



Norske
tog

Likestillingsredegjørelse

Vedlegg til Norske togs årsrapport 2023

Norske tog ønsker å tilby sine medarbeidere et arbeidsmiljø hvor folk trives og får utviklet seg både profesjonelt og menneskelig. Selskapet er opptatt av å behandle medarbeiderne rettferdig og gi alle likestilte muligheter, og har fokus på å tilrettelegge arbeidsforholdene ved behov.

Norske tog aksepterer ingen former for trakassering og jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn,

funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til kravene i Aktivitets -og redegjørelsesplikten. Norske tog gjennomførte en lønnskartlegging i 2022 og henviser til denne for informasjon knyttet til resultater av lønnskartleggingen. Norske tog vil gjennomføre en ny lønnskartlegging i 2024.

Faktisk tilstand i 2023

Tabell 1 – Kjønnfordeling ansatte i Norske tog

Kvinner	Menn	Annet	Total	Kommentar
Antall ansatte				
22	41	-	63	
Antall fast ansatte				
22	40	-	62	Alle selskapets ansatte er ansatt ved kontoret i Oslo.
Antall midlertidig ansatte				
-	1	-	1	
Antall ansatte uten fastsatt arbeidsmengde				
-	1	-	1	Selskapet har tilknyttet seg en ressurs som jobber litt ved behov. Det er snakk om et fåtall timer.

I løpet av 2023 var det totalt 63 ulike medarbeidere (22 kvinner og 41 menn) ansatt i Norske tog. Per 31.12.23 hadde selskapet 63 fulltidsansatte, herunder 22 kvinner og 41 menn. Antallet årsverk var i 2022 på 55,4. Opptellingen er gjort ved manuell telling.

I 2023 var det ni ansatte som begynte i selskapet (fire kvinner og fem menn) og tre ansatte som sluttet (to kvinner og én mann). Økningen i antall ansatte er en bevisst satsing for å sikre nok og riktig kompetanse og kapasitet til å gjennomføre og følge opp anskaffelsesprosessene for nye lokaltog og fjerntog, samt riktig forvaltning av togene.

Tabell 2 – Nyansettelser og avsluttede arbeidsforhold i 2023

Aldersgrupper	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	Total
Kvinner sluttet		1	1			2
Menn sluttet			1			1
Kvinner startet		3	1			4
Menn startet	1		3		1	5
Total endring antall ansatte						+6
Økning antall ansatte						+17 %

Tabell 3 – Alder- og kjønnsfordeling av selskapets øverste ledelse i prosent

	Styret	Ledergruppe	Utvidet ledergruppe
<30	0 %	0 %	0 %
30-50	0 %	40 %	44 %
>50	100 %	60 %	56 %

Tabell 4 – Alder og kjønnsfordeling av selskapets øverste ledelse i tall

	Styret	Ledergruppe	Utvidet ledergruppe
<30	0	0	0
30-50	0	2	4
>50	5	3	5
Kvinner	2	2	2
Menn	3	3	7

Tabell 5 – Aldersfordeling av selskapets øvrige ansatte

	Kvinner	Menn	Sum
<30:			
Prosent	5 %	8 %	13 %
Antall	3	5	8
30-50:			
Prosent	24 %	28 %	52 %
Antall	15	18	33
>50:			
Prosent	6 %	29 %	35 %
Antall	4	18	22

