



Likestillingsredegjørelse

**Stjørdal kommune
2025**

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: Kjønnlikestilling

1.1 Kjønnbalanse i virksomheten

I Stjørdal kommune er det pr. 31.12.2025 totalt 2041 fast ansatte (1733 årsverk). Disse er fordelt på 77,9 prosent kvinner og 22,1 prosent menn.

Kvinneandel, årsverk – kapittel 3	2023	2025
Kommunedirektør/kommunalsjef	20,0 %	25,0 %
Sektorleder	66,7 %	70,0 %
Enhetsleder	73,2 %	70,7 %
Rektor	58,3 %	53,8 %

Kvinneandel, årsverk – kapittel 3

Totalt har kommunen 68 ledere, med en kvinneandel på 69,1 %.

Kvinneandel, årsverk – kapittel 4	2023	2025
Master	70,2 %	75,6 %
Høgskole m/tilleggsutdanning	79,4 %	80,1 %
Høgskole	87,2 %	89,1 %
Fagarbeidere	77,0 %	77,1 %
Ufaglærte	72,7 %	70,5 %
Undervisningspersonale/lærere	74,4 %	75,4 %

Kvinneandel, årsverk – kapittel 4

Kvinneandel, årsverk	2023	2025
Rådgiver	66,00 %	66,70 %
Ingeniør	19,00 %	26,70 %
Lege, fastlønn	25,40 %	36,20 %
Lege, bistilling	82,90 %	100,00 %
Jordmor	100,00 %	100,00 %
Psykolog	100,00 %	100,00 %
Alle ansatte, kap. 5	56,50 %	62,50 %

Kvinneandel, årsverk – kapittel 5

Ut fra tabellene over ser vi at kvinneandelen øker mest i stillingsgruppene med høyest utdanning.

133 kvinner og 38 menn har en midlertidig stilling som sitt eneste ansettelsesforhold i Stjørdal kommune. Det vil si 7,5 prosent av totalt antall ansatte. Dette inkluderer ansatte med fast arbeidsavtale, ikke tilkallingsvikarer.

553 kvinner og 208 menn har i 2025 kun jobbet som tilkallingsvikarer. Disse har ikke hatt noe annet arbeidsforhold i kommunen i tillegg. Det er stor variasjon i antall timer for den enkelte tilkallingsvikar.

1.2 Faktisk deltid og ufrivillig deltid

Heltid/deltid fordelt på ansettelsesprosent og kjønn		
	Kvinner	Menn
1-29,9 % stilling	6,8 %	8,0 %
30-49,9 % stilling	3,2 %	2,3 %
50-79,9 % stilling	13,1 %	7,3 %
80-99,99 % stilling	13,9 %	6,1 %
100 % stilling	63,0 %	76,30 %

Tabell: Fordeling stillingsstørrelse kvinner og menn per 31.12.2025. Fast ansatte.

Andelen heltidsansatte i Stjørdal kommune har økt noe fra 2024 til 2025. Dette gjelder både kvinner og menn. Det viser at det er viktig med fokus på dette området. Total andel fast ansatte som jobbet heltid i 2025 var på 65,8 prosent. Dette er en øking i heltidsandelen på 0,7 prosent fra 2024.



I oversikten har vi tatt ut 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 31.12.2025.

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 86,5 prosent. 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.

Ufrivillig deltid

Det er sendt ut spørreundersøkelse til alle ansatte i kommunen som jobbet deltid pr. 31.12.2025. Det er registrert 110 svar. Dette utgjør en svarprosent på 19,2 prosent. De aller fleste av disse jobber innenfor grunnskole- og helsesektoren. Av de 110 svarer 44 at de jobber ufrivillig deltid, men kun 36,4 prosent av disse er villig til å endre arbeidssted for å oppnå høyere stillingsprosent. En svarprosent på 19,2 gjør at tallene blir noe mer usikre enn om svarprosenten hadde vært høyere.

