



---

# Kommunedelplan mangfold, inkludering og likeverd 2016–2028

med handlingsdel 2016-2019

## Innhold

|  |    |
|--|----|
| 1. Innledning                                      | 2  |
| 2. Slippe inn – slippe til. Universell inkludering | 4  |
| 3. Målgruppene, diskrimineringsgrunnlagene         | 6  |
| 4. Temaområdene                                    | 15 |
| 5. Sarpsborg kommune som arbeidsgiver              | 29 |
| 6. Handlingsdel. Samling av de 7 målmatrixene      | 33 |

## 1. Innledning

### 1.1 Formål og overordnet mål

Mangfoldsplanen skal være et verktøy for ledere og medarbeidere i Sarpsborg kommune innenfor tjenesteyting og samfunnsdialog. Den skal medvirke til at fagplaner, områdeplaner, virksomhetsplaner og daglig drift ivaretar hensynet til at innbyggerne og medarbeiderne har ulike styrker og behov. Mangfoldsplanen har fokus på å utvikle holdninger og handlinger gjennom å skape arenaer for dialog og kompetansespredning omkring mangfold, likeverd og inkludering. Planen skal bidra til å sikre kunnskap blant annet ved henvisning til viktige lover og retningslinjer.

Formålet med planen er å redusere alle former for diskriminering, og med det bidra til å utvikle Sarpsborg til et samfunn som gir alle innbyggere lik mulighet til å lykkes. Innbyggere som opplever inkludering og likeverd er det sterkeste virkemiddel for å forebygge ekstremisme og radikalisering; det tema som har blitt viet mest oppmerksomhet i de årene som har gått siden forrige utgave av planen. For å oppnå formålet har planen to overordnede mål:

Samfunn: Sarpsborg er en kommune der innbyggerne opplever fravær av diskriminering og mobbing ved at mangfold, inkludering, likeverd og ytringsfrihet er viktige verdier.

Tjenester: Sarpsborg kommune gir likeverdige tjenester til alle innbyggerne.

### 1.2 Oppbygging, innhold og forankring

#### *Oppbygging og innhold*

Planen har en helhetlig tilnærming til å utvikle og verdsette mangfold, og til å redusere diskriminering. Universell inkludering, som en parallell til universell utforming, ble innført som begrep i forrige plan. Universell inkludering innebærer at alle mennesker, uavhengig av bakenforliggende årsak til mulig diskriminering, skal ha tilbud om likeverdige tjenester og mulighet til å bli inkludert i ulike samfunnsaktiviteter.

I planens kapittel 2 vektlegges å samle så mye som mulig av innhold, strategier og overordnede tiltak under overskriften og filosofien universell inkludering. Målsettingen er å skape et felles holdnings- og kompetansegrunnlag som medarbeidere og innbyggerne kan legge til grunn i utviklingen av likeverdige tjenesteyting og et inkluderende og mangfoldig samfunn.

Noen målgruppeområder er viet oppmerksomhet. I tråd med lovverk og LDO (likestillings- og diskrimineringsombudet) er dette seks diskrimineringsgrunnlag som er særlig utsatt: etnisitet/hudfarge/språk/nasjonal avstamning (innvandrere); tro og livssyn; funksjonsevne; alder (barn/unge og eldre); kjønn og seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet (LHBT – lesbiske/homofile, bifile og transseksuelle). I kapittel 3 i planen er det tatt med nettreferanser, oversikt over interesseorganisasjoner, lover og regler som er knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Nye perspektiv som har fått fokus de senere år i forhold til utenforskap og diskriminering, er trenden mot større relativ fattigdom og holdninger/tjenester i forhold til rus/psykiatri.

Deretter rettes fokus på ulike temaområder som oppvekst; bosetting og boligsosialt arbeid; kultur, idrett og samfunn; helse; kompetanse, aktivitet og arbeid. Det er et eget kapittel om Sarpsborg kommune som arbeidsgiver, både for å få frem medarbeiderperspektivet, som et tredje perspektiv ved siden av tjenesteperspektivet og samfunnsperspektivet, og fordi Sarpsborg kommune/offentlig sektor er store arbeidsgivere og må være rollemodeller i alle tre perspektiv.

Handlingsdelen er integrert innenfor de ulike plandelene der mål og tiltak er formulert som «slik vil vi ha det» og «slik gjør vi det». Dette er i tråd med planens viktigste forankringspunkt: Kommuneplanens samfunnsdel og Sarpsborg kommunes plattform for ledelse og medarbeiderskap – «Vi i Sarpsborg». Et sammendrag av alle handlingspunktene ligger som vedlegg.

#### *Forankring*

«Sarpsborg, der barn og unge lykkes» er kommunens visjon. Ved at alle barn og unge opplever likeverd i seg selv, og at de opplever å vokse opp et sted der mangfold, inkludering og likeverd er nedfelt som prinsipp, er det lagt et vesentlig grunnlag for gode oppvekstvilkår. «Sarpsborg skal være en kommune som fremmer likeverd og inkludering» er et overordnet mål i kommuneplanen. Dette målet sammen med mange av delmålene setter fokus på arbeid for mangfold og innsats mot diskriminering.

Verdibasert ledelse ligger til grunn for kommunens plattform for ledelse og medarbeiderskap, og i kommunens interne lederutvikling. Bred involvering av medarbeiderne i utviklingsarbeid og prosesser gir eierskap til sentrale verdier og grunnlag for gode holdninger til mangfold, inkludering og likeverd. Kommunens verdsett - FÅRT (får te') - består av fire overgripende verdier: Sarpsborg kommune skal framstå som: - Framtidsrettet; - Åpen; - Respektfull; - Troverdige.

Under framtidrettet står det at «vi er pådrivere for at sarpsborgsamfunnet kan møte morgendagens utfordringer», under åpen at «vi inviterer til samarbeid og medvirkning» og «vi møter hverandre med raushet», under respektfull at «den enkelte blir sett og hørt» og «vi respekterer mangfold og ulikheter» og under troverdige at «det er samsvar mellom ord og handling».

Verdiene er særskilt fokusert som forankringspunkt for planen fordi hovedmålsettingene i en plan for mangfold, inkludering og likeverd er å påvirke holdninger. Handlingsdelen i planen beskriver aktiviteter som gjennomføres for å ivareta formålet om mangfold, inkludering og likeverd. Planen beskriver ikke innholdet i noe tjenestefelt, men hvordan tjenestefeltene skal handle for å gi likeverdige tjenester, bidra til å skape et likeverdige samfunn og likeverdige og mangfoldige arbeidsplasser.

**Mangfold er en ressurs. Likeverd en rettighet.**

## 2. Slippe inn – slippe til. Universell inkludering

Mangfoldsplanen er for alle som mottar tjenester fra Sarpsborg kommune (tjenesteperspektivet), for alle medarbeidere i Sarpsborg kommune (medarbeiderperspektivet) og for alle innbyggere i Sarpsborg (samfunnsperspektivet).

Universell utforming bidrar til at alle slipper inn. **Universell inkludering skal bidra til at alle slipper inn og at alle slipper til.** Hva hjelper det om du slipper inn i en tjeneste hvis du ikke blir sett og slipper til - får likeverdig tjeneste tilpasset ditt behov? Hva hjelper det å bli ansatt i en organisasjon/slippe inn om du ikke også blir sett på som en ressurs og slipper til? Hvordan er det å bo i et samfunn/slippe inn, om du ikke også slipper til, får mulighet til å bidra og blomstre?

Liksom det kan stilles universelle krav til utforming for å sikre fysisk tilgjengelighet for alle, kan og må det også stilles universelle krav som sikrer mangfold gjennom inkludering og likeverd for alle. Planens visjon blir at alle innbyggere opplever at de både slipper inn og slipper til.

Diskriminering og innskrenking av mangfold kan skje ut fra mange motiver og kan ramme både enkeltindivider og grupper, ikke «bare» de grunnlag som er nevnt i innledningen og som følges opp i kapittel 3. Diskriminering og ekskludering kan skje på bakgrunn av mange ulike synlige og usynlige årsaker. Når slutter man for eksempel å være eksmisbruker eller ekskriminell? Når har man sonet ferdig? Alle mennesker kan i ulike sammenhenger tilhøre en minoritet som kan bli diskriminert, mobbet eller utestengt. Stadig større forskjeller i økonomi fører til økt relativ fattigdom. Personer med diagnoser og utfordringer knyttet til rus og psykiatri opplever ulik prioritering mellom tjenestene. Dette understøtter viktigheten av at planen har en generell tilnærming til mangfold og likeverd: universell inkludering.

I Sarpsborg kommune innebærer universell inkludering at alle skal ha tilbud om likeverdige tjenester og mulighet for å bli inkludert i ulike samfunnsaktiviteter. Det må skapes forståelse hos alle at man kommuniserer med og gir tjenester til individer med ulike behov, som må ha ulik behandling for at tjenestene skal ha lik verdi. Likeverdig tjeneste innebærer ikke lik tjeneste. Implementering av universell inkludering er først og fremst holdningsarbeid.

### Kompetanse og holdninger

Uavhengig av temaområder og målgrupper er viktigste strategi for å nå planens målsetting om mangfold og inkludering å utvikle og spre kompetanse og utvikle gode holdninger. Kompetanse og holdninger er gjensidig avhengige av hverandre ved at manglende kompetanse er årsak til frykt, usikkerhet og fordommer mot andre, samtidig som negative holdninger står i veien for å oppsøke ny kunnskap og utvikle sin kompetanse. Fordommer fører til at man i hovedsak oppsøker informasjon og kunnskap som bekrefter den holdningen man har inntatt.

Det må skapes og vedlikeholdes arenaer der ulike grupper av medarbeidere og innbyggere kommer sammen for å utveksle kompetanse i form av kunnskap og erfaring. Dette er viktig i kommunens mål om å jobbe mot radikaliserings- og ekstremisme.

Sarpsborg kommune har opprettet en egen stilling – rådgiver for mangfold og inkludering – som sammen med en gruppe med representanter fra alle kommuneområdene følger opp planen og ivaretar det overordnede arbeidet med mangfold og likeverd og arbeider for å redusere diskriminering. Gruppen skal bidra til at det utvikles tilstrekkelig kompetanse om målgrupper og ulike tema som grunnlag for gode holdninger til mangfold, inkludering og likeverd. Det gjennomføres jevnlig konferanser og aktiviteter for kommunens innbyggere/frivillige og for kommunens ledere og medarbeidere. Alle enheter i Sarpsborg kommune skal ha mangfold og inkludering som tema i sine virksomhetsplaner.

| <b>MÅL – universell inkludering</b>  |  |
|--|--|
| Alle innbyggere og medarbeidere får mulighet til å slippe til med sine ressurser.  |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>   | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Sarpsborg er en kommune der innbyggerne opplever fravær av diskriminering og mobbing ved at mangfold, inkludering, likeverd og ytringsfrihet er viktige verdier. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomføre åpne mangfoldskonferanser og kompetansetilbud med temaer som utvikler holdninger og kompetanse til likeverd og inkludering</li> <li>• Bred deltakelse i ulike prosesser</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune gir likeverdige tjenester til alle innbyggerne.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forankre mangfoldsplanen hos politisk og administrativ ledelse i Sarpsborg kommune</li> <li>• Planens målsettinger operasjonaliseres i alle enheter i kommunen</li> <li>• Utvikle, gjennomføre og delta på konferanser og kompetansetiltak som utvikler god kunnskap og gode holdninger til alle målgrupper</li> <li>• Informasjon om og formidling av alle tjenester er tilgjengelig for alle uavhengig av språk og ulike funksjonsnedsettelse</li> </ul>                                      |
| Offentlig skriftlig informasjon er lettfattelig, tydelig og tilgjengelig, og oversettes og tolkes ved behov  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomhetene tar ansvar for å ha lettfattelig informasjon på norsk og aktuelle språk</li> <li>• «klart språk» implementeres</li> <li>• Riktig bruk av tolk er nedfelt i prosedyrer</li> <li>• Tolkelister er lett tilgjengelig</li> <li>• Handlingsdelen blir oversatt til viktige språk</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune jobber aktivt for å forebygge ekstremisme og radikalisering  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreføre det etablerte religionsmøte mellom de ulike trossamfunnene</li> <li>• Samarbeid, dialog og rådslagning med politiet, religionsmøte og andre aktuelle deler av samfunnet for å forebygge ekstremisme</li> <li>• Skape dialog og bidra til etablering av møteplasser der trossamfunnene, humanetiske og humanistiske organisasjoner drøfter tiltak som fremmer likeverd.</li> <li>• Kommunen har systematisk dialog med ulike interesseorganisasjoner for målgruppeområdene</li> </ul> |

### 3. Målgruppene, diskrimineringsgrunnlagene

#### Generelt

Diskrimineringsgrunnlagene er omhandlet i sentralt lovverk og hos likestillings- og diskrimineringsombudet(LDO). I kommunikasjon og tjenesteyting er det sentralt å huske at mennesker ikke er éndimensjonale, og at de kan bli diskriminert ut fra flere grunnlag. Vi kommuniserer ikke med kulturer, kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, livssyn eller seksuelle orienteringer, men med individer. Universell inkludering innebærer å se individene og sikre at de slipper inn og slipper til.

I planlegging av tjenesteyting og i medarbeiderperspektiv og samfunnsperspektiv er det allikevel viktig å ha kunnskap om ulike diskrimineringsgrunnlag. Det gir utgangspunkt for god kommunikasjon og samhandling med mennesker og grupper som har risiko for å bli diskriminert.

#### Henvisninger som er målgruppeovergripende:

Øverste statlige organ er barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD). Under fanen Tema på deres hjemmeside ligger opplysninger og lenker til informasjon om ulike målgrupper:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld.html?id=298>

Viktigste operative enhet med fagstoff innenfor alle diskrimineringsområdene er Likestillings- og diskrimineringsombudet(LDO):

<http://www.ldo.no/>

Arbeidsmiljøloven. Kapittel 13. Vern mot diskriminering:

<http://www.lovdatabasen.no/all/tl-20050617-062-013.html>

#### 3.1 Etnisitet/kultur (innvandrerbefolkningen)

Sarpsborg kommune har hatt Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen siden 2009. Strategiene og de overordnede målene er videreført i mangfoldsplanen. De detaljerte tiltakene er implementert i enhetenes virksomhetsplaner.

Med en voksende innvandrerbefolkning, som for tiden er på ca 9.000 (16,6 %) personer hvorav ca 6.000 har kommet som flyktninger, er det flerkulturelle samfunnet en varig realitet. Kommunen har flerkulturelt råd med representasjon fra innvandrerbefolkningen (5) og de politiske partiene (3), som nomineres og settes sammen hvert 4. år i forbindelse med kommunevalget. I tillegg er det etablert et religionsmøte/-forum der ulike trossamfunn, hovedsakelig kristne og muslimer, møtes og bygger broer. Religionsmøtet benyttes også som arena for politiet og kommunen i arbeidet med å forebygge radikaliserings. Dette er viktige organ for dialog og samhandling med innvandrerbefolkningen.

