

Møteinnkalling

Utval:	Administrasjonsutvalet
Møtestad:	Fylkesutvalsalen, 3. etasje, Fylkeshuset
Dato:	15.11.2018
Tid:	10:00

Program

Kl 10:00 - Saksbehandling

Til dette møte har Anne Gine Hestetun meldt forfall. Kjell G. Håland stiller som vara.

Oppmodar om at avklaring om habilitet vert meldt i forkant av møtet.

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å fylle ut skjemaet på www.hordaland.no/forfall.

Innkallinga gjeld valde medlemmer i administrasjonsutvalet. Ved eventuelt forfall frå faste medlemmer vil varamedlemmer bli kalla inn særskilt.

Pål Kårbø
utvalsleiar

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off.
PS 24/18	Godkjenning av møteinnkalling		
PS 25/18	Godkjenning av møtebok forrige møte		
PS 26/18	Referatsaker (meldingar)		
RS 12/18	Framtidig innretting organisering/ dimensjonering av IKT-konsulentane frå hausten 2019	2018/15310	
PS 27/18	Ymse		
PS 28/18	Status for arbeidet med likestilling og likeverd i Hordaland Fylkeskommune	2018/12797	

PS 24/18 Godkjenning av møteinnkalling

PS 25/18 Godkjenning av møtebok forrige møte

PS 26/18 Referatsaker (meldingar)



Notat

Dato: 26.10.2018
Arkivsak: 2018/15310-1
Saksbehandlar: svedyrr

Til: Administrasjonsutvalet

Frå: Fylkerådmannen

Framtidig innretting organisering / dimensjonering av IKT-konsulentane frå hausten 2019

Bakgrunn

Fylkestinget vedtok i desember 2017 å overføre det faglege og administrative ansvaret for IKT-konsulentane frå opplæringsavdelinga til økonomi- og organisasjonsavdelinga ved IT-seksjonen, med verknad frå 1. januar 2018. Dette for å sikre ein meir heilskapleg styring og kompetanseutvikling, samt søkje synergjar og effektivisere drifta ved standardisering av IT-utstyr og bruk av ressursar på tvers av verksemda. I vedtaket vart det nemnt at IKT-konsulentane framleis skulle ha sin daglege arbeidsplass ute på skulane, men at organisering og praktisk innretning av arbeidsoppgåver og ansvarsområde skulle gjennomgåast.

Med vedtaket vart det lagt til grunn at IT-seksjonen saman med representantar for opplæringsavdelinga, skulane, IKT-konsulentane, HR og dei tillitsvalde skulle arbeide vidare med å avklare framtidige arbeidsoppgåver, ansvarsområde, organisering og dimensjonering av IKT-tenesta ved skulane i tråd med avtaleverket.

Framgangsmåte

I byrjinga av februar 2018 var prosjektgruppe konstituert med representantar som nemnt over. Prosjektet skulle avklare

- Framtidige arbeidsoppgåver
- Ansvarsområde
- Organisering og dimensjonering av IKT-tenesta ved skulane i tråd med avtaleverket

Ut frå vedtaket har IT-seksjonen saman med representantar for opplæringsavdelinga, skulane, IKT-konsulentane, HR og dei tillitsvalde delt prosjektgruppa i tre arbeidsgrupper og operasjonalisert og utarbeidd mandatet i eit målbilete (figur 1), med mål og tiltak for medarbeidarane, forventa effektar for IKT-tenestene, og ønska vinstar for Hordaland fylkeskommune som ansvarleg for tenestene:

Målbilete



Leiinga

- ✓ Effektivisere prosessar på IT-seksjonen i henhold til HFKs strategi.
- ✓ Auka kvalitet i forvaltning av humankapital-organisering og dimensjonering av IKT-tenesta ved skulane i tråd med avtaleverket.



Kunde, brukar og prosess

- ✓ Sikre at IKT-tenesta best mogleg understøttar opplæringsavdelinga i sin heilskap. Auka samhandling mellom IT-seksjonen, opplæringsavdelinga og skulane vil gje moglegheiter for betre planlegging og erfaringsdeling i forbindelse med utviklingsbehov.
- ✓ Omorganiseringa av IKT-konsulentar vil gje synergjar og effektivisere drifta ved å standardisere IKT-utstyr og bruk av ressursar på tvers av verksemda.



Medarbeidar

- ✓ Arbeidsbelastning er jamt fordelt i eininga.
- ✓ Tydelege rutinar, roller, ansvar og fullmakter.
- ✓ Oppretthalde medarbeidertilfredsheit.
- ✓ Heilskapleg styring og kompetanseutvikling hjå aktuelle ressursar gjennom bruk av team og spesialisering

Figur 1

Prosjektet vart delt inn i tre fasar.

Fase 1 – ambisjon til aksjon:

- Kva seier mandatet?
 - Tydelege mål
 - Forankring
 - Viktige suksesskriterier
 - Viktige interessentar
 - Risiko
- Korleis organiserer vi prosjektet?
 - Rollar
 - Metode
 - Rapportering
- Kva for dokumentasjon har vi?

Fase 2 – forstå rolle, kunde og prosess:

- Framtidige arbeidsoppgåver og ansvarsområde
 - Beskrive framtidige arbeidsoppgåver mot kunde
 - Framtidige grensesnitt som er viktige for kunde
 - Framtidig kompetansekrav og rollebeskriving
 - GAP dagens arbeidsoppgåver
 - GAP dagens kompetanse
- Utvikle forskjellige modellar
 - Organisering og dimensjonering av IKT-tenesta ved skulane i tråd med avtaleverket

Fase 3 – implementere og realisere:

- Implementere organisasjonsmodell
 - Sikre grensesnitt
 - Oppdatere tenestekatalog og dokumentasjon
 - Rollebeskrivingar og avtalar
- Etablere måling av SLA (tenestenivå-avtale) og OLA (operasjonell nivå-avtale)
- Gje opplæring og bygge kompetanse

Dei tre prosjektgruppene har gjennom workshops kartlagt dagens situasjon, avklart behov, standardisert oppgaver, avklart grensesnitt, ansvarsområde og kompetanse og skissert forslag til framtidige oppgaver. Ved hjelp av dokumentanalyse har ein identifisert 517 oppgaver, som er korrigert til 167 framtidige oppgaver, knytt til tre felles fasar i IKT-prosessen (Innkjøp, Montering/installering, Drift og vedlikehald). Alle tiltak har vore utarbeidd, kvalitetssikra og godkjent i prosjektgruppene.

Det vart tidleg i prosjektet laga ein kommunikasjonsplan, og det vart sendt ut månadlege informasjonsskriv til aktuelle fylkesdirektørar, alle rektorar, lokale tillitsvalde, alle IKT-konsulentar og IKT-lærlingar, alle tilsette ved IT-seksjonen og tilsette ved seksjonar i Opplæringsavdelinga. Lærarane var i denne samanheng representert gjennom hovudtillitsvalde. Informasjonsskriva vart i tillegg lagt tilgjengeleg for alle på intranettet. Kommunikasjonsplanen var og tydelig på kor dei ulike gruppene skulle henvende seg ved eventuelle spørsmål til prosjektgruppa.

