



Nordre Follo
kommune

Temaplan for mangfold, integrering og inkludering

Sluttbehandling april 2024





Bakgrunn for arbeid med mangfold i kommunen

Mangfold er et bredt begrep som brukes i mange sammenhenger. Mangfoldsbegrepet knyttes både opp mot integrering av innvandrere i samfunnet og mot inkludering av ulike grupper og enkeltindivider. Integrering vil derfor i stor grad handle om å inkludere mennesker med annen kulturbakgrunn inn i samfunnet og med det bidra til et mangfoldig lokalsamfunn. I planen videre, dekker begrepet inkludering både integrering og inkludering generelt.

Begrepet mangfold brukes forskjellig på tvers av kulturer og kan med andre ord forstås ulikt av ulike grupper innbyggere. Det er tre hovedfaktorer som gjør at det er behov for økt kunnskap og evne til å lede mangfold. Det er lovverk, et mer internasjonalt næringsliv og økende grad av mangfold i arbeidsmarkedet. Mangfold i denne sammenhengen er både etniske minoriteter, mennesker med funksjonsnedsettelse, eldre arbeidstakere og kvinner. I norsk sammenheng, regnes dette som mest kritisk. [\[1\]](#)

Alle innbyggere og ansatte i kommunen skal ha like rettigheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, tro- og livssyn, funksjonsevne og seksuell orientering. Nordre Follo kommune har en visjon om å være nær og nyskapende. Det er mål i kommuneplanens samfunnsdel som viser retning mot å bygge opp samfunnet sammen med innbyggerne, og gjøre de i stand til å mestre sin egen hverdag. Det skal være trygt å vokse opp og bo i Nordre Follo. For å lykkes med det trenger vi et mangfoldig lokalsamfunn der innbyggerne har forståelse for og toleranse for mangfoldet.

[\[1\]](#) (Traavik, 2006)

Interkommunalt arbeid med LHBT+ og kommuner

En studie fra 2015, «Skeiv på bygda», gir innsikt i levekårene for LHBT+ i Norge. Den viser til hovedfunn som at LHBT+ gruppen har større helseproblemer, er mindre tilfreds med livet, har flere negative erfaringer på skole og arbeidsplass, opplever mindre åpenhet og at det ikke er så stor forskjell på små og store kommuner. En annen rapport, «Eneste skeive på bygda» fra 2018, viser at lokale myndigheter feiler i forsøket på å utvikle dialog og tjenester som møter utfordringene. Hovedfunn fra denne undersøkelsen er utilgjengelige offentlige ansatte, heteronormative rammer og tjenester, manglende kunnskap og manglende muligheter for kunnskapsheving samt manglende bevissthet hos ledelsen.[\[1\]](#)

Heteronormativ betyr at det finnes en «normal» i samfunnet og de som ikke er en del av denne normalen avviker. Dette er knyttet til et sett av holdninger og sosiale fenomener. Dette kan føre til negative holdninger mot seksuelle minoriteter når heteroseksualitet er det som er normalt og naturlig.[\[2\]](#)

Dette er noe av bakgrunnen for at Folloregionen Interkommunalt politisk råd (IPR) har satt i gang et samarbeid med doktorgradsstipendiat Jon Martin Larsen ved Høyskolen Kristiania for å få et bedre kunnskapsgrunnlag. Arbeidet er pågående og det vil i løpet av de neste årene komme ulike rapporter som beskriver blant annet forholdene for skeive eldre og ungdom under 18 år i Follo. Det er naturlig

å sette inn mer spesifikke tiltak for denne gruppen fortløpende i kommunens Økonomi- og handlingsplan og se det i sammenheng med øvrige tiltak for mangfold og inkludering.

Forskning gjort på skeive over 65 år i Follo viser blant annet at et flertall av disse uttrykker angst for å havne på sykehjem på grunn av sykdom og dårlig helse, da de gjennom livet har hatt negative erfaringer med helse- og omsorgstjenestene (samt møter med myndigheter og tjenesteytere), noe som påvirker tilliten til tjenestene generelt. Tilliten til offentlige at offentlige myndigheter møter deres behov med åpenhet er så lav, at et flertall av informantene ikke har planlagt for fremtidige behov i alderdommen.[3]

Disse funnene bekrefter mye av det samme som vises i studiene fra 2015, og det er ikke utenkelig at dette er overførbart til også yngre grupper. En tilleggsdimensjon som det pekes på er at terroren 25. juni 2022 i Oslo skapte nye traumer for skeive, som føler på et tap av trygghet. Det er helt naturlig å tenke at skeive i Nordre Follo føler på det samme, og mange opplever at det kommunale hjelpeapparatet ikke forstår deres utfordringer, som i ytterste konsekvens fører til at noen enten går inn i skapet igjen eller – i verste fall – tar sitt eget liv.[4]

[1] (Larsen, 2021)

[2] (Habarth, 2015)

[3] Larsen (2023)

[4] Larsen (2023)

Hva sier kommuneplanens samfunnsdel at vi skal oppnå?

