

**Information**

Personaleredegørelse

*Marts 2020*

# PERSONALE REDEGØRELSE

## 2019



**midttrafik**

## INDHOLD

Forord .....	3
Personalet i Midttrafik .....	4
Lønudvikling.....	9
Sygefravær .....	12
Arbejds miljø og Trivsel.....	14
Kompetenceudvikling .....	15



## 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. 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. 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 det stærke og langvarige fokus, der har været på sygefravær, har båret frugt. Midttrafik har nu samlet set opnået et stabilt sygefravær, og i 2019 ligger det fint under de opsatte mål på henholdsvis 4 % og 2 %.



## PERSONALET I MIDTTRAFIK

### FAKTA OG TAL OM MEDARBEJDERNE

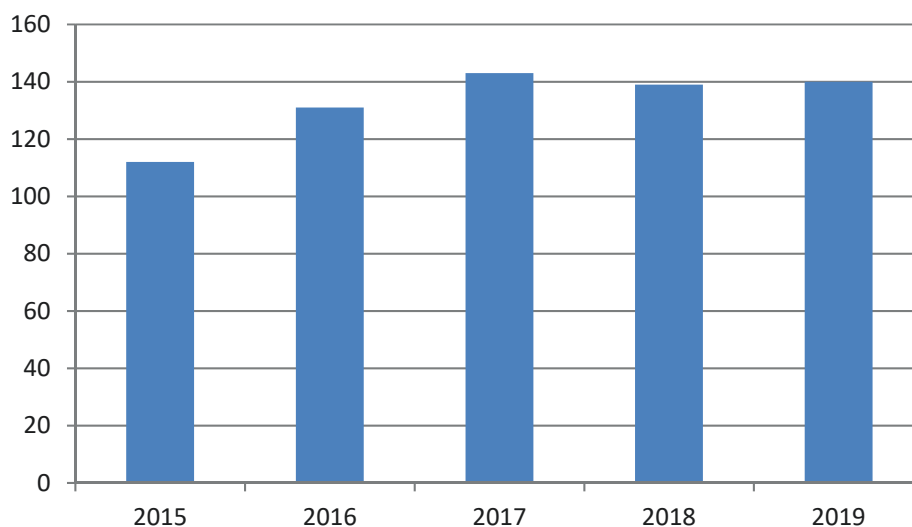
Midttrafik har med udgangen af december 2019 en samlet medarbejderstab på 140 personer. I tallet indgår alle månedslønnede medarbejdere, herunder studentermedhjælpere og afløsere. Herudover har Midttrafik løst ansatte timelønnede medhjælpere, som lejlighedsvis udfører arbejde for Midttrafik. Det kan eksempelvis være hjælp til pakkeopgaver, tælleopgaver mv. 12 af de 140 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.

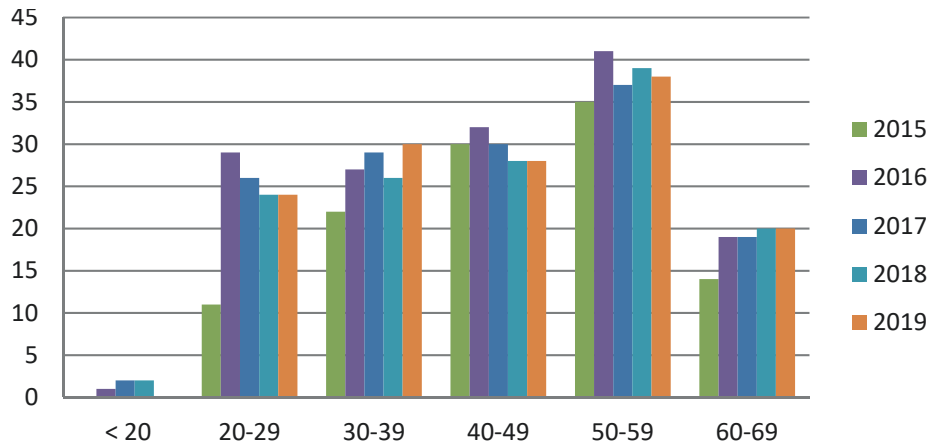
I 2015 skulle der i forbindelse med en sparerunde reduceres i medarbejderstaben med 7 stillinger. Herefter var medarbejderstaben på 110. At antallet af medarbejdere steg i løbet af 2016 kan forklares med tidsbegrænsede ansættelser som følge af Midttrafiks overtagelse af specialkørslen for Aarhus Kommune, 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

