



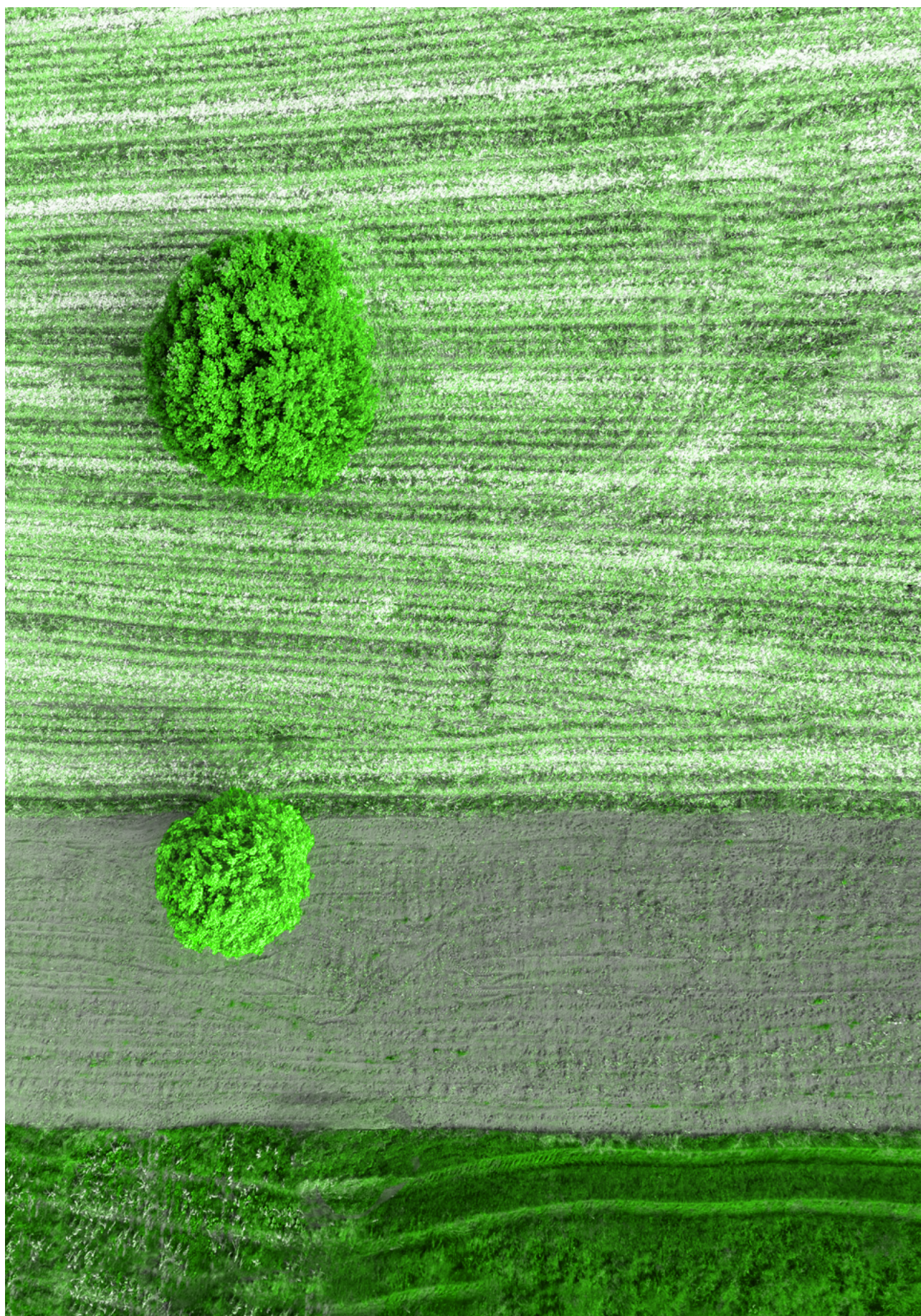
LIKESTILLINGS-
REDEGJØRELSE

2023

Avfall Sør AS



Avfall Sør



Innledning

Avfall Sør jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Våre ansatte er vår viktigste ressurs for å løse selskapets tildelte samfunnsansvar, og vi ønsker derfor å fremme et arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold.

