

Likestillingsredegjørelse for Direktoratet for forvaltning og økonomistyring

2022



Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Hva er aktivitets- og redegjørelsesplikten?

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. I Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har vi tatt dette på alvor og integrert arbeidet i flere interne prosesser, samt utarbeidet en likestillingsredegjørelse som offentlig myndighet.

I den første delen av denne rapporten redegjøres det for kjønnslikestillingen i DFØ, der blant annet fordelingen av kjønn og lønnsforskjeller mellom kjønn redegjøres for. I den andre delen av rapporten ser vi på hvilke tiltak som skal settes inn for å forebygge eller hindre diskriminering. I dette arbeidet har vi tatt utgangspunkt i diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

Innhold

Hva er aktivitets- og redegjørelsesplikten?	1
1 Tilstand for kjønnslikestilling	3
1.1 Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon.....	3
1.1.1 Kjønnsbalanse	4
1.1.2 Midlertidig ansettelse	5
1.1.3 Faktisk deltid og ufrivillig deltid.....	6
1.1.4 Foreldrepermisjon	7
1.2 Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper	9
2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	11
2.1 Hvordan arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er nedfelt i DFØ.....	11
2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering.....	12
2.3 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling i DFØ - årsaker og tiltak.....	13

1 Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon

For å undersøke og kartlegge kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i midlertidighet, foreldrepermisjon og deltidsstilling i DFØ, ble det hentet ut tall fra personal- og lønnsystemet SAP. Tallene presenteres i tabell 1 og 2, samt figur 1-4.

Tabell 1. Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i midlertidighet, foreldrepermisjon og deltid

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn		Gjennomsnittlig antall uker		Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
457	320	30	14	20	9	13	6	0	0

* Inkludert omsorgspermisjon 2 uker etter fødsel.

Tabell 2. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling for ulike stillingsgrupper i DFØ.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kjønnsfordeling for ulike stillingsgrupper		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn			
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser*			Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Overtids- og reise godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser – avis og bredbånd***
Konsulent	8	4	97%	98%	7%	-
Førstekonsulent, Seniorkonsulent	59	39	98%	98%	-	-
Rådgiver	158	84	93%	92%	108%	92%
Seniorrådgiver, Fagdirektør	182	165	91%	91%	76%	80%

Seksjonssjef	27	12	99%	101%	76%	2062% ¹
Avdelingsdirektør, Divisjonsdirektør	16	15	96%	96%	120%	69%
Total***	450	319	96%	96%	86%	90%

**Bonus og uregelmessige tillegg er tatt bort fra tabellen da vi ikke har utbetalinger på de postene.*

*** Summen i denne posten er avhengig av at den ansatte selv søker om refusjon for sitt avis- og/eller bredbåndsabonnement. Den sier ikke noe om hvem som har tilgang på denne goden.*

