

Information

Personaleredegørelse

Maj 2024

PERSONALE REDEGØRELSE 2023

INDHOLD

Indledning.....	3
Personalet i Midttrafik	4
Rekruttering.....	5
Strategisk kompetenceudvikling	6
MED-samarbejde,.....	7
Arbejds miljø og trivsel.....	7
Personalefakta	11
Socialt ansvar.....	15
Fravær	15
En digital arbejdsplads	18



INDLEDNING

Den årlige personalemeddelelse i Midttrafik giver et overordnet billede af ansatte i Midttrafik og Midttrafik som arbejdsplads. Formålet med meddelelsen er, at den følger udviklingen på personaleområdet og samtidigt henvender sig til alle, som gerne vil vide mere om Midttrafik som arbejdsplads.

Du bliver præsenteret for et bredt udvalg af statistikker og data, som er med til at skabe et samlet overblik for det personalepolitiske område.

Midttrafik har fire overordnede mål i strategiplanen:

1. Tilfredse kunder
2. Dygtige leverandører
3. Tilfredse bestillere
4. En kompetent og effektiv organisation
 - a. At fastholde tilfredse medarbejdere
 - b. At dygtiggøre ledere og medarbejdere
 - c. At ansætte de rigtige medarbejdere

Der fokuseres i stadig stigende grad på det personalepolitiske område for at sikre en kompetent og effektiv organisation, som fortsat kan levere kerneydelser af høj kvalitet.

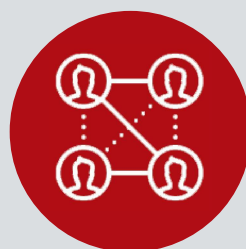
Den generelt stigende efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft i samfundet kræver et bredt indsatsområde, hvor god ledelse og en sund kultur fremmer trivsel og engagement og en stærk tilknytning til Midttrafik blandt medarbejderne. Derudover er det grundlaget for at tiltrække nye talenter udefra.

Udviklingen i rekrutteringsstatistik, personaleomsætning og sygefravær følges løbende med henblik på en hurtig indsats. Lederne får leveret personalestatistikker og kan også selv tilgå data på personaleområdet.

Midttrafik skal have tilfredse kunder og bestillere samt dygtige leverandører. Det kræver dygtige medarbejdere til at løse opgaverne og derfor løbende udvikling af medarbejdernes og ledernes kvalifikationer og fokus på at skabe engagement og motivation hos alle medarbejdere.



Vi skaber værdi for kunderne



Vi har tillid til hinanden



Vi passer på hinanden



Vi respekterer hinanden

PERSONALET I MIDTTRAFIK

PERSONALEPOLITIK (UDDRAG)

Kilde: Midttrafiks Personalehåndbog

Midttrafiks personalepolitik giver udtryk for de grundholdninger og normer, der skal være det fælles fundament for samspillet mellem ledelse og medarbejdere i Midttrafik.

KUNDEORIENTERING

Midttrafiks primære målsætning er at skabe god kollektiv trafik for borgerne. Det afgørende fokus i personalepolitikken er derfor at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere, med henblik på at kunne levere ydelser af høj kvalitet.

PARTNERSKAB

Ledelsen og medarbejderne arbejder i fællesskab på at nå de opstillede mål. I opgaveløsningen tilstræbes det gode samarbejde, såvel internt som på tværs af afdelingerne og i forhold til eksterne samarbejdspartnere. Det sikres, at alle involverede interessenter inddrages i beslutningerne.

Vi bestræber os på at opbygge varige relationer til bestillere og leverandører.

I Midttrafik vægter vi dialog og en god tone højt, vi værdsætter og tilstræber mangfoldighed og vi viser hinanden respekt for vores faglige ståsted og personlige egenart.

UDVIKLING

Der skal ske en fortsat og målrettet udvikling af den enkeltes kompetencer, så vi altid er parate til at efterkomme omgivelsernes behov og forventninger til den kollektive trafik. Ledelsen og medarbejderne har i fællesskab ansvar for den løbende kompetenceudvikling. Den enkelte skal have mulighed for at udnytte sine potentialer og fortsat møde udfordringer i de opgaver, der stilles. Samtidig skal der altid være fokus på sikker drift.

HELHED

Alle inddrages aktivt i beslutningsprocesserne og har indflydelse på beslutninger, der vedrører egen arbejdsituation. Til gengæld forventes det, at alle bakker loyalt op om trufne beslutninger, og at hver især bidrager efter bedste evne til at nå de fælles mål.

Midttrafik understøtter tiltag, der medvirker til at organisationen fungerer som en helhed, såsom jobskifte på tværs af organisationen efter eget ønske eller som følge af en justering af organisationen, tværgående arbejdsgrupper og projekter m.v.

VÆRDI

Medarbejderne er Midttrafiks vigtigste ressource og vi skal skabe rammer, der understøtter virkelyst, initiativ og effektivitet i opgaveløsningen. Midttrafik skal arbejde med det, der giver merværdi for kunderne, virksomhederne og medarbejderne.

TROVÆRDIGHED

Vi gør alle vores yderste for at løse vores opgaver optimalt, og vi udviser ansvarlighed og omhu i opgaveløsningen.

Ledelsen informerer åbent og tidligt i processen om forhold, der berører medarbejdernes arbejdsituation. Det er tilladt at lave fejl, men vi skal være åbne om dem, så vi kan lære heraf.

PERSONALETILBUD

I 2023 har det været muligt for medarbejderne at benytte sig af følgende tilbud i Midttrafik:

Mulighed for at planlægge egen arbejdstid og tage hjemmearbejdsdage inden for givne rammer. Derudover har det været muligt at benytte sig af Midttrafiks frokostordning.

Personaleforeningen i Midttrafik har arrangementer både i huset og uden for huset og der er mulighed for at være medlem af foreningen og en gavekasse eller blot en af delene.



REKRUTTERING OG TILKNYTNING

BRANDING

I 2023 fik Midttrafik produceret nogle små film, hvor medarbejdere bliver interviewet. Filmene bruges i forbindelse med udvalgte stillingsopslag. Derudover benyttes LinkedIn og Facebook til at sætte fokus på jobtilbud hos Midttrafik.

