

LIKESTILLINGS-
REDEGJØRELSE

2025

Avfall Sør AS



Avfall Sør

Innledning

Om Avfall Sør

Avfall Sør AS er et konsern eid av kommunene Kristiansand og Vennesla, etablert for å sikre en helhetlig og profesjonell renovasjonsvirksomhet i regionen. Konsernet skal levere tjenester som ivaretar miljø, ressurser og økonomi på en bærekraftig og effektiv måte.

Gjennom det heleide datterselskapet Avfall Sør Husholdning AS utfører konsernet kommunenes lovpålagte oppgaver innen husholdningsrenovasjon.

I tillegg tilbyr konsernet konkurranseutsatte tjenester gjennom Avfall Sør Næring AS, som håndterer avfallsbehandling, tjenestesalg og andre kommersielle aktiviteter innenfor det som er naturlig tilknyttet Avfall Sørs kjernevirksomhet.

Forpliktelser og mål

Offentlige arbeidsgivere er etter aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) forpliktet til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Avfall Sør skal være en inkluderende og ansvarlig arbeidsgiver som fremmer likeverd, mangfold og respekt i hele organisasjonen.

Våre ansatte er virksomhetens viktigste ressurs i arbeidet med å oppfylle selskapets samfunnsoppdrag. Avfall Sør legger derfor til rette for et arbeidsmiljø som fremmer samarbeid, faglig utvikling, profesjonalitet og gode resultater. Samtidig har alle ansatte et medansvar for å bidra til et inkluderende og godt arbeidsmiljø, i tråd med virksomhetens verdier: arbeidsglede, bærekraft og fremoverlent.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med lovkravene til aktivitets- og redegjørelsesplikten.

DEL 1

beskriver virksomhetens faktiske tilstand når det gjelder kjønnslikestilling. Dette omfatter blant annet kjønnsbalanse, forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder deltidsarbeid, midlertidige ansettelse, uttak av foreldrepermisjon, lønn og ufrivillig deltid.

DEL 2

redegjør for virksomhetens arbeid med å oppfylle aktivitetsplikten, herunder kartlegging av risiko for diskriminering og forhold som kan hindre likestilling, jf. likestillings- og diskrimineringsloven. Videre beskrives resultatene av gjennomførte tiltak, hvilke tiltak som er iverksatt, samt virksomhetens mål og prioriteringer for det videre arbeidet.

Tilstand for kjønnslikestilling

Status for kjønnsbalanse

Avfall Sør har som mål å være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass, der alle ansatte behandles likeverdig uavhengig av kjønn og bakgrunn. Selskapet arbeider målrettet for å oppnå og opprettholde en mer balansert kjønnsfordeling og følger utviklingen systematisk som en del av det samlede likestillings- og mangfoldsarbeidet. Ved utgangen av 2025 hadde Avfall Sør totalt 106 ansatte, inkludert lærlinger, faste tilkallingsvikarer og midlertidig ansatte.

Menn utgjør et flertall av de ansatte. Virksomheten har samtidig lav turnover, noe som begrenser mulighetene for rask endring i stillingsgrupper med lav kvinneandel. Arbeidet med å styrke kjønnsbalansen er derfor et prioritert område i rekrutteringsarbeidet.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker		Antall som jobber deltid		Antall som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
37	69	2	14	17	0	11	30	4	4

Midlertidig ansatte og lærlinger

Av Avfall Sørs 106 ansatte er 90 fast ansatte og 16 midlertidig ansatte. Av de midlertidig ansatte er 2 kvinner og 14 menn.

Gruppen midlertidig ansatte består i hovedsak av lærlinger og vikarer som dekker fravær knyttet til sykefravær og foreldrepermisjon. I tillegg benyttes tilkallingsvikarer i perioder med økt ressursbehov gjennom året. Sommervikarer er ikke inkludert i denne redegjørelsen.

Deltidsansatte

Av Avfall Sørs 106 ansatte arbeider 60,4 prosent heltid og 39,6 prosent deltid. Blant deltidsansatte er 30 menn og 11 kvinner.

Omfanget av deltidsstillinger er i hovedsak knyttet til drift av gjenvinningsstasjonene, særlig åpningstider på ettermiddag, kveld og lørdag. Enkelte av stillingene ivaretas av pensjonister og ansatte som har startet uttak av AFP, noe som bidrar til å forklare nivået på deltidsarbeid i virksomheten.