**** Direktøren, lærlinger og ansatte på pensjonistvilkår er ikke med i utredningen.*

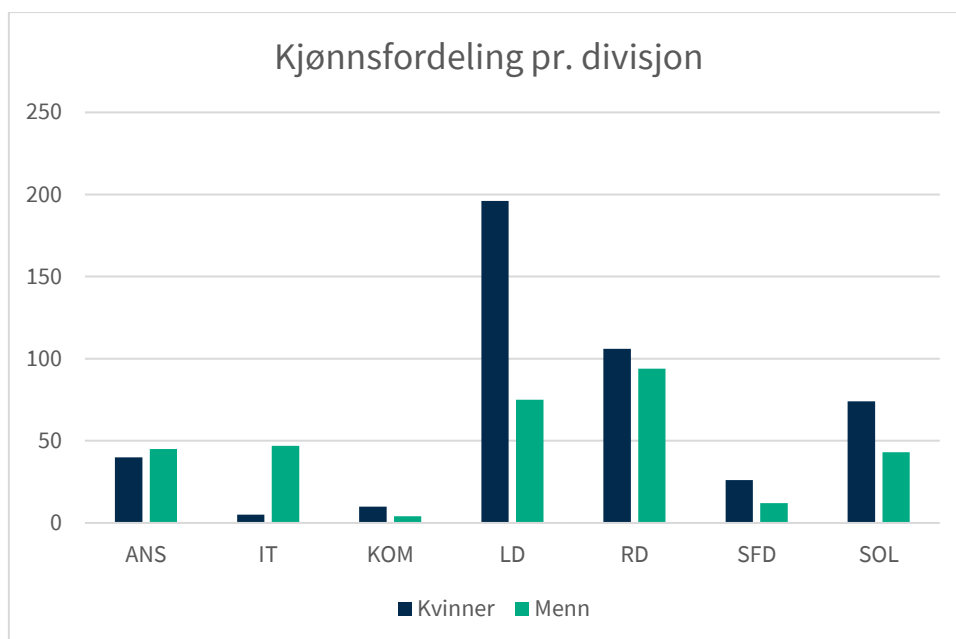
1.1.1 Kjønnbalanse

I tabell 1 ser vi at det var 457 kvinner og 320 menn som jobbet i DFØ ved utgangen av 2022. Dette gir en kvinneandel på 59%. Som vist i figur 1 under, ser vi at det er en overvekt av kvinner som jobber i samtlige divisjoner med unntak av divisjon for offentlige anskaffelse og IT-divisjonen i Oslo. I divisjon for offentlige anskaffelser er det ved utgangen av 2022 ansatt 40 kvinner og 45 menn. Ved årsslutt i 2021 var det ansatt 43 kvinner og 42 menn. Dette viser at kjønnbalansen i divisjonen er god med små endringer i kjønnssammensetningen fra år til år. Kjønnforskjellen i IT-divisjonen er derimot betydelig større med 5 kvinner og 47 menn. I likhet med mange andre virksomheter opplever også vi store utfordringer med å rekruttere personer med IT-kompetanse uavhengig av kjønn. I tillegg er IT-faget som kjent et typisk mannsdominert fagfelt og av den grunn er det færre kvinner som innehar denne kompetansen. Denne utfordringen er vi bevisst på og vi tilstreber å få flere kvinnelige kandidater i rekrutteringsprosessene. Når det gjelder kvinners roller som ledere i virksomheten, ser vi i tabell 2 at kvinner er godt representert innenfor lederstillinger. 43² kvinner og 27 menn er ansatt som seksjonssjefer, avdelingsdirektører og divisjonsdirektører i DFØ.

¹ Den store gjennomsnittlige lønnsforskjellen mellom kvinnelige og mannlige seksjonssjefer på denne posten skyldes at bare to mannlige seksjonssjefer har levert inn søknad om refusjon.

² Direktøren kommer i tillegg da hun ikke er medregnet i stillingsgruppene i tabell 2.