Tabel 1 - Aktivitet/år	2023	2022	2021	2020	2019
Stillinger	18	32	12	9	16
Ansøgere	1125	870	641	532	590

Kilde: HRM Easy

Der er flest ansøgere til de kundevedtne funktioner, så ansøgerfeltet vekslede mellem 5-90 ansøgninger pr. stilling i 2023.

Rekrutteringsprocessen opleves som regel som værende god med stor fokus på, at man som kandidat føler sig tryk i ansættelsesprocessen. Når der er en aftale på plads med en ny medarbejder, går en fastlagt proces i gang hos HR.

I 2023 er den afviklet som følger:

PREBOARDING

HR fremsender 1. velkomstmil til kandidaten, som fortæller om processen - herunder forhandling med de faglige organisationer. Når aftaler er på plads, fremsendes 2. velkomstmil med ansættelsespapirer, folderen "Velkommen til Midttrafik og andet relevant materiale.

Lederen er i løbende kontakt med den nye medarbejder og fremsender introduktionsprogram for de første dage til medarbejderen og eventuelle interessenter i huset

Der sættes information på intranettet vedrørende ansættelsen af den nye kollega.

ONBOARDING

Velkomstmaterialet til nyansatte bliver gennemgået med den nyansattes mentor og opdateret løbende, herunder med fokus på Midttrafiks strategi.

Introduktionsforløb for den nyansatte har fokus på, at den nyansatte allerede fra begyndelsen får en stærk for-

REKRUTTERING

Når Midttrafik rekrutterer nye medarbejdere, sker det fortrinsvis via stillingsopslag på Midttrafiks hjemmeside samt på bl.a. Jobindex, Jobnet, Graduateland, Elevportalen og andre relevante jobsites. I nogle tilfælde sker rekrutteringen gennem rekrutteringsfirmaer.

Midttrafik havde 18 ledige stillinger, som vi ønskede at få besat i 2023 og vi modtog modtog i alt 1125 ansøgninger. Nedenstående tabel 1 viser antal stillingsopslag og ansøgere i perioden 2019-2023.

ståelse for Midttrafiks kerneopgaver og organisationens opbygning i forhold til at betjene kunder og bestillere samt have et tæt samarbejde med leverandører og kollegaer.

Der informeres om, hvordan prøvetiden skal forløbe.

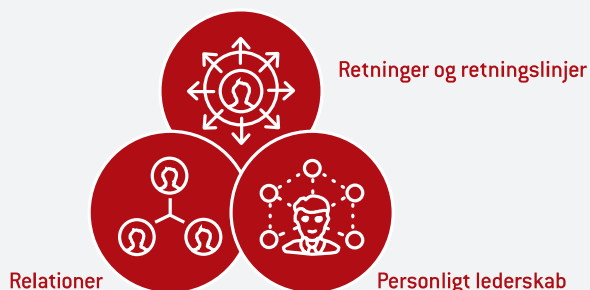
Senere i forløbet vil der være mulighed for at møde direktionen, hvor direktionen har mulighed for at sætte ansigt på nye medarbejdere og introducere dem til det gode forhold mellem medarbejdere og direktionen.

Nyansatte udtrykker stor tilfredshed med at møde direktionen på denne måde, hvor der også er mulighed for at drøfte de tanker, som nyansatte har gjort sig i den første tid af ansættelsen.

Rekrutteringsprocessen opleves som regel som værende god med stort fokus på, at man som kandidat føler sig tryk i ansættelsesprocessen.

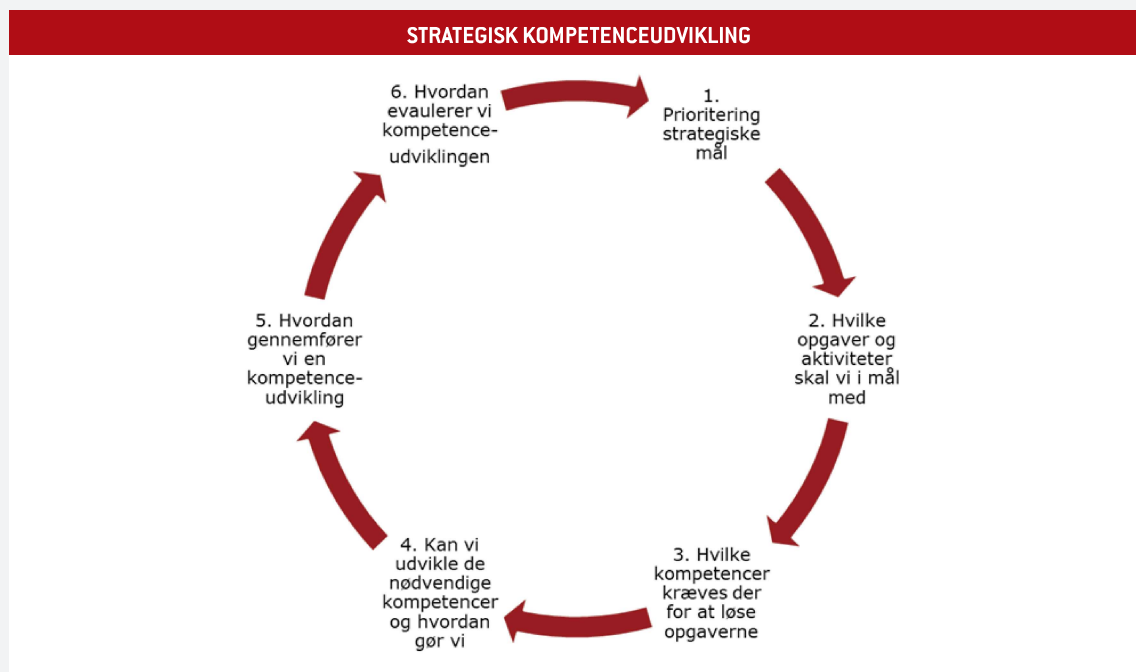
OFFBOARDING

Hvis det viser sig, at matchet alligevel ikke er helt korrekt, er der fokus på at få en god afslutning på ansættelsesforholdet.



STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING

Midttrafik har påbegyndt afdækningen af arbejdet omkring strategisk kompetenceudvikling i 2023. Processen blev midlertidigt sat på pause og tages op igen i 2024.



