



Vår. Ref. MMI2023

Dato: 02.2024

## LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR TIDES VIRKSOMHET – 2023

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt følger av likestillings- og diskrimineringsloven og iht. utvidet krav fra 01.01.2020. Redegjørelsen er utformet slik at enkeltansattes personlige forhold ikke kommer frem. Tall og fakta i rapporten gjelder per 31.12.2023.

Tidligere har det vært mest fokus på å tallfeste antall nasjonaliteter, kjønnsfordeling og alderssammensetning. Årets rapport vil redegjøre for både det som kan tallfestes og ikke tallfestes (synlig og usynlig mangfold). Iht. Norsk Standard Ledelsessystemer for mangfold (NS 11201:2018) defineres *mangfold som en sammensetning av synlige og usynlige forskjeller, som omfatter bl.a. alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet og seksuell orientering, samt forskjeller i utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjonen.*

Bedriftenes motivasjon for å jobbe med mangfold vil kunne deles i to dimensjoner: Indre motivasjon – som handler om å jobbe med mangfold fordi det er moralsk og riktig å gjøre. Det handler også om å se de enkelte menneskene og deres potensiale, spille de bedre, gi dem utfordringer og rom for utvikling. Ytre motivasjon er knyttet til gevinster som følger av mangfoldsarbeidet. Det handler om å skape en god arbeidsplass hvor flere ønsker å jobbe og bli; det handler om å ha ansatte som er motivert og presterer bedre; det handler om konkurransefortrinn og økonomisk vekst.

Tide har naturlig nok mye av både synlig og usynlig mangfold blant sine ansatte.

Likestilling og likeverd utgjør en del av plattformen Tide har i sitt arbeid, som også understrekes av selskapets verdi, «respekt».

Tide AS er Norges nest største busselskap og blant de største bussaktørene i Danmark. Tide kjører rutebuss på offentlige kontrakter i både Norge og Danmark og driver omfattende kommersiell virksomhet innen utleie av turbusstjenester, samt fly- og ekspressbuss. Fra november 2022 drifter Tide også bybanen i Bergen.

Rapporten er todelt. Likestillings- og mangfoldsarbeidet, samt risikovurderinger omtales på konsernnivå. Øvrig rapportering av tall og fakta redegjøres for per selskap.

Kjønnsbalansen i selskapet på konsernnivå og for ansatte på hovedkontor skiller seg fra resten av virksomheten ved å ha en betydelig høyere kvinneandel. Dette må sees i sammenheng med at bussbransjen historisk har vært mannsdominert i driften og fortatt er det i stor grad, mens administrasjonen har en annen sammensetning.

Redegjørelsen for 2023 vil ikke inkludere informasjonen om lønnsforskjeller og ufrivillig deltid, da dette ble redegjort for forrige gang.

## I. 4-trinnsmodellen

Likestillingsredegjørelsen vil ta utgangspunkt i Bufdir sin 4-trinnsmodellen ([https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/](https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/)). Beskrivelse av de ulike trinnene vil inngå i redegjørelsen i kronologisk form, men man vil kunne finne alle trinnene.



### Risiko for diskriminering

Rekruttering: Alle stillingsutlysninger som publiseres eksternt publiseres også internt. Det brukes flere ulike kanaler for å kunne nå ulike typer potensielle kandidater. Selskapet har størst grad av synlig mangfold blant sine sjåførere. Dersom man innehar de formelle kompetansene (sertifikat, kjøreseddel, gode kjøreferdigheter og språkkunnskaper) vil man ha like stor sjanse for å bli ansatt som alle andre kandidater. Det brukes i dag bilder i stillingsutlysninger som representerer det mangfoldet vi har i bedriften.

Som del av handlingsplanen vil våre maler for stillingsutlysninger bli gjennomgått for å avdekke om det finnes form for diskriminerende eller ekskluderende språk og begreper. Dette for å redusere risikoen for diskriminering allerede i den første delen av rekrutteringsprosessen.

Lønns- og arbeidsvilkår, samt tilrettelegging: Majoriteten av våre medarbeidere er ansatte med tarifflønn og har derfor like vilkår innenfor rammene for tariffavtalen. Majoriteten av våre medarbeidere jobber turnus og det vil derfor være begrenset hvor mye tilrettelegging av arbeidstid som er praktisk mulig. Turnuser og arbeidsplaner gir forutsiktbarhet lang frem i tid. Administrative ansatte har en fleksibel arbeidsordning.

