

Information

Personaleredegørelse

Marts 2019

PERSONALE REDEGØRELSE

2018



midttrafik

INDHOLD

Forord	3
Personalet i Midttrafik	4
Fakta og tal om medarbejderne.....	4
Socialt ansvar.....	7
Personaleomsætning.....	8
Lønudvikling.....	9
Sygefravær	12
Initiativer til forebyggelse af sygefravær.....	13
Arbejds miljø og trivsel.....	14
Kompetenceudvikling	17

FORORD

MIDTTRAFIK HAR FIRE OVERORDNEDE MÅL

- Tilfredse kunder
- Dygtige leverandører
- Tilfredse bestillere
- En kompetent og effektiv organisation

Midttrafiks strategiplan sætter kursen for den forandring og udvikling, som er forudsætningen for at nå de opstillede mål. I 2010 indførte Midttrafik målstyring, så alle medarbejdere i Midttrafik kender deres ansvar og målsætninger. Midttrafik måler løbende på, om de aftalte mål og indsatser giver de forventede resultater.

Medarbejderne er Midttrafiks vigtigste ressource. Uden dygtige medarbejdere og ledere kunne vi ikke løse vores opgaver til gavn for kunderne. Derfor er det vigtigt, at vi løbende udvikler både medarbejdernes og ledernes kvalifikationer og samtidig skaber engagement og motivation. Formålet med at udarbejde en årlig personaleredegørelse er at give et samlet overblik over status på personaleområdet. Personaleredegørelsen giver et indblik i de forskellige initiativer, som bidrager til, at Midttrafik opleves som en god arbejdsplads.

Når man læser personaleredegørelsen, er det f.eks. tydeligt at styrke og langvarige fokus, der har været på sygefravær, har båret frugt. Midttrafik nu samlet set har opnået et stabilt sygefravær og i 2018 ligger det fint under de opsatte mål på henholdsvis 4 % og 2 %.

Vores trivselsmåling i 2018 viser, at medarbejderne generelt er meget tilfredse med at være ansat ved Midttrafik, og med et forøget fokus på tiltag, der skal styrke evnen til forandring og omstilling, er det målet at skabe en organisation, der altid leverer hele og vedkommende løsninger til Midttrafiks kunder og ejere.

I personaleredegørelsen kan man læse om medarbejdernes antal, faggrupper, alder, kønsfordeling, personaleomsætning, sygefravær, arbejdsmiljø og personalepolitiske indsatser i bred forstand. Redegørelsen giver et billede af Midttrafik som arbejdsplads og et godt grundlag for at træffe beslutninger om justeringer og nye initiativer på personaleområdet.

PERSONALET I MIDTTRAFIK

FAKTA OG TAL OM MEDARBEJDERNE

Midttrafik har med udgangen af december 2018 en samlet medarbejderstab på 139 personer. I tallet indgår alle månedslønnede medarbejdere, herunder studentermedhjælpere og afløsere. Herudover har Midttrafik løst ansatte timelønnede medhjælpere, som lejlighedsvis udfører arbejde for Midttrafik. Det kan eksempelvis være hjælp til pakkeopgaver, tælleopgaver mv. 13 af de 139 medarbejdere er studentermedhjælpere/afløsere.

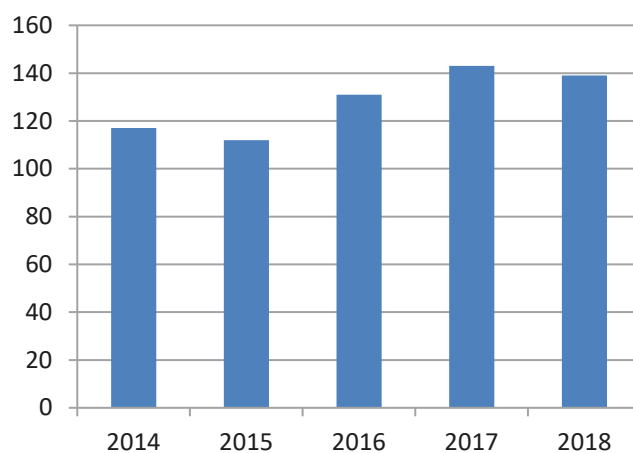
Studentermedhjælperne og afløserne ved Kundecentret har ikke tidligere været medtaget i personaleredegørelsen, hvilket primært skyldtes, at de var ansat på timeløn. Som konsekvens af EU-regler blev de danske overenskomster ændret, således at medarbejdere, der er ansat ud over en måned, skal være månedslønnet. Studentermedhjælpere og afløsere er nu ansat med et fast ugentligt timetal og indgår dermed i normeringen. Fra 2013 til 2016 faldt antallet af ansatte i Midttrafik fra 131 medarbejdere til 116.

Faldet i medarbejderstaben over årene kan primært forklares med udlicitering af billetkontrollen, overdragelse af kortsalg til Midttrafiks Kundecenter, nedlæggelse af Viborg og Randers Rutebilstationer samt at ikke alle ledigblevne stillinger ikke er genbesat. I 2015 skulle der i forbindelse med en sparerunde reduceres i medarbejderstaben med 7 stillinger. Herefter var medarbejderstaben på 110.

