



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjälte



IMDI's mangfoldskonferanse 2025

Systematisk jobbing med å få til et likestilt og inkluderende arbeidsliv for alle

29.01.25

Seniorrådgiver Ann Christin Sørensen Eidsmo

A close-up photograph of a male dentist with brown hair, wearing a white lab coat, safety glasses, and a light blue surgical mask. He is looking down at a patient's teeth. Another person, possibly a dental assistant, is partially visible in the background, also wearing a mask and glasses. The setting appears to be a dental clinic.

Først noen fakta om oss:

**34 videregående skoler
15400 elever og 4500 lærlinger**

**51 tannklinikker
100.000 årlige tannbehandlinger**

**6000 km fylkesveg
1350 bruer**

4500 ansatte

Vi har våre medarbeidere spredt på ca. 130 lokasjoner fordelt i hele fylket. De arbeider innenfor mange ulike områder som for eksempel utdanning, tannhelse, samferdsel, kulturminner, folkehelse og idrett, klima og miljø, eiendom og veg.

Trøndelagsmodellen





Intensiv utdanning med gode jobbmuligheter

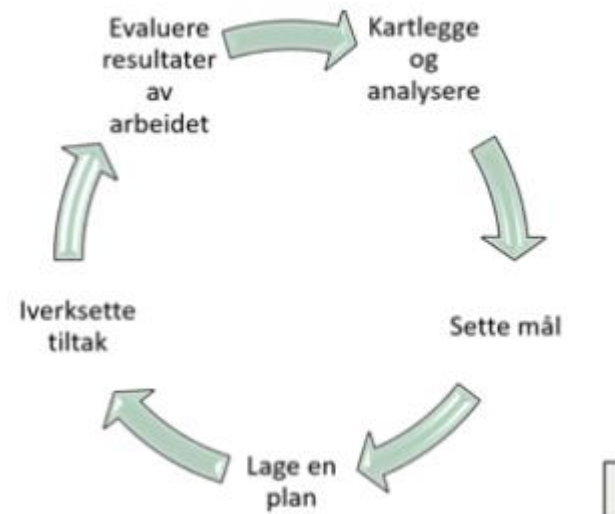


Hva er Likestilt arbeidsliv



- Likestilt arbeidsliv er en forskningsbasert sertifiseringsordning som gir arbeidsgivere både verktøy for internt mangfold- og likestillingsarbeid og et nettverk for læring og erfaringsdeling med andre engasjerte aktører.

ARP- aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP)





Vår visjon er: *Vi skaper historie*

Våre verdier er: *Åpen og nysgjerrig i holdning og modig og ansvarlig i handling*

Vi vil vi løfte likestillingen til et nytt nivå – og oppnå et likestilt og mangfoldig Trøndelag



Innsatsområder



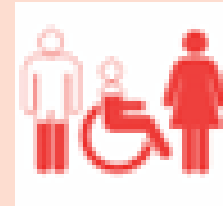
Innsatsområde nr.8 kommer i 2025.

Kultur og normkritikk er et nytt innsatsområde i Likestilt Arbeidsliv, basert på forskning om hvordan struktur- og kultur bidrar til å oppnå ønskede resultater, ved å balansere teori, forskning og praktiske eksempler

INNSATSOMRÅDENE:



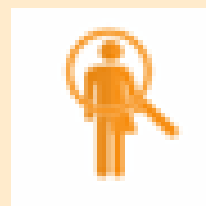
FORANKRING



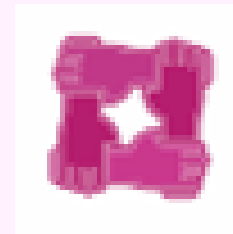
HELTIDSKULTUR



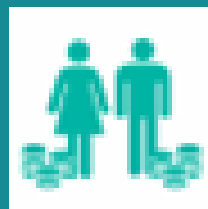
LIVSFASE



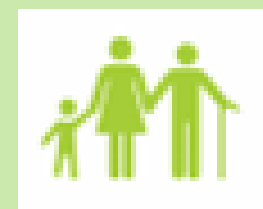
REKRUTTERING



INKLUDERENDE ARBEIDSLIV



LIKELØNN



TILRETTELEGGING



Hvordan kan vi sammen få til økt mangfold og likestilling i fylkeskommunen?

