kontakt med jobbjordmor. Prosjektet startet 1. september 2010 og skal gå over ett år.

Når arbeidstaker har informert lederen sin om at hun er gravid, skal jobbjordmor varsles. Jobbjordmor er arbeidsgivers ressursperson i spørsmål som gjelder arbeid og svangerskap. I utgangspunktet legges det opp til to eller tre møter mellom arbeidstaker og hennes personalleder.

Det er en fordel at jobbjordmor blir kontaktet så tidlig som mulig - helst innen 14. svangerskapsuke. Det skal utarbeides en individuell tiltaksplan som både leder og arbeidstaker har ansvar å følge. Den gravide kan også få samtale alene med jobbjordmor etter møtene om hun ønsker det.

Målet er at den ansatte som er gravid skal føle seg trygg, ivaretatt og ha det bra på arbeidsplassen gjennom hele svangerskapet.

Ammepauser
Det legges til rette for fri til amming med lønn i inntil 2 timer pr dag, jf lov og hovedtariffavtale.

Sikre lik lønnsutvikling ved foreldrepermisjoner og omsorgspermisjoner
HTA kapittel 3 pkt. 3.2 slår fast at arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av sentrale og lokale forhandlinger. Ansatte i lønnede foreldrepermisjoner er i posisjon til generelle lokale lønnstillegg. Ved gjeninntreden etter ulønnet foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon skal individuell lønnsplassering vurderes.

Velferdspermisjoner
Som offentlig arbeidsgiver er Askøy kommune forpliktet til å følge sentralt lov- og avtaleverk. I retningslinjene for velferdspermisjoner er det tatt hensyn til behov for foreldrefravær i flere stadier av barnas utvikling.

Det kan innvilges inntil ett års ulønnet velferdspermisjon når det foreligger særlige velferdshensyn.

Fravær ved barns sykdom
Rett til fravær ved barns eller barnepassers sykdom er regulert i arbeidsmiljøloven. Retten til lønn under slikt fravær er hjemlet i hovedtariffavtalen og folketrygdloven. Dette gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen er 18 år hvis barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet.

Foreldrepermisjon
I alt kan det tas ut foreldrepermisjon på 57 uker med 80 % lønn eller 47 uker med 100 % lønn. Av dette må mor ta ut tre uker før fødselen og de første seks ukene etter fødselen.

Lokale regler velferdspermisjoner følge av barn

- *For å følge barn (inntil 15 år gamle) til helserelaterte konsultasjoner og undersøkelser skal det gis nødvendig permisjon.*
- *Ved barnedåp og konfirmasjon for egne barn, gis det fri den aktuelle dagen.*
- *Tilvenning av barn til barnehage eller dagmamma gir rett til velferdspermisjon i inntil tre dager.*
- *Å følge barnet til første skoledag gir rett til en dag velferdspermisjon. Alternativt kan det gis en dag ved besøksdag i skolen før sommerferien.*

Far har rett til å ta ut tolv uker (Fedrekvoten). De øvrige ukene kan foreldrene fordele mellom seg etter eget ønske.

Fars permisjon ved nedkomst er 2 uker i tillegg til fedrekvoten.
Det er ikke mulig ut fra kommunens statistikkgrunnlag å vite i hvilken grad ansatte fedre tar ut permisjon ut over fedrekvoten, eventuelt mindre permisjon enn fedrekvoten.

Tab. Kjønn og fravær grunnet barns sykdom

	Kvinner		Menn	
	2008	2010	2008	2010
Stab	0,23	0,36	0,24	0,14
Undervisning	0,34	0,36	0,28	0,35
Barnehage	0,71	0,76	-	-
Kultur	0,13	0,28	0,11	0,07
Kommunehelse-tjenesten	0,01	0,12	0,15	0,22
Sosial og barnevern	0,49	0,66	-	0,14
Pleie- og omsorg	0,15	0	0,28	0,06
Arealbruk	0,86	1,41	0,36	0,33
Komm.teknisk og eiendomsavd	0,05	0,08	0,09	0,19
Samlet	0,3	0,32	0,24	0,25

Avdelingsvis fravær grunnet barns sykdom fordelt på kjønn.
Tallgrunnlaget viser fravær avtalte dagsverk grunnet barn sykdom for menn og kvinner. Data fra lønns- og personalsystemet viser at dette utgjør en liten andel av det totale fraværet. Forskjellene mellom menn og kvinner er ikke vesentlige.

Utfordringer

Askøy kommune må utvikle arbeidsgiverpolitikken sin i et helhetlig livsfaseperspektiv. Det jobbes aktivt for å skape helsefremmende arbeidsplasser.

I dag er det en god del enkeltaktiviteter som er elementer i et livsfaseperspektiv, blant annet prosjektet *"Gravid og i arbeid"*. Andre aktiviteter innen livsfase er mer driftsorienterte oppgaver knyttet til rettigheter etter lov og avtaleverk, blant annet foreldrepermisjoner og omsorgspermisjoner.

Det skal gjennomføres årlige kurs rundt seniorpolitikk, blant annet i forhold til pensjonsrettigheter. Det vil være en fremtidig utfordring å skape handlingsrom for ytterligere individuelle seniortiltak.

Kommunen har også et tett samarbeid med NAV arbeidslivssenter når det gjelder tilretteleggingstilskudd både på individ- og systemnivå.

Det er en utfordring å skaffe et godt nok kjønnsdelt statistikkgrunnlag for bruk av foreldre– og omsorgspermisjoner.

Askøy kommune har flere utfordringer knyttet til fysisk tilpassing av bygg for ansatte, innbyggere og brukere.

Trakassering og diskriminering

Likestillings– og diskrimineringsombudet (LDO) mener at det bør fokuseres på nødvendigheten av å arbeide mot trakassering og diskriminering.

Tiltak på nevnte området kan være

- En klart uttalt holdning mot trakassering og diskriminering
- At det reageres på diskriminerende språk og oppførsel
- Tema tas opp i HMS-opplæringen
- Diskriminering vurderes som en mulig risikofaktor i HMS-arbeidet
- Virksomheten har rutiner for behandling av mobbing, trakassering og diskriminering
- Det er rutiner for registrering av slike tilfeller

Nåtilstand

Kommunen arbeider kontinuerlig med å forbedre sitt HMS-system, og å ha en bevist arbeidsgiverpolitikk mot trakassering og diskriminering. Som arbeidsgiver har Askøy kommune vært representert på flere konferanser i regi av LDO med antidiskriminering som tema.

Alle nye ledere og verneombud deltar på et 40 timers kurs i grunnopplæring i arbeidsmiljø. Her omhandles også de psykososiale faktorene ved arbeidsmiljøet. Risikovurdering tas opp i relasjon til psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Varslingsplakaten

Kommunen har rutiner for varsling som skal være kjent på alle arbeidsplasser. Varslingsplakaten ligger også tilgjengelig for nedlasting fra kommunens intranett.

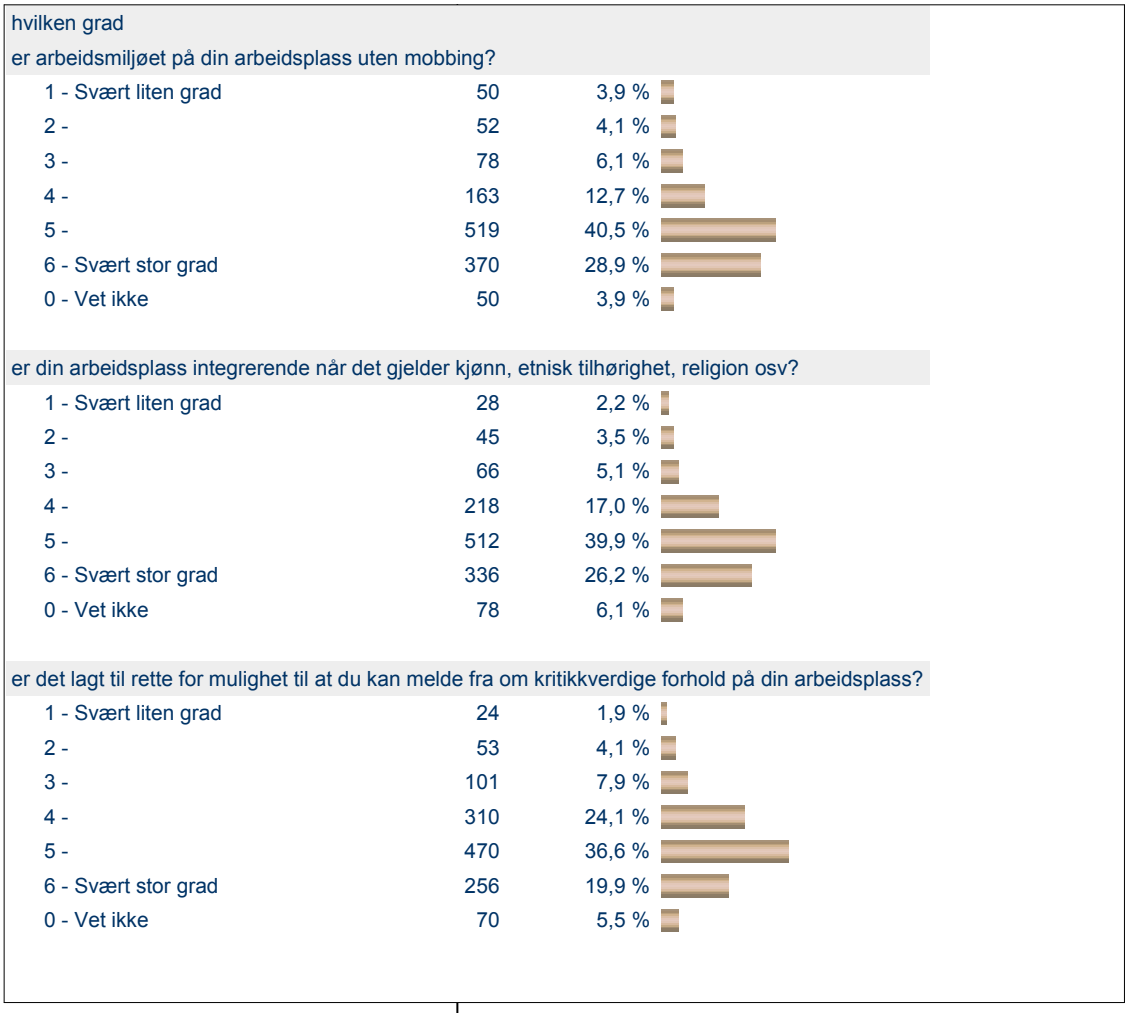
Relasjonsbygging er obligatorisk i lederopplæringen. Det er utdannet egne relasjonskonsulenter som skal jobbe forebyggende rundt på arbeidsplassene. Kommunen har nylig laget en egen brosjyre om konflikthåndtering.