Kjønnsbalanse

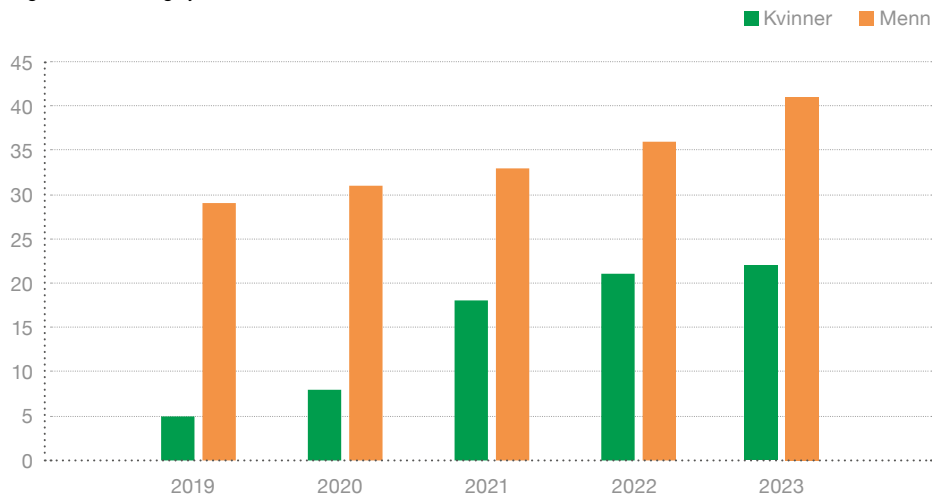
Ved utgangen av 2023 hadde Norske tog en kjønnsbalanse på 35 prosent kvinner og 65 prosent menn. På toppledernivå er kjønnsfordelingen 40 prosent kvinner og 60 prosent menn.

Norske tog jobber kontinuerlig med å forbedre kjønnsbalansen i selskapet. Selskapet opererer i en tradisjonelt mannsdominert bransje, og har over de siste årene jobbet målbevisst for å øke kvinneandelen, med gode resultater. Fra å ha en overvekt av menn i stillingene

knyttet til teknologi, utvikling og dokumentasjon, har selskapet hatt en sterk økning i kvinneandelen de siste årene med ansettelse av flere kvinnelige ingeniører.

Etter et realløft på kvinneandelen i 2021, satte selskapet seg et ambisiøst mål for 2023 – at kvinneandelen blant de ansatte skulle være på over 40 prosent. Per 31.12.23 var kvinneandelen på 35 prosent, og selskapet nådde derfor ikke målet. Selskapet fortsetter arbeidet med å utjevne kjønnsbalansen i 2024.

Figur 1 – Utvikling kjønnsbalanse



Figur 1 viser utviklingen i kvinneandelen i Norske tog. Ved selskapets oppstart var kvinneandelen på seks prosent (to kvinner og 27 menn).

Ufrivillig deltidsarbeid og midlertidig ansatte

Norske tog ønsker å unngå midlertidige stillinger og ufrivillig deltid. Norske tog hadde i 2023 kun fulltidsansatte, med unntak av én ressurs som jobber på timesbasis i en bestemt kontekst.

Norske tog har i 2023 leid inn eksterne rådgivere tilsvarende 27 årsverk. I hovedsak har rådgiverne vært knyttet til anskaffelsesprosjektene av nye lokaltog og fjerntog, samt til administrasjonens arbeid knyttet til

virksomhetsstyring og nye krav til bærekraftsrapportering. Her var det i tillegg behov for midlertidig støtte pga. uttak av foreldrepermisjon.

Foreldrepermisjon

Norske tog oppfordrer både menn og kvinner til å ta ut foreldrepermisjon. I 2023 var det sju medarbeidere som tok ut foreldrepermisjon. Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon i virksomheten var på 28,8 uker for kvinner og 16 uker for menn. Alle som hadde rett på foreldrepermisjon tok det ut. Norske tog arrangerer babyshower for både mannlige og kvinnelige ansatte som venter barn.

Norske togs arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper og prosedyrer

Fremme likestilling og hindre diskriminering

Mangfold og inkludering er viktig i en liten organisasjon der enkeltmedarbeidere er synlige. Norske tog vil vise at det er rom for alle, og at forskjeller skal være selskapets styrke. Det gjelder både menneskelig og faglig. Til tross for at selskapet er et teknisk kompetansemiljø, har organisasjonen en stor andel medarbeidere som ikke har teknisk bakgrunn.

I Norske tog skal ingen diskrimineres på bakgrunn av kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell orientering eller religiøs, kulturell og etnisk bakgrunn. Selskapets arbeidsstyrke skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen.

Norske togs medarbeidere skal behandle alle de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid eller gjennom arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt. Medarbeiderne må avstå fra oppførsel som kan ha negativ innvirkning på kollegaer, arbeidsmiljøet eller Norske tog. Dette omfatter enhver form for trakassering, diskriminering eller annen atferd som kollegaer eller forretningsforbindelser kan oppfatte som truende eller nedverdiggende.