Forfremmelse og karrieremuligheter: Alle våre ansatte har karrieremuligheter internt og det finnes mange eksempler på dette i bedriften, på alle nivåer.

Det fysiske arbeidsmiljø: Våre lokaler er i liten grad tilrettelagt for rullestolbrukere. Fysiske hindringer som trapp (mangel på heis), tunge dører, smale ganger og toaletter preger de eldre bygningene og anleggene. Tide har til gode å ikke ansette kvalifiserte søkere pga. fysisk arbeidsmiljø.

Selskapet har gode rutiner og prosedyre for håndtering av trakassering og mobbing, samt gode varslingsrutiner for dette. Både interne medarbeidere og eksterne interessenter har anledning til å levere varsel gjennom vårt varslingsystem som er godt tilrettelagt også for anonyme varsler.

Ansatte i Tide i Norge representerer 64 ulike nasjonaliteter.

## II. Analyse tall og fakta per selskap

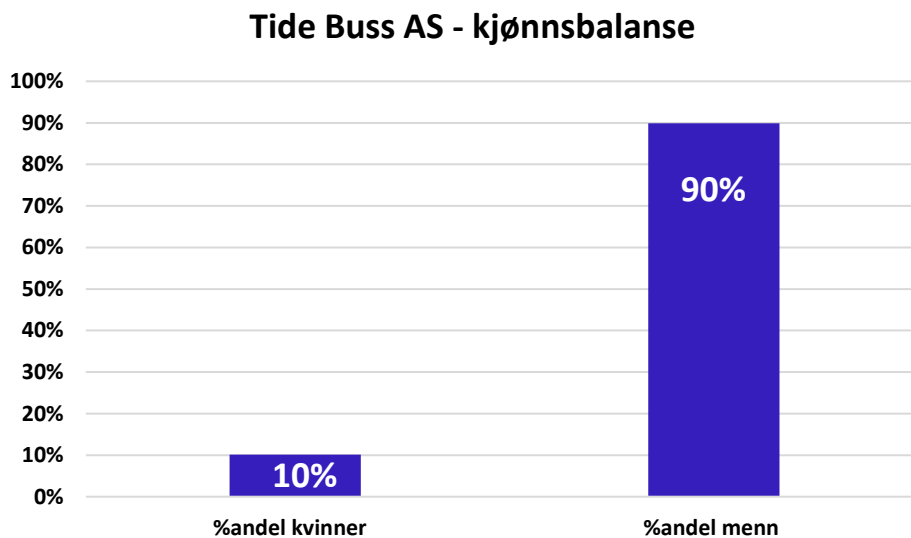
### Tide Buss AS

Tide Buss AS er med sine 3528 ansatte det største selskapet i Tide sitt konsern. For Tide Buss AS er fordelingen på 10 % kvinner og 90 % menn. Bussbransjen er mannsdominert, og majoriteten av alle ansatte er bussjåfører.

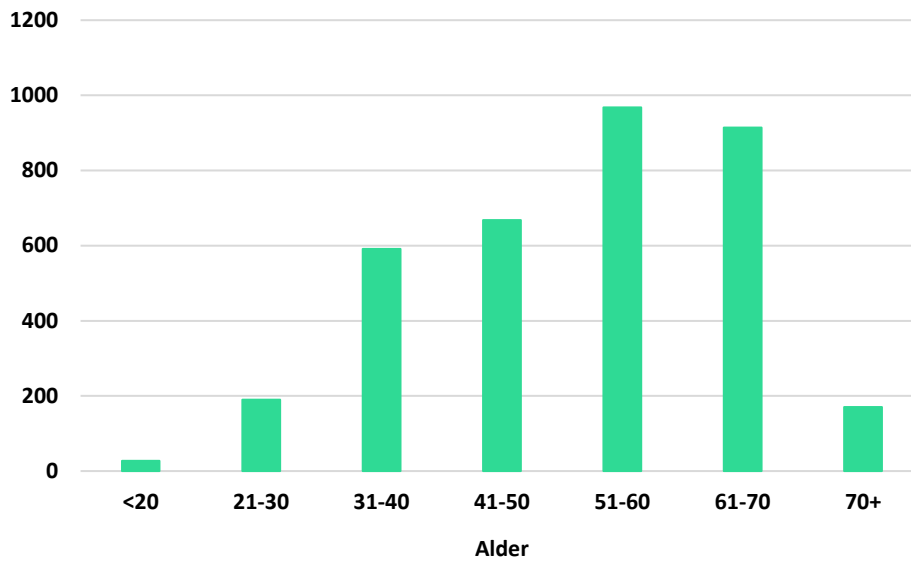
Bransjen har hatt et udekket rekrutteringsbehov over tid. Det har av denne grunn vært mulig å tilby alle sjåfører som ønsker det fast stilling. Ufrivillig deltid forekommer derfor kun i helt spesielle tilfeller der det ikke er mulig av hensyn til gitt produksjon. Her jobbes det blant annet med løsninger sammen med oppdragsgiver som kan gi flere 100 % stillinger. Omfanget av deltidsstillinger påvirkes blant annet av sjåførers ønske om å jobbe i redusert stilling (hovedsakelig eldre), fysisk arbeidsevne og behov. De fleste deltidsansatte har annen hovedarbeidsgiver eller er pensjonister. Det er i liten grad administrasjonsansatte som arbeider deltid. Andel deltidsansatte i Tide Buss AS er 8,6 %, hvorav 16,8 % av dem er kvinner og 83,2 % menn.