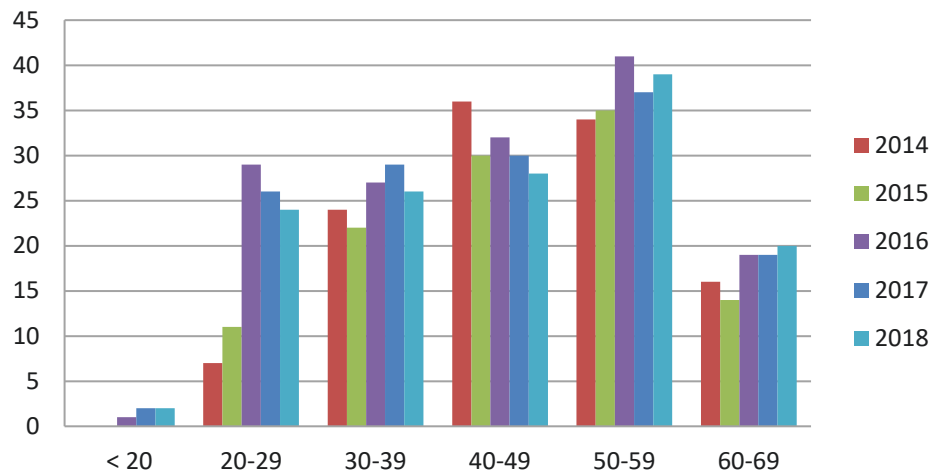
At antallet af medarbejdere steg i løbet af 2016 kan forklares med tidsbegrænsede ansættelser som følge af Midttrafiks overtagelse af specialkørslen for Aarhus Kommune, der finansierede udvidelsen. Da kommunen hjemtog hele opgaven i foråret 2017, blev medarbejderstaben reduceret.

Midttrafik hjemtog pr. 1. december 2016 Kundecentret fra Aarhus Rutebilstation, hvilket forklarer stigningen i antal medarbejdere fra 2016 til 2017.

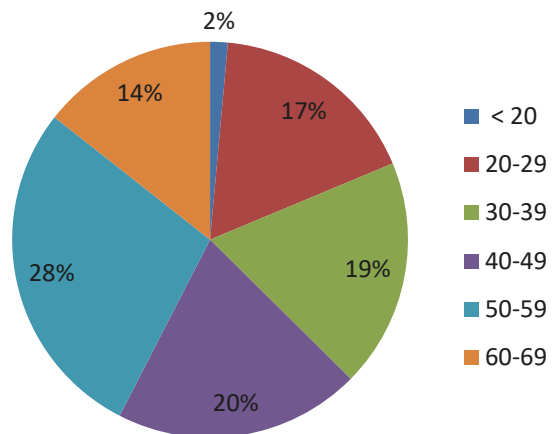
ANTAL MEDARBEJDERE



ALDERSFORDELING, 2014-2018

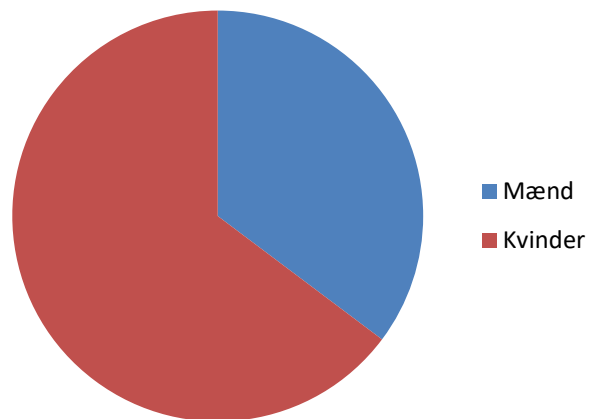


ALDERSFORDELING I PROCENT, 2018



Gennemsnitsalderen i Midttrafik er i 2017 43,61 år.

KØNSFORDELING



Kønsfordelingen i Midttrafik har ændret sig således, at der er en lidt større overvægt af kvinder end foregående år. Forklaringen herpå er overvejende, at Midttrafik har hjemtaget Kundecentret fra Aarhus Rutebilstation og Kundecentret har overvejende kvinder ansat. Hertil kommer, at der er en overvægt af kvindelige studentermedhjælpere.

SOCIALT ANSVAR

Midttrafik har siden dannelsen i 2007 haft medarbejdere på særlige vilkår ansat - flexjob. Fordelingen fremgår nedenfor. Antallet af medarbejdere i flexjob har været stabilt over årene. Nedgangen i 2017 skyldes en flexmedarbejders overgang til pension.

Andelen af medarbejdere ansat i fleksjob, udgør 2,15 %.

En del af Midttrafiks personalepolitik er seniorpolitikken. Den har til formål at sikre, at ældre medarbejdere kan blive ved med at være en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft.

Midttrafik har også brug for at kunne tage hensyn til, at ældre, kvalificerede medarbejdere kan have ønske om og behov for at trappe ned i tid som alternativ til pensionering.

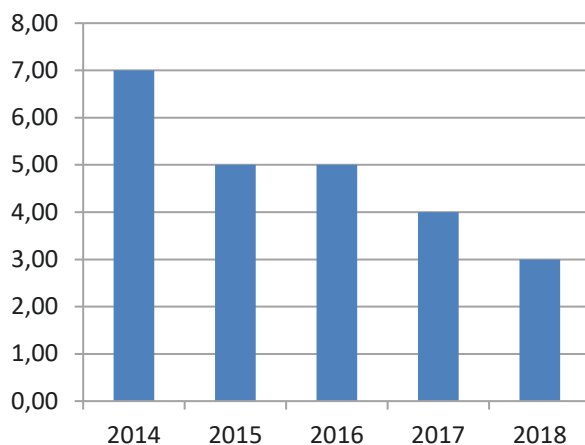
En senioraftale er en mulighed, ikke en ret, men alle medarbejdere får tilbudt at drøfte mulighederne. I Midttrafik er det naturligt, at den nærmeste leder tager initiativ til en drøftelse med medarbejderen om dennes senior år ved Midttrafik i god tid inden medarbejderen fylder 58 år.

Senioraftalen skal være til gavn og glæde for både Midttrafik og medarbejderen. Derfor skal seniorerne fortsat bidrage positivt til en fortsat udvikling af Midttrafik. Kriterierne for at få en senioraftale vil i høj grad tage sit udgangspunkt i Midttrafiks behov for en fortsat opgaveløsning. F.eks. vil behov for at fastholde en medarbejder med specialistviden, muligheden for at genbesætte stillingen, indgå som elementer i den individuelle vurdering, som vil blive foretaget.

