

Information

Personaleredegørelse

Marts 2021

PERSONALE REDEGØRELSE

2020



midttrafik

INDHOLD

Forord	3
Personalet i Midttrafik	4
Lønudvikling	9
Arbejds miljø og Trivsel	12
Sygefravær	15
Kompetenceudvikling	17
En digital arbejdsplads	17



FORORD

Formålet med at udarbejde en årlig personaleredegørelse er at give et samlet overblik over status på personaleområdet. I personaleredegørelsen kan man læse om medarbejdernes antal, faggrupper, alder, kønsfordeling, personaleomsætning, sygefravær, arbejdsmiljø og personalepolitiske indsatser i bred forstand.

MIDTTRAFIKS FIRE OVERORDNEDE MÅL

- Tilfredse kunder
- Dygtige leverandører
- Tilfredse bestillere
- En kompetent og effektiv organisation
 - At fastholde tilfredse medarbejdere
 - At dygtiggøre ledere og medarbejdere
 - At ansætte de rigtige medarbejdere

Midttrafiks strategiplan sætter kursen for den forandring og udvikling, som er forudsætningen for at nå de opstillede mål. Det fjerde mål om en kompetent og effektiv organisation og de underliggende mål peger i høj grad ind i formålet med den årlige personaleredegørelse.

Redegørelsen giver et billede af Midttrafik som arbejdsplads og er et godt grundlag for at træffe beslutninger om justeringer og nye initiativer på personaleområdet.

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.

Personaleredegørelsen giver et indblik i de forskellige initiativer, som bidrager til, at Midttrafik opleves som en god arbejdsplads. 2020 var et særligt år, hvor mange initiativer blev sat midlertidigt på hold, da covid-19 pandemien spredte sig i Danmark og resten af verden. Til gengæld har indsatsen omkring den digitale arbejdsplads og digitale kompetencer været konstant i fokus og har taget store spring fremad.



PERSONALET I MIDTTRAFIK

FAKTA OM MEDARBEJDERNE

Midttrafik har ved udgangen af december 2020 en samlet medarbejderstab på 137 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. 10 af de 137 medarbejdere er studentermedhjælpere/afløsere.

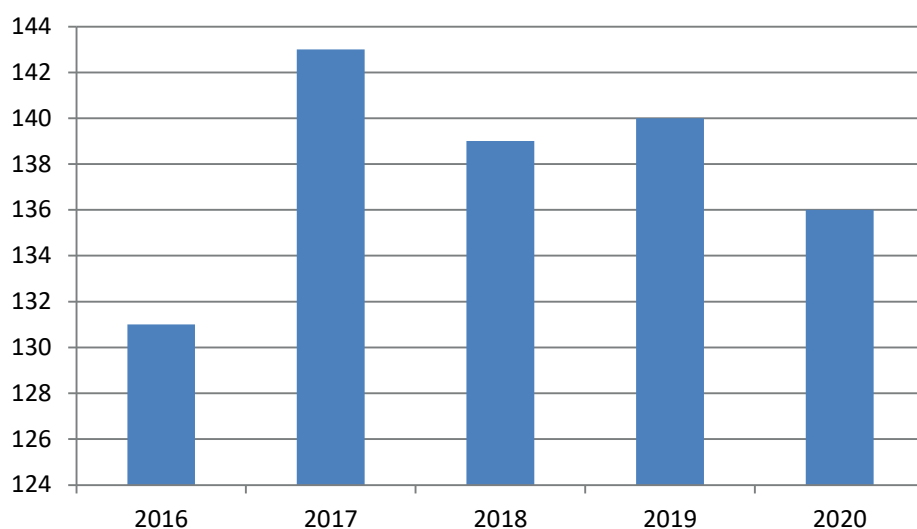
Studentermedhjælperne og afløserne ved kundecentret har ikke tidligere været medtaget i personaleregørelsen, hvilket primært skyldtes, at de var ansat på timeløn. Som konsekvens af EU-regler blev de danske overenskomster ændret, således at medarbejdere, der er ansat ud over en måned, skal være månedslønnet. Studentermedhjælpere og afløsere er nu ansat med et fast ugentligt timetal og indgår dermed i normeringen. Midttrafik hjemtog pr. 1. december 2016 kundecentret fra Aarhus Rutebilstation, hvilket forklarer stigningen i antal medarbejdere fra 2016 til 2017.

I forbindelse med forårets nedlukning og de konsekvenser, som det medførte for den kollektive trafik, stod Midttrafik overfor en ukendt økonomi, og derfor traf direktionen en række beslutninger, som fik personalemæssige konsekvenser.

