



Vår. Ref. IM2025

Dato: 04.2025

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR TIDES VIRKSOMHET I NORGE – 2025

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 31.12.2025.

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 2025 inkluderer 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_arbeidsgivere/).

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 29 ulike statsborgerskap, mens nyansatte i Danmark representerte 14 ulike statsborgerskap. Gjennomsnittsalderen for nyansatte var 47,1 år i Norge, og 50,5 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.

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 varslingssystem som er godt tilrettelagt også for anonyme varsler.

Ansatte i Tide representerer over 60 ulike nasjonaliteter. Merk at det ikke er obligatorisk å registrere statsborgerskap, og ikke alle ansatte har oppgitt dette. Vi kan derfor ikke si med sikkerhet akkurat hvor mange nasjonaliteter som er representert i Tide, og tallene som er oppgitt baserer seg på historiske data.

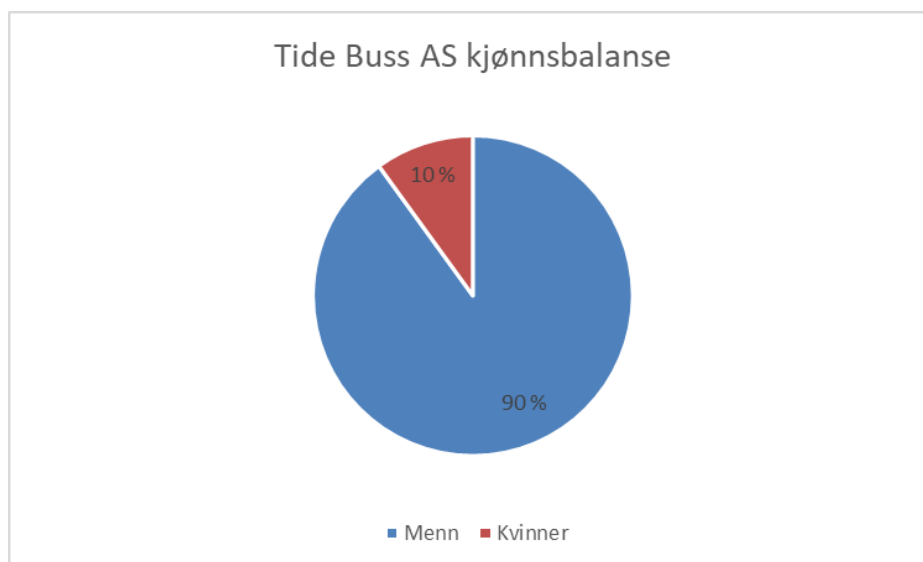
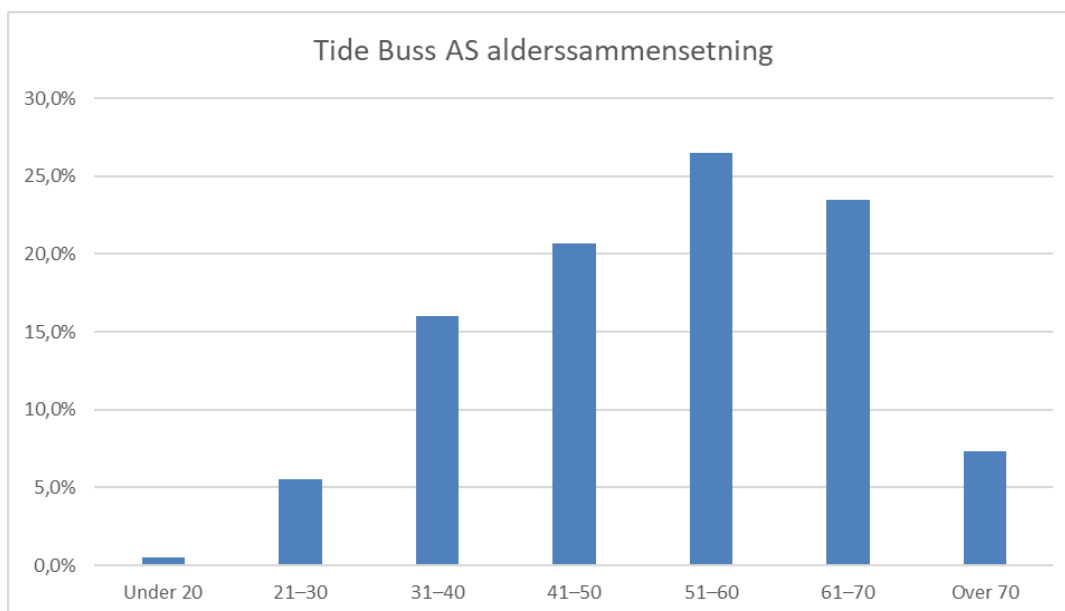
II. Analyse tall og fakta per selskap

