Telemark
FYLKESKOMMUNE

02.02.2026

ARP årsrapport 2025/2026

Aktivitets- og redegjørelsesplikt i Norge (ARP)

Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven er alle offentlige og private arbeidsgivere pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering.

Innhold

Introduksjon - side 2.

Lønnskartlegging og kjønnsbalanse - side 4

Likestillingsredegjørelsen / Plan for arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten - side 8

1. Introduksjon

Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere. Rapport for 2025/2026.

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret betyr det at arbeidsgiver skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om man ikke kjenner til at noen diskrimineres. Arbeidet skal også dokumenteres og redegjøres for.

ARP er en del av Likestillings- og diskrimineringsloven og krever systematisk arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Plikten gjelder for offentlige virksomheter og private bedrifter med over 50 ansatte, som må rapportere årlig. Juridisk ansvar påligger styret (i vårt tilfelle fylkesdirektøren), som er ansvarlig for å sikre at lovkravene etterleves.

Rapporten

Rapporten er produsert av HR-avdelingen. Rapporten beskriver likestillingsstatus i Telemark fylkeskommune, samt hvordan virksomheten jobber / planlegger å jobbe for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Rapporten består av en introduksjon, redegjørelse for kjønnsbalanse, lønnskartlegging, deltid og midlertidige kontrakter, foreldrepermisjon, sykefravær, og en likestillingsredegjørelse/plan for arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Arbeidsgruppen involverte ansattrepresentanter om innspill til hvilke stillingsgrupper som er interessante å se på for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Stillingsgruppene er de samme i 2026 som i 2025.

2. Lønnskartlegging / Kjønnsbalanse

Stillingskategori	Kvinners gjennomsnitt av lønn som prosent-andel av menns gjennomsnitt av lønn	Bevegelse fra 2024		Totalt antall ansatte	Kvinne-andel i prosent av totalt antall ansatte
Toppledere/ledere: fylkesdirektør, fylkessjefer, seksjonsledere, rektorer (kap. 3.4.1. og 3.4.2).	97 %	↓	98-97 %	33	52 %
Mellomledere: avdelingsledere, teamledere (kap 3.4.3).	97 %	↓	98-97 %	108	52 %
Rådgivere organisasjon og digital utvikling	99 %	↑	96-99 %	30	43 %
Rådgivere samferdsel	97 %	↑	95-97 %	93	26 %
Rådgivere samfunnsutvikling	92 %	↓	93-92 %	59	68 %
Rådgivere utdanning, folkehelse og tannhelse	97 %	↑	96-97 %	61	80 %
Rådgivere økonomi, virksomhetsstyring, samt politisk ledelse	94 %	↔		32	69 %
Drift (uten fagbrev)- byggdriftere, renhold, kantine, fjøs, internat m.m.	86 %	↑	85-86 %	67	69 %
Saksbehandlere - merkantile	93 %	↑	92-93 %	22	91 %
Fagbrev (alle yrkesgrupper)	99 %	↑	98-99 %	284	72 %
Pedagogisk personell undervisning *	103 %	↑	102-103 %	817	57 %
Pedagogisk personell støttetjenester	105 %	↑	103-105 %	51	67 %
Tannlege	93 %	↑	90-93 %	49	71 %
Tannpleiere / klinikkassistenter	84 %	↑	82-84 %	28	96 %
Totalt for fylkeskommunen **	95 %	↑	94-95 %	1734	61 %

*For å få så sammenlignbare tall som mulig er tall fra Fagskolen utelatt i denne oversikten (de var med i forrige rapport).

**

Tallene viser ansatte i et fastlønnet arbeidsforhold (faste + midlertidige).

Ansatte med permisjon uten lønn er ikke tatt med i denne oversikten.

Lærlinger er ikke med i oversikten.

Tall hentet fra SDWordx pr 31.12.2025.