Virksomheten kartlegger jevnlig ufrivillig deltid gjennom medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser. Kartleggingen viser at fire kvinner og fire menn blant de deltidsansatte har uttrykt ønske om økt stillingsprosent. Forutsetningene for dette er i hovedsak knyttet til behov for økt fleksibilitet i arbeidstidsordninger, tilrettelegging av arbeidstid, eventuell mulighet for hjemmekontor, samt tilgang til barnehageplass.

I løpet av 2025 gikk to ansatte fra deltidsstilling til heltidsstilling, og to ansatte fikk økt stillingsprosent. Dette indikerer at virksomheten i noen grad lykkes med å imøtekomme ønsker om økt stillingsandel.

Kartleggingen viser også at ønsket om deltid i flere tilfeller er frivillig. For enkelte ansatte er redusert arbeidstid nødvendig for å håndtere en krevende livssituasjon eller for å kunne stå lenger i arbeid mot slutten av yrkeskarrieren. Avfall Sør legger vekt på en helhetlig vurdering av individuelle behov, og benytter redusert arbeidstid

i kombinasjon med andre tilretteleggingstiltak som et virkemiddel for å bidra til et inkluderende arbeidsliv og høy yrkesdeltakelse.

Foreldrepermisjon

Avfall Sør legger til rette for at både kvinner og menn kan benytte foreldrepermisjon i tråd med gjeldende regelverk og individuelle behov. Virksomheten praktiserer likeverdige rammevilkår for foreldrepermisjon, herunder full lønn og opptjening av feriepenger i permisjonsperioden, full lønn ved omsorgspermisjon og ordinær lønnsutvikling under permisjon.

I 2025 var det gjennomsnittlige uttaket av foreldrepermisjon blant ansatte i Avfall Sør 17 uker for kvinner og 0 uker for menn.

Avfall Sør legger vekt på å tilby likeverdige og gode rammevilkår for foreldrepermisjon, som gir ansatte fleksibilitet til å tilpasse arbeidssituasjonen til ulike livsfaser, og som bidrar til å fremme et mer likestilt foreldreskap og arbeidsliv.

Likelønnsvurdering

Tabellen på neste side viser kjønnsfordeling og lønnsforskjeller i virksomheten samlet og innenfor de enkelte stillingsgruppene. Lønnsforskjellene er beregnet på grunnlag av avtalt fastlønn, uregelmessige tillegg, tilleggslønn, overtidsgodtgjørelse og skattepliktige naturalytelser for regnskapsåret 2025. For variable tillegg er det beregnet gjennomsnittlig andel i prosent, fordelt på kvinner og menn i den enkelte stillingsgruppe og for virksomheten samlet. For deltidsansatte er lønn omregnet til heltidsekvivalenter.

Samlet sett er kvinner i større grad representert i høyere lønnede stillingsgrupper, noe som bidrar til å forklare deler av den observerte lønnsforskjellen mellom kjønnene. Innenfor de enkelte stillingsgruppene fremstår lønnsnivået i hovedsak som sammenlignbart mellom kvinner og menn, med enkelte mindre variasjoner. Det er likevel forskjeller i omfanget av variable tillegg, hvor uregelmessige tillegg, herunder

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/-grupper					Lønnsforskjeller – Kvinners andel av menns lønn oppgis i prosent				
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Kontante ytelser	Kontante ytelser			Naturalytelser	
					Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Tilleggslønn inkl. fast vaktordning	Overtids-godtgjørelser	Skattepliktige naturalytelser
Total	37	69	35 %	102 %	115,8 %	9,8 %	12,4 %	22,5 %	0 %
Konsernsjef	0	1	0 %	-	-	-	-	-	-
Daglig leder	1	0	100 %	-	-	-	-	-	-
Konsernledelse	3	2	60 %	100 %	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Leder / Driftsleder	1	7	13 %	-	-	-	-	-	-
Arbeidsleder	2	2	50 %	-	-	-	-	-	-
Rådgiver 1	2	2	50 %	-	-	-	-	-	-
Rådgiver 2	9	0	100 %	-	-	-	-	-	-
Drift / Kundesenter	6	5	58 %	91 %	100,3 %	0,7 %	35,4 %	0 %	0 %
Servicemedarbeider	13	50	21 %	98 %	100,1 %	50,2 %	17,4 %	57,7 %	0 %

overtidskompensasjon, tilleggslønn og vakttillegg, i større grad tilfaller menn.

I stillingsgrupper med kun én ansatt av ett kjønn, eller med et begrenset antall ansatte, er lønnsforholdene vurdert individuelt. Av hensyn til personvern publiseres det ikke tallgrunnlag eller kjønns spesifikke sammenligninger for disse gruppene. Vurderingene har ikke avdekket forhold som tilsier kjønnsbaserte eller usaklige lønnsforskjeller.