Både toppledelsen og styret i Norske tog er engasjert i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Det er en stor bevissthet, både i toppledelsen og styret, om at mangfold bidrar til å styrke selskapets arbeid gjennom ulike synspunkter og gode diskusjoner rundt hvordan selskapet kan skape et bedre produkt. Det ble i 2023 opprettet en Mangfolds og inkluderingsgruppe i Norske tog som skal jobbe med tematikken. I denne gruppen er blant andre tillitsvalgte, verneombud og øverste ledelse representert. Temaet er også integrert i ledergruppens årshjul for 2024.

Gruppen møtes en gang hver måned og følger et årshjul der ulike temaer innen mangfold og inkludering tas opp. I 2023 har selskapet blant annet kartlagt potensiell risiko for diskriminering knyttet til religion og funksjonsnedsettelse. Potensielle hindringer for likestilling og utfordringer diskuteres i gruppen og man forsøker å komme opp med løsninger for å redusere hindringer for ansettelser av

kvalifiserte søkere med blant annet minoritetsbakgrunn, funksjonsnedsettelse eller hull i CV.

Det er også opprettet en egen side på intranett for inkludering og mangfold. Her legges det jevnlig ut video-snutter, nudges og annet materiale for å bevisstgjøre ansatte når det gjelder mangfold og inkludering. Det har også vært tema på togakademiet og vintersamlingen med alle ansatte i mars, med særlig fokus på ubeviste holdninger. På høstsamlingen for ansatte var det en dilemma-øvelse om temaet kjønnsidentitet.

Flere av medlemmene i gruppen har deltatt på seminarer om temaet inkludering og mangfold.

Viktigheten av mangfold og inkludering er også nedfelt i Norske togs etiske retningslinjer:

«NTs medarbeidere skal behandle alle de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid eller gjennom arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt. Medarbeiderne må avstå fra oppførsel som kan ha negativ innvirkning på kollegaer, arbeidsmiljøet eller NT. Dette omfatter enhver form for trakassering, diskriminering eller annen atferd som kollegaer eller forretningsforbindelser kan oppfatte som truende eller nedverdiggende.»

NT skal ivareta likebehandling ved rekruttering, fremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Likeledes vil NT vektlegge mangfold som reflekterer et tverrsnitt av samfunnet. Rekrutteringsarbeidet skal kjennetegnes ved at alle søkere har like muligheter for ansettelse, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, seksuell legning eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn.

«Enhver ansatt som er på tjenestereise eller annet i oppdrag for virksomheten skal avstå fra å kjøpe seksuelle tjenester.»

I Norske togs strategi for 2024 står det blant annet:

«Rekrutteringen tilpasses selskapets strategi, behovet for overføring av kompetanse, og med mål om å opprettholde en mangfoldig organisasjon.»

En av KPI'ene som er definert i strategien for 2024 er: Kjønnsbalanse (Høy kvinneandel ved nyansettelser blir prioritert)

Varslingsordning

Norske tog har i samarbeid med en ekstern konsulent (Kvale Advokatfirma DA) opprettet en felles varslingstjeneste. Varslingstjenesten kan benyttes av både interne og eksterne interessenter og skal sikre en profesjonell, nøytral og uavhengig håndtering av varslinger i tråd med arbeidsmiljølovens krav og intensjoner. Varslingstjenesten skal videre bidra til sikkerhet og trygghet for varslere, særlig hva angår fortrolighet og anonymitet, og skal kunne brukes uten frykt for konsekvenser og gjengjeldelse.

Norske tog legger vekt på en åpen yringskultur. Forhold av ulovlig eller uetisk karakter kan være til skade for arbeidsmiljøet. Det er derfor viktig at slike forhold gripes fatt i og håndteres på forsvarlig vis.

Den enkelte arbeidstaker har en lovfestet rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Retten til å varsle om kritikkverdige forhold gjelder også for innleide arbeidstakere/konsulenter. Det er ønskelig, men ikke et krav, at varslingstjenesten bare skal benyttes når det foreligger særskilte (kritikkverdige) forhold.