Vidare er det etablert eit OMU, og det er halde 3 møter i OMU så langt. Neste møte i OMU er avtalt til slutten av november.

Kort oppsummering knytt til oppgåvene prosjektgruppa skulle avklare;

1. Framtidige arbeidsoppgaver

Gjennomgangen viser at det vil verte færre oppgaver som IKT-konsulenten vil være ansvarleg for i framtida (frå 144 til 128 oppgaver).

2. Ansvarsområde

Gjennomgangen viser at oppgåvene som IKT-konsulentane gjennomfører i dag varierer frå skule til skule, men at oppgåvene vil verte meir standardiserte i framtida. Av denne grunn har prosjektgruppa utarbeidd ny rollebeskriving for IKT-konsulentane med standardisering og krav.

3. Organisering og dimensjonering av IKT-tenesta ved skulane i tråd med avtaleverket

Gjennomgangen visar at det per januar 2018 er totalt tilsett 48 IKT-konsulentar fordelt over 41 årsverk. 9 av IKT-konsulentane har deltidsstillingar. Basert på arbeidsgruppene sitt arbeid med kartlegging og standardisering av arbeidsoppgaver er behovet for IKT-konsulentar i framtida estimert til å vere 35 heiltidsstillingar. Dette føreset at føreslegne tiltak vert ivaretekne.

Vidare framdrift

Fase 1 og 2 er slutført, og det er skrive ein sluttrapport. Denne er og tenkt som grunnlag for implementering av dei føreslegne tiltaka.

Oppfølging av prosjektgruppa sin sluttrapport og felles konklusjon frå arbeidet med framtidige arbeidsoppgaver, ansvarsområder, organisering og dimensjonering; For å kunne gjennomføre føreslått dimensjonering er det identifisert 16 utfordringar knytt til dagens organisering og driftsmodell og vidare 22 tiltak som skal sikre at ein løyser dei identifiserte utfordringane (sjå vedlegg 1 for oversikt over alle utfordringar og tiltak). Utfordringane og tiltaka er gruppert etter:

- 1) Dagens roller og ansvarsfordeling
- 2) IKT-konsulenten sin funksjon og ansvar
- 3) Organisering fram til 31.12.2017

For at forslag til dimensjonering skal kunne realiserast må som tidlegare nemnt tiltaka vere implementert. Tiltaka som er føreslegne vil også sikre at kvaliteten på tenestene som skal leverast frå IT-seksjonen til skulane vert oppretthalde og at «toppane» som skulestart og eksamen vert dekkja.

Ein ser for seg at prosjektet, for å implementere dei identifiserte tiltaka, vert gjennomført i skuleåret 2018/2019 og at ny dimensjonering vert gjeldande frå skulestart 2019/2020. Fleire av tiltaka er allereie godt i gang, eksempelvis;

- har vi rulla ut ny standardisert arbeidsflate basert på Windows 10 til alle brukarar sentralt i Opplæringsavdelinga, og er godt i gang med å rulle dette ut til skulane
- er regionkoordinatorar på plass
- er tenestekatalog mot Opplæringsavdelinga straks klar i første versjon

- har vi etablert fleire fagteam for å få redusert personavhengigheit
- har alle IKT-konsulentar fått tilgang til og opplæring i felles verktøy for betre handtering av henvendingar knytt til IKT

Diskusjonen rundt dimensjonar kan fort bli ein diskusjon om at overføring av IKT-konsulentane krev meir ressursar og midlar ute på skulane. Då er det viktig at leiinga hos opplæring og IT-seksjonen med støtte frå respektive fylkesdirektørar fastheld dei tiltaka som prosjektgruppa har forslått. Desse vil forbetre, effektivisere og profesjonalisere grensesnitta mellom aktørane, rolla til IKT-konsulenten og den totale organiseringa av korleis skulen og opplæring utfører IKT-oppgåvene. Ved å sikre implementering og etterleving av desse tiltaka, vil det føre til betre tenester for elevar og lærarar, samt sikre at skulane og opplæring når sine IKT mål.

Korleis skal «utveljing» skje?

Vi ser at det er bevegelse i dette allereie ved at IKT-konsulentar vurderer vidareutdanning eller andre karriereveggar enn IKT-området. Vi trur likevel ikkje at ein reduksjon på 6 årsverk totalt løyser seg «av seg sjølv», og at vi difor lyt køyre ein prosess der vi følgjer vanlege prinsipp for handsaming av overtalige og i tett samarbeid med HR-seksjonen og dei tillitsvalde.

Vedlegg 1: Utfordringar og tiltak

Dagens roller og ansvarsfordeling

- **Utfordringar med dagens roller og ansvarsfordeling**
 1. Uklare rollefordeling med mange ansvarlege – 30% av oppgåvene i dag har fleire enn ein 1 ansvarleg
 2. Uklare roller og ansvar mellom dei som skal jobbe med IKT (e-koordinator, leder med IKT-ansvar og eigendom ingen tydeleg definert rolle og ulik praksis) har resultert i ulik praksis pr. skule
 3. Ingen tenestekatalog og eller tenesteniva er etablert – fokus på at «det berre må virke»
 4. Uklare kompetansekrav, roller og ansvar mot brukarane -
 1. *Kva kompetanse skal lærarane ha?*
 2. *Kva «krav» settast til elevane?*
- **Tiltak som må implementerast ut frå «masterdokument»**
 - > Skolen må definere éin ansvarleg per IKT-oppgåve der skulen har ansvaret (1, 2 og 3)
 - > Opplæringsavdelinga må utarbeide tydelege ansvars og rollebeskrivingar for e-koordinator og leder med IKT-ansvar (2 og 3)
 - > Rollebeskrivingane til e-koordinator og leder med IKT-ansvar skal publiserast av opplæringsavdelinga i kvalitetsportalen(2 og 3)
 - > IT-seksjonen må avklare roller og ansvarsfordeling mot Elendom (2)
 - > Skulen må ha klare reglar for kva lærarane og adm. tilsette må kunne rundt det tekniske/digitale knytt til undervisninga (4)
 - > Opplæringsavdelinga må etablere tydelege styringsdokument (4):
 - *Forskrift om felles ordens- og åtferdsreglement ved dei vidaregåande skulane i Hordaland*
 - *Elev-PC / Mac*
 - > IT-seksjonen må etablere tenestekatalog med definerte tenesteniva, og gjennomføre årlig brukartilfredsundersøking.(2, 3 og 4)