Figur 1 viser antall kvinner og menn pr. divisjon

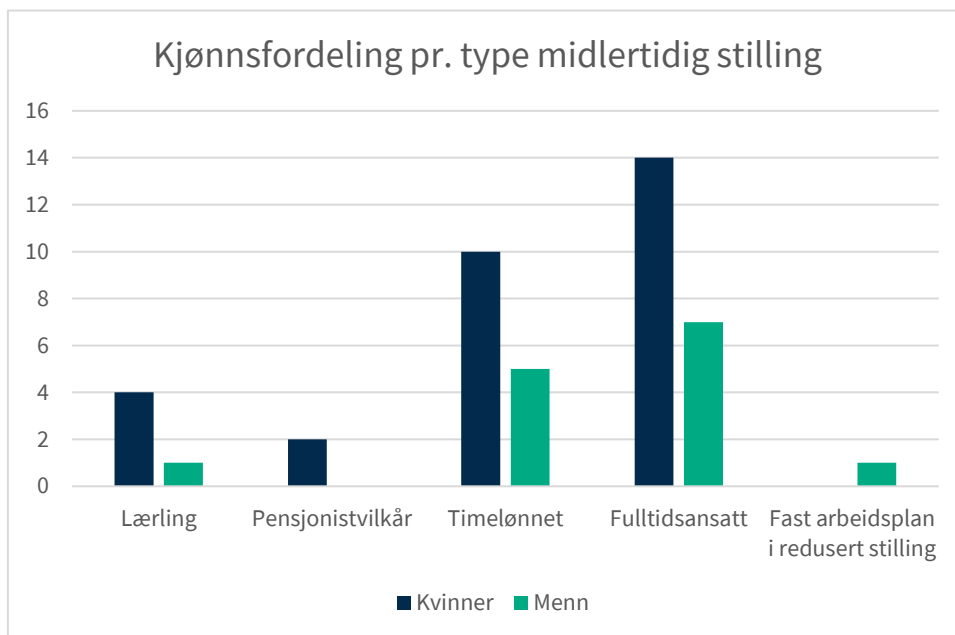


Divisjon for offentlige anskaffelser (ANS), IT-divisjonen (IT), Kommunikasjonsheten (KOM), Lønnsdivisjonen (LD), Regnskapsdivisjonen (RD), Strategi- og fellestjenestedivisjonen (SFD) og Divisjon for styring, organisering og ledelse (SOL).

1.1.2 Midlertidig ansettelse

Som vist i tabell 1 ser vi at 44 ansatte – 30 kvinner og 14 menn, hadde midlertidig ansettelse ved utgangen av 2022. 5 av dem var ansatt som lærlinger, 2 ansatt på pensjonistvilkår, 15 timelønnede, 21 fulltidsansatte og en i 50% stilling. Av de 15 timelønnede er flesteparten studenter som ønsker å jobbe deltid ved siden av studiene. Her tilrettelegges det for at de kan jobbe fulltid i ferier og ellers tilpasse arbeidstidene etter studiene. Når vi ansetter personer fulltid i midlertidig stilling er det hovedsakelig grunnet fravær (vikariat) eller arbeid av midlertidig karakter. For mange er dette veien inn til en fast stilling i DFØ der arbeidserfaring gir et fortrinn når stillinger lyses ut. I figur 2 under, ser vi at kvinner er overrepresentert i de fleste typene midlertidig stilling, men vi ser ingen grunn til å anta at dette skyldes kjønn.