KURSER

Der blev i 2023 afholdt fælleskurser i forvaltning, forvaltningsret og sagsbehandling, hvilket gav mange medarbejdere på tværs en god indsigt og dybere forståelse for området. Der blev udtrykt stor tilfredshed med de forskellige kurser.

Derudover har der været kurser i håndtering af pressen for de medarbejdere, som er en del af Midttrafiks beredskab.

36 medarbejdere fra flere afdelinger har været på forskellige faglige kurser inden for egne områder.

MED-SAMARBEJDE, ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

MEDSAMARBEJDE

Direktionen, ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter afholder 4 ordinære møder om året i LMU [Lokal MED-Udvalg]. Ved behov kan der indkaldes til ekstraordinært møde.

Derudover afholdes der 4 TRIO-møder om året (HR/arbejdsmiljøleder og medarbejderrepræsentanter), som forberedelse til LMU-møder.

Arbejdsmiljøgruppen afholder 4 møder om året før TRIO-møderne.

I 2023 har større emner været Trivselsundersøgelse og APV, besparelser og lønforhandlinger.

Psykisk APV



Ledelsesevaluering Trivselsmåling

ARBEJDSMILJØORGANISATION

Arbejdsmiljøgruppen udarbejder hvert år en arbejdsmiljødrøftelse med status for året der gik og udpeger fokusområder for det kommende år. Arbejdsmiljødrøftelsen præsenteres på LMU i løbet af foråret.

En af de større opgaver i 2023 var udarbejdelse og gennemførelse af Medarbejdertrivselsundersøgelse MTU og Arbejdspladsvurdering (APV), som nu gennemføres i Midttrafik hvert andet år i ulige år. Derudover har moderniseringsprojektet også været en del af de større opgaver.

Der er indhentet gode erfaringer med stressforebyggende arbejde gennem samtaler og tæt opfølgning omkring sygefravær. Der har i 2023 været et kendt tilfælde af stress, hvor Falck Health-care blev benyttet.

I 2022 fyldte stress mere på dagsordenen med flere sygemeldinger som resultat. Der er i 2023 stor fokus på at få afholdt omsorgssamtaler og få lavet handlingsplaner i forbindelse med sygefravær

Arbejdsmiljøgruppen påtog sig at arbejde med det fysiske arbejdsmiljø, så lederne kunne koncentrere sig om trivsel og det psykiske arbejdsmiljø.

Med renoveringsprojekt og stor indsats i Intern Service er de beskrevne udfordringer fra APV omkring det fysiske arbejdsmiljø håndteret.

MTU OG APV

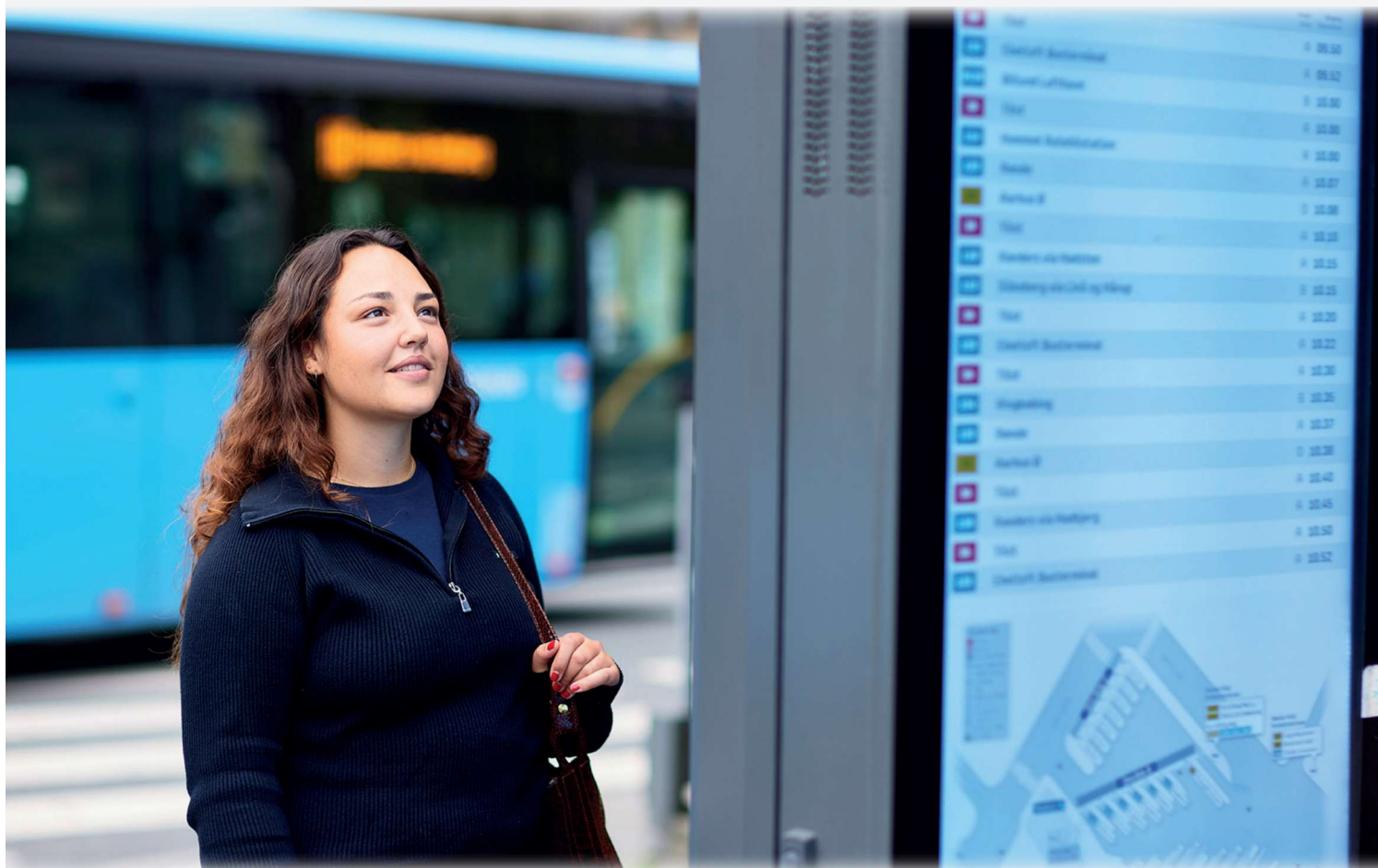
MTU og APV blev udarbejdet sammen med et eksternt firma, Enalyzer samt Analyse og Udvikling hos Midttrafik. Der blev udvalgt temaer, som blev godkendt af ledelse og LMU.