Tide Buss AS

Tide Buss AS er med sine 3478 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, noe som har gjort det mulig å tilby alle sjåfører som ønsker det fast stilling. Ufrivillig deltid forekommer kun i helt spesielle tilfeller der det ikke er mulig av hensyn til gitt produksjon. Her jobbes det 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.

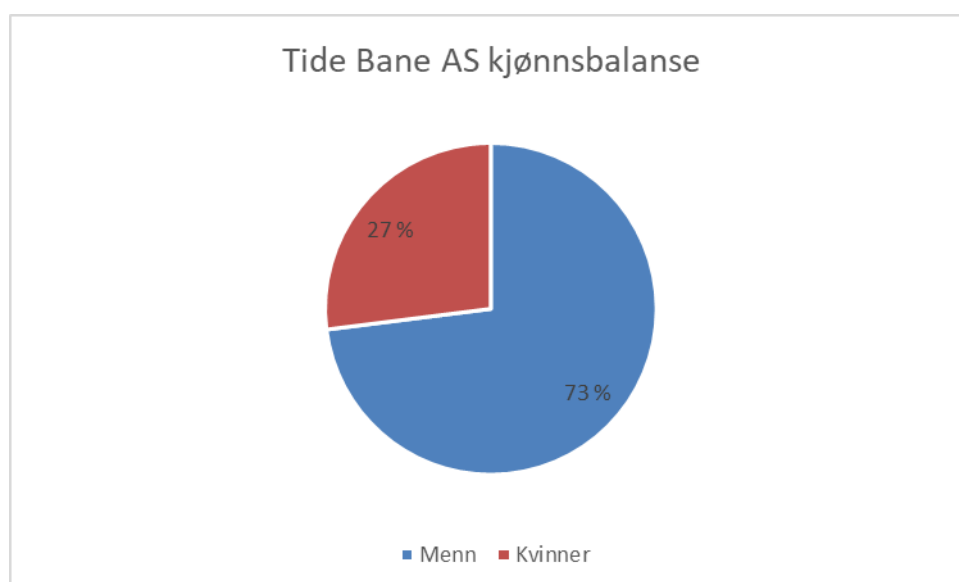
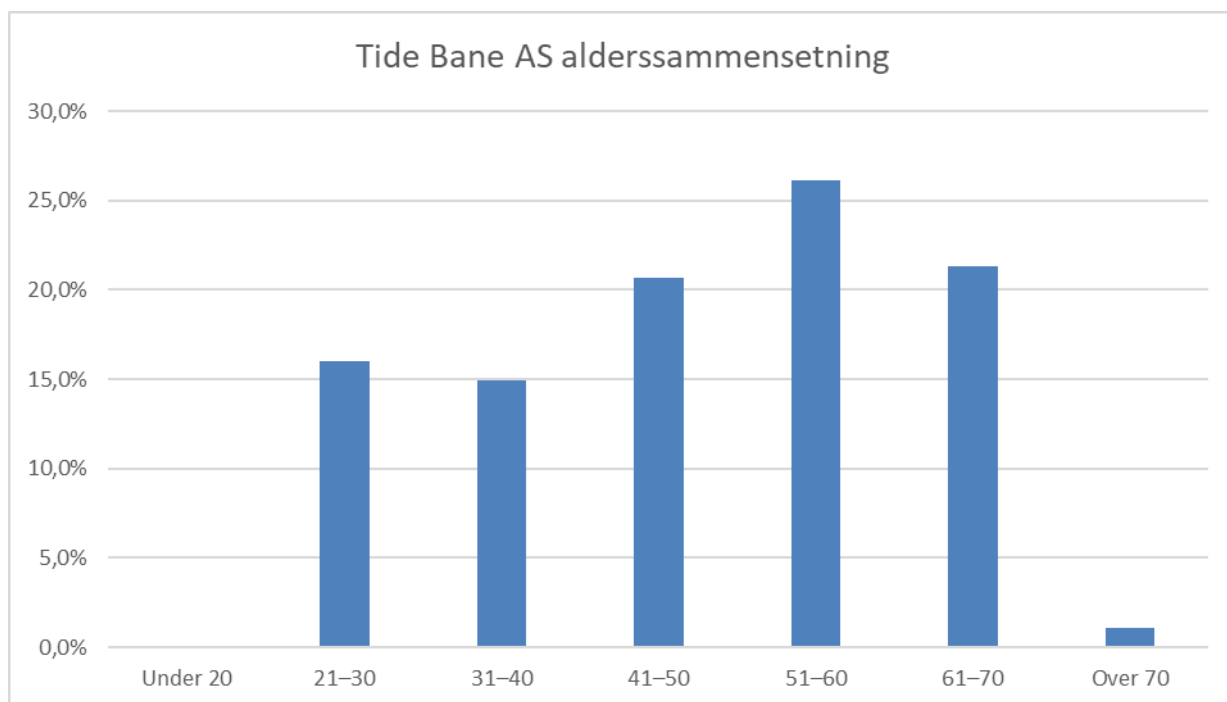
Gjennomsnittsalder i Tide Buss er 52 år.