1.3 Uttak av foreldrepermisjon

Det var i 2025 112 kvinner og 25 menn som tok ut foreldrepermisjon. I gjennomsnitt tok kvinner ut 190 virkedager permisjon og menn 107 dager. Tallene viser uttak av foreldrepermisjon i 2025. Siden permisjon kan tas ut over flere år, gir ikke tallene nøyaktig svar på hvor mange dager de ansatte tar ut/har tatt ut totalt, men det framgår av oversikten at kvinner tar ut et vesentlig høyere antall dager foreldrepermisjon enn menn.

	Kvinner	Menn
Totalt antall dager	21850	2671
Antall ansatte i permisjon	115	25
Gjennomsnittlig antall dager	190	107

1.4 Lønnskartlegging

Tabellene under gir en oversikt over gjennomsnittslønn og lønnsdifferanse mellom kjønnene på ulike nivå/innenfor ulike lønnskapittel. Tallene i oversiktene er basert på fast ansatte. Kartlegging foretas hvert 2. år.

Gjennomsnittlig årslønn	2023	2025
Kvinner	553 826	608 110
Menn	589 039	646 873

Tallene viser at kvinners lønn tilsvarer 94 prosent av menns lønn. Hovedårsaken til forskjellen skyldes nok at kvinner og menn fordeler seg ulikt på stillinger med ulikt lønnsnivå.

For å få en mest mulig presis oversikt over lønnsdifferansen må vi se nærmere på ulike grupper av ansatte. Kommunen benytter de stillingsnivåene og tilhørende stillingskoder som følger av Hovedtariffavtalen, og tallene er inndelt etter kapitlene i tariffavtalen.

HTA kapittel 3

Hovedtariffavtalens kapittel 3 dekker alle lederstillingene i Stjørdal kommune.

Lønn kvinner/menn	2023		2025	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kommunedirektør/kommunalsjef	1.185.500	1.197.100	1.292.100	1.319.867
Sektorleder	934.683	922.667	1.069.643	999.900
Enhetsleder	807.677	829.555	873.296	891.864
Rektor	820.471	856.040	915.486	933.867

Kommunalsjefer ansettes på åremål, og har et åremålstillegg på kr 85.000 pr. år. I henhold til kommunestyrevedtak i Stjørdal kommune, skal også rektorer ansettes på åremål. Alle rektorer som er ansatt etter at nevnte vedtak ble fattet i 2011, har et åremålstillegg på kr 70.000. Åremålstillegget er ikke en del av ovennevnte årslønn.

Stjørdal kommune har fokus på lik lønn for likt arbeid, og dette tas med i vurderingene både ved ansettelse og lokale lønnsforhandlinger. Lønn kan på tross av dette variere innenfor de ulike gruppene av ansatte, da det er flere faktorer som spiller inn; ansvarsområde, størrelse på enhet, konkurranse med det private markedet osv.

HTA kapittel 4

De fleste ansatte i kommunen er innplassert i Hovedtariffavtalens kapittel 4, med sentral garantilønnstabell.

Lønn kvinner/menn	2023		2025	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Master	651.280	665.083	704.033	733.932
Høyskole m/tilleggsutdanning	614.309	621.977	673.861	684.989
Høyskole	570.890	585.421	618.711	629.742
Fagarbeidere	488.986	505.642	531.512	560.509
Ufaglærte	418.526	427.281	459.282	468.293
Undervisningspersonale/lærere	624.595	628.414	684.721	694.688

De aller fleste med mastergrad er ansatt i undervisningsstillinger. På tross av dette er det forholdsvis stor lønnsforskjell mellom kvinner og menn. Dersom man ser på gjennomsnittsalderen i denne gruppen, er denne en god del høyere hos menn enn hos kvinner. Dette er trolig årsaken til forskjellen, da det er forholdsvis høye ansiennitetstillegg i denne gruppen, og ansiennitet øker naturlig nok med alderen.

Det er også lønnsforskjell mellom kvinner og menn i fagarbeidergruppen. Ansatte i denne gruppen jobber i hele kommunen, og i ulike stillinger. Det er derfor mange faktorer som spiller inn når det gjelder lønn. Det gjør at det er vanskelig å finne årsaken til lønnsforskjellen.