Konsernleder

I konsernledergruppen er det ikke identifisert kjønnsforskjeller i avtalt fastlønn, uregelmessige tillegg, overtidskompensasjon eller skattepliktige naturalytelser. Lønnsnivå og øvrige ytelser vurderes som likeverdige mellom kjønnene.

Leder / Driftsleder

I denne stillingsgruppen kan observerte forskjeller i samlede utbetalinger i hovedsak forklares med variasjoner i overtidsarbeid knyttet til ulike vaktordninger, samt forskjeller i skattepliktige naturalytelser. Sistnevnte er i hovedsak relatert til tjenstlig behov for bil ved arbeid på avfallsanlegg, noe som påvirker gjennomsnittsnivået for kontante ytelser, særlig for menn. Når det korrigeres for disse forholdene, fremstår nivået på skattepliktige naturalytelser som tilnærmet likt mellom kjønnene.

Arbeidsleder

I denne stillingsgruppen er det ikke identifisert vesentlige kjønnsforskjeller i avtalt fastlønn. Forskjeller i samlet lønn oppstår imidlertid når variable tillegg inkluderes. Dette gjelder særlig overtidsgodtgjørelse og kompensasjon knyttet

til beredskaps- og vaktordninger, samt tillegg for særskilt fagansvar. Disse forholdene bidrar til variasjon i samlet lønnsnivå mellom kjønnene.

Rådgivere

Stillingsgruppen er delt i to nivåer, som følge av forskjeller i ansvar, kompetansekrav og oppgaveinnhold.

For rådgivere på nivå 1 er kvinners gjennomsnittlige fastlønn noe høyere enn menns. Variable tillegg og naturalytelser fremstår som tilnærmet likt fordelt mellom kjønnene.

På nivå 2 består gruppen utelukkende av kvinner, og det foreligger dermed ikke grunnlag for lønnsammenligning mellom kjønn.

Drift / kundesenter

I denne stillingsgruppen er det ikke identifisert vesentlige kjønnsforskjeller i avtalt fastlønn. Gruppene består imidlertid av fullt kjønnsdelte funksjoner, der alle ansatte i kundesenteret er kvinner, mens alle ansatte innen drift er menn.

Ansatte innen drift inngår i ulike vaktordninger og har et høyere omfang av overtidsarbeid, særlig sesongbetont.

Arbeidsoppgaver, kompetansekrav og belastning i de to funksjonene er samlet vurdert som arbeid av lik verdi. Det er likevel vesentlige forskjeller i organisering av arbeidstiden, hvor kundesenteret har faste åpningstider, begrenset overtidsbruk og ingen vaktordninger. Dette gjenspeiles i samlet lønn, der kvinner i denne stillingsgruppen i gjennomsnitt mottar 91 prosent av menns samlede kontante ytelser.

Servicemedarbeider – gjenvinningsstasjon

For stillinger uten krav til høyere utdanning benyttes tariffbasert lønnsfastsettelse. Avtalt fastlønn følger i hovedsak ansiennitet, med fastsatt basisinnplassering. Ansiennitet er dermed en sentral forklaringsfaktor for lønnsvariasjon.

Kartleggingen viser at avtalt fastlønn er tilnærmet lik mellom kvinner og menn. Det er imidlertid forskjeller i variable tillegg, hvor overtidskompensasjon og vakttillegg i større grad tilfaller menn.

Virksomheten har to gjenvinningsstasjoner og ett avfallsanlegg. Variable tillegg er i hovedsak knyttet til arbeid ved avfallsanlegget, hvor ansatte mottar tillegg for fagansvar og deltakelse i vaktordninger, som overordnet vakt og brøytevakt. Omfanget av overtidsarbeid er også størst ved avfallsanlegget, mens det generelt er lavere ved gjenvinningsstasjonene.

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

I denne delen redegjør Avfall Sør for arbeidet med aktivitetsplikten etter den lovbestemte firetrinnsmetoden i ARP: kartlegging og undersøkelse av risiko for diskriminering og barrierer for likestilling, analyse av årsaker, iverksetting av tiltak og vurdering av resultater. Redegjørelsen beskriver også hvordan arbeidet er organisert, forankret og fulgt opp i samarbeid med ansattes representanter.

