



Likestillingsredegjørelse

Stjørdal kommune
2024

Et godt valg for framtida

Likestillingsredegjørelse for Stjørdal kommune

Stjørdal kommune jobber for å gi alle ansatte like rettigheter og muligheter for arbeid og utvikling. Integrering, mangfold og likestilling handler om likeverdige muligheter og rettigheter til deltakelse i arbeidslivet for alle. Mangfold i kommunen sikrer kvaliteten på tjenestene til innbyggerne og kommunen vil stimulere til et inkluderende arbeidsliv hvor det er plass til alle som vil og kan arbeide.

Stjørdal kommune følger opp at alle får like muligheter og rettigheter, blant annet gjennom lønns- og personalpolitikk og livsfaseorientert personalpolitikk. I tillegg regulerer lover, avtaleverk og retningslinjer like rettigheter for alle.

Kommunen ønsker å fremme likestilling og integrering av personer med nedsatt funksjonsevne og innvandrerbakgrunn, uavhengig av etnisitet, livssyn, religion, seksuell legning eller alder.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten

I Stjørdal kommune var det pr. 31.12.2024 totalt 2036 fast ansatte. Det er 24 færre ansatte enn i 2023. Årsverkene var fordelt på 78,4 prosent kvinner og 21,6 prosent menn.

112 kvinner og 34 menn har en midlertidig stilling som sitt eneste ansettelsesforhold i Stjørdal kommune. Det vil si 6,7 prosent av totalt antall ansatte. Dette inkluderer ansatte med fast avtale, ikke tilkallingsvikarer.

508 kvinner og 164 menn har i 2024 kun jobbet som tilkallingsvikarer. Disse har ikke hatt noe annet arbeidsforhold i kommunen i tillegg. Det er veldig stor variasjon i antall timer for den enkelte tilkallingsvikar.

1.2 Faktisk deltid

Heltid/deltid fordelt på ansettelsesprosent og kjønn		
	Kvinner	Menn
1-29,9 % stilling	7,6 %	8,7 %
30-49,9 % stilling	3,2 %	2,4 %
50-79,9 % stilling	12,9 %	7,5 %
80-99,99 % stilling	13,8 %	7,0 %
100 % stilling	62,6 %	74,5 %

Tabell: Fordeling stillingsstørrelse kvinner og menn per 31.12.24. Fast ansatte.

Andelen heltidsansatte i Stjørdal kommune har økt de senere årene, og for kvinner er det en økning også fra 2023 til 2024. For menn derimot, er det en liten nedgang i andelen heltidsansatte. Dette viser at det er viktig å beholde høyt fokus på heltid også framover.

I oversikten holder vi unna stillinger som er deltidsstillinger i sin funksjon. Det vil si brannmannskap som jobber heltid, men har en liten deltidsstilling i brann- og redningstjenesten i tillegg, og leger som i tillegg til fast stilling har en bistilling i kommunen. Disse utgjorde 32 personer per 31.12.2024. Blant de resterende fast ansatte jobbet 65,1 % prosent heltid. Det er en nedgang i heltidsandelen på 0,4 prosent fra 2023.

Innenfor helse/omsorg, dvs. enheter med døgnbemanning, er det behov for flere små stillinger for å kunne dekke opp alle vakter. På dette området er kvinneandelen 85,9 %. Dette er nok en av hovedårsakene til at heltidsandelen er en god del lavere blant kvinner enn blant menn.

Kommunen har gode rutiner med at det som hovedregel tilbys 100 prosent stillinger ved utlysning av ledige stillinger, og at deltidsstillinger lyses ut internt før det foretas ekstern utlysning.

1.3 Uttak av foreldrepermisjon

Det var i 2024 121 kvinner og 25 menn som tok ut foreldrepermisjon. I gjennomsnitt tok kvinner ut 151 kalenderdager permisjon og menn 90 dager. Tallene viser kun uttak av foreldrepermisjon i 2024. Siden permisjon kan tas ut over flere år, gir ikke tallene nøyaktig svar på hvor mange dager de ansatte tar/har tatt ut totalt, men det framgår av oversikten at kvinner tar ut et betydelig høyere antall dager foreldrepermisjon enn menn.