IKT-konsulentens sin funksjon og ansvar

- **Utfordringar med IKT-konsulentens sin funksjon og ansvar**
 1. Lite standardiserte prosessar og rutinar knytt til feilsøking og retting av kritiske feil – reaktiv og lite proaktiv
 2. Ulik kompetanse og kompetanseniva blant IKT-konsulentane
 3. Manglande/uklare rutinar knytt til BYOD og bruken av låne PC
 4. Stort tidsforbruk knytt til: Klient (pc/mobil), tilgang til nett/passord og utlån.
 5. Drifta pregast av mange små ad-hoc oppgaver.
- **Tiltak som må implementerast**
 - > IT-seksjonen må sikre etterleving av prosjektgruppa rapport(1 og 3)
 - > IT-seksjonen må bygge kompetanse ut frå ny rollebeskriving for IKT-konsulentane med fokus på rådgivande og spissa fagkompetanse (2)
 - > Standardisering av arbeidsflate til f.eks Windows 10 gir sentral styring av klient(pc) miljøet, med lokale distribusjonspunkt, kor brukarane får eit grunnoppsett med menybasert programpakkeval (1, 4 og 5)
 - > IT-seksjonen må sikre ei robust og forbedra printløsning (3, 4 og 5)
 - > IT-seksjonen og opplæringsavdelinga må utfordre leverandørane på gode support løysningar - Atea/Neisa – onsite support (3, 4 og 5)
 - > IT-seksjonen etablerer ein god Låne PC-ordning med eit lånesystem som må administrerast av skulen og vedlikehaldas av IKT-konsulent (3 og 4)
 - > IT-seksjonen må etablere og gjere skulane kjent med sjølvbetjeningsløyningane som er tilgjengelege (3, 4 og 5)
 - > Rollebeskrivingane til IKT-konsulent skal publiserast av IT-seksjonen i kvalitetsportalen (1)

Organisering fram til 31.12.2017

- **Utfordringar med organisering fram til 31.12.17**
 1. Like mange praksisar som det er skular og IKT-konsulentar
 2. Dårlig driftskvalitet grunna at IT-seksjonen og IKT-konsulentane har vorte involvert for seint i prosessen knytt til innkjøp og montering av utstyr
 3. Det føreligg ikkje noko grunngjeving for dagens dimensjonering pr. skule for IKT-konsulentane. Ingen ressursrullering og lite kompetansedeling som gjer at ein kan avhjelpe kvarandre. Dette gjeld også i den daglege drifta
 4. Det har til no ikkje vært ei vikarordning for IKT-konsulentane
 5. Skulen har inntil no tildelt oppgaver og disponert ein namngjeve person. IKT-konsulenten har opparbeida seg ein sterk tilhørsle til den enkelte skule
 6. Ingen regime knytt til utkalling og bruk av ressursar utanom normal arbeidstid
 7. Det eksisterer ikkje ein heilskapleg ordning når det gjeld IKT-lærning
- **Tiltak som må implementerast**
 - > IT-seksjonen jobbar vidare med å etablere felles rutinar og retningslinjer. Det inneberer at IT-seksjonen må bidra meir i tidleg fase i samarbeid med opplæring og eigendom (1, 2 og 3)
 - > Handtering av toppane - etablere eigen plan for skulestart og eksamensperiodane (3, 4, 5 og 6)
 - > IT-seksjonen må tilpasse dimensjoneringa for å sikre etterleving av tenesteavtalen (3, 4, 5 og 6)
 - > IT-seksjonen må etablere rutinar for innmelding av behov for bistand etter arbeidstid og helger(6)
 - > Etablere 3 regions koordinatorar som sikrar ressursstyring og kompetansedeling (3, 4, 5, 6 og 7)
 - > IT-seksjonen og HR må etablere ei ordning slik at ein legg til rette for at skulane har ein 1.års IKT lærning og ein 2.års IKT lærning (7)
 - > Etablere SPOC (Single Point Of Contact) for brukarane. Gjeld både telefon- og skriftlege førespurnader (5)

PS 27/18 Ymse



Arkivnr: 2018/12797-2
Saksbehandlar: Grete Kathrine Jacobsen

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Hovudarbeidsmiljøutvalet	30/18	02.11.2018
Utval for opplæring og helse	96/18	06.11.2018
Utval for miljø og samferdsel	124/18	07.11.2018
Utval for kultur, idrett og regional utvikling	136/18	13.11.2018
Administrasjonsutvalet	28/18	15.11.2018
Yrkesopplæringsnemnda		20.11.2018
Fylkesutvalet		06.12.2018
Fylkestinget		11.12.2018

Status for arbeidet med likestilling og likeverd i Hordaland Fylkeskommune

Samandrag

Hordaland Fylkeskommune har forplikta seg til å arbeide for likestilling og likeverd mellom anna gjennom å underteikne det europeiske charteret for likestilling og ved oppfølging og gjennomføring av Temaplan for likeverd i Hordaland fylkeskommune 2017 – 2021. Fylkeskommunen skal ha eit likeverdsperspektiv i planprosessar, tilsetjingsprosessar, tenesteyting, opplæring og i dialogen med samarbeidspartnarar.

Konkretisering og gjennomføring av charteret og likeverdsplanen er ein kontinuerlig prosess og del av arbeidet med ulike handlingsplanar, rutinar, reglement i organisasjonen. Denne rapporten gir ein status for arbeidet med likestilling og likeverd i fylkeskommunen. Rapporten utdjupar tre fokusområde: fylkeskommunen som arbeidsgjevar, som samfunnsutviklar og som tenesteytar.

Likestilling og likeverd er forankra i mange planar og styringsdokument og på fleire ulike plan. Her kan nemnast at likeverd er ein av fire hovudmålsetjingar i Regional planstrategi, vidare er å stimulere til at innvandrarar lettare vert inkludert i arbeidslivet eit mål i Handlingsprogram for nærings- og samfunnsutvikling 2018-2019. Internasjonalt samarbeid gjennom Erasmus + har også fokus på dette temaet i konkrete prosjekt.

Resultat av likeverdsarbeidet er mellom anna; utvida tilbod med produksjonsskular for ungdom som har falt ut av vidaregåande, kartlegging av fylkeskommunale bygg for gjennomføring av universell utforming, universell utforming i kollektivtransport og spesialtilpassa tannhelsetilbod. For å synleggjere likeverdsarbeidet i HFK har ein i haust profilert måla i likeverdsplanen på pc-skjermene.

Rapporten syner at intensjonane i charteret og likeverdsplanen langt på veg vert følgd opp på ulike nivå i fylkeskommunen. Som vidare oppfølging peiker rapporten på trong for å halde fram det viktige arbeidet i dialog med Sogn og Fjordane fylkeskommune og det bør leggjast til rette for vidareføring av likeverdsplanen og med mål om at Vestland fylkeskommune skal signere det europeiske charteret.

Økonomi: Det er rimeleg å forvente at det er knytt ein viss kostnad til oppfylginga av måla i likeverdsplanen og charteret.

Klima: Lite relevant.

Folkehelse: Dersom målsettingane i likeverdsplan og charteret vert oppfylte, vil det ha positiv verknad for folkehelsa

Regional planstrategi: Likeverd er ein av fire hovudmålsettingar i regional planstrategi, og arbeidet på feltet er slik sett tett knytt saman med HFK sine mest sentrale målsetningar.

