

Rapport i henhold til aktivitets og redegjørelsesplikten i Ruter AS



Rapport i henhold til aktivitets- og redegjøringsplikten i Ruter As

I Ruter jobber vi aktivt med å sørge for at vi har en rettferdig og presentasjonsbasert lønnspolitikk- og praksis. Vi har et samarbeid med et lønns- og kompensasjonsselskap som hjelper oss å sette rett lønn til rett stilling. I 2021 har vi utarbeidet retningslinjer for praksis av Ruters lønnspolitikk.

Samarbeidsutvalget bestod av representanter fra HR, fagforeningene, ledere og ansatte. Sammen formulerte vi en tydeliggjøring av forventningene yttet til lønnsfastsettelse og lønnsutvikling i Ruter. Vi opplever at vi har et balansert lønnsnivå sammenlignet med markedet. Betingelser og retningslinjer for innleid arbeidskraft og operatører blir ivaretatt gjennom anskaffelsesprosesser og forvaltning av kontrakter.

Faktisk tilstand i selskapet

Per 31.12.21 var vi 331 ansatte i Ruter

- Av disse var 157 kvinner og 174 menn.
- Av ansatte i lederstillinger var 27 kvinner og 22 menn.
- Av disse var 287 ansatt i 100% stilling. Av disse var 135 kvinner og 152 menn.
- Av disse var 19 personer ansatt i midlertidig stilling og 312 var ansatt i fast stilling.

79% av ansatte i midlertidige stillinger er studentmedarbeidere. Dette er ekstra kapasitet med fagrelaterte arbeidsoppgaver. Dette er et tiltak vi gjør for å være tilknyttet studentmiljøet og øke synligheten vår i målgruppen. Øvrige midlertidige stillinger er vikariater eller stillinger knyttet til tidsbegrenset arbeid. Vi har per i dag ingen ansatte i lavere stillingsprosent enn 100 som ikke er av eget ønske.

- 162 av de fast ansatte er menn og 150 er kvinner. Av de midlertidige er 7 kvinner og 12 menn.
- For å bidra til utvikling innen de ulike fagområdene, har det gjennom året vært engasjert ca. 200 konsulenter, med ulik varighet og stillingsprosent. Bakgrunnen for bruk av konsulenter skyldes ønske om å få tilgang på spesialkompetanse, samt å håndtere arbeidstopper.
- 55 kvinner og 42 menn har på et eller annet tidspunkt i 2021 vært i permisjon i en eller flere dager.

I 2021 ansatte vi 56 personer:

- Av disse var 39 menn og 17 kvinner.
- Av disse var 25 ansatte under 30, 24 mellom 30-50 og 7 over 50 år.

I 2021 hadde Ruter en turnover på 7,36%:

- Av de 23 som har sluttet var 14 menn og 9 kvinner.
- Av de 23 som har sluttet var 1 under 30, 17 mellom 30-50 og 5 over 50 år.

Samtlige data er hentet fra Ruters HR-system, som ble implementert i 2019.

Lønnskartlegging per 01.01.22

| Gruppe | Antall | Lønn | Antall kvinner | Lønn kvinner | Antall menn | Lønn menn | Differanse menn kontra kvinner |
|---|--------|---------|----------------|--------------|-------------|-----------|--------------------------------|
| Ruter total | 344 | 737245 | 163 | 693580 | 181 | 776567 | 11 % |
| Ledergruppa uten adm.dir | 8 | 1561912 | 3 | 1614621 | 5 | 1530287 | -5 % |
| Alle ledere med personalansvar | 49 | 1086307 | 28 | 986071 | 21 | 1219956 | 22 % |
| Støttefunksjon | 39 | 739983 | 27 | 658584 | 12 | 923130 | 36 % |
| Radikale innovasjoner | 13 | 737213 | 9 | 643738 | 4 | 947531 | 41 % |
| Operasjon u/driftsoperatør | 23 | 683124 | 6 | 610570 | 17 | 708732 | 14 % |
| Plan | 24 | 831200 | 11 | 768200 | 13 | 884507 | 14 % |
| Strategiske anskaffelser og operatørutvikling | 16 | 817115 | 5 | 785106 | 11 | 831664 | 6 % |
| Digitale tjenester | 55 | 680290 | 15 | 698022 | 40 | 673641 | -4 % |
| Kundebehandler | 59 | 498289 | 45 | 502113 | 14 | 485998 | -3 % |
| Driftsoperatør | 25 | 578327 | 6 | 573854 | 19 | 579739 | 1 % |
| Marked u/Kundeservice | 48 | 752397 | 17 | 752778 | 31 | 752189 | 0 % |

* Lønn viser gjennomsnittlig lønn per gruppe.