Figur 2 viser antall kvinner og menn pr. type midlertidig stilling

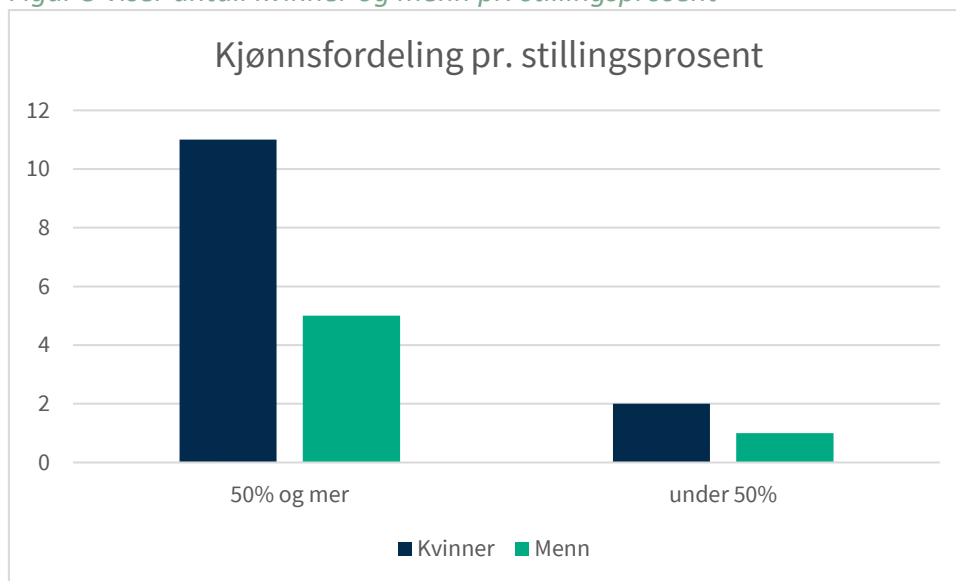


1.1.3 Faktisk deltid og ufrivillig deltid

I DFØ blir nesten alle stillinger utlyst som fulltidsstillinger. Det betyr at i de tilfeller der noen har deltidsstilling er det gjerne som resultat av deres eget ønske. Som vist i tabell 1 ser vi at ved utgangen av 2022 var det 13 kvinner og 6 menn som jobbet deltid. Figur 3 presentert under, viser at 16 av dem jobbet 50 prosent stilling eller mer og 3 jobbet mindre enn 50 prosent.

For å finne ut om dette var ufrivillig deltidsarbeid gikk vi gjennom opplysninger fra rekrutteringsprosessene der de ble ansatt, opplysninger de selv og lederne hadde gitt HR, samt dokumentasjon fra NAV og SPK som var lagret i personalmappene deres. På bakgrunn av denne gjennomgangen fant vi ut at deltidsarbeidet ikke var ufrivillig. Noen av de ansatte hadde etterspurte redusert stilling allerede i ansettelsesprosessen, mens andre etter flere år i fulltidsstilling. Begrunnelsene omhandler helseårsaker, uttak av gradert alderspensjon, samt et generelt ønske om å jobbe redusert. På bakgrunn av dette mener vi at det ikke er grunnlag for å anta at noen av de ansatte har ufrivillig deltidsstilling. I fremtiden vil vi ved behov benytte spørreundersøkelser for å finne svar på dette spørsmålet.

Figur 3 viser antall kvinner og menn pr. stillingsprosent



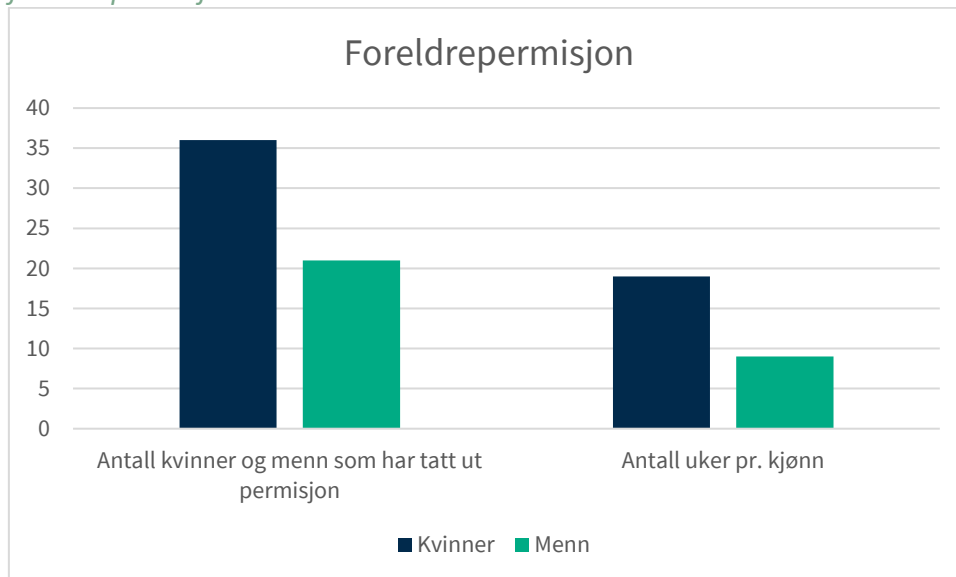
1.1.4 Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon kan tas ut på flere ulike måter. Det kan være sammenhengende uttak, oppdelt i flere perioder eller i kombinasjon med arbeid, og kan tas ut i løpet av tre år. Når begge foreldrene har rett til foreldrepenger består foreldrepengerperioden av mødrekvoten, fedrekvoten/medmorkvoten og en fellesperiode. Foreldrene velger mellom foreldrepermisjon i 49 uker med 100% lønn, eller 59 uker med 80% lønn.