Forslag til innstilling

Fylkestinget tek fylkesrådmannen si orientering til vitande, og sluttar seg til det vidare arbeidet.

Saksprotokoll i Utval for opplæring og helse - 06.11.2018

Fylkesrådmannen sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til fylkesutvalet.

Innstilling til fylkesutvalet

Fylkestinget tek fylkesrådmannen si orientering til vitande, og sluttar seg til det vidare arbeidet.

Saksprotokoll i Utval for miljø og samferdsel - 07.11.2018

Vedtak

Ingrid Kristine Holm Svendsen
kst. fylkesrådmann

Bård Sandal
fylkesdirektør regional utvikling

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Fylkesrådmannen, 11.10.2018

Bakgrunn

HFK har underteikna det europeiske charteret for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet (heretter kalla charteret). HFK er ein av 38 norske fylkeskommunar og kommunar som har slutta seg til charteret.

Sogn og Fjordane fylkeskommune jobbar for å fremja likeverd på mange hald, men dei har ikkje underteikna likeverdscharteret.

HFK har vidare utarbeidd ein eigen Temaplan for likeverd i Hordaland fylkeskommune 2017 – 2021 som blei vedteken av fylkestinget i juni 2017 (PS 50/2017). Temaplanen dekkjer eit breitt felt og tematikk, mellom anna diskriminering, likestilling, kjønn, seksualitet, universell utforming, mobbing og trakassering. Vidare gjer planen det klart at mangfald er ein ressurs, og denne grunnhaldninga skal speglast i HFK sin organisasjon og tenesteyting. Fylkeskommunen skal ha eit likeverdsperspektiv i planprosessar, tilsetjingsprosessar, tenesteyting, opplæring, og i dialogen med samarbeidspartnarar. I likeverdsplanen har fylkestinget vedteke fire hovudmål. Konkretisering av planen er ein kontinuerlig prosess og del av arbeidet med ulike handlingsplanar, rutinar, reglement m.m. i dei ulike avdelingane. Krava i charteret er at HFK 1) skal utvikla, vedta og gjennomføre ein handlingsplan for likestilling, og 2) at vi jamleg skal rapportera på arbeidet på feltet. Fylkestinget vedtok 12.12.2007 (PS 86/07) Handlingsplan mot diskriminering av homofile, lesbiske, bifile og transpersonar. Denne planen er teke opp i likeverdsplanen som eit tilhøyrande dokument.

Det vert utøva arbeid knytt til likeverd på fleire plan i HFK. Det å jamleg rapportera på status kan vonleg styrka samordninga av, og auka bevisstgjeringsområde om, likeverdssinnsatsen i verksemda. Det har blitt innhenta informasjon frå sentrale interessentar. Mellom anna gruppene som deltok i utarbeidinga av likeverdsplanen, rådet for menneske med nedsett funksjonsevne, ungdommens fylkesutval og fylkeseldrerådet samt dialog på tvers av avdelingar og einingar

Om rapporten

Rapporten er delt i tre fokusområde og gjev ein oversikt over status.

Arbeidsgjevarperspektivet: HFK som inkluderande verksemd

Her tek ein føre seg fylkeskommunen som arbeidsgjevar og mellom anna IA, likestilling og likeløn, deltid, sjuke fråvær, kjønnsbalanse, funksjonsevne, førebygging av mobbing og trakassering og inkludering. For å synleggjere likeverdsarbeidet har ein i haust profilert måla i likeverdsplanen på alle pc-skjermar i fylkeskommunen.

Hordaland fylkeskommune som samfunnsutviklar

HFK har ei sentral rolle i samfunnsutviklinga i Hordaland, og inkludering er tydeleg forankra i det strategiske utviklingsarbeidet. Eit inkluderande samfunn er ei sentral målsetting for HFK. Dette er stadfesta gjennom at eitt av fire hovudmål i regional planstrategi 2016-2020 er at fylkeskommunen skal jobba for å fremja eit inkluderande samfunn. Universell utforming høyrer også til under fylkeskommunen si rolle som samfunnsutviklar.

Målsetjinga om tett kopling mellom arbeidslivet og utdanningssystemet fangast opp regional plan for kompetanse og arbeidskraft. I Handlingsprogram for næringsutvikling i Hordaland (HNN) 2018 har det vore retta merksemd mot prosjekt og tiltak som skal medverka til å fremja Integrering og arbeid. I oppdraget til Innovasjon Norge er det framleis eit mål om at 40 prosent av dei næringsretta verkemidla skal gå til bedrifter med kvinneleg leiar eller eigar.

Etablerarsenteret har kurs og møteplassar for engelskspråklege, i LivOGLyst er mangfald ein gjennomgåande tematikk, Karriere Hordaland tilbyr gratis karriererettleiing til alle vaksne over 19 år. Fokus på likeverd er óg sentralt i det internasjonale arbeidet til HFK med eit tydeleg fokus i Erasmus+ programmet.

Hordaland fylkeskommune som tenesteytar

Hordaland fylkeskommune har som mål å auke gjennomføringa av vidaregåande opplæring. Ei viktig satsing er å få ungdom som har falt ut av vidaregåande opplæring, tilbake. Dette arbeidet skjer i regi av Oppfølgingstenesta. Eit tiltak er ei avdeling med produksjonsskule på Hjeltnes frå hausten 2018. HFK har i tillegg tilrettelagt opplæring for elevar som treng tilrettelegging. Stend vidaregåande skule er knutepunktskule. Eit anna satsingsområde er tilbod for minoritetsspråklege elevar og det er etablert tilbod innan vaksenopplæring. Det å oppnå ein betre kjønnsbalanse innanfor yrkesfaga er nedfelt i regional plan for kompetanse og arbeidskraft. For å førebygge mobbing og trakassering, er det etablert mobbeombod.

Nær alle fylkeskommunale bygg er kartlagt for gjennomføring av universell utforming og er registrert på nettstaden Bygg for alle. Universell utforming av kollektivtilbodet inneber at haldeplassar, tilkomsten til haldeplassane og relevant informasjon skal vere tilgjengeleg for alle. Alle bussar i Skyss sine ruter er no tilrettelagte for rullestolbrukarar, men på ulikt vis. Unnataket er minibussar som nyttast i vanskeleg tilgjengelege distriktruter og som regel då kun til skuleskyss. Bybussane har til no den beste tilrettelegginga.

God tannhelse er viktig for å fremme likeverd. Det er nettopp fokus på likeverd som er grunnen til at barn, unge, eldre og langtidssjuka samt fleire sårbare grupper i samfunnet får vederlagsfri tannhelseteneste. For å sikra eit mest mulig likt tilbod til sårbare grupper har tannhelsetenesta i Hordaland utarbeidd forpliktande samarbeidsavtaler med alle kommunar i fylket.