	Kvinner	Menn
Totalt antall dager	18325	2254
Antall ansatte i permisjon	121	25
Gjennomsnittlig antall dager	151	90

1.4 Resultat fra lønnskartlegging

I henhold til krav om rapportering hvert andre år, vil det bli rapportert på dette området i likestillingsredegjørelsen for 2025.

1.5 Resultat fra kartlegging av ufrivillig deltid

I henhold til krav om rapportering hvert andre år, vil det bli rapportert på dette området i likestillingsredegjørelsen for 2025.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Hvordan arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er organisert i Stjørdal kommune.

Hovedansvaret for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering ligger hos toppledelsen i Stjørdal kommune. Alle ledere har ansvar for å følge opp dette arbeidet. HR-enheten, arbeidsmiljøutvalget og vernetjenesten fungerer som støtteapparat.

Stjørdal kommune har forankret arbeidet i ulike overordnede dokumenter og retningslinjer:

- Rekruttering
- Etiske retningslinjer
- Nyansattkurs "Ansatt i Stjørdal kommune", sjekklister for nyansatt og sjekklister for nyansatt leder
- Medarbeiderundersøkelse, 10-faktor
- Medarbeidersamtale: Iht. lederavtalen skal alle ledere i Stjørdal kommune tilby medarbeidersamtale til ansatte minst en gang pr. år
- Lønnspolitisk plan
- Livsfasepolitikk
- Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste
- Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold, herunder forhold knyttet til diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
- Balansemerket
- Overordnet plan: «Vold og trusler mot ansatte»
- Rapportering på indikatorer som årsverk, heltid og sykefravær. I tillegg rapporterer NAV arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten på forhold som angår arbeidsmiljøet.

2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering.

Vi har etablerte systemer som er retningsgivende og forebyggende mot diskriminering og som fremmer likestilling.

Rekruttering

Ved rekruttering av nye medarbeidere skal som hovedregel alle ledige stillinger kunngjøres offentlig, og stillingene skal primært være faste heltidsstillinger. Større stillinger og mer heltid kan bidra til å redusere lønnsforskjeller og skape mer likestilte arbeidsforhold.

Det er lagt større vekt på inkludering og mangfold i rekrutteringsprosessen, og følgende tekst skal stå i alle utlysninger:

Stjørdal kommune ønsker et arbeidsmiljø preget av mangfold, og at våre ansatte skal gjenspeile befolkningen. Vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss, uansett alder, funksjonsevne, kjønn eller minoritetsbakgrunn.

Tillitsvalgte inviteres til å delta i rekrutteringsprosessene, blant annet for å sikre gode og prosesser rundt utvelgelse av kandidater. Ved tilsetting skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner; teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen (kvalifikasjonsprinsippet). Dette framgår også av Hovedtariffavtalen § 2.2.

Før utlysning skal leder avklare om det er medarbeidere som ønsker eller har krav på høyere stillingsandel, eller om det er medarbeidere som har fortrinnsrett eller behov for annet passende arbeid på grunn av omstilling, helse eller andre forhold. Dette er innarbeidet i en behovsanalyse som skal gjennomgå før utlysning, og HR-enheten har nødvendig oversikt over medarbeidere med behov for omplassering eller fortrinnsrett.

Stjørdal kommune har god erfaring med å rekruttere arbeidskraft gjennom lærlingordningen, og har til enhver tid ca. 50 lærlinger. I 2024 hadde kommunen lærlinger i seks ulike fag. De største fagene er helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Kommunen har til enhver tid lærlinger innenfor ordningen «Menn i helse». Dette er et nasjonalt rekrutteringsprogram hvor menn tilbys et komprimert utdanningsløp fram mot fagbrev som helsefagarbeider. Ordningen er et samarbeid mellom kommune, NAV, KS, fylkeskommune og Helsedirektoratet.

Lønn, arbeidsvilkår og forfremmelse

Kommunens lønnspolitiske plan skal sikre transparente, rettferdige og likestilte prosesser når det gjelder lønns plasseringer. Lønnspolitikken er utformet slik at alle likebehandles når det gjelder lønn og karriereutvikling for arbeid av lik verdi. Det er arbeidet målrettet med likestilling mellom kjønn på dette området.

