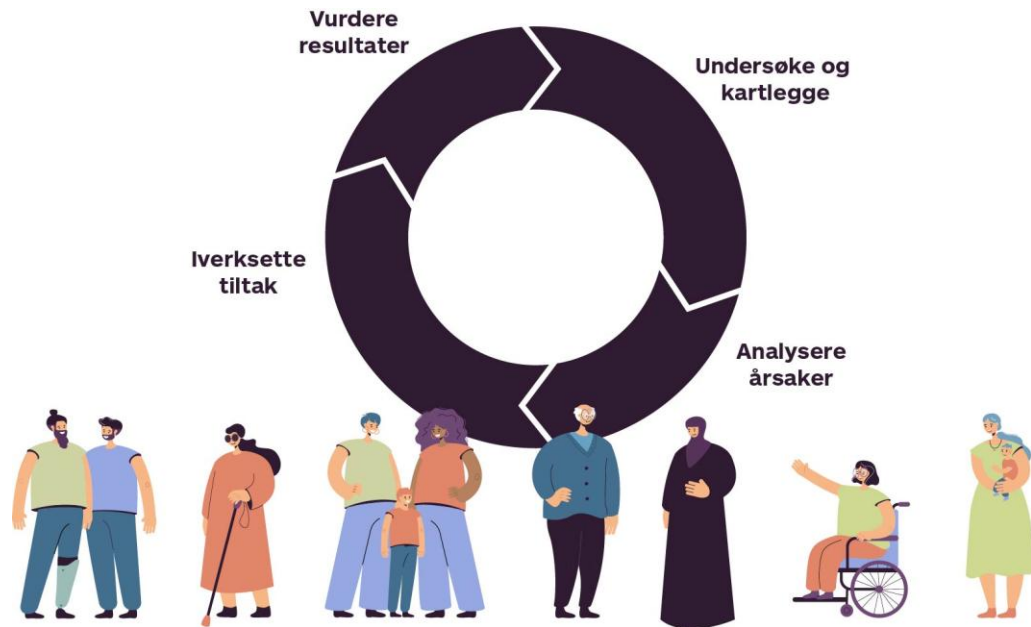


Rapport: ARP 2024

Connect Bus Norge AS



Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt



- Alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.
- Dette kan anses som virksomhetens HMS-arbeid, det forebyggende arbeidet før (opplevelser av) diskriminering oppstår.
- Gjennom kontinuerlig og systematisk jobbing ønsker Connect Bus å sette fokus på likestilling og arbeide aktivt for å unngå diskriminering.

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Samarbeidsmøter etter Hovedavtalen (Månedlig)

- Spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,
- Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften
- Innspill til AMU/HMS møter vedr mulige forbedringer (arbeidsvilkår)
- Som en av agendaen for møtene er mangfoldarbeid alltid med som et eget punkt

Deltakere: tillitsvalgte, drift og HR

Informasjonsmøter etter Hovedavtalen (Månedlig)

- Ledelsen informerer om rikets tilstand
- Økonomi (overordnet) gjennomgås
- Aktuelle nye saker:
 - Anbud
 - Nye lønnsrelaterte saker
 - Organisasjonsendringer

Deltakere: økonomi, HR sjef, daglig leder og tillitsvalgtes representanter

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

AMU møter 4 gg i året

- Fast agenda iht AML § 7-2
- Behandling av innspill fra HMS møter og månedlig samarbeidsmøter
- Gjennomgang av sykefravær
- Gjennomgang årshjul og handlingsplan

Deltakere: Hovedverneombud, ansattrepresentanter, daglig leder, HSEQ, HR og ekstern bedriftshelsetjeneste

Lokale HMS møter månedlig

- Lokale AMU møter, med samme agenda som AMU men behandler bare lokale saker for gitt lokasjon
- Lokale saker som må behandles i andre fora bringes videre (eks. til AMU eller månedlig samarbeidsmøte)
- Fast agenda iht AML § 7-2
- Gjennomgang av sykefravær
- Gjennomgang årshjul og handlingsplan

Deltakere: lokal ledelse, lokal ansattrepresentant og lokalt verneombud

ARP arbeidet foregår i Connect
Bus gjennom hele året

 connect bus



Tabell 1 – Lønnsstatistikk i fjor

		Kjønnsbalanse			Lønn	
		Kvinner	Menn	Total	Kvinner (%)	Menn (%)
Total	I fjor	178	1987	2165	100,2	100
1 Drift anbud	I fjor	161	1879	2040	100,1	100
a) Tariffansatte	I fjor	141	1859	2000	100	100
b) Direkte innplassert	I fjor	20	20	40	103,3	100
2 Driftsadm. anbud	I fjor	7	48	55	92,7	100
3 Adm. anbud	I fjor	11	52	63	88,9	100
4 Driftsledelse lokalt	I fjor	2	13	15	*	*
5 Driftsledelse sentralt	I fjor	1	7	8	*	*
6 Ledelse sentralt	I fjor	3	5	8	*	*

Kjønnsbalanse: oppgitt i antall ansatte fordelt på antall kvinner og menn

Lønn: Kvinners lønn oppgis i % av menns lønn på hvert nivå. All lønn sammenlignes iht. 100% stilling. Eks.: Menn tjener 400 000 og kvinner tjener 380 000, K % = 95, M % = 100.