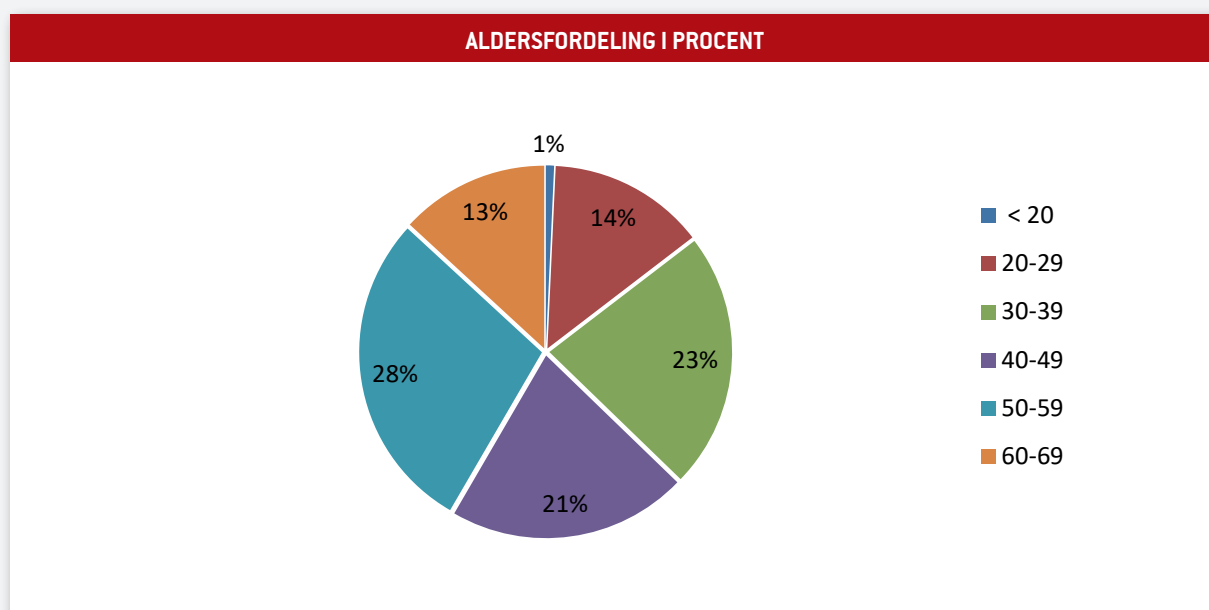
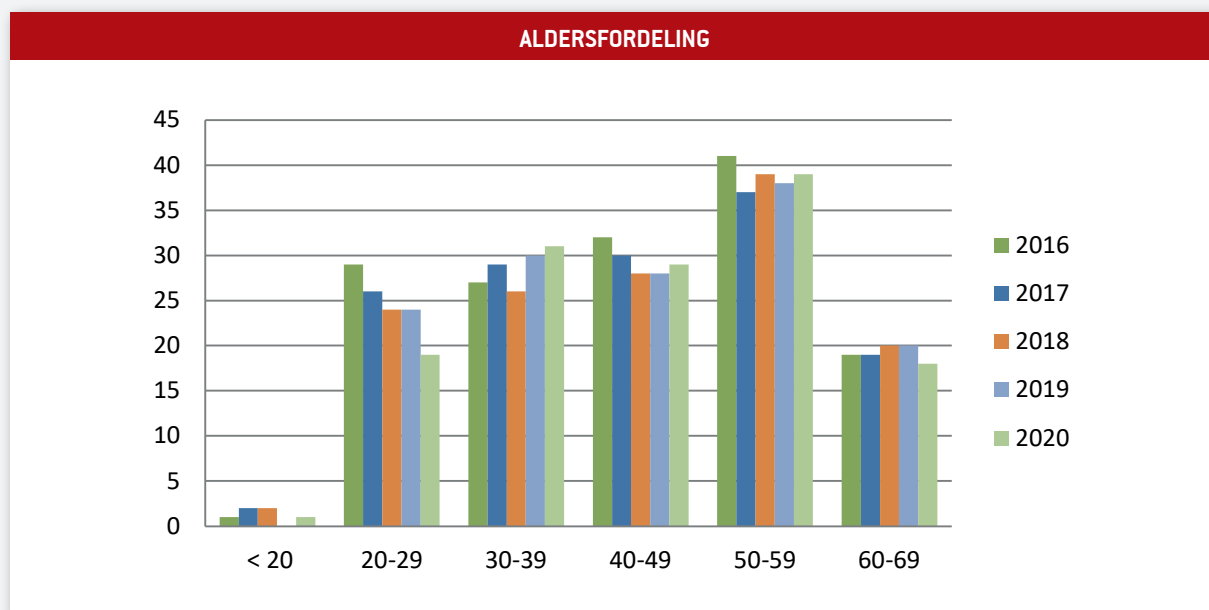
5 studentermedhjælperne uden for Flextrafik blev sagt op. 3 af de 5 studentermedhjælpere er efterfølgende genansat. 3 medarbejdere fra administrationen på Søren Nymarks Vej blev overført til midlertidig tjeneste på Midttrafiks Kundecenter.

1 medarbejder er vendt tilbage til sin hidtidige stilling, 1 medarbejder er delvis vendt tilbage til sin hidtidige og samtidig fået særlige opgaver på kundecentret. Den sidste medarbejder har valgt at fortsætte sin ansættelse på kundecentret og vender dermed ikke tilbage til Søren Nymarks Vej.