Vurdering

Dette er første gongen det vert rapportert til fylkestinget på innsatsen innan likestillings og likeverd. Arbeidet med denne saka syner at det i dei ulike einingane i fylkeskommunen vert jobba i tråd med vedtekne målsetningar om å fremja likeverd, både med tanke på arbeidsgjevar-perspektivet, fylkeskommunen som samfunnsutviklar og tenesteytar. Ei utfordring i rapporteringa er at aktivitetane spreier seg over så mange felt og nivå, at det er krevjande å gje eit kortfatta og konsist bilete over status på feltet. Det synest likevel klart gjennom det som vert lagt fram i rapporten, at intensjonen i likeverdsplanen og charteret vert følgd opp i fylkeskommunen sine ulike einingar.

Likeverdsplanen blei vedteke i 2017, og gjeld for ein 4-årsperiode. Det bør i samarbeid og dialog med Sogn og Fjordane fylkeskommune leggjast til rette for vidareføring av planen i nye Vestland fylkeskommune og med mål om at Vestland fylkeskommune skal signere charteret.

Status for arbeidet med likestilling og likeverd i Hordaland Fylkeskommune, rapport per oktober 2018

Utgangspunktet for likeverdsarbeidet i HFK

HFK har undertekna det europeiske charteret for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet (heretter kalla charteret). Tittelen visar til «likestilling mellom kjønn» men innhaldet i charteret omhandlar likestilling og likeverd i brei forstand. HFK er ein av 38 norske fylkeskommunar og kommunar som har slutta seg til charteret.

Sakshandsamarane har i tillegg vore i kontakt med Sogn og Fjordane. Dei jobbar for å fremja likeverd på mange hald, men dei har ikkje undertekna likeverdscharteret.

HFK har vidare utarbeidd ein eigen Temaplan for likeverd i Hordaland fylkeskommune 2017 – 2021 (heretter kalla likeverdsplanen) som blei vedteken av fylkestinget i juni 2017 (PS 50/2017). Temaplanen dekker eit breitt felt og tematikk, mellom anna diskriminering, likestilling, kjønn, seksualitet, universell utforming, mobbing og trakassering. Vidare gjer planen det klart at mangfald er ein ressurs, og denne grunnhaldninga skal speglast i HFK sin organisasjon og tenesteyting. Fylkeskommunen skal ha eit likeverdsperspektiv i planprosessar, tilsetjingsprosessar, tenesteyting, opplæring, og i dialogen med samarbeidspartnarar.

I likeverdsplanen har fylkestinget vedteke fire hovudmål, med tilhøyrande strategiar. Dei fire hovudmåla er:

- Hordaland fylkeskommune skal ha eit likeverdsperspektiv i all tenesteyting
- Hordaland fylkeskommune skal legge til rette for fleire gode leveår for alle
- Hordaland fylkeskommune skal ha nulltoleranse for mobbing
- I Hordaland fylkeskommune skal alle bli møtt med respekt, og mangfald blir sett på som ein ressurs.

Konkretisering av planen er ein kontinuerlig prosess og del av arbeidet med ulike handlingsplanar, rutinar, reglement m.m. i dei ulike avdelingane. Ansvar for å sette planen ut i livet er lagt til einingane.

Krava i charteret er at HFK 1) skal utvikla, vedta og gjennomføre ein handlingsplan for likestilling, og 2) at vi jamleg skal rapportera på arbeidet på feltet. Likeverdsplanen svarar på charteret sitt punkt 1, og dette dokumentet er ein rapport, jf. punkt 2. Det er første gongen HFK rapporterer på arbeidet.

Fylkestinget vedtok 12.12.2007 (PS 86/07) Handlingsplan mot diskriminering av homofile, lesbiske, bifile og transpersonar. Denne planen er teke opp i likeverdsplanen som eit tilhøyrande dokument.

Rapporteringa er delt i tre, og fokus er på 1) HFK som arbeidsgjevar, 2) som samfunnsutviklar og 3) som tenesteytar.

HFK påverkar likeverd på ein rekkje felt, både direkte og indirekte. Når det gjeld dette siste punktet er det krevjande å operere med ei klar avgrensing. Denne oversikta er difor ikkje eit uttømmende oversyn over korleis fylkeskommunen påverkar likeverd i hordalandssamfunnet.

I 2015 blei alle land i FN enige om 17 globale berekraftsmål for framtida og viser til utfordringar som krev handling frå den enkelte nasjon og verdssamfunnet. HFK sitt likeverdsarbeid bidreg til å fremme desse av måla: God helse, god utdanning, likestilling mellom kjønn, anstendig arbeid og økonomisk vekst, innovasjon og infrastruktur, mindre ulikskap og berekraftige byar og samfunn.

Prosess

Det vert utøva arbeid knytt til likeverd på fleire plan i HFK. Med unnatak av utarbeidinga av likeverdsplanen, har det ikkje vore tale om ei direkte felles samordning av innsatsen. Det å jamleg rapportera på status kan vonleg styrka samordninga av, og auka bevisstgjeringsområde, likeverdssinnsatsen i verksemda.

I samband med rapporteringsarbeidet har det blitt innhenta informasjon frå sentrale interessentar. I juni skipa sakshandsamarane til eit felles møte der representantar for gruppene som deltok i utarbeidinga av likeverdsplanen møtte. I tillegg vart rådet for menneske med nedsett funksjonsevne, ungdommens fylkesutval og fylkeseldrerådet inkludert. Det har i tillegg vore ein dialog på tvers av avdelingar og einingar, og ein rekkje dokument har blitt gjennomgått.

I tillegg til at saka skal opp i politiske utvala og HAMU, får medverknadsorgana Ungdommens fylkesutval, Rådet for menneske med nedsett funksjonsevne og Fylkeseldrerådet statusrapporten til høyring.

Arbeidsgjevarperspektivet: HFK som inkluderande verksemd

HFK er ein stor arbeidsgjevar i fylket, med 4 393 tilsette i følge årsmeldinga for 2017. Arbeidslivet er ein vesentleg arena for inkludering og integrering. Gjennom charteret og likeverdsplanen forpliktar HFK seg til å vera ein inkluderande arbeidsgjevar, og mangfald skal bli sett på som ein ressurs. Målsettinga er at dei tilsette skal spegle Hordalandssamfunnet.

Ved utgangen av 2017 var det 330 tilsette med innvandrarakgrunn i HFK. Dette utgjer 7,6 prosent av talet på tilsette i fylkeskommunen. Dei fordeler seg med 175 (mot 191 i 2016-rapporteringa) tilsette i opplæringssektoren, 54 (54) i tannhelsetenesta og 101 (85) i fylkesadministrasjonen, Skyss, Bybanen Utbygging og eigedom (drift/reinhald). Talet på tilsette med innvandrarakgrunn har auka frå 281 tilsette i 2012 til 330 tilsette i 2017.

Delen kvinnelege tilsette vert det rapportert på i årsmeldinga. For 2017 var det 2 566 kvinner og 1 827 menn tilsett i HFK. Målt i årsverk var det 2 293 kvinner og 1 691 menn.