Gjennomsnittsalder i Tide Buss er 51,9 år.

Ansatte i Tide Buss AS representerer 59 ulike nasjonaliteter.



## Tide Buss AS - alderssammensetning



## Tide Buss og Bane AS

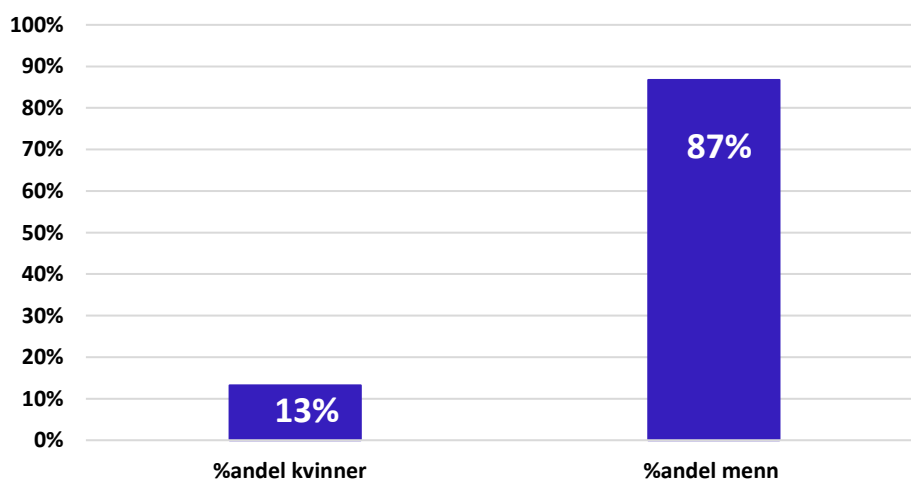
Tide Buss og Bane AS, tidligere Keolis Norge AS, ble kjøpt av DSD Bus AS i november 2022. Selskapet har siden da blitt driftet av Tide-konsernet og markedsføres under samme merkevare. Forretningen består av rutebusdrift for en kontrakt i Bergen sentrum, samt drift av bybanen i Bergen sine to linjer.

Fordelingen mellom kvinner og menn i selskapet er 13 % kvinner og 87 % menn. Dersom man ser på de to forretningsområdene hver for seg så vil kjønnsbalansen være annenledes: bybanen 24,5 % kvinner og 75,5 % menn; rutebuss 8,6 % kvinner og 91,4 % menn.

