Dobrodošli ... pri Arrivi

Arrivina strategija vključevanja

September 2022

arriva

Kazalo

Sporočilo našega izvršnega direktorja 3
O Arrivi 4
Vključevanje pri Arrivi 6
Naše ambicije in cilji 14
Naša strategija 16

Sporočilo našega izvršnega direktorja

Arriva vsak dan povezuje ljudi in skupnosti za potrebe dela, izobraževanja, prostega časa in druge dejavnosti. Da bi Arriva postajala vodilni partner v potniškem prometu v Evropi, vem, da potrebujemo delovno silo, ki predstavlja in razume potrebe skupnosti, ki jim služimo.

Ponosen sem na našo predanost zavezi, da so naša delovna mesta vključujoča za vse zaposlene v Arrivi, ne glede na njihovo starost, spol, etnično pripadnost ali katerokoli drugo lastnost. Želimo, da imajo naši zaposleni občutek, da lahko v službo pridejo kot osebe, kakršne so, da so njihova individualna perspektiva in izkušnje cenjene ter da imajo enak dostop do priložnosti, ki temeljijo predvsem na njihovih sposobnostih.

Vemo, da nam raznolika ekipa pomaga zagotavljati boljše storitve. Raznolika ekipa prinaša različne vpoglede, izkušnje in potrebe ter nas spodbuja, da smo pri zagotavljanju storitev bolj inovativni in vključujoči. Raznolika ekipa je tudi bolj uglašena za potrebe in interese vseh naših potnikov in strank.

Naša strategija in ambicije so osredotočeni na spodbujanje kulture vključevanja in so usklajeni z našimi vrednotami – *»Strastno skrbimo«*, *»Delamo pravo stvar«* in *»Stvari spreminjamo na bolje.«* Vsak zaposleni v Arrivi je deležnik uspeha naše strategije in vsi smo odgovorni za to, da so naša delovna mesta prijazna, sprejemajoča in ustrežljiva.

V Arrivi smo že na poti, da postanemo bolj raznoliko in vključujoče mesto za delo. Do naših ciljev ni bližnjic. Zavezali smo se, da bomo še naprej uresničevali svoje ambicije in postali najbolj vključujoč delodajalec v javnem prometu.

Mike

Mike Cooper
Izvršni direktor skupine Arriva

O Arrivi

Arriva je vodilni ponudnik potniškega prometa v Evropi, ki zaposluje približno 40.000 ljudi in je v letu 2021 opravila približno 1,2 milijarde potniških potovanj v 13 evropskih državah.

Z mestnimi avtobusi, vlaki, primestnimi avtobusi, tramvaji, vodnimi avtobusi, sistemi za souporabo avtomobilov in koles ter prevoznimi rešitvami na zahtevo ponujamo široko paleto prevoznih storitev v štirih operativnih enotah: UK Bus, UK Trains, Nizozemska in celinska Evropa.

Naših 40.000 zaposlenih je vključenih v skupnosti 13 držav, za katere so značilne številne različne kulture, jeziki in lokacije. To v naše ekipe prinaša bogato kulturno znanje, izkušnje in raznolikost.

Od leta 2010 smo del Deutsche Bahn (DB), ene izmed vodilnih svetovnih potniških in logističnih družb.

Strastno
skrbimo

arriva
Delamo
pravo stvar

Stvari spreminjamo
na bolje

Vključevanje pri Arrivi

arriva

Sporočilo naše glavne kadrovske direktorice

V Arrivi želimo, da ima vsak zaposleni na vsaki ravni in v vsaki ekipi občutek, da je lahko na svojem delovnem mestu to, kar je v resnici. Zavedamo se, da naša samozavest pozitivno vpliva na naše počutje in našo sposobnost, da se potrudimo po svojih najboljših močeh. Ponosna sem, da vodim pobude in delo Arrive na področju vključevanja. S tem zagotavljamo, da naše ekipe odražajo skupnosti, ki jim služimo po vsej Evropi.

Kot del naše zaveze na področju vključevanja smo se pred kratkim pridružili organizaciji *Inclusive Employers*, ki podpira delodajalce, zavezane k dajanju prednosti in ustvarjanju resnično vključujočih delovnih mest.

Z našim partnerstvom začenjamo izvajati to novo strategijo vključevanja in na vseh področjih Arrive si bomo prizadevali zagotoviti, da bo vključevanje vedno v ospredju naših misli in dejanj. Pri tem se bomo opirali na naše Arriva vrednote in vedenja ter še naprej spodbujali naših 40.000 zaposlenih, da odražajo prijazno in sprejemajoče okolje, za kakršno si naša organizacija prizadeva.