Tide Bane AS

Tide Bane AS har 188 ansatte og har ansvar for drift av bybane. Fordelingen mellom kvinner og menn i selskapet er 27 % kvinner og 73 % menn. Andel deltidsansatte i Tide Bane AS er 22 %, hvorav 25 % av dem er kvinner, og 75 % av dem er menn.

Gjennomsnittsalder i Tide Bane AS er 48 år.

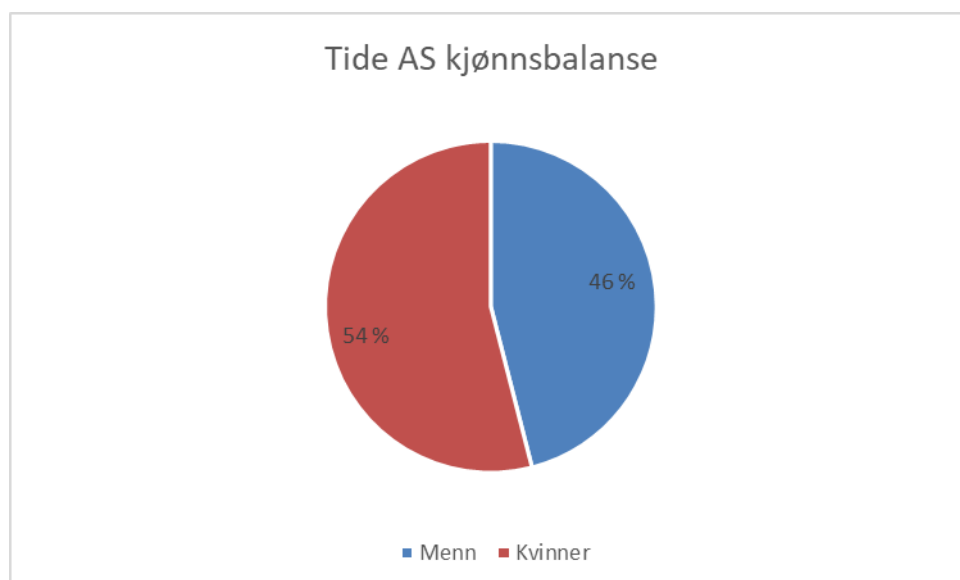
