



Vår. Ref. IM2024

Dato: 03.2025

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR TIDES VIRKSOMHET I NORGE – 2024

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt 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 31.12.2024.

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 kjører Tide også Bybane i Bergen.

Rapporten er todelt. Likestillings- og mangfoldsarbeidet, samt risikovurderinger og lønnskartlegging 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 2024 inkludere informasjonen om lønnsforskjeller og ufrivillig deltid.

I. 4-trinnsmodellen

Likestillingsredegjørelsen vil ta utgangspunkt i Bufdir sin 4-trinnsmodellen (https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgiver_e/).

Beskrivelse av de ulike trinnene vil inngå i redegjørelsen i ukronologisk 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.

Tide har et stort mangfold blant søkere. Nyansatte i Norge representerte 34 ulike statsborgerskap, mens nyansatte i Danmark representerte 17 ulike statsborgerskap. Gjennomsnittsalderen for nyansatte var 46,2 år i Norge, og 48,8 år i Danmark.

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 prosedyrer 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 representerer 65 ulike statsborgerskap, 61 ulike i Norge, og 31 ulike i Danmark.*

*Det er ikke obligatorisk å registrere statsborgerskap, og ikke alle ansatte har oppgitt dette.

Oversikten nedenfor viser lønnsdifferanse basert på stillingstype og kjønn.

II. Lønnskartlegging Tide Buss AS

Oversikten nedenfor viser lønnsdifferanse basert på stillingstype og kjønn.

Stillingskategori	Lønnsdifferanse	Høyest lønnsgjennomsnitt
Konsernledelse	27,9 %	Menn
Selskapsledelse	1,7 %	Kvinner
Ledere	8,3 %	Kvinner
Øvrig administrasjon	2,2 %	Kvinner

Majoriteten av ansatte lønnes iht. Bussbransjeavtalen.

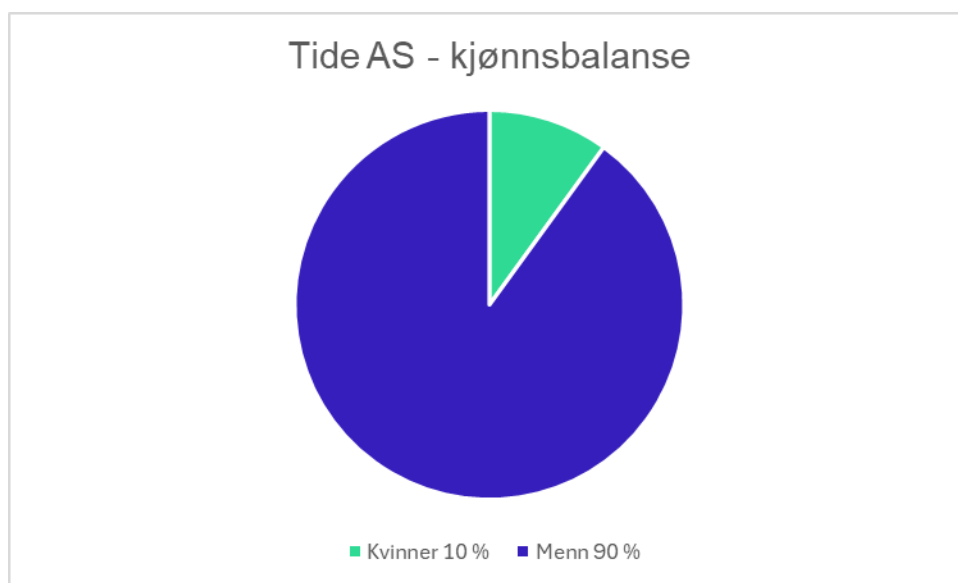
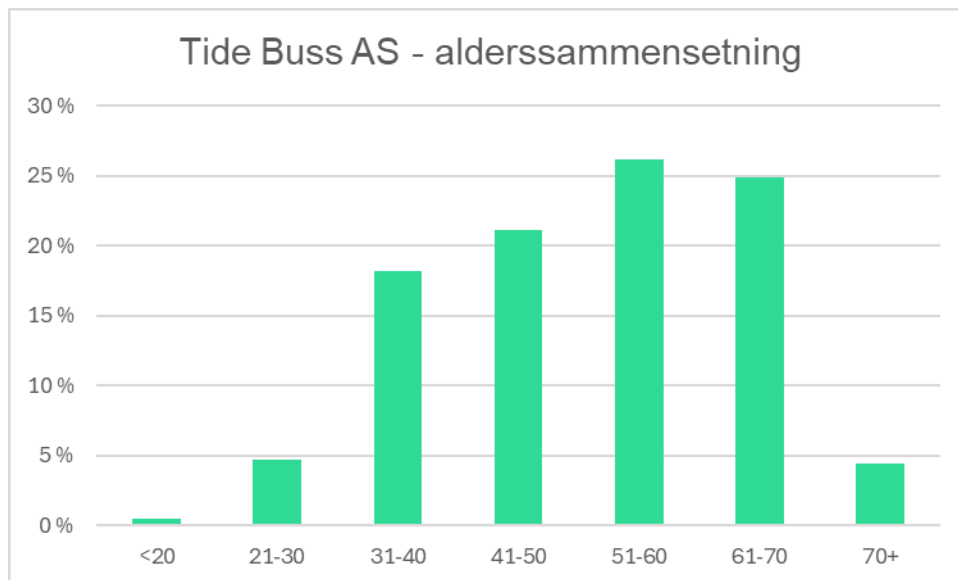
III. Analyse tall og fakta per selskap