I 2020 var der gennemsnitligt 115 og i 2023 130 observationer (svar) pr. tema. Svarprocenten var på 87 % i 2023, hvilket er lavere end 2020, hvor svarprocent lå på 93 %.

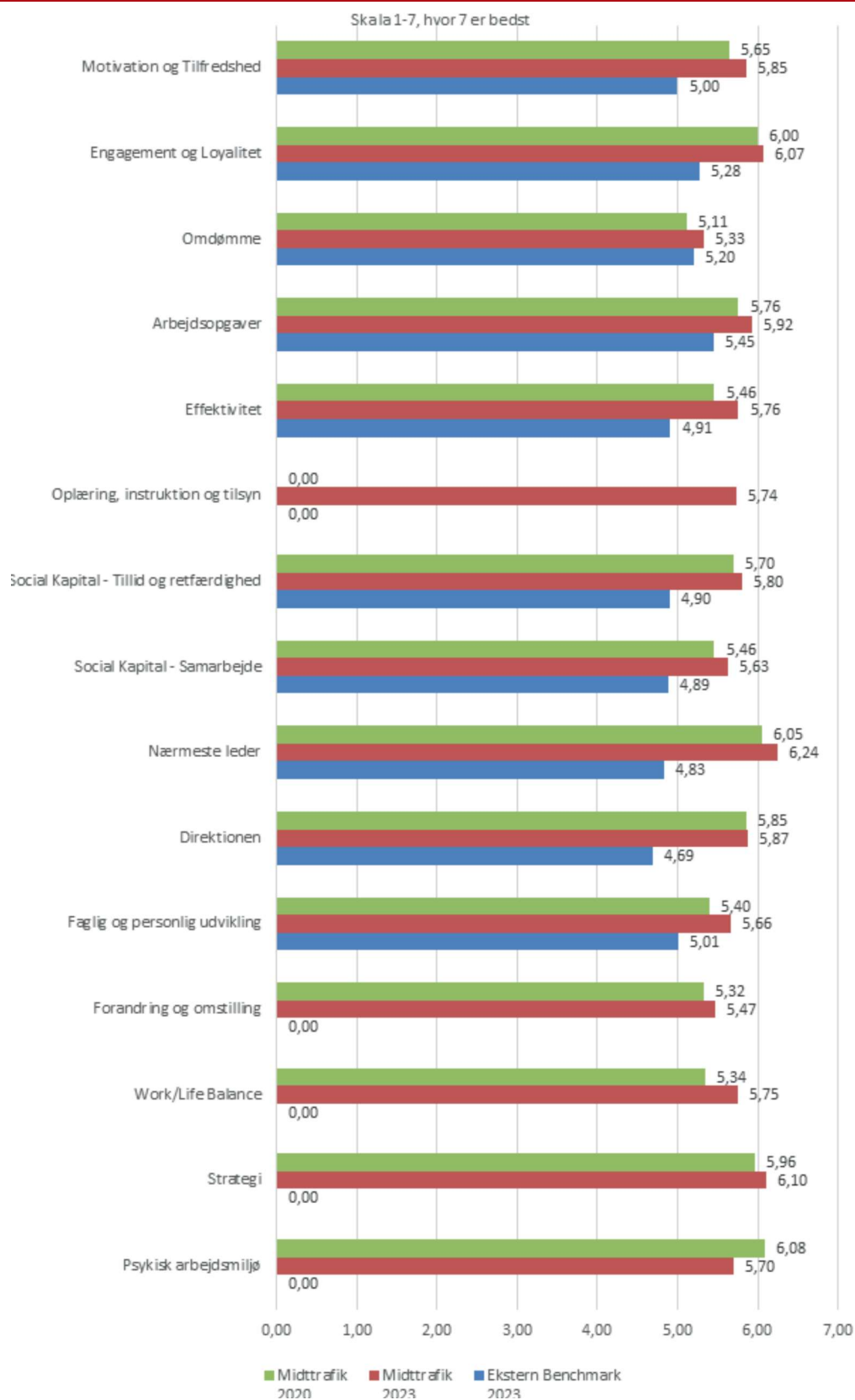
Da resultatet af undersøgelsen er anonym, kan det være svært at fastlægge, hvorfor svarprocent er lavere i 2023. En væsentlig forskel er dog, at undersøgelsen i 2023 også omfattede alle timelønnede medarbejdere, hvilket ikke var tilfældet i 2020. Arbejdsmiljøgruppen øger den kommunikative indsats ved MTU/APV 2025.

Alle medarbejdere har adgang til at se APV via fællesdrev. Nedenstående samlede gennemsnitlige oversigt viser, at Midttrafik i 2023 er gået frem på langt de fleste områder i forhold til undersøgelsen i 2020 i Midttrafik. Det skal bemærkes, at undersøgelsen i 2020 blev foretaget før Covid-19 ramte Danmark, så de 2 undersøgelser er sammenlignelige.

Midttrafik ligger væsentligt over den referencegruppe, som analysefirmaet har udvalgt til benchmarking med gennemsnitligt 4071 observationer pr. tema. Hvis der er angivet '0' i benchmarking, har analysefirmaet ikke fundet data til benchmarking.



MTU/APV 2020 OG 2023 MED EKSTERNT BENCHMARK



Kilde: Analyzer

ARBEJDSULYKKER

Der er ikke kendte eller registrerede arbejdsulykker eller nærved-ulykker i Midttrafik i 2023.

KRÆNKENDE/GRÆNSEOVERSKRIDENDE HÆNDELSER

Der er ikke kendte eller registrerede hændelser i Midttrafik i 2023.

WHISTLEBLOWER

Whistleblowerordningen blev etableret i december 2021. Der har ikke været henvendelser via ordningen i 2023 eller tilbage i 2022. Resultatet kan ses på Midttrafiks hjemmeside under "Om Midttrafik" via menupunktet "Personaleredegørelse".