ANTAL MEDARBEJDERE

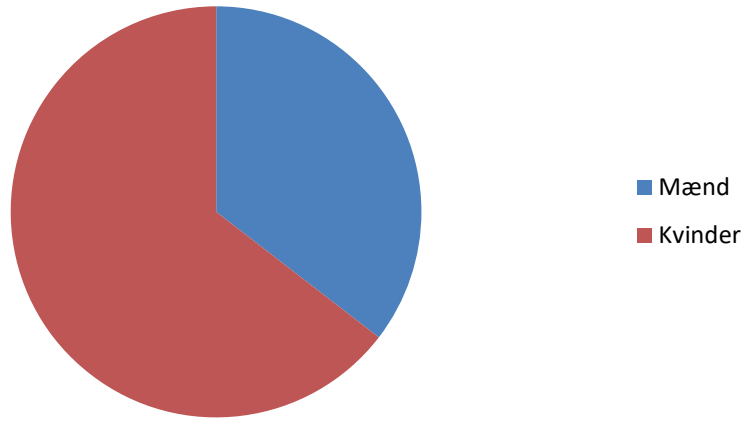


Gennemsnitsalderen i Midttrafik er i 2020 45,08 år. Aldersfordelingen i perioden 2016-2020 fremgår nedenfor.



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 hjemtog kundecentret fra Aarhus Rutebilstation i 2016, og alle kundecentrets medarbejdere er kvinder. I Flextrafik, servicecentret er der også overvejende kvinder ansat. Hertil kommer, at der er en overvægt af kvindelige studentermedhjælpere.

KØNSFORDELING



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 2018 og 2019 skyldes flexmedarbejderes overgang til pension.

Andelen af medarbejdere ansat i fleksjob udgør 2,19 %.

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 aftalt at nærmeste leder tager initiativ til en drøftelse med medarbejderen om dennes seniorår ved Midttrafik i god tid inden medarbejderen fylder 58 år. Det er dog også naturligt, at mange medarbejdere selv

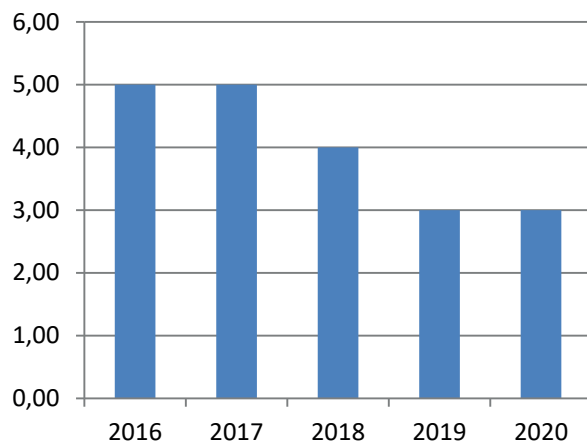
tager initiativ til en dialog med nærmeste leder, når medarbejderen finder det relevant.

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 og 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 7 medarbejdere, som har ønsket en senioraftale. For alle gælder det, at deres ugentlige arbejdstid er nedsat.

MEDARBEJDERE PÅ SÆRLIGE VILKÅR



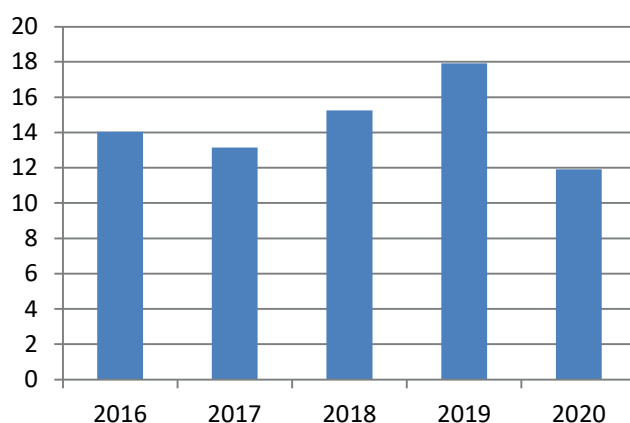
PERSONALEOMSÆTNING

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 2019 til december 2020) 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 dét at sikre kontinuitet i arbejdet.

Personaleomsætningen for Midttrafik i 2020 er 11,91. Tallet er faldet væsentligt i forhold til 2019, hvor tallet var 17,92. Det store fald kan forklares med de særlige forhold omkring covid-19 pandemien.

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, på grund af besparelser, ikke været afsat midler. 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., i 2019 200.000 kr. og 100.000 kr. i 2020. Uanset, om der er afsat øremærkede midler til lokal forhandling eller ej, har der været individuelle lønforhandlinger hver gang, der er sket væsentlige ændringer i stillingsindhold.

Lønudviklingen dækker over både overenskomstbestemte lønstigninger og lokalt aftalte lønstigninger. Lønudviklingen i f.eks. 2020 skal forstås som den udvikling, der er

sket fra november 2019 til november 2020 for medarbejdere, der er ansat i samme stilling i begge år. Denne definition gør det muligt for Midttrafik at sammenligne med lønudviklingen i andre trafikskelskaber og kommunerne. Den samlede lønudvikling i Midttrafik i 2020 var 4,0 %.