Kommuneplanens samfunnsdel beskriver en bærekraftig utvikling og en sosial bærekraft der kommunen skal bidra til mindre forskjeller og gi alle muligheten til å mestre hverdagen og delta i samfunnet. Tilhørighet og mestring er viktig for god psykisk helse. I Nordre Follo skal vi legge til rette for at innbyggerne føler seg trygge og lever i gode og helsefremmende omgivelser. Innbyggerne skal ha mulighet til å være aktive hele livet og mestre hverdagen, uansett funksjonsnivå. Nordre Follo kommune skal være nær og nyskapende.

Målforankring

Mål
Nordre Follo kommune bygger på en etisk plattform, er en attraktiv arbeidsgiver og en organisasjon i utvikling
Innbyggerne i Nordre Follo kommune mestrer sin egen hverdag

Suksessfaktorer

Suksessfaktorer vil være å legge til rette for at tiltakene i handlingsdelen faktisk gjennomføres. Alle kommunens ledere og ansatte må kjenne til arbeidet og jobbe med kultur og holdninger for å få et reelt mangfold blant ansatte og hvordan vi møter innbyggere med ulike utfordringer.

Gevinster

Å lykkes med å etablere et trygt lokalsamfunn preget av toleranse er viktig for innbyggernes psykiske helse. Ved å være bevisst på mangfoldsarbeid og bruke dette forebyggende, kan kommunen i større grad unngå helsemessige utfordringer knyttet til utenforskap. Å oppleve at man står på siden av normen i samfunnet, kan ha innvirkning både på deltakelse i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig. Slik vil et godt og systematisk arbeid med mangfold i samfunnet bidra til både økonomiske gevinster i form av sparte helsetjenester og gevinster for den enkelte innbygger.

Slik skal vi gjøre det - Handlingsplan

Handlingsplanens oppbygging

Kommunen er en stor arbeidsplass og yter mange tjenester til innbyggere i alle aldre. Planen er avgrenset til å gjelde hva kommunen kan gjøre for å fremme mangfold og ha et inkluderende samfunn.

Handlingsplanen er delt inn i tre deler: hvordan kommunen som samfunnsutvikler kan fremme mangfold og inkludering, kommunen som yter av tjenester til innbyggere og kommunen som arbeidsgiver.

Kommunens rolle som samfunnsutvikler

Mangfold og inkludering handler om holdninger og å være bevisst på hva vi gjør og hvilke beslutninger vi tar. Kommunen er demokratisk oppbygd med folkevalgte som øverste ledere. Det er viktig å ha et mangfold i sammensetningen av politiske organer for å gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Dette krever bevissthet hos politiske partier når de skal rekruttere medlemmer.

Kommunen er øverste myndighet for planlegging og kan stille krav til utbyggere om universell utforming og hvilke typer boliger som kan godkjennes.

Kommunen kan ikke bestemme over lag og foreninger, men kan oppfordre til at de arbeider for å ha et mangfold blant medlemsmassen og gjøre inkluderende tiltak for grupper som lett faller utenfor samfunnet. Kommunen har mye fagkompetanse innen feltet som kan komme lag og foreninger til gode.

Slik vil vi ha det	Slik får vi det til
Sammensetningen i råd og utvalg gjenspeiler	<ul style="list-style-type: none">• Arrangere workshops og seminarer for