HTA kapittel 5

Hovedtariffavtalens kapittel 5 dekker rådgiverstillinger, ingeniører, leger, jordmødre og psykologer. Totalt omfatter dette kapittelet 105 personer. Felles for stillingene er krav til høyere akademisk utdanning, og at arbeidsoppgavene bærer preg av større grad av selvstendighet og kompleksitet. I henhold til sentral avtale er ingeniører også innplassert i kapittel 5.

Lønn kvinner/menn	2023		2025	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Rådgiver	719.990	752.738	787.689	820.836
Ingeniør	731.867	754.721	814.900	832.617
Lege, fastlønnnet	993.000	1.187.520	1.094.750	1.203.520
Lege, bistilling	943.594	896.122	1.037.150	-
Jordmor	703.667	-	745.667	-
Psykolog	770.000	-	840.500	-

Alle ansatte, kapittel 5	755.550	824.144	828.640	870.605
--------------------------	---------	---------	---------	---------

Det er forholdsvis stor lønnsforskjell mellom kvinner og menn i rådgivergruppen. På samme måte som for eksempel fagarbeidere i kapittel 4, jobber ansatte i denne gruppen i hele kommunen, og i ulike stillinger. Det er derfor mange faktorer som spiller inn når det gjelder lønn. Det gjør det vanskelig å finne årsaken til lønnsforskjellen.

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
- Etsiske 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 slik samtale til ansatte minst en gang per år. Fra midten av 2025 tok vi i bruk Dossier som verktøy for gjennomføring av medarbeidersamtaler, og vi vil fra neste år kunne ta ut statistikk over gjennomførte samtaler
- Lønnspolitisk plan
- Livsfasepolitikk
- Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste
- HMS-team
- Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold, herunder forhold knyttet til diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
- Overordnet plan: «Vold og trusler mot ansatte»
- HMS-årshjul
- Balansemerket
- 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 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 gjennomgås 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. Pr. 31.12.2025 var 45 lærlinger ansatt i kommunen. I løpet av året hadde kommunen lærlinger i sju ulike fag. I 2026 planlegges det inntak av lærlinger i ytterligere to 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.

Stjørdal kommune startet i 2025 arbeidet med oppretting av lærlingeteam. De videregående skolene i kommunen, fylkeskommunen og NAV involveres i «prosjektet». Kommunen ønsker å bli enda bedre i

møtet med nye lærlinger, få utnyttet alle ressurser, ha fokus på å få lærlingene gjennom hele utdanningsløpet og få flest mulig ut i jobb.

Lønn, arbeidsvilkår og forfremmelse

Kommunens lønnspolitiske plan skal sikre transparente, rettferdige og likestilte prosesser når det gjelder lønns plasseringer. Lønns politikken er utformet slik at alle likebehandles når det gjelder lønn og karriereutvikling for arbeid av lik verdi. Det arbeides 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. Undervisningspersonalet har egen ordning for kompetanseheving/videreutdanning gjennom ordningen «Kompetanse for kvalitet».

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

Mange ansatte gis mulighet til å ta etter-/videreutdanning i samsvar med enhetenes/sektorenes kompetanseplaner. Det inngås i slike tilfeller skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Kommunen har utarbeidet en kompetansetabell med oversikt over lønnstillegg for ulike antall studiepoeng. Denne tabellen inngår i kommunens lønnspolitiske plan.

Innenfor enkelte områder kan det være aktuelt med økt kompetanse i form av sertifiseringer. Ansatte kan inngå avtale med nærmeste leder om slik kompetanseheving.

Det er satt fokus på å systematisere HR-faget, og gjennom opprettelsen av et HMS-årshjul er det sørget for at ulike HR-tema settes på agendaen til samme tid i hele organisasjonen. Dette letter arbeidet for HR, samt at det sikrer et kompetanseløft ute i enhetene.

Ansettelse av en HMS-rådgiver har bidratt til at kommunen i løpet av 2025 kom langt i arbeidet med det systematiske HMS-arbeidet. Dette arbeidet gir en merverdi til øvrige HR-tema, som blant annet sykefravær, vold og trusler, samt arbeid med å bedre arbeidsmiljø



Vi tilbyr alle ledere, verneombud og medlemmer av AMU et digitalt grunnkurs i HMS. Kurset gir deltakerne innsikt i helse, miljø og sikkerhet i arbeidslivet, og bidrar til å utvikle en tryggere og mer inkluderende arbeidsplass.