Našo strategijo podpira tudi Global Arriva Inclusion Network (v nadaljevanju: »mreža GAIN«), Arrivina mreža za zaposlene, ki smo jo vzpostavili leta 2019. Navdušena sem, da ima zdaj vsaka skupina v mreži GAIN pokroviteljstvo člana Arrivinega upravnega odbora, ki bo pozival k ukrepanju, vplival na spremembe ter podprl naše sopredsednike pri pospeševanju napredka.

Ponosni smo, da skupine v mreži GAIN pripadajo zaposlenim, ki jih vodijo in neposredno prispevajo k našemu vključevalnemu pristopu, nanj vplivajo, ga oblikujejo in nam dajejo iskrene povratne informacije v realnem času. Uspeh naše strategije vključevanja je odvisen od stalnega odprtega in iskrenega dialoga ter naše zmožnosti uvajanja sprememb na področjih, ki so za naše zaposlene najpomembnejša.

Navdušena sem nad uresničevanjem naših ambicij, ki jih podpirajo naše vrednote in vedenje, ter nad pozitivnimi spremembami, ki jih bodo prinesle.

Alison

Alison O'Connor
Glavna kadrovska direktorica skupine Arriva

Kako definiramo enakopravnost, raznolikost in vključevanje

Enakopravnost

v Arrivi to pomeni, da ne diskriminiramo na podlagi nobene individualne značilnosti, sodelavci pa lahko to pričakujejo na vseh področjih svojega poklicnega življenja.

Raznolikost

v Arrivi to pomeni, da aktivno iščemo in cenimo drugačnost. Želimo, da naši zaposleni odražajo široko paleto skupnosti, v katerih delujemo, saj lahko tako svoje delo zanje opravljamo še bolje.

Vključevanje

v Arrivi pomeni, da si prizadevamo ustvariti kulturo, v kateri ima vsak sodelavec občutek dobrodošlosti in pripadnosti. Vsi zaposleni v Arrivi bi morali imeti občutek, da lahko na delovnem mestu uspevajo in napredujejo.

Naša dosedanja pot

Ponosni smo na ukrepe, ki smo jih sprejeli v zadnjih letih, da bi prisluhnili svojim zaposlenim in razumeli njihove izkušnje ter tako postavili trdne temelje za to, da bodo naša delovna mesta prijazna za vse.

Politike

Arrivina Politika enakosti, raznolikosti in vključevanja jasno navaja naše zaveze in zahteve ter je na voljo vsem našim zaposlenim.

V kombinaciji z našimi politikami o človekovih pravicah in proti diskriminaciji jasno določa naša pričakovanja za vodje in zaposlene v celotni skupini ter izkazuje naše stališče ničelne tolerance do vseh oblik ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu.

Te politike so vključene v naše usposabljanje o standardih poslovnega ravnanja, ki ga vsako leto opravi več kot 6.000 zaposlenih.

Poročanje o plačah glede na spol

V skladu z britanskim zakonom o enakosti (2010) mora vsako podjetje v Angliji, na Škotskem ali v Walesu z več kot 250 zaposlenimi vsako leto objaviti poročilo o razliki v plačilu med spoloma.

Tako kot druga podjetja v Združenem kraljestvu imamo tudi v Arrivi primere plačnih vrzeli med spoloma. Naša skupna povprečna plačna vrzel v 18 podjetjih Arrive v Združenem kraljestvu se je nekoliko povečala na 0,8 % (v primerjavi z lanskim podatkom -2,7 %), kar pomeni, da naše zaposlene zdaj v povprečju zaslužijo 0,8 % manj kot moški na uro. Kljub napredku moramo še vedno narediti več. V prometnem sektorju tradicionalno prevladujejo moški, kar zaradi neravnovesja med spoloma prispeva k plačni vrzeli med spoloma. Da bi se spopadli s tem izzivom in zmanjšali plačne vrzeli med spoloma, proaktivno zaposlujemo, da bi na vseh ravneh povečali zastopanost žensk v naši delovni sili.

Ponosni smo, da je zaradi naših dosedanjih prizadevanj več kot 30 % višjega vodstva v skupini Arriva žensk.

Usposabljanje vodij

Leta 2020 smo začeli izvajati program »Arriva Line Manager« za nadrejene zaposlene, v okviru katerega bo do konca leta 2022 skoraj 1.000 Arrivinih vodij pridobivalo različne vodstvene veščine, tudi o raznolikosti in vključevanju.