Tide Buss AS

Tide Buss AS er med sine 3466 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 11%, hvorav 16% av dem er kvinner, og 83% av dem er menn.

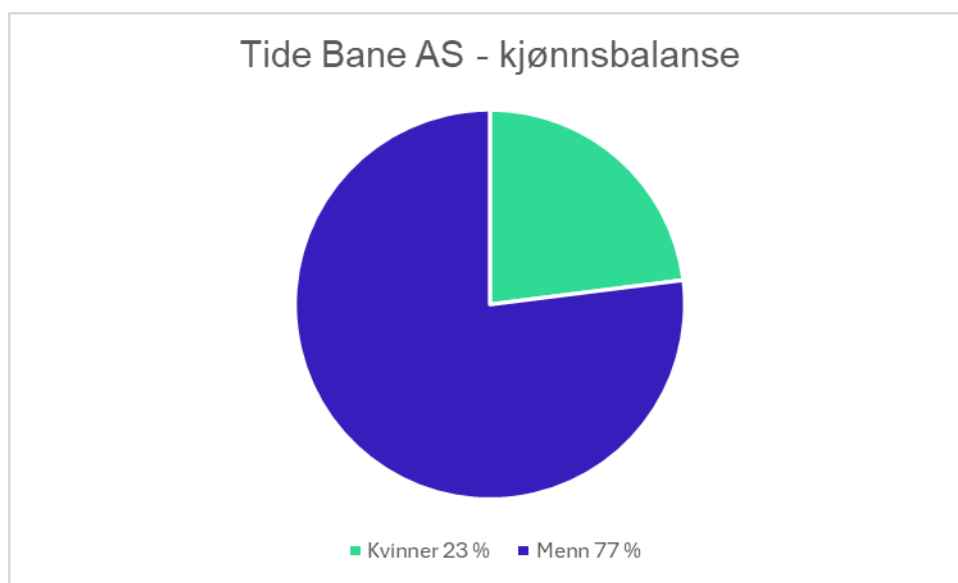
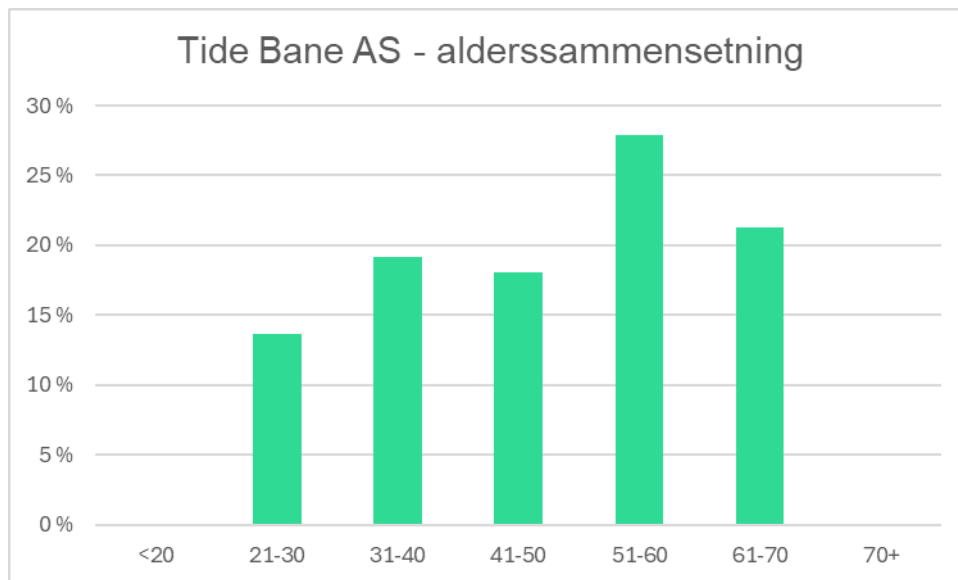
Gjennomsnittsalder i Tide Buss er 52 år.



