

3/2012

# Prosjektavtale 2012

*Nordland Fylkeskommune*



Tore Vånge,  
KUN Senter for kunnskap og likestilling



Senter for kunnskap  
og likestilling



**Nordland**  
FYLKESKOMMUNE  
[www.kun.nl.no](http://www.kun.nl.no)



## **Innhold**

Sammendrag .....	1
Gjennomførte tiltak.....	2
Tiltak 1 – Forum for likestilling og mangfold .....	2
Tiltak 2 – Opplæring i praktisk likestillingsarbeid for ledere i fylkeskommunen .....	2
Tiltak 3 – Dagskurs – Mangfoldig og god rekruttering til omsorgsykker .....	2
Tiltak 4 – Samarbeid om pågående arbeid.....	4

## **Sammendrag**

Nordland Fylkeskommune (NFK) og KUN Senter for kunnskap og likestilling (KUN) har inngått en prosjektavtale for 2012 bestående av en serie med tiltak som KUN skal utføre i samarbeid med NFK. KUN skal i tillegg bidra med kompetanse og innspill på områder som NFK ser hensiktsmessig.

NFK er en av stifterne til KUN og det har vært nyttig med et nærmere samarbeid mellom KUN og NFK.

Prosjektavtalen har vært konkret og tiltakene har i stor grad vært gjennomført slik de var planlagt. Samarbeidet mellom KUN og fylkeskommunen har vært preget av god kommunikasjon og prosjektet har blitt fulgt opp på en god måte.

## Gjennomførte tiltak

### Tiltak 1 – Forum for likestilling og mangfold

I 2012 ble Forum for likestilling og mangfold lansert i ny innpakning. Det ble brukt midler til å designe plakat ved et eksternt reklamebyrå som ble sendt ut til samtlige kommuner i Nordland som et grep for å sikre bredere deltakelse på seminaret. Det faglige innholdet var fokusert rundt utvikling av kommuner, med et innlegg rundt aktivitets- og redegjørelsesplikten som verktøy og et innlegg om likeverdige offentlige tjenester fra plan til praksis.

Seminaret ble markedsført til samtlige kommuner i Nordland ved flere anledninger, både ved direkte informering når vi holdt andre innlegg i Nordland og ved e-post til kommunene i Nordland. Dessverre kom det kun påmelding fra Nordland Fylkeskommune og Saltdal Kommune. Det ble derfor tatt en beslutning om å avholde et møte med deltakerne fra NFK og det er gjort avtale om et oppfølgingsmøte i Saltdal med ny rådmann der i løpet av januar/februar. Vi vil da fokusere mer direkte på utfordringene og mulighetene i Saltdal basert på tematikken vi ville tatt opp på seminaret i Bodø. Det er beklagelig at det er såpass lav rekruttering til et slikt seminar og vi vil også gjennomføre et oppfølgingsmøte med NFK for å diskutere hva som kan gjøres for å rekruttere bedre og hvilken form et slikt seminar bør ha for å inspirere flere til å delta. Det er et gjensidig mål for Fylkeskommunen og KUN at kunnskap om godt likestillings- og mangfoldsarbeid blir distribuert på en god måte i fylket.

### Tiltak 2 – Opplæring i praktisk likestillingsarbeid for ledere i fylkeskommunen

Dette tiltaket vil bli gjennomført 12. februar 2013 og vil bli rapport på gjennom rapporten til Regionalt senter for likestilling og mangfold 2013.

Seminaret vil fokusere på hva Nordland Fylkeskommune gjør av godt likestillingsarbeid i dag, hvilket ansvar som ligger til grunn for hva som gjøres og hva fylkeskommunen skal gjøre fremover. Kurset vil bli planlagt i detalj i samarbeid med Fylkeskommunen i januar 2013.

### Tiltak 3 – Dagskurs – Mangfoldig og god rekruttering til omsorgsykker

Grunnet svært få deltakere ble dette kurset dessverre også avlyst. Kursinnholdet har blitt oppsummert av kursholderne og blir distribuert til de som har meldt seg på.