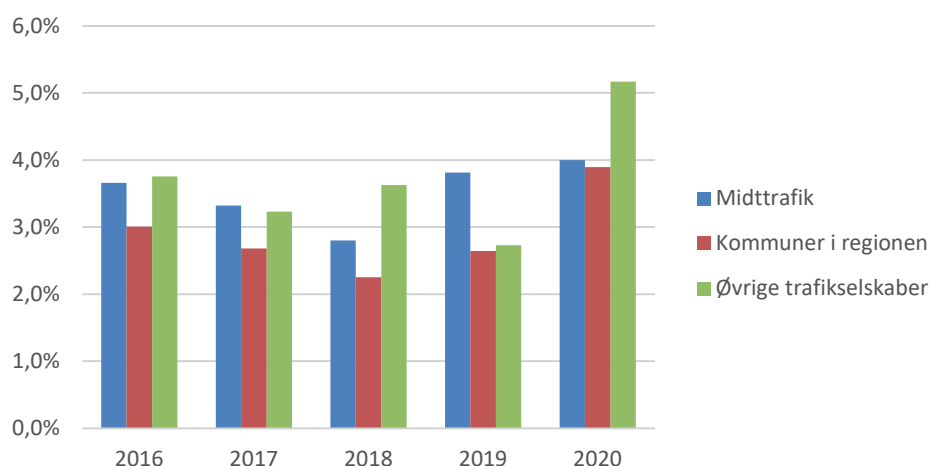
Overenskomstforhandlingen for 2018 dækker perioden 1. april 2018 – 31. marts 2021. Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,1 % fordelt over de 3 overenskomstsår. Således udmøntes der i 2018 stigninger på 2,4 %, i 2019 1,0 % og i 2020 2,7 %.

I 2020 har vi stået i en helt ekstraordinær situation, hvor især medarbejdere i driftsfunktioner har haft ekstraordinære corona-relaterede opgaver. Disse medarbejdere, samt andre som har ydet en ekstraordinær indsats som følge af corona-situationen, er tilgodeset med engangsbeløb. Det kan ikke aflæses i lønudviklingen idet tallene er renset for engangsbeløb. Der er brugt knap 400.000 kr. til engangsbeløb. Beløbet er inkl. pensionsindbetaling.

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.



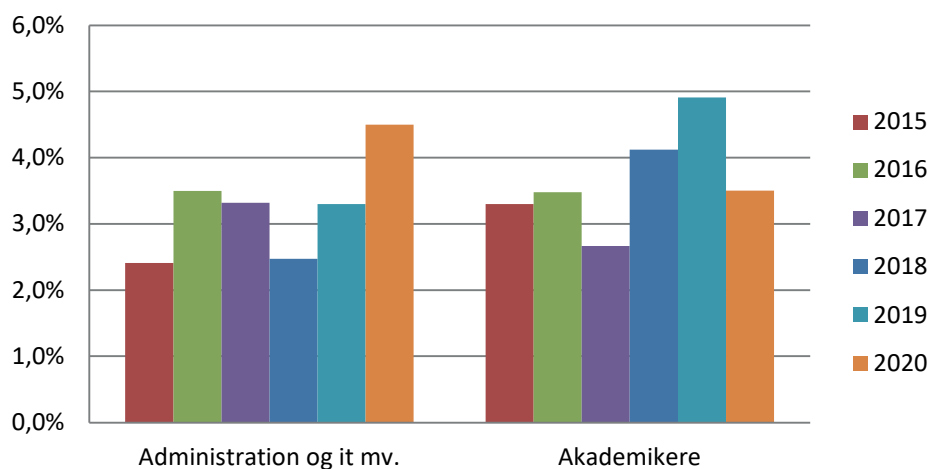
LØNUDVIKLING



Ovennævnte diagram viser lønudviklingen i Midttrafik sammenlignet med de øvrige trafikselskaber og kommuner i Region Midtjylland for medarbejdere omfattet af henholdsvis overenskomsten for Administration og IT samt overenskomsten for akademikere.

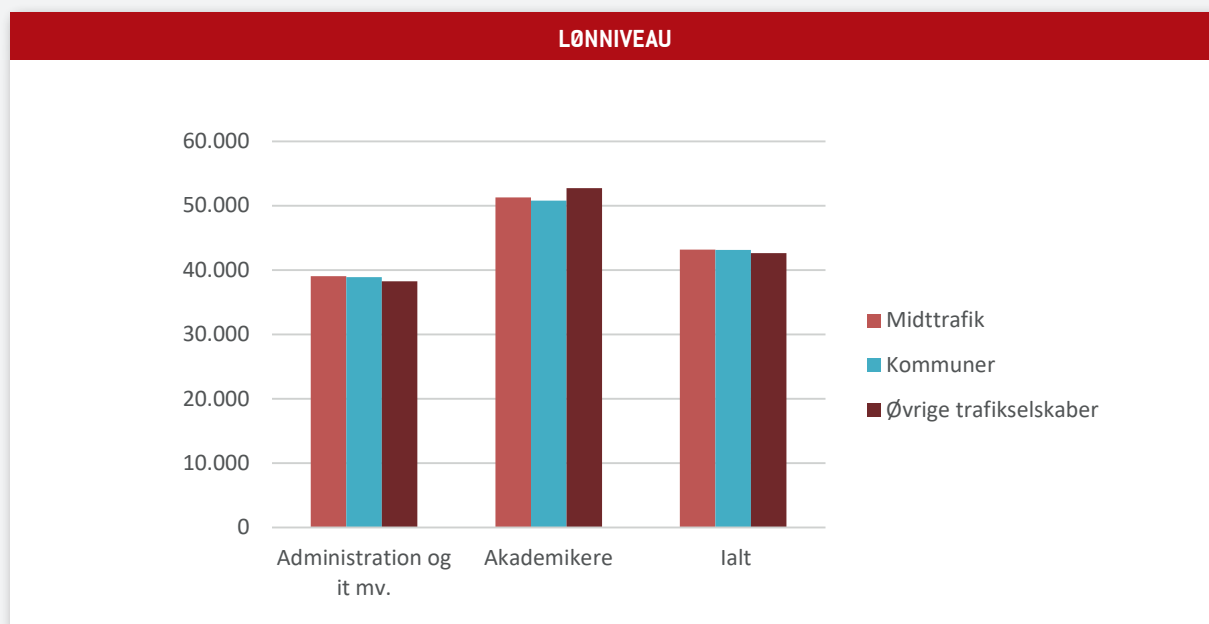
Den samlede lønudvikling i Midttrafik fra 2019 til 2020 er på 4,0 %, hvor den er 5,1 % i de øvrige trafikselskaber og 3,89 % i kommunerne i Region Midtjylland.