Kartlegging og vurdering av risiko for diskriminering og andre hindre for likestilling inngår i Avfall Sørs ordinære forbedrings- og HR-arbeid. Arbeidet omfatter både kjønnslikestilling og øvrige diskrimineringsgrunnlag etter likestillings- og diskrimineringsloven, og vurderes særlig innen rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheten til å kombinere arbeid og familieliv. På denne bakgrunnen er det identifisert innsatsområder som følges opp med konkrete tiltak og løpende evaluering.

Organisering av arbeidet

Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold er forankret i virksomhetens ledelse og følges opp av HR i samarbeid med ledere, vernetjeneste, tillitsvalgte og øvrige relevante fagmiljøer. Organiseringen skal sikre at risikovurderinger, prioriteringer, tiltak og evalueringer inngår i virksomhetens ordinære styring og forbedringsarbeid.

Et bredt sammensatt arbeidsutvalg møtes jevnlig gjennom året og arbeider etter et fastsatt mandat. Utvalget bidrar til å identifisere risikoområder, drøfte årsaker, foreslå tiltak og følge opp resultater. På denne måten sikres medvirkning fra ansattes representanter og et bedre grunnlag for prioritering, gjennomføring og dokumentasjon av arbeidet.

Planlagte aktiviteter, prioriterte tiltak og vurderinger av resultater behandles i konsernets ledergruppe. Dette skal sikre tydelig ansvar, tilstrekkelig beslutningskraft og forankring av arbeidet i virksomhetens ordinære styring.

Sertifisert i «Likestilt arbeidsliv»

For å understøtte et systematisk, aktivt og målrettet arbeid med likestilling, inkludering og mangfold deltar Avfall Sør i sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv. Ordningen er forskningsbasert, eies av Agder fylkeskommune og fungerer som et arbeidsgiververktøy for sosial bærekraft. Avfall Sør ble sertifisert høsten 2022 og skal resertifiseres høsten 2028.

Sertifiseringen stiller krav om strukturert og dokumentert arbeid innen følgende åtte innsatsområder:

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

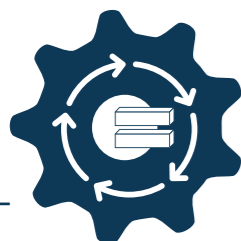
I tillegg er kultur og normkritikk et sentralt fokusområde i arbeidet med likestilling.

Gjennom arbeidet med sertifiseringen har Avfall Sør kartlagt risiko for diskriminering og andre barrierer for likestilling, analysert årsaker til identifiserte risikoer og iverksatt relevante tiltak. Resultatene av tiltakene vurderes jevnlig som del av det kontinuerlige forbedringsarbeidet. Avfall Sør deltar også regelmessig i kompetansehevende fagsamlinger og prosjektsamlinger i regi av ordningen, med fokus på faglig påfyll og erfaringsutveksling med andre virksomheter.

Tiltakene i gjeldende handlingsplan for Likestilt arbeidsliv følges opp fortløpende, og handlingsplanen oppdateres ved behov basert på nye risikovurderinger og erfaringer.

Avfall Sørs langsiktige mål er å bidra til en varig kulturendring med økt bevissthet rundt likestilling og mangfold, samt å senke terskelen for å si fra om forhold som ikke oppleves inkluderende.





Forankring

Kartleggingen viser at likestillings- og mangfoldsarbeidet er formelt forankret i konsernets styringsdokumenter, personalpolitikk og ledelse. Samtidig er det identifisert en risiko for at forankringen kan bli for svak i deler av organisasjonen dersom arbeidet ikke holdes synlig, forståelig og relevant i den daglige driften.

For å redusere denne risikoen har Avfall Sør etablert overordnede retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold og tydeliggjort forventninger til et arbeidsmiljø preget av inkludering, åpenhet og toleranse. Virksomheten har nulltoleranse for trakassering, diskriminering og annen utilbørlig atferd overfor kollegaer, samarbeidspartnere og andre virksomheten er i kontakt med.

Det gjennomføres regelmessige medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser og årlige gjennomganger av handlingsplanen for likestilling og mangfold. Disse aktivitetene brukes til å identifisere risiko, vurdere behov for tiltak og følge opp resultater over tid. Arbeidet har bidratt til økt systematikk og bedre grunnlag for prioriteringer, men virksomheten vurderer fortsatt forankring som et område som krever kontinuerlig oppfølging.

Samlet vurderer Avfall Sør at forankringen er styrket, men at arbeidet må holdes levende gjennom tydelig ledelsesoppfølging, kommunikasjon og involvering av ansatte. Dette er en forutsetning for å lykkes med et langsiktig og bærekraftig likestillings- og mangfoldsarbeid.