Menn tjener 300 000, kvinner tjener 320 000, K % = 107, M % = 100

* = Tall kan ikke oppgis da det er færre enn 5 ansatte av hvert kjønn på nivået som rapporteres

Tabell 1 – Lønnsstatistikk i år

		Kjønnsbalanse			Lønn	
		Kvinner	Menn	Total	Kvinner (%)	Menn (%)
Total	I år	219	2236	2455	100,2	100
1 Drift anbud	I år	195	2111	2306	100,1	100
a) Tariffansatte	I år	178	2087	2265	100	100
b) Direkte innplassert	I år	17	24	41	104,5	100
2 Driftsadm. anbud	I år	10	54	64	98,1	100
3 Adm. anbud	I år	2	20	22	*	*
4 Driftsledelse lokalt	I år	2	20	22	*	*
5 Driftsledelse sentralt	I år	1	7	8	*	*
6 Ledelse sentralt	I år	2	7	9	*	*

Kjønnsbalanse: oppgitt i antall ansatte fordelt på antall kvinner og menn

Lønn: Kvinners lønn oppgis i % av menns lønn på hvert nivå. All lønn sammenlignes iht. 100% stilling. Eks.: Menn tjener 400 000 og kvinner tjener 380 000, K % = 95, M % = 100.

Menn tjener 300 000, kvinner tjener 320 000, K % = 107, M % = 100

* = Tall kan ikke oppgis da det er færre enn 5 ansatte av hvert kjønn på nivået som rapporteres

Tabell 2 – Deltid, midl.stillinger mm

	Kvinner (%)	Menn (%)	Total
Deltid	39%	33%	33%
Ufrivillig deltid	0%	0%	0%
Midlertidige stillinger	22%	26%	26%
Foreldrepermisjon	14,16 uker	7,07 uker	7,74 uker

Deltid: Andelen av kvinner og andelen av menn som arbeider deltid. Eks. 100 kvinner og 100 menn ansatt, 20 av kvinnene og 10 av mennene jobber deltid – K % = 20, M % = 10.

Midlertidige ansettelser: Andelen av kvinner og andelen av menn som er ansatt i midlertidige stillinger.

Foreldrepermisjon: Andelen av totalt foreldrepermisjonsuttak som er tatt ut av kvinner og av menn – Eks: 100 dager foreldrepermisjon tatt ut i forrige periode. 80 av dagene tatt ut av kvinner. K = 80 %, M = 20 %