Stjørdal kommune ønsker å legge til rette for kompetanseheving. Malen for utviklings- og medarbeidersamtale inneholder spørsmål som omhandler ønsker og behov for videre utvikling og karriere i kommunen. Det er utarbeidet et eget skjema som benyttes ved inngåelse av avtale om videre-/etterutdanning. Kommunen har i tillegg en kompetansetabell som viser hvilken uttelling som gis ved fullført utdanning.

Før utlysning av stillinger inngår det i behovsanalysen at leder skal vurdere om oppgaver kan omfordres internt ved enheten for å sikre at medarbeidere får mulighet for utvikling og læring. Det er viktig å utnytte de mulighetene som oppstår når en stilling blir ledig.



Utviklingsmuligheter

Stjørdal kommune har i løpet av 2023 og 2024 gjennomført et toårig lederutviklingsprogram.

Tema i programmet har vært:

- Strategisk og operativ ledelse i Stjørdal kommune
- Samhandling og samarbeid
- Endringsledelse og nyskaping i kommunen
- Lederrollen i en kompleks og usikker kontekst

Alle lederne i Stjørdal kommune har deltatt i programmet. Evalueringen etter lederutviklingsprogrammet forteller oss at det har vært et vellykket lederutviklingsprogram, som blant annet har sørget for bedre samhandlingskompetanse, økt kjennskap på tvers av sektorer, trygghet i lederrollen og vi-følelse i Stjørdal kommune.

Vi tilbyr alle ledere, verneombud og deltagere i AMU digitalt grunnkurs i HMS. Kurset gir deltakere en god forståelse av helse, miljø og sikkerhet (HMS) i arbeidslivet, og kan bidra til å skape en bedre arbeidsplass for alle ansatte. Å fremme likestilling og hindre diskriminering er en viktig del av HMS-arbeidet. Det setter fokus på å gi alle ansatte like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet eller andre faktorer. Vi mener at et likestilt og diskrimineringsfritt arbeidsmiljø er avgjørende for trivsel, produktivitet og rettferdighet på arbeidsplassen.

Stjørdal kommune deltar i «TØRN Kommune». TØRN er et prosjekt som drives av KS. Delprogrammet bidrar til å finne løsninger for bærekraftig bruk og utvikling av helsefaglig kompetanse, gitt utfordringene mange kommuner opplever knyttet til blant annet rekruttering, deltid og økonomi.

Om få år har vi flere pensjonister enn yrkesaktive i Norge, og mange kommuner har allerede utfordringer med å finne kompetansen de trenger. Derfor er det viktig å organisere oppgaver og arbeidstiden på nye måter – for å ivareta både brukere og ansatte.

Utgangspunktet i TØRN Kommune er at kommunen bør jobbe med å bruke og utvikle kompetansen den faktisk har tilgjengelig – de dyktige medarbeiderne som i dag jobber i tjenestene – på en best mulig måte, til det beste for brukerne.

Tilrettelegging

Stjørdal kommune er en forholdsvis stor arbeidsgiver med et mangfold av ulike stillinger. Det gir gode muligheter for å finne løsninger for medarbeidere som av ulike grunner ikke kan fylle sin opprinnelige stilling. Vi tilrettelegger gjennom å tilpasse stillingsstørrelser, kvalifiserer gjennom opplæring til annet passende arbeid eller tilrettelegger oppgaver og arbeidsmengde i perioder der det er behov for dette. Vi følger arbeidsmiljølovens krav til forebygging, tilrettelegging og oppfølging for å sikre at ingen blir diskriminert av helsemessige årsaker.

Stjørdal kommune samarbeider med NAV i enkeltsaker for å kvalifisere personer som vurderes å ha en mulighet for å komme i arbeid gjennom tettere og mer forpliktende bistand og oppfølging (kvalifiseringsprogrammet).

Kommunen rekrutterer mange lærlinger med innvandrerbakgrunn. I 2024 hadde 34 % prosent av lærlingene slik bakgrunn. De fleste jobber innenfor helsearbeiderfaget. Flere søkere med innvandrerbakgrunn har språkutfordringer. Mange av disse gis tilbud om arbeidstrening/praksis med mål om at dette kan bidra til at de kvalifiserer seg for inngåelse av ordinær lærekontrakt.