Kommentar: KS's lønns-statistikk for samme periode gir et gjennomsnitt for fylkeskommunale stillinger i landet på 95,9 % kontra våre 95 % (igjen: kvinners gjennomsnittslønn vist som prosent av menns gjennomsnittslønn). Det er totalt sett en positiv utvikling både for Telemark fylkeskommune og fylkeskommunene samlet.

Deltid og midlertidige kontrakter

Antall midlertidige ansatte	171	Antall kvinner av disse er 97.
Antall fast ansatte i deltids-stillinger*	260	Antall kvinner av disse er 181.
Ufrivillig deltid er ikke sjekket i 2024**		

*Tallene er ikke sammenlignbare med 2024 da årets tall viser fastansatte. Tallet for 2024 gikk ut fra den totalt avlønnede stillingsprosenten (feks

80+20% ble ikke tatt med i 2024 - de ble altså regnet som å ha hel stilling).

**Det ble januar 2022 gjennomført en egen kartlegging rundt ufrivillig deltid i daværende Vestfold og Telemark fylkeskommune. Svarprosenten var på 48 %, da 481 deltidsansatte valgte å delta i kartleggingen. Den viste at 4,9 % ansatte ønsket økt stillingsstørrelse. Andelen ufrivillig deltid av antall ansatte i sektorer utenfor skolesektoren var 1,14 %. Heltidskultur er et sentralt element i vår arbeidsgiverpolitikk, samtidig må målet heltidskultur balanseres med en god livsfasepolitikk.

Foreldrepermisjon

Antall uker pr permisjon pr ansatt totalt var i gjennomsnitt 17 uker. Av disse var kvinne-andel i prosent av totalen 111 %.

Antall ansatte som har tatt foreldrepermisjon i 2024 var totalt 70. Kvinne-andel i prosent av totalen var 55 %.

Tilrettelagte arbeidsforhold

Vi har pr i dag ingen gode nok tilgjengelige data for antall ansatte med tilrettelagte arbeidsforhold.

Oppsigelser (alle som selv har valgt å tre ut av arbeidsforholdet)

Kvinne-andel i prosent av totalen var 69 % (57 % i 2024). Det er 29 kvinner av totalt 42 med egen oppsigelse.

Sykefravær

Gjennomsnittlig sykefravær i dager pr kjønn var henholdsvis 6,8 (7,1 i 2024) for kvinner og 3,8 (4,1 i 2024) for menn

Det gir en kvinne-andel i prosent av totalt sykefravær på 72 % (60 % i 2024).

Data: alle tall nevnt over hentet fra vårt interne HR-system (for denne perioden SDWorx), hvis ikke annet er beskrevet.

3. Likestillingsredegjørelsen / Plan for arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten

Medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i 2024 med svært god svarprosent (90 %) og ga god oversikt over organisasjonen. Hovedfunn er at det overordnet er gode score på personlig trivsel som omfatter blant annet meningsfulle oppgaver, ansvar, trygt arbeidsmiljø, mestring og godt kollegamiljø. Innenfor området personlig opplevd ledelse, organisering og kultur har vi overordnet litt dårligere score og vil måtte jobbe videre med forbedringer her. Det handler om endringer/endringsledelse og hvordan endringer håndteres, kompetanseheving, planlegging av arbeidet og tilbakemeldinger fra leder til ansatt. Vi spør altså om både forhold til leder og kolleger, og trygghet. Vi tror at om dette er på plass, så er det også lettere for eksempelvis minoriteter å si ifra og bli inkludert.

Ved gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen våren 2026, er det utover spørsmål om blant annet trivsel og opplevelse av trygt arbeidsmiljø, lagt til spørsmål om det er gitt informasjon og opplæring om håndtering av vold og trusler på jobb, samt hvorvidt eventuelle samarbeidsvansker eller konflikter blir håndtert på en god måte.

Medarbeiderundersøkelsen er en kartlegging som er en del av en prosess, hvor vi behandler grunndata, vurderer og kontinuerlig jobber med forbedringer.