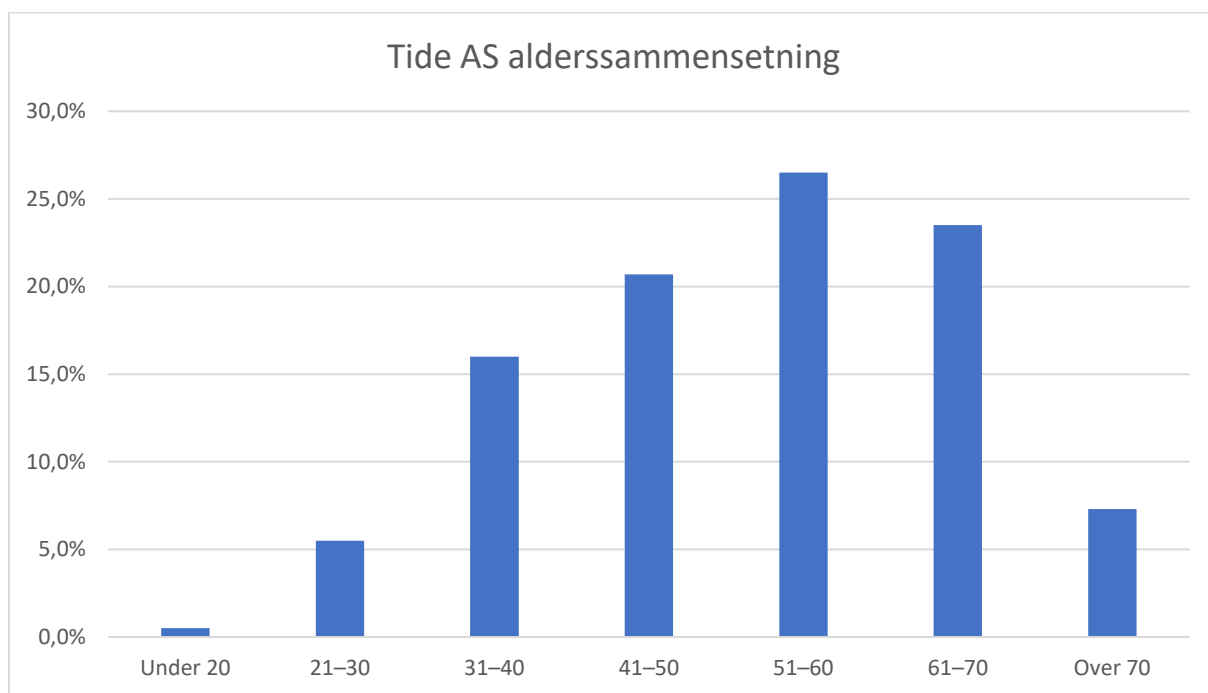


Tide AS

Tide AS har 63 ansatte, hvor samtlige har administrative konsernfunksjoner. Det er i 2025 jevn fordeling på 54 % kvinner og 46 % menn i Tide AS.*

Andel deltidsansatte i Tide AS er 6 %, hvorav 100 % av dem er kvinner.

Gjennomsnittsalder i Tide AS er 44,8 år.