Stjørdal kommune utvikler i samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter et internt 40-timers HMS-kurs for ledere, verneombud og AMU-medlemmer. Kurset er basert på fysisk oppmøte og vil tilbys fra høsten 2026. I kommunens opplæring i systematisk HMS-arbeid understrekes det at arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er en sentral del av HMS-ansvaret. Det innebærer å sikre at alle ansatte har like muligheter og rettigheter, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet eller andre forhold.

At likestilling er tydelig prioritert i HMS-arbeidet, handler om at et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø er avgjørende for både trivsel, produktivitet og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte.

Stjørdal kommune deltok i «TØRN Kommune». TØRN var et prosjekt i regi av KS. Delprogrammet bidro 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 få tak i den kompetansen de har behov for. Derfor er det viktig å organisere oppgaver og arbeidstiden på nye måter – for å ivareta både brukere og ansatte.

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

Stjørdal kommune startet i 2025 opp et tilsvarende prosjekt i barnehagene. I oppstartsfasen har barnehagestyrere og tillitsvalgte vært involvert, men det vil bli jobbet videre med prosjektet i 2026.

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.

Kommunen legger til rette 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 2025 hadde kommunen flere ansatte gjennom denne ordningen.



Kvalifisering og inkludering

Stjørdal kommune ser det som viktig å inkludere flest mulig i arbeidslivet, og samarbeider med ulike aktører for å unngå at noen av ulike årsaker faller utenfor.

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).

Gjennom prosjektet «Samfunnskontrakten» har kommunen hatt et særskilt fokus på elever i helsearbeiderfaget, fra de starter sin skole- og praksisperiode i videregående skole, til de fullfører læretiden og avlegger fagbrev. Arbeidet skjer i tett samarbeid med de videregående skolene.

Flere søkere innen helsearbeiderfaget med innvandrerbakgrunn opplever språklige utfordringer. Mange av disse tilbys praksis med mål om å styrke språkferdigheter og vise sin faglige kompetanse, slik at de på sikt kan kvalifisere seg for inngåelse av ordinær lærekontrakt.

Prosjektleder følger opp arbeidet for å sikre at kommunen har inkluderende holdninger både blant ansatte og ledelse når det gjelder å ta imot elever med ulik bakgrunn. Det legges vekt på å tilrettelegge for trygge og støttende praksisplasser som bidrar til økt mestring, motivasjon og gjennomføring.

Kommunen rekrutterer mange lærlinger med innvandrerbakgrunn. I 2025 hadde 37 % prosent av lærlingene slik bakgrunn. De fleste jobber innenfor helsearbeiderfaget.

Livsfase - kombinasjon arbeid/familieliv

Livsfaseorientert personalpolitikk inneholder tiltak for å beholde medarbeidere i arbeid 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.

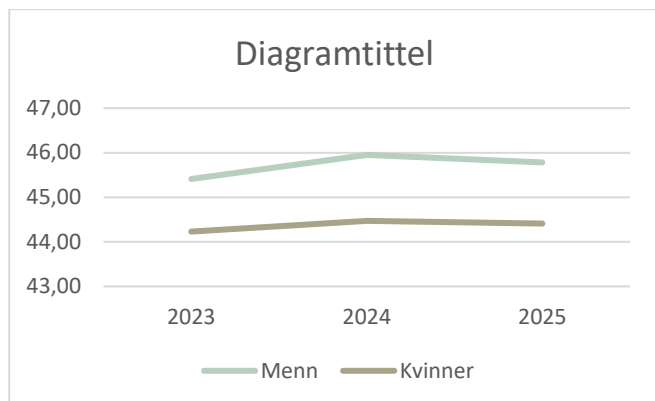
Stjørdal kommune har en mal for medarbeider-/utviklingssamtale som gir ansatte anledning til å ta opp ønsker og behov for kompetanse, karriere og behov knyttet til ulike livsfaser eller hendelser.