Kompetanse er – ved siden av dialog – den viktigste faktoren for å sikre likeverdige tjenester og utvikle gode holdninger til mennesker med annen etnisitet og fra andre kulturer. Etter initiativ fra Sarpsborg kommune er «Østfoldmodellen for flerkulturell kompetanse» utviklet som et kurstilbud for offentlige og frivillige i hele i fylket. Kurset videreføres som et varig tilbud administrert av fylkesmannen etter prosjektslutt i 2015.

Sarpsborg kommune har samarbeidsavtale med IMDi. Innenfor avtalen ligger et samarbeid om tjenesteutvikling, kompetanseutvikling innen alle viktige områder for integrering, og en avtale om å intervju kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn til alle ledige stillinger i Sarpsborg kommune.

Nettverksbygging og inkludering i samfunnet krever arenaer der alle forplikter seg. To årlige konferanser, en med fokus på samfunn og en med fokus på tjenesteutvikling er med på å sikre samfunnsdialogen og å evaluere og utvikle tjenestene. Den flerkulturelle møteplassen Verdensrommet er treffpunkt for å bygge nettverk mellom innvandrere og etnisk norske. Kulturbarrierene kan være minst like store mellom ulike innvandrergrupper som mellom innvandrere og etniske nordmenn. Enkelte grupper tar også med seg konflikter til Norge. Verdensrommet er en viktig arena der ulike innvandrergrupper og etniske nordmenn kan møtes for å bygge fellesskap.

Målsettingen er å arbeide for at innvandrerbefolkningen skal delta med rettigheter, plikter og i fritidsaktiviteter innenfor et samlet sarpsborgsamfunn, slik at det ikke utvikles parallelle samfunn. Det krever kontinuerlig fokus på norsk og samfunnsopplæring og en god introduksjonsordning. Tolketjenester, oversettelser og ulike former for ordninger som bidrar til likeverdige tjenester på tvers av kultur og språk må være tilgjengelig. Dette må ikke gå foran kravet til den enkelte om utvikle norskferdigheter og samfunnskompetanse så godt som mulig. Det vil aldri være mulig å tilby fullverdig tolking og oversettelser i alle sammenhenger innenfor alle tjenesteområder og samfunnsfelt. Derfor må det forventes og kreves at de som har mulighet for det lærer seg norsk. Det frigir tid til de som har vanskeligst for å lære seg et nytt språk, som for eksempel analfabeter og de som ankommer i høy alder.

Dialog og samarbeid med innvandrerorganisasjoner og – miljøer er viktig for at kommunens arbeid for inkludering av og likeverd for innvandrere skal være treffsikkert. Gjennom dialog og samarbeid kan kommunen få kunnskap om situasjonen, fange opp utfordringer som innvandrerbefolkningen har, og komme fram til gode løsninger. Dialog og samarbeid er også viktig for å informere nyankomne innvandrere om rettigheter og plikter i Norge. Slik kan kommunen også forebygge og endre kulturelle praksiser som strider mot norsk lov, som tvangsekteskap, æresrelatert vold og omskjæring.

### **Henvisninger**

IMDi er statens organ for integrering av innvandrere. På deres hjemmesider er det fagstoff innenfor alle viktige temaområder og videre henvisning til artikler og andre nettsteder. Adressen er:

<http://www.imdi.no/>

Faglig forum for kommunalt flyktningsarbeid (ffkf):

<http://www.ffkf.no/>

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet):

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-60>

Skeiv verden er til for personer med minoritetsbakgrunn som opplever forelskelse, seksualitet og tiltrekning til en av samme kjønn, enten disse definerer seg som homofile, lesbiske, bifile, skeive, transpersoner, queer, heterofile, ingen av delene eller noe helt annet. <http://skeivverden.no/>

### **3.2 Religion (tro og livssyn)**

Den norske kirke og de ulike kristne trossamfunn har i lengre tid vært i, og er fortsatt i en prosess med økende inkludering og likeverd knyttet til kjønn og seksuell orientering. Det er selvsagt ulikheter mellom trossamfunn, men synet på mangfold og likeverd mellom kjønn og i forhold til homofili er et annet enn tidligere.

Gjennom innvandring har islam blitt en stor religion i Norge. Ut fra hensynet til likeverd ønsker muslimer og andre trossamfunn på lik linje med kristne å få mulighet til å praktisere sin tro. Pga ulike hendelser både internasjonalt og nasjonalt er det knyttet negative holdninger og frykt til islam. Mye av frykten handler om uvitenhet og generalisering med utgangspunkt i ytterliggående personer og/eller grupper.

De store verdensreligionene er tuftet på konservative syn, særlig knyttet til likestilling mellom kjønn og likeverdige rettigheter for homofile/lesbiske. Videre er ytringsfrihet en demokratisk rettighet som blant annet åpner for mulighet å kritisere på ulike måter. Det gir en dramatisk reduksjon i livsutfoldelse å bli utsatt for trusler fordi man bruker sin lovfestede ytringsfrihet. Videre vil det kunne føre til at viktig debatt og dialog ikke blir ført i det åpne rom av frykt for represalier fra religiøse ekstremister. Mange kan oppleve noen ytringer som krenkende, men det er en grunnfestet rettighet, og det er lovverk knyttet til når ytringer kan straffes. Ytringsfriheten skal brukes med fornuft, og uten eksplisitt mål om å krenke.

I arbeidet med religion er det derfor viktig på den ene siden å arbeide for inkludering av muslimer og motvirke fordommer som setter likhetstegn mellom islam og terrorisme, og på den andre side å arbeide for at ingen bruker religion til å true ytringsfrihet og likeverd for alle mennesker.

#### **Henvisninger**

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet):

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-60>

### **3.3 Funksjonsevne**

Funksjonshemmede utgjør 15 - 20 prosent av befolkningen og er en svært sammensatt gruppe. Det alle har til felles er at de kan bli diskriminert og ekskludert fra deler av samfunnet på grunn av fysiske, psykiske eller kognitive funksjonshemninger (eller kombinasjoner av disse).

Det gjelder samfunnsarenaer som utdanningsmuligheter, yrkesdeltakelse, valg av bolig og fritidsmuligheter. Det kan være stereotype forestillinger om funksjonshemmede eller fysiske, miljømessige og teknologiske løsninger der det ikke er tatt hensyn til alle i befolkningen, som utgjør hindrene.

Universell utforming skal sikre fysisk tilgjengelighet for funksjonshemmede. Like viktig blir den opplevde tilgjengeligheten – universell inkludering – der man uavhengig av om funksjonsnedsettelsen er fysisk, psykisk eller kognitiv utviklingshemming opplever reel tilrettelegging, og at man er ønsket ut fra holdninger som vektlegger likeverd og at ulikhet og mangfold er en ressurs.



Gjennom mangfoldspanen ønsker Sarpsborg kommune å redusere utestenging av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Det gjelder utdanning, yrkesdeltagelse og kultur og fritid, og skal ivaretas i alle enheters virksomhetsplaner ut fra enhetenes særpreg.

Fysisk og metodisk tilrettelegging for enkelte målgrupper - eksempelvis mennesker med nedsatt funksjonsevne, eldre og innvandrere - er nedfelt i fagplaner og rutinebeskrivelser og ikke i mangfoldspanen. Kommunalt råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne skal bidra til å ivareta at denne målgruppa blir hensyntatt i forhold til rettigheter og arbeid mot diskriminering.

### *Universell utforming*

Et produkt, byggverk eller uteområde er universelt utformet når det er laget på en slik måte at alle mennesker, uansett funksjonsnivå, kan bruke dem. Dermed blir spesialutstyr og hjelpemidler overflødige.

I praksis betyr det trinnløs adgang til bygninger, bredere døråpninger og færre fortauskanter. Tog og busser skal ha enkel og sikker adkomst for alle og gi informasjon om stoppesteder og destinasjon både skriftlig og muntlig. Teleslynge i rom der det gjennomføres møter for alle. Spesialløsninger som rullestolramper ved siden av trappa skal i størst mulig grad gjøres overflødige ved at majoritetsløsningen tilpasses alle brukere.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som er oppdatert fra 1. januar 2014, inneholder bestemmelser om *universell utforming* og innebærer en plikt til universell utforming for alle offentlige og private virksomheter rettet mot allmenheten. Plan- og bygningsloven inneholder bestemmelser om universell utforming, tilgjengelighet og brukbarhet, og det finnes også en del kvalitetskrav i forskrifter, veiledere og standarder.

Mennesker med psykiske lidelser og/eller rusproblemer kan i mange henseende bli diskriminert i forhold til de med somatiske funksjonsnedsettelse. BLD har laget egen temasatsing for denne gruppa. Lenke til dette ligger under henvisninger.

### **Henvisninger**

Universell utforming:

[http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/rapporter\\_planer](http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/rapporter_planer)

Særskilt satsing mot mennesker med rusproblemer og/eller psykiske lidelser:

<https://www.regjeringen.no/nb/tema/helse-og-omsorg/psykisk-helse/id11695/>

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-61>

Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne:

<https://www.regjeringen.no//funk/konvensjon.pdf>

Funksjonshemmedes fellesorganisasjon:

<http://ffo.no/>

### **3.4 Alder**

#### **3.4.1 Barn og unge**

Barn og unge får sterkt fokus i Sarpsborg kommune gjennom kommunens visjon. Oppvekst- og utdanningspolitisk plattform for Sarpsborg kommune beskriver selve verdigrunnlaget for arbeidet med barn og unge. Hovedformålet med plattformen er å sikre at alle ansatte arbeider for kommunens visjon om at barn og unge skal lykkes i Sarpsborg. Plattformen legger til grunn et verdimestigg ståsted som vektlegger mangfold, inkludering og likeverd.

FNs barnekonvensjon artikkel 2 sier at alle barn og unge har rett på en oppvekst uten diskriminering. Sarpsborg kommune arbeider for å sette FNs barnekonvensjon på dagsorden gjennom Sjumilssteget. Sjumilssteget handler om å konkretisere artiklene i barnekonvensjonen og gjøre kommunene i stand til å bruke disse når de planlegger og kvalitetsikrer sine tjenester til barn og unge.

For å sikre barn og unges medvirkning i saker som vedrører dem har Sarpsborg kommune et eget ungdommens bystyre (UBY). UBY består av 2 representanter fra alle barne-, ungdoms- og videregående skoler i Sarpsborg. Det er til sammen 44 representanter fra 22 skoler som møtes en dag i måneden og arbeider med aktuelle saker.

Mange barn og unge opplever mobbing og diskriminering. Å bli utsatt for mobbing er krenkende, skaper utrygghet og kan få alvorlige følger senere i livet. Mobbing skjer på mange arenaer. Økt eksponering og bruk av internett og mobiltelefon har gitt nye kanaler for mobbing for barn og unge, og mye av mobbingen er derfor mer skjult enn tidligere.

Mobbing og diskriminering kan skje av mange ulike årsaker. Opplevelsen av mobbingen er subjektiv og definisjonsretten ligger hos den som føler seg utsatt for mobbing. Dette setter krav til hjemmet og oppvekstsektoren i forhold til å bygge kompetanse og holdninger.

Det er mange utfordringer knyttet til å gi trygg oppvekst og opplevd likeverd for alle barn. Det avdekkes stadig at ulike samfunnsinstitusjoner har sviktet barn og unge når de er i en situasjon der hjemmet svikter.

Økt innvandring bringer ulike kulturer og tradisjoner i forhold til oppvekst for barn og unge sammen. Dialog mellom instanser innen oppvekst og foresatte med minoritetsbakgrunn er viktig for å skape forståelse for ulikheter. Det kan bidra til at det blir tilrettelagt for deltakelse i lek og idrett uavhengig av bekledding. Dette gjelder også dialog for å informere om barns rettigheter knyttet opp mot FNs barnekonvensjon, slik at barn og unge ikke opplever sider ved oppveksten som er i strid med demokratiske prinsipper og menneskerettigheter. Dette gjelder innskrenking av utfoldelse og tradisjoner knyttet til kjønnslemlestelse og tvangsekteskap.

I Sarpsborg defineres 5,2 % av barn og unge under 18 år som barnefattige i en leveårsrapport fra 2014. Fattigdom er et område som skaper store sosiale og kulturelle forskjeller. Fattige barn og unge har begrensede muligheter til å delta i ulike fritids- og kulturtilbud, reise på ferie, være aktiv i lag og foreninger osv. Det kan gi grobunn til mobbing og diskriminering.

#### **Henvisninger**

Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner(LNU):

<http://www.lnu.no>

Barneombudet:

<http://www.barneombudet.no/>

FNs barnekonvensjon:

<http://www.barneombudet.no/barnekonvensjonen/helekonvensjonen/>

Sjumilssteget:

<http://www.sjumilssteget.no/>

Håndbok i kommunalt arbeid med enslige mindreårige asylsøkere og flyktninger:

[http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Arbeid\\_med\\_enslige\\_mindrearige.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Arbeid_med_enslige_mindrearige.pdf)

Nettmobbing, Redd barna:

<http://www.reddbarna.no/vaart-arbeid/barn-i-norge/nettvett/fakta-om-barns-nettbruk/nettmobbing>

Et undervisningsopplegg om personvern og digital dømmekraft:

<http://www.dubestemmer.no/>

Nettportal psykisk helse:

<http://www.hjelptilhjelp.no/>

**Lovgrunnlaget for retten til et oppvekst- og læringsmiljø uten mobbing er forankret i:**

Barnehagelovens § 1 og § 3:

<http://www.lovdatab.no/all/nl-20050617-064.html>

Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver:

<http://www.lovdatab.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20060301-0266.html>

Opplæringsloven kapittel 9a :

<http://www.lovdatab.no/all/nl-19980717-061.html>

Forskrift om miljørettet helsevern

<http://www.lovdatab.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20030425-0486.html>

Forskrift om komm. helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten

<http://www.lovdatab.no/for/sf/ho/ho-20030403-0450.html>

Likestillingsloven § 8a

<http://www.lovdatab.no/all/tl-19780609-045-0.html>

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 6

<http://www.lovdatab.no/all/nl-20080620-042.html>

Diskrimineringsloven § 5

<http://www.lovdatab.no/all/tl-20050603-033-0.html>

### **3.4.2 Eldre**

Andelen eldre er sterkt økende. Dette gir store fremtidige utfordringer knyttet til et verdig tjenestetilbud i livets siste fase, og et likeverdig tilbud mellom grupper av eldre. Samtidig blir det flere eldre med god helse som både er og ønsker å bli sett på som ressurser. Dette er mennesker som har behov for å få utfolde seg og som har ferdigheter og ressurser fellesskapet kan dra nytte av.

Det er viktig at vi ikke får en samfunnsdialog som omhandler eldre som en utfordring og som en kostnad. Det blir en stor kontrast til mangfoldsplanen som ønsker fokus på likeverd og at alle skal oppleves å være en ressurs i seg selv.