Årlige medarbeiderundersøkelser

I mars måned hvert år gjennomfører HR-avdelingen medarbeiderundersøkelser for alle ansatte. Her får de en mulighet til å utale seg om forhold som gjelder arbeidsplassen og arbeidsmiljøet sitt.

Noen av spørsmålene omhandler mobbing, integrering og varsling. Spørsmålene er

- I hvilken grad er det mobbefritt på din arbeidsplass?
- Er din arbeidsplass integrerende når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet, religion osv?
- Synes du at du kan varsle om kritikkverdige forhold på din arbeidsplass?



Illustrasjonen på neste side viser resultatet fra 2011-undersøkelsen.

Som man kan se, opplever storparten av de ansatte at arbeidsplassen er uten mobbing, at den er integrerende og at det er mulig å varsle om kritikkverdige forhold. Det er likevel en del som gir disse dimensjonene en dårlig score. Kommunen arbeider med å analysere hvilke tiltak som bør settes i verk for å bedre på dette.

Utfordringer

Utfordringene fremover er å definere tydeligere mål for å skape gode arbeidsmiljøer fri for trakassering og diskriminering. Målene skal forankres i alle ledd i organisasjonen.

Målene må knyttes til lederavtalene og ledere med personalansvar skal evalueres hvert år hvor godt de har oppnådd målene.

Tema rundt mobbing og diskriminering skal være obligatorisk på kommunens kurs i HMS for nye verneombud og ledere.

Antimobbearbeid og arbeid for å skape gode, integrerende arbeidsplasser vil være en løpende utfordring for den enkelte leder og Askøy kommune som arbeidsgiver.

Askøy kommune som tjenesteyter

Følgende tiltak vil få høyest prioritet

- Askøy kommune skal i all tjenesteyting legge til rette for at alle innbyggerne, uavhengig av kjønn, etnisitet, trosretning, seksuell orientering, alder og funksjonsnivå skal kunne delta i samfunnet.
- Arbeidet med likestilling og mangfold skal gi kommunen best mulig kunnskap om sine innbyggere og tjenestemottakere, og dermed i stand til å gi relevant og forståelig informasjon til alle.
- Kommunen skal kontinuerlig arbeide for å øke de ansattes kompetanse om likestilling og mangfold. Dette skal gjøres gjennom å arrangere kurs og konferanser på likeverdige tjenester og gjennom arbeidet med å implementere Likestillings- og mangfoldsplanen i tjenesteproduksjonen.
- Det er viktig i et folkehelseperspektiv at ingen grupper i samfunnet faller utenfor kommunens tjenestetilbud.

Fullstendig liste over tiltak (handlingsplan) finnes bak i heftet, fra side 57

I denne seksjonen

Barnehageavdelingen	42
Undervisningsavdelingen	46
Kulturavdelingen	49
NAV Askøy kommune	51
Pleie– og omsorgstjenestene	53
Kommunehelsetjenesten	55

Barnehageavdelingen

Barnehageloven (Utdrag)

§ 1 Formål

Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.

Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.

Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.

Barnehageloven

§13 Prioritet ved opptak

Barn med nedsatt funksjonsevne har rett til prioritet ved opptak i barnehage. Det skal foretas en sakkyndig vurdering, for å vurdere om barnet har nedsatt funksjonsevne.

Barn som det er fattet vedtak om etter lov om barneverntjenester, §§ 4-12 og 4 -4, annet og fjerde ledd, har rett til prioritet ved opptak i barnehage.

Kommunen har ansvar for at barn med rett til prioritet får plass i barnehage.

Barn med store eller sammensatte funksjonsnedsettelser kan ha behov for et mer tverrfaglig og behandlingsrettet tilbud enn det en vanlig barnehage gir. Slike tilbud gis vanligvis i spesialbarnehage eller i egne avdelinger knyttet til ordinære barnehager.

Nåsituasjonen

1. Barnehagens formål, verdigrunnlag, innhold og oppgaver

Askøy kommune skal gi et kommunalt eller privat barnehagetilbud i nærmiljøet som er attraktivt og tilgjengelig for alle som ønsker det. Barn i barnehager på Askøy skal få et kvalitetsmessig godt barnehagetilbud, uavhengig av om de går i kommunale eller private barnehager.

Lov om barnehager og Rammeplan for barnehagen gir føringer for barnehagens innhold, både i forhold til det enkelte barn og barnegruppen. Det stilles også krav til personalets kompetanse, og gis mange føringer for deres ansvar, verdier, holdninger og handlinger. Alle barnehager skal utarbeide en årsplan, hvor blant annet disse områdene skal omtales:

- Det kulturelle mangfoldet i samfunnet skal gjenspeiles i barnehagen. Barnehagen skal støtte barn ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger. Barnehagen har en samfunnsoppgave i tidlig forebygging av diskriminering og mobbing.
- Grunnleggende verdier og likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk. Barnehagen skal oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn.
- Barn i barnehage skal oppleve, og bli møtt med varme og kjærlighet. I barnegruppen kan de lære innlevelse i andres situasjon, og utvikle medmenneskelighet, solidaritet og toleranse.
- Barnehagen skal påse at barn ikke kommer i lojalitetskonflikt mellom hjemmet og barnehagen.
- Barnehagen skal systematisk vurdere om egen praksis, og om barnehagens kultur bidrar til å fremme verdiene som skal ligge til grunn for barnehagens virksomhet.

2. Barn med nedsatt funksjonsevne

Barnehagene på Askøy gir tilbud til alle barn med nedsatt funksjonsevne, som søker barnehageplass.

Alle barnehagene på Askøy er utformet og tilrettelagt for å kunne gi tilbud til barn med nedsatt funksjonsevne.

Økt tilflytting til Askøy medfører også en betydelig økning i antall barn med nedsatt funksjonsevne i barnehagene. Dette gjen-

speiles i antall søknader om spesialpedagogisk hjelp og ekstraressurser til barnehagene for å gi disse barna et tilrettelagt tilbud.

Barns rett til en likeverdig utdanning er sentralt for både barnehage og skole. Opplæringen skal legges til rette innenfor rammene av en barnesentrert pedagogikk. Alle barn har rett til å delta i det sosiale, faglige og kulturelle fellesskap på en likeverdig måte.

Inkluderingsbegrepet finner vi fire steder i rammeplanen. Det er da knyttet mot fellesskapets plass til det enkelte barn, sosial kompetanse, friluftsaktiviteter og utelek og hvordan et inkluderende miljø kan være med på å motvirke mobbing og rasisme.

Målet med inkludering er ikke likhet, men variasjon og respekt for ulikhet, som igjen er en forutsetning for demokrati. Dette kan ikke oppnås en gang for alle, men må alltid tilstrebes i en kontinuerlig forbedringsprosess og baseres på gjensidighet. Å være i bevegelse innebærer samtidig en danning av personalet til å integrere forskjellighet på ulike måter.

3. Minoritetsspråklige barn

I et flerkulturelt samfunn er det viktig at barnehagens personale er profesjonelle og åpne i sine holdninger i møtet med barn med ulik bakgrunn. Små barn møter hverandre uten fastlåste forestillinger om hvordan andre mennesker er eller bør være.

Barnehagen som flerkulturelt miljø har derfor ekstra store muligheter til å utvikle en arena der barn blir møtt med respekt og anerkjennelse. Desto tidligere barn får gode opplevelser ved å delta og bli verdsatt i et offentlig rom som barnehagen er, desto gunstigere vil det være for dem.

Likeverd og mangfold må prege barnehagens innhold. I barnehagen må det tilstrebes åpenhet for ulike vaner og tradisjoner. Personalet i barnehagen må være seg bevisst eget kulturelt og verdimessig ståsted.

For minoritetsspråklige barn står barnehage i en særstilling, for muligheten til å lære og praktisere norsk før skolestart. Selv om minoritetsspråklige barns deltakelse i barnehage har økt de siste årene, synes det å være et potensial for fortsatt økt deltakelse. De som begynner på skolen uten å snakke norsk, vil ha et dårligere utgangspunkt enn andre, og vil risikere å bli hengende etter gjennom hele skoleløpet sitt.

I Askøybarnehagene har 75 barn med tospråklig / minoritetsspråklig bakgrunn barnehageplass, mot 47 barn i 2010. Det er tilrettelagt for at det skal være enkelt å få plass i barnehage for nyankomne flyktninger. Kommunen har implementert særskilte opptakskriterier for tospråklige / minoritetsspråklige barn i kommunale barnehager, og også i noen av de private barnehagene.

Rammeplan for barnehagen

Barnehagen har et særlig ansvar for å forebygge vansker og oppdage barn med særskilte behov. For disse barna kan det være aktuelt å gi et spesielt tilrettelagt tilbud. Tilretteleggingen kan gjelde både sosiale, pedagogiske og/ eller fysiske forhold i barnehagen

Opplæringsloven § 5 -7

Barn under opplæringspliktig alder som har særlege behov for spesialpedagogisk hjelp, har rett til slik hjelp. Hjelpa skal omfatte tilbod om foreldrerådgiving. Hjelpa kan knytast til brnehagar, skolar, sosiale og medisinske institusjonar og liknande, eller organiserast som eige tiltak. Hjelpa kan og givast av den pedagogisk-psykologiske tenesta eller av ein annan sakkunnig instans.

Førskolebarn har altså rett til spesialpedagogisk hjelp dersom de har behov for det. I slike tilfeller skal det fattes enkeltvedtak og innhentes sakkyndig vurdering (jf Opplæringsloven § 5 –3).