Videre arbeid

Videre arbeid innen forankring vil særlig være knyttet til ny konsernstrategi for perioden 2026–2030, der likestilling og mangfold skal være et integrert tema i mål, prioriteringer og oppfølging.

I 2026 vil allmøter og andre felles arenaer brukes mer systematisk til å gi status på arbeidet, løfte aktuelle problemstillinger og skape refleksjon rundt dilemmaer knyttet til likestilling og mangfold. Målet er å styrke kunnskap, engasjement og felles forståelse i hele organisasjonen.

Relevant informasjon og oppdateringer vil også publiseres på konsernets interne kommunikasjonsplattform, Engage, for å sikre tilgjengelighet og jevnlig oppmerksomhet om arbeidet.

Virksomheten opplever økt bevissthet om likestilling og mangfold, og en større forståelse for bredden i dette arbeidet. Samtidig vurderes forankring fortsatt som et krevende, men avgjørende innsatsområde for å sikre varig effekt.





Inkludering

Kartlegginger av arbeidsmiljøet viser risiko knyttet til mobbing, trakassering og manglende kjennskap til hva diskriminering og varsling innebærer. Resultater fra medarbeiderundersøkelser viser at enkelte ansatte har opplevd eller observert uønskede forhold, noe som understreker behovet for fortsatt målrettet innsats.

For å redusere identifisert risiko har Avfall Sør etablert tydelige retningslinjer som forbyr trakassering, herunder mobbing, samt implementert klare og tilgjengelige varslingsrutiner. Virksomheten har videre fastsatt etiske retningslinjer med uttalt nulltoleranse for trakassering og utilbørlig opptreden. Retningslinjene er gjort kjent for ansatte gjennom blant annet personalhåndboken. Det er i tillegg gjennomført opplæring ved flere lokasjoner, med særlig vekt på varsling, forebygging og tilrettelegging for åpen dialog i mindre grupper.

Felles samhandlingsregler er synliggjort på oppslagstavler og skjermer på de fleste lokasjoner. I tillegg inngår AKAN-arbeidet som en del av det forebyggende arbeidet for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, med mål om å forebygge rus- og avhengighetsproblemer og sikre tidlig oppfølging.

Arbeidet har bidratt til økt bevissthet om varsling, samhandling og grensesetting, men virksomheten vurderer at det fortsatt er behov for å senke terskelen for å si fra og styrke tryggheten for ansatte som opplever uakseptable forhold.

Forebygging av utfordringer knyttet til spill, alkohol og andre rusmidler er også en del av arbeidet for et

trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Formålet med AKAN-arbeidet i Avfall Sør er å forebygge rus- og avhengighetsproblemer og sikre tidlig oppfølging. Retningslinjene skal gjøre ledere og ansatte i stand til å ta tak i problemstillinger på et tidlig stadium, slik at den enkelte får tilbud om hjelp før det får konsekvenser for arbeidsforholdet. Informasjonsmateriellet «AKAN på 1-2-3» er utarbeidet og gjort tilgjengelig på alle selskapets lokasjoner.

Ansatte er også involvert i arbeidet med ny konsernstrategi og utvikling av felles verdier, noe som styrker medvirkning, forankring og en felles forståelse av arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering.

Videre arbeid

I begynnelsen av 2026 vil Avfall Sør gjennomføre en egen medarbeiderundersøkelse med søkelys på mangfold, likeverd og inkludering. Undersøkelsen skal gi et mer presist grunnlag for å vurdere risiko, identifisere forbedringsområder og prioritere videre tiltak.

Virksomheten vil også utarbeide en «si fra-kampanje», revidere varslingsrutinene og utvikle informasjonsmaterieell («Varsling på 1-2-3») som gjøres lett tilgjengelig og enkelt å forstå på alle lokasjoner. Målet er å skape større trygghet rundt varsling og tydeliggjøre at det er ønsket å melde fra om kritikkverdige forhold.

Målet er å videreutvikle Avfall Sør som en trygg arbeidsplass der alle opplever inkludering, respekt og tydelige rammer for sikkerhet og samhandling.





Rekruttering

Kartlegging av rekrutteringsområdet viser at virksomheten har etablerte og standardiserte prosesser, men med et identifisert forbedringspotensial knyttet til mangfoldsrekruttering, samt inkludering og ivaretagelse av ansatte med ulik kulturell bakgrunn. For å styrke dette arbeidet er det gjennomført opplæring i mangfoldsrekruttering for ledere og tillitsvalgte, med vekt på bevisstgjøring og mer strukturerte og inkluderende prosesser.