Med kritikkverdige forhold menes ulovlige forhold, brudd på alminnelige etiske normer og brudd på interne retningslinjer. Eksempler på kritikkverdige forhold er (ikke uttømmende liste):

- tilfeller av mobbing
- arbeidsforhold i strid med kravene i arbeidsmiljøloven
- uforsvarlig saksbehandling
- svikt i sikkerhetsrutiner
- seksuell trakassering
- diskriminering
- korrupsjon, maktmisbruk, økonomisk mislighold, brudd på taushetsplikt, diskriminering m.m.

Varsling bør primært skje til nærmeste overordnede leder, eventuelt via verneombud eller tillitsvalgt. Hvis dette ikke er mulig eller hensiktsmessig, kan varsling skje direkte til virksomhetens kontaktperson for varsling, som er Kvale Advokatfirma. En anonym varslingskanal er tilgjengelig på Norske togs nettsider.

Varsling kan skje muntlig eller ved skriftlig henvendelse (brev, e-post eller lignende).

Administrerende direktør er ansvarlig for å kontakte styret direkte med informasjon dersom selskapet mottar et varsel. Dersom varslingen gjelder administrerende direktør, er den som mottar varselet ansvarlig for å viderefordre informasjon om dette til styreleder.

I 2023 kom det ingen varsler.

Arbeidsmiljøutvalg

Alle medlemmene i arbeidsmiljøutvalget har gjennomført HMS-grunnopplæringskurs.

AMU-møter har blitt avholdt en gang i kvartalet.

Faste temaer på AMU møtene i 2023 har vært:

- Helse -og velferdsaspektet
- Rapporterte ulykker
- Gjennomgang av handlingsplan
- Fraværsrapportering
- Avviksrapportering

En representant for bedriftshelsetjenesten har vært til stede på alle AMU-møter.

Identifisering av risiko

Norske tog passerte 50 ansatte i 2022, og omfattes av den utvidede aktivitetsplikten, samt plikten om å redegjøre for arbeidet. Den utvidede aktivitetsplikten krever at Norske tog jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. For å imøtegå de økte lovkravene ser selskapet et behov for å igangsette et større arbeid for å strukturere og systematisere arbeidet med likestilling og mangfold i året som kommer. Det er særlig behov for å gjennomgå selskapets retningslinjer på de ulike personopolitiske områdene for å kunne identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling, og innføre målrettede tiltak for å fjerne disse hindrene.

Basert på det overnevnte har Norske tog gjennomført følgende tiltak i 2023:

- Ansatt en HR-ressurs i selskapet som har det overordnede ansvaret for selskapets likestillings- og mangfoldarbeid. Vedkommende startet i april.
- Utformet årshjul med aktiviteter rettet mot arbeidet med mangfold og likestilling.
- Etablert en arbeidsgruppe for mangfold og inkludering med ressurser fra HR, tillitsvalgte, verneombud og ansatte i selskapet som ønsket å være med i arbeidet.

- Inkludert spørsmål om mangfold og inkludering i medarbeiderundersøkelsen for 2023. Data fra denne undersøkelsen vil gi selskapet bedre grunnlag for å kartlegge risiko, samt følge med på utviklingen, beslutte og iverksette målrettede tiltak, samt oppfølging av resultater av igangsatte tiltak.
- Gjennomført risikoanalyse på tvers av virksomheten for en mer systematisk tilnærming til risikoarbeidet. Ledelsen er ansvarlig for kartleggingsarbeidet, og vil deretter delegere ansvaret for oppfølging og gjennomføring av tiltak til andre ressurser der det er relevant.
- Analysert sykefraværet i større grad enn det har blitt gjort tidligere, særlig med tanke på å plukke opp trender, eksempelvis dersom det er én medarbeider som står for en stor andel av sykefraværet. NT hadde et svært lavt sykefravær i 2023, kun 2-3 personer som var langtidssykemeldt. Vanskelig å finne noen trend da det har vært helt ulike årsaker til sykefraværet.
- Utlyst alle ledige stillinger internt, slik at ansatte har mulighet til å søke. Ingen interne har søkt på utlyste stillinger.
- Testet anonymisering av jobbsøkere i første steg av rekrutteringsprosessen. Rakk kun å gjøre dette på en stilling da tiltaket ble innført rett før sommeren. For tidlig å gjøre noen evaluering på dette.
- Innført særskilt ordning for å tilrettelegge for ansatte med annen religiøs og kulturell tilhørighet med andre høytider enn norske helligdager. De som ønsker det, har mulighet til å ta ut to permisjonsdager med lønn. Tiltaket kom i stand sent på året og ingen benyttet seg av muligheten i 2023 men ser nå at det vil bli benyttet i 2024