Zaposleni v Arrivi imajo tudi dostop do modulov e-učenja o raznolikosti, vključevanju in razumevanju pristranskosti, ki jim pomagajo razumeti, kaj sta raznolikost in vključevanje, kaj pomenita v Arrivi ter kako lahko razumemo in se soočimo z lastnimi predsodki na delovnem mestu.

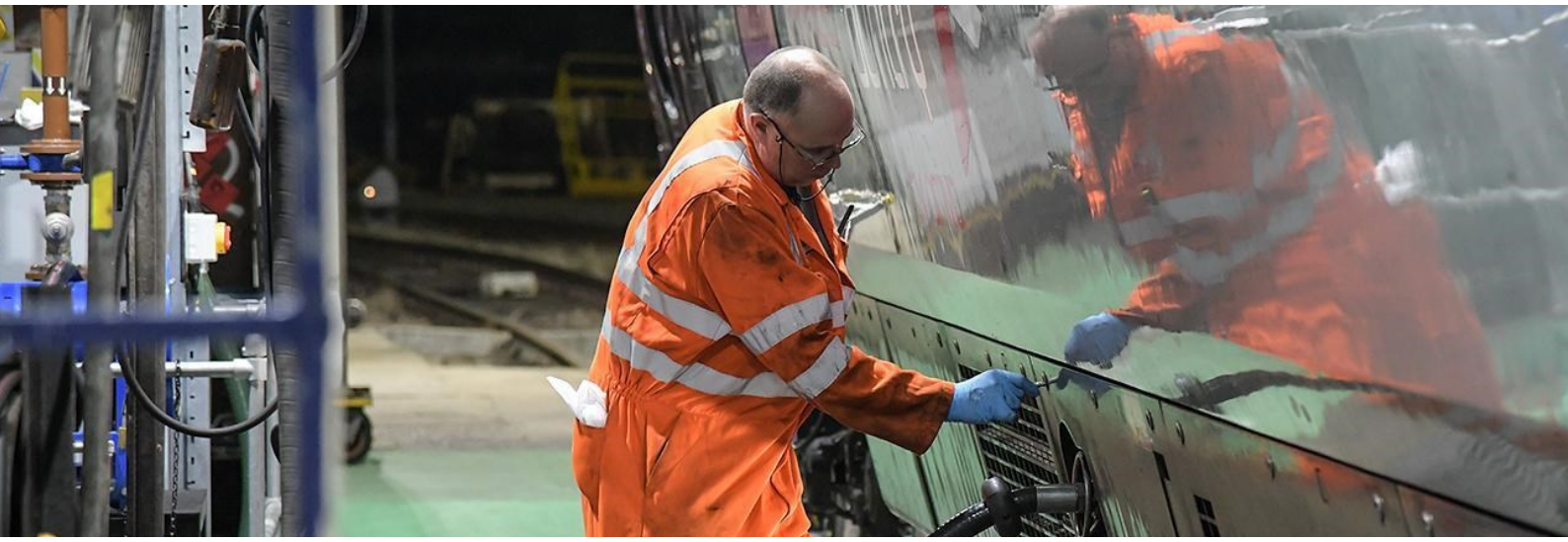
450+

Doslej je usposabljanje opravilo več kot 450 zaposlenih in o njem smo prejeli izjemno pozitivne povratne informacije.

Zbiranje podatkov

Da bi razumeli potrebe naših zaposlenih in naše poslovanje, potrebujemo zanesljive podatke, ki nam omogočajo analizo demografskih podatkov o delovni sili in razumevanje področij priložnosti.

V naših podjetjih trenutno izvajamo več pilotnih kampanj za povečanje količine in kakovosti podatkov, ki jih imamo o naših zaposlenih, da bi lahko sprejemali informirane odločitve o tem, kako najbolje podpreti našo delovno silo in uspešno zaposlovati.



2

Global Arriva Inclusion Network (mreža GAIN)

***Global Arriva Inclusion Network (»mreža GAIN«)* je jedrni del našega potovanja do večje vključenosti. Ta mreža je na voljo vsem zaposlenim v 13 državah, v katerih delujemo, in ima že skoraj 1000 članov. Naše skupine v mreži GAIN so glas naših zaposlenih in glas sprememb.**

V mreži GAIN obstaja pet skupin: GAIN za dobro počutje, GAIN za LGBT+, GAIN za invalidnost, GAIN za raso in etnično pripadnost ter GAIN za spol. Vsaka skupina v mreži GAIN ima izvršnega pokrovitelja, člana upravnega odbora skupine Arriva, ki s svojim vplivom zagovarja spremembe.