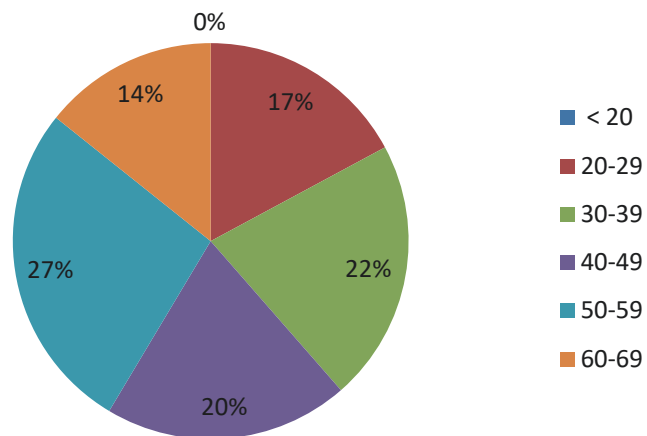


### ALDERSFORDELING, 2015-2019



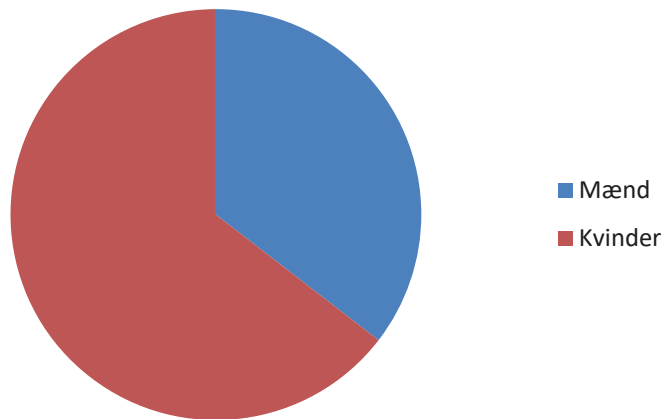
Gennemsnitsalderen i Midttrafik er i 2019 45,11 år. Aldersfordelingen i perioden 2014 - 2019 fremgår nedenfor.

### ALDERSFORDELING I PROCENT, 2014-2019





## 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 hjemtog Kundecentret fra Aarhus Rutebilstation i 2016 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 flexjob 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 træppe ned i tid som alternativ til pensionering.

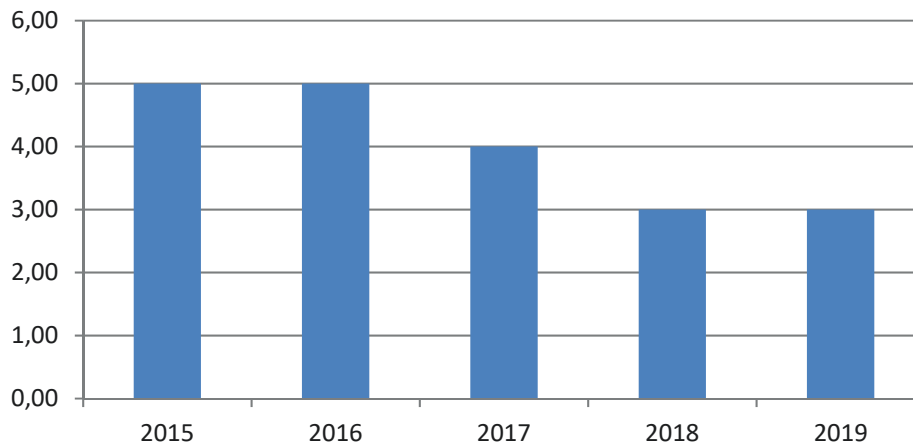
En senioraftale er en mulighed, ikke en ret, men alle medarbejdere får tilbudt at drøfte mulighederne. I Midttrafik er det naturligt, at den nærmeste leder tager initiativ til en drøftelse med medarbejderen om dennes seniorår ved Midttrafik i god tid inden medarbejderen fylder 58 år. Senioraftalen skal være til gavn og glæde for både Mid-

trafik 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 5 medarbejdere, som har ønsket en senioraftale. For alle gælder det, at deres ugentlige arbejdstid er nedsat.