Følgende tiltak for 2023 ble ikke utført og blir satt på listen for tiltak i 2024:

- Utvikle veiledere/retningslinjer som skal støtte selskapets ledere i operasjonaliseringen av tilrettelegging for selskapets ansatte. AMU er hovedansvarlig for å følge opp dette.

Norske togs prosedyrer

Avdelingen Økonomi, HR og administrasjon har det overordnede ansvaret for arbeidet med mangfold, likestilling og kjønnsbalanse, og samarbeider med tillitsvalgte og det nyopprettede arbeidsmiljøutvalget for å fremme forslag og sikre fremdrift i arbeidet. Med en bedre struktur og systematikk i dette arbeidet, vil det være enklere å følge utviklingen og resultater av arbeidet fremover.

Rekruttering

Selskapet ønsker å rekruttere et mangfold av medarbeidere som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. For å sikre kvalitet og profesjonalitet i selskapets rekruttering, benytter Norske tog to eksterne rekrutteringsbyråer, Assesit og Personalhuset. De eksterne rekrutteringsspesialistene samarbeider tett med rekrutterende leder. De ansvarlige rekruttererne for Norske togs stillinger er DNV-sertifisert. Begge selskapene har kompetanse- og opplæringsprogrammer hvor ubevisste fordommer er en del av opplæringen.

Norske tog har satt et krav om at det skal innkalles minimum en kvalifisert kvinnelig søker og en kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn ved intervjuer, der det er mulig. Alle stillingsutlysninger skal inneholde en oppfordring til kvalifiserte kandidater å søke, uansett alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn. Norske tog legger stor vekt på å tilrettelegge arbeidsforholdene dersom arbeidstakere har behov for det. I 2023 er det testet rekruttering der søknadene er anonymisert ved første gjennomgang av søknader slik at kun kvalifikasjoner er listet opp.

Lønns- og arbeidsvilkår

Alle selskapets medarbeidere er omfattet av Spekters hovedavtale - SAN 2022-2025, hvor det er klare retningslinjer og bestemmelser for lønnsfastsettelse. Kompensasjonen justeres årlig i tråd med gjeldende lønnsoppgjør. Toppledelsen får et prosentvis tillegg som er det samme tillegget som gjennomsnittet for alle ansatte.

Norske togs medarbeidere skal behandles rettfærdig og få likestilte muligheter. Norske tog skal ikke ha ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Den lokale lønnspolitikken skal sikre at ansatte med lik type kompetanse og like arbeidsoppgaver har samme mulighet for lønns- og kompetanseutvikling. Erfaring og kompetanse er de eneste faktorene som kan rettferdiggjøre ulikt lønnsnivå i tilsvarende stillinger. Ved ansettelser vil den endelige lønnen avgjøres i forhandlinger mellom den ansatte og Norske tog, med bistand fra det rekrutteringsbyrået som har vært ansvarlig for den aktuelle rekrutteringsprosessen på vegne av Norske tog.

Det gjøres årlige vurderinger av behovet for lønnsjusteringer utover lønnsoppgjøret, primært knyttet til endring av stilling eller oppgaver – eller ansvarsområder, og for å justere eventuelle interne skjevheter i

lønningsnivå. Det er ledergruppen, i samråd med den ansattes nærmeste leder, som er ansvarlig for å vurdere behovet for ytterligere endringer hos den enkelte ansatte. Vurderingene gjøres i et utvidet ledermøte, for å ta bort risikoen for både bevisst og ubevisst favorisering/diskriminering av enkeltpersoner. Den utvidede ledergruppen sammenlikner lønnsnivåene per avdeling, og opp mot det de anser som samme nivå i andre avdelinger. F.eks. bør en senior prosjektleder, en ingeniør og en regnskapssjef ligge på relativt likt lønnsnivå. Dersom det oppdages særlig store lønnsforskjeller, må utjevningen som regel fordeles over et par år, så justeringen ikke skal gå utover den fastsatte prosentvise lønnsøkningen til de resterende ansatte i selskapet.