Vsako skupino v mreži GAIN vodita dva sopredsednika, ki zastopata Združeno kraljestvo in celinsko Evropo. Sopredsednika zbereta povratne informacije zaposlenih iz vseh družb skupine Arriva in oblikujeta akcijski načrt za svojo skupino. Sopredsednike podpirajo vodje skupin v mreži GAIN, ki prevzemajo odgovornost za posamezne projekte in dogodke.

Mreža GAIN ima več ciljev:

- zagotavljanje varnega in neformalnega prostora za zaposlene, kjer lahko najdejo medsebojno podporo in nasvete o izzivih, s katerimi se lahko srečujejo na delovnem mestu, ter nasvete o tem, kako pomagati drugim;
- podpora in opremljanje zaposlenih v Arrivi z orodji, ki jih potrebujejo za napredovanje v karieri v podjetju;
- ozaveščanje in pomoč pri izobraževanju zaposlenih o izzivih, s katerimi se lahko različne skupine soočajo na delovnem mestu, in o tem, kako podpreti zaposlene, ki se soočajo s težavami;
- organizacija dnevov praznovanj in ozaveščanj ter dogodkov za sodelovanje zaposlenih skozi vse leto, kot so mednarodni dan žena, parada ponosa in redni tedni dobrega počutja.

Skupine v mreži GAIN se redno srečujejo prek platform Teams in Yammer, z namenom povezovanja, kjer izmenjujejo informacije za spodbujanje razprav, dostopajo do virov za razvoj in poslušajo navdihujoče zgodbe gostujočih govornikov.

Izjemno smo hvaležni vsem zaposlenim, ki prostovoljno sodelujejo v mreži GAIN in prispevajo k pozitivnemu izboljšanju delovnih mest za vse v skupini Arriva.

Naši izvršni pokrovitelji v mreži GAIN

Anne Hettinga
Generalni direktor Arriva Nizozemska

Vsak zaposleni v Arrivi si zasluži, da je na delovnem mestu ponosen na to, kar je. S skupino GAIN za LGBT+ spodbujamo sprejemanje in slavimo naše LGBT+ sodelavce in skupnost. Da smo lahko na delovnem mestu in v življenju to, kar smo, močno vpliva na naše dobro počutje. Tega se zavedamo. Zato si goreče prizadevam, da bi Arriva ponujala delovna mesta, ki so prijazna do vseh, ne glede na to, kako se identificirajo ali koga ljubijo.

Anne

Alison O'Connor
Glavna kadrovska direktorica

Danes je bolj kot kdaj koli prej pomembno, da dajemo prednost dobremu počutju zaposlenih. Ponosna sem, da vodim skupino GAIN za dobro počutje, ki ozavešča in pomaga spodbujati dobro duševno in telesno zdravje.
S spodbujanjem naših zaposlenih, da izkoristijo podporo, ki je na voljo, in se udeležujejo dogodkov za dobro počutje skozi vse leto – na primer našega vsakoletnega Arrivinega pohoda za dobro počutje –, lahko ustvarimo poslovno kulturo, v kateri je dobro počutje prednostni način našega poslovanja.

Alison

Paul O'Neil
Generalni direktor Arriva UK Bus

Zavezujem se, da bom uporabil svoj položaj vodje za ustvarjanje varnega delovnega okolja, kjer bomo upoštevali različne glasove in zagotovili, da imajo vsi, ki delajo v Arrivi, enak dostop do priložnosti ne glede na njihovo raso ali etnično pripadnost. Gre za osnovno pravičnost. Gibanje Black Lives Matter leta 2020 me je spodbudilo k osebnemu razmisleku, saj sem po vsem svetu videl ljudi, kako se združujejo, da bi ukrepali in ustvarili pozitivne spremembe. V Arrivi moramo storiti enako.

Paul

Sian Leydon
Generalna direktorica za celinsko Evropo

Čeprav je bil v zadnjih desetletjih dosežen napredek, se zavedamo, da nas čaka še dolga pot, da kot družba dosežemo enakopravnost spolov. Želimo, da imajo ženske na naših delovnih mestih enak dostop do priložnosti za poklicni razvoj. Da bi to zagotovili, želim, da imajo ženske v Arrivi dostop do orodij, veščin, podpore in mreže, ki jih potrebujejo za uspešno kariero.