### MEDARBEJDERE PÅ SÆRLIGE VILKÅR



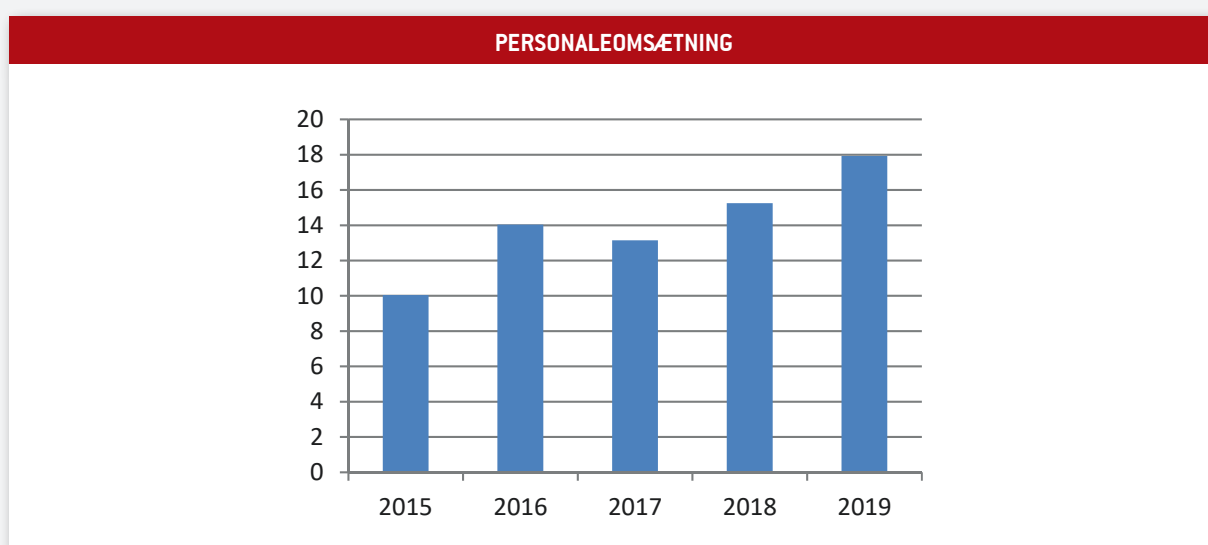
## PERSONALEOMSÆTNING

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 2018 til december 2019) 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 2019 er 17,92 %. Tallet er stigende i forhold til 2018, hvor tallet var 15,42. Der har i 2019 været en del udskiftning blandt studentermedhjælperne. Renset for studentermedhjælperne er personaleomsætningen 11,11 %.





## 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.

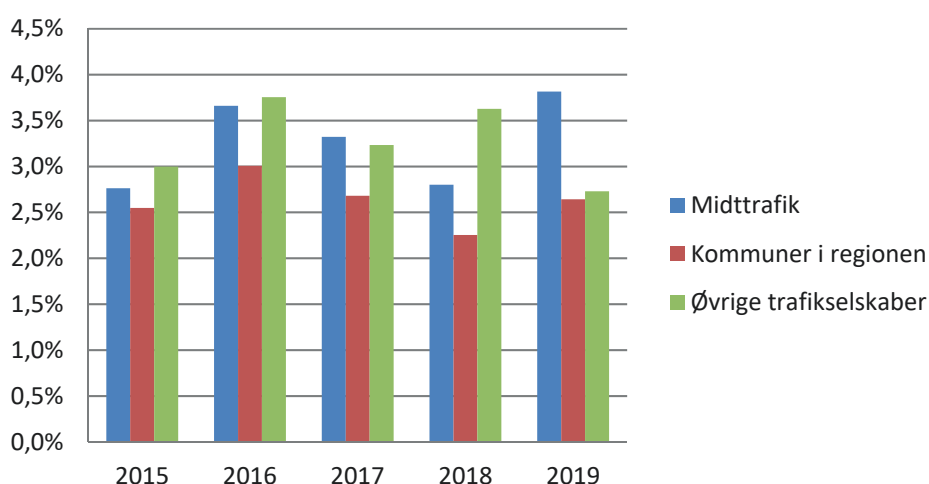
Efter bortfald af de øremærkede midler har Midttrafik skullet finde penge til lokal løndannelse inden for budgettet. Således har der i 2014 og 2015 på grund af besparelser ikke været afsat midler. I 2016 var der afsat 200.000 kr. I 2017 var der ikke afsat midler til lønforhandling. I 2018 var puljen til lokal løndannelse på 300.000 kr. og i 2019 200.000 kr. Uanset om der er afsat øremærkede midler til lokal forhandling 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. 2019 skal forstås som den udvikling der er sket fra november 2018 til november 2019 for medarbejdere, der er ansat i samme stilling i begge år. Den samlede lønudvikling i 2019 var 3,8 %.