LØNUDVIKLING FORDELT PÅ FAGGRUPPER

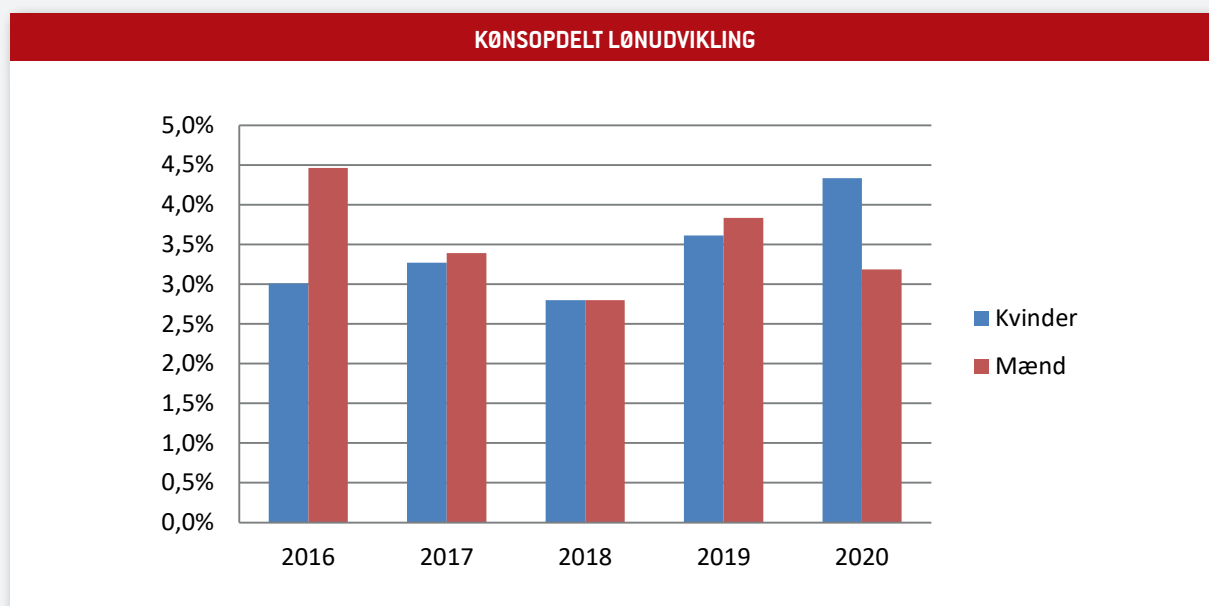


Ovennævnte diagram viser lønudviklingen på de faggrupper, som er repræsenteret i Midttrafik i 2020, og hvor der er mindst 3 ansatte.

Nedenfor vises en tabel over det gennemsnitlige lønniveau for medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten for henholdsvis Administration og IT samt akademikere pr. 1. november 2020.



Tabellen nedenfor viser lønudviklingen for henholdsvis mænd og kvinder i Midttrafik.



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 arbejdsmiljørepræsentanten, HR-koordinatoren og en arbejdsmiljøkoordinator. Alle medlemmer af arbejdsmiljøgruppen har gennemført den lovpligtige uddannelse. I henhold til MED-aftalen skal der være en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen af arbejdsmiljøåret 2020 sker på mødet i arbejdsmiljøgruppen den 10. marts.

De væsentligste indsatser i 2020 har været:

- Afvikling af Midttrafiks interne APV- og trivselsmåling (se afsnittet Afvikling af interne målinger)
- Tryghedstiltag på Kundecenteret i form af flere daglige besøg af vagter.
- Det fysiske arbejdsmiljø og hjemmearbejdspladser har haft et stort fokus løbende gennem året. (se afsnittet Arbejdsmiljøtiltag i forbindelse med covid-19)
- Årlig sikkerhedsrundring på to af Midttrafiks tre lokationer - administrationen på Søren Nymarks Vej 3 i Aarhus, Midttrafik Kundecenter på rutebilstationen i Aarhus. Midttrafiks afdeling i Videbæk fik ikke besøg i år på grund af den nedlukning, der har været af Midttrafik, hvor størstedelen af medarbejderne har arbejdet hjemme.
- Gennemgang af ventilation på Midttrafiks Kundecenter og på Søren Nymarks Vej.
- Tilbud om influenzavaccine.
- Besøg fra Arbejdstilsynet på Søren Nymarksvej og Midttrafiks Kundecenter. Tilsynet gav ikke anledning til anmærkninger og Midttrafik har modtaget en grøn smiley.
- Akustikforbedringer på Midttrafiks Kundecenter.



