

Likestillingsredegjørelse for Stiftelsen Telemark Toppidrett Gymnas 2025

Karlegging av dagens situasjon

Innledning

En mangfoldig arbeidsplass er verdifullt og lønnsomt. Vi ønsker å tiltrekke oss de beste medarbeiderne, få utnyttet potensialet i mangfoldet hos de ansatte og ha engasjerte og motiverte medarbeidere som trives på jobb. For å oppnå dette er det viktig å arbeide med likestilling og mangfold. Skolen arbeider for å være en inkluderende arbeidsplass, der det er likestilling mellom kjønnene og ingen diskriminering eller forskjellsbehandling som følge av livssyn, legning, funksjonsevne, alder, etnisitet eller bakgrunn.

Skolen skal gi likeverdige muligheter og innflytelse, og vil som resultat av dette søke å oppnå lavt sykefravær, lite gjennomtrekk, engasjerte og produktive ansatte, trivsel og godt omdømme.

Fordeling ansatte

Totalt har virksomheten 56 ansatte, der 32 er menn og 24 er kvinner. Dette er ansatte som har avtalt månedslønn. Vikarer som kun leverer timelister og ikke har faste oppdrag, er ikke inkludert i beregningen. Disse 56 ansatte utgjør 41,71 årsverk, der 23,58 årsverk er menn og 18,13 årsverk er kvinner.

Ledelsen består av 5 personer, der det er 1 kvinne og 4 menn.

42,9% av de ansatte i virksomheten er altså kvinner, så det er relativt lik fordeling av kvinner og menn totalt i virksomheten. Dette er en marginal reduksjon fra 43,6% i 2024. Vi kan dele bedriften inn i tre avdelinger: Skole, Idrett og Administrasjon. Fordelingen i de ulike avdelingene speiler ikke bildet totalt i bedriften da vi har følgende fordeling:

	Administrasjon		Skole		Idrett	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Menn	7	64 %	5	26 %	20	77 %
Kvinner	4	36 %	14	74 %	6	23 %

Kvinneandelen er vesentlig lavere på avdeling for idrett og i administrasjon enn totalt for bedriften. Og andelen menn i avdelingen for skole utgjør kun 26%. Andelen menn i avdeling skole har hatt imidlertid hatt en liten økning fra 20% i 2023 og 24% i 2024. Og andelen kvinner i avd idrett er redusert fra 24% i 2024, men fortsatt høyere enn i 2023 da andelen var 22%. Kvinneandelen i administrasjon er 36%, uendret fra 2024 men en økning fra 30% i 2023.

Det har sluttet 3 menn og 6 kvinner i bedriften i løpet av 2025. Det er i samme periode ansatt 4 menn og 5 kvinner.

Oppsettet over inkluderer både faste og midlertidige ansatte. Det er kun 1 midlertidige ansatte i administrasjon, mens det er 4 midlertidige ansatte i avdeling skole og 8 midlertidige ansatte i avdeling idrett. Av de totalt 13 midlertidige ansatte er det 8 menn og 5 kvinner.

Dette er en reduksjon fra 17 midlertidige ansatte i 2024. Det er midlertidige ansatte i avdeling idrett som er redusert.

Det er mange deltidsstillinger ved skolen. Noen ansatte har jobber andre steder, og har TTG som en tilleggs jobb. I tillegg er det flere ansatte som jobber deltid ved TTG, men som totalt sett har 100% stilling i systemet Telemark Toppidrett. Det vil si at de også har stillinger ved våre samarbeidende ungdomsskoler. Vi har korrigert for den sistnevnte gruppen i en egen kolonne.

Deltidsansatte er fordelt slik:

	Administrasjon		Skole		Idrett	
	Antall	Korr antall	Antall	Korr antall	Antall	Korr antall
Menn	2	1	2	0	16	7
Kvinner	4	2	5	0	6	0

Vi har totalt 35 deltidsansatte i 2025, 20 menn og 15 kvinner. Dette er en reduksjon fra 2024 da vi var 36 deltidsansatte, 20 menn og 16 kvinner. Korrigert for ansatte som jobber 100% i vårt system er det 25 deltidsansatte, 12 menn og 13 kvinner. Reelle deltidsansatte er dermed likt fordelt mellom kjønnene. Fra 2023-2025 har imidlertid deltidsansatte økt. I 2023 hadde vi kun 29 deltidsansatte.