* Positive prosenter indikerer at menn tjener bedre enn kvinner og negative tall indikerer at kvinner tjener bedre enn menn.

Grupperingene i tabellen ovenfor er basert på funksjon i selskapet. En parameter som bidrar til å forklare lønnsforskjellene som fremkommer i tabellen er historiske betingelser. En stor andel ansatte har jobbet lenge i selskapet i flere ulike roller, noe som bidrar til uproporsjonale høye lønninger på noen stillinger. Andre forklaringsfaktorer er tilstrømmingen av unge og nyutdannede medarbeidere og tilspisset konkurranse om ressurser innen IT og produktutvikling. I 2022 skal vi gjennomføre en systematisk lønnskartlegging basert på stillingskategori og faglig kompleksitet.

Aktiviteter for å sikre oppfølging

I Ruter er vi opptatt av og alltid velge den best kvalifiserte kandidaten for stillingen uavhengig av bakgrunn. Fravær av en tydelig rekrutteringspolicy som fremmer likestilling og mangfold er en risiko vi har identifisert. Vi har derfor forpliktet oss til å sikre en rettferdig rekrutteringspolicy som fremmer mangfold og likestilling gjennom følgende avsnitt i samtlige stillingsannonser:

“Vi er stolte av mangfoldet blant våre ansatte og ønsker søkere uavhengig av kulturell bakgrunn, kjønn og alder. Inkludering er viktig for oss når vi skal utvikle tjenester som kan brukes av alle. Vi inviterer særlig deg med en funksjonsnedsettelse, deg som har hatt utfordringer med å komme deg inn på arbeidsmarkedet eller deg med innvandrerbakgrunn. Vår policy er at faglig kvalifiserte kandidater med denne bakgrunnen inviteres til intervju.”

Et av satsingsområdene til Mennesker og organisasjon i 2022 er å synliggjøre og utnytte bedre interne jobbmuligheter og karriereutvikling. Dette vil gjøres ved å bygge videre på fundamentet i prestasjonsledelse, der vurdering/utviklingsmatrisen viser at vi har flere gode kandidater med høyt potensiale for å ta på seg mer kompleksitet og ansvar. De siste tre årene har vi hatt en god utvikling internt der 30% av ansatte har fått mer komplekse roller en eller flere ganger.

Avtale om en moderne læringsplattform ble signert mot slutten av året, og vil understøtte læring både internt i Ruter og mot våre operatører i henhold til kontrakter. Samlingen av opplæringsressurser inn i avdelingen for Organisasjonsutvikling (OU) har gitt økt synergi og kraft til kompetanseutviklingsarbeidet. Vår medarbeiderundersøkelse viser at Ruteransatte i stor grad opplever å ha gode muligheter til å bruke sin kompetanse. Den nye læringsplattformen gir store muligheter for å tilgjengeliggjøre læring enda enklere og mer tilgjengelig. Det har vi store planer om å jobbe mye med fremover i 2022.

Samtlige personer som ansettes i Ruter skal signere på at de skal etterleve Ruters etiske regelverk. Det innebærer blant annet at man skal verdsette mangfold og aktivt fremme likestilling. Vi har også en varslingsplakat som beskriver hvordan varslingsforhold fungerer i organisasjonen. I Ruter har vi varslingskanal både internt og eksternt. Det er også mulighet for å varsle anonymt.

I 2021 har vi hatt en prosjektgruppe som har jobbet med tematikken *Bærekraftig bevegelsesfrihet for ALLE*. Prosjektgruppa har aktivt jobbet med avdelingene i Ruter med hvordan hver og en kan bidra til at vi er et selskap som tar mangfold på alvor. Prosjektet har resultert i flere forpliktelser rundt om i avdelingene i Ruter.

53% av ansatte i Ruter er organisert i en fagforening. Ruter har et godt samarbeid med fagforeningene blant annet gjennom samarbeidsutvalg, AMU, dialog, forhandlinger og rekruttering. Alle i Ruter er ansvarlig for et godt arbeidsmiljø som fremmer inkludering og likestilling, men det er Mennesker og organisasjon som er eier av tematikken. Samarbeidsutvalget, som består av representanter fra fagforeningene, ansatte, leder og HR, møtes hvert kvartal og vil i tiden fremover revidere arbeidet knyttet til dette. Fagforeningene er også med i utarbeidelse av lokale overenskomster som revideres hvert andre år. Partene i lønnsoppgjørene gjennomgår lønnsdata for grupper og kategorier som forarbeid til de årlige oppgjørene

Ruter vil fortsette arbeidet med å videreutvikle denne rapporten for neste års vurdering

4.mars 2022

Bjørn Auglend

Direktør

Mennesker og organisasjon

Rune Pedersen

Direktør

Økonomi og virksomhetsstyring