Avfall Sør arbeider målrettet for å være en attraktiv arbeidsgiver for et mangfold av arbeidssøkere, i tråd med samfunnsoppdraget og bransjen virksomheten representerer. Mangfoldserklæringen benyttes aktivt i stillingsannonser, og leverandører i anbudsprosesser for bemanningstjenester bes redegjøre for hvordan likestilling, inkludering og mangfold ivaretas i deres rekrutteringsprosesser.

Virksomhetens rekrutteringsprosesser bygger på kvalifikasjonsprinsippet, bruk av standardiserte intervju spørsmål og lik fremgangsmåte for alle kandidater, samt representasjon fra arbeidstakersiden i ansettelsesrådet. Dette gir et solid grunnlag for saklighet og objektivitet i ansettelsesprosesser. Samtidig vurderer virksomheten at det er behov for å styrke den systematiske oppfølgingen av inkludering og ivaretagelse etter ansettelse.

Videre arbeid

Videre arbeid vil være knyttet til revidert onboardingprosess, der virksomheten vil innføre tiltak for å styrke inkludering av ansatte med ulik kulturell bakgrunn. Dette omfatter kartlegging av behov for tilrettelegging, språk og kulturelle hensyn, bruk av fadder eller mentor og evaluering av onboarding med søkelys på opplevd inkludering og eventuelle barrierer.

Tiltakene skal bidra til en mer strukturert og inkluderende oppstart for nye ansatte, og gi like gode forutsetninger for å lykkes og trives i arbeidshverdagen.

Virksomheten vil også vurdere bruk av kunstig intelligens (KI) som et supplement til menneskelig vurdering i rekrutteringsprosesser, innenfor rammene av gjeldende regelverk og prinsipper for likebehandling.



Likelønn

Kartlegging av lønnsforhold viser at flertallet av de ansatte i Avfall Sør er omfattet av tariffbaserte lønnsnivåer, noe som reduserer risikoen for usaklige lønnsforskjeller. Samtidig er det identifisert en risiko for utilsiktede forskjeller i stillingsgrupper som ikke er omfattet av tariffbestemte nivåer, eller der vurdering av arbeid av lik verdi er mer kompleks.

For å redusere denne risikoen har Avfall Sør etablerte prosesser og retningslinjer for likebehandling i lønn og arbeidsvilkår. Lønnspolitikken skal bidra til forutsigbarhet, transparens og et tydelig grunnlag for hvordan lønnsystemet brukes, samtidig som virksomheten arbeider for å være en attraktiv arbeidsgiver.

Vurdering av arbeid av lik verdi baseres på en helhetlig vurdering av kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold. Arbeidet har gitt virksomheten et bedre grunnlag for å identifisere og følge opp eventuelle uønskede forskjeller, men området krever fortsatt systematisk oppfølging.

For tariffomfattede stillinger fastsettes lønnsnivået gjennom innplassering og ansiennitet. Dette bidrar til en standardisert og etterprøvable praksis, men utelukker ikke behovet for videre vurdering og kontroll.

Videre arbeid

Videre arbeid vil være å etablere en mer systematisk evaluering av resultatene fra lønnsoppgjøret, med utgangspunkt i kriterier for lønnsfastsettelse og prinsippene for likelønn. Dette skal styrke etterprøvbareheten og gjøre det lettere å identifisere eventuelle uønskede forskjeller.

Virksomheten vil også utarbeide tydeligere retningslinjer og konkrete tiltak i tråd med kravene i EUs likelønnsdirektiv, herunder styrket transparens, dokumentasjon og oppfølging av lønnspraksis.





Tilrettelegging

Kartlegginger innen tilrettelegging viser at virksomheten i hovedsak har gode ordninger for individuell oppfølging og fysisk tilgjengelighet, men også at variasjoner i digitale ferdigheter kan skape barrierer for enkelte ansatte. Dette gjelder særlig i deler av organisasjonen der digitale verktøy i mindre grad er en integrert del av arbeidshverdagen.

Avfall Sør tilbyr fleksible ordninger for arbeidstid og arbeidssted der dette er mulig, og tilrettelegger ved sykefravær, graviditet og nedsatt funksjonsevne. Virksomheten har også universelt utformede løsninger som handikoptoalett og heis, og gjør individuelle vurderinger av arbeidsplass og arbeidsoppgaver ved behov. Ved behov involveres bedriftshelsetjeneste eller annet relevant fagpersonell for å sikre forsvarlig og hensiktsmessig oppfølging.