MODERNISERING

Moderniseringsprojektet blev skudt i gang i slutningen af 2023. Det giver et løft til hele huset med renovering af fællesfaciliteter og kontorer og ibrugtagning af nye møbler.

TRIVSEL OG SUNDHED

Fokus på sundhed, social trivsel og samarbejde

Midttrafiks sundhedspolitik er rammer og retningslinjer for, hvordan vi skal arbejde med sundhedsfremme på arbejdspladsen. Sundhedspolitikken skal bidrage til at fremme medarbejderens sundhed, trivsel og arbejdsglæde. Sundhedspolitikken er et led i Midttrafiks arbejde med at skabe en attraktiv og dynamisk arbejdsplads, der fortsat kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Ledelsen sikrer, at arbejdet i Midttrafik tilrettelægges på en sådan måde, at den enkelte medarbejder i videst muligt omfang er sikret et godt og sundt arbejdsmiljø. Ledere og medarbejdere skal sammen medvirke til at udvikle et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, med henblik på den enkelte medarbejders sundhed og trivsel. Midttrafik respekterer, at den enkelte medarbejders livsstil er et personligt valg og ansvar.

I 2023 har der været følgende muligheder:

- Deltagelse i DHL-stafet
- Vi cykler til arbejde
- Tæl skridt
- Massageordning
- Frugtordning og sund frokostordning
- Ergoterapi
- Influenzavaccination

SENIORPOLITIK

Midttrafik har en seniorpolitik, som bl.a. beskriver, at en senioraftale i princippet kan dække over 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.

Der ses en øget interesse for at indgå en senioraftale og fortsætte arbejdslivet.

PERSONALEFAKTA

ANTAL ANSATTE - UDVIKLING

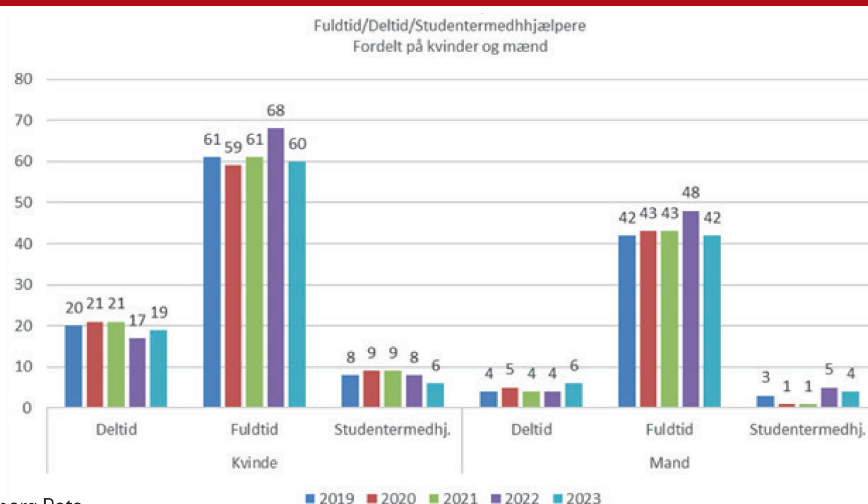
Antal ansatte på månedsløn er samlet set faldet fra 150 ansatte i 2022 til 137 ansatte i 2023.

Der har været en nødvendig tilpasning af administrationen på baggrund af besparelser sideløbende med en større personaleomsætning. Årsværk i 2023 var 123,2 medarbejdere mod 132,9 i 2022.

Tabel 2 viser, at antal ansatte i administrationen i 2023 ligger på niveau med tidligere år. Der er et udsving i 2022, hvor antal af fuldtidsansatte er højere end tidligere år - det skyldes især opgaver forbundet med tilbagevenden efter Covid-19.

Fordelingen mellem fuldtid og deltid er nogenlunde jævn hen over 5-årsperioden. Tendensen er at flere ønsker at gå på deltid. Det kræver en vurdering, hvorvidt den enkelte afdeling kan rumme en nedgang i tid for en medarbejder i kortere eller længere tid. Lederne forsøger at imødekomme forespørgslerne.

TABEL 2 - MÅNEDSLØNNEDE MEDARBEJDERE 2019-2023

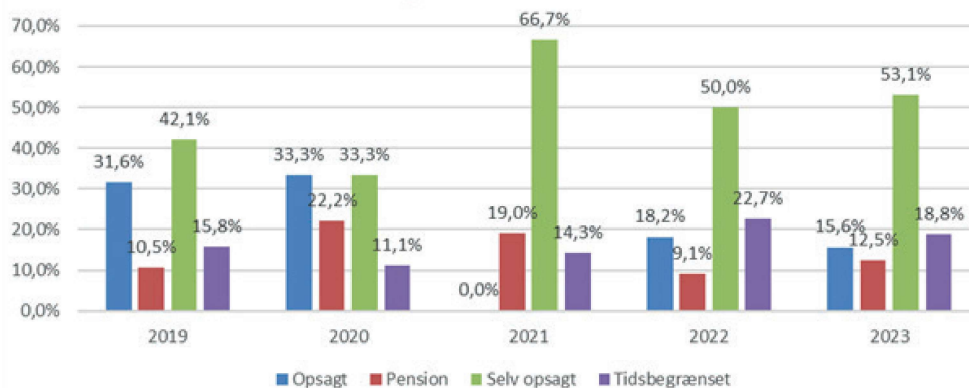


Kilde: Silkeborg Data

AFSKED

Der kan være flere årsager til at tage afsked med en medarbejder. Tabel 3 viser områderne, hvor medarbejderen er blevet opsagt, er gået på pension, selv har sagt op samt tidsbegrænsede ansættelser. Der uddybes yderligere i tabel 4 og 5.