En senioraftale kan i princippet dække alt lige fra øget fleksibilitet i arbejdstiden, justeringer af arbejdsopgaver til overgang til en egentlig seniorstilling. Ændringer kan ske både med og uden økonomisk kompensation, i praksis er det primært på pensionsområdet, hvor det er aftalebestemt, at man får indbetalinger set i forhold til ens hidtidige beskæftigelsesgrad.

Midttrafik har fire medarbejdere, som har ønsket en senioraftale. For alle gælder, at deres ugentlige arbejdstid er nedsat.

MEDARBEJDERE PÅ SÆRLIGE VILKÅR



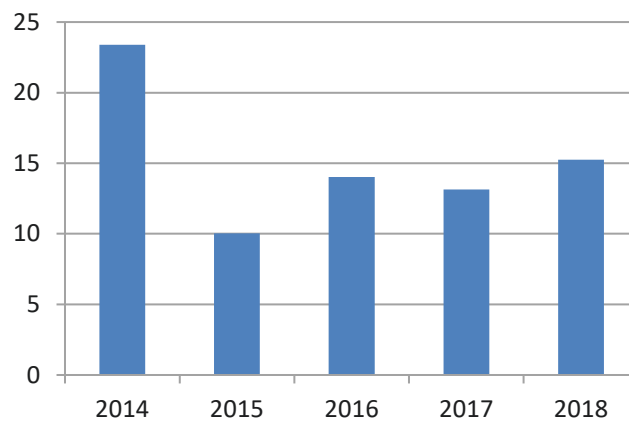
PERSONALEOMSÆTNING

I løbet af et år er der medarbejdere der stopper, og nye kommer til. Den udskiftning, der sker løbende over året, kalder vi for personaleomsætningen. Personaleomsætningen defineres helt præcist som antallet af fratrådte medarbejdere i en given periode (f.eks. december 2017 til december 2018) sat i forhold til antallet af medarbejdere ved periodens start.

Personaleomsætningen skaber bevægelse i organisationen i og med, at der skabes "huller" til ansættelse af nye medarbejdere. Generelt siges det, at en personaleomsætning på omkring 10 % sikrer en vis udskiftning, som er nødvendig for at opretholde balancen mellem fornyelser i arbejdsstyrken og det at sikre kontinuitet i arbejdet.

Personaleomsætningen for Midttrafik i 2018 er 15,24 %.

PERSONALEOMSÆTNING



LØNUDVIKLING

Løn er sammensat af flere elementer. Alle får en grundløn, som er overenskomstbestemt. Herudover er der mulighed for at aftale funktions- og/eller kvalifikationsløn. Det sker dels i forbindelse med ansættelsen, dels i forbindelse med de årlige lønforhandlinger, som Midttrafik er forpligtet til at holde med tillidsrepræsentanter/de faglige organisationer.

Kommunernes Landsforening og KTO afsatte tidligere i forbindelse med overenskomstforhandlingerne øremærkede midler til lokal løndannelse. Den praksis ophørte i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011. Parterne er fortsat enige om, at der skal være mulighed for årlige lønforhandlinger, ligesom overenskomstparterne har en fælles forståelse af, at den andel af lønsummen, som hidtil har været finansieret af lokallønsmidler, forbliver mere eller mindre uændret.

Efter bortfald af de øremærkede midler har Midttrafik skullet finde penge til lokal løndannelse inden for budgettet. Således har der i 2014 og 2015 ikke været afsat midler på grund af besparelser. I 2016 var der afsat 200.000 kr. I 2017 var der ikke afsat midler til lønforhandling. I 2018 var puljen til lokal løndannelse på 300.000 kr. Uanset, om der er afsat øremærkede midler til lokal forhand-

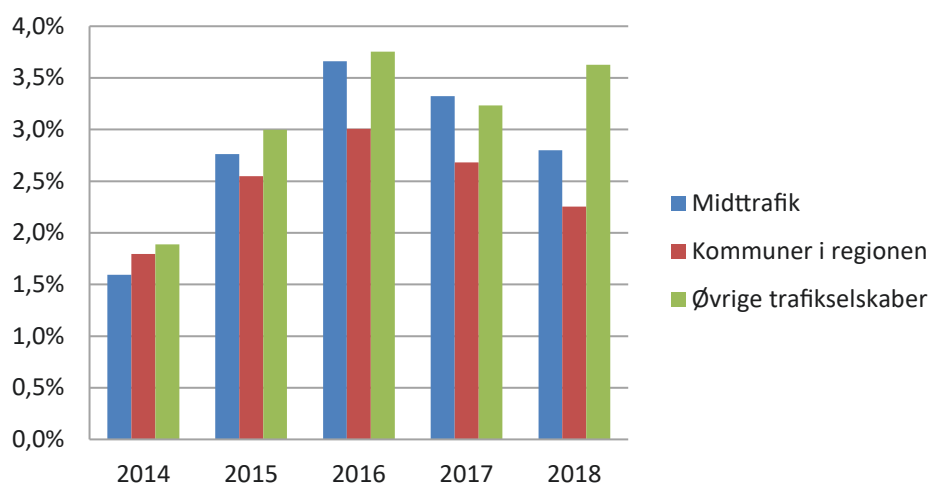
ling eller ej, har der været lønforhandlinger hver gang, der er sket væsentlige ændringer i stillingsindhold.

Lønudviklingen dækker over både overenskomstbestemte lønstigninger og lokalt aftalte lønstigninger. Lønudviklingen i f.eks. 2018 skal forstås som den udvikling der er sket fra november 2017 til november 2018 for medarbejdere, der er ansat i samme stilling i begge år. Den samlede lønudvikling i 2018 var 2,8 %.