Lov om barnehager

§ 7 Barnehageeiers ansvar

Barnehageeier skal fastsette barnehagens vedtekter. Vedtektene skal gi opplysninger om blant annet opptakskriterier.

Askøy kommunes vedtekter for kommunale barnehager

Opptakskriterier, Punkt 4 a

Barn hvor begge foreldrene er tospråklige / minoritetsspråklige, med unntak av samisk, svensk eller dansk.

Lov om barnehager

§ 17 Styrer
§ 18 Barnehagens øvrige personale

Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse.

Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som førskolelærer eller annen høgskoleutdanning som gir barnehagefaglig kompetanse.

Det skal være minimum en pedagogisk leder per 14-18 barn, når barna er over tre år, og en pedagogisk leder per 7-9 barn, når barna er under tre år, og barnas daglige oppholdstid er over 6 timer.

Pedagogiske ledere må ha utdanning som førskolelærer. Bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet.

Likestillingsloven

§ 1a Plikt til å arbeide for likestilling

Arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

4. Rekruttering

Kvaliteten i barnehagen er avhengig av et kompetent personale.

Barnehagen skal ha en pedagogisk ledelse. Styrer og pedagogisk leder har et særlig ansvar for planlegging, gjennomføring, vurdering og utvikling av barnehagens oppgaver og innhold. De er også ansvarlige for å veilede det øvrige personalet, slik at alle får en felles følelse av barnehagens ansvar og oppgaver. Styrers oppgave innebærer å sørge for at de enkelte medarbeiderne får ta i bruk sin kompetanse.

Som pedagogisk samfunnsinstitusjon må barnehagen være i endring og utvikling. Barnehagen skal være en lærende organisasjon, slik at den er rustet til å møte nye krav og utfordringer. Kvalitetsutvikling i barnehagen innebærer en stadig utvikling av personalets kompetanse.

5. Menn i barnehagen

I 1996 vedtok EU-kommisjonens Barneomsorgsnettverk en rekommandasjon om at landene bør tilstrebe 20 % menn i barnehagene. Norge fulgte opp og var tidlig ute med et målrettet og systematisk arbeid for å få flere menn i barnehagene. Til tross for dette var kun 10,3 % av alle ansatte i barnehager menn i 2010.

I samfunnet er det mange forestillinger og holdninger som delvis må ta skylden for at det er vanskelig å øke andelen menn i barnehager. Eksempelvis holdninger om at det er umandig og feminint å jobbe i barnehage.

Vi vet også at menn rekrutterer menn. Det vil si at i barnehager der det er mannlige ansatte fra før, er lettere å rekruttere flere menn.

Utfordringer

1. Barnehagens formål, verdigrunnlag, innhold og oppgaver

Barnehageavdelingen har utarbeidet en handlingsplan for utvikling av kvalitet og kompetanse i barnehagesektoren på Askøy. Felles satsningsområder for planperioden er:

- Barnehagen som læringsarena
- Barn og personalets læring
- Barns språkutvikling
- Tidlig innsats
- Deltakelse i prosjektene ”Modellkommuneprosjektet” og ”Betre saman for barna”
- Samhandling barnehage - skole
- Tverrfaglig samhandling

2. Barn med nedsatt funksjonsevne

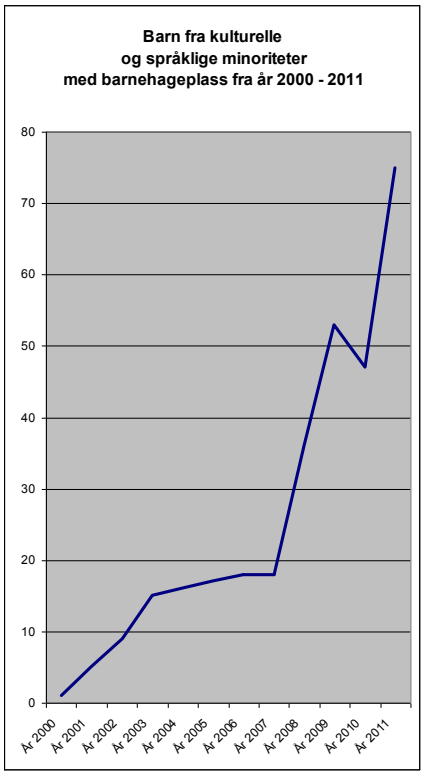
Det må være et mål at barnehager som mottar barn med nedsatt funksjonsevne, har ressurser nok til at de makter å gi disse barna et kvalitativt godt tilbud.

Barnehageavdelingen ønsker å forebygge skjevutvikling på et tidlig stadium, ved å prioritere tidlig intervensjon og målrettet arbeid. Tidlig innsats er en investering i disse barnas fremtid.

3. Minoritetsspråklige barn

I barnehagene på Askøy er antallet tospråklige / minoritetsspråklige barn økende. I takt med kommunens vekst bør kommunen hvert år styrke tilbudet til tospråklige / minoritetsspråklige barn i barnehage.

Målet må være at barnehager som mottar tospråklige / minoritetsspråklige barn, har ressurser nok til at de makter å gi også disse barna et kvalitativt godt barnehagetilbud.



4. Rekruttering

Førskolelærermangelen merkes over hele landet, og er begynt å gjøre seg gjeldende også på Askøy. Antall søknader om dispensasjon fra kravet om førskolelærerutdanning er økende.

Økt befolkningsvekst på Askøy, gir økt antall barnehager, som igjen gir et økt rekrutteringsbehov, både for førskolelærere, barne - og ungdomsarbeidere og assistenter.

Det må være et mål at Askøybarnehagene fremstår som en attraktiv arbeidsplass.

5. Menn i barnehagen

Det må rettes fokus mot barnehagens fortrinn og satsningsområder på en måte som er attraktivt for menn. Det blir også viktig å bryte ned holdninger, og øke fokus på verdier.

Barnehageavdelingen ønsker å delta på yrkesmesser og lignende i ungdomsskole, videregående skole og høgskoler for å profilere barnehagefaget som en attraktiv arbeidsplass; spesielt med fokus på gutter.

Tiltak

Se samlet tiltaksplan for Barnehagen på side 62



Foto: Barnehageavdelingen

Undervisningsavdelingen

Opplæringsloven

§1-1 Formålet med opplæringa

- *Opplæringa skal byggje på grunnleggjande verdiar i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfridom, nestekjærleik, tilgjeving, likeverd og solidaritet, verdiar som òg kjem til uttrykk i ulike religionar og livssyn og som er forankra i menneskerettane.*
- *Opplæringa skal bidra til å utvide* kjennskapen *til og forståinga av den nasjonale kulturarven og vår felles internasjonale kulturtradisjon.*
- *Opplæringa skal gi innsikt i kulturelt mangfald og vise respekt for den einskilde si overtyding. Ho skal fremje demokrati, likestilling og vitskapleg tenkjemåte.*

§2-4. Undervisninga i faget religion, livssyn og etikk

- *Undervisninga i religion, livssyn og etikk skal bidra til forståing, respekt og evne til dialog mellom menneske med ulik oppfatning av trudoms- og livssynsspørsmål.*
- *Undervisninga i religion, livssyn og etikk skal presentere ulike verdsreligionar og livssyn på ein objektiv, kritisk og pluralistisk måte. Dei same pedagogiske prinsippa skal leggjast til grunn for undervisninga i dei ulike emna.*

Likestilling og mangfoldsarbeid i skolen

Arbeidet for likestilling og mangfold i Askøyskolen er styrt av lover og forskrifter, både sentrale og kommunale. Opplæringsloven er den viktigste føringen, og Kunnskapsløftet den viktigste forskriften for Sektorplan skole 2010 – 2013 gjeldende for Askøyskolen.

Felles fireårig handlingsplan er utarbeidet på bakgrunn av disse dokumentene. Hver enkelt skole har egne årsplaner med utgangspunkt i den felles fireårige handlingsplanen.

Tiltakene i handlingsplanen ivaretar viktige målsettinger for Askøyskolen og omfatter også arbeid som er relatert til likestilling og mangfold. Likevel er det vel riktig å si at mesteparten av dette arbeidet skjer som en integrert del av skolens undervisning ved at det inngår i pensum, og da med et historisk blikk eller et blikk på andre kulturer.

For å sikre at det blir satt fokus på viktige tema som bl.a. kjønnsrelatert mobbing, utradisjonelle yrkesvalg for jenter, svak leseferdighet blant gutter som dropper ut på videregående skole, er det gjort tiltak i handlingsplanen for å demme opp for dette.

For å synliggjøre hva som er oppdraget vårt i forhold til lover og forskrifter, tas det med følgende sentrale tekster:

Nåtilstand

Kunnskapsløftet
Oppfostringen skal bygge på det syn at mennesker er likeverdige og menneskeverdet er ukrenkelig. Den skal befeste troen på at alle er unike: enhver kan komme videre i sin egen vekst, og individuell egenart gjør samfunnet rikt og mangfoldig. Oppfostringen skal fremme likestilling mellom kjønn og solidaritet på tvers av grupper og grenser. Den skal vise kunnskap som en skapende og omformende kraft, både til personlig utvikling og humane samkvemsformer.

Skolen har fått mange elever fra grupper som i vårt land utgjør språklige og kulturelle minoriteter. Utdanningen må derfor formidle kunnskap om andre kulturer og utnytte de muligheter til berikelse som minoritetsgrupper og nordmenn med annen kulturell bakgrunn gir. Viten om andre folk gir egne og andres verdier en sjanse til å prøves.

Oppforstringen skal motvirke fordommer og diskriminering og fremme gjensidig respekt og toleranse mellom grupper med ulike levesett.

Mange mennesker er funksjonshemmet i forhold til sine omgivelser. Oppfostringen må formidle kunnskaper om og fremme likeverd og solidaritet overfor dem som har andre forutsetninger enn flertallet. Og den må skape skjønn for at vi alle kan rammes av sykdom eller ulykker, nød eller prøvelser, slag eller sorg, som kan gjøre enhver avhengig av andres omsorg.