Ansatte med deltidsstilling (korrigert for dem som totalt har 100% i vårt system) utgjør totalt 14,1 årsverk, hvorav kvinner har 7,9 årsverk og menn 6,2 årsverk. I 2024 hadde vi totalt 8,6 årsverk som deltidsstilling, så det er flere større deltidsstillinger i 2025 sammenlignet med 2024. Dette økte også fra 2023 til 2024. Det er i 2025 fortsatt høyere andel deltid blant kvinner enn menn i virksomheten, men forskjellen er redusert siden i fjor, da kvinner med deltid utgjorde 5,7 årsverk og menn 2,9 årsverk. Det var motsatt situasjon i 2023. Det er særlig utbredt bruk av deltidsstillinger på avdeling idrett. Av 14,1 årsverk med deltidsstilling er 7,2 årsverk i avd idrett, 4,9 årsverk i avdeling skole og 2 årsverk i administrasjon.

Som nevnt over skyldes en stor del av deltidsandelen at ansatte har jobber i andre virksomheter. Det er imidlertid noe ufrivillig deltidsarbeid, og dette er forsøkt kartlagt gjennom dialog med ansatte ifbm medarbeidersamtaler. Vi har følgende resultater:

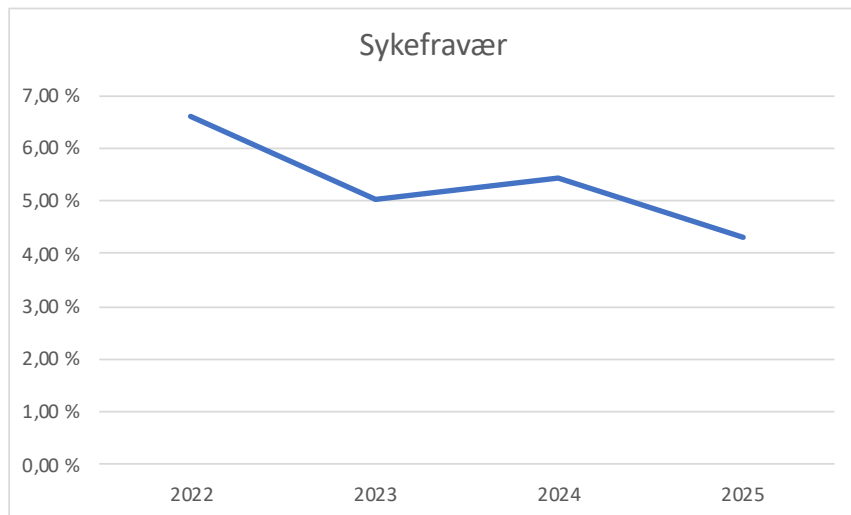
I 2025 har vi notert oss 7 ansatte i ufrivillig deltidsarbeid, og av disse er 5 kvinner og 2 menn. Dette er samme totale antall som i fjor, men vi hadde da 6 kvinner og 1 mann i ufrivillig deltidsarbeid.

Skolen legger til rette for å øke stillinger så langt det lar seg gjøre ifht skolens behov og den ansattes kompetanse. Resultatet av dette ser vi ved at deltidsstillingene har blitt større i 2025, ikke flere. Deltidsansatte har fortrinnsrett iht arbeidsmiljøloven.

Fravær

Det er god kultur for at både menn og kvinner tar omsorgsansvar. Det gjelder både foreldrepermisjon og fravær pga syke barn. I løpet av 2025 var det kun to ansatte i foreldrepermisjon. Antall uker i 2025 var 35.

Sykefravær i 2025 var på totalt 4,4%. Dette er en reduksjon fra 2024 da fraværet var på totalt 5,41%. Fraværet i 2025 er da det laveste bedriften har hatt i de fire årene denne rapporten har vært publisert. Det høyeste sykefraværet hadde vi i 2022 da fraværet totalt i bedriften var på 6,61% Andelen sykemeldte som var langtidssykemeldte i 2025 var på 47,4%. Denne andelen har redusert fra 2024 da andelen var ca 71,6%.



Alder

Gjennomsnittsalder i bedriften er 46,04 år, opp fra 44,77 år i 2024. Medianalderen er 46 år, opp fra 45 år i fjor.