Sian

David Brown
Generalni direktor Arriva UK Trains

Dostopnost je v Arrivi prednostna naloga tako zaradi varnosti in udobja naših potnikov kot naših zaposlenih. Na svetovni ravni so potrebna velika prizadevanja za odpravo vrzeli pri zaposlovanju invalidov in kot podjetje s 40.000 zaposlenimi smo v odličnem položaju, da resnično spremenimo življenje obstoječih in prihodnjih zaposlenih invalidov v Arrivi. Navdušen sem, da ima ta skupina priložnost prisluhniti in zagovarjati glasove zaposlenih invalidov ter ustvariti trajne spremembe.

David

Naše ambicije in cilji

arriva

Naše ambicije in cilji

V Arrivi želimo v prihodnjih letih postati vodilna organizacija v panogi, znana kot pošten in enakopraven delodajalec, ki zagotavlja odlična delovna mesta, in kot organizacija, ki pritegne najboljše talente.

Naš izziv bo starajoča se delovna sila, saj se zna v bližnji prihodnosti veliko zaposlenih odločiti, da zapusti naše družbe zaradi upokojitve. To bo povzročilo vrzel v znanju in veščinah. Kot odgovor na to se naša strategija osredotoča na začetek kariere in priložnost za povečanje zastopanosti premalo zastopanih skupin. S tem bomo razširili znanja, perspektive in izkušnje naše delovne sile. Ohranitev delovne sile je ključnega pomena za ohranjanje dragocenega strokovnega znanja naših zaposlenih, pri čemer je bistvenega pomena deliti to znanje z zaposlenimi, ki se šele uvajajo v prometno industrijo.

Opredelitev »premalo zastopanih skupin« se seveda razlikuje med družbami Arrive, saj se zavedamo, da so demografske značilnosti lokalnega prebivalstva in delovne sile na vsakem od naših trgov drugačne. Zato je naša strategija zasnovana prilagodljivo in to upošteva.

88 %

12 %

50 let je povprečna starost

Naši cilji

Pri Arrivi si prizadevamo zagotoviti, da bodo do leta 2030 naši zaposleni odražali skupnosti, ki jim služimo, s stalnimi izboljšavami na področju delovne sile in delovnega mesta, vključno z:

v letu 2022

- vpeljali smo Arrivino strategijo vključevanja, in vsaka družba v skupini Arriva bo izvedla akcijski načrt z merljivimi cilji;
- vse družbe skupine Arriva imajo dva višja vodja ali menedžerja, ki sta vključena v mrežo GAIN;
- upravni odbor skupine Arriva, direktorji in vsi zaposleni, ki določajo cilje, si bodo zastavili vsaj en cilj s področja raznolikosti in vključevanja, ki je povezan z njihovo vlogo;
- vse družbe skupine Arriva bodo razvile načrt za pridobivanje talentov za vključevanje mladih/začetek kariere, tj. vajeništvo ali programe usposabljanja, partnerstva z dobrodelnimi organizacijami, šolami, fakultetami in univerzami.

do leta 2025

- 40 % vodij in menedžerjev so ženske;
- povečanje števila prijav žensk na delovna mesta voznikov/voznic, pri čemer si bo vsaka družba prizadevala za 10-odstotno letno povečanje števila novih voznic;
- 10-odstotno povečanje vodij in menedžerjev iz premalo zastopanih skupin.

do leta 2030

- 50 % vodij in menedžerjev so ženske;
- 25 % vodij in menedžerjev/-k je iz premalo zastopanih skupin;
- 100 % povečanje števila voznic.

Naša strategija

arriva

Naša strategija

1. Delovna sila
2. Delovno mesto
3. Potniki
4. Skupnost

Naša strategija se osredotoča na štiri ključna področja, na katera lahko vplivamo, vključno z našo delovno silo, našim delovnim mestom, našimi potniki in našimi skupnostmi.

1. Delovna sila

Ta steber se nanaša na našo osredotočenost na zaposlovanje in ohranjanje raznolike in reprezentativne ekipe. Gre za to, koga in kako zaposlujemo.