TABEL 3 - ÅRSAG TIL FRATRÆDELSE 2019-2023



PERSONALEOMSÆTNING

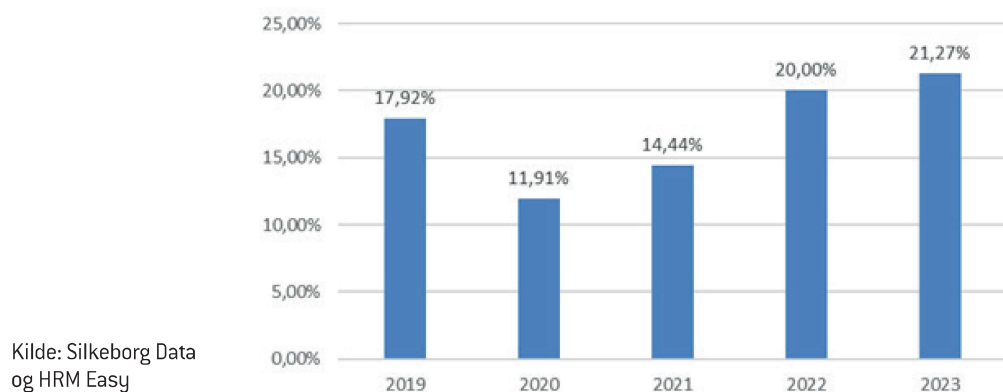
Tabel 4 viser en meget høj personaleomsætning i 2022 og 2023. Det skyldes især, at der har været stor personaleomsætning på studentermedhjælpere og flere tidsbegrænsede ansættelser er udløbet.

Tabel 5 er rensset for studentermedhjælpere, som udgør den største del af fratrædelser samt tidsbegrænsede ansættelser. Det giver en noget lavere personaleomsætning hen over årene.

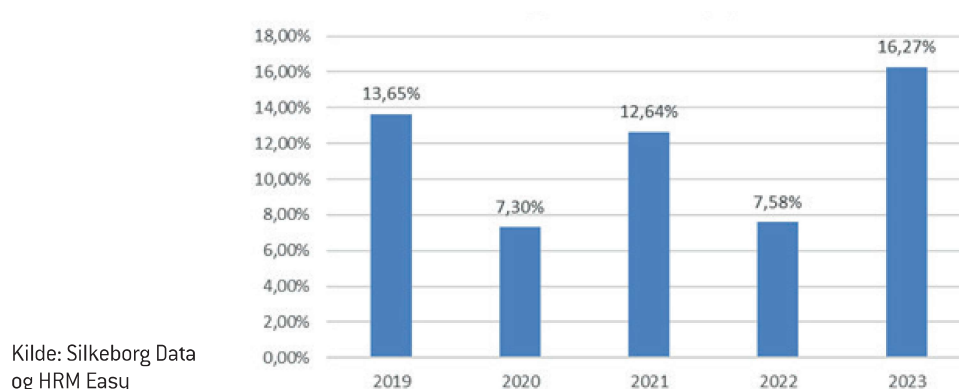
Det skal forventes, at der er en større personaleomsætning på studentermedhjælpere på grund af ændrede studier, studiestop m.m.

Midttrafik ønsker fortsat at tiltrække praktikanter og studentermedhjælpere under iagttagelse af muligheden for at rekruttere kvalificerede medarbejdere.

TABEL 4 - PERSONALEOMSÆTNING 2019-2023



TABEL 5 - PERSONALEOMSÆTNING UDEN STUDENTERMEDHJÆLPERE 2019-2023



ALDERS- OG KØNSFORDELING

Gennemsnitsalder for Midttrafiks ansatte på månedsløn var 46,7 år i 2023 mod 46,1 år i 2022.

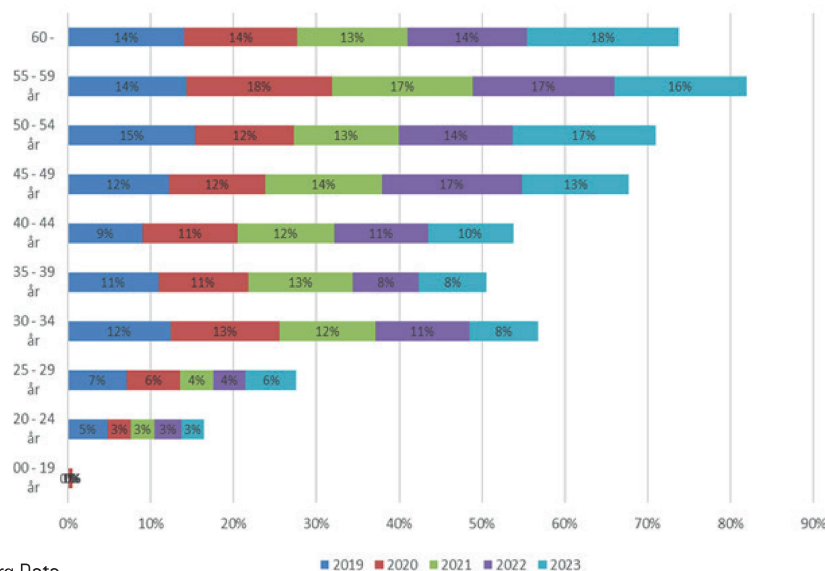
Midttrafik har en seniorordning, hvor der kan være mulighed for at indgå en aftale om at gå ned i tid. Det betyder, at ældre medarbejdere har mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis de ønsker det.

Midttrafik rekrutterer kvalificerede medarbejdere inden for alle aldersgrupper. I de seneste 2 år er der ansat 4 medarbejdere i 60+ aldersgruppen.

Tabel 6 viser aldersfordelingen inden for givne intervaller, hvoraf det fremgår, at 50+ gruppen er stor, men det skal ikke umiddelbart ses som et problem.

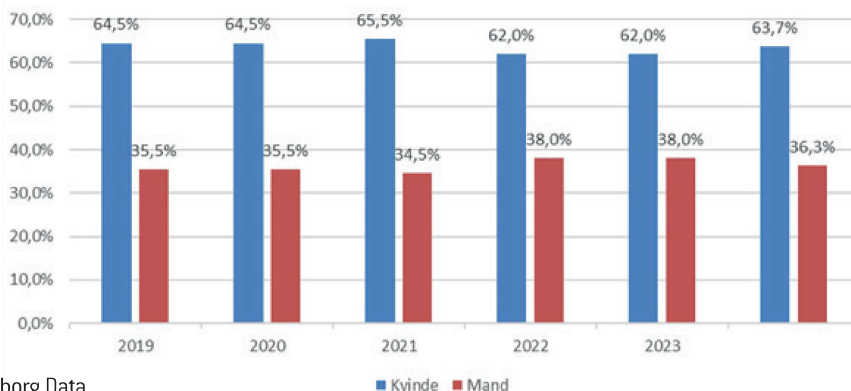
Der er som tidligere beskrevet flere aktiviteter i gang for at tiltrække yngre medarbejdere. Denne indsats skal udbygges yderligere i 2024. Kønsfordelingen for månedslønnede i perioden 2019-2023 viser, at tallene flytter sig meget lidt hen over en 5-års periode.