Mødrekvoten og fedre-/medmorkvoten består av 15 eller 19 uker. Fellesperioden er på 16 eller 18 uker. Rett etter fødsel må mor ta ut de første seks ukene av mødrekvoten, men resten av permisjonstiden kan foreldrene selv velge når de vil ta ut sin del av permisjonen. I tillegg til fedre-/medmorkvoten har alle fedre/medmødre i DFØ rett på to uker lønnet omsorgspermisjon ved fødsel.

I tabell 1 og figur 4 presentert under, ser vi at det var 36 kvinner og 21 menn som tok ut foreldrepermisjon og omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel i løpet av 2022. I gjennomsnitt har hver kvinne tatt ut 19 uker foreldrepermisjon og hver mann 9 uker permisjon. Tallene viser bare uttak av permisjon som er gjort i 2022 selv om permisjonsperioden kan strekke seg over tre år. Dette gjør det utfordrende å se sammenhenger og avdekke eventuelle skjevheter i uttak av permisjon basert på kjønn.

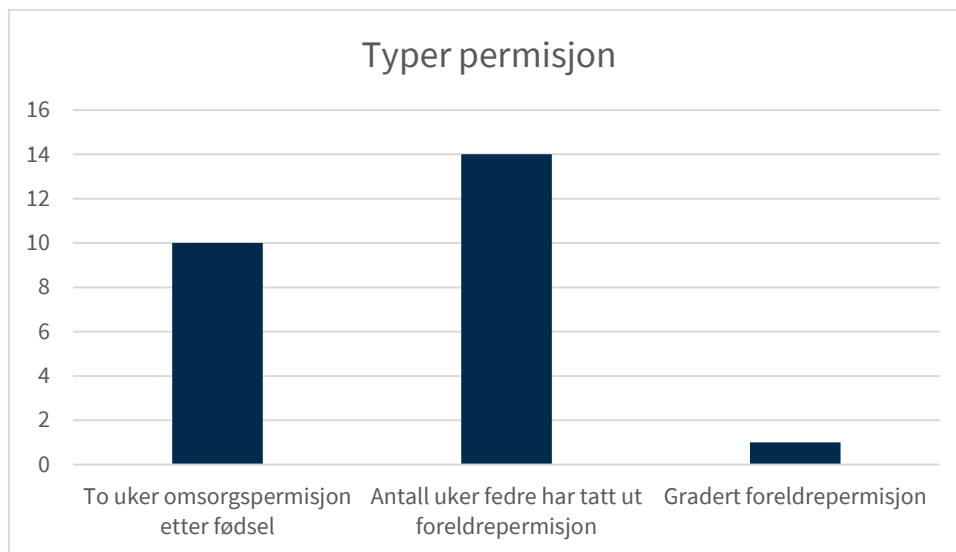
Figur 4 viser antall kvinner og menn som har tatt ut foreldrepermisjon, samt gjennomsnittlig antall uker kvinner og menn har tatt ut omsorgspermisjon og foreldrepermisjon.