Likestillingsredegjørelsen er inndelt i to deler:

DEL 1

Beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Avfall Sør AS, herunder:

- Kjønnsbalanse – antall kvinner og menn i selskapet
- Forskjeller mellom kvinner og menn i deltid
- Midlertidighet
- Uttak av foreldrepermisjon
- Lønn og ufrivillig deltid

DEL 2

Her er det beskrevet hvilke tiltak og strategier som er iverksatt for å fremme likestilling og hindre diskriminering, ref. «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering». Her redegjøres det også for hva vi har oppnådd så langt, i tillegg til våre mål for fremtiden.

DEL 1

TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Status for kjønnsbalanse

Tabellen under viser faste og midlertidig ansatte ved utgangen av 2023.



Avfall Sør AS	Kvinner	Menn
Totalt	20	63
Midlertidig ansatte	3	7
Uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	0	9,65
Deltidsansatte	4	23

Avfall Sør har totalt 83 ansatte inkludert lærlinger og midlertidig ansatte. Menn utgjør et klart flertall av selskapets ansatte. Dette gjelder innenfor alle stillingsgrupper, med unntak av «Daglig leder» og «Drift, kundesenter». Vi har generelt en lav «turnover» i selskapet, noe som gjør det utfordrende å få til en økt kvinneandel innenfor stillingsgrupper hvor vi har få kvinner.

Midlertidig ansatte og lærlinger

Ansatte innenfor denne kategorien er i hovedsak lærlinger og ansatte i sykefraværsvikariater. Vi har i tillegg noen tilkallingsvikarer, grunnet ujevnt behov for ressurser gjennom året. Sommervikarer er ikke inkludert i redegjørelsen.

Deltidsansatte

Vi har 27 fast ansatte som jobber deltid.

Ved kartlegging av ufrivillig deltid høsten 2023, fremkom det at fire menn og en kvinne ønsker en høyere stillingsprosent. I tillegg til å kartlegge tilgjengelighet og ønsket stillingsprosent, ble det også kartlagt årsaker til eventuelt ønsket deltid. Her ble det oppgitt ulike forhold som:

- Mindre stillingsbrøker grunnet ettermiddag/kveld og lørdagsåpne gjenvinningsstasjoner
- Ønske om redusert stilling med bakgrunn i omsorgsoppgaver
- Redusert/tilrettelagt stilling grunnet ansattes helsesituasjon
- Redusert stiling grunnet delvis uttak av AFP

Ettermiddag/kveld og lørdagsåpne gjenvinningsstasjoner, gjør at det er behov for noen mindre stillingsbrøker i selskapet. Flere av disse stillingsbrøkene dekkes av pensjonister og ansatte som har startet uttak av AFP.

Ingen av de deltidsansatte har oppgitt at de ville ha vært tilgjengelig for mer arbeid dersom eksempelvis alternativ arbeidstid, andre typer tilrettelegging som kontorløsninger eller oppgaver.

Kvinner og menns uttak av foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon i 2023 er 9,65 uker for menn og 0 uker for kvinner.

Likelønnsvurdering

Tabellen nedenfor viser kjønnsfordeling innenfor de ulike stillingsgruppene, oversikt over lønnsdifferanser i prosent mellom kvinner og menn totalt, samt mellom kvinner og menn innenfor de ulike stillingsgrupper. Ved beregning av lønnsforskjeller har vi tatt utgangspunkt i avtalt fastlønn, uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelser, og skattepliktige naturalytelser for regnskapsåret 2023. For ovennevnte tillegg er det oppgitt gjennomsnittssum i prosent fordelt på alle kvinner og menn i den aktuelle stillingsgruppe samt virksomheten som helhet. For deltidsstillinger er lønn omregnet til heltids-ekvivalenter. Kjønnsforskjeller er oppgitt i prosent.

Flere av stillingsgruppene har for få ansatte til at lønn kan anonymiseres. Lønnsforskjeller er derfor kun beskrevet i stillingsgrupper hvor vi har kun én kvinne, jf Bufdirs veiledning for lønnskartlegging.



Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjell - kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/ fast-lønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Tilleggs-lønn inkl. fast vaktordning	Overtids-gjørelser	Skattepliktige naturalytelser
Daglig leder	1	-	100 %	1	-	-	-	-	-	-
Leder, Driftsleder	1	6	14 %	7	-	-	-	-	-	-
Arbeidsleder	1	4	20 %	5	-	-	-	-	-	-
Rådgiver	-	2	0 %	2	-	-	-	-	-	-
Drift, kundesenter	6	5	55 %	11	84,8 %	89,8 %	-	-	5,7 %	66,7 %
Service-medarbeider	11	46	19 %	57	94,8 %	99,6 %	55,7 %	-	27,9 %	-
Total	20	63	24 %	83	89,9 %	95,0 %	33,2 %	9,4 %	18,6 %	40,7 %

Leder/driftsleder

I denne stillingsgruppen tjener kvinnen noe mindre enn menn (fastlønn). Forskjellene er imidlertid noe større når alle tillegg tas med. Dette skyldtes i hovedsak overtidstillegg utbetalt i forbindelse med ulike vaktordninger, samt skattepliktige naturalytelser. Sistnevnte er tilknyttet nødvendig bilhold (avfallsanlegg), noe som gjør et større utslag på gjennomsnittet for «alle kontante ytelser» for menn. Dersom en ser bort fra dette, er skattepliktige naturalytelser tilnærmet lik for begge kjønn.

Arbeidsleder

I denne stillingsgruppen tjener kvinnen 100 % av menns avtalte fastlønn. Det er likevel ulikheter, når tillegg som overtid og vakt inkluderes i total lønn. Årsaken til dette er at de fleste tillegg er tilknyttet arbeidsledere på selskapets

avfallsanlegg. Dette gjelder tillegg som kompensasjon for ulike typer beredskapsvakter, samt fagansvar. Øvrige arbeidsledere inngår ikke i denne type vaktordninger, og har følgelig derfor ikke disse tilleggene. Vi har heller ikke fagansvarlige på våre gjenvinningsstasjoner.

Rådgivere

I denne stillingsgruppen har vi kun menn. Lønn er tilnærmet lik.

Drift, kundesenter

I denne stillingsgruppen tjener kvinner 89,8 % av menns avtalte fastlønn. Alle ansatte i kundesenteret er kvinner, og alle ansatte i drift er menn. En midlertidig ansatt på kundesenteret med lav/ingen ansiennitet, gjør et større negativt utslag på gjennomsnittlig lønn for kvinner. Driftsansatte inngår i tillegg

