

Information

Personaleredegørelse

Maj 2025

PERSONALE REDEGØRELSE 2024

INDHOLD

Indledning.....	3
Personalepolitik.....	4
Rekruttering og tilknytning	5
MED-samarbejde, arbejdsmiljø og trivsel	6
Socialt ansvar.....	8
Personalet i midttrafik.....	9
Fravær	13
Digitalisering på personaleområdet	14



INDLEDNING

Den årlige personaleredegørelse i Midttrafik giver et overordnet billede af ansatte i Midttrafik og Midttrafik som arbejdsplads. Formålet med redegørelsen 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:

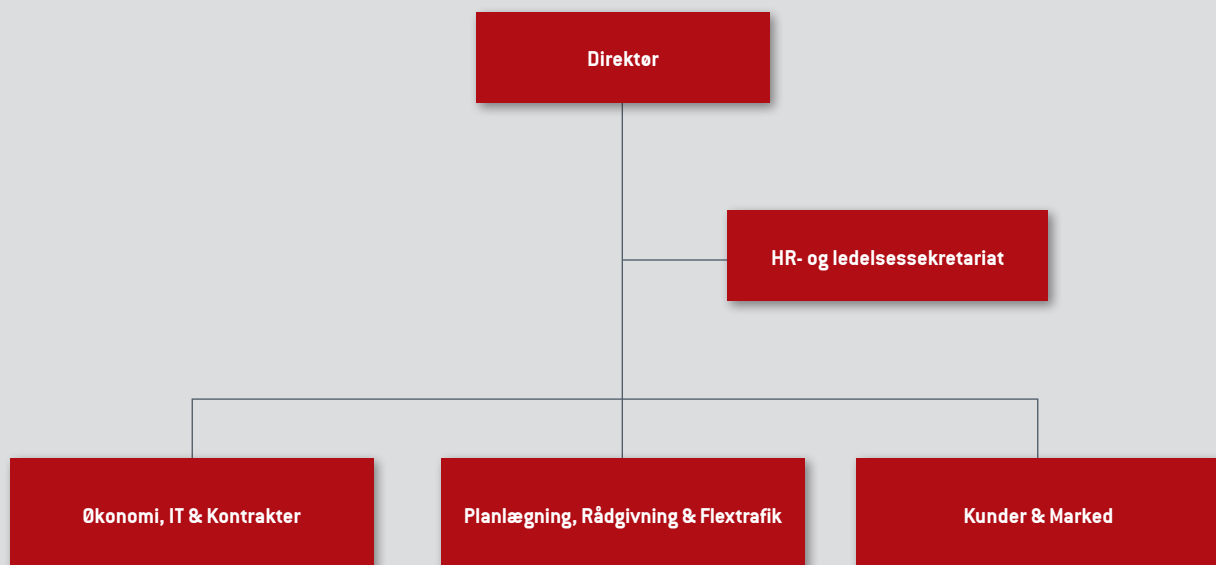
1. Tilfredse kunder
2. Dygtige leverandører
3. Tilfredse bestillere
4. En kompetent og effektiv organisation
 - a. At fastholde tilfredse medarbejdere
 - b. At dygtiggøre ledere og medarbejdere
 - c. At ansætte de rigtige medarbejdere

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.

God ledelse og en sund kultur er forudsætninger for trivsel og engagement og fastholdelse af medarbejdere og tiltrækning af nye talenter udefra.

I 2024 gik Midttrafiks mangeårige direktør på pension og en ny direktør tiltrådte midt på året.

Efter sommerferien blev der foretaget en omorganisering, så Midttrafik fik et Chefteam på 4 bestående af direktøren og 3 afdelingschefer. Chefteamet har ansvaret for 4 hovedområder med en række teams, hvoraf de fleste ledes af teamledere, som sammen med Chefteamet udgør Lederteamet i Midttrafik.



PERSONALEPOLITIK

PERSONALEPOLITIK I MIDTTRAFIK (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 arbejds-situation. Til gengæld forventes det, at alle bakker loyalt op om truffene 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.

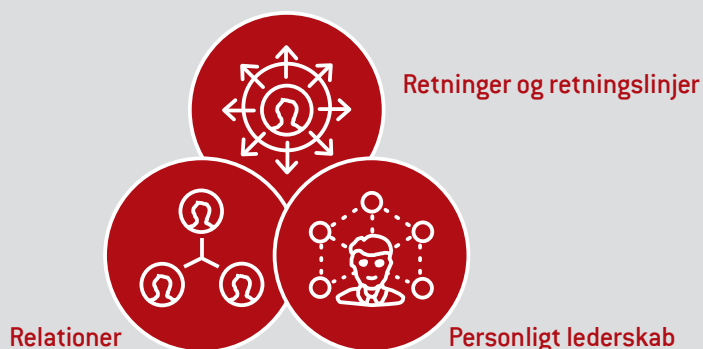
VÆRDI

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 arbejds-situation. Det er tilladt at lave fejl, men vi skal være åbne om dem, så vi kan lære heraf.