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. 31.12.2025 var 337 ansatte i Stjørdal kommune 58 år eller eldre (16,3 % av totalt antall ansatte). Av disse var 254 kvinner og 83 menn. Det er denne gruppen arbeidstakere som regnes som seniorer.

Gjennomsnittsalder for ansatte i Stjørdal kommune var i 2025 45,78 år for menn, og 44,41 år for kvinner. Tabellen under viser at gjennomsnittsalderen har vært stabil de siste årene:



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 Etske retningslinjer Lønnspolitisk plan Livsfasepolitikk	Fortsatt fokus på annonsetekster og rekrutteringsprosessen Fokus på kommunens etiske retningslinjer Legge til rette for kompetanseheving Evaluere lønnspolitisk plan
Graviditet/fødsel	Svangerskapsenger Omdisponering/tilrettelegging Fri ved amming Omsorgspermisjon Redusert arbeidstid Livsfasepolitikk Etske retningslinjer	Tilrettelegge med bakgrunn i gjeldende lov- og avtaleverk Fokus på kommunens etiske retningslinjer
Etnisitet	Annonsering Arbeidstrening og læreplasser Etske retningslinjer Varslingsrutiner Norskopplæring	Fortsatt fokus; annonsetekster og rekrutteringsprosess Praksis i forkant av ev. tilbud om læreplass/ egen kontaktperson opp mot videregående skole/voksenopplæring Fokus på kommunens etiske retningslinjer
Religion/livssyn	Annonsering	Fortsatt fokus; annonsetekster og

	Arbeidstrening og læreplasser Etiske retningslinjer Varslingsrutiner	rekrutteringsprosessen Praksis i forkant av ev. tilbud om læreplass/ Egen kontaktperson opp mot videregående skole/voksenopplæring Fokus på kommunens etiske retningslinjer
Funksjonsnedsettelse	Annonsering Etiske retningslinjer Varslingsrutiner Varslingsrutiner Krav til universell utforming	Fortsatt fokus; annonsetekster og rekrutteringsprosessen Fokus på kommunens etiske retningslinjer 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 Fokus på kommunens etiske retningslinjer

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.

Kommunen har en «turnusgruppe» som arbeider innenfor velferdsområdet med utprøving av ulike 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.

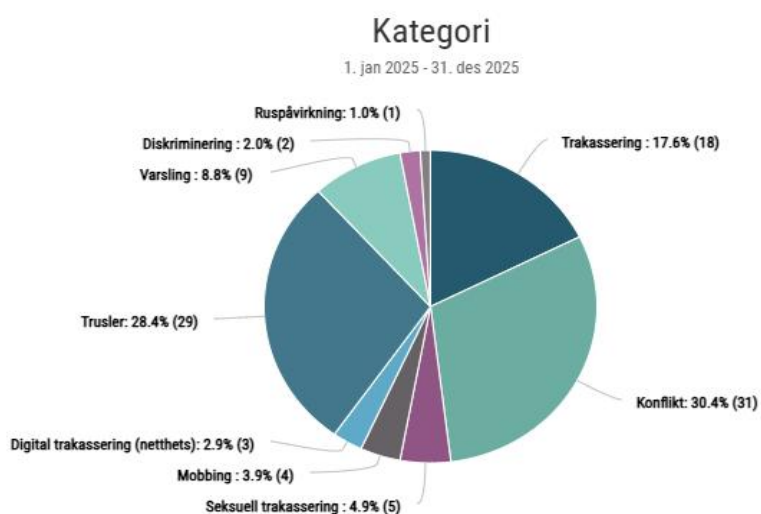
I denne kategorien kan melder definere underpunkt ut fra følgende valg:

- ✓ Digital trakassering (netthets)
- ✓ Seksuell trakassering
- ✓ Trusler
- ✓ Trakassering
- ✓ Varsling

- ✓ Diskriminering
- ✓ Konflikt
- ✓ Mobbing
- ✓ Ruspåvirkning

Statistikk for meldte avvik på psykososialt arbeidsmiljø for 2025:

Type avvik	Antall
Digital trakassering	3
Seksuell trakassering	5
Trusler	29
Trakassering	18
Varsling	9
Diskriminering	2
Konflikt	31
Mobbing	4
Ruspåvirkning	1



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.