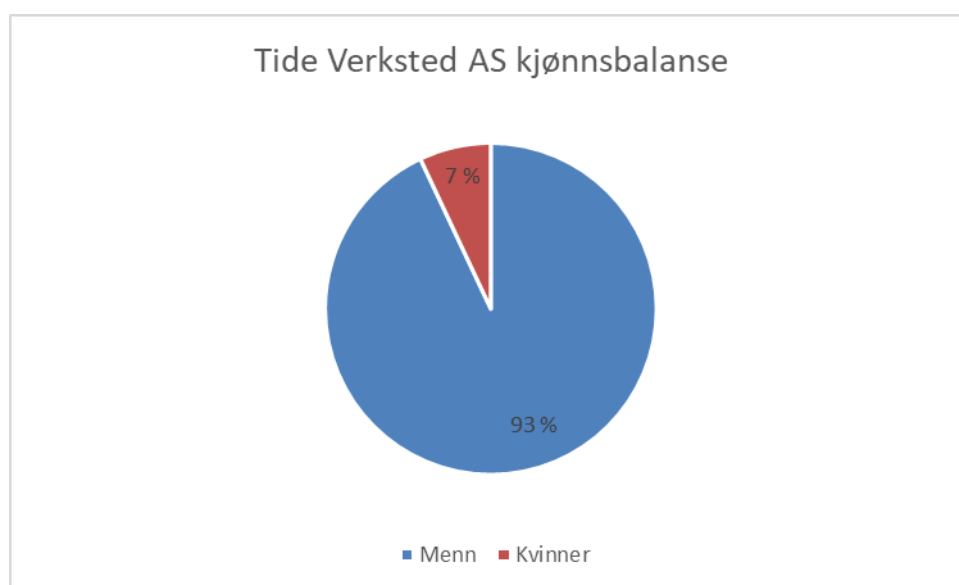
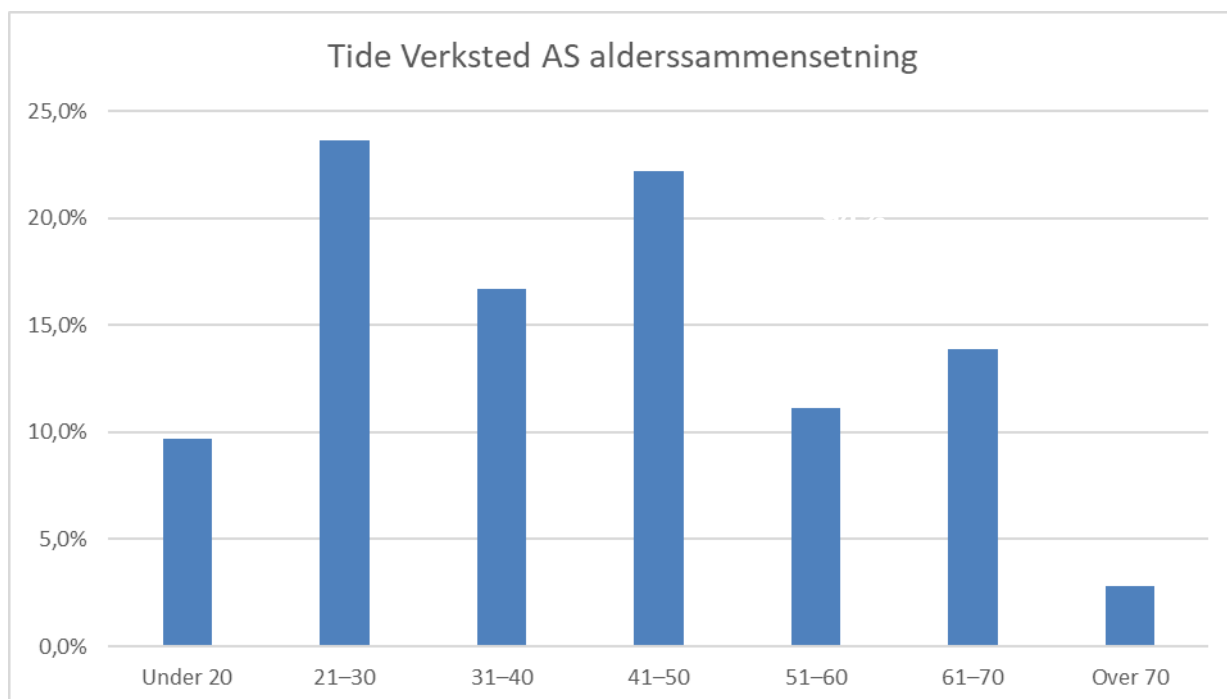


Tide Verksted AS

Tide Verksted har 72 ansatte hvorav 7 % av dem er kvinner og 93 % menn*. De fleste medarbeidere i Tide Verksted utfører mekaniske fag, som historisk sett har vært mannsdominert.

Andel deltidsansatte i Tide Verksted AS er 4 %. hvorav 0 % av dem er kvinner.

Gjennomsnittsalder i Tide Verksted AS er 40,5 år.