Hvis lik rett til utdanning skal være reell, er det ikke tilstrekkelig at alle får likeverdig utdanning uavhengig av kjønn, funksjonsevne, geografisk tilknytning, religiøs tilhørighet, sosial klasse eller etnisk bakgrunn - retten må også være uavhengig av den skoleklasse den enkelte elev havner i.

Det er en sentral opplysningstanke at referanserammer for forståelse og fortolkning som nevnt over må være felles for folket - må være en del av den allmenne dannelse - om det ikke skal skapes forskjeller i kompetanse som kan slå over både i udemokratisk manipulasjon og i
sosiale ulikheter.

Det er derfor viktig at disse referanserammer og den nye teknologiske kunnskap deles av alle grupper, slik at det ikke skapes store forskjeller i forutsetninger for deltakelse. Og det er viktig at formidlingen skjer slik at den ikke befester tradisjonelle kjønnsskiller, der jenter oppdras til at «kvinner ikke forstår» naturvitenskap og teknikk.

Ordensreglementet for grunnskolen

Formål
Askøyskolen skal preges av et konstruktivt samarbeid mellom elever, foreldre og ansatte, der elevene lærer å se seg selv som medansvarlige for et godt fellesskap og der sentrale verdier som respekt og toleranse blir vektlagt.

Ordens- og oppførselsreglementet for skolene i Askøy skal være et virkemiddel for å nå en slik målsetting. Reglementet tar utgangspunkt i at skolen er til for at elevene skal ha størst mulig læringsutbytte og ønske å bruke sine positive ressurser til å bidra til et godt skolesamfunn for alle.

Opplæringsloven

§ 2-8. Særskild språkopplæring for elevar frå språklege minoritetar

- *Elevar i grunnskolen med anna morsmål enn norsk og samisk har rett til særskild norskopplæring til dei har tilstrekkeleg dugleik i norsk til å følgje den vanlege opplæringa i skolen. Om nødvendig har slike elevar også rett til morsmålsopplæring, tospråkleg fagopplæring eller begge delar.*

§ 9a-1. Generelle krav

- *Alle elevar i grunnskolar og vidaregåande skolar har rett til eit godt fysisk og psykososialt miljø som fremjar helse, trivsel og læring.*

§ 9a-3. Det psykososiale miljøet

- *Skolen skal aktivt og systematisk arbeide for å fremje eit godt psykososialt miljø, der den enkelte eleven kan oppleve tryggleik og sosialt tilhør. Dersom nokon som er tilsett ved skolen, får kunnskap eller mistanke om at ein elev blir utsett for krenkjande ord eller handlingar som mobbing, diskriminering, vald eller* rasisme*, skal vedkommande snarast undersøkje saka og varsle skoleleiinga, og dersom det er nødvendig og mogleg, sjølv gripe direkte inn.*

2.2 Rettigheter

Eleven har krav på:

- et godt lærings- og skolemiljø
- å bli behandlet på en ordentlig måte
- å bli vist respekt og få ha sine eiendeler i fred
- å være fri for fysisk, psykisk og verbal plaging og mobbing

2.3 Plikter

Eleven har plikt til å:

- arbeide for et godt lærings- og skolemiljø
- behandle andre på en ordentlig måte
- vise andre respekt og la deres og skolens eiendeler være i fred
- ikke plage, sjikanere eller mobbe noen, hverken fysisk, psykisk eller verbalt

Ungdommens kommunestyre på Askøy – UKS

UKS representerer i dag et mangfold i kjønn, alder og geografisk spredning. Representantene er demokratisk valgt av elevrådene på videregående skole og ungdomstrinnet. I tillegg representeres innvandrerungdommen på Askøy ved en representant og personlig vararepresentant.

I dag er det 14 representanter i UKS, og i tillegg vararepresentanter.

Norskkurs for voksne innvandrere .

Voksenopplæringen på Askøy har over 40 språk representert. Kvinner og menn i ulike aldre mottar sin grunnleggende norskopplæring i regi av Askøy kommune over en periode på 1- 2 år.

De ulike innvandrergruppene som skal lære norsk er:

1. Flyktninger
2. Familiegjenforente med norske statsborgere
3. Arbeidsinnvandrere

Utfordringer

Undervisningsavdelingen, med de 17 barne- og ungdomsskolene, representerer i dag et språklig mangfold på over 30 ulike morsmål. Barn i grunnskolealder fra hele verden tilbys morsmålsopplæring og tospråklig fagopplæring i tråd med lovverket der det er mulig å skaffe kvalifiserte, tospråklige lærere.

Skolen er den viktigste arena for integrering og inkludering av våre nye innbyggere, og det utføres et betydelig arbeid for å lære barna norsk, samt gi dem en tospråklig identitet . De ulike morsmålene er en ressurs for lokalsamfunnet, og det kulturelle og språklige mangfoldet utfordrer det framtidige skoleverket der respekt og toleranse er sentrale begreper.



UKS for skoleåret 2011 - 2012 samlet på trappen utenfor Rådhuset. Foto: Askøy kommune

Kulturavdelingen

I tillegg til *Lov om offentlege styresmakters ansvar for kulturverksemd* (kulturlova) har kulturområdet og de ulike tjenestene føringer gjennom Opplæringsloven, Lov om voksenopplæring, Lov om Folkebibliotek og forskrifter om universell utforming.

De ulike lovene og forskriftene fastsetter kulturområdets ansvar for å fremme og legge til rette for et bredt spekter av kulturvirksomhet, slik at alle kan få anledning til å delta i kulturaktiviteter og oppleve et mangfold av kulturuttrykk. Lovpålagte oppgaver på kulturfeltet er et musikk- og kulturskoletilbud og et bibliotektilbud. (Jf Opplæringsloven og Lov om Folkebibliotek).

Nåtilstand

Avdelingens målsetting er å sikre deltakelse for alle, og Askøy kommunes visjon for kulturfeltet er at kommunen skal arbeide for å bevare, styrke og utvide eksisterende kulturliv for å skape opplevelse, trivsel og helse for alle alders- og befolkningsgrupper.

I tillegg har biblioteket utarbeidet et eget reglement for sin virksomhet som sier: Biblioteket skal arbeide for å sikre sine brukere likeverdig tilgang til informasjon og kulturelle ytringer, uavhengig av kjønn, etnisk tilknytning nasjonalitet, sosial status, religion, politisk tilknytning, seksuell legning, funksjonsdyktighet og alder. (Vedtatt i forbindelse med Bibliotekplanen i 2005).

Kulturskolen i Askøy har som visjon å være et sted hvor barn og unge får utvikle sine sanser og skapende evner, og å være et kunstfaglig ressurssenter og en kulturell drivkraft i kommunen.

Huset ungdomskultursenter er målet å være kulturarena for opplevelse, skaping og fremvisning. Alle ungdomsgrupper er med.

Forskriftene for universell utforming skal sikre tilgjengelighet for personer med nedsatt funksjonsevne. Økt tilgjengelighet vil være et sentralt fokus fremover i arbeidet for å sikre en bred deltakelse. Prinsippene for universell utforming vil derfor være styrende i vår tilrettelegging av eksisterende bygg og anlegg.

I kulturavdelingen vil visjonen ”Der drømmer får vinger” være tilnærmingsmåten i utarbeidelsen/tilretteleggingen av kulturfeltet.

For å sikre deltakelse for alle grupper i et mangfoldig kulturtilbud, , er det i enkelte tilfeller nødvendig med spesiell tilrettelegging. Dette gjelder innenfor områdene kulturtiltak for funksjonshemmede, kulturarbeider flyktning og tilbud i Frivilligsentralen.

Kulturavdelingen driver blant annet fritidsklubb for funksjonshemmede og psykisk utviklingshemmede. Avdelingen deltar i undervisningsopplegget ”Hverdagskunnskap for voksne flyktninger” med informasjon og besøk i introduksjonsklassen.

Videre organiserer avdelingen en egen musikkgruppe for ungdommer med behov for spesiell tilrettelegging og ordningen med ledsagerbevis for personer som har behov for følge for å kunne bruke ulike kulturtilbud. Kulturskolen tilbyr musikkterapi og Frivilligsentralen organiserer Seniorsurf-dagen med mer.

I tillegg driver kulturavdelingen *Den kulturelle skolesekken* og *Den kulturelle spaserstokken*, som styrker formidlingen av profesjonell kunst og kultur. Avdelingen formidler ulike tilskuddsordninger til lag og organisasjoner. Det er lagt opp til lav brukerbetaling for å delta i avdelingens aktivitetstilbud. Prosjektet *Aktiv fritid for alle* koordineres fra Kulturavdelingen.

En del av tilbudene våre som sommerklubb for barn, sommerleir for ungdom og sommeraktiviteter for funksjonshemmede har stor grad av kommunal finansiering. Tilbudene er lagt til rette med tanke på å få flest mulig med, uavhengig av funksjonsnivå. Det betyr at det blir satt inn ekstra ressurser ved behov.

Utfordringer

Stor tilflytting stiller krav til et godt og mangfoldig kulturtilbud. Andelen flerkulturelle, funksjonshemmede og eldre i befolkningen øker og gir større etterspørsel etter tilrettelagte tilbud.

Kulturavdelingen legger vinn på å gi relevant og forståelig informasjon til alle. Det er utfordringer med å få innpasse personer med annen kulturbakgrunn i lokale lag og organisasjoner. Dette gjelder også til en viss grad de funksjonshemmede.

Å tilrettelegge kulturbygg til å tilfredsstille kravene til universell utforming vil kreve store ressurser, både tidsmessig og økonomiske.

For å heve bevissthetsnivået om likestilling og mangfold og motarbeide fordommer og ekskludering på bakgrunn av seksuell legning i lag og organisasjoner, vil Kulturavdelingen gjennomføre ulike tiltak.

Blant annet i Huset ungdomskultursenter, vil avdelingen bruke relevant informasjonsmateriell og invitere aktuelle organisasjoner inn til temamøter og til andre samarbeidstiltak.

Frem til i dag har ikke kulturfeltet i kommunen hatt noen overordnet plan som styringsverktøy. Noen av tjenesteområdene er lovpålagte oppgaver, så som Kulturskolen og Biblioteket, men de fleste av tjenestene er ikke lovpålagte.