Overenskomstforhandlingen for 2018 dækker perioden 1. april 2018 – 31. marts 2021. Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,1 % fordelt over de 3 overenskomstsår. Således udmøntes der i 2018 stigninger på 2,4 %, i 2019 1,0 % og i 2020 2,7 %.

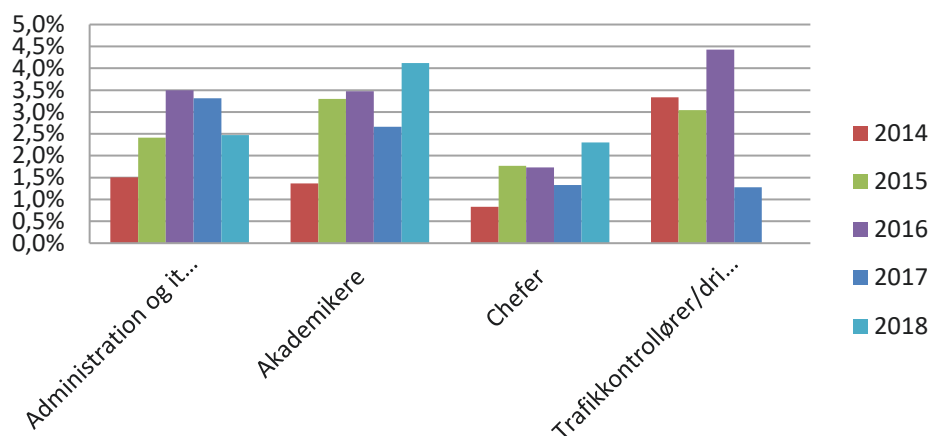
I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 blev der for overenskomstperioden aftalt et privatlønsværn. Hvis den kommunale lønudvikling ligger over udviklingen på det private arbejdsmarked, udmønter privatlønsværnet 100 % af forskellen (negativ udmøntning). Ligger den kommunale lønudvikling under udviklingen på det private arbejdsmarked udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen (positiv udmøntning). Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 bortfaldt privatlønsværnet. Det betyder, at reguleringsordningen udmøntes som aftalt i 2013.

LØNUDVIKLING 2014 - 2018



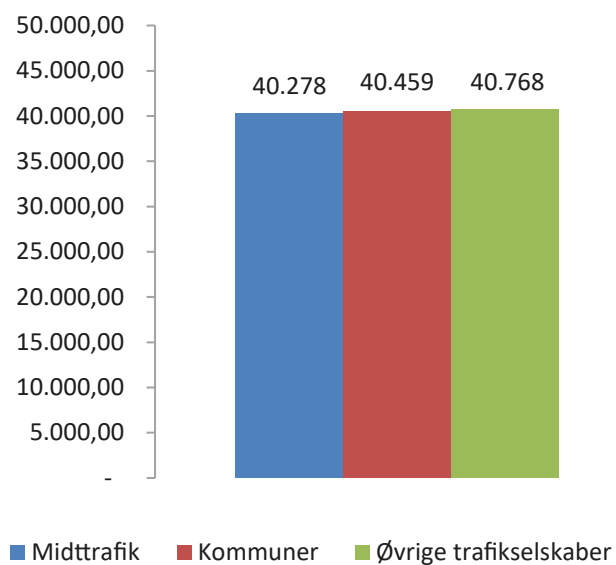
Den samlede lønudvikling i Midttrafik fra 2017 til 2018 er på 2,8 %, hvor den er 3,6 % i de øvrige trafikkselskaber og 2,3 % i kommunerne i Region Midtjylland.

LØNUDVIKLING FORDELT PÅ FAGGRUPPER



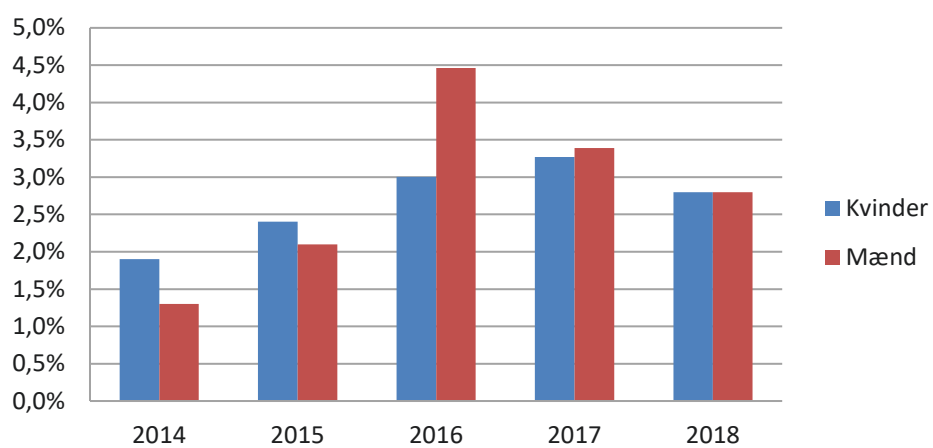
Diagrammet viser lønudviklingen på de faggrupper, som er repræsenteret i Midttrafik i 2018.

GENNEMSNITLIG LØN INKL. PENSION



Tabellen viser det gennemsnitlige lønniveau for medarbejdere omfattet af overenskomsten for henholdsvis Administration og IT samt akademikere pr. 1. november 2018.

KØNSOPDELT LØNUDVIKLING



SYGEFRAVÆR

Det er vigtigt, at Midttrafik er en sund og tryk arbejdsplads, hvor der er engagement, trivsel og arbejdsglæde, og hvor risikoen for at medarbejdere og ledere bliver syge, mindskes mest muligt.