Arbeidsgruppa Likestilt arbeidsliv



Hilde Jensen
Rådgiver HR og økonomi
Seksjon tannhelse

Bjørn Aspaas
Fylkeshovedverneombud
Seksjon organisasjon

Marit Moldjord
Seniorrådgiver
Seksjon organisasjon

Elisabeth Tandstad
Prosjektleder
Cissi Klein videregående skole

Ann Christin Eidsmo
Seniorrådgiver
Seksjon organisasjon

Lisbeth Gederaas
Teamleder
Seksjon tilbud og integrering

Espen Myrholt
Rådgiver
Seksjon organisasjon

Rigmor Bjerche
lærer
Seksjon organisasjon

Monica Haaseth
Hovedtillitsvalgt, frikjøpt
Seksjon organisasjon

Sigrid Johanne Husøy
Bærekraftskordinator
Seksjon regional

- Vi skal få økt likestillingsbevissthet i hele organisasjonen
- Fullgod forankring
- Knadd inn i fylkeskommunens policy
- Språk i personalhåndbok mm
- Kjønnsnøytrale alternativer WC
- Se på deltid i en kjønns- og minoritetsperspektiv
- Seniortiltak
- Så gode rutiner for småbarnsforeldre som mulig
- Likelønn

- Kartlegginger på tvers av de 8 innsatsområdene

Trene på normkritisk tenkning - legges inn i ulik type opplæring



Handler om at vi forholder oss mer kritisk til normer og forestillinger vi omgir oss med?

- **Hvithetsnorm** - ideer som setter et annerledes-stempel på de av oss som ikke er hvite
- **Kjønnsnorm** - snevre forventninger til hvordan vi skal være som kjønn
- **Funksjonsnorm** - samfunnet er organisert på en måte der vi antar at alle kan gå, se, og høre på en gitt måte

Uttalt mål om mangfold



Trenger vi et enda tydeligere og uttalt mål?

I handlingsplanen for Likestilt arbeidsliv står det:

Mål: Tilsette flere medarbeidere fra underrepresenterte grupper for å speile befolkningen i fylket.

3 trainee- stilling(er)



Traineestillinger for personer med hull i CV-en nedsatt funksjonsevne, eller at de på annen måte representerer en minoritetsgruppe

1 stilling 2021-2023

2 stillinger 2022-2024

2 stillinger 2025-2027



Trainee-ordning



Traineer

Åpen søknad til Trøndelag fylkeskommune

Søk på stillingen [↗](#)

Kan du noe som vi har bruk for?

Trøndelag fylkeskommune har opprettet to nye trainee-stillinger øremerket for personer med varig nedsatt funksjonsevne, hull i CV eller med førstegenerasjons innvandrerbakgrunn. Trainee-perioden er fra september 2022 og to år fremover.

Trøndelag fylkeskommune har blant annet 30 videregående skoler og en fylkesadministrasjon som gir gode muligheter for et 2-årig trainee-løp. Hos oss kan du få spennende oppgaver innenfor flere fagfelt for eksempel; IKT, arkiv, biblioteket, HR, undervisning eller økonomi og regnskap.

Her er mulighetene mange, og kan du noe som du tror vi har bruk for ønsker vi din søknad.

📅 Søknadsfrist:

Snarest

🏢 Arbeidsgiver:

Trøndelag fylkeskommune

👤 Stillingstittel:

Trainee

👥 Stillinger:

2

🕒 Heltid / Deltid:

Heltid

📅 Ansettelsesfor...

Trainee

📊 Stillingsprosent:

100

📌 Webcruiter-ID:

4514941905

📅 Startdato:

01.09.2022

📅 Sluttdato:

31.08.2024

🔄 Sosial deling:



VI SA DET RETT UT VI TRENGER DEG FORDI VI MANGLER MANGFOLD

62

42

12

3

Kvalifikasjoner

- du har en relevant bachelorgrad
- du har noe av den kompetansen vi etterspør
- du bidrar til mangfold i TRFK

Personlige egenskaper

- du har gode samarbeidsevner
- du er grundig og jobber systematisk
- du er samvittighetsfull
- du er lærevillig og har godt humør

Vi tilbyr

Trøndelag fylkeskommune mener at inkludering og mangfold er en styrke. Vi trenger medarbeidere med ulik kompetanse, erfaring og bakgrunn, og i disse stillingen trenger vi noen som tilhører underrepresenterte grupper i arbeidsstokken til fylkeskommunen. Vi oppfordrer kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne, hull i CV eller innvandrerbakgrunn til å søke. Vi strekker oss langt for å tilrettelegge arbeidsforholdene for deg (det gjelder også dersom du har behov for redusert stilling).

