

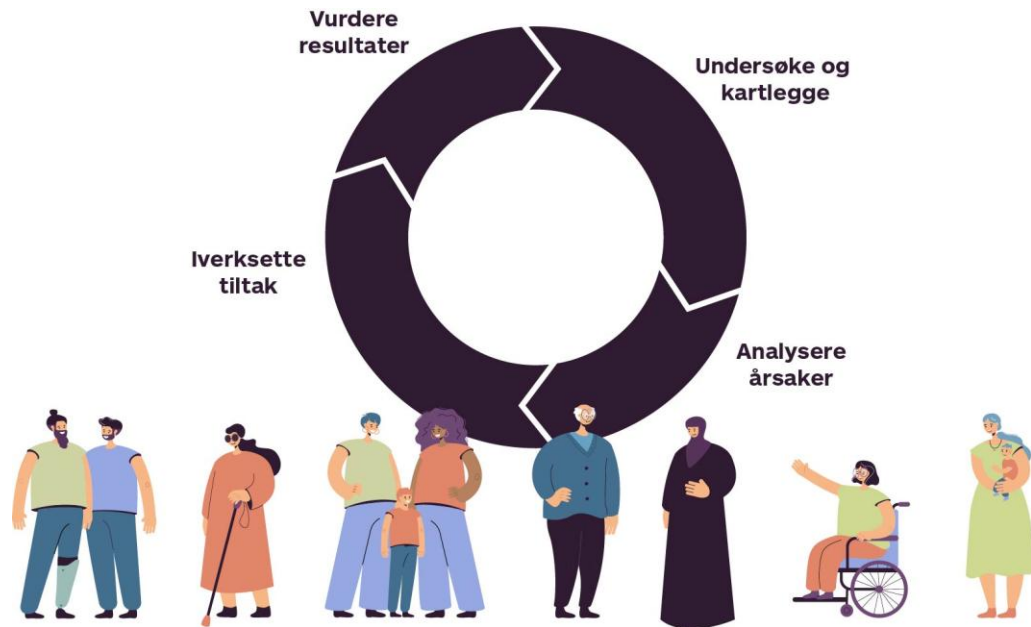
Rapport: ARP 2025

Connect Bus Ekspress AS

 **connect bus**



Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt



- 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

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, HR og ekstern bedriftshelsetjeneste

ARP arbeidet foregår i Connect
Bus Ekspress gjennom hele året

 connect bus



Tabell 1 - Lønnsstatistikk

		Kjønnsbalanse			Lønn	
		Kvinner	Menn	Total	Kvinner (%)	Menn (%)
Total	I år	17	153	170	100,60	100
	I fjor	16	154	170	100,42	100
Kategori 1	I år	15	149	164	100	100
	I fjor	14	150	164	100	100
Kategori 2	I år	2	4	8	*	*
	I fjor	2	4	8	*	*

Stillingskategorier: Da organisasjonen i virksomheten er flat er det valgt å dele inn alle ansatte i to kategorier. Kategori 1 = Bussfører inkl vedlikeholds personell (tariff lønnete), Kategori 2 = Funksjonærer.
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

*: merk lønnsstatistikk kan ikke rapporteres da antall kvinner/menn er 5 eller lavere for gruppen

Tabell 2 – Deltid, midl.stillinger mm

	Kvinner (%)	Menn (%)	Total
Deltid	47	60	59
Ufrivillig deltid	0	0	0
Midlertidige stillinger	35	52	51
Foreldrepermisjon	0 uker	2,51 uker	2,51 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: Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn, samt total

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 kriterier når det søkes etter ansatte. Drøftelser med tillitsmannsverket	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 tilpasset mangfold. Egne samarbeidsmøter hvor ufrivillig deltid drøftes. 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 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.	Sikre rettferdige lønnsvilkår for arbeidstakere som har individuell lønnsfastsettelse. Manglende språkkurs og språktrening hos flerkulturelle arbeidstakere Fasiliteter er hovedsakelig tilpasset mannlige bussførere	Årlig lønnsstatistikk tas ut og analyseres. Språkkurs tilbys ansatte Dialog med Avinor Gardermoen 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	Funksjonærer og ansatte i døgnkontinuerlige turnusrøyker er gjennomgått 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.	Utlånsordning av hjemmekontorutstyr Forsøksprosjekt: bussturnus deles på to bussførere Medarbeiderundersøkelse med spørsmål om arbeidstid Permisjonsordninger Redusert arbeidstid i Oslo/Viken
Beskyttelse mot trakassering	Aktivt arbeid for å hindre diskriminering og trakassering på arbeidsplassen	Medarbeiderundersøkelser samt drøftelser med tillitsmannsverket	Per dags dato ingen kjente utfordringer, men temaet er så viktig og følges derfor opp kontinuerlig i samarbeidsmøter og lokale HMS møter	Punkt på agenda i samarbeidsmøter og lokale HMS møter

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 bussførere Hindre ufrivillig deltid	Innen Q4 2025	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 Dårlig tilgang til tilpassede pause og toalettfasiliteter.	Mer systematisk talentoppfølging Øke kompetansen til våre arbeidstakere gjennom systematisk oppfølging og tilbud om språkkurs/kompetanseheving Påvirke Ruter for å sikre tilpassede pause og toalettfasiliteter	2025	HR og Driftsledelse	Årlig lønnsstatistikk tas ut og analyseres. Ansatte oppfordres til å heve sin kompetanse, og språkkurs tilbys til ansatte. Ruter 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	2025	HR og Driftsledelse	Ansatte har gjennomført språkkurs og kompetansehevingkurs i regi av arbeidsgiver Støtte til etterutdanning gitt til fem ansatte
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 Aktiv tilpassing av turnus i samarbeid med de tillitsvalgte. Endringer i forhold til trafikkgrunnlag og behov	2025	Leder og HR	Ansatte som kan ha hjemmekontor har tilgang til utstyr Lengere friperioder etter ønske fra de ansatte
Beskyttelse mot trakassering	Per dags dato ingen kjente utfordringer, men temaet er så viktig og følges derfor opp kontinuerlig i samarbeidsmøter og lokale HMS møter	Punkt på agenda i samarbeidsmøter og lokale HMS møter	Løpende	HR og Driftsledelse	Innført som fast punkt på agenda i samarbeidsmøter og lokale HMS møter

Tabell 5 – Veien videre

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetning	Tidsplan	Ansvarlig
Rekruttering	Stillingsannonser er tilpasset 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 bussførere samt arbeidstakere med flerkulturell bakgrunn Øke status til yrket gjennom profilering Sette opp egne kurs rettet mot kvinner	2026	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	2026	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	2026	HR og Driftsledelse
Kombinasjon arbeid og familieliv	Oppfølging av spørsmål i medarbeiderundersøkelsen for å følge trenden rundt arbeidstid og belastning 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 Videreføre forsøksprosjekt hvor hele turnusstillinger deles i to for å tilrettelegge for ansatte som skal tilbake etter sykefravær eller som har redusert arbeidsevne	2026	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 ISO 45001 – implementering	2026	HR og Driftsledelse