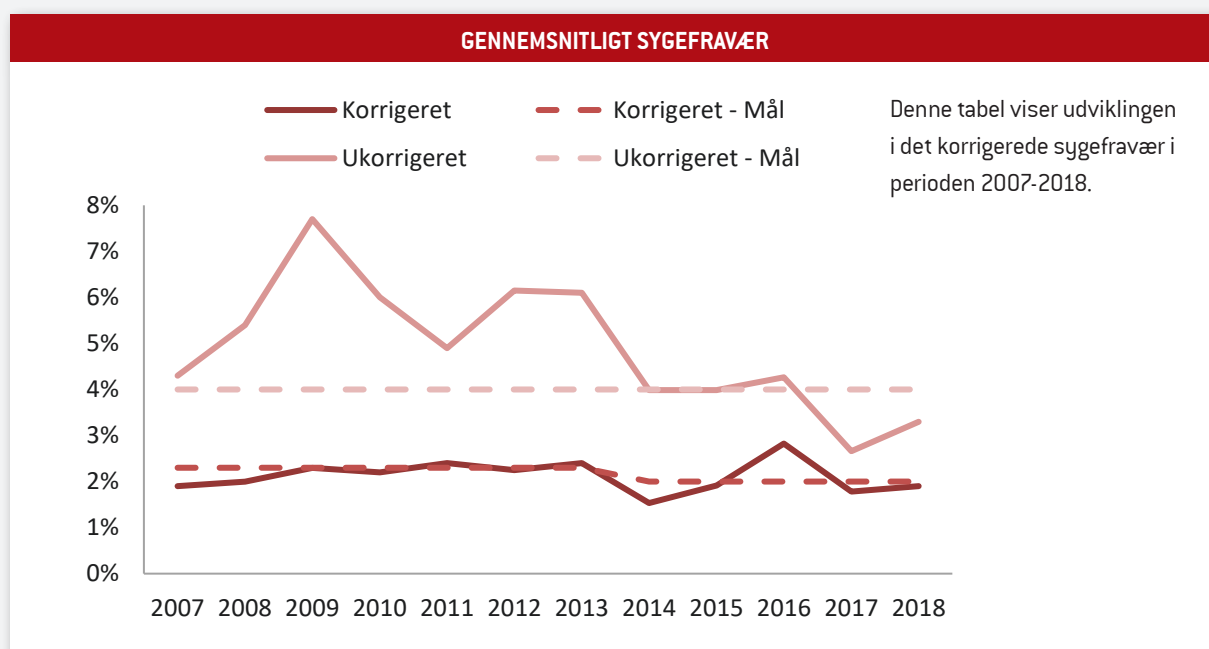
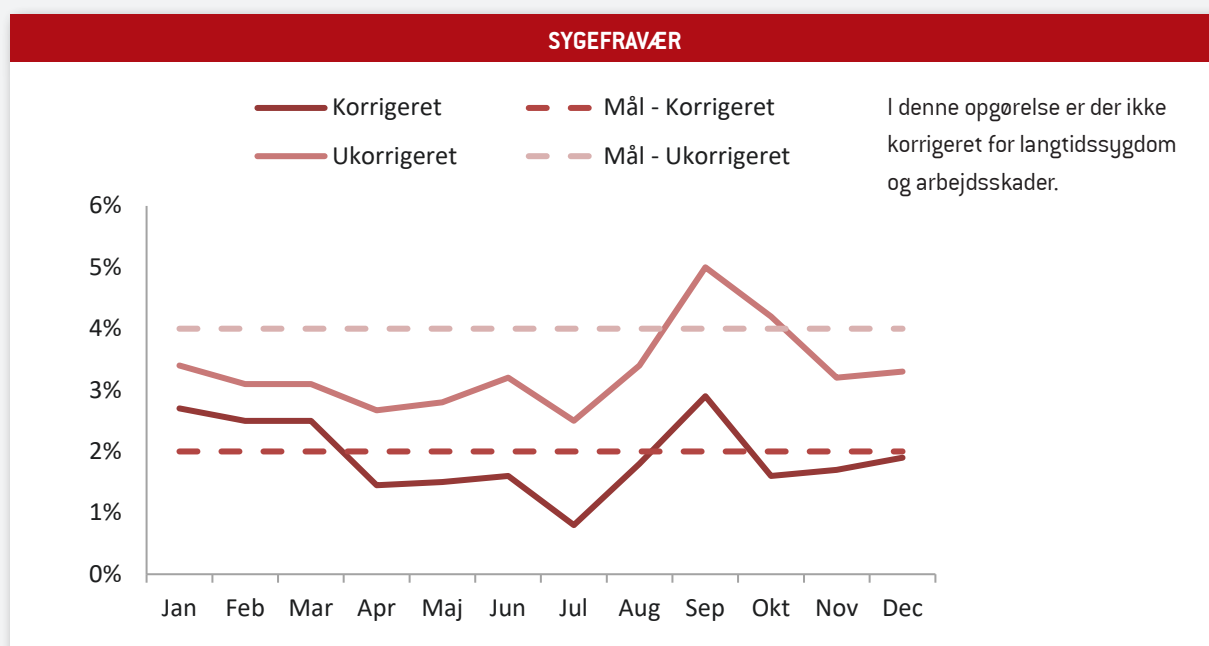
Midttrafik udarbejder på månedsbasis en fraværsoversigt, som der følges tæt op på i de enkelte afdelinger.

Fraværstatistikken for 2018 viser, at det korrigerede fravær (korttidsfraværet) for 2018 ligger på 1,9 %, hvilket er 0,1 procentpoint over niveauet i 2017, hvor det lå på 1,8 %.

Tallet fra 2016, 2017 og 2018 er direkte sammenligneligt med tallene i perioden 2007-2011, idet der i denne periode ligeledes blev korrigeret for langtidssygefravær efter 30 dage.