Pridobivanje talentov: Metode zaposlovanja in selekcije

Že zdaj si prizadevamo in še naprej bomo zagotavljali, da bo naš postopek zaposlovanja popolnoma vključujoč, in sicer:

- z rabo vključujočega in spolno nevtralnega jezika v oglasih za delo;
- s posodobitvijo naših izbirnih metod in odpravo pristranskosti, na primer z uvedbo slepih življenjepisov in prijav;
- z izboljšanjem našega ciljanega oglaševanja in znamčenja, da bi dosegli najširši krog kandidatov;
- s sodelovanjem v partnerstvih z drugimi za ciljanje na raznolike skupine talentov, kot denimo sodelovanje družbe Arriva UK z *Ambitious about Autism*, sodelovanje družbe Arriva Rail London z *Excellerate Black Futures* in povečanjem našega sodelovanja z organizacijami, ki podpirajo zaposlovanje nekdanjih storilcev kaznivih dejanj in nekdanjega vojaškega osebja;
- s pregledi procesa uvajanja in vključevanja ter spremembami za izboljšanje vključevanja, kot je zagotavljanje prilagodljivih izmen in urnikov, delo s krajšim delovnim časom ter usposabljanje ob večerih in vikendih.

Razvoj talentov

Še naprej si močno prizadevamo za izboljšanje naših postopkov upravljanja uspešnosti in razvoja talentov, da bi se osredotočili na ustvarjanje visoko zmogljivih ekip s pravičnim dostopom do priložnosti.

Osredotočamo se na:

- povečanje zastopanosti premalo zastopanih skupin v naših vodstvenih ekipah in tudi širše v celotni skupini;
- upravljanje talentov, ki jih imamo v Arrivi, za doseganje odličnosti s pomočjo naše vodstvene akademije, notranjih razvojnih priložnosti in ciljno usmerjenih forumov, kot je forum za poklicni razvoj žensk *Better Balance* Arriva UK;

- pregled našega nabora vodstvenih kompetenc za okrepitev elementov raznolikosti in vključevanja, da bo vključevanje postalo vsakodnevni del vodenja naših obstoječih in prihodnjih vodij;
- uvedli bomo **obratno mentorsko shemo,** kjer bo vodje Arrive mentoriral drug sodelavec/-ka. Naš cilj je, da bi se vodje prek te sheme zavedeli ovir, s katerimi se premalo zastopane skupine srečujejo na naših delovnih mestih, in da bi svoje vodje opremili z veščinami vplivanja in zagovorništva, s katerimi bi dosegli spremembe pri odpravljanju teh ovir;
- kjer to dovoljuje lokalna zakonodaja, bomo izboljšali in razširili demografske podatke, ki jih hranimo o naših zaposlenih. Rezultate naših pilotnih projektov zbiranja podatkov bomo uporabili za prepoznavanje področij priložnosti in pomoč pri oblikovanju raznolikega in reprezentativnega nabora talentov;
- zagotovili bomo, da bodo prostovoljci, ki prispevajo k naši mreži GAIN, imeli priložnost razširiti svoje poklicne mreže in povečati svojo prepoznavnost v Arrivi, tako da se povežejo z zaposlenimi v vseh državah, na vseh ravneh in funkcijah. Prostovoljstvo v mreži GAIN je tudi priložnost za razvijanje vodstvenih sposobnosti, veščin coachinga in sposobnosti poslušanja, projektnega vodenja ter za sodelovanje pri vplivanju na spremembe v podjetju;
- razvijamo pristop za spremljanje plačnih vrzeli zaradi raznolikosti v Združenem kraljestvu, da bi zagotovili, da so vsi zaposleni enako plačani za enake ali podobne vloge.

2. Delovno mesto

Ta steber se osredotoča na našo željo po zagotavljanju vključujočih, konkurenčnih in pravičnih delovnih mest ter upošteva, kako cenimo svoje zaposlene in njihov prispevek k našemu poslovanju.

Delovno okolje

Delovno okolje Arrive mora podpirati vsakega zaposlenega pri doseganju njegovega polnega potenciala. Trudimo se spodbujati kulturo psihološke varnosti, v kateri so zaposleni opolnomočeni, da spregovorijo, dajejo in prosijo za povratne informacije, so radovedni in odprti za učenje ter pogumno preizkušajo nove stvari in se učijo na napakah.

Infrastruktura in objekti

Prizadevali si bomo razumeti, kako lahko izboljšamo delovna mesta Arrive, da bodo bolje podpirala dostopnost, dobro počutje, osebno varnost in širše potrebe vseh zaposlenih. Fizični prostori Arrive morajo biti dostopni in vključujoči za vse, zato se osredotočamo na odpravljanje vseh fizičnih ali okoljskih ovir. To lahko denimo vključuje uvedbo molilnic ali tihih prostorov, ki se lahko uporabljajo za razmislek in dejavnosti za dobro počutje, ter zagotavljanje, da so naša stranišča in garderobe primerne za svoj namen.

Za doseganje tega cilja bomo zagotovili tesnejšo povezanost naših ekip za ljudi in za objekte.