For å sikre oss at alle ansatte er kjent med våre varslingsrutiner er dette satt som tema i vårt HMS-årshjul, slik at alle HMS- team og ledere setter temaet på agendaen en gang i året.

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 følges opp av enheten.

Etiske retningslinjer

Stjørdal kommunestyre vedtok i februar 2025 nye etiske retningslinjer. Disse gjelder for både ansatte og folkevalgte. I tillegg til retningslinjene ble det utarbeidet en plakat som på enhetene skal være synlig for ansatte, innbyggere og brukere. Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud var involvert i arbeidet gjennom deltagelse i arbeidsgruppa. Arbeidet ble kvalitetssikret ved hjelp av 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

Det gjennomføres årlige fysiske vernerunder hvor arbeidsmiljøet kartlegges systematisk. Dette gir kunnskap som bidrar til å sikre trygge, inkluderende og likestilte arbeidsforhold for alle ansatte.

Dersom vernerunden avdekker risikoforhold – som mulige farer, uheldige arbeidsmiljøfaktorer eller situasjoner som kan føre til skade – gjennomføres en risikovurdering. Risikovurderingen danner grunnlaget for nødvendige tiltak som skal redusere eller fjerne risiko. På denne måten er vernerunden en sentral og forebyggende HMS-aktivitet som styrker et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Prosedyre for vernerunder, samt oppdaterte skjema for gjennomføring og oppfølging, ligger i kommunens kvalitetssystem. Dette sikrer korrekt dokumentasjon av vernerunden og at tiltak blir fulgt opp på en systematisk og etterprøvbart måte.



HMS-team

For å sikre reell medvirkning, felles forståelse av leder- og ansattroller, gode holdninger og integrere HMS-arbeid i den daglige driften, etablerte Stjørdal kommune HMS-team i enhetene i 2024. Satsingen ble videreført i 2025.

Et HMS-team består av verneombud (eller annen ansattrepresentant), tillitsvalgte og leder. Partene i teamet er likeverdige og samarbeider om å utvikle et trygt, inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø. Ved inngangen til 2026 hadde Stjørdal kommune 57 HMS-team.

IA-skolen er et kompetanseprogram i fem moduler utviklet av NAV Arbeidslivssenter. Målgruppen er HMS-teamene, og hensikten er å styrke kompetansen innen partssamarbeid, sykefraværarbeid, arbeid og helse, kommunikasjon og bruk av Arbeidsmiljøportalen. IA-skolen ble gjennomført i alle sektorer i 2024. NAV Arbeidslivssenter bidro også i etablering og opplæring av flere HMS-team samme år.

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 2025 hadde arbeidsgiversiden ledervervet.

Utvalget har avholdt fem møter i 2025, 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. Sakslister og møtereferat 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. Det sikrer forutsigbarhet og lik behandling av alle.

10-FAKTOR

Hvert andre/tredje år gjennomføres medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR. Vi gjennomførte 10-FAKTOR-undersøkelsen i 2025.

Resultatene fra undersøkelsen viser at det er behov for å styrke arbeidet med kompetanseheving. Dette følges opp ved at kompetanseutvikling settes tydeligere på agendaen i medarbeidersamtaler og i enhetenes planverk. Dossier kompetanseportal tas i bruk som et sentralt verktøy i dette arbeidet, blant annet for å sikre bedre oversikt over kompetanse, utviklingsbehov og gjennomførte tiltak. Bruken av Dossier skal bidra til å sikre en tydeligere kobling mellom organisasjonens behov og den enkeltes kompetanseutvikling, mer målrettede tiltak og redusert risiko for utilsiktede forskjeller i tilgang til kompetanseutvikling, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

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

Kommunen har i 2025 jobbet målrettet med lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Dette gjelder både ledere i HTA kapittel 3 og grupper av ansatte i HTA kapittel 5. Dette har ført til at forskjellene innenfor enkelte grupper er redusert.