Selskapet har per i dag ikke en egen policy for lønnsfastsettelse eller endring i lønn, men vurderer å utarbeide dette.

Norske tog gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse i november. I 2023 var svarprosenten på 90 prosent. Resultatene fra undersøkelsen er at Norske tog i stor grad har fornøyde og ikke minst lojale medarbeidere. Score på lojalitet var på hele 86 av mulige 100 poeng.

Resultatene av 2022-undersøkelsen viste at mange medarbeidere, primært i selskapets avdeling for teknologi, utvikling og dokumentasjon, opplevde at arbeidsbelastningen var for stor, samt utfordringer med å ta beslutninger som er nødvendige i jobben. Med arbeidsbelastning ble det siktet til at det er mange baller i luften samtidig på grunn av måten oppgaver fordeles på i avdelingen, som igjen førte til en lite forutsigbar arbeidshverdag og stor psykisk belastning.

Det ble iverksatt tiltak i 2023 for å løse dette. I undersøkelsen for 2023 ser vi at tiltakene har fungert da score for arbeidsbelastning gikk opp fra 61 i score i 2022 til 74 i 2023 og muligheten til å ta nødvendige beslutninger gikk opp fra 67 i score i 2022 til 75 i 2023.

Resultatene for 2022 viste også at flere medarbeidere var misfornøyde med den økonomiske godtgjørelsen de får i Norske tog. Her var det en økning der scoren gikk fra 63 i 2022 til 74 i 2023.

De områdene med størst tilbakegang i 2023-undersøkelsen var på området fysisk arbeidsmiljø og overordnet ledelse. Ved gjennomgang av undersøkelsen i alle avdelinger har det fremkommet at tilbakegangen på det

fysiske arbeidsmiljøet først og fremst skyldes oppussing av fasaden av Drammensveien 35, som har pågått det meste av 2023. Når det gjelder tilbakegangen på overordnet ledelse skyldes det beslutningsprosessen knyttet til fokus på forvaltning.

Ved gjennomgang i de ulike avdelingene ble det valgt ut to positive og to negative områder med forslag til tiltak som det skal jobbes med i 2024.

Norske tog startet i 2023 med pulsmålinger som skal gjennomføres i første og tredje kvartal. Fjerde kvartal dekkes av medarbeiderundersøkelsen.

Første pulsmåling ble gjennomført i september. Målingen viste at i det store og hele er ansatte fornøyd med forholdene i Norske tog, men det er noen utfordringer knyttet til systemer og konkrete pågående prosesser som har hatt konsekvenser for enkeltes arbeid og organisering av arbeidet. Det var ingen tilbakemeldinger som skyldes hindre for likestilling eller diskriminering. Tiltak gjøres i avdelingen for å bedre press på arbeidsmengde, motivasjon og grad av tilbakemeldinger.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Alle selskapets ansatte har faste medarbeidersamtaler med nærmeste leder. I 2023 innførte Norske tog en endring til å ha minst to medarbeidersamtaler i løpet av året, istedenfor én. I medarbeidersamtalen skal det, i samråd med leder, blant annet fylles ut en utviklingsplan. Utviklingsplanen innebærer alt fra interne opplæringer og deltakelse på frokostmøter, til mer formelle kurs/sertifiseringer og masterprogrammer. Hovedsamtalen skal foregå i løpet av første kvartal, mens halvårs-samtalen skal skje i løpet av tredje kvartal.

Medarbeidere som utfører deler av arbeidet på verksted, er pålagt å gjennomføre regelmessige sertifiseringer for å kunne utføre sitt arbeid. Alle kompetansebyggingstiltak utover dette er primært drevet av de ansattes lyst til å tilegne seg mer kunnskap. Tiltaket må være relevant for vedkommende stilling, men tolkes i utstrakt betydning. Det vil si at dersom en medarbeider har lederambisjoner kan selv et kurs i psykologi ansees som relevant.