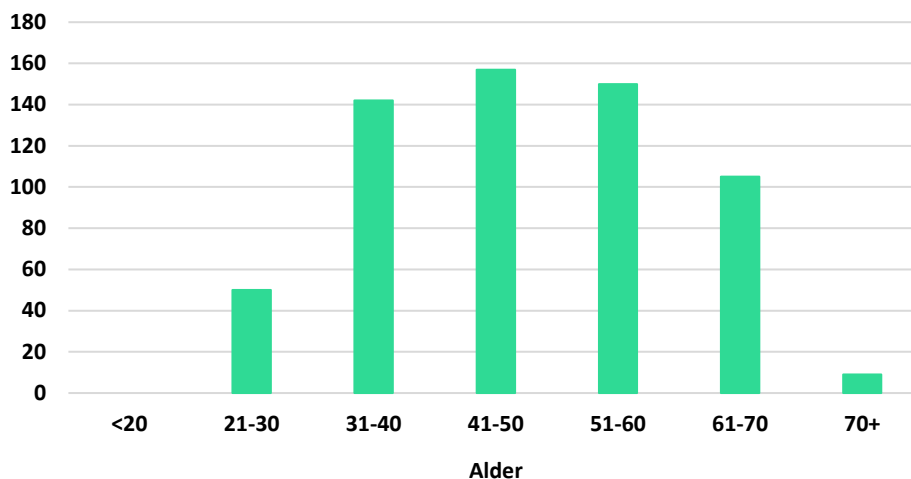
Andel deltidsansatte i Tide Buss og Bane AS er 12,9 %, hvorav 19 % av dem er kvinner og 81 % menn.

Gjennomsnittsalder i Tide Buss og Bane AS er 47,8 år.

## Tide Buss og Bane AS - kjønnsbalanse



## Tide Buss og Bane AS - alderssammensetning



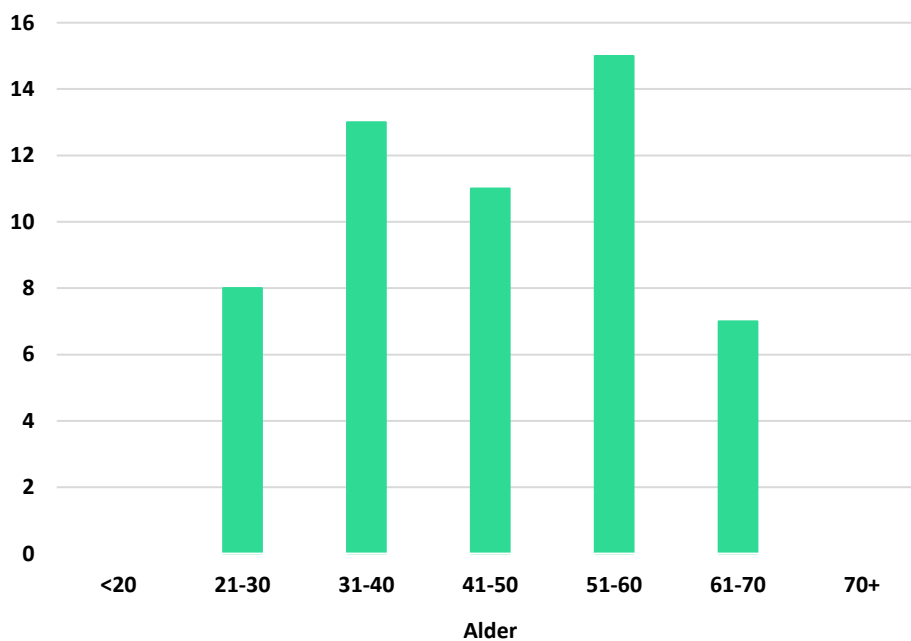
### Tide AS

Tide AS har 54 ansatte, hvor samtlige har administrative konsernfunksjoner. Det er i 2023 jevn fordeling på 50 % kvinner og 50 % menn i Tide AS.

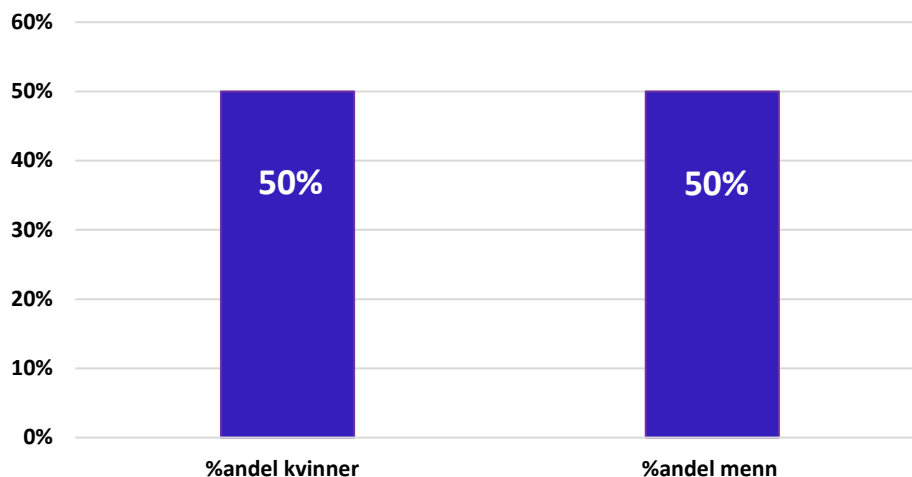
Andel deltidsansatte i Tide AS er 3,7 %, hvorav 100 % av dem er kvinner.