Gjennom prosjektet «Samfunnskontrakten» har kommunen innenfor helsearbeiderfaget hatt ekstra fokus på elevene fra de starter med praksis i videregående skole, og til de avslutter læretiden med fagbrev. Dette i tett samarbeid med de videregående skolene i kommunen. Målet er å skape gode praksisplasser hvor alle elevene opplever mestring i praksis, og motivasjon til å fullføre læretida.

I tillegg til lærlingordningen tilrettelegger kommunen for at ansatte som ønsker det, og er kvalifisert for ordningen, kan inngå avtale om "Fagbrev på jobb". Dette er en ordning som administreres av fylkeskommunen. I 2024 hadde kommunen ansatte gjennom denne ordningen både i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Livsfase - kombinasjon arbeid/familieliv

Livsfaseorientert personalpolitikk retter fokus på tiltak rettet mot å beholde medarbeidere i ulike faser av yrkeslivet. Behovene kan variere og være knyttet til jobb, familie, fritid og livssituasjon. Økt fokus på dette kan bidra til at alle får like muligheter for å beholde jobben og stå lengre i arbeid, i tillegg til at vi oppnår inkludering og mangfold. Kommunen ønsker som arbeidsgiver å tilrettelegge innenfor de muligheter som finnes i lov- og avtaleverk.

Ett av tiltakene er en forbedret mal for medarbeider-/utviklingssamtalen som gir ansatte anledning til å ta opp ønsker og behov for kompetanse, karriere og behov knyttet til ulike livsfaser eller hendelser.

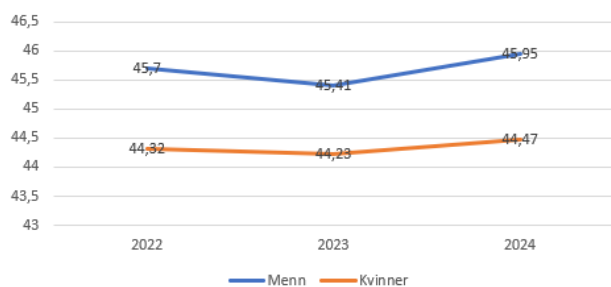
Stjørdal kommune har ingen praksis med hjemmekontor som fast ordning, men sporadisk bruk av hjemmekontor kan avtales med nærmeste leder når behovet for en slik ordning oppstår.

Et annet tiltak er tydeliggjøring av spesifikke lover og regler for seniorer. Dette for å hindre diskriminering samt legge til rette for å beholde ansatte så lenge som mulig.

Pr. 31.12.2024 var 332 ansatte i Stjørdal kommune 58 år eller eldre (16,3 % av totalt antall ansatte). Av disse var 251 kvinner og 81 menn. Det er denne gruppen arbeidstakere som regnes som seniorer.

Gjennomsnittsalder for ansatte i Stjørdal kommune var i 2024 45,95 år for menn, og 44,47 år for kvinner. Tabellen under viser at gjennomsnittsalderen har vært stabil de siste årene:

Gjennomsnittsalder - ansatte i Stjørdal kommune



Med utgangspunkt i ovennevnte punkter, har vi satt opp en oversikt over diskrimineringsgrunnlag, og tiltak og handlingsplan i forhold til disse:

Diskrimineringsgrunnlag	Tiltak	Handlingsplan
Kjønn	Annonsering Etiske retningslinjer Lønnspolitisk plan Livsfasepolitikk	Fortsatt fokus på annonsetekster og rekrutteringsprosessen Innarbeide nye etiske retningslinjer i organisasjonen Gjøre lønnspolitisk plan kjent i organisasjonen Legge til rette for kompetanseheving
Graviditet/fødsel	Svangerskapsenger Omdisponering/tilrettelegging Fri ved amming Omsorgspermisjon Redusert arbeidstid Livsfasepolitikk Etiske retningslinjer	Tilrettelegge med bakgrunn i gjeldende lov- og avtaleverk Innarbeide nye etiske retningslinjer i organisasjonen
Etnisitet	Annonsering Arbeidstrening og læreplasser Etiske retningslinjer Varslingsrutiner Norskopplæring	Fortsatt fokus; annonsetekster og rekrutteringsprosessen Praksis i forkant av ev. tilbud om læreplass Innarbeide nye etiske retningslinjer i organisasjonen
Religion/livssyn	Annonsering Arbeidstrening og læreplasser Etiske retningslinjer Varslingsrutiner	Fortsatt fokus; annonsetekster og rekrutteringsprosessen Praksis i forkant av ev. tilbud om læreplass Innarbeide nye etiske retningslinjer i organisasjonen