For å få en bedre innsikt i fedres³ uttak av permisjon kan det være hensiktsmessig å skille mellom uttak av omsorgspermisjon to uker etter fødsel og «ordinær» foreldrepermisjon (fedre- /medmorskvoten og fellesperioden). I figur 5 presentert under, ser vi at 10 av 21 menn tok ut to uker omsorgspermisjon i 2022. 1 av dem tok også ut foreldrepermisjon dette året, men ikke de andre 9. Mest sannsynlig skyldes dette at de fedrene som tok ut omsorgspermisjon ikke vil ta ut foreldrepermisjon før i slutten av permisjonsåret, som da blir i 2023. Dersom vi holder omsorgspermisjon utenfor og bare ser på uttak av foreldrepermisjon, ser vi at gjennomsnittlig antall uker blir 14 uker. Dette er ikke langt fra antall uker som fedrekvoten/medmorskvoten varer og gjør at vi kan anta at fedre i DFØ i hvert fall tar ut fedrekvoten sin. Til slutt ser vi at uttak av gradert foreldrepermisjon ikke er like vanlig i DFØ, men en mulighet for dem som ønsker det. På bakgrunn av dette ser vi ikke nødvendigheten av å sette inn tiltak på dette feltet.

³ SAP skiller ikke mellom foreldrepermisjon som er tatt ut av mor eller far/medmor som kategori, bare gjennom sortering basert på kjønn. Dette gjør at vi ikke klarer å skille mellom kvinners uttak av permisjon som mor eller som medmor. Av den grunn får vi bare innsikt i fedrenes uttak av foreldrepermisjon og ikke medmødrenes.

Figur 5 viser antall fedre og hvilken type permisjon de har tatt ut i 2022.



1.2 Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper

I undersøkelsen av lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike grupper ble det hentet ut tall over avtalt lønn/fastlønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid- og reisegodtgjørelser, samt skattepliktige naturalytelser som refusjon av avis og bredbånd. Deretter ble alle ansatte som gjør likt arbeid av lik verdi gruppert sammen i ulike grupper. Her ble stillingskoder benyttet som klassifiseringsmetode. Ansattrepresentanten har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen. Resultatene vises i tabell 2.

Som vi ser i tabell 2, er det flere kvinner enn menn i alle stillingsgruppene og spesielt i gruppen rådgivere. Her er det 158 kvinner og 84 menn. Hovedvekten av kvinnene i denne gruppen jobber i lønns- og regnskapsdivisjonene og i stor grad med saksbehandling og oppfølging av lønn og regnskap ut mot kunder. I gruppene for ledere ser vi også at det er klart flere kvinnelige seksjonssjefer, men mer lik kjønnsfordeling blant avdelingsdirektører og divisjonsdirektører.

Totalt har kvinnene i DFØ gjennomsnittlig 96% av mennenes lønn. Når vi ser på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn innenfor de ulike stillingsgruppene ser vi at der er lønnsforskjeller i alle stillingsgrupper. Den største prosentvise gjennomsnittlige lønnsforskjellen er i gruppen rådgiver og seniorrådgiver/fagdirektør. Her har kvinner gjennomsnittlig 93% og 91% av menns lønn. På bakgrunn av lønnsulikheten i disse to gruppene har vi undersøkt tallene enda nærmere. Det første vi gjorde var å se på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn innenfor de to stillingsgruppene i hver divisjon. Her fant vi ut at lønnsforskjellen hovedsakelig var lokalisert i tre av syv divisjoner – strategi og fellestjenestedivisjonen, lønnsdivisjonen og regnskapsdivisjonen. Med utgangspunkt i de tre divisjonene fortsatte vi undersøkelsen

ved å bryte opp divisjonene ytterligere i avdelinger og seksjoner. Resultatet viser at lønnsforskjellene i stor grad kan tilskrives enkeltpersoner som drar opp gjennomsnittet. Disse enkeltpersonene er menn som har arbeidsoppgaver innenfor IT eller annen spisskompetanse som er ettertraktet i arbeidsmarked. Markedssituasjonen gjør at de ansatte med denne type kompetanse lønnes høyere enn øvrige kollegaer i samme stillingsgruppe. På bakgrunn av dette vurderer vi at det ikke er nødvendig å sette inn tiltak da lønnsforskjellene er legitimert.

2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Hvordan arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er nedfelt i DFØ

Hovedansvaret for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering ligger hos toppledelsen i DFØ. Alle lederne har ansvar for å følge opp dette arbeidet, og HR-avdelingen, Arbeidsmiljøutvalget og vernetjenesten fungerer som støtteapparat.