Det blir en utfordring for Kulturavdelingen å få vedtatt en felles, styrende plan for kulturfeltet. Utvikling av ny Kultur– og idrettsplan som skal definere kommunens strategi for å skape et mangfoldig og tilgjengelig kulturtilbud har startet, og vil være ett av de viktigste tiltakene for Kulturavdelingen i nærmeste fremtid.

NAV- flyktningtjenesten

Introduksjonsprogram

Handlingsplan for flyktninger 2010 – 2013 omhandler organiseringen av flyktningarbeidet i tråd med introduksjonsloven.

Tverrfaglig samarbeid i dette arbeidet er ivaretatt av:

- NAV-Askøy
- Helsesøstertjenesten
- Barnehageavdelingen
- Undervisningsavdelingen
- Voksenopplæringen
- Kulturkontoret
- Avd. for boligforvaltning

Nåsituasjonen

Kommunestyret vedtok 21.06.07: *"Askøy kommunestyre stiller seg positiv til mottak av 100 flyktninger i perioden 2008 og til og med 2011. Familiegjenforening kommer i tillegg."*

Askøy kommune har tradisjonelt bosatt flest familier grunnet boligtilbudet som er på øyen. I de senere år har boligtilbudet blir mer variert. Tilbudet er litt mer i tråd med behovet. De fleste flyktningene som bosettes er kommet alene til landet. Noen har familier i hjemland. Askøy kommune arbeider aktivt for å finne egnet bolig til enslige og familier og nyetablering til familiegjenforente.

Fasen med å etablere seg i egen bolig og gjøre seg kjent i nærmiljøet og byråkratiet bør være ferdig snarest og innen 3 måneder fordi alle nyankomne har rett og plikt til deltakelse i et introduksjonsprogram:

- *"Deltakelse i introduksjonsprogram gjelder for nyankommet utlending mellom 18 og 55 år som har behov for grunnleggende kvalifisering"*

Programmet skal inneholde norskopplæring med samfunnsfag og tiltak som forbereder til yrkeslivet eller videre skolegang.

For å sikre kvalitativt gode programmer skal de nyankomne ha en egen programveileder i flyktningtjenesten. Programveileder skal bistå deltaker med:

- Informasjon om programmet, rettigheter og plikter som følger med å være programdeltaker.
- Gjennomføre kartleggingssamtaler der medbrakt kompetanse fremkommer. Dokumenter på utdannelse og eventuelle arbeidsattester skal oversettes og sendes til godkjenning.
- Veilede og bistå med å utforme mål og delmål i den individuelle planen.
- Ha oppfølgingsansvar og vurdere/revurdere planen underveis i programtiden.

Føringer for arbeidet er Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (Introduksjonsloven)

- Formålet med loven *"er å styrke innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet og deres økonomiske selvstendighet."*
- Loven regulerer ytelsen knyttet til deltakelse i program. (introduksjonsstønad)
- Deltakelse i det norske arbeidslivet krever kvalifisering. Introduksjonsprogrammet skal kvalifisere deltakerne i både norsk med samfunnsfag og tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet.
- Programmet skal være helårlig og på fulltid.

- Samtale med deltaker som går over i ordinær utdanning eller arbeid.

Askøy kommune har fattet vedtak om at alle etater skal ta imot språkpraktikanter og arbeidspraktikanter. Vedtaket ivaretar kvalifiseringen av nyankomne. Det ivaretar likestillingsarbeidet ved at nyankomne kvinner kan få sin egen yrkeskarriere og egen økonomi.
Arbeidsplasser som tar imot praktikanter skaper et arbeidsmiljø hvor mangfoldet kan gi ny kunnskap til alle involverte.

Likestillings- og mangfoldsarbeid i Flyktningtjenesten
Av nyankomne som har blitt bosatt i perioden 2008 - 2011 har kommunen tildelt 32 programmer til henholdsvis 14 damer og 18 menn.

Programtilbudene gjenspeiler det norske samfunnet generelt. Kvinner går inn i kvinnedominerte yrker som omsorgsarbeidere enten innen eldreomsorgen, i barnehage eller SFO.

Programtilbudene til menn gjenspeiler det samme. Nyankomne menn ønsker seg praksis innenfor yrker der det tradisjonelt har vært tilbud til menn.

Utfordringer
For å gi introduksjonsdeltakerne en bedre valgmulighet må vi ha bedre tilgang på språkpraksis– og arbeidspraksisplasser for de som ønsker seg kompetanse innen tekniske etater. Praksis innen lønn- og økonomi er også etterspurt.

Bedre tilgang på praksisplasser i disse etatene vil gi nyankomne menn kvalitativt bedre programmer – de får det de ønsker – og kvinner et alternativ til omsorgsarbeid.

Et variert tilbud om praksisplasser i alle kommunens etater vil ivareta likestillings- og mangfoldsarbeidet i kommunen.

Pleie- og omsorgstjenestene (PLO)

Eldre innvandrere og deres behov for tjenester for pleie og omsorgstjenester.

Statusrapport for kommunene i Norge
Mye tyder på at kommune-Norge ikke er særlig godt forberedt på å ta i mot disse nye tjenestemottakerne. Foreløpige rapporter viser at kunnskapene er på et meget varierende nivå. Med andre ord vet man ikke så mye om hvem de nye tjenestemottakerne er, hvor mange de er og når de eventuelt kommer til å trenge pleie- og omsorgstjenester. Kommunene har heller ikke klare strategier for hvordan de skal tilrettelegge omsorgen for gruppen. Samtidig er dette tjenestemottakere med krav på pleie- og omsorgstjenester på lik linje med andre innbyggere i kommunen og med det samme behovet for individuelt tilrettelagt pleie og omsorg.

God kommunikasjon og forventningsavklaring er avgjørende for om tjenesteyter skal lykkes i å møte tjenestemotagere med en annen kulturell bakgrunn.

- Ulik kulturell bakgrunn kan skape misforståelser mellom tjenesteyter og tjenestemottager. Norsk helsepersonell har sine forventninger til hva om skal skje på sykehus, et sykehjem eller på et hjemmebesøk, mens innvandreren har sine. Tjenesteyter sitt syn på det som skal skje er gjerne preget av økonomiske og tidsmessige rammer, yrkesetiske retningslinjer, lovverk og annet. Innvandrerens forventninger er kanskje preget av tidligere erfaringer med helsevesenet i landet han/hun kom fra eller med tidligere erfaringer med det norske helsevesenet.
- Når det gjelder måten vi kommuniserer på, så er språk det viktigste virkemiddelet vi har. Problemstillinger knyttet til språk kan være alt fra dårlig eller ingen norskkunnskap hos tjenestemottaker, språkproblemer knyttet til sykdom (spesielt demens, men også sykdom generelt), til vanskeligheter med å skaffe og bruke tolk på riktig måte. Prøv alltid å bruke offentlig godkjent tolk når der skal formidles viktig informasjon til tjenestemottaker.

Nåtilstand

Det er pr. i dag få eldre innvandrere i Askøy kommune som er i behov av pleie- og omsorgstjenester. Tabellen nedenfor viser at det på landsbasis vil være en nær fordobling av både eldre over 65 år og av eldre over 80 år i perioden 2000 til 2015.

Man vet av erfaring at det særlig er i gruppen over 80 år at behov for hjelp fra pleie- og omsorgstjenesten øker merkbart. Det er viktig å være klar over at det vil bli flere eldre med innvandrerbakgrunn på Askøy fremover, men dette vil foreløpig ikke utgjøre noen stor andel av det samlede antall eldre personer som vil trenge hjelp fra Pleie- og omsorgsavdelingen.

Føringer

Pleie- og omsorgstjenestene skal ytes i samsvar med kommunehelsetjenesteloven § 1-1 og sosialtjenesteloven § 1-1. Kommunehelsetjenesten sin særlov er Kommunehelsetjenesteloven. Formålsparagrafen i denne loven uttaler at;

§ 1.1 Kommunens ansvar: Landets kommuner skal sørge for nødvendig helsetjeneste for alle som bor eller midlertidig oppholder seg i kommunen

§ 1.2 Helsetjenestens formål: Kommunen skal ved sin helsetjeneste fremme folkehelse og trivsel og gode sosiale og miljømessige forhold, og søke å forebygge og behandle sykdom, skade eller lyte. Den skal spre opplysning om og øke interessen for hva den enkelte selv og allmennheten kan gjøre for å fremme sin egen trivsel og sunnhet og folkehelsen.



Storfamilien som ofte forbindes med innvandrere er ikke så vanlig som man kanskje tror. Mange innvandrere får derfor en alderdom preget av sosial isolasjon og ensomhet i stedet for den respekt og omsorg som preger alderdommen på hjemstedet.

- Oslo har den største innvandrerbefolkningen av norske kommuner med 11 000, eller ca 22 % av befolkningen
- Bergen har flest innvandrere av kommunene i Hordaland og deretter følger omlandskommunene - deriblant Askøy med 1 456 personer pr. 01.01.2010.
- Askøy har likevel forholdsvis få innvandrere målt i prosent av folketallet (5,8 %) sammenlignet med både andre kommuner og med landsgjennomsnittet på 11,4 %. På den annen side har vi en noenlunde jevn fordeling mellom vestlige og ikke-vestlige innvandrere (henholdsvis 3,3 % og 2,5 %) sammenlignet med mange andre kommuner.
- Askøy kommune har ingen store innvandrergrupper og derfor heller ingen fagmiljøer eller tjenestetilbud innen PLO tilpasset dette. Vår utfordring blir da å bygge kompetanse i forhold til enkeltpersoner heller enn til grupper.

Utfordringer

I årene fremover vil det bli en fordobling av antall innvandrere over 65 år i løpet av de kommende ti årene. Dette kan innebære en omstilling av tjenestetilbudet med tanke på at flere av våre eldre tjenestemottakere i fremtiden vil kunne ha innvandrerbakgrunn. I tillegg har allerede rundt 8 % av pasientene som behandles i helsevesenet innvandrerbakgrunn.