Funksjonsnedsettelse	Annonsering Etiske retningslinjer Varslingsrutiner Krav til universell utforming	Fortsatt fokus; annonsetekster og rekrutteringsprosessen Innarbeide nye etiske retningslinjer i organisasjonen Fortsatt fokus på universell utforming
Seksuell orientering/ kjønnsuttrykk/ kjønnsidentitet	Balansemerket, Kimen kulturhus Etiske retningslinjer Varslingsrutiner "Vold og trusler mot ansatte"	Balansemerket: Videre sertifisering Informasjon i kontrakter og på hjemmeside Innarbeide nye etiske retningslinjer i organisasjonen

Heltidskultur

Stjørdal kommune arbeider målrettet for en heltidskultur. Heltidskultur skal gi alle like muligheter for heltid, samtidig som den skal ivareta de som av ulike grunner ikke har mulighet for å jobbe heltid eller i høye stillingsandeler. Det vil forhindre utenforskap og sikre alle like rettigheter.

Det er etablert en «turnusgruppe» som skal arbeide innenfor velferdsområdet med utprøving av turnuser. Det er et mål at turnuser skal legge til rette for heltid, gi jevn arbeidsbelastning og sikre nødvendig kompetanse, samtidig som individuelle ønsker og behov så langt det er mulig tas hensyn til.

Kvalitetssystemet (Compilo)

Kvalitetssystemet gir muligheter for å melde avvik som kan bidra til å identifisere risiko for diskriminering og uønskede hendelser. Stjørdal kommune har hatt høyt fokus på opplæring og å etablere lav terskel for å melde (meldekultur) de siste årene.

HMS i kvalitetssystemet er sortert på avvikstyper, hvor kategorien psykososialt arbeidsmiljø inngår.

I denne kategorien kan melder definere underpunkt ut fra følgende valg:

- ✓ Digital trakassering (netthets)
- ✓ Seksuell trakassering
- ✓ Trakassering
- ✓ Varsling
- ✓ Diskriminering
- ✓ Konflikt
- ✓ Mobbing
- ✓ Ruspåvirkning

Statistikk for meldte avvik på psykososialt arbeidsmiljø for 2024:

Type avvik	Antall
Digital trakassering	1
Seksuell trakassering	8
Trakassering	14
Diskriminering	10
Konflikt	33
Mobbing	5
Ruspåvirkning	6



Varsling

Ny varslingsrutine ble godkjent av kommunestyret i 2024. Varslingsrutinen er tilgjengelig for alle ansatte. Kommunen ønsker å stimulere til åpenhet og et godt ytringsklima, og at de ansatte skal kunne ta opp forhold og saker som vurderes som kritikkverdige. Rutinen gir veiledning til medarbeidere som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold, for eksempel forhold som medfører fare for liv og helse, fare for klima eller miljø, økonomisk kriminalitet, uforsvarlig arbeidsmiljø, myndighetsmisbruk, diskriminering og brudd på taushetsplikt.

Balansemerket

Balansemerket er en merkeordning mot seksuell trakassering i kulturlivet. Enhet kulturproduksjon ved Kimen kulturhus har gjennomgått kurs og har fått slik sertifisering. Det er sett på risikofaktorer og vurdert nødvendige tiltak, f.eks. være en pådriver for at andre også tar balansemerket samt aktivt opplyse om at de jobber mot seksuell trakassering (i retningslinjer, kontrakter og på Innsida). Enheten har i tillegg utarbeidet egne kjøreregler.

Balansemerket krever ny sertifisering hvert annet år. Dette vil bli fulgt opp av enheten.

Etiske retningslinjer

I 2024 startet kommunen arbeidet med å utarbeide nye etiske retningslinjer som skal gjelde for både ansatte og folkevalgte. Det ble i tillegg utarbeidet en plakat som skal være synlig i kommunens enheter for ansatte, innbyggere og brukere. Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud har vært involvert i arbeidet gjennom deltagelse i arbeidsgruppe. Arbeidet er kvalitetssikret med ulike fagmiljøer i kommunen.