Vrednote in vedenje

Arrivine vrednote *»Strastno skrbimo,« »Delamo pravo stvar« in »Stvari spreminjamo na bolje«* aktivno prispevajo k ustvarjanju vključujočega in prijetnega delovnega okolja. Poleg uveljavljanja teh vrednot in pričakovanega vedenja v vseh družbah skupine Arriva, naše skupine v mreži GAIN in sveti za raziskave in inovacije razvijajo tudi gradiva, ki se zoperstavljajo stereotipom in uporabi neprimernega jezika ter ozaveščajo o tem, kako pomagati zaposlenim, ki doživljajo te mikroagresije. Imamo ničelno toleranco do ustrahovanja in nadlegovanja in vsak zaposleni mora imeti občutek, da ga na našem delovnem mestu spoštujejo in obravnavajo dostojanstveno.

Poleg tega bo od leta 2022 naprej vsak zaposleni, ki postavlja cilje, imel vsaj en cilj, povezan z raznolikostjo in vključevanjem.

Ugodnosti za zaposlene in politike

Ob podpori skupin v mreži GAIN bomo pregledali pogoje zaposlovanja, zaradi katerih Arriva ponuja privlačna in spodbudna delovna mesta, na primer naše družini prijazne in prilagodljive delovne politike, da bi zagotovili, da so prilagojene vsem zaposlenim. Prav tako bomo v nekaterih naših podjetjih preučili možnosti za povečanje števila delovnih mest s krajšim delovnim časom in deljenim delovnim mestom, da bomo lahko bolje podprli zaposlene pri usklajevanju njihovega poklicnega in zasebnega življenja. Pripravljamo tudi nove politike, da bi okrepili podporo zaposlenim v različnih življenjskih obdobjih, vključno z novimi politikami glede menopavze in transspolnosti.

Zavedamo se, da se s staranjem delovne sile povečuje tudi število zaposlenih, ki imajo skrbstvene obveznosti, bodisi kot starši bodisi kot skrbniki družinskih članov ali zakoncev. Naš pristop k tem politikam bo osredotočen na prožnost, zato bomo natančno pregledali in okrepili naše politike glede dopusta zaradi neplodnosti, splava, nege in službene odsotnosti zaradi smrti v družini, da bi zagotovili, da bodo prilagojene potrebam vseh zaposlenih.

Usposabljanje

Naš cilj je, da se vsi vodje in kadrovski vodje udeležijo izobraževalnega programa »Arriva Line Manager« za nadrejene, ki ponuja širok nabor vodstvenih veščin, vključno z namensko delavnico o vključujočem vodenju. Na tem tečaju se bodo vodje naučili, kaj je vključujoče vodenje, kako prepoznati in izpodbijati pristranskost, prisluhniti izkušnjam drugih in odšli z akcijskim načrtom za ustvarjanje vključujočega okolja v svojih ekipah, kjer se vsak zaposleni počuti dobro in samozavestno izraža svoje mnenje.

Z našo skupino GAIN za invalidnost in ekipo za delovno pravo si bomo prizadevali razviti vire za podporo vodjem, da bodo razumeli, katere razumne prilagoditve je mogoče narediti za odstranitev kakršnih koli ovir za zaposlene z invalidnostjo. To lahko pomeni spremembo določb ali praks, spremembo ali zagotovitev alternativnih telesnih značilnosti in zagotovitev kakršnih koli pomožnih pripomočkov. Ta navodila se bodo uporabljala tako za naša delovna mesta kot za postopek zaposlovanja.

Anketiranje zaposlenih: sodelovanje z zaposlenimi in poslušanje njihovih povratnih informacij

Poslušanje naših zaposlenih je naše najdragocenejše orodje za razumevanje, kako poskrbeti, da bo Arriva zagotavljala bolj vključujoča delovna mesta. Še naprej bomo vsaj dvakrat letno izvajali anketo med zaposlenimi, da bi razumeli njihove občutke, povratne informacije in zamisli o dostojanstvu, spoštovanju, enakosti in vključenosti na delovnem mestu.

Te ugotovitve bomo posredovali vsaki družbi v skupini Arriva, da bo lahko pripravila lokalni načrt ukrepanja za izboljšave in izboljšanje teh rezultatov.

Presoje vpliva raznolikosti

Zagotovili bomo, da bosta raznolikost in vključevanje v središču našega delovanja, od naših vrednot in vedenja do uvedbe ocene učinka raznolikosti za vse večje projekte, ki prinašajo spremembe.