Som tjenesteyter innen pleie– og omsorg må man ha enkeltindividet i fokus. Gode pleie– og omsorgstjenester blir til i dialog mellom tjenesteyter og tjenestemottager. Når kommunen møter enkeltindivider som kommer fra et annet land enn Norge, blir det spesielt viktig å ha dette i tankene. Det er mange ulike kulturer, religioner og syn på hva som er gode pleie- og omsorgstjenester. Et åpent syn blir helt avgjørende for å kunne gi gode tjenester til innvandrere som kommer til Askøy.

Kilder

Aslak Svindland: Kultur for pleie- og omsorg, Ressursbok i krysskulturell tjenesteyting for ansatte i Pleie- og omsorg, 2006.

Statistisk Sentralbyrå
http://www.ssb.no/innvbef/tab-2010-04-29-09.html

Forventet demografiske endringer i innvandrerbefolkningen i Norge 1987- 2015

	1987	2000	2015
Innvandrere i prosent av folketallet i Norge	3,90 %	5,70 %	7,70 %
Over 65 år	2,00 %	2,80 %	5,10 %
Over 80 år	2,20 %	1,90 %	3,40 %

Kommunehelsetjenesten (KHT)

Kommunen har ansvar for at innbyggerne får nødvendige og forsvarlige tjenester. Kommunen må være pådriver for samhandling med andre sektorer og tjenestenivåer, og skal medvirke til et helsefremmende og forebyggende arbeid.

Kommunehelsetjenesten skal være med på å bedre levekårene for vanskeligstilte, og skal iverksette tiltak som kan bidra til en god utnyttelse av velferdsordningene. Tjenestene skal være nødvendige og individuelt tilpasset.

Nåsituasjonen
Kommunehelsetjenesten (KHT) har 6 avdelinger; Legetjenesten, Helsesøstertjenesten, Fysio- og ergoterapitjenesten, Miljørettet helsevern, Psykologtjenesten og Psykisk helsetjeneste. Fastlege, helsestasjon, skolehelsetjeneste, fysioterapitjeneste, smittevern og miljørettet helsevern er lovpålagte oppgaver etter Kommunehelsetjenesteloven.

Kommunehelsetjenestens kontakt med innbyggere i kommune skjer ofte via en-til-en-kontakt ved henvendelser og konsultasjoner. Den ansattes kunnskap, holdninger og framferd er derfor spesielt viktig for om tjenestemottaker opplever tjenesten som god og ikke diskriminerende. Et snevert tjenestetilbud, ved at man ikke har tilstrekkelig tilpassede tjenester for ulik gruppers behov kan oppleves som diskriminerende. Eksempler; Lesbiske, homofile og transkjønnede ønsker at helsetjenesten skal gi informasjon og tjenestetilbud tilpasset denne gruppens spesielle livssituasjon og utfordringer. Minoritetsspråklige kan ha problemer med å nyttiggjøre seg tjenester på grunna av manglende tilgang på tolk og informasjon på eget språk.

KHT har som utgangspunkt at alle tjenestemottagere skal få et likeverdig tilbud og de tjenestene de har behov for innenfor kommunehelsetjenestens fagområde , men det finnes ikke noe datagrunnlag for å si noen om i hvor stor grad dette oppnås. Det er gjennomført enkelte brukerundersøkelser, blant annet for helsestasjonstjenesten, men det er ikke stilt spørsmål om tjenestetilbudet oppleves som inkluderende eller diskriminerende på noen måte.

Utjevning av sosiale helseforskjeller er et av de viktige satsningsområdene i samhandlingsreformen og folkehelsearbeidet. Diskriminering og manglende inkludering er med på å bidra til forsterke sosiale helseforskjeller. Folkehelse og barn og unge er et viktig satsningsområde for Kommunehelsetjenesten og etablering av lavterskel tilbud for barn og unge som ungdomskontakten, helsestasjon for ungdom, psykologtjeneste mv. er viktige arenaer for å gi all ungdom tilpassede tilbud og informasjon om psykisk helse, seksualitet mv.

Føringer

Kommunehelsetjenestens ansvar er fastsatt i Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester med mer.

§ 1-1. *Lovens formål*

Lovens formål er særlig å:
1. forebygge, behandle og tilrettelegge for mestring av sykdom, skade, lidelse og nedsatt funksjonsevne,

2. fremme sosial trygghet, bedre levevilkårene for vanskeligstilte, bidra til likeverd og likestilling og forebygge sosiale problemer,

3. sikre at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig og til å ha en aktiv og meningsfylt tilværelse i fellesskap med andre,

4. sikre tjenestetilbudets kvalitet og et likeverdig tjenestetilbud,

5. sikre samhandling og at tjenestetilbudet blir tilgjengelig for pasient og bruker, samt sikre at tilbudet er tilpasset den enkeltes behov,

6. sikre at tjenestetilbudet tilrettelegges med respekt for den enkeltes integritet og verdighet og,

7. bidra til at ressursene utnyttes best mulig.

I tillegg til dette styres avdelingen av en rekke interne og eksterne rundskriv og retningslinjer samt nasjonale strategier for hvordan man skal yte en god helsetjeneste.

Utfordringer
KHT har ikke godt nok datagrunnlag for å vurdere om tjenestene er gode nok mht. diskriminering og likestilling.

KHT har mange tiltak / tjenester som er tilpasset enkelte grupper med spesielle behov, men de er ikke vurdert i et antidiskriminerings, likestillings og mangfoldsperspektiv. Sitat LDO ”er det fravær av aktive handlinger innen likestilling og mangfold, så peker dette ofte på et fravær av holdninger og fokus på tema”. Behov for økt fokus på tema på alle nivå.

Noen kjente utfordringer er problemer for fremmedspråklige å finne informasjon om tjenester og til å nyttiggjøre seg disse blant annet fordi informasjon mangler på eget språk og at det kan være vanskelig å få tolk.



Foto: Askøy kommune

Vedlegg
Handlingsplan

I denne seksjonen

Askøy kommune som politisk arena	**58**
Askøy kommune som arbeidsgiver	**59**
Barnehageavdelingen	**62**
Undervisningsavdelingen	**63**
Kulturavdelingen	**64**
NAV Askøy—Flyktningtjenesten	**66**
Pleie– og omsorgstjenestene	**66**
Kommunehelsetjenesten	**67**

Kapittel 1 - Askøy kommune som samfunn og politisk arena

Likestilling og mangfoldsutvalget (LIU) skal bidra til likestilling- og antidiskriminering i Askøy kommune som samfunn, som tjenesteyter, og som arbeidsgiver

	Tiltak	Datagrunnlag	Tidsfrister	Ansvarlig	Økonomi
1-1	Likestillingsprisen skal være en likestillings- og mangfoldspris.		Årlig tildeling	LIU	Innenfor rammer
1-2	LIU henstiller til partiene at de tilstreber likestilling og mangfold i sine valglister, både mht jevn kjønnsfordeling og å speile mangfoldet i befolkningen ved for eksempel etnisitet, tro, funksjonshemming, seksuell legning, alder og nedsatt funksjonsevne	Valglister	I planperioden	LIU og de forskjellige politiske partiene	Innenfor rammer
1-3	Innbyggerne gjøres oppmerksom på den økte mangfoldssatsningen.	Mediedekning	Løpende	LIU	Innenfor rammer
1-4	Det skal gjennomføres holdningsskapende mangfoldsarbeid innenfor idretten. Prosjektet "Med idretten mot homohets" er her et godt redskap.		I planperioden	Kulturavd.	Innenfor rammer
1-5	LIU utøver sin funksjon ved å etterspørre at likestilling og mangfold integreres i kommunens plan- og budsjettarbeid		Årlig	LIU	Innenfor rammer
	Integrering av likestillings og mangfoldsperspektivet i kommunal planlegging				
1-6	Få temaet mangfold inn i sjekklister for planlegging.		Høst 2012	Avd. for arealbruk	Innenfor rammer
1-7	Informere og påvirke utbyggere til å bruke universell utforming i uteområder og bygg.		Høst 2012	Avd. for arealbruk	Innenfor rammer
	Styrking av brukergruppers deltakelse i planprosessene				
1-8	Informere ulike grupper om planarbeid av interesse		Løpende	Avd. for arealbruk	Innenfor rammer
1-9	Påse at alle ulike grupper er i adresselister til høring av kommunale planer		Løpende	Avd. for arealbruk	Innenfor rammer
	Tilrettelegge for at alle i Askøy kommune skal kunne leve et aktivt liv.				
1-10	Ha fokus på å tilrettelegge for politisk og religiøst nøytrale møteplasser, som er lett tilgjengelig for alle.		Løpende	Avd. for arealbruk	Innenfor rammer
1-11	Sette fokus på tilrettelegging av friluftsområder og universell utforming		Løpende	Avd. for arealbruk	Innenfor rammer
	Likestilling av ulike trossamfunn og interesseorganisasjoner				
1-12	Tilrettelegge areal for gravlunder for ulike trosretninger. Tilrettelegge for forsamlingshus for ulike religiøse samfunn, interesseorganisasjoner og internasjonale foreninger		Løpende	Avd. for arealbruk, kulturavdelingen	Innenfor rammer
	Eiendomsavdelingen gjennomgår eksisterende bygg i forhold til prinsippet om universellutforming.				
1-13	Lage tiltaksplan med kostnadsramme som legges frem for politisk behandling		I plan-perioden	Eiendoms-avdelingen	Innenfor rammer

Kapittel 2 - Askøy kommune som arbeidsgiver

Overvåke at målene om likestilling og antidiskriminering ivaretas i vår daglige arbeidsgivervirksomhet.