ARBEJDSKADER

Der er ikke registreret hverken arbejdsulykker eller nærved-ulykker hos Midttrafik i 2020.

Der blev i 2019 indberettet fire nærved-ulykker, der skyldtes et par episoder med vrede eller truende kunder/borgere på kundecenteret.

FOKUS PÅ SUNDHED, SOCIAL TRIVSEL OG SAMARBEJDE

Midttrafik har i flere år haft en sundhedspolitik, der rummer en række sundhedsfremmende tiltag. Tiltag som frugt-, massageordning og sund mad i kantinen har i størstedelen af 2020 været lukket ned som følge af covid-19 restriktioner.

Sundhedsfremme og social trivsel har i 2020 haft et andet fokus i form af hjemmearbejdspladser og forebyggelse af smittespredning.

Ved nedlukningen i marts blev størstedelen af Midttrafiks medarbejdere sendt hjem for at arbejde hjemme.

De medarbejdere, der fortsat mødte op på arbejdspladsen, arbejdede i funktioner der enten har direkte kundekontakt eller kritiske funktioner som IT.

Arbejds miljøtiltag i forbindelse med covid-19

Midttrafik har siden februar 2020 haft et coronaberedskab, der har koordineret både den eksterne såvel som interne kommunikation om retningslinjer og tiltag.

De interne tiltag har blandt andet omfattet:

- Nedlukning af kantineordning og reduktion af antal siddepladser for at sikre afstand.
- Ekstra rengøring og håndsprit ved fælles fysiske kontaktflader.
- Ensretning på smalle gange og fællesarealer.
- Løbende informationer om retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen.
- Begrænset åbningstid på Midttrafiks Kundecenter
- Låst fordør på Søren Nymarks Vej 3 for at begrænse besøg fra eksterne.
- Lukning af mødelokaler – alle møder er foregået virtuelt eller udendørs.
- Forskudte mødetider og holdinddeling af medarbejderne, der skiftevis arbejdede på kontoret og hjemme en uge ad gangen.

På hjemmearbejdspladsen har det i høj grad været den enkeltes medansvar at skabe et godt arbejdsmiljø. Der har dog løbende i coronaberedskabet og arbejdsmiljøgruppen været overvejelser om hjemmearbejdets påvirkning af både ergonomi og de sociale relationer til kollegerne.

Medarbejderne er opfordret til pauser og bevægelse i arbejdsdagen for at forebygge gener ved langvarigt stillesiddende arbejde. Flere afdelinger har i sommerhalvåret skiftet virtuelle møder ud med forskellige former for walk-and-talks.

Alle sociale arrangementer i Midttrafik har været aflyst. I efteråret startede direktionen fællesmøderne op igen som virtuelle møder, og i december var der arrangeret virtuel julebanko.

Afvikling af interne målinger

Midttrafik har gennemført medarbejdertilfredshedsundersøgelser siden 2014. Svarprocenten har gennem årene ligget mellem 72% og 93%.

Undersøgelsen er bygget op omkring 12 temaer. 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
- Strategi
- Psykisk arbejdsmiljø



I 2018 besluttede Midttrafiks direktion at tilpasse, hvor ofte interne målinger skulle gennemføres. Der er enighed blandt såvel ledelse som medarbejderne 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 og overlappende spørgerammer. Det blev derfor besluttet, 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.

I forbindelse med planlægningen af målingen i 2020 blev det vedtaget, at medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2021 erstattes af en mini-måling, som opfølgning på udvalgte spørgsmål fra trivselsmåling og APV.

Opfølgning på trivselsmåling

I 2020 blev den store måling, der rummer en kombination af trivselsmåling, APV og medarbejdertilfredshedsundersøgelse, gennemført i starten af februar. Der var en svarprocent på 93 %. Resultaterne nåede ud til afdelingerne i slutningen af februar måned, hvor der også var planlagt en opfølgning i løbet af marts og april.

Resultatet af målingen var, at trivslen overordnet set var steget siden sidste måling i 2018. Der sås stigninger eller samme resultat på næsten alle temaer i den overordnede Midttrafik rapport. Samlet set var der høj tilfredshed med at være ansat hos Midttrafik.

Den samlede score på spørgsmålene omkring motivation og tilfredshed var 5,7 på 7-points skalaen, ligesom den samlede score på engagement og loyalitet var høj 6,0 på en 7-points skala. Samme resultat sås ved målingen i 2018.

Højeste score i målingen var på spørgsmålet: "Jeg yder gerne en ekstra indsats for at hjælpe min arbejdsplads med at skabe de ønskede resultater", der havde en score på 6,3.

I top 5 over spørgsmål med højeste score inden for de 12 temaer vedrørte 4 af spørgsmålene nærmeste leder. Alle disse fire spørgsmål har en score på 6,1 eller 6,2.