Tide Bane AS

Tide Bane AS har 183 ansatte og har ansvar for drift av bybane. Fordelingen mellom kvinner og menn i selskapet er 23 % kvinner og 77 % menn. Andel deltidsansatte i Tide Bane AS er 24 %, hvorav 25 % av dem er kvinner, og 75 % av dem er menn.

Gjennomsnittsalder i Tide Bane AS er 47,4 år.



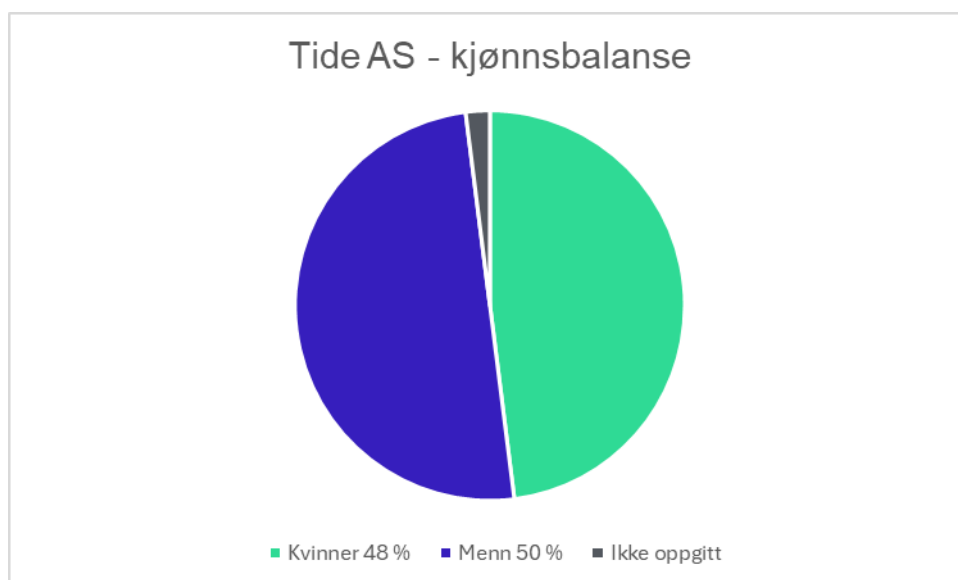
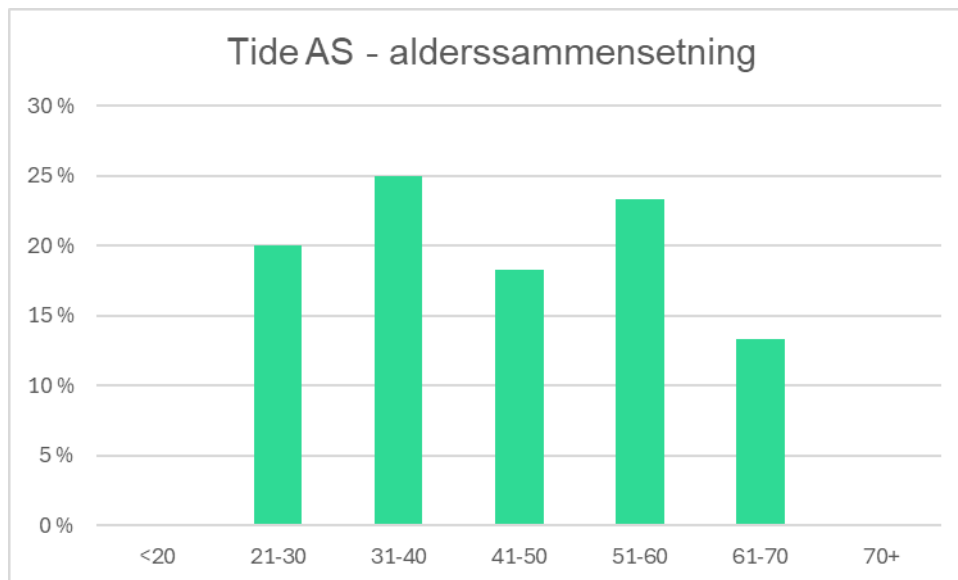
Tide AS

Tide AS har 60 ansatte, hvor samtlige har administrative konsernfunksjoner. Det er i 2024 jevn fordeling på 48 % kvinner og 50 % menn i Tide AS.*

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

Gjennomsnittsalder i Tide AS er 43,6 år.

