

Rapport: ARP 2022

Connect Bus Sørlandsruta AS

 connect bus



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

Lokale 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,
- Lokale lønns- og arbeidsforhold ved avdelingen

Deltakere: Tillitsvalgte, verneombud og lokal driftsleder

Møter etter Hovedavtalen mellom ledelsen og de hovedtillitsvalgte

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

Deltakere: daglig leder, driftsleder og våre to tillitsvalgte

ARP arbeidet foregår i Connect
Bus gjennom hele året

 connect bus



Tabell 1 - Lønnsstatistikk

		Kjønnsbalanse			Lønn	
		Kvinner	Menn	Total	Kvinner (%)	Menn (%)
Total	I år	1	32	33		
	I fjor	2	92	94		
Nivå 1	I år	0	1	1	*i/a	*i/a
	I fjor	0	2	2	*i/a	*i/a
Nivå 2	I år	1	31	32	*i/a	*i/a
	I fjor	2	90	92	*i/a	*i/a

Stillingsnivåer: Oversikten bør skille mellom leder, mellomleder og andre stillinger. Det bør spesifiseres hvem som inngår i kategoriene dersom det er uklart.

Kjønnsbalanse: Det er viktig å se på andelen av hvert kjønn på hvert nivå. Fyll ut tall både for det året det rapporteres for ("i år") og forrige år ("i fjor") for å se utviklingen.

Lønn: Kvinners lønn oppgis i % av menns lønn på hvert nivå. 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

*i/a: skal ikke rapporteres da antall kvinner/menn er 5 eller lavere

Tabell 2 – Deltid, midl.stillinger mm

	Kvinner (%)	Menn (%)	Total
Deltid	100%	33%	35%
Ufrivillig deltid	0%	0%	0%
Midlertidige stillinger	100%	24%	26%
Foreldrepermisjon	0 uker	0 uker	0 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 %

Merk: Det er per 2022 en kvinnelig ansatt i selskapet som har en midlertidig stilling og som i tillegg arbeider deltid.

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 bussjåfører Hindre ufrivillig deltid	Bedriften har stor overvekt av mannlige ansatte. Drøftelser med tillitsmannsverket	Søkermassen viser oss at det er svært få kvinnelige søkere til bussjåføreryrket. 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	Uttalt om å ansette i 100% stillinger Alle stillinger utlyses alltid internt for å sikre informasjon til alle som har deltidsstillinger
Lønns- og arbeidsvilkår	Arbeide aktivt for rettferdige lønnsvilkår for alle ansatte. Synliggjøre arbeid med tilrettelegging for kvinnelige bussjåfører. Arbeide for gode pause og toalettfasiliteter som også ivaretar kvinnelige bussjåfører.	Årlige analyser for å identifisere årsaker til forskjeller, og foreslå tiltak Varierende språkkunnskap hos flerkulturelle arbeidstakere. Gjennomgang av fasiliteter, søkt tilbakemelding fra ansatte.	Sikre rettferdige lønnsvilkår for arbeidstakere som har individuell lønnsfastsettelse. Manglende språkkurs og språktrening hos flerkulturelle arbeidstakere Fasiliteter er hovedsakelig tilpasset mannlige bussjåfører	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
Kombinasjon arbeid og familieliv	Muligheter for tilpassete turnuser mer tilpasset kombinasjon familieliv		Tilrettelegging for bussjåfører mer begrenset. Arbeidet er turnusbasert, dag/kveld og evt. helg.	Medarbeiderundersøkelse med spørsmål om arbeidstid Permisjonsordninger
Beskyttelse mot trakassering	Aktivt arbeid for å hindre diskriminering og trakassering på arbeidsplassen	Medarbeiderundersøkelser samt drøftelser med hovedtillitsvalgte	Per dags dato ingen kjente utfordringer.	Temaet er så viktig og følges derfor opp kontinuerlig i lokale månedsmøter/tillitsvalgtsmøter

Tabell 4 – Rapportering av tiltak

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetning	Tidsplan	Ansvarlig	Resultater
Rekruttering	Stillingsannonser har hatt tekst som ikke retter seg mot de gruppene vi ønsker å nå Ufrivillig deltid kan forekomme i virksomheten	Øke andel kvinnelige bussjåfører Hindre ufrivillig deltid	2023/2024	HR og Driftsledelse	Stillingsannonser er tilpasset, hvor kvinner særlig oppfordres til å søke. Samarbeidsmøter satt i system hvor ufrivillig deltid diskuteres. Alle ansettelse 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	Mer systematisk talentoppfølging Øke kompetansen til våre arbeidstakere gjennom systematisk oppfølging og tilbud om språkkurs/kompetanseheving Påvirke Oppdrags giver for å sikre tilpassede pause og toalettfasiliteter	2023	HR og Driftsledelse	HR aktiv part ved lønnsfastsettelse. Lønnsstatistikk tas ut og analyseres. Ansatte oppfordres til å heve sin kompetanse, og språkkurs tilbys til ansatte.
Forfremmelser	Manglende språk og formell kompetanse kan være til hinder for forfremmelse og utviklingsmuligheter i selskapet/konsernet	Tilbud om språkkurs (norsk) til aktuelle ansatte Tilbud om støtte til studier for ansatte Yrkesrelatert opplæring	2023/2024	HR og Driftsledelse	
Kombinasjon arbeid og familieliv	Tilrettelegging for bussjåfører mer begrenset. Arbeidet er turnusbasert, dag, kveld, og evt. helg.	Implementere nye spørsmål i medarbeiderundersøkelsen for å undersøke arbeidstid og belastning	2024	Leder og HR	Medarbeiderundersøkelse med spørsmål om arbeidstid og belastning – ønsker å følge opp utvikling for å kunne sette mål.
Beskyttelse mot trakassering	Per dags dato ingen kjente utfordringer, men temaet er så viktig og følges derfor opp kontinuerlig i samarbeidsmøter/lokale månedsmøter	Punkt på agenda i lokale samarbeids. Og månedsmøter	2023	HR og Driftsledelse	

Tabell 5 – Veien videre

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetning	Tidsplan	Ansvarlig
Rekruttering	Stillingsannonser må tilpasses bedre slik at det inkluderer kvinnelige søkere, men det er et ytterligere ønske om at annonsene og rekrutteringsprosessene treffer flere grupper Ønske om å øke statusen/stoltheten til yrket.	Øke andel kvinnelige bussjåfører samt arbeidstakere med flerkulturell bakgrunn Øke status til yrket gjennom profilering Sette opp egne kurs rettet mot kvinner	2024	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	2023/2024	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	2023/2024	HR og Driftsledelse
Kombinasjon arbeid og familieliv	Oppfølging av spørsmål i medarbeiderundersøkelsen for å følge trenden rundt arbeidstid og belastning	Måle arbeidstid og belastning som en del av vår medarbeiderundersøkelse Gjennomføre et forsøksprosjekt hvor hele turnusstillinger deles i to for å tilrettelegge for ansatte som skal tilbake etter sykefravær eller som har redusert arbeidsevne	2023/2024	HR og driftsledelse
Beskyttelse mot trakassering	Ønske om å søke tilbakemelding fra ansatte som slutter, for å avdekke muligheter for diskriminering. Det er fastlagt at ISO 45001 skal innføres i alle selskap som en integrert del av konsernets kvalitetsarbeid.	Kartlegging av sluttårsaker for å avdekke om det finnes muligheter for diskriminering ISO 45001 – implementering	2023/2024	HR og Driftsledelse