Telemark fylkeskommune har «Etiske retningslinjer», som innbefatter hvordan vi som ansatte skal opptre som rollemodeller. Det uttrykkes eksplisitt at det ikke aksepteres av noen av våre ansatte å gjøre seg skyldig i diskriminering, mobbing og trakassering eller utsetter noen for uønsket seksuell oppmerksomhet. Videre har vi beskrevet

varslingsrutiner inkludert trakassering på egen side for varsling på vårt intranett. Uakseptabel oppførsel og trakassering følges tett opp av ledere som bistås av HR-seksjonen, og det er leders ansvar at innholdet i de etiske retningslinjene er kjent og blir fulgt av ansatte. Arbeidsreglementet for alle ansatte beskriver – under punktet arbeidsmiljø – at alle ansatte plikter å medvirke til et positivt, åpnet og ivaretakende arbeidsmiljø.

Ved tilfang av nye ansatte har vi godt beskrevne rutiner for god rekruttering. Fylkeskommunen benytter strukturerte kompetansebaserte intervjuer for å minske grad av mulige fordommer, samt øke graden av fokus på kompetanse. Ved å benytte den forskningsbasert best mulige rekrutteringsmetodikken økes sjansen for å rekruttere større mangfold.

Telemark fylkeskommune har utarbeidede retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering, som inkluderer aktiviteter og roller i dette arbeidet. Det er egne sider for varsling av kritikkverdige forhold, samt avvik, på Innsida.

For personer med nedsatt funksjonsevne er det åpnet for målrettede rekrutterings-tiltak hvor det gis unntak fra kvalifikasjonsprinsippet, for eksempel har Oslo kommune en ordning for øremerking av stillinger til personer med nedsatt funksjonsevne. Telemark fylkeskommune vil fortsatt følge dette tett, og gjøre vurderinger om lignende varianter kan være aktuelle.

Om universell utforming:

Telemarkshuset er tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne. Hele kontorbygget er universelt utformet og er godkjent innenfor regelverket.

Etter at kontorlokalene var ferdige ombygd i 2021 har det vært en gjennomgang av lokalene sammen med rådet for personer med nedsatt funksjonsevne.

I våre korridorer, møterom, toaletter og garderober er det lagt til rette for bruk av rullestol for forflytningshemmede.

Vår kantine er også universelt utformet og er tilpasset alle behov og for alle brukere.

I Telemarkshuset er det også tatt høyde for kontrast og taktil merking i hovedinngangen og resepsjonsområdet, samt kontrast ved alle dører og innganger.

Vemork som er vårt største møterom blir ofte benyttet til kurs og konferanser og politiske møter og åpne for allmenheten er utstyrt med teleslynge for hørselshemmede. Vi tekster alle «sendinger» fra fylkesting og andre møter som ligger ute på telemarkfylke.kommunetv.no.

For Telemarkshuset er det iverksatt en arbeidsgruppe hvor målet med arbeidet er å skape en felles forståelse av hvordan vi best mulig kan utforme og bruke lokalene i Telemarkshuset. Det ønskes å legge til rette for hyggelige, funksjonelle og fleksible kontorplasser som gjør det enkelt både å samarbeide og jobbe alene. I arbeidet skal alle sektorer være representert, sammen med hovedverneombud og tillitsvalgte. Saken vil hele veien bli behandlet i medbestemmelsesmøtet og i AMU. Dette er noen av temaene som arbeidsgruppa skal diskutere (ikke uttømmende):

- Tilgjengelighet, fleksibilitet og likebehandling
- Ergonomi og trivsel

- Soneinndeling og områdeinndeling
- Teknologi og utstyr
- Personlige eiendeler på kontorplassen
- Universell utforming

De videregående skolene har i stor grad tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne. Ved alle nybygg eller ombygginger et dette et perspektiv som tas hensyn til. Skolene har korridorer, klasserom, toaletter, garderober og kantine som er lagt til rette for bruk av rullestol for forflytningshemmede.