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.

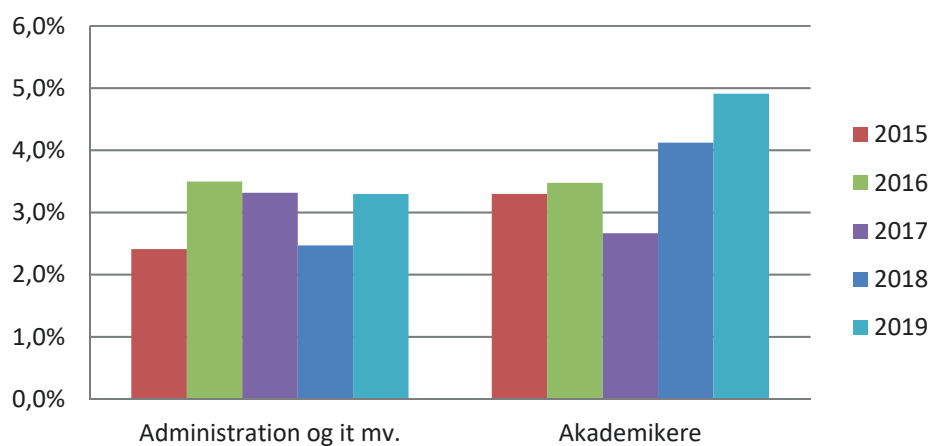
### LØNUDVIKLING 2015 - 2019



Diagrammet viser lønudviklingen i Midttrafik sammenlignet med de øvrige trafiksselskaber og kommuner i Region Midtjylland.

Den samlede lønudvikling i Midttrafik fra 2018 til 2019 er på 3,8 %, hvor den er 2,7 % i de øvrige trafiksselskaber og 2,6 % i kommunerne i Region Midtjylland.

