



Ruter As / Redink, Per Christian Lind

Ruter som arbeidsgiver

Ruter jobber kontinuerlig med å tiltrekke, beholde og utvikle nødvendig kompetanse. I 2022 har vi styrket fokuset på mangfold også internt i arbeidet mot bærekraftig bevegelsesfrihet for alle.

Inkludering er viktig for oss når vi skal utvikle tjenester som kan brukes av alle. Vi jobber for et godt tilbud som skal være tilgjengelig for alle våre reisende, og opplever at vi gjør dette best med en mangfoldig sammensetning av ansatte i Ruter.

I rekrutteringsprosesser streber vi alltid etter å velge den best kvalifiserte kandidaten, uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. I stillingsannonser oppfordrer vi derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke. Som et verktøy for objektivitet bruker vi evne- og arbeidspsykologiske tester i seleksjonen.

Rekrutterer for mangfold

For å berike våre perspektiver har vi i 2022 jobbet for å gjøre oss enda mer tilgjengelige for kandidater med nedsatt funksjonsevne. Vi har nå inkludert i vår rekrutteringspolicy at alle faglig kvalifiserte kandidater med nedsatt funksjonsevne skal inviteres til intervju, noe vi også opplyser om i våre stillingsutlysninger.

Andrea Isaachsen Olvin er én av dem vi ansatte i 2022. Andrea kvalifiserte seg til stillingen som ordinær søker og er i tillegg blind. I kraft av dette har hun med seg mye nyttig kompetanse i jobben med å utvikle infrastrukturen med tilfredsstillende krav til universell utforming.

Vi erfarte likevel at endringene i stillingsutlysningene ikke var tilstrekkelig, og i forbindelse med vårt prosjekt Bærekraftig bevegelsesfrihet for alle, satte vi et krav om funksjonsnedsettelse for våre sommerstudenter. Vi fikk gleden av å ha fire sommerstudenter med ulik form for nedsatt funksjonsevne, som resulterte i mye spennende innsikt og nye perspektiver som legges til grunn for videre arbeid.

Da Andrea var 12 år fikk hun endelig svaret på hvorfor hun hadde problemer med lesing og skriving på skolen.



Foto: Astrid Waller



I 2022 har vi ansatt

116

personer

- Av disse er 39 personer virksomhetsoverdratt etter fusjonen med Konsentra
- Av disse er 61 menn, og 55 kvinner
- Av disse er 42 under 30 år, 59 mellom 30 og 50 år, og 15 over 50 år

Lønnspolitikk

I Ruter jobber vi aktivt med å sørge for at vi har en rettferdig og prestasjonsbasert lønnspolitikk- og praksis. Vi har et samarbeid med et lønns- og kompensasjonsselskap som hjelper oss å klassifisere stillinger slik at vi setter rett lønn til rett stilling. Vi har et lønnsystem som er basert på individuell lønn, kompetanse, erfaring og prestasjon.

For ansatte i Ruter er det et stort spenn i ansvar og kompleksitet i de ulike rollene. Det er derfor vanskelig å gjøre en valid sammenligning av lønnsgrunnlag fordelt på ulike grupper, som for eksempel kjønn, kompetanse og erfaring. Størrelsen på utvalget i de ulike gruppene vil ikke gi statistisk signifikante resultater.

Vi opplever at vi har et balansert lønnsnivå sammenliknet med markedet. Statistikk på lønn og lønnsutvikling er godt ivaretatt gjennom vårt HR-system, og vi har ingen avvik som ikke kan forklares basert på lønnskriteriene. Dette til informasjon som følge av aktivitets- og redegjøringsplikten.

Lønninger

Formel for kompensasjonsratio:

Lønn høyest betalt / medianlønn for alle (minus høyest betalt)

Høyest betalt: 2 375 500

Median alle minus høyeste: 704 475

Ratio for total årlig kompensasjon: 3,37

Høyest betalt	
Lønn 2021	2 211 200
Lønn 2022	2 375 500
Prosent økning:	7,43 %
Median alle	
Medianlønn 2021	689 350
Medianlønn 2022	704 475
Prosent økning:	2,19 %
Endring i årlig total kompensasjonsratio	3,39

HMS og samarbeid med andre instanser

I 2022 var gjennomsnittlig 46% av ansatte i Ruter organisert i en fagforening. Ruter har et godt samarbeid med fagforeningene blant annet gjennom samarbeidsutvalg, AMU, dialog, forhandlinger og rekruttering. Betingelser og retningslinjer for innleid arbeidskraft og operatører blir ivaretatt gjennom anskaffelsesprosesser og forvaltning av kontrakter.