Gjennomsnittsalder i Tide Buss er 45 år.

## Tide AS - alderssammensetning



## Tide AS - kjønnsbalanse



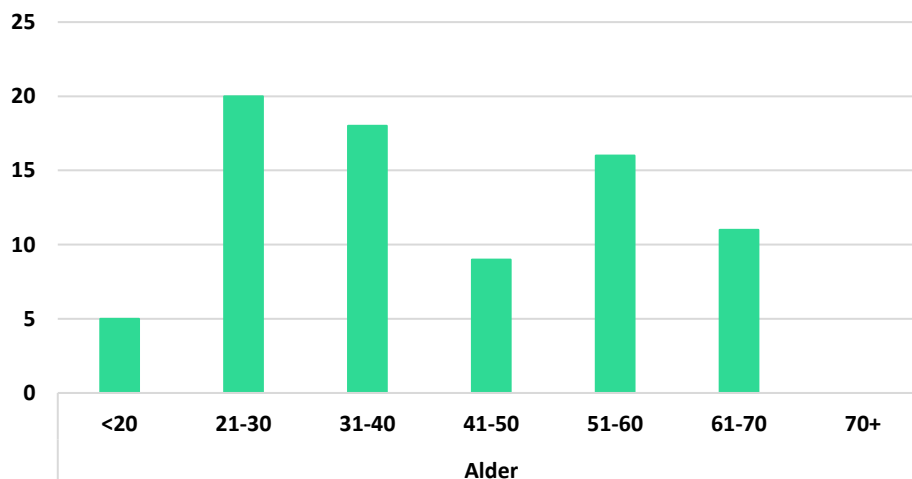
## Tide Verksted AS

Tide Verksted har 79 ansatte hvorav 6 % av dem er kvinner og 94 % menn. De fleste medarbeidere i Tide Verksted utfører mekaniske fag, som historisk sett har vært mannsdominert. Selskapet hadde gjennom 2023 fokus på å ansette flere unge medarbeidere, samt flere kvinner. Andelen kvinner har økt fra 2,6 % i 2022 til 6 % i 2023.

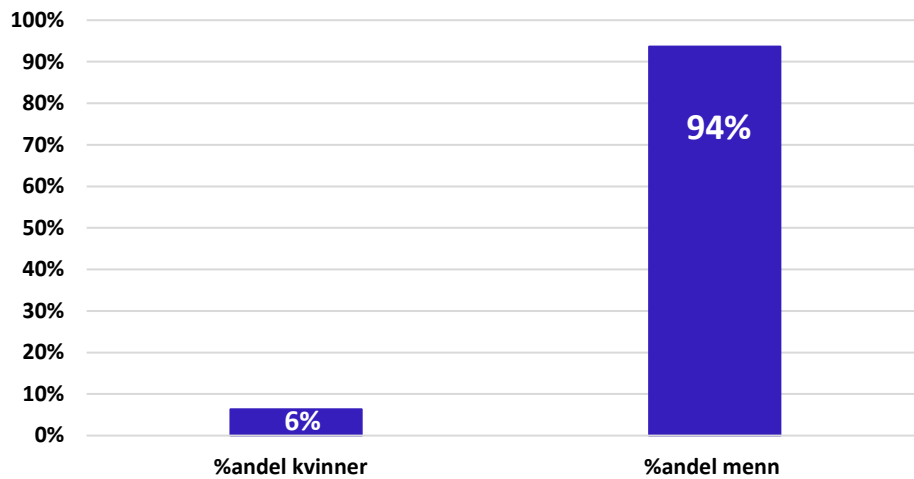
Andel deltidsansatte i Tide Verksted AS er 1,3 %, hvorav 0 % av dem er kvinner.

Gjennomsnittsalder i Tide Verksted AS er 41,3 år.