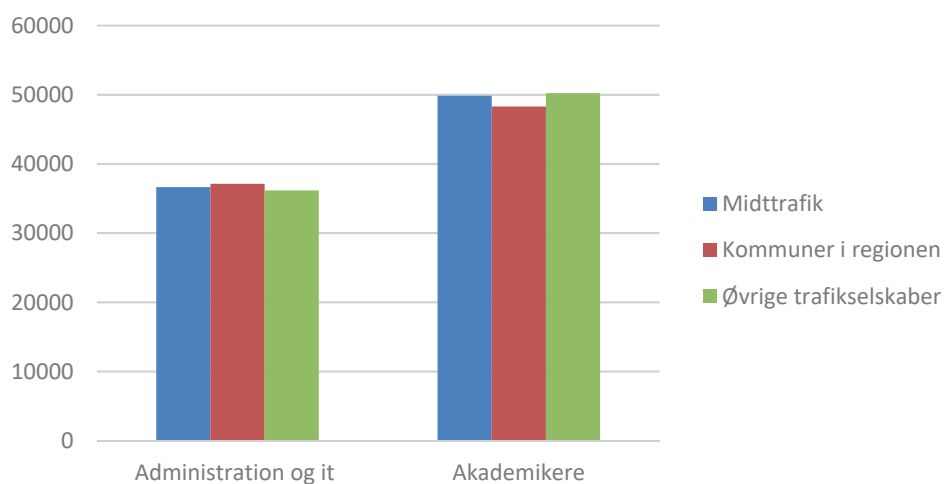
### LØNUDVIKLING FORDELT PÅ FAGGRUPPER



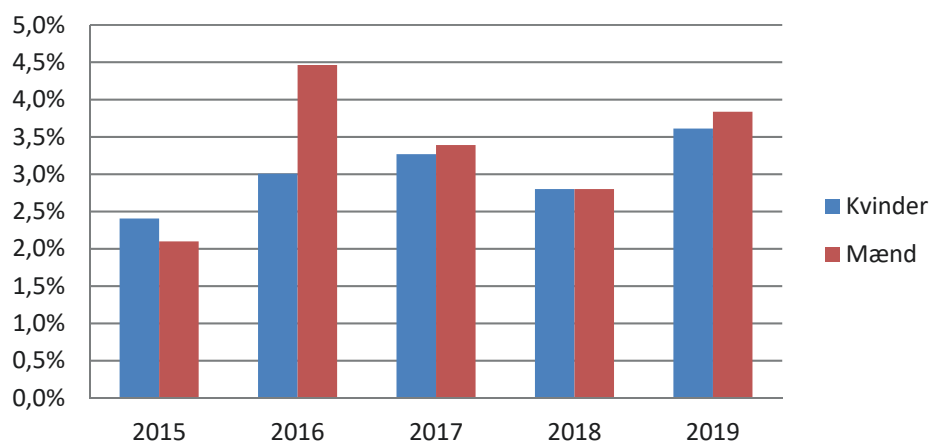
Diagrammet viser lønudviklingen på de faggrupper, som er repræsenteret i Midttrafik i 2019 og hvor der er mindst 3 ansatte.

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 2019.

### GENNEMSITLIG LØN INKL. PENSION



## KØNSOPDELT LØNUDVIKLING



Diagrammet viser lønudviklingen for henholdsvis mænd og kvinder i Midttrafik.



## 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 2019 viser, at det korrigerede fravær (korttidsfraværet) for 2019 ligger på 1,7 %, hvilket er 0,2 procentpoint under niveauet i 2018, hvor det lå på 1,9 %.

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.

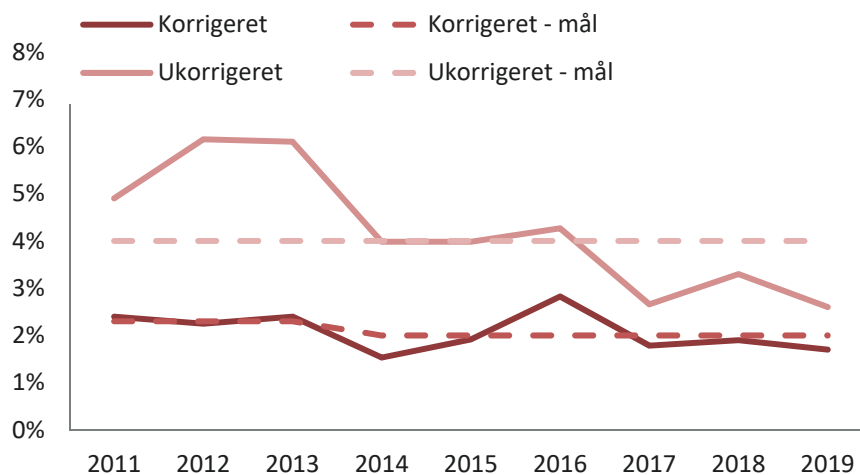
Målet for det ukorrigerede fravær (langtidsfraværet) er 4 %. I 2019 er langtidsygefraværet i Midttrafik opgjort til 2,6 %, hvor det i 2018 blev opgjort til 3,3 %.

I nedenstående tabel ses udviklingen i såvel det ukorrigerede som det korrigerede sygefravær i 2007-2019:

### VIDSTE DU AT

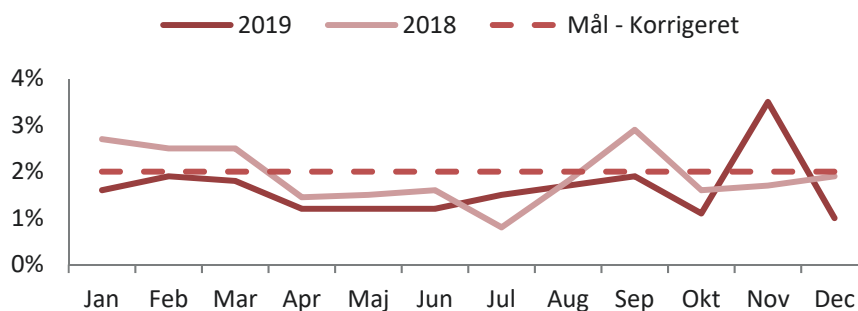
Sygefraværet i Midttrafik på 2,6 % svarer til 6,5 sygedage (arbejdsdage) pr. medarbejder i 2019