Stillingene tilknyttes den regionale trainee-ordningen Intro Trainee, der du får individuell coaching, og delta på både faglige og sosiale samlinger sammen andre traineer

Les mer om Intro Trainee på: <https://introtrainee.no>

Arbeidssted er enten Trondheim eller Steinkjer, eller på en av våre videregående skoler i Trøndelag. Vi er opptatt av å finne en god match mellom våre behov og traineens kompetanse.



InClue er av og for personer med funksjonsnedsettelse

Hva har vi gjort?



- Mangfoldskonferanse x 2
- NAV Hjelpemiddelsentral for universell utforming når det gjelder ulike vansker og funksjonsnedsettelse som sansetap, bevegelsesvansker, kognitive vansker eller vansker med tale og språk
- Kursing i klart språk
- Samisk tatt inn i medarbeiderundersøkelsen i tillegg til engelsk og norsk
- Forskningsprosjekt om partsamarbeid i regi Sintef ved Lisbeth Øyum
- Fordomsfri rekruttering med hemmelige søkere
- Etablert Podcast
- Forankret likestilt arbeidsliv i råd og utvalg
- Dataplattformen- pilot som styringsverktøy og rapporteringsstøtte

1.4 Viktigheten av arbeidet er kommunisert ut i organisasjonen



- Pilot ifm utvikling av dataplattform dashboard med livedata
- Podcast
- Trøndelag i tall



Hvordan måler vi arbeidet?



- KS, PAI register
- HMS- årsrapport
- Sykefraværstatistikk
- Agresso
- Webcruiter- antall søkere, kjønn og landbakgrunn

Vi skal redegjøre for

1. den faktiske likestillingstilstanden
2. det aktive likestillingsarbeidet

Hvert år	Annen hvert år
Kjønnsbalansen totalt i TRFK	Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå
Midlertidig ansatte	Lønnsforskjeller totalt i kr kvinner/menn
Ansatte på deltid	Lønnsforskjeller ulike stillingsgrupper
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon kvinner/menn	Ufrivillig deltid



Kartlegging av likestillings-tilstanden ihht best practice og lovverk

Kriteriene for området ligger mellom:

Forankring	3.07 - 4.49
Rekruttering	3.21 - 4.72
Inkluderende arbeidsmiljø	3.26 - 4.75
Tilrettelegging, universell utf	4.03 - 4.61
Livsfase	3.15 - 4.83
Heltidskultur	4.32 - 4.38
Likelønn	4.19 - 4.68



1-3: utløser gradert behov for tiltak og eller dokumentasjon
4: ting er på plass, kan mangle dokumentasjon/forankring
5: i mål

Kartlegge deltid i et minoritetsperspektiv

Ved å ta dette i medarbeiderundersøkelsen kan vi også finne eventuelle sammenhenger mellom landbakgrunn og andre forhold som f.eks trakassering, mobbing, inkludering og utviklingsmuligheter. Mer kunnskap om slike sammenhenger er viktig for arbeidsgiver for å forebygge minoritetsdiskriminering.