Arbeidet er forankret i ulike overordnede dokumenter og retningslinjer:

- Gjennom Medarbeiderundersøkelsen som gjennomføres annet hvert år har de ansatte mulighet til å besvare spørsmål og fremme bekymringer anonymt om deres opplevelse av arbeidsmiljøet i DFØ. Resultatene fra undersøkelsen blir fulgt opp på en systematisk og målrettet måte.
- Mål- og utviklingssamtalen er en samtale mellom medarbeider og leder som gjennomføres en gang pr år. Dette er en arena der medarbeiderne kan ta opp temaer rundt egen utvikling, kompetanseheving, arbeidsoppgaver og motivasjonsfaktorer.
- DFØ har et godt fungerende Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste der viktige temaer innenfor det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet tas opp og ageres på.
- Hvert år inviteres alle ansatte til en lønnsamtale med sin nærmeste leder. Dette er en samtale om den ansattes kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.
- DFØs har en godt fungerende ordning for varsling av kritikkverdige forhold. Rutinene for behandling av varslingssaker og veiledningsmateriell for ansatte er lett tilgjengelig for alle.
- For nyansatte i DFØ er det obligatorisk å delta på nyansattkurs der viktig informasjon rundt den ansattes rettigheter og plikter tas opp. Nye ledere må i tillegg gjennomføre en opplæringspakke med ulike kurs for ledere.
- DFØs lønnspolitikk er utarbeidet i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte og inneholder ulike lønnspolitiske elementer, kriterier for lønnsfastsettelse og arenaer for lønnsutvikling.
- I den tertialvise HR-rapporten blir status for en rekke HR-områder presentert. Resultatene benyttes som indikatorer for status i virksomheten, og hvor det settes inn forbedringstiltak.

2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering

Høsten 2022 ble det opprettet en arbeidsgruppe bestående av representanter fra HR og en tillitsvalgt som representant for alle ansatte i DFØ. Arbeidsgruppen benyttet fire-trinns metoden som beskrevet under:

1. Undersøke og kartlegge

Vi startet arbeidet med å undersøke og kartlegge kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon, samt lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper. Her benyttet vi opplysninger som var registrert i personal- og lønnsystemet. Videre tok vi for oss spørsmålet om ufrivillig deltid der vi i tillegg til data fra personal- og lønnsystemet undersøkte dokumentasjon som var lagret i personalmappene til alle ansatte som jobbet deltid. Det siste punktet vi undersøkte var risiko for diskriminering og hindre for likestilling. HR gikk gjennom ulike typer dokumenter for å få oversikt over hva vi allerede har om dette temaet i virksomheten. Deretter gjennomførte arbeidsgruppen arbeidsmøter der vi gikk gjennom hvert diskrimineringsgrunnlag sett opp mot områdene nevnt i loven. Her benyttet vi matrisen samt hjelpespørsmålene utarbeidet av Bufdir som støtte i samtalene.

2. Analysere årsaker

Tett opp mot arbeidet med å undersøke og kartlegge de fire spørsmålsgruppene, startet vi raskt prosessen med å finne svar på årsaker til de resultatene vi hadde funnet. Her måtte vi gå dypere inn i hvert område og lete etter svar i personal- og lønnsystemet, personalmapper, rutiner, intranettet, samt spørre kollegaer som vi visste hadde mer dybdekunnskap om de ulike områdene som var berørt. I hvert arbeidsmøte informerte vi hverandre om nye funn og drøftet årsakene i fellesskap.

3. Iverksette tiltak

På grunn av at dette er det første året vi gjennomfører denne likestillingsredegjørelsen, har vi brukt mye tid på å sette oss inn i hva likestillingsredegjørelsen egentlig er, hva som kreves av oss og hvordan vi skal strukturere arbeidet. På grunn av dette ble arbeidsgruppen enig om at vi prioriterer å få gjennomført steg en og to, samt planlegge tiltak som skal gjennomføres i 2023. Dette tror vi var en hensiktsmessig prioritering, da vi ser at vi har fått på plass en god og solid plattform for ARP-arbeidet i årene fremover.