Midttrafik har sat målet for det korrigerede sygefravær til 2 %, gældende fra 2014. Før 2014 var målet på 2,30 %. I opgørelsen af det korte sygefravær, er der korrigeret for langtidssygdom over 30 dage og fravær som følge af arbejdsskader.

I nedenstående tabel ses udviklingen i det ukorrigerede sygefravær i perioden 2007-2018:



Midttrafik har et mål for det ukorrigerede fravær (langtidsfraværet) på 4 %. I 2018 er langtidssygefraværet i Midttrafik opgjort til 3,3 %, hvor det i 2016 blev opgjort til 2,7 %.

NY OPGØRELSESMETODE I 2015

Opgørelsen af sygefraværet i Midttrafik er pr. 1. januar 2015 ændret idet det herved sikres, at der kan benchmarkes med andre trafikskelskaber, og andre offentlige arbejdspladser. Sygefraværet er således med virkning fra 2015 opgjort på følgende måde:

- Sygefraværet opgøres i arbejdsdage
- Der korrigeres for langtids sygdom over 30 dages fravær (kalenderdage)
- Sygefraværet omregnes til dagsværk ift. en fuldtidsstilling

INITIATIVER TIL FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR

I Midttrafik foregår, og udvikles løbende initiativer til at understøtte målopfølgningen omkring sygefraværet.

- Midttrafiks sygefraværspolitik justeres løbende
- På månedsbasis gennemgås alle medarbejders sygefravær med henblik på eventuelle omsorgssamtaler jf. sygefraværspolitikens retningslinjer.
- I forbindelse med lederudvikling er ledergruppen blevet klædt på til at håndtere sygefraværet - bl.a. via et modul i 2014 omkring "Den svære samtale" og de forskellige muligheder der findes for fastholdelse og hurtig tilbagevenden til arbejdet, samt de juridiske rammer for afsked på grund af sygdom.

Endvidere yder HR-funktionen løbende sparring til den enkelte leder i forbindelse med håndtering af konkrete sager og samtaler med medarbejdere.

- Alle medarbejdere får udleveret en pjece om "Sygefravær - et fælles ansvar", der beskriver, hvordan vi håndterer sygefravær hos Midttrafik
- Midttrafik har en aftale med Falck Healthcare om gratis psykologbistand.

Udover disse indsatser, har Midttrafik i 2014 udarbejdet en sundhedsstrategi, hvorefter der løbende igangsættes initiativer er at påvirke medarbejdernes sundhed ved at understøtte, at medarbejderne i højere grad tager ansvar for egen sundhed, blandt andet ved at tage imod de tilbud, der stilles til rådighed fra Midttrafik. Der henvises i øvrigt til afsnittet Fokus på Sundhed.

Et af succeskriterierne er at fastholde lavt sygefravær hos Midttrafik, ved at bidrage til høj grad af trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladsen.

VIDSTE DU AT

Sygefraværet i Midttrafik på 3,3 % svarer til 7,9 sygedage (arbejdsdage) pr. medarbejder i 2018. Korrigeret for langtidsfravær er tallet 1,9% svarende til 5,5 sygedage pr. medarbejder.

ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Medarbejdertrivsel og et godt arbejdsmiljø er nogle af forudsætningerne for at Midttrafik kan nå sine målsætninger, og er derfor et løbende indsatsområde hos Midttrafik. Hos Midttrafik er arbejdsmiljøarbejdet integreret i MED-strukturen, og dette ses som en naturlig måde at styrke og forbedre arbejdsmiljøet på. Det er afgørende for et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø, at alle ledere og medarbejdere bidrager positivt til udviklingen af arbejdsmiljøet.

ARBEJDSMILJØORGANISATION

Arbejdsmiljøgruppen varetager det daglige arbejdsmiljøarbejde hos Midttrafik. Arbejdsmiljøgruppen skal i samarbejde med det lokale MED-udvalg sikre, at de vedtagne fælles mål udmøntes og omsættes til lokale handlinger og indsatser på en systematisk måde.

Arbejdsmiljøgruppen består af en arbejdsleder, en arbejdsmiljøkoordinator og en arbejdsmiljørepræsentant. Alle medlemmer af arbejdsmiljøgruppen har gennemført den lovpligtige uddannelse. I henhold til MED-aftalen skal der være en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen blev afholdt på mødet i arbejdsmiljøgruppen.

De væsentligste indsatser i 2018 har været:

- Ny model for interne tilfredsheds- og trivselsmålinger [se afsnittet Afvikling af interne målinger]
- Opfølgning på Trivselsmåling 2018
- Årlig sikkerhedsrundring på alle tre lokationer - administrationen på Søren Nymarks vej 3 i Aarhus. Midttrafik Kundecenter på rutebilstationen i Aarhus og Midttrafiks afdeling i Videbæk.
- Fortsat tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om forebyggelse af stress via opgaveprioritering, gennemsigtighed og styrkelse af tværgående samarbejde
- Det fysiske arbejdsmiljø - også den enkeltes ansvar. Målsætningen var at skabe en opmærksomhed i organisationen omkring, at arbejdsmiljø ikke kun er noget, som arbejdsmiljøgruppen beskæftiger sig med, men også den enkelte medarbejder.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2018 fandt sted den 5. marts 2018.

ARBEJDSKADER

I 2018 blev der registreret nul arbejdsulykker hos Midttrafik. Der er registreret to nærved ulykker, der er registreret nul ulykker uden fravær og endelig er der registreret nul ulykker med fravær i 2018.

De indberettede nærved ulykker var et vrid i foden pga. ujævn flisebelægning uden for hoveddøren og en medarbejder, der modtog personlige ubehagelige mails. Nærved ulykkerne har ikke efterfølgende givet skader.