Resultatet af den fysiske APV var ligeledes overvejende positivt. Der oplevedes udfordringer med indeklima i form af problemer med temperatur (38 %), ventilation (35 %) og varme/kulde og træk (46 %).

Der var dog stor variation i besvarelsene på tværs af afdelinger og teams.

Den planlagte opfølgning blev i første omgang udskudt, da alle offentligt ansatte blev bedt om at arbejde hjemme efter pressemødet med statsministeren den 11. marts. Efterhånden som sommeren og efteråret nærmede sig blev data fra målingen mindre relevante, da der var andre faktorer, der spillede ind i forhold til arbejdsmiljøet. I efteråret tog direktionen derfor beslutningen om at indføre pulsmålinger i 2021 i stedet for den planlagte mini-måling, der skulle følge op på trivselsmålingen i 2020.



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.

OPGØRELSESMETODE

Sygefraværet er således med virkning fra 2015 opgjort på følgende måde:

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

Opgørelsen af sygefraværet i Midttrafik blev ændret ændret for at sikre, at der kan benchmarkes med andre trafiksselskaber, og andre offentlige arbejdspladser.

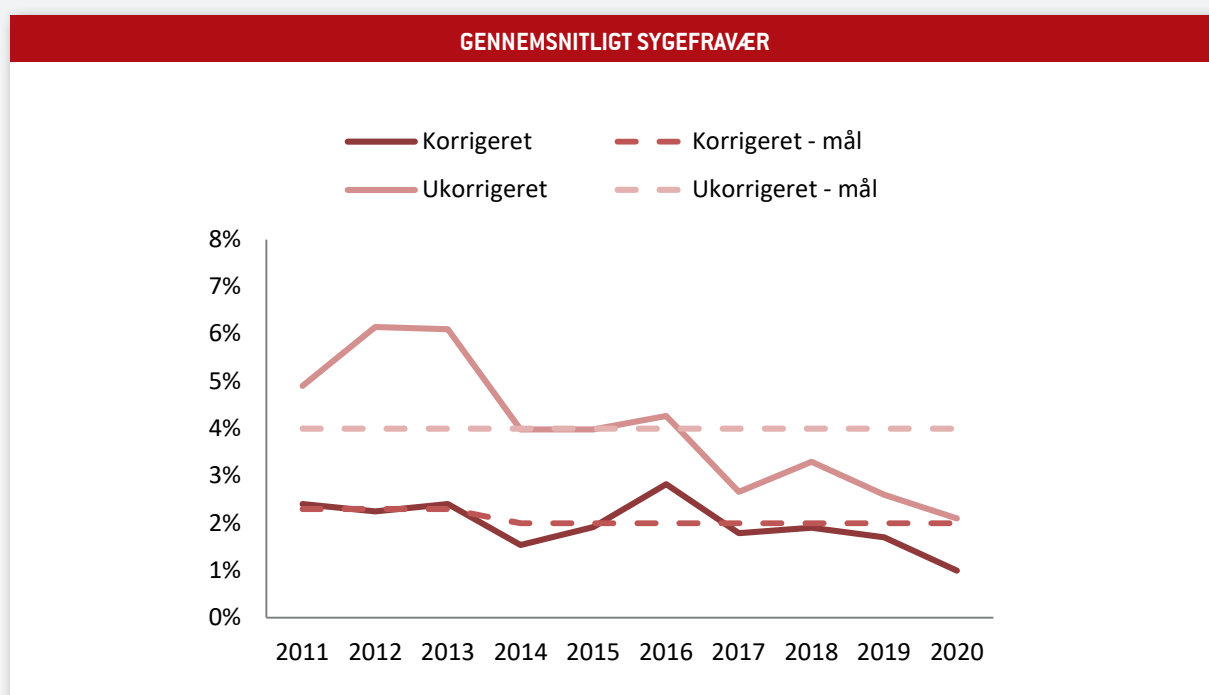
Fraværstatistikken for 2020 viser, at det korrigerede fravær (korttidsfraværet) for 2020 ligger på 1,2 %, hvilket er 0,5 procentpoint under niveauet i 2019, hvor det lå på 1,7 %.

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.

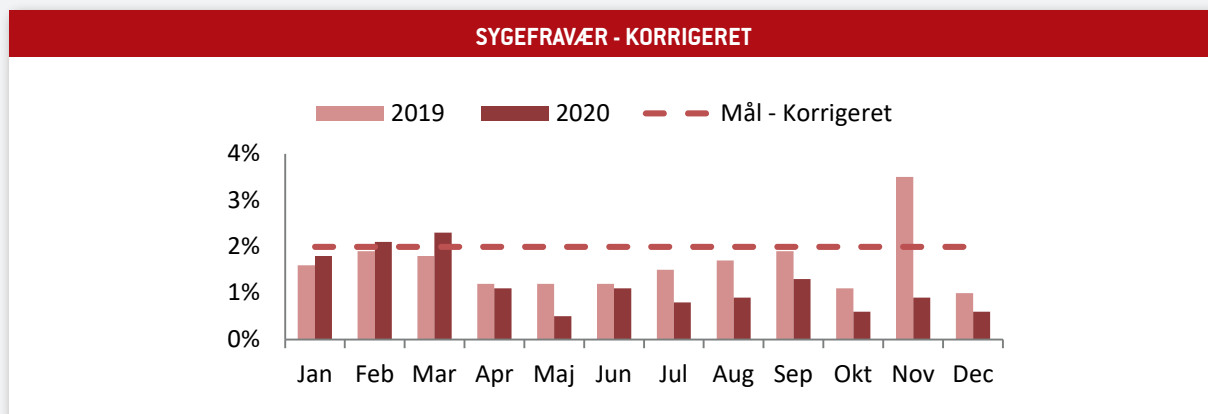
Midttrafik har sat målet for det korrigerede sygefravær til 2 %, gældende fra 2014. Før 2014 var målet på 2,30 %. I opgørelsen af det korte sygefravær, er der korrigeret for langtidssygdom over 30 dage og fravær som følge af arbejdsskader.