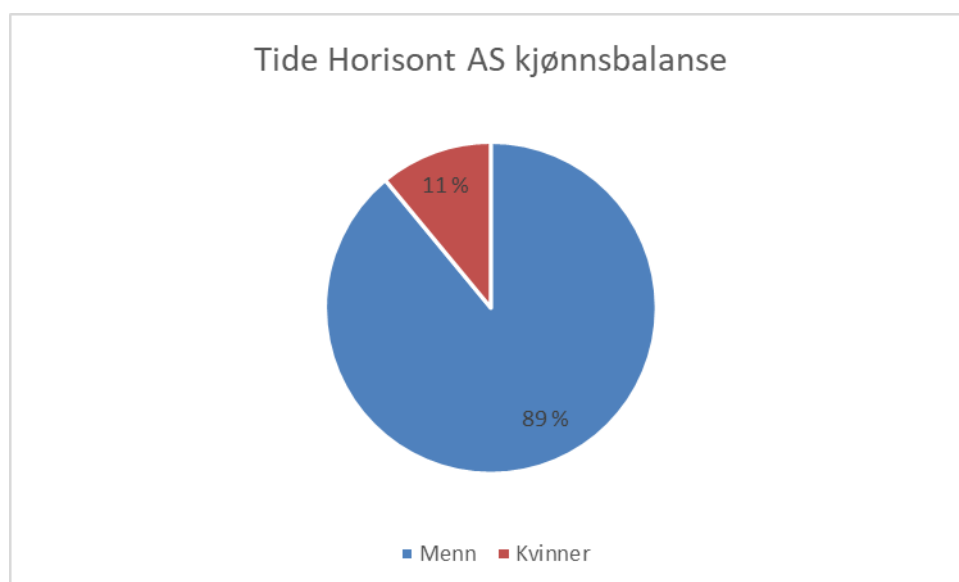
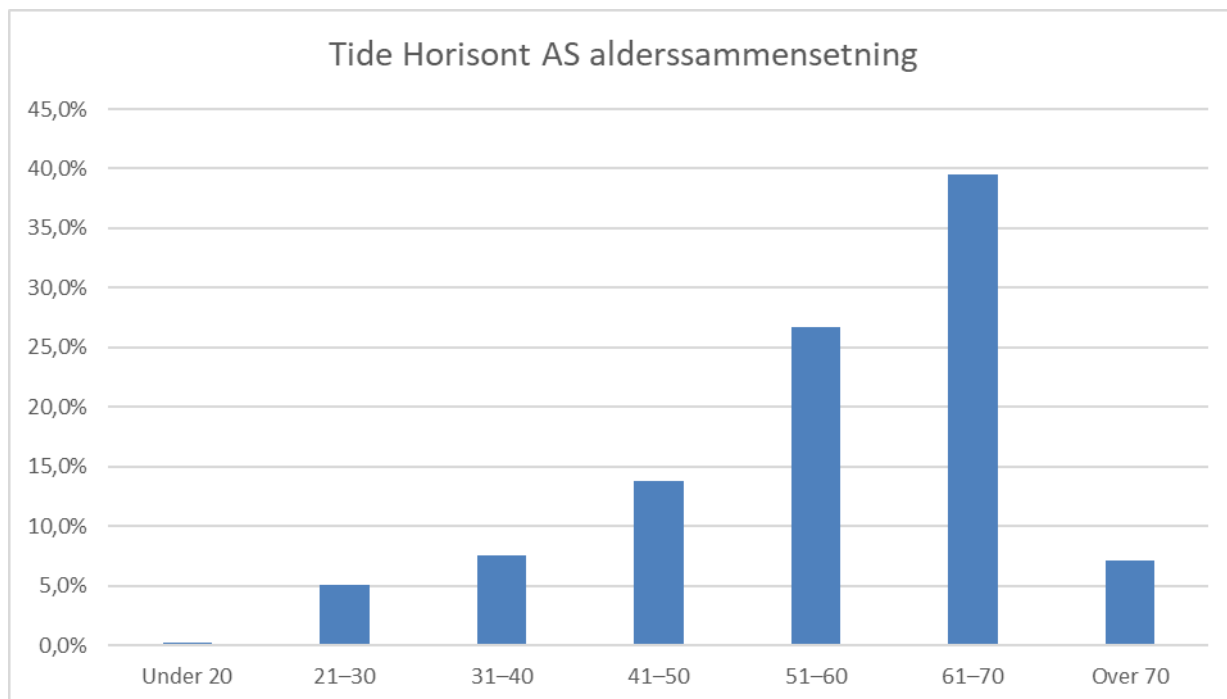


Tide Horisont AS

Tide Horisont har 435 ansatte, hvorav 11 % av dem er kvinner og 89 % menn.