De aller fleste av våre kontorer kan benyttes av personer med nedsatt funksjonsevne, og er blant annet utstyrt med hev/senk skrivebord på 160x80 cm som standard og store skjermer som kan deles opp etter ønske og behov. Våre kontorstoler har alle reguleringsmuligheter slik at optimal sittestilling og ergonomi er ivaretatt.

Skulle det allikevel være behov for spesialtilpasset stol eller avlastningsstol så er dette noe vi bestiller. Det gjøres gjerne i samråd med Bedriftshelsen AS etter en arbeidsplassvurdering.

Telemark fylkeskommune har flere tannklinikker. De fylkeskommunale tannklinikkene ligger alle i leide lokaler. Det er store ulikheter når det gjelder beliggenhet, alder, kvalitet og utforming på disse byggene. Et gjennomgående problem er at arealet generelt er for lite, slik at det må større ombygginger til, for å løse utfordringene.

Utfra et bruker/pasientperspektiv er venterom og behandlingsrom ofte små, og med de store rullestolene som mange av våre brukere har, er det utfordrende for dem å komme fram uten hjelp. Det er et fåtall av klinikkene som har personløfter, det er derfor vanskelig å få flyttet pasienter over fra rullestol til behandlingsstol.

Tilgang til HCWC er ulik, og ikke alle klinikker har dette på klinikken, men i andre deler av bygget. De fleste klinikkene er dårlig tilrettelagt for synshemma, da det mangler ledelinje og foliering av dører.

Utfra et ansattperspektiv ser vi at det ved de større tannklinikkene der vi har resepsjonister, kan det være aktuelt å ha ansatte som sitter i rullestol, men manglende HCWC for ansatte på mange av klinikkene og generelt lite plass vanskeligjør dette.

Det er et stort flertall av kvinnelige ansatte i tannhelsetjenesten og damegarderobene blir ofte for trange. Mange klinikker mangler dusj for ansatte. Arealmangel fører også til at rom benyttes til flere funksjoner. For eksempel blir pauserommet benyttet til møterom da de fleste klinikkene har ikke egne møterom med teknisk utstyr. Det legges det til rette for at ansatte kan få aktuell tilrettelegging og ergometrisk veiledning, dette gjøres i samarbeid med BHT. De klinikkene som er etablert i nyere lokaler, der universell utforming er tatt hensyn til, er bedre tilrettelagt.

Når det gjelder universell utforming av digitale flater, så skal Telemark fylkeskommunes visuelle kommunikasjon være inkluderende og sørge for at vi når ut til alle. Dette innebærer at alt materiell som vi lager skal ivareta uu-kravene til typografi og punktstørrelser, fargebruk og kontraster, samt teksting og hastighet på voice og bilder ved utvikling av film og animasjoner – slik at alle kan lese eller høre dem.

Vår visuelle identitet og malverk er utviklet og gjennomgått for at vi skal imøtekomme kravene til universell utforming, henhold til norsk lov og forskrift, EUs web-direktiv og WCAG 2.1-standarden (Web Content Accessibility Guidelines).

Viktige hensyn er god lesbarhet, konsekvent utforming og god kontrast.

Graviditet og omsorgsoppgaver. Vi følger retningslinjer i henhold til permisjonsreglement, svangerskapspenger og livsfasetilpasning.

Legning, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Det er kjønnsnøytrale toaletter og kjønnsnøytralt språk brukes i stor grad. I Telemark fylkeskommune operer vi med juridisk kjønn for lønnsstatistikk da dette er lovpålagt. Vi ønsker å inkludere alle kjønnsidentiteter og kjønnsuttrykk der det lar seg gjøre. I vårt rekrutteringssystem er det mulig å huke av på en tredje kjønnskategori frivillig, men det lar seg ikke gjøre i vårt HR/Lønns-system på grunn av koblingen til fødsels og personnummer (som er koblet til juridisk kjønn).

Alder / seniorpolitikk. Telemark fylkeskommune har egen livsfasepolitikk, som også omhandler eldre arbeidstagere. Det vurderes kontinuerlig virkemidler for å forsterke politikken rettet mot eldre arbeidstagere. Dette kan være en medvirkende faktor for å få ansatte til å stå lengre i jobb.