Gjennomsnittsalder i de ulike avdelingene er slik:

Totalt	Administrasjon	Skole	Idrett
46,04	49,45	46,79	44,04

Gjennomsnittsalderen ble redusert i årene 2022 til 2024, men økte siste år. Høyest snittalder er ikke lengre i avdeling skole, men i administrasjon. I avdeling skole er snittalderen redusert siste år fra 47,39 til 46,79. Idrett er fortsatt den yngste avdelingen, men her økte snittalderen fra 42,33 til 44,04. Det er alderen i administrasjon som har økt mest. Snittalder på kvinner er 44,6 og menn er 47,1 totalt i bedriften.

Ulike aldersgrupper er relativt godt representert, og gruppen unge/nyansatte er økt marginalt fra 6-7 siden ifjor. Det er fortsatt 6 ansatte over 60 år. Gruppen som har økt mest siste år er gruppen 51-60 år. Den har økt fra 14 til 18 ansatte. Se oppsett under:

Antall ansatte i ulike aldersgrupper				
20-30	31-40	41-50	51-60	over 60
7	13	12	18	6

Vi har 21 ansatte som kan gå av med pensjon i løpet av de neste 10 årene.

Lønnsforskjell

Lønn i virksomheten er i stor grad styrt av KS lønnsregulativ for garantilønn. De fleste ansatte er innplassert i lønnsregulativet, og lønn bestemmes da av ansiennitet og formell utdanning,

og er uavhengig av kjønn eller andre forskjeller. Det er imidlertid ansatte som ikke er innplassert iht regulativet, og det er i hovedsak trenere og ledelse. Trener har ofte annen utdanning og erfaring som er viktig og nødvendig for skolen, enn det som verdsettes i KS lønnsregulativ, og er derfor ikke lønnet iht dette.

Gjennomsnittslønnen (ved 100% stilling) ved skolen i 2025, var kr 699.900,- Dette var en økning på +4,3% fra 2024. Året før økte lønnen med +4%. Gjennomsnittslønnen for kvinner var kr 685.500,- og gjennomsnittslønnen for menn var kr 710.800,- Gjennomsnittslønnen til menn er ca 3,7% høyere enn gjennomsnittslønnen til kvinner i bedriften. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er lavere enn den var i 2024 med 4,8%, men høyere enn den var i 2023 med 2,2%. Snittlønnen til kvinner i bedriften økte altså mer enn for menn siste år, med en økning på hhv +4,9% og +3,7%.

Lønnen for de fleste stillingene avhenger av ansiennitet og formell utdanning, og mye av lønnsforskjellen mellom kjønnene forklares dermed med dette. Skolen har imidlertid flest menn i ledende stillinger, så dette forklarer også noe av lønnsforskjellen.

Det er ikke tilstrekkelig antall av hvert kjønn i hver avdeling til at vi kan publisere lønnsforskjell på kvinner og menn fordelt på alle avdelingene. Vi kan imidlertid rapportere om at det er større lønnsforskjeller mellom menn og kvinner blant lærere enn trenere.

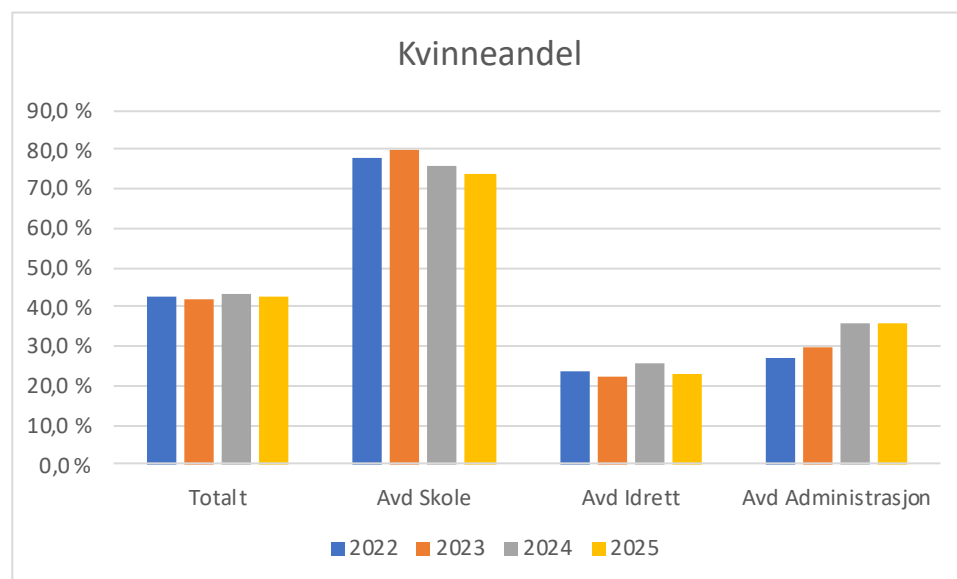
Lønnsforskjellen blant menn og kvinner i avdeling for lærere skyldes kun ansiennitet og formell utdanning da alle ansatte er innplassert iht KS lønnsregulativ.