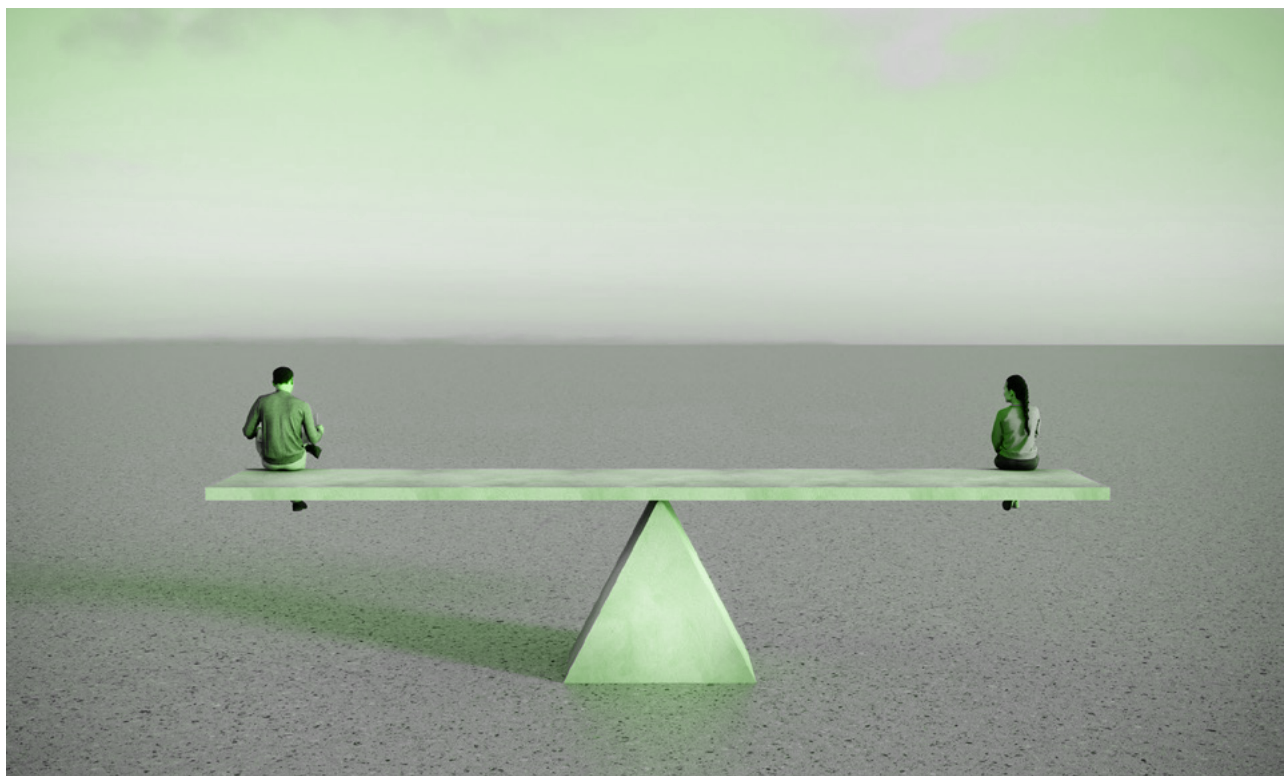
i ulike vaktordninger, og jobber også oftere overtid (sesongbetont). Krav til kompetanse, og belastning i de to stillingsgruppene er imidlertid vurdert lik. Kundesenteret har faste åpningstider, og overtidarbeid forekommer sjelden. De ansatte på kundesenteret inngår heller ikke i vaktordninger. Dette gjenspeiles i sum for «alle kontante ytelser», hvor det fremgår at kvinner tjener 84,8 % av menns lønn.

Servicemedarbeider, gjenvinningsstasjon

I stillinger uten krav til høyere utdanning, har vi et tariffbasert lønnsnivå som forhandles sentralt. Felles for disse stillingene er at fastlønn følger ansiennitet med en basisinnplassering på

lønn. Ansiennitet vil derfor være av betydning for avtalt fastlønn. Som kan ses av tabellen, er avtalt fastlønn tilnærmet lik for kvinner og menn. Vi ser imidlertid at uregelmessige tillegg som overtidsgodtgjørelser, tilleggslønn og vaktt tillegg oftest tilfaller menn.

Vi har to gjenvinningsstasjoner og et avfallsanlegg. De fleste av tilleggene er tilknyttet ansatte som arbeider på avfallsanlegget, og hvor vi kun har en kvinne som har denne type arbeidsoppgaver. Typiske tillegg på anlegget er fagansvar og ulike vaktordninger som overordnet vakt og brøytevakt. Det er også her vi har de fleste overtidstimene da det generelt er lite overtid på gjenvinningsstasjonene.



Vårt arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Arbeidet med likestilling og mangfold er i forankret i konsernets overordnede styringsdokumenter og er en integrert del av selskapets sosiale bærekraftsarbeid. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er også inkludert i selskapets personalpolitikk.

Organisering av arbeidet

Konsernets likestillings- og mangfoldsarbeid følges opp av selskapets HR avdeling, gjennom et bredt sammensatt underutvalg av AMU. Utvalgets består av representanter fra vernetjeneste, tillitsvalgte, medarbeidere og ledere, og har fått navnet «SMIL» (Sikkerhet, Mangfold, Inkludering, Likestilling»). Utvalget møtes minimum fire ganger i året, og rapporterer direkte til AMU. De tillitsvalgte medvirker også i dette arbeidet gjennom selskapets samarbeidsutvalg.

Planlagte aktiviteter gjennomgås i selskapets konsernledergruppe, og i ledergruppen for Avfall Sør. Likestillingsarbeidet er også en del av vårt internkontrollsystem, med årlig revisjon for oppfølging av planlagte aktiviteter.