## Tide Verksted AS - alderssammensetning



## Tide Verksted AS - kjønnsbalanse



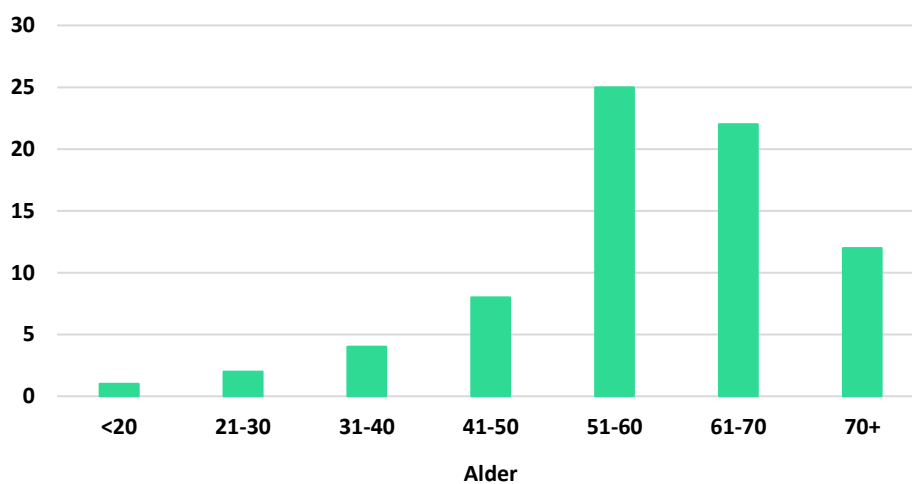
## Turbuss Vest AS

Turbuss Vest har 74 ansatte, hvorav 18 % av dem er kvinner og 82% menn.

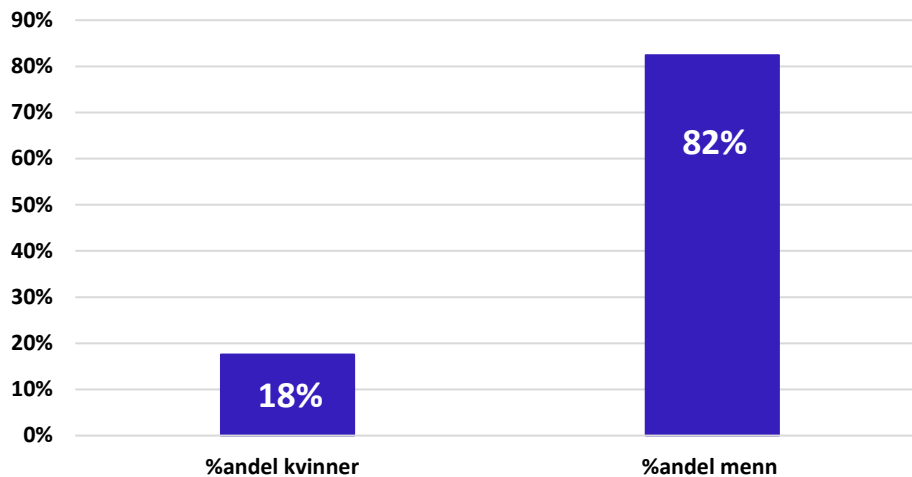
Det er ingen deltidsansatte i Turbuss Vest AS.

Gjennomsnittsalder i Turbuss Vest AS er 58 år. Dette er høyest gjennomsnittsalder i hele Tide konsernet.