mangfoldet i kommunen	<p>å øke kunnskapen om mangfold og inkludering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppfordre organisasjoner og næringsliv til å være inkluderende og tilrettelegge for mangfold
Vi har et klart og lettfattelig språk i all kommunikasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Bruke bilder og symboler som representerer mangfoldet i kommunen • Økt tilgjengelighet på tjenester for eksempel gjennom bruk av tolk • Hjelp de som trenger det for å mestre digital hverdag
Vi har lagt til rette for at alle kan ha en tilpasset bolig	<ul style="list-style-type: none"> • Universell utforming er premiss for all planlegging • Ta hensyn til en mangfoldig befolkning i områdeplanlegging • Tilpasse boliger og nærmiljø til ulike livsfaser og funksjonsevne
Vi legger til rette for god tilgjengelighet og bidrar med det til inkludering og mulighet til økt samfunnsdeltagelse	<ul style="list-style-type: none"> • Universell utforming er premiss for all planlegging, områdeutvikling, samt drift og vedlikehold
Vi får temaplan for mangfold, integrering og inkludering til å utgjøre en forskjell i kommunen	<ul style="list-style-type: none"> • Tema innarbeides i Økonomi- og handlingsplan og det rapporteres på tiltak i tertialrapporter og årsrapport • Vi legger til rette for at planen kan leses på flere språk • Vi involverer de det gjelder i gjennomføringen av planen
Vi legger til rette for at ulike kulturer kan møtes	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsette å tilrettelegge for språk- og kulturkafeer på frivilligsentraler, bibliotek og seniorsenter • Samarbeide med frivillige organisasjoner i lokalsamfunnene for å skape møteplasser på tvers av religion og språk • Øke kunnskapen om høytidsdager i ulike religioner
Vi legger til rette for økt kunnskap om hvilke aktiviteter innbyggerne kan delta på	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har oversikt over fritidsaktiviteter med enkelt språk og mulighet for oversettelse • Vi har oversikt over aktiviteter som egner seg for ulike typer funksjonsnedsettelse

Kommunens tjenester

Mangfold er en realitet norske ledere må forholde seg til, og ikke et valg. Mangfold er komplekst, og effekten det har på kommunens organisasjon må forstås og styres. Når det ikke er mangfold blant de som jobber i ledelsen, vil det i verste fall kunne hindre kommunen å tiltrekke seg og utnytte den kompetansen en mangfoldig gruppe medarbeidere vil besitte. Å søke etter likhet, er en kjent mekanisme i arbeidslivet. Forskning viser også at forskjeller vil føre til annen informasjon og perspektiver, og vil lede til bedre løsninger og informasjonsbearbeidelse [1]

Det er viktig at alle grupper i samfunnet får de tjenestene de har krav på og at de får medvirke i utarbeidelsen av eget tilbud. Det er også av betydning at alle som har behov for tjenester får tilpasset informasjon om hva som finnes og hva de har krav på. Det krever høy kunnskap blant de ansatte og kommunens verdier ansvar, omsorg og respekt blir spesielt viktig for å klare å inkludere innbyggere som er veldig annerledes enn deg selv.

Slik vil vi ha det	Slik får vi det til
Vi har ansatte med kompetanse og kunnskap om mangfold og inkludering	<ul style="list-style-type: none">• Utarbeide retningslinjer for ansatte• Vi rekrutterer ansatte med ulik bakgrunn og erfaring• Spre kunnskap om skeive eldre blant kommunens ansatte
Vi tilpasser tjenestene til innbyggernes behov	<ul style="list-style-type: none">• Vi utformer og utvikler tjenestene sammen med brukerne• Vi lytter til innbyggernes erfaringer og kompetanse• Vi bruker enkelt språk og tolk ved behov
De som jobber med barn og unge er bevisste på mangfold	<ul style="list-style-type: none">• Oppfordre til å ha mangfold og inkludering som tema på SU-møter i barnehager og FAU i Skoler• Øke forståelsen for hvordan det er å være ung flyktning• Ha «fadderordning» i barnehage og skole for nyankomne flyktninger• Vi har gode og inkluderende møteplasser for barn og unge• Legge til rette for at barn med annet morsmål enn norsk kan delta på fritidsaktiviteter

[1] Traavik, Laura E. M. *Ledelse av mangfold*, Magma 2006

Kommunen som arbeidsgiver

Et arbeidsliv med et mangfold av mennesker med ulike bakgrunn, språkkunnskap og kulturell forståelse, kan bidra til innovasjon, vekst og verdiskaping. [1] Kommunens sammensetning av ansatte bør gjenspeile befolkningen i størst mulig grad. Det skal være nulltoleranse for diskriminering, trakassering og rasisme på arbeidsplassen.

På arbeidsplassen må mangfold være prioritert av toppledelsen og understøttes av kommunens kultur og handlinger. Mangfold må være en kjerneverdi og en del av strategien. Kommunen må dermed baseres på verdier som fremmer ulike grunnsyn, gjensidig respekt og likeverdige bidrag – et mål om å ansette en variert arbeidsstyrke.