Det er fleire kvinner enn menn som er tilsette i deltidsstillingar. I 2017 jobba 33, 8 prosent av alle kvinner i fylkeskommunen deltid, og 18, 9 prosent av alle menn i fylkeskommunen jobba deltid. Regionalavdelinga v/ FIA har to gongar gjort ei undersøking for HR om uønskt deltid i HFK. Den første undersøkinga var i 2013. Då svara 29 prosent av dei som jobba deltid at dei ønska seg ein større stillingsprosent. I 2016 var denne delen auka til 37 prosent. Svarprosenten på kartleggingane var om lag 50 prosent noko som gjer tala frå undersøkinga representative. HFK har difor stipulert med at det er om lag 300-400 tilsette som går i ufrivillig deltid. Desse er ikkje registert på namn, men ein veit at hovuddelen av desse er lærarar, miljøarbeidarar, reinhaldarar, tannhelsesekretærar. HFK har som mål å utvikla heiltidskultur i organisasjonen, og ei partssamansett arbeidsgruppe jobbar difor med ulike tiltak for å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

HFK følgjer elles hovudtariffavtalen sine føresegner om at kvinnelege søkjarar skal prioriterast om kvinner er underrepresentert, og vidare at lokal lønnspolitikk skal fremja og ivareta likestilling mellom kjønna.

Likestillingsbarometeret i årsmeldinga viser eit oversyn per 31.12.2017 over kjønnsbalansen i leiarstillingar i HFK:

Likestillingsbarometer per 31.12.2017	Kvinner	Totalt
Opplæring		
Rektorar i vgs	15	35
Ass. rektorar i vgs	18	38
Tannhelsetenesta		
Fylkestannlegen si leiargruppe inkl overtannlegane	6	6
Klinikkleiarar	16	20
Fylkesadministrasjonen		
Fylkesdirektørar	1	6
Stabs-/seksjonsleiarar	15	32
Skyss og Bybanen utbygging	7	24

Tilsette i leiande stillingar	2013	2014	2015	2016	2017
Kvinner	148 (46,1%)	146 (47,6%)	151 (47,6%)	131 (46,1%)	130 (45,8%)
Menn	173 (53,9%)	161 (52,4%)	166 (52,4%)	153 (53,9%)	154 (54,2%)

Tal frå HR-seksjonen syner at gjennomsnittleg løn for ein kvinneleg tilsett i HFK per juli 2018 var 544 537 kroner, mot 569 321 kroner for menn.

Det finst ikkje noko uttømmende oversyn over kor mange i organisasjonen som har nedsett funksjonsevne. Talsettinga er krevjande då kartlegginga gjerast ved å spørje befolkninga om kven som sjølv meiner at dei er funksjonshemma. Det har altså subjektive element, noko som går att på fleire felt som likeverdsarbeidet dekker. Det har ikkje vore nokon slik teljing i HFK. Det mest nærliggande ein kan byggja på er sjukefråversstatistikk, men den skil ikkje mellom varig og midlertidig nedsett funksjonsevne. Og så er det slik at mange med redusert funksjonsevne ikkje har noko særleg sjukefråver.

Som IA-verksemd samarbeider HFK med NAV for å få arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne ut i arbeidslivet. HFK har jamleg slike arbeidstakarar innom verksemda til arbeidsutprøving, med lønstilskot eller andre NAV-yingar. I nokre tilfelle har slik utprøving ført til varig arbeidsforhold i HFK, medan det generelt vert lagt opp til eit avgrensa løp der vedkomande skal finne seg ledig stilling andre stader. Det ligg ikkje føre noko oversyn over omfanget av slik utprøving.

For å skapa trygge og gode psykososiale miljø blir det gjennomført ei årleg medarbeidarundersøking, der trivnad og arbeidsmiljø blir kartlagt. Ved medarbeidarundersøkinga i 2018 kom det fram at 85 prosent av dei tilsette er tilfredse med jobben, og at 81 prosent seier at dei er stolte over å jobbe i HFK. Samstundes kjem det fram at nokre tilsette opplever helsebelastning i arbeidet. Dette vert følgt opp av m.a. bedriftshelsetenesta.

I tillegg blir det gjort eigenkontroll årleg. Det er ei kartlegging av om lokale leiarar følgjer opp overordna krav til mellom anna HR-arbeid og HMS.

Eigenkontrollen for 2017 tok opp spørsmål om likeverdsplanen blir følgt opp med tiltak i lokal HMS-plan. 13 einingar svara ja, 33 svara nei. Denne mangelen blir mellom anna følgt opp gjennom opplæring (HMS grunnkurs). Det vil hausten 2018 bli sendt ut en påminning til alle einingar om at tiltak for likestilling og likeverd skal være med i lokal HMS-plan.

Det blir gjennomført HMS-grunnkurs for alle leiarar, verneombod og medlemar i arbeidsmiljøutval, to gongar årleg. Her har det vore god deltaking, med om lag 50 personar per kurs. Her inngår det ei eiga økt på 3,5 timar om psykososialt arbeidsmiljø.

I likeversplanen går det tydeleg fram at det er nulltoleranse for mobbing og trakassering i HFK, både som arbeidsgjevar og som tenesteytar. Det er oppretta ei ny rutine i Kvalitetsportalen (februar 2018), om «Handtering av mobbing, trakassering og anna utilbørleg åtferd i HFK». I sist gjennomførte medarbeidarundersøking, i januar 2018, blei det lagt til spørsmål om seksuell trakassering. 27 personar (0,8 prosent av respondentane) har svart at dei har opplevd uønskt seksuell merksemd i løpet av den siste månaden, og 24 personar (0,7 prosent av respondentane) seier dei har vore utsette for seksuell trakassering i jobbsamanheng i løpet av dei siste 12 månadene.

IA-avtalen er eit samarbeid mellom partane i arbeidslivet og regjeringa. Som IA-verksemd har HFK inngått ein samarbeidsavtale med NAV, som vart underskriven sist i 2014. IA-arbeidet vert følgt opp i HAMU to gongar årleg, der ein NAV-representant i tillegg møter. Hausten 2018 er det drøftingar om ei mogleg forlenging av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Det er uklart per dags dato om IA-avtalen vert forlenga eller går over i ei ny form. Sjølv om IA-avtalen ikkje skulle verte fornya, er prosessane på dette området så innarbeidde, at det ikkje er realistisk med eit brot med dei etablerte rutinane på feltet.

LHBT-kursing (lesbiske, homofile, bifile og transpersonar) av 330 rektorar, tilsette og elevar på 14 vidaregåande skular er gjennomført i samband med foreininga FRI. Fylkesrådmannen si toppleiargruppe og HAMU har òg fått slik opplæring. HFK fekk i 2017 ein pris for arbeidet som er gjort innan LHBT-feltet så langt.

For å synleggjere likeverdsarbeidet har ein i haust profilert måla i likeversplanen på påloggingsbiletet på alle pc-skjermar i fylkeskommunen.