## Turbuss Vest AS - alderssammensetning



## Turbuss Vest AS - kjønnsbalanse

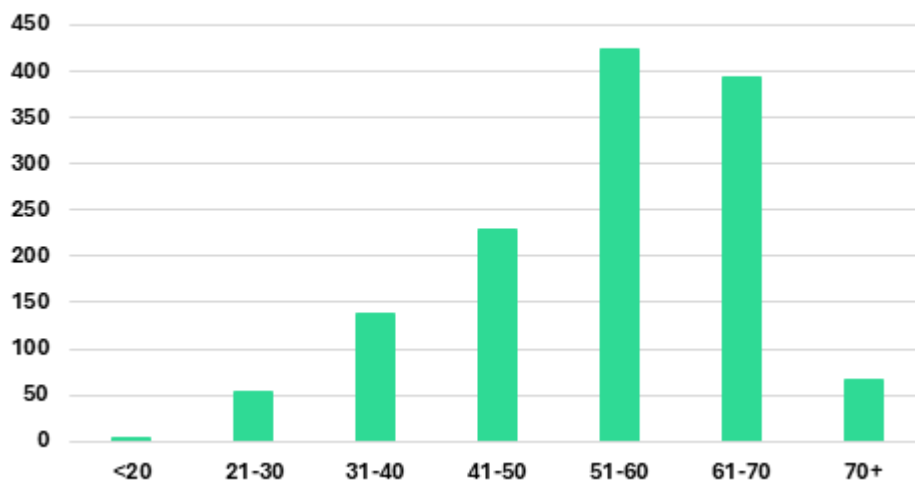


## Tide Bus Danmark

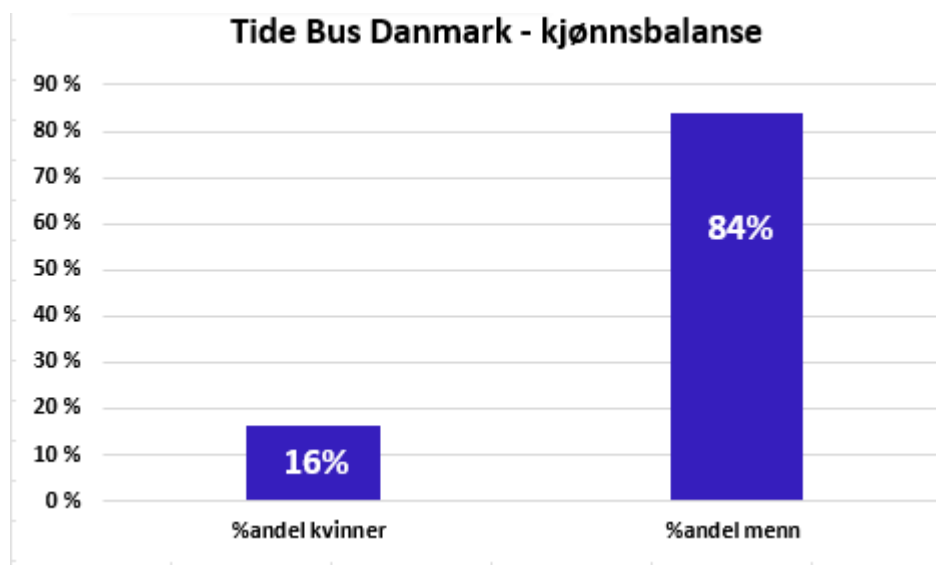
Fordelingen mellom kvinner og menn i Tide Bus i Danmark er 16 % kvinner og 84 % menn. Andel deltidsansatte i Danmark er 8 % (som er sammenlignbart med Tide Buss AS i Norge) hvorav 28 % av dem er kvinner og 72 % menn.

Gjennomsnittsalder i Tide Bus er 54,4 år. Dette er nest høyeste gjennomsnittsalder i Tide-konsernet etter Turbuss Vest AS med sine 58 år i snitt.

## Tide Bus Danmark -alderssammensetning







### III. Resultater av likestillings- og mangfoldsarbeidet og forventninger til arbeidet fremover

#### Mangfoldskonferanse

Som del av prosjektet «Kulturelt mangfold som trivselsfaktor», gjennomført i forbindelse med tilskudd fra IA-bransjeprogrammet, ble det i mars 2023 gjennomført mangfoldskonferanse. Konferansen gikk over to dager og samlet representanter fra ulike nasjonaliteter i Tide, samt tillitsvalgte, verneombud og ledere. Deltakerne ble valgt ut fra lokale avdelinger i samarbeid med tillitsvalgte, og bestod i hovedsak av sjåførere, med innslag av lokale tillitsvalgte, verneombud, og noen få ledere. Kriteriet for å bli valgt som deltaker var engasjement for temaet kulturelt mangfold på arbeidsplassen.

Dagene besto av gruppearbeid, presentasjoner gjennomført av ledelsen, tillitsvalgte og medarbeidere, samt eksterne bidrag om kulturelle forskjeller (f.eks. foredragsholder Julien Bourrelle som snakket om sider ved det kulturelle mangfoldet og den norske kulturen).

Det ble samlet inn innspill fra gruppene både gjennom notater og via e-post fra deltakerne underveis. Rundt halvparten av deltakerne har i ettertid meldt tilbake at de ønsker å stille som kandidat til neste ledd av prosjektet, som er dannelsen av internt Internasjonalt Råd.