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

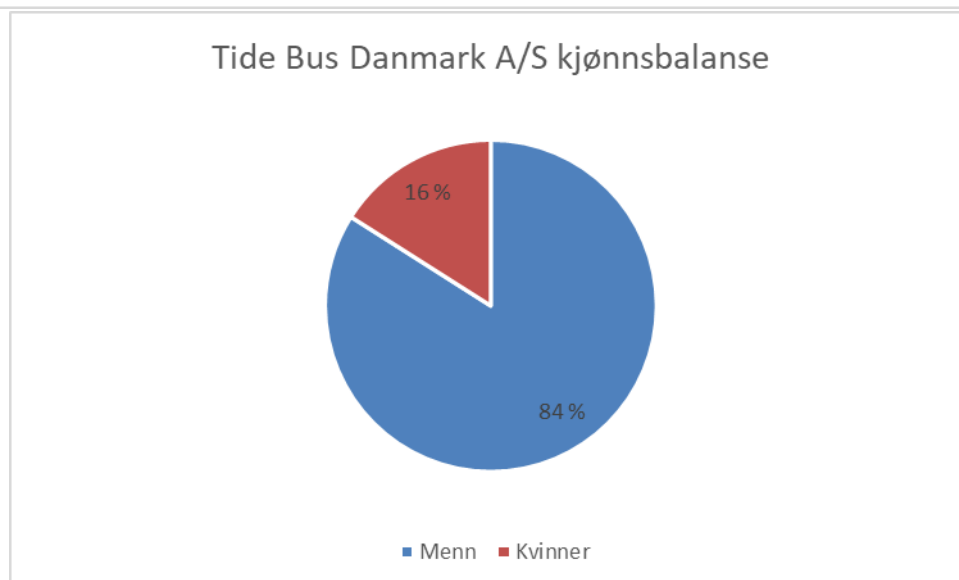
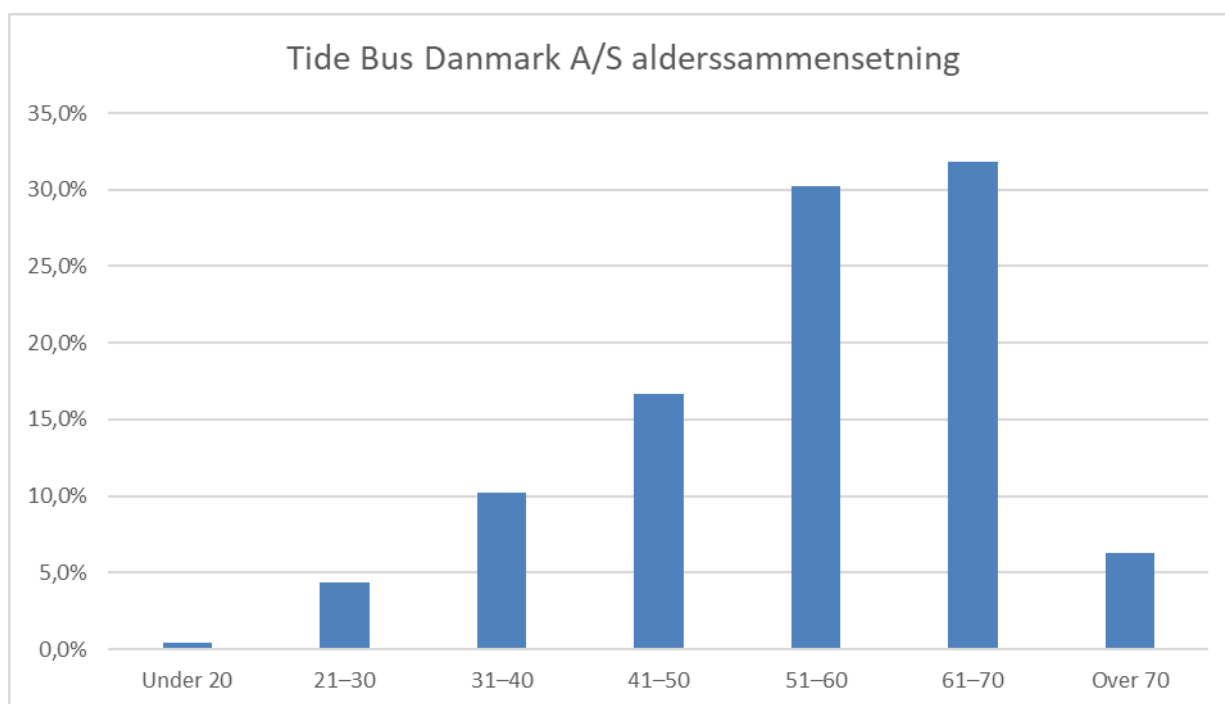
Gjennomsnittsalder i Tide Horisont er 56,3 år.