Sertifisert i «Likestilt arbeidsliv»

For å sikre et aktivt mangfolds- og likestillingsarbeid, har vi i tillegg valgt å inngå i en sertifiseringsordning kalt «Likestilt arbeidsliv». Dette er en forskningsbasert sertifiseringsordning for virksomheter som ønsker å jobbe aktivt og målrettet med likestilling, inkludering og mangfold på arbeidsplassen. Ordningen eies av Agder Fylkeskommune, og ble etablert som et arbeidsgiververktøy for sosial bærekraft i 2018. Avfall Sør ble sertifisert høsten 2022 og skal resertifiseres i 2025.



For å bli sertifisert i «Likestilt arbeidsliv», kreves det at det jobbes systematisk og aktivt innenfor følgende syv innsatsområder:

- Forankring
- Inkluderende arbeidsmiljø
- Rekruttering og karriere
- Likelønn
- Tilrettelegging
- Heltidskultur
- Livsfase

Gjennom dette arbeidet har vi undersøkt hvorvidt det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, analysert årsaker til identifiserte risikoer, og iverksatt tiltak. Det er videre gjort en vurdering av resultatet av arbeidet.

Vi deltar i tillegg i jevnlig kompetansehevende fagsamlinger med innlegg fra fageksperter, samt prosjektsamlinger for erfaringsdeling med andre virksomheter i ordningen.

Gjennom medarbeiderundersøkelsen i 2022, senere fulgt opp av en PULS undersøkelse i 2023, har vi valgt å sette et større fokus på innsatsområdene forankring og inkludering. En nærmere beskrivelse av dette følger under de aktuelle innsatsområder.

Vi jobber jevnlig med tiltak som identifisert i handlingsplan for likestilt arbeidsliv, og vurderinger av oppnådde resultater. Vi ser da at gjennomførte tiltak ikke nødvendigvis betyr at vi har oppnådd ønsket mål. Noen av tiltakene er i tillegg vanskelig å måle. Handlingsplanen oppdateres derfor jevnlig ut fra identifiserte risikoer og nye tiltak.





Forankring

Arbeidet med likestilling og mangfold er innarbeidet i konsernets overordnede styringsdokumenter og forankret i selskapets ledelse. Vi har videre en egen handlingsplan for likestilling og mangfold som oppdateres med nye mål og tiltak hvert år.

Fokus på disse temaene i organisasjonen bidrar til holdningsendringer som er viktige å få ut i hele organisasjonen.

I 2023 inviterte vi derfor en ekstern foredragsholder til vårt allmøte i mars, for å snakke om holdninger og normer. Vi prioriterte også å gjennomføre ulike teambuildingsaktiviteter, for økt inkludering og engasjement rundt likestillingsarbeidet.

Vi innarbeidet videre likestillings- og mangfoldsarbeidet i konsernets arbeidsgiverpolitikk, samt sikret at likestillingsarbeidet er reflektert i personal og lederhåndbok.

Målet er at selskapets mangfolds- og likestillingsarbeid skal være godt kjent og forankret i hele organisasjonen. Ved vurdering av risiko, har vi imidlertid sett at det er en fare for at for få i organisasjonen involveres, og at det som følge av dette blir for lite synlighet og oppmerksomhet rundt arbeidet.

Videre arbeid

I 2024 vil vi derfor benytte våre allmøter for statusoppdateringer, samt arrangere ulike kurs og dilemmatreninger for økt kunnskap og engasjement rundt selskapet likestillings- og mangfoldsarbeid.

Vi vil også utarbeide en tydelig definisjon på hva likestilling og mangfold skal bety for oss i Avfall Sør. Dette arbeidet skal gjøres gjennom et bredt sammensatt utvalgt med representanter fra hele organisasjonen.

Vi ser at vi har oppnådd en større bevisstgjøring i selskapet når det gjelder likestilling og mangfold, og ikke minst hvor bredt dette favner. Vi erkjenner likevel at dette innsatsområdet er et av de mest krevende, men også et av de viktigste for å kunne lykkes med dette arbeidet.