Både innenfor arbeidslivet og innen kultur og samfunn må det legges til rette for at eldre kan delta og bidra med verdifull kompetanse. Bolig- og helsepolitikken må være fleksibel og gi mulighet for tilpasset omsorg i hjemmet og i institusjon, og med deltakelse fra pårørende. Barn og unge har gode oppvekstvilkår når de opplever at familiens eldste blir verdsatt, respektert og ivaretatt.

Dialogen mellom administrasjonen, de folkevalgte og de eldre føres i eldrerådet. Eldrerådet er lovpålagt gjennom særloven om eldreråd. Eldrerådet er et rådgivende organ for kommunen i saker som omhandler eldres levekår.

Samarbeid med ulike frivillige organisasjoner og deltakelse i ulike prosjekter skal bidra til gode opplevelser og livskvalitet for eldre. Ved etablering av helsehuset planlegges det en styrking av dette samarbeidet. Det er en rekke tilbud for eldre i kommunen som drives av lokale lag, foreninger og enkeltpersoner og er kostnadsfritt for kommunen. Samarbeidet mellom kommunen og den frivillige innsatsen må videreutvikles for å møte fremtidens utfordringer.

#### **Henvisninger**

Seniorpolitikk er en hjemmeside med lenker til interessante fagtemaer:

<http://www.seniorpolitikk.no/>

Seniorporten er Statens seniorråds veiviser og informasjonsbank:

<http://www.seniorporten.no/>

Pensjonistforbundet:

<https://pensjonistforbundet.no/>

Seniorsaken:

<http://www.seniorsaken.no/>

### **3.5 Kjønn**

Hvis en person stilles dårligere enn en annen på grunn av sitt kjønn, kan personen være utsatt for kjønnsdiskriminering. Likestillingsloven forbyr diskriminering på bakgrunn av kjønn. Loven gjelder på alle samfunnsområder bortsett fra i private forhold.

Både kvinner og menn kan oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn. Kvinner har i stor grad opplevd forbigåelse og utestenging i arbeidslivet i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon. Også menn opplever forskjellsbehandling i forhold til foreldrepermisjon og omsorg for egne barn etter skilsmisse. Når det gjelder lønn og pensjon, er det fortsatt store ulikheter mellom kjønnene. Menn arbeider mer, tjener mer og får mer i pensjon. Kvinner har arbeidet mindre utenfor hjemmet enn menn, tjener mindre og får mindre i pensjon. Det er også slik at arbeidslivet i Norge er kjønnsdelt og at de yrkene som er kvinnedominerte er dårligere betalt enn de yrkene som er mannsdominerte.

En annen stor utfordring er offentlige myndigheters plikt til å tilgodese menns og kvinners ulike behov, interesser og erfaringer når det gjelder offentlige tjenester, slik at tjenestene blir likeverdige.

Vold i nære relasjoner og overgrep mot kvinner knyttet til tro og livssyn er en viktig og vanskelig utfordring. I voldsaspektet ligger mye skam, men det er allikevel viktig at det på arbeidsplasser og tjenestefeltene åpnes for at man tar tegn og signaler på alvor, og at det er mot til å følge opp. Innvandringen har ført kulturer og religioner til Sarpsborg som har et annet forhold til likestilling enn det som er utviklet i Norge i løpet av de siste tiårene. Det er viktig med dialog og åpenhet for å sikre kvinners rettigheter i disse miljøene, og at det kombineres med respekt for annen tradisjon.

Sarpsborg kommune skal arbeide for likestilling innenfor all tjenesteyting, og likestilling blant kommunens medarbeidere. Det må også være et operativt organ mellom politikere og administrasjon som ivaretar likestilling.

Noen mennesker identifiserer seg ikke som kvinne eller mann. Det utvikles en gradvis større åpenhet omkring dette både nasjonalt og internasjonalt, og i ulike sammenhenger er det i enkelte land innført et 3. kjønn. For eksempel i offentlige skjema(Nepal) eller ved bestilling av flyreise(Australia). Se mer om dette i avsnittet seksuell orientering.

### **Henvisning**

Likestillingsloven:

<http://www.lovdatabasen.no/all/nl-19780609-045.html>

### **5.6 Seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet, LHBT**

Diskriminering på grunnlag av seksuell orientering omhandler i hovedsak lesbiske og homofile. Men mindre grupper som transseksuelle og transkjønnede er vel så utsatt i forhold til å bli diskriminert. Heteronormativitet er det største hinderet for likestilling på dette området. Det tas ofte for gitt at folk er heterofile, og dette kan innebære utfordringer for lesbiske og homofile i møte med for eksempel helsevesenet, i skolesystemet og på arbeidsplassen. Mange lesbiske og homofile møter også fordommer og negative holdninger i sitt daglige liv.

Holdningene i befolkningen og levekårene blant LHBT- (lesbisk/homofil/bifil/trans) personer endres over tid i positiv retning, men oppdatert forskning viser at det fremdeles er et behov for en målrettet og systematisk innsats på dette feltet. Et mindretall innen gruppen opplever i ekstra stor grad dårligere livskvalitet, høyere grad av rusbruk og psykiske problemer.

Mange opplever mobbing på skolen eller trakassering på arbeidsplassen. "Jævla homo" er fortsatt et mye brukt skjellsord i norske skolegårder og på arbeidsplasser. En stor andel lesbiske og homofile er derfor ikke åpne på arbeidsplassen på grunn av frykt for stigmatisering og diskriminering. Noen lesbiske og homofile utsettes for hatkriminalitet i form av fysisk eller psykisk vold.

Lesbiske og homofile kan også oppleve store utfordringer i idrettsmiljøer og i møte med konservative religiøse miljøer. Eldre lesbiske og homofile kommer ofte i kontakt med en eldreomsorg der heteronormativiteten kan være særlig sterk. Det å være en "minoritet innenfor en minoritet" kan være ekstra belastende. Undersøkelser viser at lesbiske og homofile med innvandrerbakgrunn eller i samiske miljøer møter store utfordringer.

For å møte disse utfordringene må Sarpsborg kommune skape møteplasser og arenaer der kompetanse om feltet formidles til ledere og nøkkelpersoner ved at representanter for målgruppene treffer administrasjonen. Nasjonale ressurspersoner må benyttes i konferanser for å informere og skape innsikt. Det må sikres informasjon innenfor oppvekstfeltet som fokuserer på arbeid mot homofobisk mobbing. Forebyggende enhet og helsestasjoner må fange opp ungdom i tide slik at de opplever egenverdi og likeverd.

Fokus på dette feltet skaper dessverre hos mange mennesker en vinkling mot sex. I et mangfolds- og likeverdsperspektiv, og i arbeid mot diskriminering så handler det om noe helt annet. Det handler om like rettigheter i forhold til å leve sammen med en person av samme kjønn. Det handler om å kunne snakke om sin kjæreste, samboer eller ektefelle på lik linje med andre, og det kan handle om valg av klær eller andre fysiske uttrykk.

Noen mennesker er transkjønnede, noe som innebærer at de er kvinne født i mannskropp eller omvendt. Transkjønnethet er en diagnose, og man kan få hjelp gjennom helsevesenet til å fremstå mer i pakt med sin kjønnsidentitet. Andre er transvestitter, noe som innebærer at man vekselvis har et ønske om å uttrykke seg i det motsatte kjønns kjønnsuttrykk. Det finnes utallige variasjoner hos det enkelte menneske og det er viktig å presisere at dette handler om kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, ikke om seksualitet. Transpersoner kan være lesbiske/homofile, bifile eller heterofile.

### **Henvisninger**

Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH):

<http://www.llh.no/>

Skeiv ungdom:

<http://skeivungdom.no/>

Skeiv verden er til for personer med minoritetsbakgrunn som opplever forelskelse, seksualitet og tiltrekning til en av samme kjønn, enten disse definerer seg som homofile, lesbiske, bifile, skeive, transpersoner, queer, heterofile, ingen av delene eller noe helt annet. <http://skeivverden.no/>

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering):

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-58>

## 4. Temaområdene

Arbeidet med mangfold, inkludering og likeverd er delt inn i de ulike tema og tjenesteområder Sarpsborg kommune anser viktigst. Utfordringer, strategier, mål og tiltak er beskrevet sammen med de ulike tiltak.

### Oppvekst

Sarpsborg kommune arbeider aktivt for å være en kommune der barn og unge opplever fravær av utestengning, diskriminering og mobbing. Kommuneområde oppvekst har allerede mange føringer i eksisterende lovverk og planer som underbygger målsettingen i kommunedelplan for mangfold, inkludering og likeverd. Det er et krav til de ulike enhetene som arbeider med barn og unge at de skal ha konkrete mål, klare rutiner og prosedyrer for hvordan utestengning, mobbing og diskriminering skal forebygges, avdekkes og håndteres.

Elevundersøkelsen som ble foretatt høsten 2014 viser at mobbing forekommer i mer eller mindre grad på samtlige Sarpsborg-skoler (Fra 5.-10.trinn). På spørsmålet «Er du blitt mobbet på skolen de siste månedene?» er det 47 elever som sier de blir mobbet flere ganger i uken og 48 som sier de blir mobbet en gang i uken. I tillegg er det 85 elever som svarer at de blir mobbet 2 eller 3 ganger i måneden. Mobbingen kan dreie seg om å bli holdt utenfor, spredt løgner om, kommentert utseende til, truet, dyttet, slått, sparket ol.

Mobbing forekommer også i barnehager. Undersøkelser om barns trivsel i barnehagen viser at 12 % av barnehagebarn opplever å bli plaget. Det kan dreie seg om slåing, dytting, lugging, erting, bli ledd av, kalt sårende ting, eiendeler som blir gjemt bort, utestenging etc. Tallene er hentet inn fra NTNU «Barns trivsel og medvirkning i barnehagen» og er basert på intervju/observasjoner av 170 barn i 17 ulike barnehager.

Levekårsrapporten 2014 viser til store levekårsforskjeller i Sarpsborgsamfunnet. 12 % av alle barn i alderen 0-17 år lever i lavinntektsfamilier. En andel på 5,2 % defineres som fattige. Fattigdom rammer barn spesielt hardt, da de har små muligheter til å endre sin levekårsituasjon. Barnefattigdom gir store utfordringer for de det gjelder og må tas på alvor i kommunens arbeide med mangfold, inkludering og likeverd.

Sarpsborg kommune er et flerkulturelt samfunn. Innvandrerbefolkningen i Sarpsborg utgjør 16,6 % av befolkningen. Sarpsborg kommune skal motvirke rasisme og diskriminering og sikre likeverdige offentlige tjenester for minoriteter i barnehage og skole.

Det er et mål for Sarpsborg kommune at alle barn/elever skal være verdige deltakere i et inkluderende læringsmiljø. I Sarpsborg kommune har vi fem spesialavdelinger/forsterkede avdelinger fordelt på barne- og ungdomstrinn, for elever med funksjonsnedsettelse. Samlet elevtall ved disse avdelingene er 53 elever. Nåværende praksis innebærer ofte en utestengning av elever med spesielle opplæringsbehov fra de ordinære sosiale læringsfellesskapene. Sarpsborgskolen har fortsatt behov for endringer i den ordinære undervisningen slik at den gir rom for alle, også barn og elever med funksjonsnedsettelse. Sarpsborg kommune vil ha en skole hvor alle uavhengig av bakgrunn, funksjonsevne, kjønn m.m. kan få gå på sin nærscole så sant dette er mulig. Det vil være en forutsetning at det tilrettelegges for elever med individuelle behov før og under skolegang for å oppnå en god skolehverdag for alle. Det er en klart

uttalt målsetting at det ikke er akseptabelt at elever skal oppleve å bli utestengt, diskriminert eller mobbet i Sarpsborg-skolene.

Sarpsborg er en kommune med stort mangfold og store sosiale forskjeller, noe som gjenspeiler seg i barn og unges oppvekstvilkår. Dette gir utfordringer, men samtidig store muligheter for mangfold og inkludering.

Sarpsborg kommune skal ha et aktivt og bevisst forhold til mangfold som ressurs og fokus på at barn og unge skal oppleve et inkluderende samfunn.

Tjenester som rettes inn mot barn og unge skal gjennomføres av holdninger som er basert på et positivt menneskesyn. Barn og unge skal møtes med en gjennomgående holdning om barns egenverd og barns medborgerskap. De skal oppleve mestring og lykkes i sin oppvekst og som voksen.

Barnehager, skoler og andre tjenesteområder som retter seg mot barn og unge skal favne alle, uavhengig av behov og forutsetninger. Lærerike miljøer for faglig og personlig utvikling må sikres.

Grunnleggende verdier og holdninger legges i barneårene, og i tillegg til familie er barnehage og skole viktige sosialiseringarenaer for barn og unge. Her er det store muligheter for verdiskapning og påvirkning. Alle barn i Sarpsborg skal gis mulighet til plass i barnehage, skole og SFO. Grunnskolen er obligatorisk og for alle. Både barnehage, grunnskole og SFO gir således stor mulighet for påvirkning og utvikling i arbeidet med integrering av verdiene mangfold, inkludering og likeverd.

| <b>MÅL – oppvekst</b>  |  |
|--|--|
| Alle barn og unge skal kunne delta i barnehage, skole og SFO, og ha mulighet til å trives og utvikle seg innenfor sitt potensial hver dag. |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>   | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Verdiene mangfold, likeverd og inkludering gjennomfører tjenester som rettes inn mot barn og unge.   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Igangsette, videreutvikle og videreføre tiltak som sikrer integrering av verdiene mangfold, integrering og likeverd i alle enheter</li><li>• Enhetene har handlingsplaner med klare prosedyrer for hvordan utestenging, mobbing og diskriminering skal forebygges, avdekkes og håndteres</li><li>• Alle enheter skal iverksette tiltak for trivsel, trygghet og samhold</li><li>• Alle som jobber med barn og unge i Sarpsborg skal ha et aktivt og bevisst forhold til mangfold som ressurs. Lærerike miljøer for faglig og personlig utvikling må sikres</li></ul> |
| Det er inkluderende og rommelig tilpasset opplæring og tilrettelegging for barn  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ulike virkemidler og variert metodikk sikrer at barn får opplæring ift sine evner og forutsetninger</li></ul>  |



|   |   |
|---|---|
| <p>med særskilte behov innenfor det ordinære læringsfellesskapet</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeid på tvers av faggrupper for å sikre et helhetlig tilbud, bruk av team og samarbeidsgrupper rundt enkeltbarn og deres familier</li> <li>• Sarpsborgskolene organiserer sin opplæring med tanke på å sikre lærerike miljøer for faglig og personlig utvikling</li> <li>• Benytte foreldre som ressurs både faglig og sosialt og det utvikles klare prosedyrer for foreldresamarbeid i alle aktuelle enheter</li> </ul>  |
| <p>Barn og unges individuelle behov i overgangsfasene mellom barnehage, barneskole, u-skole og videregående skole ivaretas</p>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forpliktende rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom barnehage og skole skal ha stort fokus og følges</li> <li>• Forpliktende rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom barneskole og ungdomsskole utarbeides og igangsettes</li> <li>• Forpliktende rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom ungdomsskole og vgs. skal ha stort fokus og følges</li> <li>• Samarbeid mellom helsestasjon, barnehage, barneskole og Norsksenteret for best mulig utnyttelse av statlige språkstimuleringsmidler for flerspråklige barn i førskolealder</li> <li>• Samarbeid med vgs. om en bedre tilpasset opplæring for sent ankomne flerspråklige ungdommer</li> <li>• Beholde og videreutvikle «foreldreskolen» - en kursrekke på 3 kvelder hver høst for nyankomne innvandrere med elever på ungdomstrinnet og innføringsklassen på St. Olav i regi av Norsksenteret/karrierenettverket</li> </ul> |
| <p>Voksne som vektlegger relasjonsbygging og god læringsledelse i sitt arbeid med barn/elever</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetanseheving</li> <li>• Tverrfaglig samarbeid</li> <li>• Solid kompetanse på de laveste trinnene</li> <li>• Opplysning, bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid for å sikre at de som arbeider direkte med barn og unge framstår som gode rollemodeller</li> </ul>  |
| <p>Barn og unges oppvekst er preget av likeverd og like muligheter til tross for sosiale forskjeller og utfordringer knyttet til fattigdomsproblematikk</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid</li> <li>• Benytte tilskuddsordninger aktivt</li> </ul>  |
| <p>Barn og unge er involvert og medvirker i læringsprosesser</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et aktivt og deltakende Ungdommens bystyre</li> <li>• Klare prosedyrer for ivaretagelse av barn og</li> </ul>  |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| og i viktige beslutningsprosesser | unges interesser i tråd med plan- og bygningsloven § 3-3 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus på barns rettigheter til å bidra, påvirke og medvirke i egen hverdag</li> <li>• Barnekonvensjonen implementeres i alle enheter. Sjumilssteget brukes som verktøy</li> <li>• Elevrådsarbeid prioriteres og verdsettes</li> </ul> |
|-----------------------------------|---|