TABEL 6 - ALDERSFORDELING 2019-2023



Tabel 7 viser kønsfordelingen for månedslønnede i perioden 2019-2023. Tallene flytter sig meget lidt hen over en 5-års periode.

TABEL 7 - KØNSFORDELING MÅNEDSLØNNEDE 2019-2023



GENEREL LØNUDVIKLING

Løn er sammensat en grundløn, som er overenskomstbestemt. Herudover er der mulighed for at aftale funktions- og/eller kvalifikationsløn.

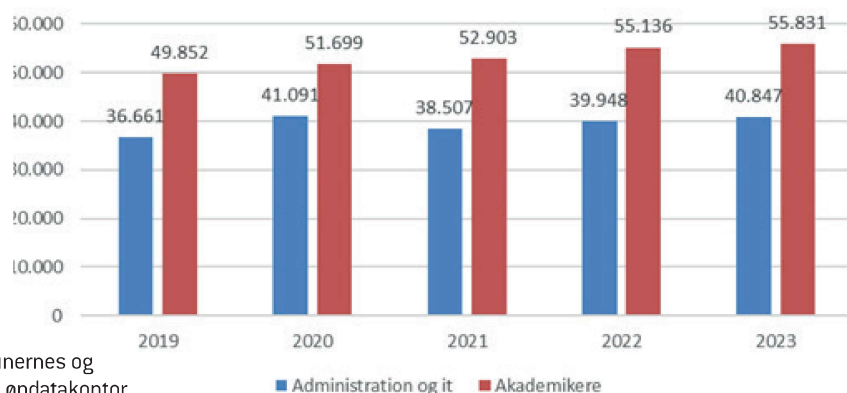
Det sker dels i forbindelse med ansættelsen, dels i forbindelse med de årlige lønforhandlinger, som Midttrafik er forpligtet til at holde med tillidsrepræsentanter/de faglige organisationer. I 2023 var der afsat kr. 200.000, - til lokal løndannelse.

Lønudviklingen i 2023 (tabel 8) er den udvikling, der er sket fra november 2022 til november 2023 for medarbejdere, der er ansat i samme stilling i begge år.

Denne definition gør det muligt for Midttrafik at sammenligne med lønudviklingen i andre trafikselskaber og kommunerne.

Den samlede lønudvikling i Midttrafik i 2023 var 3,5 %. På AC-området er der yngre medarbejdere, som endnu ikke har nået sluttrin, hvilket fortsat slår igennem.

TABEL 8 - LØNUDVIKLING 2019-2023



Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

TABEL 9 - LØNSTIGNING I 2023	Midttrafik	Trafikselskaber	Omgenskommuner
Administration og it	41.073	40.980	43.138
Akademikere	56.569	57.267	55.828
Samlet stigning i %	3,5%	3,4%	2,9%

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

SOCIALT ANSVAR

ANTAL ANSATTE I AFTALEBASEREDE JOBS PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Midttrafik har for øjeblikket 2 flexansatte

ELEVER

Midttrafik har for øjeblikket 1 økonomielever

FRAVÆR

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 så meget som muligt.

Opgørelsesmetode

Midttrafik udarbejder på månedsbasis en fraværsoversigt til alle ledere, som følger op på oversigten og igangsætter nødvendige tiltag.

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

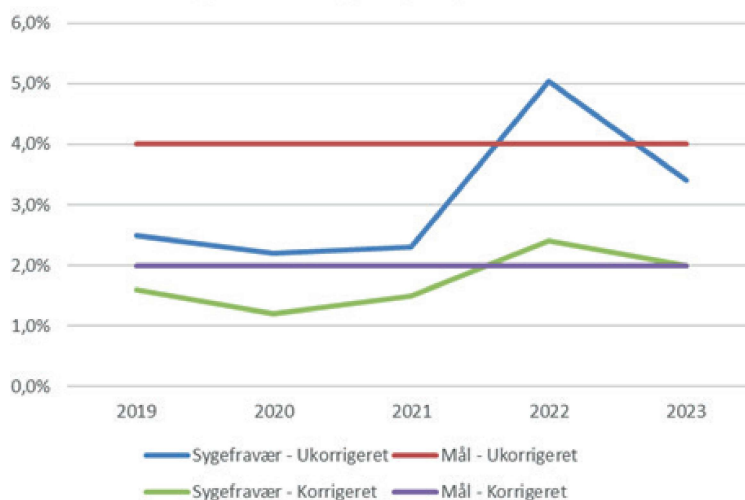
Opgørelsen af sygefraværet i Midttrafik blev ændret for at sikre, at der kan benchmarkes med andre trafiksselskaber, og andre offentlige arbejdspladser.

UDVIKLING I SYGEFRAVÆRSPROCENT FORDELT PÅ KORTTIDS- OG LANGTIDSFRAVÆR

I tabellerne 10 og 11 ses udviklingen i

- Det ukorrigerede sygefravær i 2019-2023
- Det korrigerede sygefravær i 2019-2023
- Udviklingen i antal sygedage i årene 2019-2023

TABEL 10 - UKORRIGERET OG KORRIGERET SYGEFRAVÆR 2019-2023



Kilde: Silkeborg Data

Tabel 11 - Fravørstype	2023	2022	2021	2020	2019
Mål - Ukorrigeret	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%
Sygefravær - Ukorrigeret	3,4%	5,0%	2,3%	2,2%	2,5%
Mål - Korrigeret	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Sygefravær - Korrigeret	2,0%	2,4%	1,5%	1,2%	1,6%