Det er ingen begrensning på antall timer kurs en medarbeider kan gjennomføre per år, men for de større opplæringsløpene (f.eks. masterprogrammer) er det satt en grense på at det kun kan gjennomføres ett program av gangen.

Ved gjennomføring av et masterprogram betalt av Norske tog, forplikter den ansatte seg til å bli i selskapet i to år etter fullført kurs. Ved mindre omfattende opplæringsprogrammer er forpliktelsestiden på ett år. Ved å forplikte de ansatte til selskapet i etterkant av gjennomført kursløp sikrer Norske tog at de får nytte av investeringen som er gjort i den enkelte ansatte.

Gjennom Norske togs årlige medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler er tilbakemeldingen fra de ansatte at det er stort rom for faglig og personlig utvikling i Norske tog. Dette er noe selskapet er stolt av – og er opptatt av å videreføre.

Tilrettelegging

Norske tog tilbyr og støtter et mangfoldig arbeidsliv, med høy grad av fleksibilitet. Det legges stor vekt på å tilrettelegge arbeidsforholdene til den enkelte arbeidstakers behov.

Selskapet har hatt et stabilt lavt sykefravær helt siden oppstarten i 2017, og i 2023 var sykefraværet på 1,6 prosent. Det er en nedgang på 0,5 prosent siden i fjor. Norske tog har faste rutiner for tilrettelegging ved langtidssykemelding, som sier noe om hva arbeidstakerne kan forvente fra selskapet ved lengre tids sykefravær. Sykefravær følges opp på AMU-møter gjennom året, og utvalget har i 2023 analysert sykefraværet mer i detalj enn det som har vært gjort tidligere. Det ble ikke identifisert funn som utløste særskilte tiltak.

Alle ansatte som har behov for det får spesialskjerm, -mus og -tastatur, ekstra belysning, tilpasset stol m.m. på sin kontorplass. I tillegg har selskapet en avtale for støtte til utstyr på hjemmekontor. Avtalen innebærer at de ansatte kan gå til innkjøp av fritt valgt utstyr til hjemmekontor for inntil 25.000 NOK. Dette gjelder for alle ansatte som har signert Norske togs avtale om hjemmekontor. De ansatte kan også låne med seg utstyr fra kontoret, dersom de ønsker det.

Bedriftshelsetjenesten sørger årlig for å teste luftkvaliteten på kontoret, samt innstilling av riktig sittestilling på kontorets stoler, for å tilrettelegge for et best mulig arbeidsklima for selskapets ansatte. Alle ansatte ble tilbudt influensavaksine i 2023.

Norske tog har mange ansatte med ikke-norsk kulturell bakgrunn. Selskapet innførte derfor i 2023 en særskilt ordning for å tilrettelegge for ansatte med annen religiøs og kulturell tilhørighet med andre høytider enn norske helligdager. De som ønsker det har mulighet til å ta ut to permisjonsdager med lønn. I tillegg tilpasser Norske tog, så langt det lar seg gjøre, å legge samlinger, større møter og sosiale arrangement til perioder utenom relevante høytider (f.eks. fastetid). Detaljene rundt tilretteleggingen avklares mellom medarbeider og nærmeste leder. I tillegg legger kantinen til rette for andre dietter ved behov. Per i dag tilrettelegges det for vegetarisk kost, glutenfritt og enkelte allergier. Dette justeres løpende i tråd med medarbeidernes ønsker og behov.

Norske togs retningslinjer åpner for at medarbeidere kan ha på seg det de ønsker, så lenge klesdrakten er anstendig.

Balanse mellom arbeidsliv og familie

Norske tog ønsker at de ansatte skal ha gode liv, både på jobb og hjemme, og tilrettelegger derfor for ansatte i ulike livsfaser. Under forutsetning om at den enkeltes stillingsbeskrivelse tillater det, tilbyr Norske tog de ansatte fleksibel arbeidstid med ytre rammer fra kl. 07-20. Kjernetiden er 09-14.30. Fleksibel arbeidstid gjør det mulig for den enkelte å tilpasse arbeidshverdagen til sine behov. Digitale verktøy som Teams har de siste årene gjort det mulig for økt fleksibilitet i stillinger der dette er mulig og ønsket.