Ledelse vil være vesentlig for å lykkes med en mangfoldig organisasjon. Lederne må verdsette forskjeller, men samtidig ikke overfokuserer på synlige ulikheter. Mennesker identifiserer seg med grupper og de ulike gruppene bidrar til selvfølelse. Derfor er det viktig å anerkjenne ulikhetene. [2]

Mange organisasjoner går glipp av viktige talenter fordi de ikke satser på og trener kompetansen til sine seniorer. Eldre arbeidstakere er en viktig del av mangfoldet på en arbeidsplass. [3]

Seniorpolitikk i Nordre Follo kommune er gjeldende fra 2024, og angir tiltak for å få ansatte til å stå lenger i jobb. På den annen side er det viktig å også rekruttere yngre, nyutdannede medarbeidere, slik at vi har en variert alderssammensetning.

Kjønnsbalanse er også en viktig faktor i arbeidet med mangfold og likestilling. I Nordre Follo kommune utgjør kvinner ca. 78 % av de ansatte. Å sikre en jevnere kjønnsbalanse kan ha en positiv effekt på arbeidsmiljøet og føre til flere erfaringer og perspektiver kommer frem.

Kommunens arbeidsgiverpolitikk, ansettelsesprosedyre samt lønnspolitiske retningslinjer og rutiner har allerede mål og tiltak som omhandler mangfold.

[1] <https://www.imdi.no/mangfold-i-arbeidslivet/>

[2] (Traavik, 2006)

[3] (Traavik L. E., 2021)

Slik vil vi ha det	Slik får vi det til
Vi har ansatte som gjenspeiler sammensetningen av befolkningen	<ul style="list-style-type: none">Mangfold inngår i prosedyre for ansettelser og vi oppfordrer ulike grupper til å søke, bl.a. gjennom mangfoldserklæring og bruk av positiv særbehandling for å sikre en jevnere kjønnsbalanseVi tilrettelegger for at ansatte kan stå lenger i jobb, gjennom kommunens Seniorpolitikk

	<ul style="list-style-type: none"> • Vi vurderer om det er nødvendig med krav til erfaring i alle stillingsutlysninger for å tiltrekke oss nyutdannede, yngre medarbeidere • Vi tilbyr tilrettelegging for søkere/ansatte med nedsatt funksjonsevne så langt det er mulig
Vi har en kultur der ansatte opplever at de er inkludert og respektert	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har et strukturert arbeid med kultur og verdier for å være en attraktiv arbeidsplass for et mangfold av ansatte • Kunnskap om seksuell trakassering, trakassering og kjønnsbasert vold inkluderes i HMS-opplæringen for ledere • Mangfold, likestilling og inkludering er jevnlig tema i alle virksomheter og på ledersamlinger • Vi legger til rette for at ansatte kan bidra til en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass, gjennom åpenhet og dialog • Vi tilrettelegge for fri på religiøse høytidsdager i tråd med Arbeidsmiljøloven • Det er lav terskel for å melde ifra om uønskede hendelser, som diskriminering og seksuell trakassering, og ansatte kjenner til rutiner for dette
Vi sikrer lik behandling av ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, alder og seksuell orientering.	<ul style="list-style-type: none"> • Vi likebehandler ansatte med tanke på kompetanseutvikling, karrieremuligheter, lærlingeplasser, fagbrev på jobb og liknende ordninger • Vi analysere bakgrunn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn hvert annet år, i tråd med arbeidsgivers kartleggingsplikt • Vi sørger for at våre prosedyrer og retningslinjer er kjent blant ledere og ansatte

[1] <https://www.imdi.no/mangfold-i-arbeidslivet/>

[2] (Traavik L. E., 2021)

[3] (Traavik, 2006)

Iverksetting, evaluering og rapportering

Slik skal vi implementere og evaluere planen

Planen gjøres kjent gjennom ulike interne og eksterne kanaler. Handlingsdelen tas inn som oppdrag eller tiltak i Økonomi- og handlingsplan og vil med dette ansvarliggjøre alle kommunens ledere.

Forskere fra Høgskolen Kristiania vil følge implementeringsarbeidet og gjøre en evaluering etter ett år. Dette gjøres som en del av doktorgradsprosjekt i samarbeid mellom høyskolen og kommunene i Folloregionen.

Rapportering

Tiltakene fra handlingsdelen vil legges inn i Økonomi og handlingsplan og spres til de ulike lederne der det er relevant. Det kan legges opp til rapportering både i tertial- og årsrapport.