### **Bosetting og boligsosialt arbeid**

Det er en klar trend mot at en stadig større andel av befolkningen bor i bykommunene, med en påfølgende utfordring å finne egnet bosted til alle. Statistikken viser at Sarpsborg, med 54 192 innbyggere i 2015, ikke er noe unntak. En av årsakene er en hurtig voksende innvandrerbefolkning, som 1. januar 2015 var på 16,6 % av befolkningen, 8 971 personer. Beliggenhet sentralt på aksene Oslo-Gøteborg gjør at Sarpsborg raskt vil utvikle seg til å bli en by med stor flerkulturell befolkning.

Flere og bedre tilbud til mennesker med nedsatt funksjonsevne, både tjenestetilbud og tilrettelagt fritidstilbud fører til at en del familier med funksjonshemmede flytter fra små kommuner til byer. Det gjelder eksempelvis grunnet skoletilbud til barn og unge.

Andre trender som påvirker boligbehovet er:

- Flere enslige både pga samlivsbrudd og fordi levealderen er stadig økende. Samlivsbruddene fører til at noen i perioder skal ha to boenheter med "familiestørrelse".
- Mange av de eldste som bor hjemme vil ha behov for tilpasset bolig på lik linje med mennesker med nedsatt funksjonsevne.
- Rusmiddelavhengige og andre utsatte grupper som sliter med å finne bolig trekker også inn til byene og har behov for verdige botilbud.
- Mennesker som tilhører ulike minoriteter, som for eksempel homofile/ lesbiske, flytter til steder de er mindre synlige både for å unngå diskriminering og for å treffe flere likesinnede.

Dette gir noen rammer for utviklingen av Sarpsborg kommune:

- Dekke det totale boligbehovet.
- Ha ulike tilbud som ivaretar ulike behov. Eksempelvis er det mange store familier blant innvandrerbefolkningen og mange eldre og personer med nedsatt funksjonsevne som må ha tilpassede boliger.
- Redusere levekårsforskjeller mellom kommunedelene.
- Arbeide for at det ikke blir for stor overvekt av noen grupper i enkelte deler av kommunen. For eksempel innvandrere og eldre.
- Trygge bomiljøer samtidig som det også skal være gode tilbud til rusmiddelavhengige og personer med psykiske lidelser.

Det gir også mulighet for mangfold i de ulike delene av Sarpsborg. Da må alle by -/ kommunedeler gjøres mest mulig attraktive, innenfor sine særpreg, slik at de ikke blir fraflyttet av enkelte grupper. Stor overvekt av innvandrere, eldre, barnefamilier, mennesker med nedsatt funksjonsevne i enkelte

kommunedeler vil redusere mangfoldet, men også føre til ulikheter i levekår og ulikt press på tjenestetilbudet.

De samme mekanismene som fører til at mennesker velger å flytte til Sarpsborg (byen) vil også råde innenfor Sarpsborgs ulike områder. Det må derfor ikke konkluderes ensidig med at en viss overvekt av innvandrere, eldre eller barnefamilier i enkelte kommunedeler er negativt. Det må heller ikke føre til at man kaller enkelte områder for en ghetto. Ingen kan tvinges til å bli boende eller flytte til noe sted innenfor kommunen.

I målsettingen om å skape attraktive by -/ kommunedeler ligger også utviklingen av fellesarealer, fellesbygg og tilrettelegging for tilbud innen fritid, kultur, uformelle møteplasser, restauranter osv. Det er egne diskrimineringsbestemmelser i de ulike boliglovene (husleieloven, burettslagslova, bustadbyggjelagslova og eierseksjonsloven).

| <b>MÅL – bosetting og boligsosialt arbeid</b>  |   |
|--|---|
| Sarpsborg kommune har mangfoldige og inkluderende bomiljøer i hele kommunen                          |   |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>   | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>  |
| Alle bydeler og kommunedeler utvikles innenfor sitt særpreg slik at de er attraktive å bo og leve i. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• I plan, regulerings- og utviklingsarbeid legges det til grunn at det skal være levekårsutjevning mellom kommunens ulike deler</li> <li>• Følge boligpolitisk plattform</li> <li>• Det prioriteres ressurser til ulovlighetsoppfølging for å redusere antall ulovlige utleieenheter</li> <li>• Utvikle og vedlikeholde attraktive utearealer med god tilgjengelighet slik at flest mulig kan delta</li> </ul> |
| Flest mulig gis mulighet til å finne tilpasset bolig der de ønsker å bo                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruke virkemidler, blant annet i samarbeid med Husbanken, som bidrar til ønsket tilflytting og motvirker uønsket fraflytting innenfor kommunen. Det gjelder både for boliger og økonomiske ordninger</li> <li>• Universell utforming av boliger og boenheter i henhold til lovverket</li> <li>• Digital veileder. «Bolig for velferd – Nasjonal strategi for boligsosialt arbeid 2014-2020»</li> </ul>       |
| Innvandrerbefolkningen bor spredt i kommunen og er inkludert i lokalsamfunnet.                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det fremskaffes desentraliserte egnede boliger.</li> <li>• Lavekårsrapporten legges til grunn.</li> </ul>  |

### **Kultur, idrett og samfunn**

Den kulturelle grunnmuren – bibliotek, kulturskole, barne- og ungdomstiltak, samt frivillige organisasjoner – må oppdateres, utvikles og styrkes. Ambisjonen er at alle som ønsker det har en mulighet til å benytte seg av tilbudet.

Biblioteket spiller en sentral rolle for utdanning, informasjonstilgang, litteratur- og kulturformidling. Befolkningen generelt har tillit til biblioteket som møteplass. Ulike grupper kan der få mulighet til å fungere sammen og lære hverandre å kjenne på en uforpliktende og ufarlig måte. Biblioteket er særlig mye brukt av minoritetsspråklige og er den viktigste offentlige kulturarenaen for integrering og inkludering av denne gruppen.

Kulturskolen fungerer som et lokalt ressurs- og kompetansesenter for opplæring innen kunst og kulturfag og samarbeider også med ulike samfunnsaktører om tilpasset opplæring, og opplevelse og mestring av ulike kulturuttrykk. Det er viktig at det legges til rette for et mangfold i tilbudet og for å sikre bred sosial og kulturell rekruttering.

Fritidsklubber, ungdomshus og andre åpne møteplasser for barn og unge er viktige tilbud i kommunen som helhet og i lokalmiljøene. En rekke undersøkelser viser at når barna kommer i tenårene, søker mange seg bort fra prestasjons- og treningspresset i idretten med tilhørende voksenstyring, mot det uformelle samværet med jevnaldrende. Det er derfor viktig at kommunene tar ansvar og legger til rette for trygge og gode møteplasser. Byens ungdom har lenge etterspurt et ungdomstilbud i sentrum. Dette blir etablert i lokaler i underetasjen i Sarpsborg scene. Ungdomstiltaket vil være en viktig arena der unge kan utvikle sin egen kultur, og selv være med på å utforme innholdet. Det er uttrykt behov for økt medvirkning fra barn og unge når det gjelder utvikling av aktiviteter og tjenester for denne gruppen. Kommunen har en utfordring i å legge til rette for attraktive fritidstilbud med variasjon og bredde for alle, i tett samarbeid med det frivillige organisasjonslivet.

Sarpsborg kommune har et mangfoldig og rikt kultur- og fritidstilbud for alle generasjoner i frivillig, offentlig og privat regi. Særlig innen organiserte idretts- og musikkmiljøer. Engasjement i frivillig virksomhet bidrar til å styrke samfunnsdeltagelsen. Innbyggerundersøkelser i Sarpsborg viser at yrkesaktive menn deltar mest i fritidsaktiviteter. Deretter yrkesaktive kvinner. Blant ungdom er det flere gutter som er aktive i lag og foreninger. Sarpsborgungdom har lavere organisasjonsdeltagelse enn landsgjennomsnittet. Sarpsborg kommune ønsker at det legges til rette for at barn og unge får deltatt i fysiske aktiviteter uavhengig av bakgrunn, økonomi, funksjonsevne eller annet.

Den eldre del av befolkningen forventes å øke sterkt i årene som kommer, særlig i gruppen yngre eldre. Den resursen dette vil utgjøre, må brukes i utviklingen av eksisterende og nye kultur- og fritidstilbud.

På landsbasis har det vært fokus på at homofile og lesbiske opplever diskriminering innenfor kultur-, idretts- og fritidsmiljøer. Det er ikke undersøkt i Sarpsborg. Imidlertid vil det være viktig å arbeide for å utvikle holdninger som gjør at alle kultur-, idretts- og fritidstilbud skal oppleves som inkluderende uansett seksuell orientering.

Innvandrere og innvandrersamfunn representerer en ressurs som bør benyttes bedre enn det som gjøres i dag. Det er viktig å skape aktiviteter og arenaer der mennesker kan møtes på tvers av kulturelle skillelinjer, etniske grupper, alder og funksjonsevne. Det er svært uheldig at store deler av innvandrerbefolkningen blir stående utenfor de arenaer der tillit, samarbeid og sosial kompetanse opparbeides. Dette kan føre til mistillit til samfunnet som helhet og fremmedfrykt fra både majoritet og minoritet.

I Sarpsborg kan alle som trenger det søke om ledsagerbevis. Denne ordningen gjør det mulig for mennesker med nedsatt funksjonsevne å benytte de kultur- og fritidstilbudene som fins på lik linje med andre. Det stilles krav til de som mottar kommunal støtte til sine kulturaktiviteter om at de skal godta

ledsagerbevis.

Sarpsborg scene rustes opp som kulturhus for å gi varierte kulturelle opplevelser for byens mangfoldige befolkning. Det blir da lagt vekt på målrettet markedsføring og variert programmering for å nå et bredere publikum, samt universell utforming slik at også funksjonshemmede skal få mulighet til å nyte godt av kulturopplevelser her. Det legges også vekt på at kulturarrangementer, festivaler og byjubileum skal gi tilbud som avspeiler hele mangfoldet i befolkningen.

«Den kulturelle skolesekken» er et tilbud til alle barn og unge uansett sosial og økonomisk bakgrunn. Et tilsvarende tilbud prøves ut til de yngste barna i «Den kulturelle bæremeisen» for å stimulere tidlig til kreativitet, mestring og sosial kompetanse. «Den kulturelle spaserstokken» er bygget opp etter samme lest, for å gi de eldre et målrettet kulturtilbud.

Ved å styrke samarbeid på tvers og legge til rette for kulturmøter i og rundt skole, barnehage og samfunnet for øvrig, kan det legges til rette for å skape en moderne kulturell grunnmur som speiler hele befolkningen. Dette vil bane vei for deltagelse, opplevelse og læring og være et viktig verktøy for sosial inkludering.