Målet for det ukorrigerede fravær (langtidsfraværet) er 4 %. I 2020 er langtidsygefraværet i Midttrafik opgjort til 2,1 %, hvor det i 2019 blev opgjort til 2,6 %.

I nedenstående tabel ses udviklingen i såvel det ukorrigerede som det korrigerede sygefravær i 2007-2020:



I nedenstående tabel ses det ukorrigerede sygefravær fordelt over året i henholdsvis 2019 og 2020.



Hjemsendelsen af medarbejderne som følge af covid-19 pandemien har utvivlsomt haft betydning for faldet i sygefravær fra 2019 til 2020, men det kan ikke fastslås, at det er den væsentligste årsag. Det skyldes, at Midttrafik ikke har lavet undersøgelser, som nærmere kan belyse forholdet.

BENCHMARK

Da de fleste af Midttrafiks medarbejdere normalt har arbejdsplads i Aarhus, er det relevant at se på en benchmark af sygefraværet hos Midttrafik i forhold til en arbejdsplads som Aarhus Kommune.

Opgjort i dagsværk var sygefraværet i Midttrafik 5,0 dage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling. I Aarhus Kommune havde de to faggrupper administration & IT og akademikere samlet et sygefravær på 6,9 dage gennemsnitligt pr. fuldtidsstilling. Der ses dog store udsving på tværs af magistratsafdelingerne, hvor laveste antal fraværsdage er på 5,46 dage og højeste er på 8,23 dage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.

VIDSTE DU AT

Sygefraværet i Midttrafik på 2,1 % svarer til 5 sygedage (arbejdsdage) pr. medarbejder i 2020. Året før var sygefraværet 2,6%, hvilket svarer til 6,5 sygedage (arbejdsdage) pr. medarbejder i 2019

INITIATIVER TIL FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR

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

- Midttrafiks sygefraværspolitik justeres løbende
- På ugebasis 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.

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

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 har fokus på, da det er afgørende for, at Midttrafik kan nå de opstillede mål i strategiplanen. Der er 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 målopfyldelsen i egen afdeling og for organisationen som helhed.

2020 har dog også på denne bane været et markant anderledes år, da næsten al kompetenceudvikling i form af kurser og konferencer har været aflyst.

Mange aftaler om individuel kompetenceudvikling indgås normalvis på forårets MUS. I flere afdelinger blev afholdelsen af MUS imidlertid udsat i håbet om at kunne vende tilbage til mere almindelige rammer, hvor samtalerne kunne foregå på arbejdspladsen og ikke på en skærm. Andre har nået afholde MUS i 2020 men har haft svært ved at følge op på aftaler om kurser osv.

TVÆRORGANISATORISKE KURSER

I de seneste år har der været afholdt et tværoorganisatorisk kursusforløb i personlig planlægning (PAS). Kurset har dog ikke været afholdt i 2020 på grund af covid-19 pandemien.

I forlængelse af afholdelsen af MUS kortlægges de fælles behov for kompetenceudvikling internt for derved at sikre, at en stor del af Midttrafiks medarbejdere har fået ny viden og nye værktøjer.

EN DIGITAL ARBEJDSPLADS

Strategiplanen 2017-2020 har haft et fokus på digital omstilling både i forhold til kunderne, men også den interne digitalisering af arbejdsgange i afdelingerne. Midttrafiks personale har i 2020 taget et stort skridt ind i den digitale arbejdsplads som følge af hjemmearbejdspladser og behovet for afstand. Det har været til stor hjælp, at Midttrafik i løbet af 2018 gik fra stationære computere til bærbare computere til de fleste medarbejdere. Det gjorde omstillingen, da alle blev hjemsendt, meget lettere.

Herudover er der i 2020 implementeret et nyt telefonsystem med Softphone, og der er indkøbt mobiltelefoner til alle medarbejdere i Midttrafik. På kundecenteret og i Flextrafik er de stationære computere også blevet skiftet ud med bærbare computere i løbet af 2020. Konkret betyder det, at medarbejdere i Flextrafik eller kundecenteret nu kan arbejde hjemmefra, hvis det bliver nødvendigt. Microsoft Teams er blevet en integreret del af arbejdsdagen, og vi har alle lært, at vi igen skal til at række hånden op, samt vigtigheden af fælles mødeetikette.



Midttrafik
Søren Nymarks Vej 3
8270 Højbjerg
midttrafik.dk