Virksomheten har også etablert praksis for inkludering gjennom opplæring og arbeidstrening. Avfall Sør tar imot lærlinger, både på ordinære vilkår og med særskilte opplæringsbehov, og tilbyr praksisplasser og arbeidstrening til personer som står utenfor arbeidslivet. I tillegg samarbeides det med NAV om midlertidige ansettelser og arbeidsutprøving. Disse tiltakene bidrar til økt inkludering og gir flere mulighet til å delta i arbeidslivet.

For å redusere digitale barrierer har virksomheten styrket opplæring og tilrettelegging, blant annet gjennom interne ressurspersoner som gir støtte og veiledning i relevante IT-systemer. Dette har bidratt til kompetansedeling og økt bruk av digitale verktøy i arbeidsprosessene.

Virksomheten vurderer at det er etablert gode ordninger for tilrettelegging, men at området fortsatt krever systematisk oppfølging for å sikre likeverdig tilgang til støtte, kompetanse og fysiske løsninger.

Videre arbeid

Videre arbeid vil være å videreføre kartlegging av behov for opplæring i digitale verktøy gjennom vernerunder og medarbeidersamtaler. Dette skal gi grunnlag for mer målrettet og individuell opplæring, samt tydeliggjøre superbrukere som ressurspersoner internt.

Som en del av HR-strategien for 2026 vil virksomheten også etablere en mer helhetlig og systematisk prosess for oppfølging av sykefravær, med tydeligere rutiner for kartlegging, forebygging, tilrettelegging og rolleavklaringer.

Den nye prosessen skal bidra til å tydeliggjøre roller og ansvar, styrke dokumentasjon og etterprøvbarehet, og sikre en mer enhetlig og inkluderende oppfølging på tvers av virksomheten.

I løpet av 2026 vil virksomheten også gjennomgå samtlige lokasjoner for å kartlegge status for universell utforming og vurdere behov for mer inkluderende løsninger, herunder kjønnsnøytrale fasiliteter for toaletter og garderober.



Heltidskultur

Kartlegging av heltidskultur viser at virksomheten har et vedvarende behov for enkelte deltidsstillinger som følge av driftsmessige forhold, blant annet knyttet til helge- og kveldsåpne gjenvinningsstasjoner. Samtidig identifiseres det jevnlig ansatte som ønsker økt stillingsprosent, og dette vurderes som et viktig område for oppfølging.

Virksomheten gjennomfører jevnlig kartlegging av ufrivillig deltid og årsaker til redusert stilling. På bakgrunn av dette arbeides det målrettet for å øke stillingsprosenten for ansatte som ønsker det, forutsatt at dette er forenlig med virksomhetens behov og kravene i stillingene.

Kartleggingene viser samtidig at redusert arbeidstid for noen ansatte er et viktig virkemiddel for å håndtere ulike livssituasjoner og bidra til at ansatte kan stå lenger i arbeid. Avfall Sør vurderer derfor heltidskultur og individuell tilrettelegging i sammenheng.

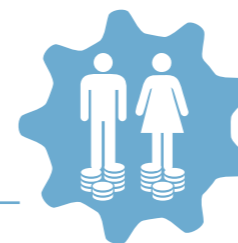
Videre arbeid

Videre arbeid vil ta utgangspunkt i at virksomheten fortsatt har behov for enkelte deltidsstillinger, men samtidig skal prioritere ansatte som ønsker økt stillingsprosent der dette er mulig.

Med dagens driftsbehov vurderes det ikke som realistisk å ha et mål om en fullt ut heltidspreget bemanning. Arbeidet vil derfor være rettet mot praktiske løsninger som kan øke stillingsandeler uten å svekke driften.

Avfall Sør vil videreføre praksisen med å prioritere deltidsansatte ved interne utlysninger og fortløpende vurdere muligheter for å kombinere oppgaver på tvers av avdelinger og funksjoner for å øke stillingsprosenten.





Livsfase

Kartlegging av livsfaseområdet viser at Avfall Sør har flere etablerte tiltak for å ivareta ansatte i ulike livssituasjoner. Samtidig er det identifisert en risiko for at ikke alle ansatte kjenner godt nok til egne rettigheter, tilgjengelige ordninger eller konsekvenser av ulike valg, som ulønnet permisjon og redusert stilling.

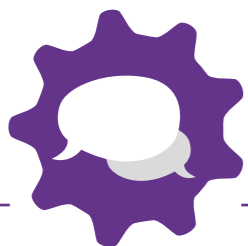
Virksomheten tilbyr fleksible løsninger som fleksibel arbeidstid og hjemmekontor der dette er forenlig med stillingens art. For ansatte over 62 år gjennomføres seniorsamtaler og medarbeidersamtaler med seniorperspektiv, og det tilbys senioravtale med bonus eller fritid for ansatte som fortsetter i arbeid uten å ta ut AFP.