Ruter jobber videre med sitt systematiske arbeid knyttet til HMS, og har satt tydelige målsettinger for videre arbeid gjennom miljøfyrtårnsertifiseringen. For å

ivareta innspill fra alle Ruters ansatte ble det i desember 2022 gjennomført en digital vernerunde, etterfulgt av en fysisk runde i Ruter sine lokaler.

Ruter har avtale med bedriftshelsetjenesten Falck Norge AS. Vi har jevnlig møter med dem og får bistand etter behov, for eksempel knyttet til nærværarbeid og særskilt tilrettelegging. Bedriftshelsetjenester er også representert i AMU.



I Ruter er vi

377

ansatte

Av disse er:

- 177 kvinner og 200 menn
- 333 ansatt i 100% stilling, av disse er 155 kvinner og 178 menn
- 19 personer ansatt i midlertidig stilling og 358 er ansatt i fast stilling
- 26 kvinner og 21 menn i lederstillinger

74%

av ansatte i midlertidige stillinger er studentmedarbeidere.

Dette er ekstrakapasitet med fagrelaterte arbeidsoppgaver. Disse tiltakene gjør vi for å være tilknyttet studentmiljøet og øke synligheten vår i målgruppen.

- 187 av de fast ansatte er menn og 171 er kvinner. Av de midlertidige er 6 kvinner og 13 menn.
- For å bidra til utvikling innen de ulike fagområdene, har det gjennom året vært engasjert ca. 240 konsulenter, med ulik varighet og stillingsprosent. Bakgrunnen for bruk av konsulenter skyldes ønske om å få tilgang på spesialkompetanse, samt å håndtere arbeidstopper.
- 7 kvinner og 6 menn har i 2022 vært i foreldrepermisjon.

Samtlige data er hentet fra Ruters HR-system 05.01.2023

Kompetanseutvikling

Læring og utvikling av ansattes kompetanse er viktig for at Ruter skal nå sine målsettinger, og påvirker ansattes motivasjon og engasjement. I 2022 implementerte vi vår nye læringsplattform RuterKompetanse. Plattformen skal understøtte læring både internt i Ruter og mot våre operatører i henhold til kontrakter. Gjennom bidrag fra hele organisasjonen har ansatte fått gleden av kompetansedeling på tvers av fagmiljøer.

Medarbeiderundersøkelsen viser en økning på indeksen for kompetanseutvikling sammenliknet med i fjor, hvor det tyder på at flere deler sin kompetanse med andre. De siste årene har vi hatt gode interne utviklingsmuligheter hvor ca. 30% av våre ansatte har fått mer komplekse roller internt. Vi ser likevel et behov for å tydeliggjøre karrieremulighetene i Ruter, noe vi jobber videre med.

Hybrid arbeidsliv

Vi legger pandemien bak oss, men sitter igjen med noen nyttige erfaringer. Sammen har vi utviklet en ny og fleksibel arbeidshverdag, hvor den enkelte ansatte selv kan vurdere hvor man jobber best med de ulike arbeidsoppgavene. Etter oppussing av våre lokaler, er de aktivitetsbaserte arbeidsplassene nå mer egnet for ulike typer arbeidsformer i stillesoner, primærarbeidssoner, samhandlingssoner og på uformelle møteplasser.

For ansatte i stilling som ikke krever fysisk tilstedeværelse for å gjennomføre sine arbeidsoppgaver, har vi tilbudt avtale om fast ordning for delvis hjemmekontor inntil to dager i uken. Som del av ordningen mottar ansatte et beløp de kan benytte til å tilrettelegge arbeidsplassen på hjemmekontor. For ansatte som ikke har optimale arbeidsforhold hjemme, har de mulighet til å benytte nærkontor i samarbeid med OBOS, som er plassert på ulike steder i Oslo og omegn.



Foto: Ruter As / Redink, Hampus Lundgren

Organisasjonskultur og -struktur

Som en del av den strategiske satsingen på individualiserte og fleksible tjenester, har Ruter fusjonert med datterselskapet Konsentra. Ved årsskiftet hadde vi gleden av å ønske 39 nye ansatte velkommen, som har trått inn i stillinger fordelt i hele Ruter.

Det jobbes kontinuerlig med kulturbygging i Ruter. Vi har gjennomført to medarbeiderundersøkelser i løpet av 2022, en fullskala undersøkelse og en mindre pulsmåling. Målingene viser at de ansatte i Ruter opplever jobben sin som meningsfull og at de har gode muligheter for å benytte sin kompetanse. Dette er et godt utgangspunkt for å styrke endringsarbeidet videre, slik at vi når målsetningene vi har satt oss.