*Årsaken til at prosentandelen kvinner + prosentandelen menn blir 98%, er at ikke alle har oppgitt kjønn.



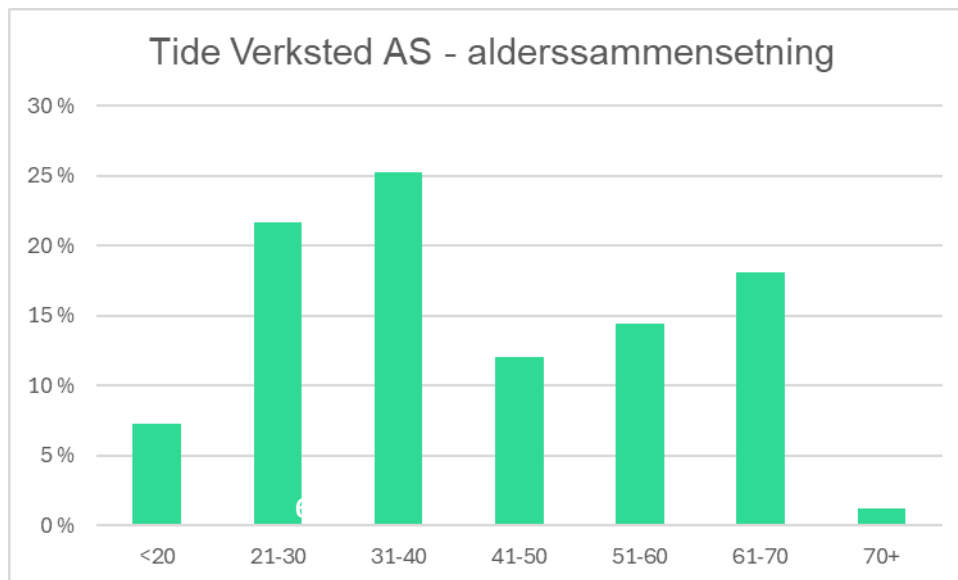
Tide Verksted AS

Tide Verksted har 82 ansatte hvorav 7 % av dem er kvinner og 89 % menn*. De fleste medarbeidere i Tide Verksted utfører mekaniske fag, som historisk sett har vært mannsdominert. Selskapet hadde gjennom 2024 fokus på å ansette flere unge medarbeidere, samt flere kvinner. Andelen kvinner har økt fra 6 % i 2023 til 7 % i 2024.

Andel deltidsansatte i Tide Verksted AS er 2 %. hvorav 0 % av dem er kvinner.

Gjennomsnittsalder i Tide Verksted AS er 40 år.

*Årsaken til at andelen kvinner + menn blir 96% er at ikke alle har oppgitt kjønn.