Det legges også til rette gjennom justering av arbeidsoppgaver, midlertidige rolleendringer og gradvis nedtrapping før pensjonering. I småbarnsfasen sikres rettigheter knyttet til blant annet amming i tråd med lov- og avtaleverk, og det tilbys tilrettelegging ved behov. Samlet vurderes dette som gode tiltak, men virksomheten ser behov for bedre informasjon og mer systematisk veiledning.

Videre arbeid

Videre arbeid vil være å styrke informasjons- og opplæringsarbeidet om rettigheter, ordninger og konsekvenser knyttet til ulike livsfaser. Personhåndboken skal brukes mer aktivt som informasjonsverktøy, og lederhåndboken skal gjennomgås for å sikre at ledere har nødvendig kompetanse til å veilede ansatte.

Virksomheten vil også utarbeide tydelig informasjon om lønn og rettigheter ved sykdom etter fylte 67 år, inkludert endringer som gjelder fra fylte 70 år, for å gi ansatte og ledere et mer forutsigbart grunnlag for planlegging og oppfølging.



Kultur og normkritikk

Kartlegging og erfaringer fra organisasjonen viser at kultur og normer har stor betydning for inkludering, samhandling og opplevelsen av likebehandling. Arbeidet på dette området er derfor viktig for å forebygge utenforskap og diskriminering, også der barrierene ikke alltid er formelle eller lett synlige.

For å møte denne risikoen arbeider Avfall Sør med å utvikle en inkluderende organisasjonskultur som fremmer trivsel, samarbeid og innovasjon. Det legges vekt på normbevissthet, dialogarenaer, medarbeiderundersøkelser og strukturerte tilbakemeldingssystemer som gjør det mulig for ansatte å dele erfaringer og bli hørt.

Som en del av dette arbeidet ble det i 2025 gjennomført et allmøte med ekstern foredragsholder fra Agder fylkeskommune om normer, mangfold og barrierer for inkludering. Tiltaket har bidratt til økt refleksjon og bevissthet, men virksomheten vurderer at kulturarbeid krever langsiktig oppfølging for å gi varig effekt.

Videre arbeid

Videre arbeid vil blant annet være knyttet til implementering av ROT (ressursoptimaliserende tiltak) i 2026. Tiltaket skal bidra til mer strukturert oppfølging av forbedringsmuligheter og utvikles i samarbeid mellom ledere og medarbeidere, med konkrete mål og ønskede effekter.

Gjennom dette arbeidet ønsker Avfall Sør å videreutvikle en kultur preget av kontinuerlig forbedring, læring og anerkjennelse av gode initiativer. Dette vurderes som viktig for å styrke engasjement, tilhørighet og opplevelsen av inkludering i organisasjonen.





Resultat av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Arbeidet med sertifiseringsordningen «Likestilt arbeidsliv» har styrket Avfall Sørs arbeid med likestilling, inkludering og mangfold gjennom økt bevissthet, tydeligere struktur og mer systematisk oppfølging.

Kartlegging, analyse, tiltak og evaluering er i større grad satt i system, og virksomheten har fått et bedre grunnlag for å prioritere innsatsområder, dokumentere arbeidet og følge utviklingen over tid. Dette styrker etterprøvbareheten og gjør det lettere å justere tiltak når risikobildet eller behovene endrer seg.

Handlingsplanen er fulgt opp med tiltak for å forebygge diskriminering og trakassering, styrke inkludering og likebehandling, og fremme likestilling i hele organisasjonen.

Samlet vurderer Avfall Sør at virksomheten har etablert gode strukturer og rammer for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Kartleggingene viser samtidig at videre innsats særlig bør rettes mot forankring i hele organisasjonen, trygg varsling, tydelig informasjon om rettigheter og mer systematisk oppfølging av praksis.

I det videre arbeidet vil Avfall Sør legge vekt på at tiltakene skal være relevante, forholdsmessige, etterprøvbare og godt forankret i virksomhetens ordinære styring, med tydelig sammenheng mellom identifisert risiko, valgte tiltak og vurdering av oppnådde resultater.

Et vedvarende og målrettet arbeid med likestilling, inkludering og mangfold er avgjørende både for et godt arbeidsmiljø, for å tiltrekke og beholde kompetanse og for å nå virksomhetens overordnede mål.



Sammen gir vi avfall nytt liv