| <b>MÅL - kultur, idrett og samfunn</b>   |  |
|--|--|
| Alle som bor i Sarpsborg skal ha mulighet til å delta i samfunnslivet og på kultur-, idretts- og fritidsarenaer, og oppleve inkludering og likeverd når de deltar og bidrar. |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>   | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Kulturopplevelser er tilrettelagt for alle, uavhengig av sosiale, økonomiske, aldersmessige eller fysiologiske forhold.  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Utvikling av kulturell bæremeis og samarbeid med barnehagene</li><li>• Videreutvikle kulturell skolesekk og samarbeid med skolene</li><li>• Videreutvikle kulturell spaserstokk og samarbeid med institusjonene</li><li>• Gjennomføre tiltak for økt publikumsutvikling som når mangfoldet i befolkningen</li></ul>  |
| Alle som ønsker det har mulighet til å delta og bidra i kultur- og fritidsaktiviteter.   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fritidsklubber og ungdomstiltak er gratis, eller på annen måte tilgjengelige for de uten økonomiske midler</li><li>• Stimulere til mangfold og inkludering gjennom tilskuddsordninger for organisasjonslivet</li><li>• Opprette bemannet utstyrslager med friluftslivkompetanse i samarbeid med organisasjonslivet</li><li>• Kommunen stimulerer til en ny utstyrs-sentral for alle barn og unge i Sarpsborg kommune</li></ul> |
| Inkluderende idrettsaktiviteter.   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Idrettsrådet tar en aktiv rolle i å sikre mangfold, inkludering og likeverd for alle som vil være med å delta og eller bidra innen idretten</li><li>• Fadderordningen i samarbeid mellom kommune/NAV og idretten fortsetter</li></ul>  |
| Kultur og oppvekst samarbeider for å stimulere til kreativitet og innovasjonsevne hos barn og unge.  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Utvikle samarbeid mellom kulturskole og oppvekst for å styrke opplæringen i estetiske fag</li><li>• Samarbeid om utvikling av juniorklubb-tilbudet</li><li>• Opprette bibliotekfaglig bemanning på</li></ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>skolebibliotekene</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gi tiltak for å øke leseglede og leseforståelse for alle barn</li> </ul>  |
| Økt deltakelse i organisasjonslivet.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktiv frivillighetspolitikk som bidrar til at flere grupper engasjerer seg i organisasjonslivet</li> <li>• Formidle god informasjon om de lag og foreninger som fins i sarpsborgsamfunnet</li> <li>• Legger til rette slik at flere med funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn, homofile/ lesbiske inkluderes og rekrutteres i frivillige lag og foreninger</li> <li>• Videreføre ordningen med ledsagerbevis</li> <li>• Samarbeid med organisasjonene om ordninger som sikrer at barn og unge kan delta uavhengig av foreldrenes økonomiske situasjon</li> </ul>                    |
| Deltakelse og medvirkning fra alle grupper i sarpsborgsamfunnet er innarbeidet praksis.                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Empowerment»-prinsippet praktiseres ved all form for innbyggermobilisering</li> <li>• Det utarbeides prosedyrer for å sikre at grupper som bl.a. barn og unge, eldre, funksjonshemmede og innvandrere medvirker i utarbeidelsen av samfunnsplaner og prosjekter</li> <li>• «Nærmiljøkontakt» prøves ut i enkelte områder, f.eks. Østre bydel og /eller Alvim</li> <li>• Sette inn målrettede kulturtiltak for å bedre folkehelse og økt livsmestring, innen utvalgte områder og tema</li> <li>• Målrettede tiltak settes inn for å øke valgdeltagelse og nærmiljødemokrati</li> </ul> |
| Det frivillige og mangfoldige kultur- og idrettslivet er drivkraften i planlegging og utvikling av tilbud og tiltak. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilrettelegge for tett dialog mellom lag og foreninger og andre kulturaktører for å videreutvikle et bredt kulturtilbud for alle</li> <li>• Stille kommunale utleielokaler til rådighet for det frivillige kulturlivet på ettermiddag og kveldstid</li> <li>• Legge til rette for kompetanseutveksling og kompetanseheving av det frivillige idretts- og kulturlivet</li> </ul>  |
| Flere fellesarenaer der minoritet og majoritet møtes.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreutvikle eksisterende fellesarenaer som f.eks. biblioteket, «Verdensrommet», «Flere farger» og «Fargerikt og nært»</li> <li>• Legge forholdene til rette slik at minoriteter selv tar initiativ til og oppretter fellesarenaer</li> <li>• Videreutvikle samarbeidet med ulike trossamfunn</li> </ul>  |
| Minoritet deltar på lik linje med majoritet i friluftaktiviteter og annen form for fysisk aktivitet.                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeid med frivillige organisasjoner om en bemannet utstyrsbank for sport- og friluftsutstyr sentralt beliggende i kommunen</li> <li>• Universell tilrettelegging av flere turstier og parkeringsplasser i sentrale områder</li> <li>• Tilrettelagte badeplasser med baderamper ved kysten</li> <li>• Tilrettelagte svømmekurs for innvandrerkvinner i</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | samarbeid med frivillige <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sykkelkurs for innvandrerkvinner som en del av Mobilitetsuka</li> <li>• Inkluderende, rimelige kulturtilbud for barn og voksne</li> </ul>   |
| Et levende bysentrum, inklusive parkområdene, med kulturopplevelser og aktiviteter for alle. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gode kulturopplevelser, aktivitet og liv i sentrum som gir tilhørighet og økt stolthet i hele befolkningen</li> <li>• Legge til rette for formidling av kulturuttrykk fra både minoritet og majoritet</li> <li>• Kulturarrangementene og 1000 års jubileet speiler mangfoldet</li> </ul> |
| Flyktningene er en ressurs i lokalsamfunnet.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det etableres felles møteplasser</li> <li>• Sikre at innvandrerforeldre deltar på arenaer sammen med andre foreldre</li> <li>• Innvandrerne er inkludert og deltar i ordinært kultur og foreningsliv.</li> </ul>   |

## Helse

Kommunen skal bidra til samfunnsutvikling som fremmer folkehelse og utjevner sosiale helseforskjeller. Forebygging er et førende prinsipp i Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester og Folkehelseloven. Kommunens strategi og tiltak for tjenester innen helsefeltet er nedfelt i

kommunedelplan for helse og omsorg, og folkehelse. Ved å styrke befolkningens helse, funksjons- og arbeidsevne, øker livskvaliteten og det fører til at flere kan delta i arbeid og verdiskaping. Å hindre utenforskap er viktig for mestring av livets utfordringer, for å komme i arbeid og skape gode levekår. For at barn og unge skal lykkes, er det viktig med engasjerte foreldre og et tett samarbeid mellom tjenester. Det er til dels store helseforskjeller mellom deler av innvandrerbefolkningen og den øvrige befolkningen, og mellom kvinner og menn i innvandrergruppene. Noen grupper har overvekt av helseutfordringer som ikke er vanlig i befolkningen for øvrig. Voksne innvandrere og barn og voksne med flyktningebakgrunn har flere helseplager enn etnisk norske. Eksempler er smittsomme sykdommer, diabetes og psykiske plager og traumer. Helseundersøkelser er viktig som verktøy for å få oversikt over utfordringene.

Fortsatt er kunnskapen om innvandrerbefolkningens helse mangelfull. Noen av de viktigste datakildene vi har til kunnskap om innvandreres helse er mer enn 10 år gamle. Mer informasjon fra

[Folkehelseinstituttet i Folkehelse rapporten 2014.](#)

De fleste flyktninger som kommer til Norge har utdanning, er arbeidsomme og motiverte. Likevel ender en relativt stor andel som uføretrygdet. Helse- og levekårene etter at de kom til Norge er mer utslagsgivende enn etnisk minoritetsbakgrunn. Når levekårene blir for vanskelige trues også den psykiske helsen. Foruten fattigdom er arbeidsledighet, sosial ulikhet, mangelfull skolegang og diskriminering av etniske minoriteter viktige risikofaktorer på samfunnsnivå. Arbeid for å utjevne sosial ulikhet, hindre "drop-out" og sikre inkludering har helseeffekter.

Se mer: Folkehelseinstituttet Rapport 2011:1 <http://www.fhi.no/dokumenter/1b2e13863a.pdf>

Levekårskartleggingen for 2014 viser at de fleste i Sarpsborg har gode levekår og bor i områder med mange kvaliteter. Noen soner har en opphopning av levekårsutfordringer. Disse områdene har en overrepresentasjon av innbyggere med svært lav inntekt, lav utdanning, innvandrere, langtidsledige og

sosialhjelpsmottakere. Det er en klar sammenheng mellom sosiale og økonomiske forhold og helse. Dersom befolkningen grupperes etter inntekt eller utdanningsnivå, ser vi at helsetilstanden blir gradvis bedre i takt med økning i inntektsnivå og/eller utdanningslengde. Sammenhengen mellom sosial og økonomisk status og helse danner mønster gjennom hele befolkningen. En sammenheng som vises ved at arbeidsløshet kan føre til helseproblemer, samtidig som helseproblemer øke sannsynligheten for å bli arbeidsløs, og for å havne permanent utenfor arbeidslivet. Dårlig helse har store negative konsekvenser både for den enkelte og samfunnet. Helse er en meget viktig side av levekårene.

Trygghet og tilhørighet i hverdagen er en viktig velferdsdimensjon. Innbyggerne i Sarpsborg gir uttrykk for at de har god helse, trives godt og har det bra. Levekårsrapporten viser imidlertid at i innbyggerne som bor i områder med store levekårsutfordringer ikke opplever helsen sin som så god som de som bor i områder uten levekårsutfordringer. De opplever heller ikke nærmiljøet sitt som like trivelig og trygt. Det er en mye større andel i utfordringssonene som sier at de opplever begrensninger i sosial deltakelse grunnet helseproblemer og dårlig økonomi enn i sonene uten levekårsutfordringer.

Rettferdig fordelte og likeverdige helsetjenester er et viktig bidrag til å rette opp sosiale forskjeller. Ved tidlig avklaring av ønsker og behov, og informasjon om hvilke tilbud kommunen kan bistå med, unngås ofte konflikter. God kommunikasjon, åpenhet og respekt for forskjellighet er avgjørende for kvaliteten på møtet mellom bruker og tjenesteutøver. Brukerdialog og brukermedvirkning bidrar til å gjøre tjenester mer treffsikre, og må derfor også nå frem til språklige minoriteter. God informasjon og veiledning om tjenestene er viktig for å få riktig hjelp til rett tid, særlig for nyankomne flyktninger og innvandrere som har bodd kort tid i Norge. Språklig tilrettelegging sikrer informasjonsflyt, felles forståelse for planlegging, tilrettelegging og oppfølging av tjenester.

Kultur- og trosforskjeller skal ikke være en hindring for tjenesteutøvelsen, oppmerksomhet på egen kulturoppfatning og atferd er vesentlig. Personell innen helse og sosialsektoren møter mennesker og situasjoner som utfordrer. Dette kan møtes med tilrettelegging for samtale, veiledning og etisk refleksjon. Den enkelte medarbeider kommer i kontakt med ulike former for funksjonsnedsettelse. I møtet med brukeren må den ansatte få oversikt over og ta hensyn til dette. Noen innvandrere kan ha særskilte utfordringer mht psykisk helse på grunn av tapsopplevelser og traumatiske situasjoner i hjemlandet.

| <b>MÅL - helse</b>  |  |
|---|--|
| Innbyggerne får tilgang til de helsetjenester de har rett på, blir møtt med respekt og får mulighet til å medvirke og slik at tjenestene blir likeverdige for alle. |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>  | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Informasjon om helsetjenester er tilgjengelige, tilrettelagt og tilpasset for alle brukere og målgrupper.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brosjyrer og nettsider oppdateres og det er tilgjengelig oversettelser på relevant språk og på lydfil</li> <li>• Materiell og informasjon gjøres lett tilgjengelig på servicetorget</li> <li>• Lokalene og adkomsten til de ulike helsetjenestene er universelt utformet</li> </ul> |
| Det brukes tolk med nødvendig kompetanse.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbeiderne innenfor helse gis tilstrekkelig kompetanse til å velge tolk med rett begrepsforståelse og å gjennomføre samtale med tolk</li> <li>• Tolketjenestene er tilgjengelige</li> </ul>  |



|  |   |
|--|---|
| <p>Gode kartleggingsverktøy er utarbeidet til bruk i møte med den som trenger hjelp.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeider nødvendige verktøy for tjenesten</li> <li>• Verktøy er tilgjengelige</li> <li>• Kartlegge om det er spesielle behov</li> <li>• Etablere helseteam for innvandrere</li> </ul>  |
| <p>Den som mottar helse- og omsorgstjenester kan utøve sin tro eller sitt livssyn – alene og i fellesskap med andre.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sørge for at helsepersonell har flerkulturell kompetanse og kunnskap om ulike tro og livssyn</li> <li>• Alle møtes med respekt og verdighet</li> <li>• Det etableres tilrettelagte seremonirom</li> <li>• Vedtatte prosedyrer anvendes i de ulike institusjonene</li> </ul>  |
| <p>Tidlig forventningsavklaring med nye tjenestemottakere.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informasjonsmateriell om tjenestene er tilgjengelig og anvendes</li> <li>• Motiverende intervju anvendes som metode i relevante tjenester</li> </ul>   |
| <p>Brukermedvirkning for brukere og samarbeid med pårørende er etablert som en fast praksis i helse og sosialtjenestene. Tilrettelagt for de med særskilte behov.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brukerundersøkelser tilrettelegges</li> <li>• utfordringer og behov for tilrettelegging blir kartlagt</li> <li>• Det er ønskelig å alltid involvere pårørende for de under 18 år, men det må gjøres unntak for ungdom utsatt for vold, overgrep og æresrelatert vold</li> <li>• Helse- og sosialtjenestene er tilpasset på tvers av kulturer</li> <li>• Mulighet for omsorgslønn der det er et ønske og behov</li> <li>• Det arrangeres jevnlig foreldre- barselgrupper for nybosatte innvandrere</li> </ul> |
| <p>Forebyggende og helsefremmende tiltak har en sentral plass i arbeidet for å bedre eldre og funksjonshemmedes helse og trivsel i institusjonstjenestene og hjemmetjenestene slik at de kan bli boende hjemme lengst mulig.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fysisk aktivitet og sosiale møteplasser ses i sammenheng</li> <li>• Kommunale tjenester samarbeider med Frivilligsentralene og andre frivillige</li> <li>• Tilrettelegging for flerkulturelle ved behov</li> </ul>   |
| <p>Det er fokus på holdningsskapende arbeid og kunnskapsutveksling hos personale. Det er mulighet for etisk refleksjon og tilgang til veiledning.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enhetene har møteplasser der ansatte møtes jevnlig og deler erfaringer</li> <li>• «Rosa kompetanse» anvendes</li> <li>• Økt kunnskap om vold, overgrep og æresvold</li> <li>• Samarbeid med fylkeskommunen/videregående skole om forebygging av vold, overgrep og æresvold</li> </ul>  |
| <p>Rehabiliteringsmetodikken og individuell plan brukes.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartlegger behov for IP</li> <li>• Utarbeider IP og arbeider planmessig</li> </ul>   |
| <p>Alle barn og unge har likeverdig tilgang til forebyggende innsats og program.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den forebyggende og helsefremmende innsatsen overfor barn og unge er forsterket for sårbare grupper</li> <li>• Helse, oppvekst og kultur samarbeider om</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>forebyggende innsats</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enhetene har fokus på sosial kompetanse og bruker relevante godkjente program</li> <li>• Alle barnehagene, grunnskolen og videregående skole har kompetanse på og gjennomfører relevante forebyggende program</li> </ul> |
| Alle skal ha mulighet til å trives og oppleve mestring uavhengig av funksjonsevne, tros- og livssyn, seksuell legning eller etnisitet. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreutvikle «Fritid med bistand»</li> <li>• Etablere ulike fadderordninger</li> <li>• Medvirke i utforming av tiltak og tilbud</li> </ul>  |

### Kompetanse, aktivitet og arbeid

Prognoser tyder på at Norge i fremtiden vil ha vedvarende knapphet på arbeidskraft innenfor de fleste områder. Særlig kvalifisert arbeidskraft, og spesielt innenfor områdene helse og omsorg og bygg og anlegg.

Situasjonen med mangel på arbeidskraft løses i stor grad ved at arbeidsmarkedet er blitt mer internasjonalt. Arbeidsinnvandring benyttes aktivt til å skaffe kvalifisert arbeidskraft. Den økende innvandrerbefolkningen og bruk av ungdom fra naboland benyttes i stor grad til å dekke behovene innenfor lavtlønnsområdene. Dette gjelder blant annet hotell og restaurant, handel, produksjon, lager, transport og pleie og omsorg. Det relativt høye lønnsnivået i Norge og situasjonen med arbeidsledighet og fattigdom i andre land gjør at dette for de fleste blir en «vinn–vinn» situasjon. Samtidig gir det arbeidsgiverne og offentlig sektor en posisjon og situasjon som må forvaltes med et verdibasert utgangspunkt og et genuint ønske om mangfold, inkludering og likeverd.