Hordaland fylkeskommune som samfunnsutviklar

HFK har ei sentral rolle i samfunnsutviklinga i Hordaland, og inkludering er tydeleg forankra i det strategiske utviklingsarbeidet. Inkludering vert fremja på ulikt vis, både direkte og indirekte, på ulike fagfelt. av innsatsen femner breitt (retta mot «alle»), medan noko rettar seg mot smalare grupper.

Eit inkluderande samfunn er ei sentral målsetting for HFK. Dette er stadfesta gjennom at eitt av fire hovudmål i regional planstrategi 2016-2020 er at fylkeskommunen skal jobba for å fremja eit inkluderande samfunn. Gjennom dette bidreg HFK til utjamning og til å redusera sosial ulikskap.

Regional planstrategi sett som føremål å fremja ei berekraftig regional utvikling. Regional planlegging og forvaltning skal finne løysingar som sikrar ein langsiktig balanse mellom økonomiske, naturmessige og sosiale tilhøve. Arbeidet med å fremja likeverd er særleg viktig med omsyn til å fremja den sosiale dimensjonen, men òg med omsyn til økonomisk berekraft (høg sysselsetting).

I tillegg er inkludering noko HFK er medviten om i alt av medverknadsprosessar til planane som vert utarbeidde. Til dømes var det i utarbeidinga av regional planstrategi konsultasjonsmøte med mellom anna det felles innvandrarrådet i Hordaland, Eldrerådet og Rådet for menneske med nedsett funksjonsevne. Det å ha inkluderande medverknadsprosessar, for slik å utjamne maktulikskapar, er òg noko som er sett høgt i dialogen med eksterne samarbeidspartnarar.

Universell utforming høyrer under fylkeskommunen si rolle som samfunnsutviklar. For å nå målet som er sett i *Regional folkehelseplan*, om at Hordaland skal vere eit universelt utforma samfunn innan 2025 er det sett i gang eit arbeid for å utvikla eit tverrsektorielt arbeid med universell utforming i fylkeskommunen. Prosjektet er kalla «UU i vest 2025» og er starta opp i 2018 med stønad frå Bufdir. Målet med satsinga er å gje retning og kontinuitet for arbeidet med universell utforming i Hordaland og å kunne tilby kompetanse innan universell utforming til kommunane i regionen. Vidareføring av prosjektet er avhengig av fortsatt finansiering.

Inkluderingsarbeid i fritid og frivillig arbeid fangast opp i regional kulturplan for Hordaland 2015 – 2025.

Utdanning som kvalifiserer for jobb er ein grunnleggjande føresetnad for inkludering. Målsetjinga om tett kopling mellom arbeidslivet og utdanningssystemet fangast opp regional plan for kompetanse og arbeidskraft, som blei vedteken i 2017.

Andre regionale planar som direkte påverkar likeverd. I tillegg ein rekkje temaplanar, til dømes temaplan for landbruk, kor eitt av måla er å auka rekruttering til landbruket generelt, og av nye grupper og kvinner spesielt, men ein går ikkje vidare i detalj i alle temaplanane.

Handlingsprogram for næringsutvikling i Hordaland (HNN) er den viktigaste reiskapen for å styre tildeling av midlar innan næringsutvikling i fylket. I 2018 har det vore retta merksemd mot prosjekt og tiltak som skal medverka til å fremja Integrering og arbeid. Dette skal stimulera til at fleire innvandrarak lettare og raskare kan bli inkludert i arbeidslivet. Det er til dømes gitt utviklingsmidlar til eit prosjekt i Meland som skal teste ut ein ny introduksjonsordning for flyktningar som byggjar på praksisnæring språktrening, ein tettare kopling til næringslivet, samt arbeidstrening.

I tildelingsbrevet til Innovasjon Norge Hordaland 2018 frå HFK seier vi at vi framleis ønskjer eit særleg fokus på kvinner, og at ein har eit mål om at 40 prosent av dei næringsretta verkemidla skal gå til bedrifter med kvinneleg leiar eller eigar.

Etablerarsenteret har kurs og møteplassar for engelskspråklege som ønskjer å bli gründerar, og i lokalsamfunnsutviklingsprogrammet LivOGLyst er mangfald ein gjennomgåande tematikk i rettleiinga og på møteplasser i regi av programmet.

Karriere Hordaland bidreg til inkludering og sysselsetting gjennom å tilby gratis karriererettleiing i fylket til alle vaksne over 19 år. Dei har tilbod på tre senter i fylket, Bergen, Sunnhordland og Nordhordland, og har i tillegg rettleiing via telefon eller video. Karriere Hordaland blei oppretta i 2017 og er eit tiltak på bakgrunn av regional plan for kompetanse og arbeidskraft, og er ein del av ein nasjonal satsing.

Fokus på likeverd er òg sentralt i det internasjonale arbeidet til HFK. Likeverd, inkludering og integrering har eit tydeleg fokus i Erasmus+ programmet generelt. Dette har bidrege til mange utviklingsprosjekt i Hordaland, mellom anna har Fylkesbiblioteket på vegne av alle folkebiblioteka i Hordaland fått midlar frå Erasmus+ programmet til mobilitetsprosjektet: «Public libraries in Hordaland as arenas for integration and learning».

Det kan i tillegg nemnast Erasmus+ prosjekt som HFK leiar, og som set fokus på sårbare unge. I «EVS 4 Inclusion» er målgruppa ungdomar med avbroten skulegang. I «Clue 2 Inclusion» er målgruppa ungdomar i fare for å falle ut av vidaregåande opplæring.

Fylkesbiblioteket får støtte frå Gjensidigestiftinga og samarbeider med Bergen Off. Bibliotek og Det Felles Innvandrerråd i Hordaland om prosjekt som har til føremål å bidra til mangfald og betre integrering mellom nordmenn og innvandrar ved å ta i bruk folkebiblioteket som felles arenaer til ulike aktivitetar.

Hordaland fylkeskommune som tenesteytar

Utdanning

Fylkeskommunen prioriterer sterkt å bidra til at andelen som fullfører vidaregåande skule aukar. Hovudmåla for den vidaregåande opplæringa i HFK er auka læringsutbytte og fullføring. Førebygging er viktig, og i tillegg kjem tilbakeføring av dei som allereie har slutta.

Hordaland fylkeskommune har som mål å auke gjennomføringa av vidaregåande opplæring. Ei viktig satsing i dette er å få ungdom som har falt ut av vidaregåande opplæring, tilbake til opplæringa. Dette arbeidet skjer i regi av Oppfølgingstenesta i Hordaland fylkeskommune. Eit tiltak for å nå dette målet er å opprette ei avdeling med produksjonsskule i heildøgnsdrift på Hjeltnes i Hardanger frå hausten 2018. Avdelinga på Hjeltnes vil saman med Hyssingen produksjonsskule i Bergen utgjere produksjonsskulane i Hordaland.