Forutsetning for å kunne spørre er at vi har et saklig grunnlag

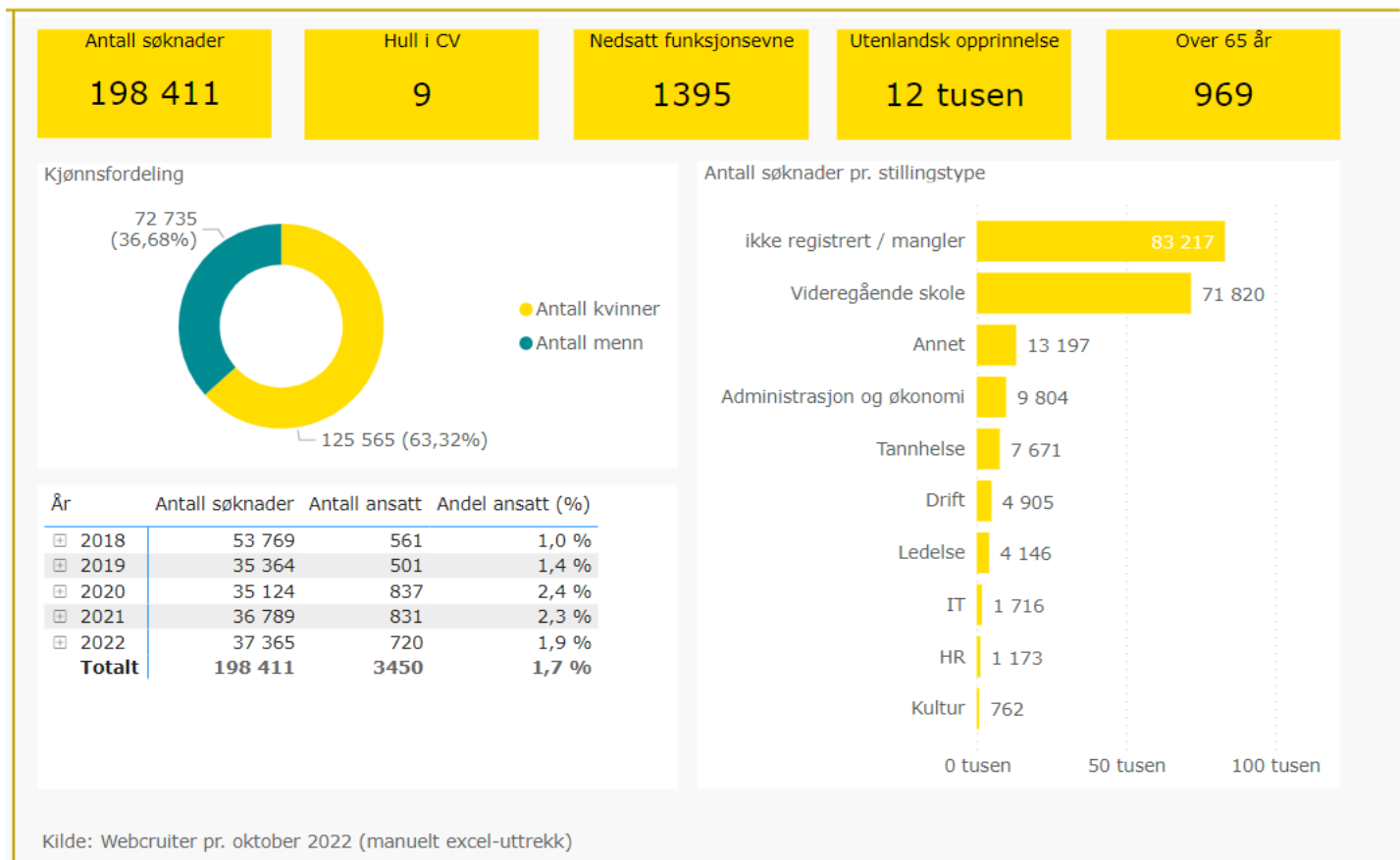
1. Frivillig
2. Anonymt
3. Data innhentes av tredjepart

Det er drøftet med personvernombudet å ta spørsmålet inn i medarbeiderundersøkelsen

Dataplattform



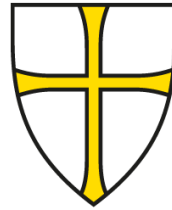
Likestilt Arbeidsliv - Oversikt over antall søknader



Oppsummering



- Forankring i ledergruppa og i politiske utvalg
 - Sette av nok tid og penger til endringene som skal skje
 - Opplæring
 - Egen tverrfaglig arbeidsgruppe som jobber systematisk- driver arbeidet framover
 - Involver tillitsvalgte og verneombud
 - Framsnakke arbeidet når du har mulighet
 - Vær tydelig på viktigheten av å jobbe med mangfold
 - Viktig å dokumentere i tall om utvikling i organisasjonen og den enkelte arbeidsplass
 - Kommunisere ut i organisasjonen og del med alle som vil høre å lære
 - Likestillingsarbeidet samordnet med øvrig utviklingsarbeid
-
- God forankring og partssamarbeid er nøkkelen for god måloppnåelse her.
 - Samarbeid med NAV (Trøndelag)
 - Evaluere arbeidet og strategi framover
 - Bygge god kultur og holdninger



**Trøndelag
fylkeskommune**

Trööndelagen fylhkentjielte

trondelagfylke.no | fb.com/trondelagfylke