Norske tog har etablert en generell praksis på minimum 40 prosent fysisk tilstedeværelse på kontoret. Selskapet er fleksibel på praksisen, og ansatte som har behov for større andel på hjemmekontor kan avtale dette med nærmeste leder. HR kvalitetssikrer alle forespørsler, for å sikre at det ikke blir forskjellsbehandling mellom de ulike avdelingene i selskapet.

Det tilrettelegges også for at ansatte kan ta ut halve omsorgsdager for fravær med sykt barn, slik at de ansatte har større fleksibilitet.

Norske tog strekker seg langt for å tilrettelegge arbeidshverdagen for sine medarbeidere, og i enkelte velferdstilfeller vil det være mulig å få redusert arbeids-

tid, dersom den reduserte arbeidstiden ikke medfører særlige ulemper for selskapet. Søknad om redusert arbeidstid må sendes skriftlig til nærmeste leder. Ytterligere behov for tilpasning for den enkelte medarbeider gjennomgås i den årlige medarbeidersamtalen.

Forventninger til arbeidet fremover

Norske tog er en organisasjon i vekst, og 2023 har vært

et år med mye aktivitet i selskapet. Som et resultat er det noen av de planlagte tiltakene i arbeidet med mangfold og likestilling som ikke har blitt gjennomført, men vi opplever likevel at det har vært en positiv utvikling i arbeidet og at vi har modnet som selskap og som ansatte gjennom årets aktiviteter. Norske tog fortsetter arbeidet i 2024.

Tabell 6 – Status på tiltak for mangfold og likestilling

Tiltak	Status fra 2023	Plan for 2024
Gjennomføre lovpålagt risiko- vurdering knyttet til hindre for likestilling og risiko for diskriminering.	Arbeidet startet.	Fortsette arbeidet i 2024 og sikre at alle diskrimineringsgrunnlag og områder er dekket.
Gjennomføre risikovurdering av rekrutteringsprosessen og vurdere forbedringer i denne.	Ikke gjennomført, men benytter eksterne rekrutteringsekspertter i alle rekrutteringer for å sikre profesjonalitet og anonymisering av søkere.	Planlegges gjennomført i 2024.
Ved anskaffelse av rekrutterings- tjenester stiller vi krav om at leverandøren har kompetanse om mangfold og inkludering og skal bidra til at vi når de målene som er satt for Norske tog.	Ikke gjennomført.	Gjeldene avtale om rekrutterings- tjenester skal fornyes i 2023/2024. Vil tydeliggjøres når avtalene fornyes.
Søke deltakelse i statens trainee- program for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjons- evne eller hull i CV.	Har blitt undersøkt og vurdert som aktuelt for ingeniører. Foreløpig ikke søkt.	Vil følges opp av ny HR- ressurs.
Vurdere muligheten for å opprette lærlingplasser – også for personer med nedsatt funksjonsevne.	Under vurdering. Det er et ønske om å få til dette, særlig på teknisk avdeling, men er foreløpig ikke gjennomført.	Ambisjon om å teste dette i 2024.
Sikre at alle ansatte som gjennomfører eller deltar i intervjuer skal ha deltatt på eller sett DFØs seminarrekke om inkluderingsdugnaden.	Kommet i gang, to ansatte har gjennomført kurs.	Resterende ansatte skal gjennomføre i 2024.
Bevisstgjøring av bevisste og ubevisste holdninger gjennom Togakademiet og innhold på intranett.	Arbeidet startet i 2023.	Arbeidet fortsetter i 2024.

At Norske tog tar likestilling og mangfold på alvor er helt naturlig – det er forventet både av selskapets ansatte og av samfunnet forøvrig, som en statlig eid virksomhet.

For å lykkes med likestillingsarbeidet fremover, ser Norske tog det som avgjørende å styrke samarbeidet mellom selskapet, medarbeiderne, tillitsvalgte og verneombud.