Etiske retningslinjer er et viktig hjelpemiddel i arbeidet med å utvikle og vedlikeholde en høy etisk standard i kommunen. Retningslinjene skal sikre god praksis og felles standard for ansatte og folkevalgte, og bidra til at man gjør gode og profesjonelle valg som er til det beste for alle innbyggere i kommunen. De etiske retningslinjene skal løse oss gjennom god forvaltningspraksis som bidrar til å ivareta innbyggernes tillit, og sørge for at valgene som gjøres er til fellesskapets beste.

Vernerunder

Årlig gjennomføres temabaserte vernerunder hvor det gjøres kartlegginger over tema som omhandler arbeidsmiljøet. Vernerunden er en viktig forebyggende HMS-aktivitet som bidrar til å skape et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle. Vernerunden kan avdekke risikoforhold som mulige farer, uheldige arbeidsmiljøforhold eller risikosituasjoner på arbeidsplassen. Dette er verdifullt for å sikre at arbeidsforholdene er likestilte og trygge for alle ansatte.

Fra og med 2024 har vi lagt oppfølging av vernerunden inn i kvalitetssystemet. Det vil sikre dokumentasjon på gjennomført vernerunde og at oppfølging av tiltak gjennomføres.

HMS-team

HMS-team er opprettet for å skape medvirkning, felles forståelse for lederansvaret og ansatte-oppgaver, skape gode holdninger og sikre at HMS blir en naturlig del av den daglige driften. Satsning på HMS-teamene er videreført i 2024. NAV arbeidslivssenter er en god støttespiller for etablering, innhold og rolleavklaring i teamene og har bidratt inn i flere HMS-team i 2024.

Et HMS-team består av verneombud (ev. ansattrepresentant), tillitsvalgte og leder. Partene i HMS-teamet er likeverdige. Stjørdal kommune hadde 55 HMS-team i 2024.

IA-skolen er et kompetansehevende konsept i fem moduler i regi av NAV Arbeidslivssenter. Målgruppe er HMS-teamene og målsetting er økt kompetanse på partssamarbeid, sykefraværarbeid, arbeid og helse, kommunikasjon og Arbeidsmiljøportalen. IA-skolen er gjennomført i alle sektorer i 2024.

AMU

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i Stjørdal kommune er et partssammensatt utvalg som skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i Stjørdal kommune. Utvalget deltar i planleggingen av HMS-arbeidet, og følger med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er beskrevet i arbeidsmiljøloven og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

Utvalget har åtte faste medlemmer, hvorav arbeidsgiver og arbeidstakere har like mange representanter. Bedriftshelsetjenesten og NAV arbeidslivssenter har vært representert i AMU som rådgivende part.

Ledervervet i utvalget skifter mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I 2024 hadde arbeidstakersiden ledervervet.

Utvalget har avholdt fem møter i 2024, og har i tråd med arbeidsmiljøloven og Stjørdal kommunens retningslinjer for AMU deltatt i planleggingen av HMS-arbeidet, og fulgt opp aktuelle saker om arbeidsmiljøet. Sakslistene og møtereferatene er publisert på kommunens hjemmesider.

Samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten

Tillitsvalgte og vernetjenesten er representert i våre møter og utvalg som for eksempel HMS-team, AMU og Forum for tillitsvalgte. De er også naturlige deltagere i ulike arbeidsgrupper og prosjekter og ved utarbeidelse av retningslinjer og prosedyrer. Det sikrer at ansattes rettigheter blir ivaretatt.

Alle strategiene, planene og tiltakene som er omtalt i denne redegjørelsen er tilgjengelig for alle ansatte på Innsida (intranett). Alt som inngår i personalpolitikken er åpent og tilgjengelig for alle (ansatte, tillitsvalgte, verneombud, ledere) på Innsida eller i kvalitetssystemet Compilo. Det sikrer forutsigbarhet og lik behandling av alle.

