



RINGERIKE
KOMMUNE

Orientering fra HR 26. november 2024

Administrasjonsutvalget

Erkjentlighet/jubileum – endringer gjeldende fra 1.1.2025



Blomster og gavebrev:

1. Blomst ved 50-årsdag
2. Gavebrev pålydende kr 1.200,- ved 60-årsdag
3. Gavebrev pålydende kr 4000 ved 25 års tjeneste
4. Gavebrev pålydende kr 5000,- ved 40 års tjeneste
5. Gavebrev pålydende kr 1.500,- ved 70-årsdag
6. Gavebrev pålydende kr 3.000,- ved pensjonering

Pensjonering - fratredelse ved AFP, alderspensjon eller uførepensjon etter minst 10 års tjeneste til sammen i Ringerike kommune.

Markering av jubileum på egen arbeidsplass

- Til markeringer på arbeidsplassen så bestilles det kake etter ønske fra den som er jubilent.

Markering av jubileum i regi av kommunen.

- Ordfører og kommunedirektør inviterer inntil 2 ganger i året ansatte som har 25 års tjeneste og 40 års tjeneste til en felles markering med middag.





- Vernedagene 13. og 14. november
- 40 timers grunnkurs i regi av AVONVA i januar
- 200 medarbeider med i forskningsprosjekt, USN.
Prosjekt arbeidsrelatert helse

Dag 1	Dag 2
<ul style="list-style-type: none">• Introduksjon• Mari-Anne Hjort Waage og Liv Døvik Eriksen IA-rådgivere<ul style="list-style-type: none">• Arbeidsmiljø - hva er det?• Partssamarbeid og roller• HMS - et verktøy i arbeidsmiljøutvikling• Emosjonelt arbeid - når arbeidet er mennesker• Evt. digitale verktøy til bruk i arbeidsmiljøutvikling• Rollen til verneombud ved konflikter mellom<ul style="list-style-type: none">• Medarbeider - medarbeider• Leder - medarbeider	<ul style="list-style-type: none">• Emosjonelle faktorer<ul style="list-style-type: none">• Presentasjon av resultat fra gruppearbeid 2023• Avvik – HMS avvik hva er et avvik?• Parallellsesjoner<ul style="list-style-type: none">• Risikostyring (v/Kristoffer)• Vergeteknikk (v/Hvelven)• Konfliktdemping og håndtering av utfordrende atferd Anne Cathrine Fjellvang• VR som verktøy v/utfordrende atferd, vold og trusler• Vernerunde<ul style="list-style-type: none">• Del 1 og 2 = vernerunde digitalt• Menti kartlegging: gjennomføres vernerunde?• Trekning arbeidsmiljøkampanjen• Arbeidsmiljøarbeidet ved<ul style="list-style-type: none">• Enhet eksempel rutine samhandling• HVO sin time

Aktivitets- og redgjøringsplikten – hva er det?



Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) er en del av likestillings- og diskrimineringsloven og **stiller krav til hvordan arbeidsgivere skal hindre diskriminering og fremme likestilling på en systematisk og planmessig måte.**

Rapporteringsplikt: plikter å rapportere om arbeidet (hva gjør vi, og hvordan) ARP-rapporten skal legges ved i årsberetningen til årsrapporten.