Tide Bus Danmark

Tide Bus i Danmark har 1275 ansatte, hvorav fordelingen er 16 % kvinner og 84 % menn. Andel deltidsansatte i Danmark er 8 % hvorav 29 % av dem er kvinner og 68 % menn.

Gjennomsnittsalder i Tide Bus er 54,6 år.



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

Mangfoldsarbeid

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.

Med bakgrunn i kurs i mangfoldsledelse som sentrale HR-ressurser har deltatt på, har mangfoldsarbeidet i Tide blitt videreført og videreutviklet i 2025. I løpet av året har vi lagt til rette for at flere ansatte har fått delta på kurs i regi av Seema, med mål om å styrke kompetansen om inkludering, kommunikasjon og ledelse i en organisasjon med stor bredde i bakgrunn og erfaring. Dette har bidratt til økt bevissthet om hvordan mangfold kan møtes på en god måte i praksis, både i det daglige samarbeidet og i ledelse av medarbeidere.

Arbeidet har også bidratt til å holde temaet levende i organisasjonen og gitt et bedre grunnlag for videre utvikling av tiltak som kan støtte opp under et inkluderende arbeidsmiljø. Tide ønsker at mangfoldsarbeidet skal være en integrert del av hvordan vi bygger kultur, utvikler ledelse og legger til rette for at ansatte med ulik bakgrunn opplever tilhørighet, respekt og like muligheter.

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.

Finansiering av bussjåførutdanning i Tromsø

For å styrke rekrutteringen og bidra til et bredere og mer tilgjengelig arbeidsmarked har Tide i Tromsø, i samarbeid med Troms fylkeskommune, etablert en ordning der aktuelle kandidater kan få dekket bussjåførutdanning, inkludert sjåførkurs og YSK, med tilbud om fast jobb etter godkjent utdanning. Initiativet reduserer en viktig økonomisk terskel for å søke seg inn i yrket, og kan dermed bidra til å gjøre bussjåføryrket mer tilgjengelig for grupper som ellers ikke ville hatt økonomisk mulighet til å ta nødvendig sertifisering. Ordningen er et konkret tiltak for å utvide rekrutteringsgrunnlaget og støtte arbeidet med like muligheter til arbeid og kvalifisering i en bransje der tilgang på kompetanse er avgjørende.

Vedr. tallgrunnlag:

Tide Buss AS: Alle som er registrert under selskapet Tide Buss AS, med unntak av ansatte tilknyttet Kommersiell (dagens Horisont AS), pluss ansatte registrert i selskapet Tide Bane AS (tidligere Tide Buss og Bane AS) som tilhørte Bergen Sentrum.

Tide Bane AS: Ansatte under selskap Tide Bane AS og organisasjon Bybanen.

Tide Horisont AS: Ansatte tilknyttet Kommersiell, med selskapstilhørighet enten Tide Buss AS eller Turbuss Vest AS.

Deltid: Ansatte registrert under en av følgende:

Ansettelsesforhold	=	Fast	ansatt	deltid,	<i>eller</i>
Ansettelsesforhold	=	Fast	deltid	(ufør),	<i>eller</i>
Ansettelsesforhold = AAP - Fast ansatt og stillingsprosent mindre enn 100 %					

Hvem er tatt med?

Alle ansatte med et direkte ansettelsesforhold hos Tide tatt med. Dette inkluderer både faste og midlertidige ansatte, ansatte i sykemelding eller permisjon, samt ansatte med tilkallingsavtale, eller registrert under opplæring. Eksterne, innleide og pensjonister er ikke inkludert.