Inkludering

Ved kartlegging av dette innsatsområdet, har vi sett at det er en risiko for at ansatte kan bli utsatt for diskriminering og trakassering fra våre kunder, og at det er fare for at det tillates et språk og en sjargong som for noen kan oppleves diskriminerende og krenkende.

Vi har også identifisert at det fremdeles er en risiko for at det ikke er tilstrekkelig kjent for de ansatte hva som omfavnes av begrepene mobbing, trakassering og diskriminering, og hvordan melde fra om uønskede hendelser eller kritikkverdige forhold.

Senhøsten 2022 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse, hvor vi blant annet kartla hvorvidt det var forekomst av mobbing og trakassering i selskapet. Her fremkom det dessverre at vi har ansatte som hadde opplevd å bli mobbet eller trakassert; «en sjelden gang eller av og til det siste året».

I 2023 inviterte vi derfor en ekstern foredragsholder for å snakke om «holdninger, normer og språkets makt» på vårt allmøte i mars. Vi oppdaterte våre etiske retningslinjer ved å tydeliggjøre selskapets nulltoleranse for mobbing og trakassering. Vi gjenopptok våre felles samhandlingsregler i ulike avdelingsmøter/personalmøter gjennom året. Disse henger nå tilgjengelig på de fleste av selskapet oppslagstavler.

Vi oppdaterte i tillegg våre varslingsrutiner, og forpliktet leder til å fremvise hvor en kan finne disse i vårt samtaleskjema for den årlige medarbeidersamtalen.

Selskapets nulltoleranse for mobbing og forskjellsbehandling og viktigheten av å varsle, ble i tillegg tydeliggjort ved flere anledninger gjennom året.

På høsten arrangerte vi i en større samling med fokus på trivsel og godt medarbeiderskap. Her fikk vi oppleve verdien i å «se» hverandre, og styrken i et godt samarbeid på tvers av organisasjonen. Arrangement ble svært godt mottatt, og ble senere fulgt opp med tilsvarende aktiviteter på selskapets julebord.

Før årsskifte gjennomførte vi en PULS undersøkelse for oppfølging av arbeidsmiljøet generelt, i tillegg til forekomst av mobbing og trakassering fra 2022. Her fremkom det dessverre at vi fremdeles har ansatte som har opplevd å bli mobbet eller trakassert «en sjelden gang eller av og til de siste 6 måneder». Det er imidlertid dobbelt så mange som oppgir å ha observert mobbing og trakassering, enn ansatte som selv oppgir å ha opplevd dette. Det er ikke mottatt noen varsler som omhandler mobbing og trakassering.

Vi ser på grunnlag av dette nødvendigheten av økt fokus på forebyggende arbeid.

Videre arbeid

I 2024 vil vi derfor i enda større grad prioritere holdningsskapende arbeid. Vi vil arrangere kurs for ledere og støttepersonell for økt kunnskap om mobbing og trakassering – og hvordan forebygge dette. Vi vil igjen invitere en ekstern foredragsholder til ett av våre allmøter, for å snakke om holdningsskapende arbeid. Vi vil også arrangere kurs på alle våre lokasjoner for gjennomgang av «hva er varsling, og hvordan varsle», etterfulgt av samtaler i mindre grupper.

Vi ønsker også å utarbeide forslag til en «si fra-kampanje», for å senke terskelen for å gi beskjed ved opplevelse av kritikkverdige forhold.

Målet med dette er å trygge ansatte i at det er legitimt å gi beskjed dersom en opplever kritikkverdige forhold i sin arbeidshverdag.

Avfall Sør skal være en trygg arbeidsplass der alle føler seg inkludert og ivaretatt. For å nå dette målet vil vi vi fortsette å fremme trivsel og godt medarbeiderskap, og etablere trygge rammer for sikkerhet, likestilling, inkludering og mangfold.





Rekruttering

Ved vurdering av risiko innenfor dette innsatsområdet, har vi tidligere avdekket at vi ikke har vært bevisste nok når det gjelder krav til kompetanse ved utarbeidelse av jobbanalyse, tilretteleggingsmuligheter og hvilke ord og bilder som har vært brukt i våre stillingsannonser.