Norske virksomheter trenger flere hender og hoder for å kunne yte gode tjenester. Kampen om de beste ansatte er hard. Hvordan kan helsesektoren i kommune-Norge lykkes bedre med rekrutteringen? I dette kurset gir KUN en oversikt over ulike rekrutteringstiltak, ser på smart annonsering, rekruttering av utradisjonelle målgrupper og kommunikasjon i et flerspråklig arbeidsmiljø. Målet er å komme frem til konkrete tiltak for å rekruttere og beholde dyktige ansatte. Kurset tar for seg hvordan man kan rekruttere menn til en sektor preget av kvinner. Samtidig har kurset fokus på at rekrutteringen av menn ikke skal gå på bekostning av kvinnene i sektoren – deres status og interesser skal også ivaretas.

#### 1. Hvorfor trenger vi mangfold i helsesektoren?

- Hvordan motvirke stereotypiske tenkning om kjønn som begrenser ungdoms frihet til velge yrker fritt.
- Er det slik at lønn og status i omsorgsykker kan bedres hvis menn kommer inn i yrket?

- Blir kvaliteten på arbeidet som utføres bedre av et mangfold på arbeidsplassen?
- Gir mangfold en bedre tjeneste for brukeren?
- Gir mangfold et bedre arbeidsmiljø?

## **2. Refleksjon over egne stereotypier/forventninger til menns arbeid i helsesektoren**

- Forventninger og stereotypier til menns 'spesielt mannlige' bidrag til helsesektoren
- Gjennomgang av forskjellige perspektiver i norsk forskning.
- Hvordan kan man formidle omsorgsaspektet i rekrutteringen uten at det blir "feminint" og fremmed for menn?
- Hvordan unngå at kvinner og tradisjonelle omsorgsformer blir nedvurdert der hvor menn inntar yrket.
- Dilemmaer i standarder for "den gode omsorgen"

## **3. Er en mann er en mann er en mann? Er det samme hvilke menn som blir rekruttert?**

- Gjennomgang av strategier for rekruttering av menn til helsesektoren, med erfaringer fra Troms, Nordland, Trøndelag og Østlandet.
- Hvilke type menn ønsker vi oss til helsesektoren, og hvilke kvalifikasjoner og evner ønsker vi at de skal ha? Her er det to hovedstrategier, hvor kampanjene enten etterlyser maskulinitet spesielt, eller at det etterspørres samme kompetanse som hos kvinner.

## **4. Kommunikasjon og språk er ikke det samme: hvordan komme over språkbarrieren?**

- Hvilke krav skal stilles til ansattes språk og kommunikasjonsevner? Gjennomgang av forskjellene mellom språk og kommunikasjon, og hvordan arbeidsmiljøet kan tjene på at det fokuseres på god kommunikasjon i stedet for godt språk. Kommunikasjon som kvalifikasjon gjelder både norske og utenlandske arbeidstakere, og forutsetter at alle jobber aktivt med hvordan de møter pasienter. Ved å fokusere på gode verktøy for tydelig kommunikasjon hos alle, kan man skape en annen trygghet blant minoritetsspråklige. Man kan også oppleve økt verdsetting av den tydelige og gode kommunikasjonen med brukere, som ikke nødvendigvis er så ordrik eller språklig avansert.

## **Tiltak 4 – Samarbeid om pågående arbeid**

KUN har i 2012 bidratt inn i arbeidet til Nordland Fylkeskommune på flere av de områdene til Fylkeskommunen. Innen næring og regional utvikling har KUN deltatt på LUK-samling ved Seniorrådgiver Gunhild Thunem.

KUN har i tillegg deltatt på den første samlingen for å jobbe med FoU-strategien til Nordland Fylkeskommune og vil bidra videre i den prosessen til neste år frem til strategien er ferdigstilt. I tillegg har KUN gitt høringsvar på Fylkesplanen til Nordland Fylkeskommune i tillegg til at vi har bidratt inn i arbeidet med planstrategien.



KUN

Senter for kunnskap og likestilling  
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken  
Jakob Weidemannsgate 9  
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50  
Faks 75 77 90 70

[post@kun.nl.no](mailto:post@kun.nl.no)



Senter for kunnskap  
og likestilling

[www.kun.nl.no](http://www.kun.nl.no)