Selv om den registrerte arbeidsledigheten er lav, er en stor del av befolkningen i yrkesaktiv alder utenfor arbeidslivet. Tar man med uførepensjonister, førtidspensjonerte og eldre som støttes ut, personer i ulike arbeidsmarkedstiltak, langtidssyke og undersysselsatte så er det anslagsvis 25 % av den potensielle arbeidsstyrken som ikke deltar i arbeidslivet, eller som deltar i langt mindre grad enn de ønsker. Undersøkelser viser at mange av de som faller utenfor ønsker å arbeide, heltid eller deltid. I tillegg er det noen som burde arbeide eller arbeide mer, uavhengig av om de ønsker det selv. Det er viktig med motivasjon og tettere oppfølging for å hindre at man "velger seg ut". Det samlede frafallet av personer som ikke har lønnet arbeid truer dagens velferdsordninger.

Minst like viktig er det for den enkelte å ha lønnet arbeid. Det gir økonomisk trygghet og åpner for flere muligheter til å utfolde seg på fritiden, som er nødvendig for å kunne bli inkludert og ikke isolert. Videre er det viktig å oppleve gleden ved å skape produkter eller tjenester sammen med kollegaer, og å være en del av det nettverket og vennskapet som utvikles på ulike arbeidsplasser.

Undersøkelser viser at mange arbeidstakere opplever isolasjon og mobbing på arbeidsplassen, enkelte så sterkt at de gruer seg til jobben, og til slutt kan ende opp sykemeldt og i verste fall varig utstøtt fra arbeidslivet. Like viktig som målet om å gi mulighet for arbeid til alle, er målet om å skape inkluderende arbeidsplasser der alle opplever likeverd, og som ser på mangfold som en styrke og en berikelse. Dette gjelder også for utdanningsinstitusjonene enten det er videregående og høyere utdanning, eller annen type kvalifisering og aktivisering.

Partene må arbeide for at mangfold og ulikheter i hovedsak er en styrke innen kvalifisering og på alle arbeidsplasser, slik at det ikke skjer diskriminering av personer som hindrer at de får mulighet til arbeid de er kvalifisert for, eller at noen ikke får arbeid i det hele tatt. Diskriminering innenfor utdannings- og arbeidslivet skjer både med utgangspunkt i menneskers etnisitet, tro og livssyn, alder, kjønn, funksjonsevne og seksuelle orientering.

Den beskrevne situasjonen gir to viktige perspektiver innenfor kompetanse, aktivitet og arbeid:

- Mobiliseringsperspektivet eller mobiliseringsmålet
- Diskrimineringsperspektivet eller målet om likeverdighet

Mobiliseringsperspektivet (mobiliseringsmålet) handler om at det både tilrettelegges for og kommuniseres et ønske og et krav om at alle deltar i arbeidslivet og i ulike typer kompetanseheving i utdanningssystemet, i regi av NAV og/ eller som medarbeider på en arbeidsplass. Det må skapes en atmosfære av gjensidig forpliktelse mellom myndighetene, arbeidsgiverne og arbeidstakerne som baseres på respekt for hverandre, og som bygger motivasjon hos alle parter.

Det er viktig å kunne stå på "to ben", både tilrettelegging for deltakelse og krav om deltakelse. Krav signaliserer forventninger, og forventninger signaliserer respekt og likeverd, så lenge kravene er innenfor en persons forutsetninger og det er tilrettelagt for at kravene kan imøtekommes.

Liksom det dessverre er slik at enkelte arbeidsplasser verken fysisk eller psykososialt har tilrettelagt for deltakelse og inkludering, er det også slik at medarbeidere velger seg bort på arbeidsplasser der det er tilrettelagt.

Diskrimineringsperspektivet (målet om likeverdighet) handler om at alle skal gis like muligheter så langt det er mulig. Det handler om at arbeidsmiljøet skal være inkluderende og preget av at mangfold og individuelle ulikheter er en styrke og en rettighet. Man skal ikke diskrimineres på grunn av høy eller lav alder, på grunn av sitt kjønn eller kjønnsidentitet (transkjønnet), på grunn av at man er homofil/ lesbisk, at man har innvandrerbakgrunn eller annen tro, at man har nedsatt funksjonsevne eller andre synlige avvik som kan gi grunnlag for fordommer. Det gjelder både i forhold til å komme inn, til å bli værende, og i forhold til karriere- /utviklingsmuligheter.

I dette perspektivet må man også stå på "to ben". Det kan være noen begrensinger og noen særtrekk ved arbeidsplassen som gjør at det er noen felles spilleregler som må til for at alle skal trives. Hvis disse spillereglene er innskrenket så må det være et mål at arbeidsplassen arbeider for at holdninger til mangfold og annerledeshet utvides. Men det vil være slik at på noen arbeidsplasser vil ikke alle religiøse uttrykk og ritualer aksepteres, vil ikke personer med dårlige norskkunnskaper kunne arbeide eller ha alle typer oppgaver, vil det ikke være praktisk mulig å gi mennesker med nedsatt funksjonsevne like muligheter osv. Det viktige er at det innenfor hver arbeidsplass og hvert arbeidsmiljø arbeides med å utvide og utvikle mulighetene for mangfold og inkludering. Både gjennom holdningsarbeid, kompetanseutvikling og fysisk tilrettelegging.

Uansett regjering er det en klar og tydelig målsetting i Norge at alle som har mulighet for det skal kunne delta i arbeidslivet. Med arbeidslivet menes hele spekteret fra å drive egen næring, ordinære lønnede arbeidsplasser i privat og offentlig sektor til arbeidsplasser med større eller mindre grad av tilrettelegging. Det er viktig at flest mulig bidrar i verdiskapingen, slik at vi har mulighet til å beholde velferdssamfunnet slik vi kjenner det i dag.

Deltakelse i yrkeslivet er viktig for den enkeltes selvfølelse. Å oppleve gleden ved å skape produkter eller tjenester sammen med kollegaer, og å være en del av det nettverket og vennskapet som utvikles på en arbeidsplass skaper god selvfølelse. Lønnet arbeid gir økonomisk trygghet og åpner for flere muligheter til å utfolde seg på fritiden. Et sosialt liv med aktiviteter på fritiden er nødvendig for å bli inkludert.

Like viktig som målet om å gi et tilbud om arbeid til alle og skape inkluderende arbeidsplasser der alle opplever likeverd, er det at mangfold og variasjon i arbeidsstyrken ses på som en styrke og en berikelse.

For å lykkes må det 1) gjennomføres tiltak som bidrar til at flest mulig gjennomfører ønsket utdanning og kvalifisering, 2) gjennomføres ulike tiltak som bidrar til at flest mulig er i arbeid eller annen aktivitet etter endt utdanning og 3) gjennomføres tiltak som bidrar til at flest mulig opplever likeverd og inkludering og fravær av mobbing under utdanning og i arbeidslivet.

| <b>MÅL – kompetanse, aktivitet og arbeid</b>  |  |
|---|--|
| Alle får mulighet til å delta i ønsket utdanning, kvalifisering og arbeidsliv. Alle skal oppleve inkludering og likeverd mens de tar utdanning og i arbeidslivet. |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>  | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Flest mulig gjennomfører ønsket utdanning.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det settes fokus på hvordan ungdomsskolene best kan jobbe med karriereveiledning, forberedelse til arbeidsliv, holdninger og dannelse</li> <li>• Beholde og utvikle tiltak som sikrer overgangen fra grunnskole til videregående skole og økt gjennomføring av videregående skole</li> <li>• Sosialfaglig rådgivere i videregående skole videreføres som en viktig satsing for å hjelpe ungdom til å fullføre videregående skole.</li> <li>• Sikre tilbud til innvandrere som ankommer i utsatt alder mht overgang grunnskole/ videregående skole</li> <li>• Sikre tilbud til grupper som står i fare for å bli diskriminert</li> <li>• Bistå voksne innvandrere med å få sin kompetanse godkjent.</li> </ul> |
| Flest mulig er i arbeid etter endt utdanning.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog mellom stat og kommune innenfor NAV for å sikre at kompetansehevende tiltak og sysselsettingstiltak prioriterer og bidrar til at ulike utsatte grupper øker deltakelse i arbeidslivet</li> <li>• VTO – plasser: Varig tilrettelagt i ordinært arbeidsliv</li> <li>• Mennesker med ulik etnisk bakgrunn og funksjonsevne inkluderes i arbeidslivet gjennom etablering av flere IA-bedrifter</li> <li>• Introduksjonsprogrammet og norsksenteret har tett kontakt med ulike opplærings-institusjoner og lokalt arbeidsliv for å bidra til at innvandrere kommer raskest mulig i arbeid.</li> </ul>   |

|   |  |
|---|--|
| Alle opplever likeverd og inkludering og fravær av mobbing under utdanning og i arbeidslivet.                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samhandling med alle organisasjoner som representerer de ulike diskrimineringsgruppene for å planlegge og gjennomføre aktiviteter som bidrar til likeverd og motvirker diskriminering og mobbing innenfor lokalt utdannings- og arbeidsliv.</li> <li>• Etablere konkrete tiltak for å hindre radikalisering</li> </ul>  |
| Som en stor arbeidsgiver og samfunnsaktør deler Sarpsborg kommune erfaringer og formidler viktig informasjon om arbeidslivet. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydelig informasjon og veiledning for elever i ungdomsskolen om krav, forventninger og muligheter som arbeidslivet har</li> <li>• Samarbeid med de videregående skolene omkring besøk, informasjon og tilbud om praksis for elever prioriteres</li> <li>• Sette fokus på utfordringer knyttet til adferd, kommunikasjon og holdninger, som gjør at en del verken får en læreplass eller jobb.</li> </ul>  |
| Flyktninger følges opp i henhold til krav i introduksjonsloven.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilstrekkelig tilgang på introduksjonsprogram, norskopplæring, barnehage og skole</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune tilføres kunnskap gjennom at medarbeidere gis muligheter til læring og videreutvikling.                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetanseheving gjennom BKA</li> <li>• Kompetanseheving i samarbeid med NAV i IA-saker slik at enkeltmedarbeidere kan gå over i andre typer stillinger.</li> <li>• Arbeidspraksis eller interne kompetansetiltak og ekstern opplæring</li> <li>• Lokale kompetanseplaner på enheter og team</li> <li>• Videre- og etterutdanning</li> <li>• Fokus på e-læring som metode for opplæring</li> <li>• Videreutvikle introduksjons- og oppfølgingsordninger for nytilsatte</li> </ul> |
| Sarpsborg kommune er et godt eksempel for andre arbeidsgivere og jobber aktivt for inkludering og likeverd.                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Som arbeidsgiver skal Sarpsborg kommune ta initiativet til å utvikle et dialogforum for erfaringsutveksling, praktisk samarbeid og nettverksbygging med andre private og offentlige arbeidsgivere i distriktet.</li> </ul>  |
| Økt andel av flyktningene er selvforsørget gjennom arbeid eller utdanning etter 5 år.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduksjonsprogrammet holder fokus på kvalifisering og plikter og rettigheter i arbeidslivet.</li> <li>• God samhandling mellom Norsksenteret og NAV</li> <li>• God samhandling mellom NAV og øvrige enheter</li> </ul>   |

## 5. Sarpsborg kommune som arbeidsgiver

Sarpsborg kommune ønsker et mangfold av medarbeidere. Et mangfold som speiler befolkningen både når det gjelder kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religiøs, og kulturell og etnisk bakgrunn. Sarpsborg kommune skal gjennom holdningsarbeid og opplæring arbeide for et mangfold i arbeidsstyrken. Både arbeidsgiver, ansatte, verneombud og tillitsvalgte skal arbeide for å hindre diskriminering og trakassering.

Alle søkere på stillinger skal behandles likeverdig i rekrutterings- og ansettelsesprosesser. Moderat kvotering kan vurderes når det er formelt grunnlag for dette i den enkelte sak. Moderat kvotering betyr å prioritere en søker fra en underrepresentert gruppe når to søkere er tilnærmet like godt kvalifisert. Sarpsborg kommune har helt siden ordningen kom i gang for over ti år siden vært IA-bedrift. IA-avtalen forplikter kommunen som arbeidsgiver til innsats på å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet, og medvirke til økt sysselsetting av personer som står utenfor arbeidslivet. Arbeidsgiver skal foreta individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre.

For Sarpsborg kommune er det avgjørende at medarbeiderne har den individuelle kompetansen som trengs for å nå organisasjonen mål. Likedan at organisasjonen evner å gjøre bruk av denne kompetansen på en god måte.

Det er stadig høyere krav til kompetanse for å komme inn i arbeidslivet. Sarpsborg kommune er helt avhengig av stadig tilførsel av ny kunnskap. Muligheter til kompetanseutvikling er viktig for den enkelte medarbeider. Kompetanse må defineres i videst mulig forstand og omfatter faglig, personlig, sosial og handlingsrettet kompetanse.

Arbeid med mangfold og inkludering innebærer en erkjennelse av de individuelle forskjellene. Når vi etablerer respekt for at vi er ulike og skaper et trygt arbeidsmiljø, vil arbeidsteamene kunne utvikle seg til fagmiljøer som finner bedre løsninger i et homogent arbeidsmiljø.

Ved å ta i bruk mangfoldet vil vi dermed kunne utvikle enda bedre tjenesteyting til våre innbyggere og brukere, og lykkes med å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft i et stadig strammere arbeidsmarked.

Det må særlig arbeides med kvalifisering og tilrettelegging for ungdom og innvandrere. Plattform for ledelse og medarbeiderskap i Sarpsborg kommune samt kommunens verdsett gir kommunen et tydelig fundament for dette.