10-FAKTOR

Hvert andre/tredje år gjennomføres medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR, som er en anonym kartlegging av ti faktorer som er dokumentert viktige for et godt arbeidsmiljø og gode tjenester. Undersøkelsen fanger opp viktige faktorer som angår arbeidsmiljøet på medarbeider-, gruppe-, organisasjons- og ledernivå, som å utvikle et godt mestringsklima, skape psykologisk trygghet og bidra til at ledere blir mestringsorienterte. I et mestringsorientert arbeidsmiljø har man fokus på deling og samarbeid, som er viktige forutsetninger for inkludering.

Resultatene skal danne grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling. Alle enheter i Stjørdal kommune skal velge ut ett forbedrings-/bevaringsområde. Målrettet arbeid mot én av faktorene kan også påvirke de andre faktorene positivt, da flere av faktorene fungerer som drivere for andre faktorer. Videre oppfølging handler om å jobbe med tiltak frem mot neste undersøkelse, hvor man kan se om man har lyktes med å påvirke/utvikle faktorene.

Det var planlagt gjennomføring av ny 10-faktorundersøkelse høsten 2024, men undersøkelsen ble flyttet til 2025.

Universell utforming

Kommunen har et tydelig fokus på universell utforming for å sikre tilgjengelighet, inkludering og likestilling for alle innbyggere og ansatte. Alle nye kommunale bygg oppføres i henhold til byggt teknisk forskrift (TEK17), der universell utforming er et ufravikelig krav. Universell utforming er også et fast punkt på kommunens vernerunder og tilsyn, slik at eventuelle behov og avvik i eksisterende bygningsmasse fanges opp tidlig. Kommunen har i tillegg etablert en egen investeringspost øremerket universell utforming. Denne brukes aktivt og målrettet for å utbedre og understøtte tiltak som sikrer at kommunens bygg og omgivelser blir tilgjengelige for alle.

2.3 Resultater av arbeidet med diskriminering og hindre for likestilling siden forrige redegjørelse

Erfaringsmessig kan det være vanskelig for ansatte å vite hvilke varslingskanaler de skal benytte om de vil si fra om for eksempel mobbing eller trakassering, diskriminering eller annet under psykososiale arbeidsforhold. Det kan oppleves uklart om man skal bruke avvikssystemet eller varslingsrutinen. Det ble i 2024 vedtatt ny rutine i Stjørdal kommune for varsling av kritikkverdige forhold. Den nye rutinen er tilgjengelig for alle på kommunens intranettside (Innsida).

Økt meldekultur og antall avvik har rettet oppmerksomheten mot at mange ansatte utsettes for trusler og vold i arbeidshverdagen. Kommunen arrangerte i 2024 en fagdag for alle HMS-team i kommunen, med tema «Trusler og vold mot ansatte». Det ble et arrangement med stor oppslutning og mange positive tilbakemeldinger. I tillegg er det kjøpt inn VR-briller som skal brukes til å trene, reflektere, vedlikeholde og oppdatere ansattes kompetanse.

2.4 Hva kommunen skal ha fokus på, og jobbe videre med i 2025

Heltid

Fortsatt fokus på heltid. Ved rekruttering skal det avklares om vi har medarbeidere som ønsker/har krav på høyere stillingsandel eller om vi har medarbeidere med fortrinnsrett.

Vold og trusler

Systematisk HMS-arbeid. Enhetene skal kartlegge risikofaktorer, risikovurdere og utarbeide egne handlingsplaner.

Kommunen vil igangsette et kompetansehevingsprogram som innebærer:

- E-læringskurs som gjennomføres av leder og ansatte

- Bruk av VR-briller i scenariotrening vold og trusler
- Opprettelse av ressursgruppe; vold og trusler. Denne gruppa vil få opplæring av bedriftshelsetjenesten

Etiske retningslinjer

Innarbeide nye etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i organisasjonen når retningslinjene er godkjent av kommunestyret.

10-faktor

Det skal gjennomføres ny undersøkelse i starten av 2025.

Balansemerket

Jobbe videre med å gjøre merket kjent for alle som er involvert i ulike arrangementer.

Sørge for videre sertifisering.

Det videre arbeidet med å sikre likestilling og hindre diskriminering i Stjørdal kommune vil være viktig for vårt satsningsområde; rekruttere, utvikle og beholde ansatte.