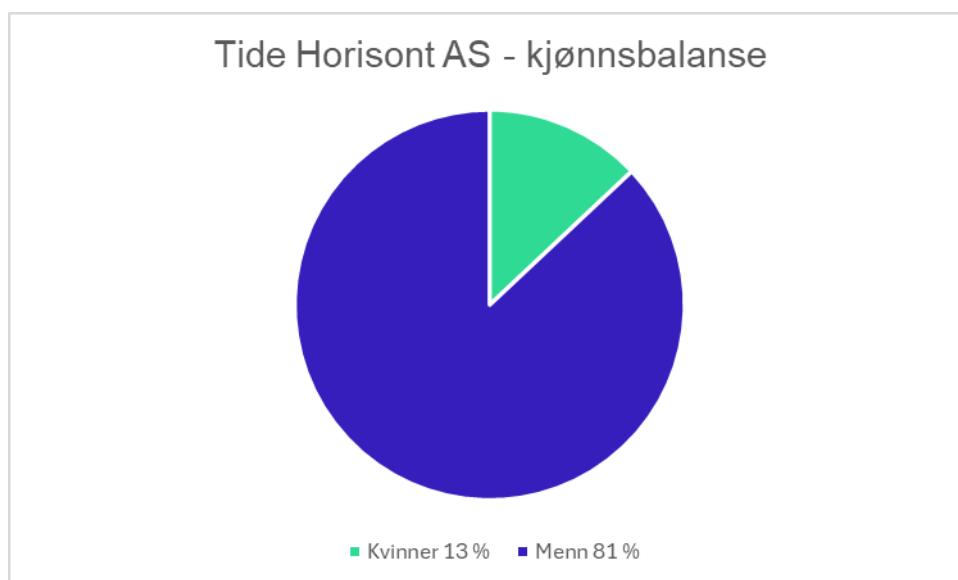
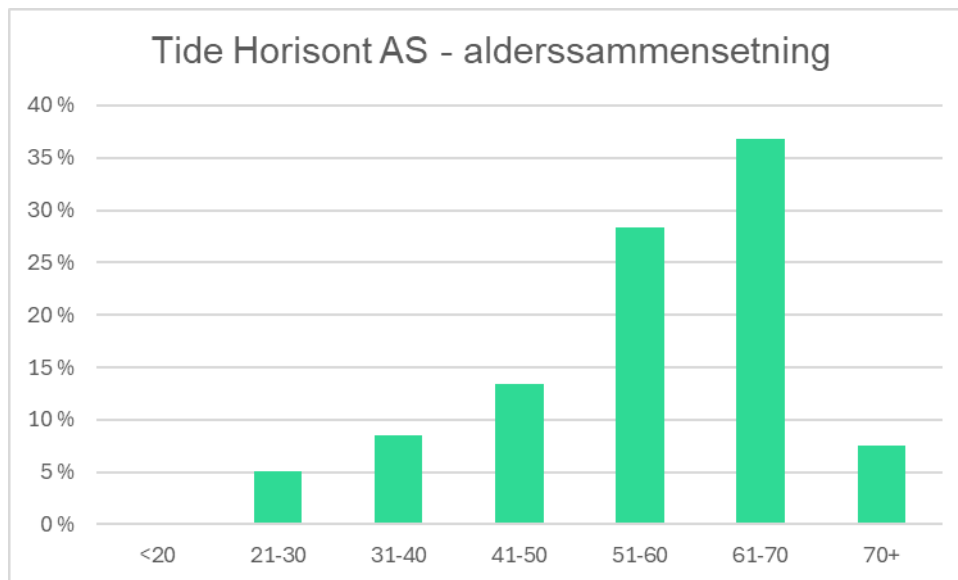


Tide Horisont AS

Tide Horisont har 448 ansatte, hvorav 13 % av dem er kvinner og 87% menn.

Andel deltidsansatte i Tide Horisont AS er 6 %, hvorav 14 % av dem er kvinner, og 86 % av dem er menn.

Gjennomsnittsalder i Tide Horisont er 56,2 år.