Faste tillegg som kontaktlærere, teamleder osv. lønnes med et likt kronebeløp uavhengig av ansiennitet, formell utdanning eller andre forskjeller.

Oppsummering og utvikling

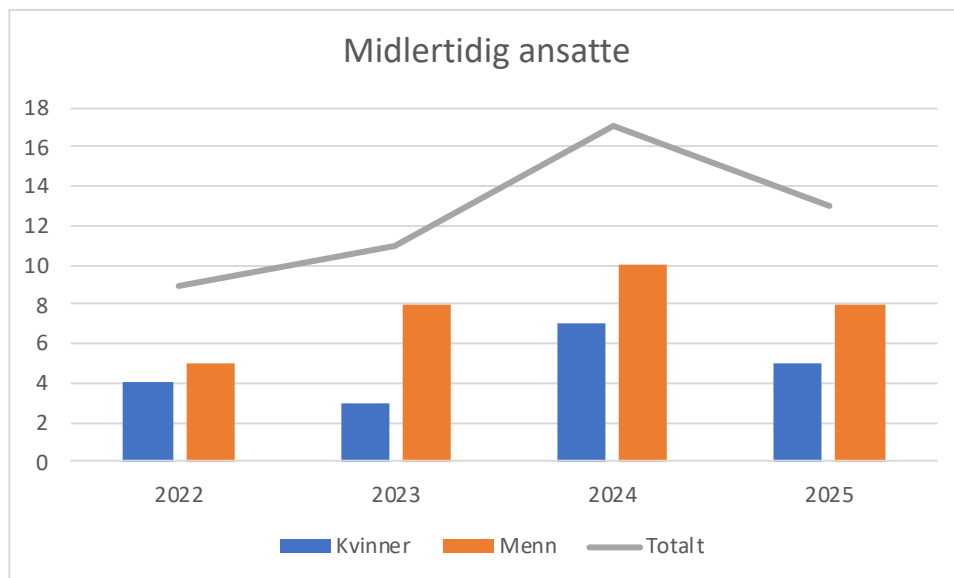
Kartleggingen for 2025 viser relativt små endringer fra 2024 på flere områder.

Kvinneandelen i bedriften er 42,9% marginalt ned fra 43,6% i 2024.

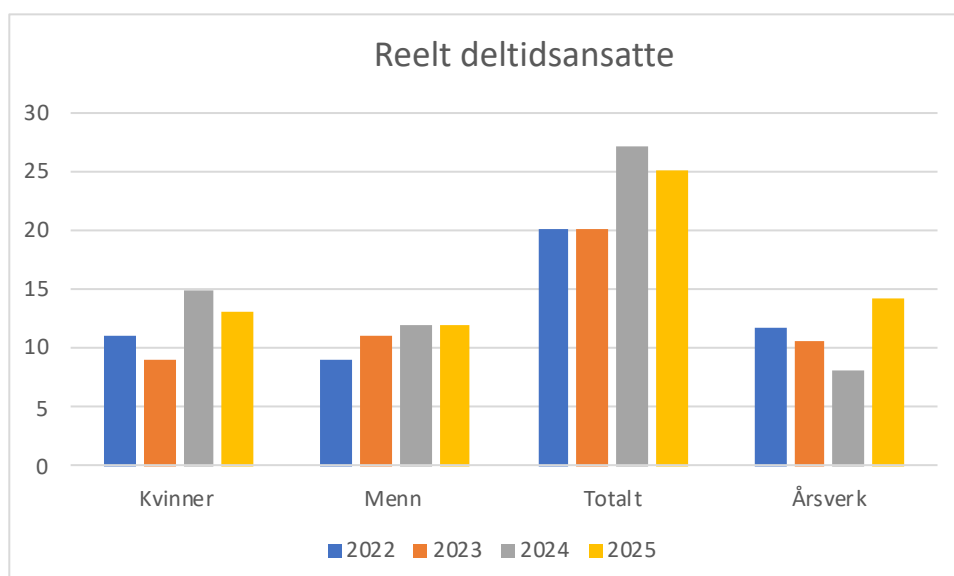


Vi har fortsatt lav andel menn (26%) i avdeling skole, men andelen har økt noe hvert år de siste to årene. Kvinneandelen i avd idrett er fortsatt lav og er redusert med 1 prosentpoeng til 23% i 2025.