Arbeidsmiljøloven. Kapittel 13. Vern mot diskriminering:

<http://www.lovdatabasen.no/all/tl-20050617-062-013.html>

Nyttig lenke knyttet til mangfold på arbeidsplassen:

<http://www.mangfoldsportalen.no/>

| <b>MÅL – Sarpsborg kommune som arbeidsgiver</b>  |  |
|--|--|
| Sarpsborg kommune har arbeidsmiljøer der mangfold ses på som en styrke og medarbeiderne behandles likeverdig.  |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>   | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Sarpsborg kommune har en sammensetning av arbeidsstyrken som speiler mangfoldet i befolkningen og arbeidsmiljøer der alle opplever likeverd.             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bygge opp kunnskap og bevisstgjøre ledere på alle muligheter som ligger i lov og avtaleverk i forhold til mangfold og inkludering</li> <li>• Benytte annonsetekster og rekrutteringsprosesser som stimulerer til å hente inn et mangfold av kandidater i alle typer stillinger</li> <li>• Formelle muligheter for moderat kvotering skal gjøres bedre kjent, og moderat kvotering skal benyttes som tiltak for å styrke bredden i arbeidsstokken</li> <li>• Med basis i livsfasepolitikk-dokumentet og IA-avtalen skal Sarpsborg kommune arbeide aktivt for å tilrettelegge for medarbeiderne i ulike livsfaser, og medvirke til økt sysselsetting av personer som står utenfor arbeidslivet</li> <li>• Alle søkere skal behandles likeverdig.</li> <li>• Rekrutteringspraksis som sikrer mangfold. Sarpsborg kommune er forpliktet til å innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til intervju om søkeren er kvalifisert for stillingen</li> <li>• Personer med nedsatt funksjonsevne og/eller arbeidsevne gis likeverdige muligheter for rekruttering og kompetansebygging</li> </ul> |
| Sarpsborg kommune har et arbeidsmiljø som gjør at medarbeidere velger å være yrkesaktive lengre.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sette mål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid</li> <li>• Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og det systematiske forebyggende arbeidet</li> </ul>   |
| Sarpsborg kommune tar samfunnsansvar og bidrar for å kvalifisere innbyggere til aktiv deltakelse i arbeidslivet.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legge til rette for praksisplasser og språkpraksis for å kvalifisere framtidige arbeidstakere</li> <li>• Praksisplasser for studenter, elever og lærlinger. Økt satsing på antall og kvalitet</li> <li>• Egne program for voksne fram til fagarbeider</li> <li>• Lærekontrakter og praksisplasser for personer med lærevansker</li> </ul>   |
| Sarpsborg kommune er en inkluderende arbeidsplass som forebygger sykefravær og stimulerer medarbeiderne slik at de kan bruke og utvikle sitt potensiale. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• IA-innsatsen for å redusere sykefravær, hindre utstøting og frafall skal forsterkes og målrettes enda mer ved å fokusere på de områder, sektorer og yrkesgrupper med særlige utfordringer, og jobbe for et godt helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø</li> <li>• Videreutdanning og alternative karriereveier for å beholde og utvikle egne medarbeidere</li> </ul>   |
| Det er attraktivt å søke stillinger i Sarpsborg  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktiv markedsføring av kommunes ulike roller,</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
| kommune.   | <p>oppgaver, verdier og kvaliteter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedre informasjon om kommunens yrker og arbeidsplasser, blant annet gjennom sosiale medier</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune har arbeidsmiljøer preget av mangfold. Ulike medarbeidere slipper inn så langt det er mulig. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarpsborg kommunes har arbeidsmiljøer preget av mangfold. Ulike medarbeidere slipper inn så langt det er mulig</li> </ul>   |
| Sarpsborg kommune hindrer utstøting og legger til rette for de som vil inn i arbeidslivet.                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Med basis i behovet for arbeidskraft og kommunens kompetansestrategi skal det utvikles en rekrutteringspraksis som sikrer mangfold i arbeidsstokken</li> <li>• Alle søkere skal behandles likeverdig i rekrutterings- og ansettelsesprosessen</li> <li>• Når kommunen tar i bruk nye lokaler for arbeidsplasser skal disse alltid ha universell utforming. Der det ikke er mulig med slik utforming, skal det skje individuell tilrettelegging</li> </ul> |
| Mangfold, inkludering og likeverd er integrerte verdier hos alle ansatte i Sarpsborg kommune.                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forankring av verdiene slik at det inngår i enhetenes virksomhetsplaner</li> <li>▪ Det må skapes rom for etisk refleksjon over egen praksis i alle enheter</li> </ul>   |
| Ansatte med fremmedkulturell bakgrunn er en ressurs.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bakgrunn, kultur og språk er en ressurs som benyttes</li> </ul>   |



## 6. Handlingsdel. Samling av de 7 målmatrisene

| <b>MÅL – universell inkludering</b>  |  |
|--|--|
| Alle innbyggere og medarbeidere får mulighet til å slippe til med sine ressurser.  |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>   | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Sarpsborg er en kommune der innbyggerne opplever fravær av diskriminering og mobbing ved at mangfold, inkludering, likeverd og ytringsfrihet er viktige verdier. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomføre åpne mangfoldskonferanser og kompetansetilbud med temaer som utvikler holdninger og kompetanse til likeverd og inkludering</li> <li>• Bred deltakelse i ulike prosesser</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune gir likeverdige tjenester til alle innbyggerne.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forankre mangfoldsplanen hos politisk og administrativ ledelse i Sarpsborg kommune</li> <li>• Planens målsettinger operasjonaliseres i alle enheter i kommunen</li> <li>• Utvikle, gjennomføre og delta på konferanser og kompetansetiltak som utvikler god kunnskap og gode holdninger til alle målgrupper</li> <li>• Informasjon om og formidling av alle tjenester er tilgjengelig for alle uavhengig av språk og ulike funksjonsnedsettelse</li> </ul>                                      |
| Offentlig skriftlig informasjon er lettfattelig, tydelig og tilgjengelig, og oversettes og tolkes ved behov  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomhetene tar ansvar for å ha lettfattelig informasjon på norsk og aktuelle språk</li> <li>• «klart språk» implementeres</li> <li>• Riktig bruk av tolk er nedfelt i prosedyrer</li> <li>• Tolkelister er lett tilgjengelig</li> <li>• Handlingsdelen blir oversatt til viktige språk</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune jobber aktivt for å forebygge ekstremisme og radikalisering  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreføre det etablerte religionsmøte mellom de ulike trossamfunnene</li> <li>• Samarbeid, dialog og rådslagning med politiet, religionsmøte og andre aktuelle deler av samfunnet for å forebygge ekstremisme</li> <li>• Skape dialog og bidra til etablering av møteplasser der trossamfunnene, humanetiske og humanistiske organisasjoner drøfter tiltak som fremmer likeverd.</li> <li>• Kommunen har systematisk dialog med ulike interesseorganisasjoner for målgruppeområdene</li> </ul> |

| <b>MÅL – oppvekst</b>   |  |
|---|--|
| Alle barn og unge skal kunne delta i barnehage, skole og SFO, og ha mulighet til å trives og utvikle seg innenfor sitt potensial hver dag.    |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>  | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Verdiene mangfold, likeverd og inkludering gjennomsyrrer tjenester som rettes inn mot barn og unge.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igangsette, videreutvikle og videreføre tiltak som sikrer integrering av verdiene mangfold, integrering og likeverd i alle enheter</li> <li>• Enhetene har handlingsplaner med klare prosedyrer for hvordan utestenging, mobbing og diskriminering skal forebygges, avdekkes og håndteres</li> <li>• Alle enheter skal iverksette tiltak for trivsel, trygghet og samhold</li> <li>• Alle som jobber med barn og unge i Sarpsborg skal ha et aktivt og bevisst forhold til mangfold som ressurs. Lærerike miljøer for faglig og personlig utvikling må sikres</li> </ul>        |
| Det er inkluderende og rommelig tilpasset opplæring og tilrettelegging for barn med særskilte behov innenfor det ordinære læringsfellesskapet | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulike virkemidler og variert metodikk sikrer at barn får opplæring ift sine evner og forutsetninger</li> <li>• Samarbeid på tvers av faggrupper for å sikre et helhetlig tilbud, bruk av team og samarbeidsgrupper rundt enkeltbarn og deres familier</li> <li>• Sarpsborgskolene organiserer sin opplæring med tanke på å sikre lærerike miljøer for faglig og personlig utvikling</li> <li>• Benytte foreldre som ressurs både faglig og sosialt og det utvikles klare prosedyrer for foreldresamarbeid i alle aktuelle enheter</li> </ul>                                    |
| Barn og unges individuelle behov i overgangsfasene mellom barnehage, barneskole, u-skole og videregående skole ivaretas                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forpliktende rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom barnehage og skole skal ha stort fokus og følges</li> <li>• Forpliktende rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom barneskole og ungdomsskole utarbeides og igangsettes</li> <li>• Forpliktende rutinebeskrivelse og årshjul for overganger mellom ungdomsskole og vgs. skal ha stort fokus og følges</li> <li>• Samarbeid mellom helsestasjon, barnehage, barneskole og Norsksenteret for best mulig utnyttelse av statlige språkstimuleringsmidler for flerspråklige barn i førskolealder</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeid med vgs. om en bedre tilpasset opplæring for sent ankomne flerspråklige ungdommer</li> <li>• Beholde og videreutvikle «foreldreskolen» - en kursrekke på 3 kvelder hver høst for nyankomne innvandrere med elever på ungdomstrinnet og innføringsklassen på St. Olav i regi av Norsksenteret/karrierenettverket</li> </ul>   |
| Voksne som vektlegger relasjonsbygging og god læringsledelse i sitt arbeid med barn/elever   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetanseheving</li> <li>• Tverrfaglig samarbeid</li> <li>• Solid kompetanse på de laveste trinnene</li> <li>• Opplysning, bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid for å sikre at de som arbeider direkte med barn og unge framstår som gode rollemodeller</li> </ul>  |
| Barn og unges oppvekst er preget av likeverd og like muligheter til tross for sosiale forskjeller og utfordringer knyttet til fattigdomsproblematikk | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid</li> <li>• Benytte tilskuddsordninger aktivt</li> </ul>  |
| Barn og unge er involvert og medvirker i læringsprosesser og i viktige beslutningsprosesser  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et aktivt og deltakende Ungdommens bystyre</li> <li>• Klare prosedyrer for ivaretagelse av barn og unges interesser i tråd med plan- og bygningsloven § 3-3</li> <li>• Fokus på barns rettigheter til å bidra, påvirke og medvirke i egen hverdag</li> <li>• Barnekonvensjonen implementeres i alle enheter. Sjumilssteget brukes som verktøy</li> <li>• Elevrådsarbeid prioriteres og verdsettes</li> </ul> |

| <b>MÅL – bosetting og boligsosialt arbeid</b>  |   |
|--|---|
| Sarpsborg kommune har mangfoldige og inkluderende bomiljøer i hele kommunen                          |   |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>   | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>  |
| Alle bydeler og kommunedeler utvikles innenfor sitt særpreg slik at de er attraktive å bo og leve i. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• I plan, regulerings- og utviklingsarbeid legges det til grunn at det skal være levekårsutjevning mellom kommunens ulike deler</li> <li>• Følge boligpolitisk plattform</li> <li>• Det prioriteres ressurser til ulovlighetsoppfølging for å redusere antall ulovlige utleieenheter</li> <li>• Utvikle og vedlikeholde attraktive utearealer med god tilgjengelighet slik at flest mulig kan delta</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| Flest mulig gis mulighet til å finne tilpasset bolig der de ønsker å bo        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruke virkemidler, blant annet i samarbeid med Husbanken, som bidrar til ønsket tilflytting og motvirker uønsket fraflytting innenfor kommunen. Det gjelder både for boliger og økonomiske ordninger</li> <li>• Universell utforming av boliger og boenheter i henhold til lovverket</li> <li>• Digital veileder. «Bolig for velferd – Nasjonal strategi for boligsosialt arbeid 2014-2020»</li> </ul> |
| Innvandrerbefolkningen bor spredt i kommunen og er inkludert i lokalsamfunnet. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det fremskaffes desentraliserte egnede boliger.</li> <li>• Levekårsrapporten legges til grunn.</li> </ul>  |

| <b>MÅL - kultur, idrett og samfunn</b>   |   |
|--|---|
| Alle som bor i Sarpsborg skal ha mulighet til å delta i samfunnslivet og på kultur-, idretts- og fritidsarenaer, og oppleve inkludering og likeverd når de deltar og bidrar. |   |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>   | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>  |
| Kulturopplevelser er tilrettelagt for alle, uavhengig av sosiale, økonomiske, aldersmessige eller fysiologiske forhold.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikling av kulturell bæremeis og samarbeid med barnehagene</li> <li>• Videreutvikle kulturell skolesekk og samarbeid med skolene</li> <li>• Videreutvikle kulturell spaserstokk og samarbeid med institusjonene</li> <li>• Gjennomføre tiltak for økt publikumsutvikling som når mangfoldet i befolkningen</li> </ul>  |
| Alle som ønsker det har mulighet til å delta og bidra i kultur- og fritidsaktiviteter.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fritidsklubber og ungdomstiltak er gratis, eller på annen måte tilgjengelige for de uten økonomiske midler</li> <li>• Stimulere til mangfold og inkludering gjennom tilskuddsordninger for organisasjonslivet</li> <li>• Opprette bemannet utstyrslager med friluftslivkompetanse i samarbeid med organisasjonslivet</li> <li>• Kommunen stimulerer til en ny utstyrs-sentral for alle barn og unge i Sarpsborg kommune</li> </ul> |
| Inkluderende idrettsaktiviteter.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idrettsrådet tar en aktiv rolle i å sikre mangfold, inkludering og likeverd for alle som vil være med å delta og eller bidra innen idretten</li> <li>• Fadderordningen i samarbeid mellom kommune/NAV og idretten fortsetter</li> </ul>  |
| Kultur og oppvekst samarbeider for å stimulere til kreativitet og innovasjonsevne hos barn og unge.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle samarbeid mellom kulturskole og oppvekst for å styrke opplæringen i estetiske fag</li> <li>• Samarbeid om utvikling av juniorklubb-tilbudet</li> <li>• Opprette bibliotekfaglig bemanning på skolebibliotekene</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gi tiltak for å øke leseglede og leseforståelse for alle barn</li> </ul>   |
| Økt deltakelse i organisasjonslivet.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktiv frivillighetspolitikk som bidrar til at flere grupper engasjerer seg i organisasjonslivet</li> <li>• Formidle god informasjon om de lag og foreninger som fins i sarpsborgsamfunnet</li> <li>• Legger til rette slik at flere med funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn, homofile/ lesbiske inkluderes og rekrutteres i frivillige lag og foreninger</li> <li>• Videreføre ordningen med ledsagerbevis</li> <li>• Samarbeid med organisasjonene om ordninger som sikrer at barn og unge kan delta uavhengig av foreldrenes økonomiske situasjon</li> </ul>                    |
| Deltakelse og medvirkning fra alle grupper i sarpsborgsamfunnet er innarbeidet praksis.                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Empowerment»-prinsippet praktiseres ved all form for innbyggermobilisering</li> <li>• Det utarbeides prosedyrer for å sikre at grupper som bl.a. barn og unge, eldre, funksjonshemmede og innvandrere medvirker i utarbeidelsen av samfunnsplaner og prosjekter</li> <li>• «Nærmiljøkontakt» prøves ut i enkelte områder, f.eks. Østre bydel og /eller Alvim</li> <li>• Sette inn målrettede kulturtiltak for å bedre folkehelse og økt livsmestring, innen utvalgte områder og tema</li> <li>• Målrettede tiltak settes inn for å øke valgdeltagelse og nærmiljødemokrati</li> </ul> |
| Det frivillige og mangfoldige kultur- og idrettslivet er drivkraften i planlegging og utvikling av tilbud og tiltak. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilrettelegge for tett dialog mellom lag og foreninger og andre kulturaktører for å videreutvikle et bredt kulturtilbud for alle</li> <li>• Stille kommunale utleielokaler til rådighet for det frivillige kulturlivet på ettermiddag og kveldstid</li> <li>• Legge til rette for kompetanseutveksling og kompetanseheving av det frivillige idretts- og kulturlivet</li> </ul>  |
| Flere fellesarenaer der minoritet og majoritet møtes.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreutvikle eksisterende fellesarenaer som f.eks. biblioteket, «Verdensrommet», «Flere farger» og «Fargerikt og nært»</li> <li>• Legge forholdene til rette slik at minoriteter selv tar initiativ til og oppretter fellesarenaer</li> <li>• Videreutvikle samarbeidet med ulike trossamfunn</li> </ul>  |
| Minoritet deltar på lik linje med majoritet i friluftaktiviteter og annen form for fysisk aktivitet.                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbeid med frivillige organisasjoner om en bemannet utstyrsbank for sport- og friluftstutstyr sentralt beliggende i kommunen</li> <li>• Universell tilrettelegging av flere turstier og parkeringsplasser i sentrale områder</li> <li>• Tilrettelagte badeplasser med baderamper ved kysten</li> <li>• Tilrettelagte svømmekurs for innvandrerkvinner i samarbeid med frivillige</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sykkelkurs for innvandrerkvinner som en del av Mobilitetsuka</li> <li>• Inkluderende, rimelige kulturtilbud for barn og voksne</li> </ul>  |
| Et levende bysentrum, inklusive parkområdene, med kulturopplevelser og aktiviteter for alle. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gode kulturopplevelser, aktivitet og liv i sentrum som gir tilhørighet og økt stolthet i hele befolkningen</li> <li>• Legge til rette for formidling av kulturuttrykk fra både minoritet og majoritet</li> <li>• Kulturarrangementene og 1000 års jubileet speiler mangfoldet</li> </ul> |
| Flyktingene er en ressurs i lokalsamfunnet.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det etableres felles møteplasser</li> <li>• Sikre at innvandrerforeldre deltar på arenaer sammen med andre foreldre</li> <li>• Innvandrerne er inkludert og deltar i ordinært kultur og foreningsliv.</li> </ul>   |