Diskrimineringsvernet

For enkeltindivider

Aktivitets- og redegjøringsplikten

Forebyggende arbeid
Inkluderende arbeidsplass





Plikten gjelder hele personalpolitikken

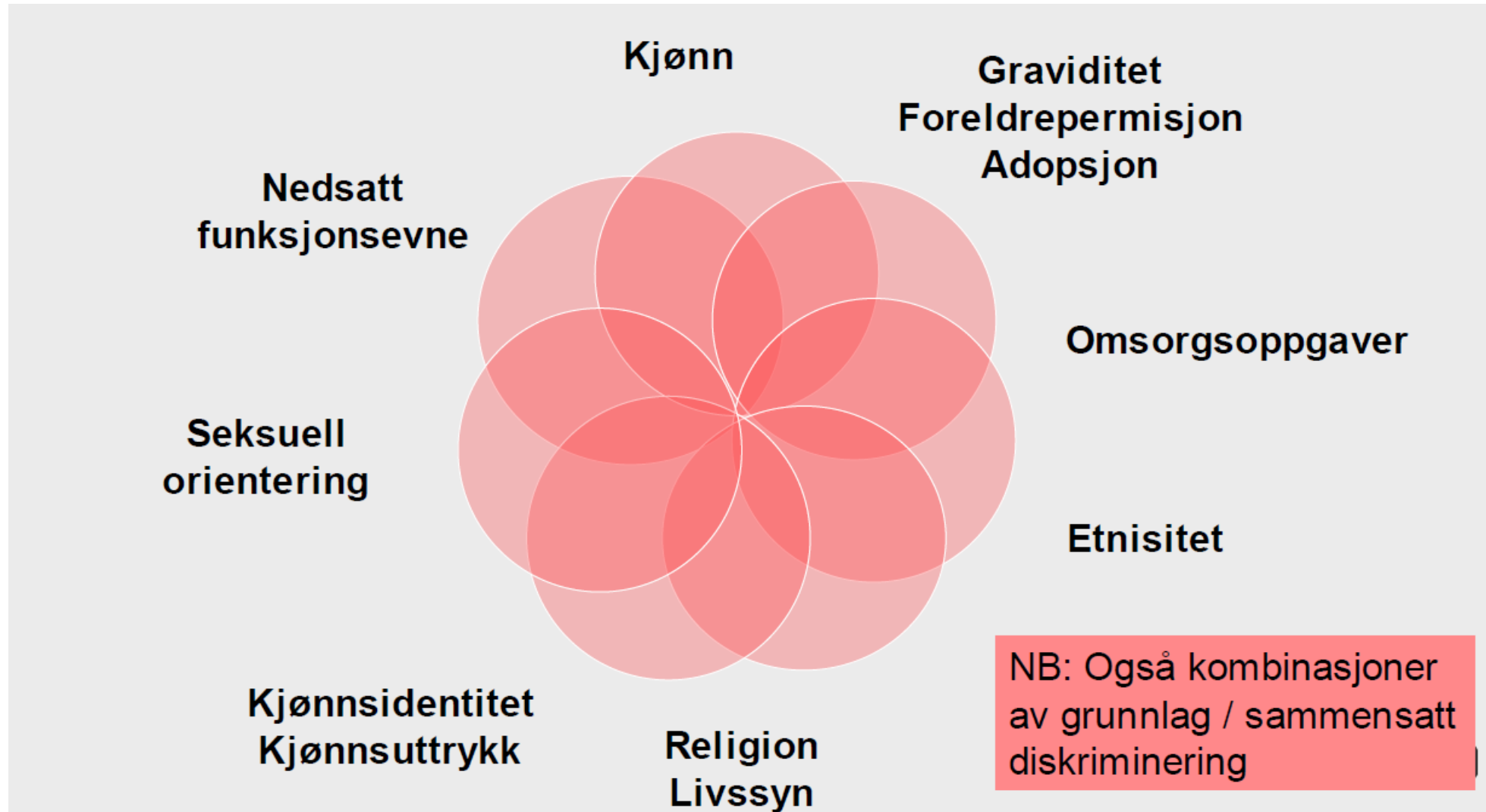


Områder du som et minimum er pålagt å jobbe med

Plikten omfatter også en del ting som ikke passer inn i de nevnte områdene



Ulike grunnlag for diskriminering





Hva gjøres i 2024:

- Vi har forbedret **varslingsrutinene** – laget en ny versjon, mer klarspråklig = inkluderende
- Utdanning og familie har økt kompetanse om tema **kjønnsidentitet og mangfold** – «Rosa kompetanse» på en fagdag for hele sektoren. 1000 ansatte fikk kompetanseheving om temaet kjønnsidentitet og mangfold. Sektor utdanning og familie gjennomfører også en kompetansepakke som heter Kultur for mangfold utarbeidet av Utdanningsdirektoratet
- Vi har revidert innholdet i **utviklingssamtalen** - sørge for at den er lik for alle - hindre diskriminering

Tema til diskusjon for 2025 – mulige områder:

- Rekrutteringsrutiner/mal for rekruttering - Tiltak: noe som kan forbedres i ordlyden? Annet?
- Kartlegge uttak av foreldrepermisjon? – er det store forskjeller mellom uttak av fedre og mødre
- Kartlegge ufrivillig deltid? Ufrivillig heltid? Gjennom medarbeidersamtaler, ev spørreundersøkelse i Forms?
- Hva gjør vi ang seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk? Hvordan er det å være skeiv på arbeidsplassen vår? Transpersoner opplever å få spørsmål om de er i stand til å utføre arbeidsoppgaver i større grad enn heterofile. Hvilke tiltak for å øke kompetansen? Kurs og foredrag av noen på ledersamlinger osv?

Vi ønsker å sette ned en differensiert arbeidsgruppe. Arbeidet skal gjøres i samarbeid med tillitsvalgte (ansattrepresentanter)