Gjennom økt kompetanse og innsikt har vi sett at våre rekrutteringsansvarlige har blitt mer bevisst når det gjelder oppsett av behovsanalyse ved utarbeidelse av stillingsannonser. I 2023 har vi også synliggjort at mangfold er en del av vår rekrutteringsstrategi ved å inkludere vår mangfoldserklæring i selskapets stillingsannonser.

Videre arbeid

Vi erkjenner at vi har mye som kan forbedres når det gjelder tekst og bildebruk i våre jobbannonser. Vi ser at dette sammen med manglende kommuniserte muligheter for tilrettelegging, vil kunne føre til at vi mister godt kvalifiserte kandidater som kunne ha bidratt til et større mangfold i Avfall Sør.

I 2024 har vi derfor satt som mål at en av våre stillingsannonser skal utarbeides i samarbeid med kommunikasjonsavdelingen for optimalisering av tekst og bildebruk. Dette gjelder spesielt for eventuelle stillingsannonser i grupper hvor kvinner er underrepresentert.





Likelønn

Ved kartlegging av dette innsatsområdet har vi sett at det kan være vanskelig å definere «arbeid av lik verdi», for grupper som ikke er omfattet av tariffbestemte nivåer. Dette kan medføre utilsiktede lønnsforskjeller, og manglende motivasjon for å utføre oppgaver som ligger i stillingen.

I 2023 ble det derfor utarbeidet en tydeligere lønnspolitikk med fastsatte kriterier for lønnsutvikling for å bidra til å forebygge utilsiktede lønnsforskjeller. Arbeidet ble gjort i samarbeid med de tillitsvalgte, og har vært viktig for å sikre at våre lønssystemer oppleves likestilte og rettferdige.

Flertallet av de ansatte i Avfall Sør har imidlertid et tariffbasert lønnsnivå som forhandles sentralt. Felles for disse stillingene er en basisinnplassering på lønn, hvor fastlønn følger av ansiennitet.

Videre arbeid

I forbindelse med lønnskartleggingen, ser vi at de fleste variable tillegg for denne stillingsgruppen tilfaller menn. I 2024 vil vi derfor gjøre et større arbeid for å kartlegge årsakene til dette, slik at vi om mulig kan utjevne fordeling av disse tilleggene.



Tilrettelegging

Ved kartlegging av dette innsatsområdet har vi tidligere sett at det er en fare for at ansatte kan oppleve u hensiktsmessige hindringer i det digitale arbeidsmiljøet. Det gjaldt spesielt bruk av digitale verktøy for arbeidsgrupper som ikke har hatt dette som en naturlig del av sin arbeidshverdag tidligere. Spørsmål om dette er derfor nå inkludert i både medarbeidersamtaler og vernerunder gjennomført i 2023.

Videre arbeid

Vi har også identifisert at vi har hatt for lite fokus på lyd kvalitet ved våre felles møter og arrangementer i selskapet. Det samme gjelder

mattilbud på våre arrangementer (tilrettelegge for alternativ mat ved behov). Vi vil derfor utarbeide en rutine med tilhørende sjekkliste, for å hindre at våre arrangement skal virke ekskluderende eller frata ansatte mulighet til å delta i felleskapet.

I 2023 hadde vi som mål å øke kompetansen på tilretteleggingsmuligheter for vårt nøkkelpersonell. Vi er ikke helt i mål med det enda, og dette er derfor et arbeid som vil fortsette i 2024.





Heltidskultur

Grunnet driftsmessige forhold har vi behov for en del deltidsstillinger. Slike stillinger dekkes gjerne av ansatte som ønsker seg redusert stilling grunnet alder, eller eksempelvis studenter og ansatte med en gradert uføregrad.

Ved kartlegging av risiko innenfor dette innsatsområdet, har vi sett at vi ikke har hatt et godt nok system for å avdekke uønsket deltid. I 2022 utarbeidet vi derfor et skjema for kartlegging av ufrivillig deltid, samt årsaker til ønsket deltid. Skjemaet ble tatt i bruk i 2023, og har gitt oss en bedre oversikt over uønsket deltid, i tillegg til årsaker for ønsket deltid. I skjemaet kartlegges også deltidsansatte tilgjengelighet for mer arbeid, dersom iverksettelse av ulike tilretteleggingstiltak, eksempelvis alternativ arbeidstid, andre oppgaver, eventuelt andre tilretteleggingsmuligheter.