	Tiltak	Datagrunnlag	Tidsfrister	Ansvarlig	Økonomi
2-1	Årlig vurdering av status i forhold til vedtatte mål på likestilling og mangfold i henhold til kjønn, lønn, kjønn og sykefravær og andre tiltak etter aktivitets- og redegjørelsesplikten.	Kommunens årsmelding	Årlig medio februar.	Rådmann	Innenfor rammer

Utøve god livsfasetilpasset personalpolitikk

2-2	Tilbud om årlig kurs og pensjonsrådgivning til ansatte som nærmer seg pensjonsalderen.	Lønns- og personalsystemet	Årlig	HR - avdelingen	Innenfor rammer
2-3	Utrede muligheten for individuelle seniortiltak (for eksempel tilrettelagt arbeidstid).	Rapportering	I planperioden	HR - avdelingen	Innenfor rammer
2-4	Alle ledere skal gjennomføre seniorsamtalen med sine ansatte, fra og med det året de fyller 55 år, for å motivere til å stå lengst mulig i arbeidslivet.	Rapportering	Løpende	Personalansvarlig	Innenfor rammer
2-5	Videreføre prosjektet "*Gravid og i arbeid" - støtte gravide i å stå lengst mulig i arbeid.*	Sykefraværsrapporter og tilbakemeldinger fra gravide.	I planperioden	HR - avdelingen	Kr 250 000

Rekruttering, beholde og forfremmelse

2-6	Ha en rekrutteringspolitikk som åpner for mangfold ved nyansettelser i kommunen.	Lønns- og personalsystemet	Løpende	Den enkelte personalansvarlige.	Innenfor rammer
2-7	Oppfordre underrepresenterte til å søke i stillingsannonser. Ansette flere menn i barnehager og på småskoletrinnet. Fortsette og forbedre informasjons- og oppfølgingsarbeidet.	Lønns- og personalsystemet. Stillingsannonser	Løpende	HR - avdeling og den enkelte personalansvarlig.	Innenfor rammer
2-8	Vurdere særskilt stipendordninger, konkurransedyktig lønn, og kompensasjon for etter og videreutdanning for barnehagesektoren i et livslønnsperspektiv.	Rapportering	Innen planperioden	HR-avd. og barnehageavdelingen	Utredes i planperioden

Øke lærlinger antall barne- og ungdomsarbeidere i barnehagesektoren spesielt, og kommunen generelt

2-9	Etterspørre mannlige lærlinger som skal bli barne- og ungdomsarbeider. Bruke mitt yrke.no. Samarbeide med NAV og jobbjordmor om praksiplasser.	Rapportering	Innen planperioden	HR-avd. og barnehageavdelingen	Innenfor rammer

Øke andelen av innvandrere som ansatt i Askøy kommune for å speile Askøys befolkning.

	Tiltak	Datagrunnlag	Tidsfrister	Ansvarlig	Økonomi
2-10	I samarbeid med NAV kommune og Voksenopplæringen tilby språkpraksisplasser i alle kommunens avdelinger.	Rapportering	Løpende	HR - avd., NAV kommune og Undervisningsavd.	Innenfor rammer

Opplæring og kompetanse - Videreutvikle kompetansen til ansatte i Askøy kommune.

2-11	Verktøy kompetansekartlegging på plass, og kartlegging gjennomført	Rapporter fra kartleggingsverktøyet	Medio 2012		
2-12	Alle ansatte i Askøy kommune får grunnleggende dataopplæring - tiltaket treffer spesielt kvinner innen tjenesteyting, men gjelder for alle.	Kontinuerlig dataopplæring	Løpende	HR - avdelingen	Innenfor rammer

Tilrettelegging ut fra funksjonsevne

2-13	Tilrettelegging av kontorer o.a. ved tilsetting (sjekkliste nytilsatte).	Nei	Kontinuerlig		Innenfor rammer

Språklig tilrettelegging

2-14	Ansatte som trenger språktrening tilbys skulder-ved-skulder opplæring.	Nei	Innen planperioden	Den enkelte personalansvarlige	Innenfor rammer

Tilrettelegging for kulturelle og religiøse minoriteter

2-15	Samlinger i regi av arbeidsgiver innrettes slik at man tar hensyn kulturelle og religiøse minoriteter. Arbeidsgiver er bevisst på å tilby alkoholfri drikke og mat tilpasset religiøse tabuer i kantiner og ved sosiale arrangementer.	Nei	Løpende	Alle med personalansvar	Innenfor rammer
2-16	Permisjonsreglementet åpner for permisjon ved andre høytids- og helligdager. Eventuelle problemstillinger tas opp internt mellom leder og medarbeider.	Permisjonsreglement	Løpende	HR - avdeling og den enkelte personalansvarlig.	Innenfor rammer

Det skal tilstrebes å ha integrerende arbeidsmiljøer uten diskriminering og trakassering. Slike tilfeller skal kunne varsles gjennom leder, tillitsvalgte og verneombud.

2-17	Utvikle tydelige holdninger mot trakassering og diskriminering. Overvåke tilstanden via medarbeiderundersøkelser. Det er etablert nærværsutvalg på alle arbeidsplasser som tar opp slike tema.	Medarbeiderundersøkelse	Kontinuerlig - henhold til HMS og IA mål.	Ledere med personalansvar.	Innenfor ramme

	Tiltak	Datagrunnlag	Tidsfrister	Ansvarlig	Økonomi
Lønnspolitikk					
2-18	Sikre at ansatte som er ute i permisjon ikke mister lønns- og avansementsmuligheter.	Tilbakemeldinger	Løpende	HR-avd. og den enkelte personalansvarlig	Innenfor rammer
2-19	Bevisstgjøring om kjønn og lønn i forhandlinger og ved lønnsfastsettelse i kommunens lønnspolitikk	Lønns- og personalsystemet	Årlig	Forhandlingsutvalget	Innenfor rammer
Arbeidstid - uønsket deltid					
2-20	Kartlegging av uønsket deltid.	Medarbeiderundersøkelse	Innen planperioden	HR - avdelingen	Innenfor rammer
2-21	Vurdere om rene helgestillinger i større grad kan være hver annen helg	Gjennomgang av turnuser og stillinger som blir ledige	Kontinuerlig	Fagsjefer og avdelingsledere	Innenfor ramme
2-22	Utnytte funksjonaliteten i resursstyringsprogrammet (RS) ved å legge ut ledige vakter der ansatte med kan melde sin interesse.		Kontinuerlig	Avdelingsledere/ systemansvarlig	Innenfor ramme
2-23	I samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene videreføre utprøving av fleksible arbeidstidsordninger.		Våren 2012	Fagsjefer, Avdelingsledere og tillitsvalgte	Innenfor ramme
2-24	Koble fagavdelinger som naturlig kan samarbeide. Ha god praksis i forhold til ansattes fortrinnsrett til ledige deltidsstillinger som kan kombineres.			Rådmann, Fagsjefer, Avdelingsledere	Innenfor ramme

Barnehageavdelingen

	Tiltak	Datagrunnlag	Tidsfrister	Ansvarlig	Økonomi
Utvikle et godt barnehagetilbud					
3-1	Utarbeide årsplaner for det pedagogiske innholdet i barnehagene	Evalueringer	Årlig	barnehage	Innenfor ramme
3-2	Rullere avdelingens kompetanseplan - gjennomføre tiltak		Årlig	Barnehageadm. / den enkelte barnehage	Innenfor ramme
Bedre kvalitet på tilbudet til barn med nedsatt funksjonsevne					
3-3	Utvikle tilbudet til barn med nedsatt funksjonsevne		Årlig	enkelte barnehage	Innenfor ramme
3-4	Fokusere på veiledning til ansatte i barnehagene		Kontinuerlig	for ped. støttetjenester	Innenfor ramme
3-5	Etablering og samlokalisering av barnehage og avlastning til barn med store, sammensatte vansker			Tjenester til utv.hemmede	Må behandles politisk
3-6	Videreføre og vedlikeholde "SAMBA-gruppene", (et nettverk mellom styrere og faste kontaktpersoner i PPT, Barneverntjenesten, Helsestasjonene og Fysio- / ergoterapitjenesten)		Årlig	Barnehageadm.	Innenfor ramme
3-7	Delta i Modellkommuneprosjektet - 3-årig prosjekt		Årlig	Barnehageadm.	Innenfor ramme
Bedre kvalitet på tilbudet til minoritetsspråklige barn					
3-8	Innføring og bruk av gode språkverktøy (Snakkepakken, Språksprell, språkposer, språk-kofferter)		Årlige kurs	Barnehageadm. / den enkelte barnehage	Innenfor ramme
3-9	Fokusere på foreldresamarbeid og informasjonsflyt mellom barnehagen og hjemmet		Kontinuerlig	Den enkelte barnehage	Innenfor ramme
3-10	Praktiske kurs og kompetansehevende tiltak for barnehageansatte		Årlig	Barnehageadm.	Innenfor ramme
3-11	Stimulere til å bruke barnehager som læringsarena for språk- og arbeidspraksisplasser i samarbeid med NAV og Voksenopplæringen		Kontinuerlig	Barnehageadm.	Innenfor ramme
3-12	Utarbeide håndbok for arbeid med minoritetsspråklige barn, til bruk for barnehagene og hjelpetjenestene		Innen 2013	Barnehageadm.	Innenfor ramme
Rekruttering, og rekruttere og beholde menn i barnehagesektoren					
3-13 a	Utarbeide informasjon til nettsider.		Årlig	Barnehageadm.	Innenfor rammer
3-13 b	Evaluere brosjyremateriell, og presentasjonsmateriell.		Årlig	Barnehageadm.	Innenfor ramme
3-14	Opprette et eget forum for menn i barnehagene på Askøy		Innen 2012	Barnehageadm.	Innenfor ramme
3-15	Samle flere menn på samme arbeidsplass. Fokusere på modellæring. Arbeide for å få mannlige studenter i praksis.		Kontinuerlig	Den enkelte barnehage	Innenfor ramme
3-16	Oppfordre menn til å søke på stillinger som lyses ut		Kontinuerlig	Den enkelte barnehage	Innenfor ramme