Tabell 3 – Vurderinger

	Har vi et mål for området? Hvilket	Har vi utført en vurdering av dette?	Hva er utfordringene?	Er det igangsatt tiltak?
Rekruttering	Øke andelen kvinnelige bussførere. Hindre ufrivillig deltid.	Bedriften har stor overvekt av mannlige ansatte. Bedriften har klare faglige kjønnsnøytrale kriterier når det søkes etter ansatte. Det er etablert en ny rekrutteringspolicy felles for hele selskapet. Drøftelser med tillitsvalgte.	Søkermassen viser oss at det er svært få kvinnelige søkere til bussføreryrket. Ansatte som jobber deltid har hovedsakelig dette som eget ønske, enten da dette er jobb nummer to eller at de er pensjonert og har dette som deltidsjobb ved siden av pensjon	Stillingsannonser er oppdatert. Egne samarbeidsmøter hvor ufrivillig og frivillig deltid drøftes. Uttalt mål om å ansette i 100 % stillinger. Alle stillinger utlyses alltid internt for å sikre informasjon til alle som har deltidsstillinger. Ny karriereside med video av kvinnelig bussfører. Kartlegging av ufrivillig deltid planlegges gjennomført.
Lønns- og arbeidsvilkår	Arbeide aktivt for rettferdige lønnsvilkår for alle ansatte. Synliggjøre arbeid med tilrettelegging for kvinnelige bussførere. Arbeide for gode pause og toalettfasiliteter som også ivaretar kvinnelige bussførere.	Årlige analyser for å identifisere årsaker til forskjeller, og foreslå tiltak. Varierende språkkunnskap hos flerkulturelle arbeidstakere. Gjennomgang av fasiliteter, søkt tilbakemelding fra ansatte, samt i HMS-møter og gjennom vernerunder.	Sikre rettferdige lønnsvilkår for arbeidstakere som har individuell lønnsfastsettelse. Manglende språkkurs og språktrening hos flerkulturelle arbeidstakere Fasiliteter er hovedsakelig tilpasset mannlige bussførere	HR aktiv part ved lønnsfastsettelse. Årlig lønnsstatistikk tas ut og analyseres. Språkkurs tilbys ansatte Dialog med oppdragsgiver om tilpassede pause og toalettfasiliteter.
Forfremmelser	Øke muligheter for forfremmelse og utvikling for flerkulturelle arbeidstakere	Varierende språkkunnskap hos flerkulturelle arbeidstakere Manglende formell kompetanse	Manglende språk og formell kompetanse kan være til hinder for forfremmelse og utviklingsmuligheter i selskapet/konsernet	Tilbud om språkkurs (norsk) til ansatte Tilbud om støtte til studier for ansatte Yrkesrelatert opplæring – Modul 4 på selskapsnivå
Kombinasjon arbeid og familieliv	Muligheter for tilpassete turnuser mer tilpasset kombinasjon familieliv	Funksjonærer og ansatte i døgntkontinuerlige turnusyrker drøftes i dialog med tillitsvalgte, samt som en del av kontinuering planarbeid, ift. kombinasjon familieliv og arbeid.	Manglende teknisk hjemmekontorutstyr kan være til hindring for hjemmekontor Tilrettelegging for bussførere mer begrenset. Arbeidet er turnusbasert, dag, kveld, natt med faste 6 ukers rotasjoner. Sjåfører sier opp faste stillinger for å kunne velge mellom ledige ruter/vakter.	Utlånsordning av hjemmekontorutstyr Bussturnus deles på to bussførere for å tilpasse til kombinasjon arbeid familie. Medarbeiderundersøkelse med spørsmål om arbeidstid, jfr. egen oppgave om opplevd fleksibilitet i arbeidstidsordningen. Permisjonsordninger Redusert arbeidstid i Oslo/Viken
Beskyttelse mot trakassering	Aktivt arbeid for å hindre diskriminering og trakassering på arbeidsplassen	Medarbeiderundersøkelser samt drøftelser med tillitsvalgte.	Temaet følges opp kontinuerlig i samarbeidsmøter og lokale HMS møter. Varler knyttet til dette meldes nå inn i en egen Whistleblower-kanal. Saker som blir registrert der, undersøkes og følges opp.	Punkt på agenda i samarbeidsmøter og lokale HMS møter. Iverksette holdningsskapende arbeid i HMS- og AMU-fora, for å forebygge trakassering og hindre diskriminering.

Tabell 4 – Rapportering av tiltak

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetning	Tidsplan	Ansvarlig	Resultater
Rekruttering	Stillingsannonser er rettet mot de gruppene vi ønsker å nå. Ufrivillig deltid kan forekomme i virksomheten	Øke andel kvinnelige bussførere Hindre ufrivillig deltid	Innen Q4 2024	HR og Driftsledelse	Rekrutteringsbrosjyrer med profilering av kvinnelig sjåfør. Samarbeidsmøter satt i system hvor ufrivillig deltid diskuteres. Alle ansettelser utlyses alltid internt. Uttalt ønske fra ledelsen at ansatte ansettes i full stilling.
Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsnivå sikres gjennom tariffavtaleverket, men funksjonærer fastsettes individuelt. Språkkurs tilbys ansatte Variabel tilgang til tilpassede pause og toalettfasiliteter.	Mer systematisk talentoppfølging Øke kompetansen til våre arbeidstakere gjennom systematisk oppfølging og tilbud om språkkurs/kompetanseheving Påvirke oppdragsgiver for å sikre tilpassede pause og toalettfasiliteter	2024	HR og Driftsledelse	HR aktiv part ved lønnsfastsettelse. Årlig lønnsstatistikk tas ut og analyseres. Ansatte oppfordres til å heve sin kompetanse, og språkkurs tilbys til ansatte. Oppdragsgiver har tilpasset pause og toalettfasiliteter på enkelte ruter
Forfremmelser	Manglende språk og formell kompetanse kan være til hinder for forfremmelse og utviklingsmuligheter i selskapet/konsernet	Tilbud om språkkurs (norsk) til ansatte Tilbud om støtte til studier for ansatte Yrkesrelatert opplæring – oppdatert Modul 4	2024	HR og Driftsledelse	Ansatte har gjennomført språkkurs og kompetansehevingskurs i regi av arbeidsgiver Støtte til etterutdanning gitt til fem ansatte Ved flere driftsenheter har vi ansatte som er forfremmet til nye roller med utvidet ansvar.
Kombinasjon arbeid og familieliv	Manglende teknisk hjemmekontorutstyr kan være til hindring for hjemmekontor Tilrettelegging for bussførere mer begrenset. Arbeidet er turnusbasert, dag, kveld, natt med faste 6 ukers rotasjoner.	Utlånsordning av hjemmekontorutstyr Bussturnus deles på to bussførere for bedre tilpasning til kombinasjon arbeid og familieliv. Implementere nye spørsmål i medarbeiderundersøkelsen for å undersøke arbeidstid og belastning	2024	Leder og HR	Ansatte som kan ha hjemmekontor har tilgang til utstyr Endring i bussturnus har medført endring i praksis hvor redusert stilling kan tilbys ansatte når det er behov for tilrettelegging. Medarbeiderundersøkelse med spørsmål om arbeidstid og belastning – ønsker å følge opp utvikling for å kunne sette mål.
Beskyttelse mot trakassering	Følges derfor opp kontinuerlig i samarbeidsmøter og lokale HMS møter	Punkt på agenda i samarbeidsmøter og lokale HMS møter, samt iverksette holdningsskapende arbeid på tvers av hele selskapet for å hindre diskriminering og trakassering på arbeidsplassen.	Løpende	HR og Driftsledelse	Innført som fast punkt på agenda i samarbeidsmøter, lokale HMS møter, AMU og ledermøter.