Vi har færre midlertidige ansatte i 2025, og det er avdeling idrett som har mindre bruk av midlertidige ansatte sammenlignet med fjoråret. Vi hadde foreløpig et toppår i 2024 med totalt 17 midlertidige ansatte, men dette er redusert i 2025 og vi nærmer oss samme nivå som i 2022 og 2023.



Antall deltidsansatte er omtrent uendret siste år, men er vesentlig økt siden 2023. Det er fortsatt fleste menn i deltidsarbeid. Hvis vi korrigerer for deltidsansatte som er 100% ansatt i TT systemet er det 25 personer i reelt deltidsarbeid, og dette utgjør 14,1 årsverk. De 14,1 årsverkene er likt fordelt mellom kjønnene. Deltidsstillingene er har blitt større siste år. Ansatte med ufrivillig deltid har holdt seg stabilt de siste årene, men det er en økning i antall kvinner med ufrivillig deltid i 2024 og 2025. Det var flest menn med ufrivillig deltid i 2023.



Vi har hatt en liten reduksjon i sykefravær siste år, og vi har også en reduksjon i andel langtidsykemeldte. Gjennomsnittslønnen ved skolen har økt med +4,3% siste år. Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner er redusert i 2025. Det er fortsatt størst lønnsforskjell mellom kvinner og menn i avdeling skole.

Vi har kartlagt områdene over i fire år, og ser at det er relativt marginale endringer vi har kartlagt og endringene kan være basert på tilfeldigheter. Kartleggingen gir oss imidlertid mulighet til å se trender og vil bli et nyttig verktøy i årene fremover for å sikre godt arbeid med likestilling og utjevning av forskjeller.

Redegjørelse om arbeid for likestilling og mot diskriminering i Stiftelsen Telemark Toppidrett Gymnas

Stiftelsen Telemark Toppidrett Gymnas arbeider for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette er integrert i våre verdier (mot, respekt og engasjement), strategi og retningslinjer.

Likestillingsarbeidet vårt omfatter følgende personalområder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Arbeidsmiljø, trakassering og kjønnsbasert vold

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i selskapets etiske retningslinjer. De etiske retningslinjene beskriver blant annet nulltoleranse mot seksuell eller annen trakassering. Skolen har utarbeidet et varslingssystem med tilhørende rutiner som skal brukes ved eventuelle brudd på interne rutiner. Varslingssystemet er kjent for alle ansatte og blir regelmessig presentert.

Ledelsen, med daglig leder og avdelingsledere, er ansvarlig for gjennomføring av likestillings- og inkluderingsarbeidet i det daglige virket. Dette er knyttet til blant annet rekruttering, tilpasning for god balanse mellom arbeid og familieliv, utviklingsmuligheter i arbeidet og annet.

Skolens løpende arbeid med likestilling- og inkludering handler om å identifisere risiko knyttet til områdene. Det viktigste verktøyet er åpenhet om den enkeltes behov og ønsker, samt tilpasning basert på tilbakemeldingene. Ansatte skal vite hvor de kan henvende seg med ønsker og behov for å sikre godt arbeidsmiljø og gode arbeidsforhold tilpasset sin situasjon. På skolen har det vært jobbet med å undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling der daglig leder, økonomisjef, koordinator og verneombud har gjennomført kartleggingen av kjønnslikestilling.

Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler, samt arbeidsmiljøundersøkelse (PULS) der det blir stilt spørsmål knyttet til temaet mobbing/trakassering på arbeidsplassen. I tillegg blir det stilt spørsmål om virksomhetens ivaretagelse av inkludering og fokus på mangfold. Medarbeiderundersøkelsen synliggjør om de ulike avdelingene svarer forskjellig på de ulike påstandene. Resultater fra undersøkelsen presenteres for arbeidsmiljøutvalget og ledelsen, som inkluderer dette i sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Likestillingsredegjørelsen legges fram for skolestyret årlig.