Undervisningsavdelingen

	Tiltak	Datagrunnlag	Tidsfrister	Ansvarlig	Økonomi
Styrke synet på at mennesker er likeverdige og og menneskeverdet er ukrenkelig. Øke likestillinsperspektivet i undervisningen og demme opp for kjønnsrelatert mobbing.					
3-17	Alle skolene skal skriftliggjøre sitt verdigrunnlag og sin pedagogiske plattform som skal inneholde elev- og læringssyn, og syn på kollega- og foreldresamarbeid.		31.12.2010	Skolene	Innenfor ramme
Økt leselyst og bedre leseforståelse blant gutter					
3-18	Alle lærerne som underviser i grunnleggende lese- og skriveopplæring på 1. og 2. trinn skal ha gjennomgått kurs i grunnleggende lese- og skriveopplæring.		01.07.2011	Underv.avd. sentralt	Innenfor ramme
3-19	Alle skoler skriftliggjør hvordan de arbeider med grunnleggende lese- og skriveopplæring		01.12.2011	Skolene	Innenfor ramme
Ivareta og gi innsikt i kulturelt mangfold og styrke respekten for den enkeltes overbevisning. Gi alle elever et godt fysisk og psykososialt miljø som fremmer helse, trivsel og læring.					
3-20	Alle skolene skal ha utarbeidet en "håndbok" for god klasseledelse med utgangspunkt i skolens elev- og læringssyn.		31.12.2012	Skolene	Innenfor ramme
Øke fokuset på kjønnsrelatert mobbing og diskriminerende adferd mot enkeltelever og elevgrupper					
3-21	I spørsmålsgruppen "Trivsel" minske score på "Er du blitt mobbet "2 til 3 ganger i uken", "omtrent en gang i uken" og "flere ganger i uken" fra 9% til 3%		01.01.2013	Skolene	Innenfor ramme
Fremme likeverd og solidaritet med mennesker som har endret funksjonsevne og har andre forutsetninger enn flertallet.					
3-22	Utarbeide plan for tidlig intervenering og tiltak for barn i risikosonen i samarbeid med andre avdelinger og offentlige etater.		01.07.2011	Underv.avd. sentralt	Innenfor ramme
Bevissthet om utdanningsvalg og om muligheten for å gjøre utradisjonelle valg med hensyn til kjønnsrollemønstereret					
3-23	Etablere og utvikle faglig samarbeid med enkeltbedrifter for både å møte klasser, grupper og elevers behov for ekstra utfordringer og variert undervisning.		31.12.2012	Underv.avd. sentralt	Innenfor ramme
3-24	Alle ungdomsskolene skal ha rådgiver(e) som har kompetanse innenfor både yrkesfaglig og sosial rådgiving i tråd med statlige føringer.		01.07.2014	Ungdoms-skolene	Innenfor ramme

Kulturavdelingen

	Tiltak	Datagrunnlag	Tidsfrister	Ansvarlig	Økonomi
Sikre deltakelse i kulturlivet for alle alders- og befolkningsgrupper.					
3-25	Øke kunnskapen om forhold som språk, tradisjoner, religion og økonomiske forhold som har betydning for flerkulturelle sin deltakelse.	Nei	Løpende	Kulturarbeider flyktning	Innenfor ramme
3-26	Kontingenter og deltakeravgifter som ikke ekskluderer grupper.	Nei	Løpende		
3-27	Videreføre ordningen med ledsagerbevis.	Nei	Løpende	Kulturtiltak for funksj.h	Innenfor ramme
3-28	Reetablere stilling (personalressurs) på kulturarbeid for funksjonshemmede	Nei	Innen 2013	Fagsjef kultur	
3-29	Jobbe for økt tilgjengelighet i offentlige bygg	Nei	Løpende		Innenfor ramme
3-30	Utarbeide kultur- og idrettsplan	Nei	Start 2011	Fagsjef kultur	Innenfor ramme
3-31	Etablere kontaktpersoner i lagene for tilrettelegging for prioriterte grupper som flerkulturelle og funksjonshemmede.	Nei	Innen 2013		
Ta i bruk ressursene i det flerkulturelle samfunnet					
3-32	Flerkulturelle rekrutteres inn i styreorganer i lag og organisasjoner	Nei	Løpende	Kulturavdelingen i samarbeid med lag og organisasjoner	
3-33	Personer med flerkulturell bakgrunn brukes i kulturutveksling og samarbeid gjennom Den kulturelle skolesekken og Den kulturelle spaserstokken	Nei	Løpende	Allment kulturarbeid	Innenfor ramme
3-34	Rekruttere voksne med flerkulturell bakrunn som frivillige ressurspersoner i Camp Herdla	Nei	Løpende		Innenfor ramme
God kommunikasjon og informasjon om/i tjenestetilbudet					
3-35	Kulturavdelingen er bevisst/tar initiativ for å spre informasjon om avdelingens tjenester til andre avdelinger i kommunen	Nei	Løpende		
3-36	Utarbeide informasjon om kulturtilbud på flere språk.	Nei	Innen 2012	Kulturarbeider flyktning	Innenfor ramme

Utvikle nye formidlingsmåter/nye prosjekter for å skape et mangfoldig tilbud					
3-37	Fargespill Askøy (3-årig musikk- og danseprosjekt for barn og ungdom med flerkulturell bakgrunn og etnisk norske)	Nei	Innen 2014	Allment barne- og ungdomsarbeid, Kulturskolen og kulturarbeider flyktning	Tilskudd, egne budsjettmidler, sponsorer
3-38	Camp Herdla (sommeraktivitetsleir for ungdom)	Nei	Innen 2011	Idrett og nærmiljø i samarbeid med Ungdommens kommunestyre	Tilskudd og egnemidler
3-39	Videreføre arbeidet med Den kulturelle spaserstokken	Nei	Løpende	Allment kulturarbeid	Statlige midler
3-40	"Bok til alle" og oppsøkende virksomhet til eldre hjemmeboende og sykehjem	Nei		Biblioteksjef	
3-41	Kulturavdelingen ønsker/vil ta programansvar for deler av "Introduksjonsprogrammet" (sommer-/ferietid)	Nei		Kulturarbeider for flyktninger	
3-42	Videreføre tilskuddordningene til lag som integrerer mennesker med spesielle behov for tilrettelegging.	Nei	Løpende	Kulturtiltak for funksjons.h.	Innenfor ramme
Kommunale bygg, nærmiljøanlegg og arealer skal være tilpasset alle alders- og befolkningsgrupper.					
3-43	Øke budsjettrammene for tilrettelegging og vedlikehold av turstier og turområder.	Nei	Innen 2013	Fagsjef/ idrett og nærmiljø	Foreslår budsjettøkning med kr 100 000
3-44	God skilting av turstier og friluftsareal.	Nei	Innen 2013	Idrett og nærmiljø	Spillemidler, dugnad
3-45	Tilrettelegge eksisterende anlegg med universell utforming	Nei	Løpende og ved rehabilitering		Innenfor ramme
3-46	Være høringsinstans og medvirker i utbyggingssaker av kommunale bygg/skoler.	Nei	2011	Fagsjef	

NAV Flyktningtjenesten

Det må tilrettelegges for at kvinner mellom 18 og 55 år får delta i et kvalitativt godt introduksjonsprogram snarest etter bosetting

	Tiltak	Datagrunnlag	Tidsfrister	Ansvarlig	Økonomi
3-47	Fortsatt prioritert plasstildeling i barnehager for minoritetsspråklige barn.			i samarbeid med Barnehageavd.	Innenfor Ramme
3-48	Tildeling av skoleplass i Voksenopplæringen snarest mulig etter bosetting.			I samarbeid med Voksenopplæringen	Innenfor ramme
3-49	Ta inn minoritetsspråklige kvinner som språkpraktikanter og arbeidspraktikanter for å gi dem ønsket arbeidstrening.			i samarbeid med alle fagavdelingene	Innenfor ramme

Pleie- og omsorgstjenestene

Utvikle gode holdninger hos personalet som arbeider i eldreomsorgen, slik at de behandler eldre innvandrere med innsikt og respekt.

3-50	Ha temaet " Eldre innvandrere" på dagsordenen.			Fagtjenestene	Innenfor ramme

I sitt møte med den eldre innvandrer må personalet være bevisst i kommunikasjon, slik at brukeren opplever trygghet og toleranse.

3-51	Åpen kommunikasjon hvor brukeren står i sentrum.			Fagtjenestene	Innenfor ramme

Gi eldre innvandrere gode pleie- og omsorgstjenester ut ifra deres bakgrunn, etiske normer og referanserammer.

3-52	Tilegne seg kunnskap om de eldre innvandrernes kultur, religion og bakgrunn.			Fagtjenestene	Innenfor ramme
3-53	Være åpen og tenke nytt og annerledes.			Fagtjenestene	Innenfor ramme

Kommunehelsetjenesten (KHT)

Tiltak	Datagrunnlag	Tidsfrister	Ansvarlig	Økonomi
Kommunehelsetjenesten skal gi hele befolkningen de helsefremmende, sykdomsforebyggende og behandlende tjenester som det etter faglig vurdering er behov for. Tjenestene skal søke å forebygge diskriminering og fremme likestilling og mangfold.				
3-54 Økt oppmerksomhet om bevisstgjøring på diskriminering, likestilling og mangfold ved utvikling av planer, rutiner, brukerundersøkelser mv.		Løpende	Alle avdelinger i KHT	Innenfor ramme
Skolehelsetjenesten og helsestasjon for barn og ungdom, skal oppleves som åpnen og imøtekommende uansett funksjonsgrad, etnisitet, kultur og kjønnsidentitet.				
3-55 Øke kompetanse til ansatte og være bevisst på ulike gruppers særskilte behov for informasjon og tilrettelegging av tjenester. Eksempelvis for LHBT. (Lesbiske, homofile, bifile og transpersoner).		Løpende	Helsesøstertjenesten	Innenfor ramme
Gi god og lett tilgjengelig informasjon til befolkningen om avdelingens tjenester.				
3-56 Oppdatere og videreutvikle internettsider og brosjyremateriell		Løpende	Alle avdelinger i KHT	Innenfor ramme
Grupper med særskilte utfordringer og behov skal kunne finne informasjon og veiledning tilpasset egen situasjon.				
3-57 Ha oversikt over aktuelle interesseorganisasjoner og hjelpeinstanser. (Eksempelvis LBHTs ungdomsorganisasjoner LLH Hordaland, Skeiv ungdom).				



Foto: Barnehageavdelingen

Askøy kommune

Rådhuset, Klampavikvegen 1
Postboks 323, 5323 Kleppestø

Tel 56 15 80 00

Internett: www.askoy.kommune.no

Epost: postmottak@askoy.kommune.no