Tabell 5 – Veien videre

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetning	Tidsplan	Ansvarlig
Rekruttering	Stillingsannonser er revidert og oppdatert, men det er et ytterligere ønske om at annonsene og rekrutteringsprosessene treffer flere relevante grupper. Brosjyrer for rekruttering av nye bussjåfører, samt lærlinger, er laget. Fokus på begge kjønn, samt verdier og kultur. Ønske om å øke statusen/stoltheten til yrket.	Øke andel kvinnelige bussførere, samt arbeidstakere med flerkulturell bakgrunn. Øke status til yrket gjennom profilering. Styrke rollen som kvinnelig bussjåfør blant de som allerede er ansatt gjennom å opprette et kvinnetnettverk. Bidra til å gjøre det attraktivt for potensielle kvinnelige søkere. Bidra til økt rekruttering av kvinner på tvers av bransjen. CB er deltager i bransjenettverk angående rekruttering i regi av NHO.	2025	HR og Driftsledelse.
Lønns- og arbeidsvilkår	Sikre muligheter for forfremmelse gjennom kompetanseheving både av språk og formell kompetanse.. Bransjen har mange ansatte som ønsker å arbeide deltid, både som følge av at dette jobb nummer to og at de er pensjonert. Ønske fra virksomheten er å sikre at alle som ønsker å jobbe fulltid gis anledning til dette.	Mer systematisk talentoppfølging - sette forfremmelse og utvikling i system (succession og talentplanning). Iverksette talent og successionplanning i handlingsplanen i samarbeidsforaene Fortsette vår oppfølging av arbeid og ufrivillig deltid i samarbeidsmøtene med tillitsvalgte.	2025	HR og Driftsledelse.
Forfremmelser	Videreføring av tiltak, hvor manglende språk og formell kompetanse kan være til hinder for forfremmelse og utviklingsmuligheter i selskapet/konsernet	Tilbud om språkkurs (norsk) til ansatte Tilbud om støtte til studier for ansatte Yrkesrelatert opplæring – oppdatert Modul 4 på tvers av selskapet Sette forfremmelser i system, se punktet over.	2025	HR og Driftsledelse
Kombinasjon arbeid og familieliv	Oppfølging av spørsmål i medarbeiderundersøkelsen for å følge trenden rundt arbeidstid og belastning september 2025. Forsøksprosjekt gjennomført hvor hele stillinger er delt i to for å tilrettelegge ved sykefravær og redusert arbeidsevne.	Måle arbeidstid og belastning som en del av vår medarbeiderundersøkelse, for å kunne iverksette presise tiltak for å beholde og rekruttere ansatte. Overføre forsøksprosjekt hvor hele turnusstillinger deles i to for å tilrettelegge for ansatte som har behov for dette av familiære hensyn, over som løpende driftstiltak.	2025	Leder og HR
Beskyttelse mot trakassering	Satt opp som en fast del av agendaen på samarbeidsmøter og lokale HMS møter. Ønske om å søke tilbakemelding fra ansatte som slutter, for å avdekke muligheter for diskriminering. Det er fastlagt at ISO 45001 skal innføres som en integrert del av konsernets kvalitetsarbeid. Dette skal komplementere dagens ISO 9001 og ISO 14001 standard.	Kartlegging av sluttårsaker for å avdekke om det finnes muligheter for diskriminering, for å kunne definere og iverksette både forebyggende tiltak og tiltak for å lukke eventuelle konkrete avvik. ISO 45001 – implementering	2025	HR og Driftsledelse