#### Internasjonalt Råd

Internasjonalt Råd ble stiftet i forlengelsen av Mangfoldskonferansen. Internasjonalt råd skal skape innsikt i kulturelle forskjeller, og etablere strukturer for å fortsette å utforske dette videre. I tillegg skal de på sikt komme med tiltak, både lokalt og sentralt, som vrir kulturelt mangfold til å bli en trivselsfaktor. Rådet består av representanter fra ulike avdelinger i hele Norge, henholdsvis sjåførere, tillitsvalgte og noen ledelse.

Dette er en arena for å forankre mangfoldsarbeidet i driften, gjennom å gjøre medlemmene kompetent nok til å fungere som rollemodeller og ambassadører. De knyttes i større grad på informasjon om mangfoldsarbeidet sentralt. På denne måten fungerer de også som budbringere.

Internasjonalt Råd skal møtes jevnlig fremover. Første samlingen ble gjennomført i november 2023.

## **Kurs i mangfoldsledelse**

Tide har ved hjelp av midler fra IMDI gjort en stor satsing på å øke mangfoldskompetansen blant ledere og mellomledere. 3 av våre ansatte fra avdelingen for Menneske og Kultur har begynt på kurset i Mangfoldsledelse gjennomført av Seema i Oslo. Kurset gir økt innsikt i mangfoldsarbeidet og egen mangfoldskompetanse. Etter gjennomført kurs vil deltakerne kunne melde seg opp til eksamen hos Norsk Sertifisering for å bli sertifiserte mangfoldsledere. 3 andre representanter fra andre avdelinger vil begynne på et tilsvarende løp fra januar 2024.

I tillegg til det omfattende kurset er 100 lisenser for nettbasert kurs i mangfoldsledelse delt ut til deltakerne i Internasjonalt Råd, hovedtillitsvalgte og ledere og mellomledere i driften vil få tilbud om å gjennomføre.

Ifm. kurset i mangfoldsledelse ble det utarbeidet en detaljert handlingsplan som vil definere mangfoldsarbeidet i 2024.

## **Trivselsmålinger**

Tide Buss gjennomfører tertialvise trivselsmålinger med både generelle og yrkesspesifikke spørsmål. Det måles på kollegastøtte, opplæring, trivsel, bærekraft og fleksibilitet. På spørsmålet «Jeg trives på jobb» ser vi en score på 4 (av 5). Det indikerer høy trivsel i virksomheten. Det gjennomføres 3 målinger pr år og har som målsetting å få den innarbeidet på en måte som gir en stabilt høy svarprosent for på den måten å få et best mulig bilde av selskapet og utviklingen.

## **Språk**

Gode nok språkkunnskaper er en forutsetning for å kunne trives på jobb og samfunnet generelt. Dette skaper bedre trivsel. Våre medarbeidere har i 2023 fått tilbud om norsk kurs nivå B1. Kurset ble gjennomført med midler fra IMDI. Tides målsetning er å kunne tilby ulike språkkurs til våre ansatte hvert år.

## **Forkurs for yrkessjåfør**

Forkurs for yrkessjåfør er et samarbeidsprosjekt mellom Tide og Bergen Kommune v/ voksen opplæring (Bergen læringssenter). NAV er en samarbeidspartner ifm. Både utvelgelse av mulige kandidater, men også som bidragsyter i bistand til førerkort kl. D og YSK (AMO-kurs). I 2023 har vi gjennomført kurset for 4. gang, der en av våre instruktører blir lånt ut i en 60%. Forkurset består av språkopplæring, opplæring i sjåførhverdagen, tekniske begrep, kunnskap om buss, samt praktisk utprøving bak ratet.

Kurset er et ypperlig tilbud for folk som står utenfor arbeidslivet og som ønsker en karriere innen sjåføryrket. Det er pt ingen tilsvarende tilbud der Tide medvirker i øvrige regioner.

## **Handlingsplan**

Ifm kurset i mangfoldsledelse som flere ledere og mellomledere har gjennomført i 2023/2024 ble det laget en detaljert handlingsplan for mangfolds- og likestillingsarbeidet i Tide fremover. Avdelingen for Menneske og kultur på Tides hovedkontor har det overordnede ansvaret for at handlingsplanen settes ut i livet og gjennomføres, både på kort- og lang sikt.

Opprettelse av mangfoldspolicy vil være et av de viktigste punktene i handlingsplanen. Policyen vil skape grunnlag og regler for videre arbeid med mangfold.