Slik påvirker planen bærekraften vår

Planen påvirker arbeidet med sosial bærekraft og vil særlig treffe utfordringene knyttet til utenforskap fra samfunnet. Det er grupper i samfunnet som møter fordommer og på grunn av det trekker seg ut av sosiale sammenhenger og kanskje også arbeidslivet. Gjennomføring av tiltakene vil kunne bidra til at flere kommer i jobb og deltar i samfunnet som likeverdige medborgere.

Styrende dokumenter og kilder

Kommuner har mange statlige planer og lovverk de forholder seg til. Lokale planer er i hovedsak en konkretisering av hva kommunen skal gjøre for å oppfylle lovverk eller andre føringer fra staten. Kommunen har også en rekke andre strategier og temaplaner som er relevant for å fremme mangfold og inkludering. Under er en liste over politisk vedtatte planer og strategier som kan være relevante:

- [Kommuneplan Nordre Follo kommune 2019–2030 Samfunnsdel](#)
- [Arbeidsgiverstrategi \(PDF\)](#)
- [Boligstrategi 2022–2026.pdf](#)
- [Handlingsplan demokrati for barn og unge](#)
- [Digitaliseringsstrategi](#)
- [Temaplan for fysisk aktivitet, idrett og friluftsliv 2020-2030](#)
- [Temaplan for helse og omsorg](#)
- [Kommunikasjonsstrategi \(PDF\)](#)
- [Kvalitetsmelding Oppvekst 2020–2023.pdf](#)
- [Psykisk helse og rus – temaplan 2020–23](#)
- [Strategi for samskaping og frivillighet.pdf](#)
- [Profilprogram for Nordre Follo kommune](#)
- [Handlingsplan for forebygging av radikaliserings og kriminalitet](#)

- [Plan for godt skolemiljø](#)
- [Seniorpolitikk i Nordre Follo kommune](#)
- [Arbeidsgiverstrategi i Nordre Follo kommune](#)
- [Lønnspolitiske retningslinjer og rutiner](#)
- [Ansettelsesprosedyre og rekrutteringsstrategi](#)

FN har også utviklet flere konvensjoner som kommunene forholder seg til som er relevante i denne sammenhengen:

FNs kvinnekonsensjon (CEDAW) <https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-mangfold/likestilling-og-inkludering/konvensjoner/fns-kvinnekonsensjon-cedaw/id2510528/>

FNs konsensjon mot rasediskriminering (ICERD) <https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-mangfold/likestilling-og-inkludering/konvensjoner/fns-rasediskrimineringskonsensjon-/id670417/>

FN-konsensjonene om rettar til menneske med nedsatt funksjonsevne (CRPD) <https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-mangfold/likestilling-og-inkludering/konvensjoner/fn-konsensjonen-om-rettar-til-menneske-med-nedsett-funksjonsevne-crpd/id2426271/>

I tillegg har regjeringen flere planer, utredninger og strategier kommuner ser til:

[Status kommune 2022 KS. Der folk bor](#)

[Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold](#)

[Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer 2020–2023](#)

[Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020–2023](#)

[Handlingsplanen «Trygghet, mangfold og åpenhet». Mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika 2021–2024.](#)

[Meld. St. 7 \(2015–2016\) Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn](#)

[Livskvalitet i Norge 2021 – Statistisk sentralbyrå](#)

[Livskvalitetsundersøkelsen 2021 – Statistisk sentralbyrå](#)

[NOU 2025 Den store forskjellen](#)

[NOU 2023:13 På høy tid](#)

<https://nasjonalforeningen.no/om-oss/vi-mener/rapporter/sosial-ulikhet-tar-liv/>

[Rammeplan for barnehage](#)

[LK20 – Kunnskapsløftet](#)

[Opplæringslova](#)

Andre kilder

Funn fra eldreforskning: Doktgradsstipendiat Jon Martin Larsen ved Høyskolen Kristiania og forsker Janne Bromseth ved Østlandsforskning/INN (2023).

Habarth, J. M. (2015). Development of the heteronormative attitudes and beliefs scale. *Psychology & sexuality*, 6:2, ss. 166-188.

Larsen, J. M. (2021). *Slik arbeider kommuner med LHBT+*.

Traavik, L. E. (2006). Ledelse av Mangfold. *Magma*.

Traavik, L. E. (2021). *Inkludering, karriereutvikling og karriereplanlegging: Hva vet vi om HR-praksiser rettet mot seniorer i arbeidslivet i Norge*. Oslo: Høyskolen Kristiania.