Udover den registrering af arbejdsskader, der anmeldes til Arbejdstilsynet sker et systematisk arbejde med registrering af problematiske kundehenvendelser på tværs af Midttrafik, primært i Flextrafik, Kundeservice, Reception, Billetkontroladministration og Midttrafiks Kundecenter, således at den enkelte leder hurtigt kan få et overblik over, hvor mange problematiske henvendelser, der har været og hvorledes de fordeler sig på de enkelte medarbejdere.

Dette arbejde skal sikre, at den enkelte leder har en viden om, hvor belastet den enkelte medarbejder i en afdeling er på grund af problematiske kundehenvendelser, og på baggrund af dette kan lederen på et tidligt tidspunkt gribe ind og træffe de nødvendige foranstaltninger for at hjælpe medarbejderen, hvilket kan forebygge en evt. sygdommelding på grund et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Der har i 2018 været i alt én registrering af nærved hændelse i Midttrafik, som fandt sted i Økonomiafdelingen.

Til sammenligning var der fire registreringer i 2017.

FOKUS PÅ SUNDHED

Al forskning viser, at muligheden for at kunne bevæge sig og et øget fokus på sundhed generelt, vil kunne medføre øget arbejdsglæde og trivsel blandt medarbejderne og hermed højere produktivitet og effektiv opgaveløsning. Midttrafik besluttede derfor i 2014 at lave en sundhedsstrategi, således at medarbejderne i højere grad arbejder effektivt og fokuseret, og hermed leverer højere kvalitet på kortere tid.

Formålet med Sundhedsstrategien er:

- At få flere motiverede og engagerede medarbejdere, der performer optimalt
- At give Midttrafik et løft i retning af at "gå hele vejen", så det kan være ok at bevæge sig i arbejdstiden, enten som en del af et møde eller som en del af en lille pause i arbejdet.
- Der er fortsat fokus på at kunne tilbyde "det sunde valg", og give medarbejderne mulighed for at deltage i forskellige sundhedsfremmende aktiviteter, herunder bl.a.
 - Deltagelse i DHL- stafet
 - Vi cykler til arbejde
 - Massageordning, frugtordning og sund frokostordning

Alle Midttrafiks medarbejdere fik også tilbudt ergonomisk rådgivning i 2018 - kontorarbejde er i sin natur hovedsageligt stillesiddende og rådgivningen havde fokus på, hvordan vi bedst sidder ved pc'en, det gode i at skifte arbejdsstilling og fx stå op i korte perioder etc.

Derudover fik en del af Midttrafiks medarbejdere førstehjælpskurser i hjertestarter-maskinerne. Midttrafik har etableret hjertestartere i Midttrafik Kundecenter, på hovedkontoret på Søren Nymarks Vej 3 samt på kontoret i Videbæk.

OPFØLGNING PÅ TRIVSELSMÅLING

I februar 2018 blev der gennemført en trivselsmåling. Midttrafik har hidtil gennemført en trivselsmåling hvert andet år. Svarprocenten på trivselsmålingen var 89 %, hvilket giver et højt validt resultat og et reelt billede af trivselen i Midttrafik.

Undersøgelsen er bygget op omkring 10 temaer, hvoraf de 9 kan bruges til benchmark med andre offentlige arbejdspladser. Det 10. tema "Work/Life Balance" er tilføjet af Midttrafik og kan derfor kun sammenlignes med egne resultater tidligere. Svarmulighederne er en 7-punktsskal, hvor 1 er Meget uenig og 7 Meget enig.

- Omdømme
- Arbejdsopgaver
- Effektivitet
- Social Kapital - Samarbejde
- Social Kapital - Tillid og retfærdighed
- Nærmeste leder
- Direktionen
- Faglig og personlig udvikling
- Forandring og omstilling
- Work/Life Balance

Midttrafiks trivsel ligger over det offentlige benchmark på alle de 9 temaer, hvor det er muligt at lave benchmark.

Trivselen er generelt steget siden sidste måling i 2015. Der er stigninger på alle områder i den overordnede Midttrafik rapport, hvilket er særdeles positivt.

"Samlet set er jeg tilfreds med at være ansat på min arbejdsplads" opnår scoren 6,0 på 7-points skalaen, hvilket til sammenligning opnåede en score på 5,4 i 2015. Der er udsving på afdelings- og teamniveau, men generelt indenfor et rimeligt niveau.

Der er tre spørgsmål vedrørende nærmeste leder på top 5 over de højeste scorer i undersøgelsen. "Min nærmeste leder er generelt en god leder", der er spørgsmålet med det højeste gennemsnit, opnår en score på 6,2 på 7-points skalaen.