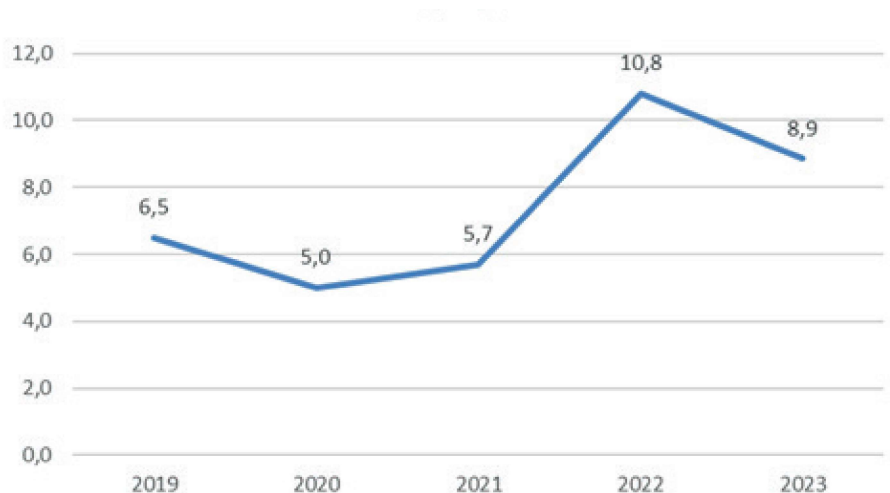
Kilde: Silkeborg Data

UDVIKLING I GNS. ANTAL SYGEFRAVÆRS DAGE PR. ANSAT

Sygefraværet toppede med 10,8 dage pr. medarbejder i 2022. Indsatsen i 2023 slog først rigtig igennem i 2. halvår og vi lander i 2023 på 8,9 dage pr. medarbejder. Fordelingen er på 11,7 dage pr. medarbejder til administration og IT samt 3,6 dage pr. medarbejder til AC.

Indsatsområdet for nedbringelse af sygefravær øges yderligere med flere tiltag i 2024.

TABEL 12 - GENNEMSITLIGT ANTAL SYGEDAGE PR. ANSAT



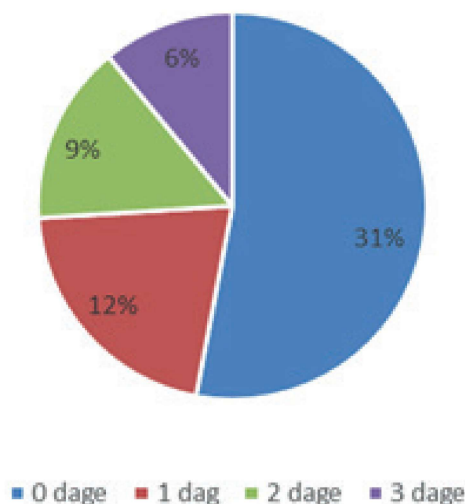
Kilde: Silkeborg Data

LANGTIDSFRIKKE

Midttrafik har et større antal medarbejdere på 38,4 %, som kun har mellem 0 og 3 sygedage om året.

Nedenfor ses fordelingen inden for 0 til 3 dage og dette område får større opmærksomhed i 2024, da der er formentligt læring at hente. Alle medarbejdere kan have fraværdsdage pga. sygdom, men der bør være en nysgerrighed på denne gruppe.

TABEL 12 - GENNEMSITLIGT ANTAL SYGEDAGE PR. ANSAT



Kilde: Silkeborg Data

BARSELS- OG FORÆLDREORLOV

Flere medarbejdere har haft barsels- og/eller forældreorlov i 2023. Det blev til 580 dage fordelt på 8 kvinder og mænd.

INITIATIVER TIL FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR

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

- Vi følger systematisk op på længerevarende sygefravær samt atypisk sygefravær ved omsorgssamtaler
- Vi italesætter sygefravær i arbejdsmiljøorganisationen, på MED-udvalgsmøder, på ledermøder og i afdelingerne - spørgsmål vedr. sygefravær er en del af medarbejdertrivselsundersøgelse og APV, som blev gennemført i foråret 2023

- På ugebasis gennemgås alle medarbejders sygefravær med henblik på eventuelle omsorgssamtaler jf. sygefraværspolitikens retningslinjer. HR fremsender skriftlig information til lederne, som tilpasses afdelingen og den enkelte leders behov
- HR-funktionen stiller sig til rådighed for sparring med den enkelte leder i forbindelse med håndtering af konkrete sager og nødvendige samtaler med medarbejdere.
- 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.



EN DIGITAL ARBEJDSPLADS

Midttrafik har konstant fokus på at skabe god kollektiv trafik for borgerne. Det gør vi i fællesskab med vores bestillere og samarbejdspartnere samt med input fra borgerne.

Det kræver fx, at vi skal kunne håndtere store mængder data, som både skal kunne stilles til rådighed for vores bestillere og danne grundlag for en effektiv køreplanlægning.

Derudover skal data medvirke til at vores samarbejdspartnere kan udføre effektiv kollektiv transport til glæde for borgerne.

Derfor gik Midttrafik ultimo 2023 sammen med et konsulentfirma i gang med at gå vores IT-univers efter i sømmene for fortsat at sikre et godt og effektivt grundlag for fremtidens opgaver inden for kollektiv trafik. Dette arbejde fortsætter ind i 2024.

Alle medarbejdere har fortsat et stærkt fokus på den digitale omstilling både i forhold til kunderne og den interne digitalisering af arbejdsgange i afdelingerne. Det kræver, at Midttrafik konstant har fokus på, at software og hardware understøtter processen.

Medio 2023 fik alle medarbejdere udskiftet deres bærbare PC med en ny opdateret bærbar. Det gav samtidigt Midttrafiks IT-afdeling mulighed for at indføre ny teknologi, som blandt andet gør det nemmere, at give den enkelte bruger fjernsupport og sikre at opdateringer på den bærbare PC bliver gennemført automatisk.

Alle printere blev i 2023 udskiftet med nye mere tidsvarende modeller med forbedret funktionalitet og øget sikkerhed samtidigt med, at antallet af printere blev reduceret. I forlængelse af moderniseringsprojektet i huset er der kommet nyt og opdateret udstyr til mødelokaler. Kantinen er blevet forsynet med informationsskærme, som også kan benyttes ved mindre eller større møder, som kræver en skærm.

Det fremadrettede arbejde med IT involverer alle afdelinger i Midttrafik i 2024.



Midttrafik
Søren Nymarks Vej 3
8270 Højbjerg
midttrafik.dk