Vi har som følge av dette arbeidet forsøkt å øke stillingsprosent for ansatte som har uttrykt et slikt ønske, forutsatt at den ansatte har fylt de faglige og personlige forutsetningene som har vært satt som krav ved utlyst stilling.

Med bakgrunn i arbeidsstokken generelt, og helge- og kveldsåpne gjenvinningsstasjoner, ser vi imidlertid ikke realistisk å ha et mål om 100% heltidsansatte. Vi har likevel et mål om å øke heltidsandelen i selskapet i samsvar med ansatte som ønsker en økt stillingsprosent. Vi ser imidlertid at det i noen tilfeller er utfordrende å få til, grunnet forespurte kvalifikasjoner og påvirkning på arbeidstidsordninger for øvrige ansatte (endring av arbeidsplan med tilhørende kompensasjonsordninger for flere grupper).



Livsfase

Ved kartlegging av risiko innenfor livsfase, har vi sett at ikke alle ansatte er kjent med hvor en kan finne informasjon om hvilke rettigheter en har, eller hvilke konsekvenser eksempelvis en ulønnet permisjon vil kunne få. Basert på avdekket risiko hadde vi derfor som mål for

2023, å sette fokus på opplæring av ansatte i personalhåndbok, og gjennomgang av lederhåndbok for ledere. Dette er et tiltak vi ikke har fått gjennomført og som videreføres til 2024.



Resultat av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Gjennom prosjektet «likestilt arbeidsliv», ser vi at vi har oppnådd en større bevisstgjøring av likestilling og mangfold, og ikke minst hvor bredt dette favner. Vi har fått systematisert områdene vi skal jobbe med, noe som har resultert i at vi nå jobber mer strukturert med selskapets likestillings- og mangfoldsarbeid. Vi har som konsekvens av dette, utarbeidet en omfattende handlingsplan med tiltak for å motvirke diskriminering og trakassering, øke fokus på mangfold og inkludering, og fremme likestilling.

Vi har med unntak av to aksjonspunkt gjennomført alle tiltakene vi planla for dette året, slik det fremkommer i beskrivelsen under de syv innsatsområdene. Vi erkjenner imidlertid at vi må jobbe enda mer med å bygge en kultur preget av åpenhet, toleranse for ulikhet, og å skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Avfall Sør skal være en trygg arbeidsplass der alle føler seg inkludert og ivaretatt. Det er nulltoleranse for mobbing og forskjellsbehandling på alle nivåer. For å oppnå dette har vi satt opp tiltak i handlingsplanen som har som mål å fremme trivsel og godt medarbeiderskap, i tillegg til å etablere trygge rammer for sikkerhet, likestilling, inkludering og mangfold.

Målet er at selskapets mangfold og likestillingsarbeid skal være godt kjent og forankret i hele organisasjonen. Vi vil derfor fortsette arbeidet med å fremme inkludering, likestilling og mangfold som en del av kulturen i selskapet. Dette fordi vi ønsker at det skal bli en integrert del i vår måte å jobbe på i Avfall Sør. Først da vil vi kunne lykkes med dette viktige arbeidet.

Avfall Sør AS

Avfall Sør er et selskap eid av Avfall Sør Holding AS, og tilhører Avfall Sør-konsernet. Selskapet er tildelt enerett fra Kristiansand og Vennesla kommune for innsamling og behandling av husholdningsavfall og behandling av slam.

Selskapet driver tre gjenvinningsstasjoner, innsamlingsordninger for husholdningsavfall, hytteavfall, og avfall fra småbåthavner. I tillegg har selskapet ansvar for innsamling av kommunalt næringsavfall, samt behandling av avfall i form av sortering, kompostering, flishugging og deponering.

Selskapet driver sin virksomhet etter selvkostprinsippet.



Avfall Sør

Sammen gir vi avfall nytt liv