Podobno kot ocena tveganja tudi ocena vpliva raznolikosti pomaga programom, politikam in projektom zagotoviti, da upoštevajo učinke predlaganega dela ali sprememb in kako lahko vplivajo na različne skupine ali posameznike. Morebitna tveganja, ugotovljena v tem postopku, je mogoče prilagoditi ali ublažiti, če je to mogoče.

Zaposlene bomo usposobili za učinkovito uvajanje ocen učinka raznolikosti, da bomo lahko v celoti razumeli učinek našega dela. Zaposlenim bomo pomagali pri izvajanju teh ocen in zagotavljanju dokazov, da smo razumeli, kako bodo spremembe vplivale na različne skupnosti, s čimer bomo izboljšali pozitivni učinek izvedenih projektov.

Sodelovanje s sindikati in sorodnimi panogami

Veselimo se sodelovanja s sindikati glede tega, kako ustvariti najboljše rezultate za vse naše zaposlene, obstoječe in prihodnje.

Številna naša podjetja se že pogovarjajo s predstavniki sindikatov za enakopravnost in z njimi tesno sodelujejo, da bi razumeli izkušnje svojih članov, si izmenjali različne pristope in ideje za izboljšave, denimo z iskanjem načinov, kako lahko zaposlenim pomagamo praznovati pomembne trenutke, kot so rojstni dnevi, osebni dosežki in posebni mejniki, na primer otrokov prvi šolski dan.

Prav tako se zavedamo, da bo za to, da bi prometni sektor kot celota odražal skupnosti, ki jim služi, potrebno sodelovanje celotnega sektorja, zato se veselimo izmenjave izkušenj in spoznanj ter učenja od drugih, da bi izboljšali celoten sektor.

3. Potniki in stranke

Potniki Arrive so v središču vsega, kar počnemo, in razlog, da vsak dan prihajamo na delo. Naše poslanstvo je zagotoviti, da lahko naši potniki učinkovito in varno potujejo od točke A do točke B.

Naša strategija raznolikosti in vključevanja podpira odločitve in izboljšave, ki jih sprejemamo na področju varnosti in dostopnosti tako za naše zaposlene kot za naše potnike, pri čemer bomo posebno pozornost namenili ranljivim skupinam, ki potujejo z našimi storitvami.

Sodelovali bomo s strateškimi partnerji in strokovnjaki s tega področja, da bi zagotovili, da so naše politike močne in da usposabljanje našim zaposlenim, ki so v neposrednem stiku s strankami, zagotavlja veščine za podporo vsem potnikom, ki uporabljajo naše storitve. To lahko vključuje denimo naše partnerstvo UK Trains z omrežjem Network Rail in Samaritani, ki usposablja zaposlene, kako prepoznati znake in pomagati vsem osebam v stiski v našem omrežju.

Prav tako bomo tesno sodelovali z našimi strankami, da bi razumeli njihove potrebe in ambicije glede raznolikosti in vključevanja ter kako lahko zagotovimo najboljše storitve v podporo temu.

4. Skupnost

Arriva je v središču skupnosti po vsej Evropi, kjer zagotavlja ključne storitve, in ponosni smo, da številni naši zaposleni vsak dan dejavno prispevajo k svojim skupnostim.

Želimo zagotoviti, da bo vračanje postalo del naše DNK, zato bomo svoje zaposlene spodbujali, da izkoristijo prednosti, ki jih ponuja naša politika o dopustu za prostovoljno delo.

Prostovoljstvo našim zaposlenim omogoča, da prispevajo k ciljem, ki so jim pomembni, kar pozitivno vpliva na njihovo dobro počutje, poleg tega pa prostovoljstvo lahko izkoristijo kot priložnost za razvoj novih veščin, spoznavanje novih ljudi in širjenje svoje mreže.

Prav tako lahko prostovoljstvo pomaga Arrivi pri doseganju naših številnih ambicij na področju raznolikosti in vključevanja, vključno s širjenjem nabora talentov prek mrež, ki jih ustvarjajo naši zaposleni, in s sodelovanjem z dobrodelnimi organizacijami, ki se osredotočajo na sodelovanje mladih, zaposljivost, socialno mobilnost, enakost in invalidnost.

Tesna povezanost s skupnostmi, ki jim služimo, bo našim zaposlenim pomagala prinesti nove poglede, spoznanja in izkušnje v Arrivo in s tem okrepila našo sposobnost, da postanemo družba, ki enakopravno podpira vse zaposlene in potnike.

arriva
arriva