4. Vurdere resultater

Planen for 2023 og årene som kommer, er at arbeidsgruppen skal møtes med jevne mellomrom gjennom året. Agendaen i møtene skal være å oppdatere hverandre på fremgangen, resultater og refleksjoner fra de tiltakene som vi skal og har satt i livet i løpet av året. På områder der vi ser at tiltakene ikke rekker frem eller vi oppdager nye

risikoer for diskriminering, skal dette også tas opp og legges inn i likestillingsredegjørelsen. På den måten vil arbeidet og oppmerksomheten rundt likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet hele tiden være et pågående arbeid.

2.3 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling i DFØ - årsaker og tiltak

I tabellen under vises de risikoer for diskriminering og hindre for likestilling som vi fant i vår undersøkelse, samt de tiltak vi vil sette i verk i løpet av 2023. Ved neste års likestillingsredegjørelse vil vi beskrive de resultater, erfaringer og refleksjoner som erverves gjennom året.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Personalområdene vi jobber med: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Risiko, hindre og årsak – mål og bakgrunn for tiltakene	Beskrivelse av tiltak som skal gjennomføres i 2023
Vi ser at ansatte i DFØ er en forholdsvis homogen gruppe. Dette kan være et hinder for likestilling og ikke-diskriminering og vi ser fordelene av å bli mer mangfoldig.	<ul style="list-style-type: none"> • Publisere stillinger på nettstedet «Jobb for alle». Dette er en nettside som samler stillingsannonser fra arbeidsgivere som ønsker å rekruttere mer inkluderende. • Bevisstgjøring av hvilke kvalifikasjonskrav vi tillegger stillingen og hvordan vi omtaler forventninger og krav til stillingen. • Etablere et felles traineeprogram for DFØ. • Det skal være obligatorisk for alle ledere å gjennomføre e-læringskurset «Mangfoldsrekruttering». • Under intervjuene eller i oppstartssamtalen første arbeidsdag skal lederne være åpne for å snakke om tilrettelegging eller tilpasninger dersom kandidaten/medarbeideren har behov for dette. Dette kan gjelde alt fra fysiske tilretteleggingsbehov til sosiale faktorer. • I kursmaterialet for nyansatte og nye ledere vil vi legge til mer informasjon om mangfold, likestilling og risiko for diskriminering
Vi ser at like muligheter for forfremmelse og utvikling er viktig for å oppnå likestilling og forhindre diskriminering. Dette er også en viktig faktor for lønnsfastsettelse og likelønn.	<ul style="list-style-type: none"> • Vi vil utarbeide nytt materiell som skal benyttes i lederutviklingsprogrammet. Målet er å sikre at DFØs ledere er bevisste sitt ansvar om mangfold, diskriminering og likestilling i arbeidslivet, og gir sine medarbeidere like muligheter for forfremmelse og utvikling.

Vi ser at bevissthet rundt tilrettelegging på arbeidsplassen er viktig for å oppnå likestilling og forhindre diskriminering. I DFØ har vi mange tilretteleggingsmuligheter, men temaet er lite kommunisert ut til de ansatte.

- Opprette en ny intranettside om temaet tilrettelegging tilknyttet funksjonsevne, graviditet, religion og alder.

Vi ser at vi har gode rutiner for å varsle og følge opp saker som omhandler trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, men informasjon bør bli enda mer tilgjengelig for de ansatte. Dette vil være viktig for å sikre likestilling og forhindre diskriminering.

- Opprette en ny intranettside om temaet trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen.
- Temaet tas opp i avdelingsmøter der Quizen - Sammen setter vi strek, kan benyttes som verktøy.