Målgruppa er ungdom mellom 16 og 21 år som har falle ut av vidaregåande opplæring og som treng ein veg inn igjen. Gjennom deltaking på skulen skal ungdomen få danning og kvalifisering gjennom produksjon, lære om arbeidslivet sine spelereglar, få opplæring i grunnleggjande ferdigheiter etter behov og naudsynt rådgiving. Tiltaket er basert på praktisk arbeid og produksjon knytt til ulike utdanningsprogram og skal styrke deltakarane si personlege utvikling og betre deira føresetnader i utdanningsløpet. Tilbodet skal ha ein sosialpedagogisk plattform.

HFK har i tillegg tilrettelagt opplæring for elevar som treng tilrettelegging. Opplæringa tar utgangspunkt i dei faga eller deler av faga som eleven kan meistre. Stend vidaregåande skule er knutepunktskule for elevar som treng tilrettelegging.

Eit anna satsingsområde på opplæringsfeltet er tilbod for minoritetsspråklege elevar. Mange av desse elevane har lite grunnskuleopplæring og kort butid i landet. Difor er det oppretta innføringsklassar som ei førebuing på ordinær vidaregåande opplæring. I 2017 blei det oppretta fleire ekstra innføringsklassar enn dei som allereie var planlagde, for sikre at ein kunne gje eit tilbod til alle. HFK har i tillegg eit etablert tilbod innan vaksenopplæring, gjennom senter for vaksenopplæring.

Det er eit kjønnsdelt utdanningsløp i Norge. Ungdom gjer i stor grad tradisjonelle val, og mellom anna er det ei utfordring å få gutar til å velje omsorgsutdanning. Dette biletet ser vi igjen att i Hordaland. I inntakskontoret sitt oversyn over elevar som er tekne opp til skuleåret 2018/2019, fordelt på kjønn per studieretning, viser til dømes denne fordelinga: Bygg og anleggsteknikk: 95, 2 prosent gutar og 4, 8 prosent jenter. Helse- og oppvekstfag: 17, 1 prosent gutar og 82, 9 prosent jenter (både Vg1, Vg2 og Vg3 samt spesialklassar innanfor studieretninga er med i tala).

Det å oppnå ein betre kjønnsbalanse innanfor yrkesfaga er nedfelt i regional plan for kompetanse og arbeidskraft. Det går fram at dette er viktig å både på sjølvstendig grunnlag, men òg som eit konkurransefortrinn for verksemdene.

Kvaliteten i skulen handlar ikkje berre om faglege målsetjingar, men òg om trivsel. For å førebygge mobbing og trakassering, er det etablert eit mobbeombod for elevar i tillegg til eit elev- og lærlingombod. Frå juni 2017 blei det ei fast ordning med mobbeombod i Hordaland. Det er ein rettleiande og støttande funksjon for elevar, lærlingar, føresetja og tilsette. I tillegg skal mobbeombodet setja mobbing som tema på dagsorden. Kvar haust arrangerer opplæringsavdelinga ei stor samling om skulemiljø for alle dei vidaregåande skulane og elevrådsleiarar m.m. Her takast fleire tema opp, mellom anna elevane sitt skulemiljø.

Eigedom

Eigedomsavdelinga jobbar med å gjera alle fylkesbygg universelt utforma. Nær alle fylkeskommunale bygg er kartlagt for gjennomføring av universell utforming og registrert på nettstaden Bygg for alle.

Kollektivtilbod

Universell utforming av kollektivtilbodet inneber at haldeplassar, tilkomsten til haldeplassane og relevant informasjon skal vere tilgjengeleg for alle.

Alle bussar i Skyss sine ruter er no tilrettelagte for rullestolbrukarar, men på ulikt vis. Unnataket er minibusser som nyttast i vanskeleg tilgjengelege distriktruter og som regel då kun til skuleskyss. Bybussane har til no den beste tilrettelegginga.

Etter kvart som nye anbodspakkar har vorte starta dei siste åra, har vore vognkrav teke høgde for tilrettelegging for funksjonshemma. For rutepakke Vest (Sotrakommunane og Askøy) og Bergen Sør (inkl. Os) vert dette gjennomført på nye bussar sommaren 2019.

Tannhelse

Fylkeskommunen sitt ansvar for tannhelsetenesta er definert i Lov om tannhelsetjeneste § 1-1. Der framgår det: «Fylkeskommunen skal sørge for at tannhelsetjenester, herunder spesialisttjenester, i rimelig grad er tilgjengelige for alle som bor eller midlertidig oppholder seg i fylket.» God tannhelse er viktig for å fremja likeverd. Det er nettopp fokus på likeverd som er grunnen til at barn, unge, eldre og langtidssjuka samt fleire sårbare grupper i samfunnet får vederlagsfri tannhelseteneste.

For å sikra eit mest mulig likt tilbod til sårbare grupper har tannhelsetenesta i Hordaland utarbeidd forpliktande samarbeidsavtaler med alle kommunar i fylket. I dei seinare år har den fylkeskommunale tannhelsetenesta både ut frå sentrale pålegg – men og av eige initiativ – fått ei viktig rolle i arbeidet med å oppdage omsorgssvikt blant barn og unge, samt å gi eit tannhelsetilbod til torturoffer, personar som er utsette for overgrep og til personar med sterk angst for tannbehandling. Det å kome tidleg i inngrep i tilfelle med omsorgssvikt er viktig for å sikre at barn og unge får ein god oppvekst og utvikling, og at dei får naudsynt hjelp og omsorg. Vilkår i barneåra er viktig for den sosioøkonomiske statusen dei får som vaksne. Det spesialtilpassa tannhelsetilbodet til pasientar utsette for overgrep og med sterk angst for tannbehandling har synt at mange pasientar har fått høgare livskvalitet og at det også har effekt på andre delar av

livssituasjonen som til dømes utdanning, jobb og sosiale relasjonar. Dette gir samfunnsmessig nytteverdi langt utover det tannhelsefaglege.

Vegen vidare

Dette er første gongen det vert rapportert til fylkestinget på den samla innsatsen i HFK på likestillings- og likeverdsfeltet. Arbeidet med denne statusrapporten indikerer at einingane i fylkeskommunen ser ut til å ha tatt til seg intensjonen i likeverdsplanen og charteret, både med tanke på arbeidsgjevar-perspektivet, samfunnsutviklar-perspektivet og tenesteytar-perspektivet. Ei utfordring i rapporteringa er at aktivitetane spreier seg over så mange felt og nivå, at det er krevjande å gje eit kortfatta og konsist bilete over status på feltet. Det synest likevel klart gjennom det som vert lagt fram i denne saka, at intensjonen i likeverdsplanen og charteret vert følgd opp i einingane i HFK.

Likeverdsplanen blei vedteke i 2017, og gjeld for ein 4-årsperiode, og det må leggjast til rette for vidareføring av planen i nye Vestland fylkeskommune.

For vegen vidare er det utan tvil viktig å syte føre at aktivitetane på likeverds- og likestillingsfeltet skal halde fram mest mogleg saumlaust, og utan opphald, i nye Vestland fylkeskommune. Difor lyt det førast ein laupande dialog med Sogn og Fjordane fylkeskommune om temaet.

Eit tema i denne dialogen vil vere om Vestland fylkeskommune skal signere charteret.