### GENNEMSNITLIGT SYGEFRAVÆR



I nedenstående tabel ses det ukorrigerede sygefravær fordelt over året i henholdsvis 2018 og 2019.

### SYGEFRAVÆR - KORRIGERET



### 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 trafiksselskaber, og andre offentlige arbejdspladser.

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

### 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.

Udover disse indsatser, har Midttrafik i 2014 udarbejdet en sundhedsstrategi, hvorefter der løbende igangsættes initiativer. Formålet 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.





## 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 den 10. marts.

De væsentligste indsatser i 2019 har været:

- 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.
- Revision af spørgerammen interne tilfredsheds- og trivselsmålinger (se afsnittet Afvikling af interne målinger)
- Det fysiske arbejdsmiljø - også den enkeltes ansvar. Emnet er fortsat fra 2019 hvor målsætningen var at skabe en opmærksomhed i organisationen om, at arbejdsmiljø ikke kun er noget, som arbejdsmiljøgruppen beskæftiger sig med, men også den enkelte medarbejder.
- Skærpet opmærksomhed på forebyggelse af stress via opgaveprioritering, gennemsigtighed og styrkelse af tværgående samarbejde (fortsætter i 2020)

### ARBEJDSKADER

I 2019 blev der registreret nul arbejdsulykker hos Midttrafik. Der er registreret fire nærved-ulykker.

De indberettede nærved-ulykker skyldes et par episoder med vrede eller truende kunder/borgere på kundecenteret. Nærved-ulykkerne har ikke efterfølgende givet skader, men der er tilbudt psykologsamtaler til de berørte.

Til sammenligning var der to registreringer i 2018.

### FOKUS PÅ SUNDHED, SOCIAL TRIVSEL OG SAMARBEJDE

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.

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

Midttrafik har med det årligt tilbagevendende event "Bezzewizzer", haft samarbejdet på tværs i fokus. Alle medarbejdere i Midttrafiks samles til en dag, hvor der igen i 2019 blev arbejdet med samarbejdsrelationer og behov for hurtig tilpasning af arbejdsgange og opgaveløsning.

Derudover har Personaleforeningen arrangeret sociale arrangementer, hvor medarbejderne kan lære hinanden at kende på tværs af afdelinger.

## AFVIKLING AF INTERNE MÅLINGER

Midttrafik har gennemført medarbejertilfredshedsundersøgelser 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%.

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. Direktionen besluttede derfor, at der fremover gennemføres én måling om året i foråret. Hvert andet år er det en kombination af trivselsmåling, APV og medarbejertilfredshedsundersøgelse, og hvert andet år er det medarbejertilfredshedsundersøgelse alene.

Der har ikke været afholdt måling i 2019. Men i forbindelse med planlægningen af målingen i 2020 er det vedtaget, at medarbejertilfredshedsundersøgelsen 2021 erstattes af en mini-måling, der følger op på trivselsmåling og APV.

## 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 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.

### TVÆRORGANISATORISKE KURSER

I de seneste år har der været afholdt et tværorganisatorisk kursusforløb i personlig planlægning (PAS). Kurset er i 2019 afholdt 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.

I efteråret blev der afholdt tværgående kursus i projektstyring. Medarbejdere der arbejder med projekter på tværs af Midttrafik var samlet til et kursusforløb for bl.a. at styrke den tværgående koordinering og styring af større og mindre projekter samt digitaliseringsprocesser.

Derudover har en række medarbejdere også fået kompetenceudvikling gennem individuelle kurser såsom juridiske kurser inden for personalejura, udbud og indkøb, pressehåndtering 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.

Midttrafik  
Søren Nymarks Vej 3  
8270 Højbjerg  
midttrafik.dk