| <b>MÅL - helse</b>  |  |
|---|--|
| Innbyggerne får tilgang til de helsetjenester de har rett på, blir møtt med respekt og får mulighet til å medvirke og slik at tjenestene blir likeverdige for alle. |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>  | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Informasjon om helsetjenester er tilgjengelige, tilrettelagt og tilpasset for alle brukere og målgrupper.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brosjyrer og nettsider oppdateres og det er tilgjengelig oversettelser på relevant språk og på lydfil</li> <li>• Materiell og informasjon gjøres lett tilgjengelig på servicetorget</li> <li>• Lokalene og adkomsten til de ulike helsetjenestene er universelt utformet</li> </ul> |
| Det brukes tolk med nødvendig kompetanse.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbeiderne innenfor helse gis tilstrekkelig kompetanse til å velge tolk med rett begrepsforståelse og å gjennomføre samtale med tolk</li> <li>• Tolketjenestene er tilgjengelige</li> </ul>  |
| Gode kartleggingsverktøy er utarbeidet til bruk i møte med den som trenger hjelp.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeider nødvendige verktøy for tjenesten</li> <li>• Verktøy er tilgjengelige</li> <li>• Kartlegge om det er spesielle behov</li> <li>• Etablere helseteam for innvandrere</li> </ul>   |
| Den som mottar helse- og omsorgstjenester kan utøve sin tro eller sitt livssyn – alene og i fellesskap med andre.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sørge for at helsepersonell har flerkulturell kompetanse og kunnskap om ulike tro og livssyn</li> <li>• Alle møtes med respekt og verdighet</li> <li>• Det etableres tilrettelagte seremonirom</li> <li>• Vedtatte prosedyrer anvendes i de ulike institusjonene</li> </ul>         |
| Tidlig forventningsavklaring med nye tjenestemottakere.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informasjonsmateriell om tjenestene er tilgjengelig og anvendes</li> <li>• Motiverende intervju anvendes som metode i relevante tjenester</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>Brukermedvirkning for brukere og samarbeid med pårørende er etablert som en fast praksis i helse og sosialtjenestene. Tilrettelagt for de med særskilte behov.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brukerundersøkelser tilrettelegges</li> <li>• Utfordringer og behov for tilrettelegging blir kartlagt</li> <li>• Det er ønskelig å alltid involvere pårørende for de under 18 år, men det må gjøres unntak for ungdom utsatt for vold, overgrep og æresrelatert vold</li> <li>• Helse- og sosialtjenestene er tilpasset på tvers av kulturer</li> <li>• Mulighet for omsorgslønn der det er et ønske og behov</li> <li>• Det arrangeres jevnlig foreldre- barselgrupper for nybosatte innvandrere</li> </ul> |
| <p>Forebyggende og helsefremmende tiltak har en sentral plass i arbeidet for å bedre eldre og funksjonshemmedes helse og trivsel i institusjonstjenestene og hjemmetjenestene slik at de kan bli boende hjemme lengst mulig.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fysisk aktivitet og sosiale møteplasser ses i sammenheng</li> <li>• Kommunale tjenester samarbeider med Frivilligsentralene og andre frivillige</li> <li>• Tilrettelegging for flerkulturelle ved behov</li> </ul>   |
| <p>Det er fokus på holdningsskapende arbeid og kunnskapsutveksling hos personale. Det er mulighet for etisk refleksjon og tilgang til veiledning.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enhetene har møteplasser der ansatte møtes jevnlig og deler erfaringer</li> <li>• «Rosa kompetanse» anvendes</li> <li>• Økt kunnskap om vold, overgrep og æresvold</li> <li>• Samarbeid med fylkeskommunen/videregående skole om forebygging av vold, overgrep og æresvold</li> </ul>  |
| <p>Rehabiliteringsmetodikken og individuell plan brukes.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartlegger behov for IP</li> <li>• Utarbeider IP og arbeider planmessig</li> </ul>   |
| <p>Alle barn og unge har likeverdig tilgang til forebyggende innsats og program.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den forebyggende og helsefremmende innsatsen overfor barn og unge er forsterket for sårbare grupper</li> <li>• Helse, oppvekst og kultur samarbeider om forebyggende innsats</li> <li>• Enhetene har fokus på sosial kompetanse og bruker relevante godkjente program</li> <li>• Alle barnehagene, grunnskolen og videregående skole har kompetanse på og gjennomfører relevante forebyggende program</li> </ul>   |
| <p>Alle skal ha mulighet til å trives og oppleve mestring uavhengig av funksjonsevne, tros- og livssyn, seksuell legning eller etnisitet.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videreutvikle «Fritid med bistand»</li> <li>• Etablere ulike fadderordninger</li> <li>• Medvirke i utforming av tiltak og tilbud</li> </ul>  |

**MÅL – kompetanse, aktivitet og arbeid**

|   |  |
|---|--|
| Alle får mulighet til å delta i ønsket utdanning, kvalifisering og arbeidsliv. Alle skal oppleve inkludering og likeverd mens de tar utdanning og i arbeidslivet. |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>  | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Flest mulig gjennomfører ønsket utdanning.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det settes fokus på hvordan ungdomsskolene best kan jobbe med karriereveiledning, forberedelse til arbeidsliv, holdninger og dannelse</li> <li>• Beholde og utvikle tiltak som sikrer overgangen fra grunnskole til videregående skole og økt gjennomføring av videregående skole</li> <li>• Sosialfaglig rådgivere i videregående skole videreføres som en viktig satsing for å hjelpe ungdom til å fullføre videregående skole.</li> <li>• Sikre tilbud til innvandrere som ankommer i utsatt alder mht overgang grunnskole/ videregående skole</li> <li>• Sikre tilbud til grupper som står i fare for å bli diskriminert</li> <li>• Bistå voksne innvandrere med å få sin kompetanse godkjent.</li> </ul> |
| Flest mulig er i arbeid etter endt utdanning.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog mellom stat og kommune innenfor NAV for å sikre at kompetansehevende tiltak og sysselsettingstiltak prioriterer og bidrar til at ulike utsatte grupper øker deltakelse i arbeidslivet</li> <li>• VTO – plasser: Varig tilrettelagt i ordinært arbeidsliv</li> <li>• Mennesker med ulik etnisk bakgrunn og funksjonsevne inkluderes i arbeidslivet gjennom etablering av flere IA-bedrifter</li> <li>• Introduksjonsprogrammet og norsksenteret har tett kontakt med ulike opplærings-institusjoner og lokalt arbeidsliv for å bidra til at innvandrere kommer raskest mulig i arbeid.</li> </ul>   |
| Alle opplever likeverd og inkludering og fravær av mobbing under utdanning og i arbeidslivet.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samhandling med alle organisasjoner som representerer de ulike diskrimineringsgruppene for å planlegge og gjennomføre aktiviteter som bidrar til likeverd og motvirker diskriminering og mobbing innenfor lokalt utdannings- og arbeidsliv.</li> <li>• Etablere konkrete tiltak for å hindre radikaliserings</li> </ul>   |
| Som en stor arbeidsgiver og samfunnsaktør deler Sarpsborg kommune erfaringer og formidler viktig informasjon om arbeidslivet                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydelig informasjon og veiledning for elever i ungdomsskolen om krav, forventninger og muligheter som arbeidslivet har</li> <li>• Samarbeid med de videregående skolene omkring besøk, informasjon og tilbud om praksis for elever prioriteres</li> <li>• Sette fokus på utfordringer knyttet til adferd, kommunikasjon og holdninger, som gjør at en del verken får en læreplass eller jobb.</li> </ul>  |
| Flyktninger følges opp i henhold til krav i   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilstrekkelig tilgang på introduksjonsprogram, norskopplæring, barnehage og skole</li> </ul>  |



|  |   |
|--|---|
| introduksjonsloven.  |   |
| Sarpsborg kommune tilføres kunnskap gjennom at medarbeidere gis muligheter til læring og videreutvikling.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetanseheving gjennom BKA</li> <li>• Kompetanseheving i samarbeid med NAV i IA-saker slik at enkeltmedarbeidere kan gå over i andre typer stillinger</li> <li>• Arbeidspraksis eller interne kompetansetiltak og ekstern opplæring</li> <li>• Lokale kompetanseplaner på enheter og team</li> <li>• Videre- og etterutdanning</li> <li>• Fokus på e-læring som metode for opplæring</li> <li>• Videreutvikle introduksjons- og oppfølgingsordninger for nytilsatte</li> </ul> |
| Sarpsborg kommune er et godt eksempel for andre arbeidsgivere og jobber aktivt for inkludering og likeverd | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Som arbeidsgiver skal Sarpsborg kommune ta initiativet til å utvikle et dialogforum for erfaringsutveksling, praktisk samarbeid og nettverksbygging med andre private og offentlige arbeidsgivere i distriktet.</li> </ul>   |
| Økt andel av flyktingene er selvforsørget gjennom arbeid eller utdanning etter 5 år                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduksjonsprogrammet holder fokus på kvalifisering og plikter og rettigheter i arbeidslivet.</li> <li>• God samhandling mellom Norsksenteret og NAV</li> <li>• God samhandling mellom NAV og øvrige enheter</li> </ul>  |

| <b>MÅL – Sarpsborg kommune som arbeidsgiver</b>  |  |
|--|--|
| Sarpsborg kommune har arbeidsmiljøer der mangfold ses på som en styrke og medarbeiderne behandles likeverdig.                                |  |
| <b>SLIK VIL VI HA DET:</b>   | <b>SLIK GJØR VI DET:</b>   |
| Sarpsborg kommune har en sammensetning av arbeidsstyrken som speiler mangfoldet i befolkningen og arbeidsmiljøer der alle opplever likeverd. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bygge opp kunnskap og bevisstgjøre ledere på alle muligheter som ligger i lov og avtaleverk i forhold til mangfold og inkludering</li> <li>• Benytte annonsetekster og rekrutteringsprosesser som stimulerer til å hente inn et mangfold av kandidater i alle typer stillinger</li> <li>• Formelle muligheter for moderat kvotering skal gjøres bedre kjent, og moderat kvotering skal benyttes som tiltak for å styrke bredden i arbeidsstokken</li> <li>• Med basis i livsfasepolitikk-dokumentet og IA-avtalen skal Sarpsborg kommune arbeide aktivt for å tilrettelegge for medarbeiderne i ulike livsfaser, og medvirke til økt sysselsetting av personer som står utenfor arbeidslivet</li> <li>• Alle søkere skal behandles likeverdig.</li> <li>• Rekrutteringspraksis som sikrer mangfold. Sarpsborg kommune er forpliktet til å innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til intervju om søkeren er kvalifisert for stillingen</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personer med nedsatt funksjonsevne og/eller arbeidsevne gis likeverdige muligheter for rekruttering og kompetansebygging</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune har et arbeidsmiljø som gjør at medarbeidere velger å være yrkesaktive lengre.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sette mål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid</li> <li>Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og det systematiske forebyggende arbeidet</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune tar samfunnsansvar og bidrar for å kvalifisere innbyggere til aktiv deltakelse i arbeidslivet.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Legge til rette for praksisplasser og språkpraksis for å kvalifisere framtidige arbeidstakere</li> <li>Praksisplasser for studenter, elever og lærlinger. Økt satsing på antall og kvalitet</li> <li>Egne program for voksne fram til fagarbeider</li> <li>Lærekontrakter og praksisplasser for personer med lærevansker</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune er en inkluderende arbeidsplass som forebygger sykefravær og stimulerer medarbeiderne slik at de kan bruke og utvikle sitt potensiale. | <ul style="list-style-type: none"> <li>IA-innsatsen for å redusere sykefravær, hindre utstøting og frafall skal forsterkes og målrettes enda mer ved å fokusere på de områder, sektorer og yrkesgrupper med særlige utfordringer, og jobbe for et godt helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø</li> <li>Videreutdanning og alternative karriereveier for å beholde og utvikle egne medarbeidere</li> </ul>  |
| Det er attraktivt å søke stillinger i Sarpsborg kommune.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aktiv markedsføring av kommunes ulike roller, oppgaver, verdier og kvaliteter</li> <li>Bedre informasjon om kommunens yrker og arbeidsplasser, blant annet gjennom sosiale medier</li> </ul>   |
| Sarpsborg kommune har arbeidsmiljøer preget av mangfold. Ulike medarbeidere slipper inn så langt det er mulig.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sarpsborg kommunes har arbeidsmiljøer preget av mangfold. Ulike medarbeidere slipper inn så langt det er mulig</li> </ul>  |
| Sarpsborg kommune hindrer utstøting og legger til rette for de som vil inn i arbeidslivet.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Med basis i behovet for arbeidskraft og kommunens kompetansestrategi skal det utvikles en rekrutteringspraksis som sikrer mangfold i arbeidsstokken</li> <li>Alle søkere skal behandles likeverdige i rekrutterings- og ansettelsesprosessen</li> <li>Når kommunen tar i bruk nye lokaler for arbeidsplasser skal disse alltid ha universell utforming. Der det ikke er mulig med slik utforming, skal det skje individuell tilrettelegging</li> </ul> |
| Mangfold, inkludering og likeverd er integrerte verdier hos alle ansatte i Sarpsborg kommune.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Forankring av verdiene slik at det inngår i enhetenes virksomhetsplaner</li> <li>Det må skapes rom for etisk refleksjon over egen praksis i alle enheter</li> </ul>  |
| Ansatte med fremmedkulturell bakgrunn er en ressurs.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bakgrunn, kultur og språk er en ressurs som benyttes</li> </ul>  |