Etnisitet, religion og livssyn:

Det er tatt hensyn til religiøse matønsker og matallergikere ved servering av mat i kantine og sosiale sammenhenger.

Telemark fylkeskommune tilrettelegger for fri på de ulike religiøse helligdagene (“Lov om trudomssamfunn og ymist anna” §27a.)

Det er iht til permisjonsreglementet tilrettelagt for religionsutøvelse i pauser der ansatte ønsker det.

Fylkeskommunen har vedtatt at alkoholservering ikke dekkes ved noen arrangementer.

Religiøse hodeplagg er tillatt så lenge det ikke hindrer utførelse av arbeid (LDO har i sin praksis så langt lagt til grunn at hygiene- og sikkerhetsmessige forhold kan anses som saklige grunner til å nekte bruk av hodeplagg).

Vi har egne retningslinjer for tilpasset arbeidstøy, utstyr og lett tilgjengelige ordinære og grov-garderober.

Vi vil særlig vurdere følgende mulige risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling gjennom 2026

Når det gjelder kulturelt mangfold vil vi fortsette å vurdere hvilke språkkrav som skal stilles ved ansettelse, og vurdere muligheter for språklig tilrettelegging. Når det gleder kjønnsbalanse vil vi fortsette å se på hvorvidt vi i stor nok grad bruker inkluderende språk ved annonsering av nye stillinger for å sikre at så mange som mulig oppfatter våre utlyste stillinger som interessante. HR er involvert i en stor andel av utlysninger fra kravspesifikasjon og annonse og har fokus på inkluderende språk.

Begge de to over nevnte vil være tema i rekrutteringskurs som gjennomføres to ganger i 2026. Andre tema under kursene vil være bevissthet om egne fordommer og fremgangsmåter for å kontre disse.

Vi vil fortsette å legge inn nettkurs i den nye kompetanseportalen Learnifier (pr i dag er kursene «Mangfoldsrekruttering», og «Unngå fem typiske fallgruver i intervjusituasjonen - rekrutter mer mangfoldig» lagt inn og er klare for bruk).

Telemark fylkeskommune søkte om og fikk midler til en prosjektstilling for prosjektet Mangfold i arbeidslivet. Målet med dette prosjektet er å styrke organisasjonens mangfoldsledelse og kompetanse, gi gode verktøy for å rekruttere mangfoldig gjennom økt bevissthet om etnisk mangfold som ressurs, økt rekruttering av innvandrere og bedre bruk av innvandreres kompetanse. Arbeidet er pågående.

Telemark fylkeskommune skal fortsatt gjøre konkrete tiltak for bevisstgjøring og kompetanseheving innen områdene som ligger under ARP-paraplyen, som for eksempel egnet kunnskap om rasisme, mikro-aggresjoner, etniske minoriteters opplevelser, samt bedre kjennskap til nevrodiversitet. Vi vil samle kunnskapsgrunnlag, tiltak og mål i denne årlige ARP-rapporten. Det ble gjennomført foredrag på tema mangfold under ledersamling høsten 2025, og vi undersøker mulighet for å legge inn relevante og oppdaterte nettkurs i kompetanseportalen Learnifier.

Gjennomføre en kartlegging av tilgang på bønne- og meditasjonsrom. Dette ble ikke gjennomført i 2025, og står derfor fortsatt på planen for 2026.

Rapportering: FLG innen årsrapport (Q1), Medbestemmelsesmøte årlig rapportering. Arbeidsgruppen: HR-rådgiver Kjetil Aanonsen, HR-rådgiver Ragnhild Havenstrøm.

Telemark
FYLKESKOMMUNE

telemarkfylke.no

Postadresse:
Postboks 2844
3702 Skien

Besøksadresse:
Torggata 18
3717 Skien

Tlf. 35 91 70 00
post@telemarkfylke.no