Kommunen har i 2025 lagt vekt på at alle ansatte skal kjenne til hvilke varslingskanaler som finnes for å si fra om blant annet mobbing, trakassering, diskriminering eller andre psykososiale arbeidsforhold på arbeidsplassen. Det er derfor gjort et grundig arbeid for å gjøre rutinen for varsling av kritikkverdige forhold kjent i organisasjonen. Rutinen ble vedtatt i slutten av 2024 og er lett tilgjengelig for alle ansatte på kommunens intranett, Innsida.

En styrket meldekultur og økt registrering av avvik har synliggjort at mange ansatte opplever trusler og vold i arbeidshverdagen. Dette underbygges av risikovurderingen som ble gjennomført som en del av Stjørdal kommune sin helhetlige HMS-kartlegging vinteren 2025/26. Her fremgår det at den største risikofaktoren for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er at ansatte utsettes for trakassering, vold og trusler.

Som et konkret tiltak for å forebygge denne risikoen, har Stjørdal kommune startet opplæring i sektor grunnskole. Opplæringen har fått gode tilbakemeldinger og bidratt til større trygghet blant de ansatte. Dette er imidlertid et omfattende satsningsområde, og kommunen arbeider med å utvikle flere tiltak for å styrke sikkerheten og ivareta ansatte på tvers av tjenesteområdene.

Kommunen har innført ulike verktøy som bidrar til at vi fremmer likestilling og reduserer risikoen for diskriminering:

- HMS-årshjul
- Ethiske retningslinjer
- Livsfasepolitikk
- Fortsatt fokus på heltid
- Ny rutine/nytt skjema for utviklings-/medarbeidersamtale

2.4 Hva kommunen skal ha fokus på, og jobbe videre med i 2026

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.

Lik lønn for likt arbeid

Lønnspolitikken er utformet slik at alle skal likebehandles når det gjelder lønn og karriereutvikling for arbeid av lik verdi. Kommunen vil også i 2026 arbeide målrettet på dette området. Det vil bli sett på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og eventuelt foretatt utjevning av disse der man ser at det foreligger utilsiktede forskjeller.

Kvinnehelse

Kommunestyret vedtok i november 2025 at Stjørdal kommune skal jobbe med temaet kvinnehelse. En tverrfaglig gruppe er opprettet for å skaffe mer kunnskap om temaet samt utarbeide tiltak. Tiltakene skal hjelpe kvinnelige ansatte til å unngå fravær eller frafall i arbeidslivet pga. kvinnesykdommer eller -plager.

Sykefravær

Stjørdal kommune har store kostnader forbundet med sykefravær, og dette er et kontinuerlig fokusområde. Kommunen må jobbe langsiktig og kontinuerlig med temaet. HR har iverksatt ulike tiltak for å styrke ledelsen både i forebyggende arbeide og håndtering av sykefravær. Utviklingen i sykefravær følges nøye gjennom regelmessig rapportering på sykefravær i måneds- og tertialrapportering, samt i AMU og til Administrasjonsutvalg. Stjørdal kommune har i 2025 satt fokus

på systematisk HMS-arbeid ved å kartlegge risikofaktorer som kan føre til sykefravær i hver enkelt enhet. Vi har tro på at å sette inn tiltak rettet mot kartlagte faktorer vil kunne føre til reduksjon i sykefravær.

Inkludering i arbeidslivet

Kommunen vil videreføre arbeidet med prosjektet «Samfunnskontrakten», der vi har særskilt fokus på elever i helsearbeiderfaget. Målet er at dette arbeidet skal føre til at et økt antall elever kvalifiserer seg for inngåelse av lærekontrakt.

Systematisk HMS-arbeid

Enhetene skal kartlegge risikofaktorer, risikovurdere og utarbeide egne handlingsplaner.

Etiske retningslinjer

Fortsatt fokus på kommunens nye etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte, og sørge for at godkjent plakat er godt synlig ved alle enheter i kommunen.

Balansemerket

Jobbe videre med å gjøre merket kjent for alle som er involvert i ulike arrangementer. Sørge for videre sertifisering av aktuelle ansatte.

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