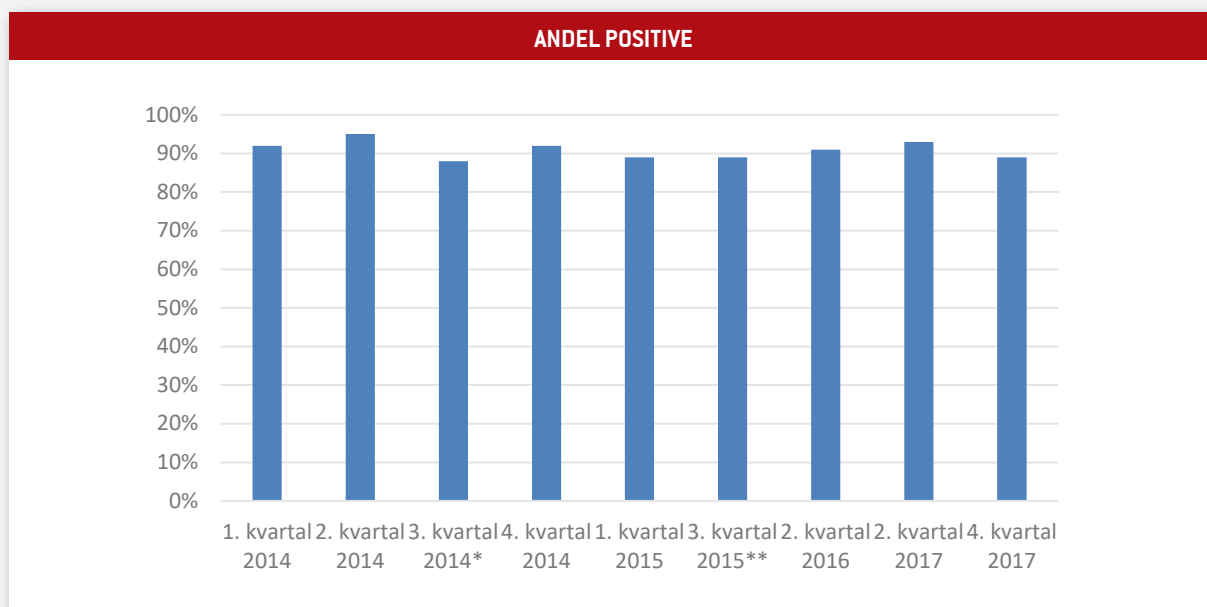
Temaerne Nærmeste leder, Faglig og personlig udvikling og Arbejdsopgaver kategoriseres som styrker, da de har stor betydning for medarbejdernes motivation og engagement og samtidig opnår en relativ høj vurdering. Her skal den høje vurdering fastholdes.

Temaet Forandring og omstilling kategoriseres som indsatsområde, da betydning er stor, men vurderingen relativt lav. Ledelsen har målrettet arbejdet med forbedrende tiltag, da man her vil få den største effekt af indsatsen. Temaet, herunder spørgsmålet "Min arbejdsplads er god til at forny sig", har bl.a. været drøftet på et fællesmøde i april 2018, årets medarbejderdag, Bezzerwizzer (beskrives nærmere i næste afsnit), havde forandring og omstilling som tema, og i 2019 er der ledelsesudvikling på programmet med emnet "Innovation i hverdagen" som omdrejningspunkt.

Afvikling af interne målinger

I 2018 besluttede Midttrafiks direktion at tilpasse, hvor ofte interne målinger skulle gennemføres. Der er enighed blandt såvel ledelse som medarbejderside om, at interne målinger af tilfredshed, ledelsesindsats, trivsel samt fysisk og psykisk arbejdsmiljø er højt prioriteret. Samtidig var der i 2018 enighed om, at hyppigheden af målingerne og antallet af spørgsmål med fordel kunne justeres for at undgå for mange målinger oveni hinanden. Direktionen besluttede derfor, at der fremover gennemføres én måling om året i foråret – hvert andet år er det en kombination af trivselsmåling, APV og medarbejdertilfredshedsundersøgelse, og hvert andet år er det medarbejdertilfredshedsundersøgelse alene.

Midttrafik har gennemført medarbejdertilfredshedsundersøgelser siden 2014. Se overblik over undersøgelsesresultater gennem årene nedenfor vedr. det overordnede spørgsmål om, hvorvidt Midttrafiks medarbejdere samlet set er tilfredse med at arbejde ved Midttrafik. Svarprocenten har gennem årene ligget mellem 72% og 88%.



KOMPETENCEUDVIKLING

Uden de mange dygtige og motiverede medarbejdere og ledere kunne vi ikke løse vores mange opgaver, til gavn for vores kunder. Derfor er det vigtigt, at vi løbende udvikler både medarbejdernes og ledernes kvalifikationer.

Kompetenceudvikling er et område Midttrafik også fremadrettet vil have fokus på, idet det er afgørende for at Midttrafik kan nå de opstillede mål i strategiplanen. Der er således fokus på strategisk kompetenceudvikling af medarbejderne, således at de i højere grad er i besiddelse af de relevante kompetencer, i forhold til at kunne understøtte målopfølgningen i egen afdeling og for organisationen som helhed.

TVÆRORGANISATORISKE KURSER

I 2018 har der været planlagt et tværorganisatorisk kursusforløb i personlig planlægning (PAS) Kurset skal afholdes i 2019 hos Midttrafik og ved at kortlægge de fælles behov for kompetenceudvikling internt, har administrationen sikret, at en stor del af Midttrafiks medarbejdere har fået ny viden og nye værktøjer til en fornuftig pris.

Derudover har en række medarbejdere også fået kompetenceudvikling gennem individuelle kurser såsom juridiske kurser inden for personalejura, udbud og indkøb, samt datadrevne kurser inden for Business Intelligence og dataanalyse. Midttrafiks medarbejdere får også kompetenceudvikling i grundlæggende værktøjer i Office-pakken som excel og word. I de kundevendte funktioner er det især kommunikation, konflikthåndtering og kundeservice der er fokus på i kompetenceudviklingen.

Derudover har den årlige tilbagevendende event, som kaldes "Bezzewizzer", været afviklet, hvor alle medarbejdere i Midttrafiks samles til en dag, hvor samarbejdet er i fokus. I 2018 blev der igen arbejdet med behov for hurtig tilpasning af arbejdsgange og opgaveløsning i en tid, hvor digitalisering og udviklingen går så stærkt, at det som var vilkårene for en opgave i går, kan se helt anderledes ud dagen efter.

KOMPETENCEUDVIKLING I TAL

I 2018 blev der budgetteret med i alt ca. 220.000 kr. på kompetenceudvikling hos Midttrafik. Herudover er der brugt ressourcer til deltagelse i erfa-grupper og andre faglige fora.

Midttrafik
Søren Nymarks Vej 3
8270 Højbjerg
midttrafik.dk