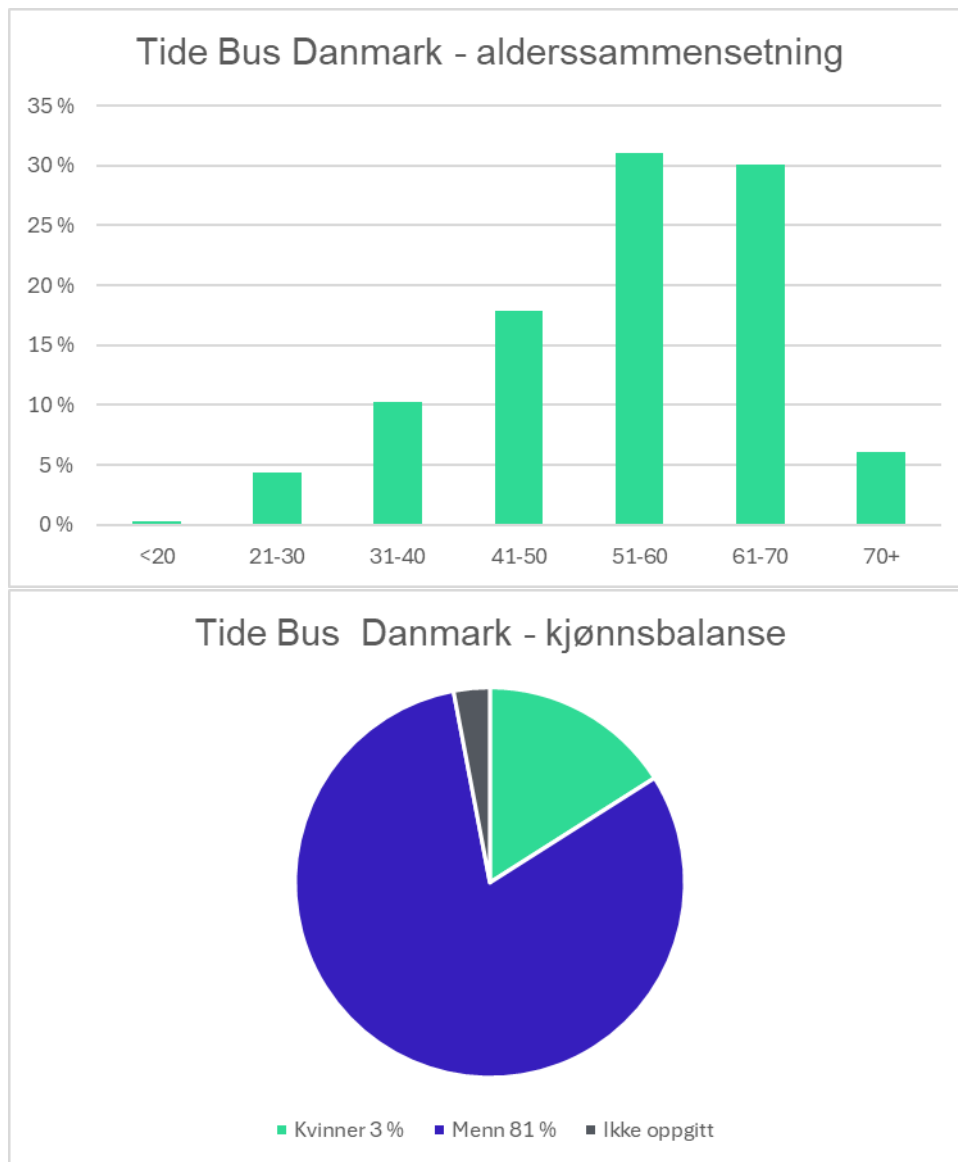
Tide Bus Danmark

Tide Bus i Danmark har 1302 ansatte, hvorav fordelingen er 16 % kvinner og 81 % menn.*

Andel deltidsansatte i Danmark er 8 % hvorav 29 % av dem er kvinner og 68 % menn.

Gjennomsnittsalder i Tide Bus er-54,4 år.

*Årsaken til at prosentandelen kvinner + prosentandelen menn blir 97% er at ikke alle har oppgitt kjønn.



IV. Resultater av likestillings- og mangfoldsarbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Mangfoldsrådet

Internasjonalt Råd ble stiftet i forlengelsen av Mangfoldskonferansen 2023. I 2024 ble navnet endret til Mangfoldsrådet. Rådet 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 ledere.

Det ble i 2024 gjennomført to Mangfoldsråd, det ene var digitalt og det andre var fysisk.

Kurs i mangfoldsledelse

Tide har ved hjelp av midler fra IMDI gjort en stor satsing på å øke mangfoldskompetansen blant ledere og mellomledere. I 2024 har 4 av våre medarbeidere gjennomført kurset i Mangfoldsledelse gjennomført av Seema i Oslo. Kurset gir økt innsikt i mangfoldsarbeidet og egen mangfoldskompetanse. Ingen av disse kursdeltagerne gjennomførte eksamen hos Norsk Sertifisering for å bli sertifiserte mangfoldsledere.

Trivselsmålinger

Tide gjennomfører halvårlige 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 2 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.

Mangfoldsundersøkelse

Tide har ved hjelp av IA-bransjeprogram i rutebuss og persontrafikk høsten 2024 gjennomført en mangfoldsundersøkelse blant alle medarbeiderne i Norge. I tillegg til å måle en rekke mangfoldsparametere, ønsket vi også å se på om mangfold har en sammenheng med andre variabler, så som for eksempel sykefravær.

Funnene fra undersøkelsen viser at det å synliggjøre utviklingsmuligheter, og å sikre at alle kjenner på inkludering og tilhørighet, vil kunne føre til en reduksjon i sykefraværet, uavhengig av om man tilhører majoritetsgruppen eller minoritetsgruppen. Det å representere et mangfold, eller å føle seg annerledes fra sine kolleger, gir likevel en høyere risiko for fravær.

Tide vil i 2025 jobbe med å øke forståelsen blant ledere og identifisere tiltak som kan bedre medarbeider oppfølging basert på funnene i undersøkelsen. Det utarbeides en rapport som deles med IA-bransjeprogram i rutebuss og persontrafikk, og som vil publiseres på bransjeprogrammets hjemmeside.

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.