REKRUTTERING OG TILKNYTNING

BRANDING

I 2024 har Midttrafik benyttet flere forskellige platforme via samarbejdspartnere og egne medier til at tiltrække nye talenter. Der er brugt forskellige løsninger ved her-og-nu rekruttering, som fx SoMe-opslag, Direct Mail og annoncering på landsdækkende jobportaler.

Tabel 1

Aktivitet/år	2024	2023	2022	2021	2020
Stillinger	22	18	32	12	9
Ansøgere	1032	1125	870	641	532

Kilde: HRMEasy

Omorganiseringen gav anledning til at styrke hele Leder-teamet med ansættelse af nye teamledere samt styrke alle nye hovedområder med ekstra medarbejdere.

De kundevendte funktioner (direkte kontakt med kunderne) står for 57,17 % af ansøgningerne med 6 opslag og 11 stillinger. Resten af stillingsopslag fordeler sig mellem øvrige teams, hvor antal ansøgninger ligger mellem 11 og 90 ansøgninger for de resterende 11 stillinger.

PREBOARDING

Nyansatte har i forbindelse med ansættelsen modtaget løbende orientering om processen samt diverse materiale til ansættelsen og information om Midttrafik. Lederen har været i løbende kontakt med den nye medarbejder og sørget for et introduktionsprogram.

REKRUTTERING

Udover konventionelle stillingsopslag, benytter Midttrafik også rekrutteringsfirmaer til rekruttering af ledere og specialister. I 2024 blev der søgt og ansat 22 nye medarbejdere til både vakante og nyoprettede stillinger.

Nedenstående tabel 1 viser det antal stillinger, der har været udbudt, og antal ansøgere i alt i perioden 2020-2024

ONBOARDING

Velkomstmaterialet til nyansatte bliver gennemgået med den nye medarbejders leder eller mentor med fokus på, at den nyansatte allerede fra begyndelsen får en stærk forståelse for Midttrafiks kerneopgaver og organisations opbygning i forhold til at betjene kunder og bestillere samt have et tæt samarbejde med leverandører og kollegaer.

OFFBOARDING

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

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 (Arbejdsmiljøorganisation og TR), som forberedelse til LMU-møder.

Arbejdsmiljøgruppen afholder 4 møder om året før TRIO- og LMU-møder.

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.

MTU OG APV

Medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) og arbejdspladsvurdering (APV) udarbejdes hvert andet år i Midttrafik i ulige år. Medarbejderne har adgang til at se resultaterne af APV på intranettet.



Ledelses-
evaluering



Psykisk APV



Trivselsmåling

DEN ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS

Sidst på efteråret 2024 blev der i Midttrafik foretaget en intern undersøgelse med navnet "Den attraktive arbejdsplads", hvor medarbejderne kunne vurdere i forhold til tilfredsheden med og vigtigheden af fx frokostordning, hjemmearbejde, arbejdsstation, information og fælles aktiviteter. Der var også mulighed for at afgive åbne besvarelser.

Materialet fra undersøgelsen er behandlet og der arbejdes videre med resultatet af undersøgelsen i 2025.

ARBEJDSULYKKER

Der blev i januar 2024 registreret 2 faldulykker pga. vejrliget samt et fald på et af kontorerne.

KRÆNKENDE/GRÆNSEOVERSKRIDENDE HÆNDELSER

Der blev ikke registreret krænkende eller grænseoverskridende hændelser i Midttrafik i 2024.

I 2025 vil der generelt være ekstra fokus på området, og i særdeleshed i forbindelse med APV, som afholdes i foråret 2025. Der har været indikationer på, at der kunne være hændelser, som ikke er blevet registreret eller behandlet.

WHISTLEBLOWER

Whistleblowerordningen blev etableret i december 2021. Der har ikke været henvendelser via ordningen i perioden 2022-2024. Resultatet kan ses på Midttrafiks hjemmeside under "Om Midttrafik" via menupunktet "Personale-redegørelse".

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 2024 har der fx været følgende muligheder:

- Frokostordning
- Deltagelse i DHL-stafet
- Influenzavaccination
- Mulighed for fleksibelt at planlægge 1 hjemmearbejdsdag om ugen

MODERNISERING

Ledelsen besluttede i 2023, at administrationens rammer på Søren Nymarks Vej og Rutebilstationen skulle opdateres til et mere moderne og multifunktionelt miljø med fællesområder og faciliteter, der indbyder til god dialog samt sociale mødesteder og professionelle mødelokaler.

Moderniseringsprojektet blev skudt i gang i uge 48 i 2023 og i løbet af 2024 er fx kantinen blevet ændret til et sted, som inviterer til, at holde både uformelle og formelle møder i de små "rum", som findes i kantinen.

Fællesfaciliteter, mødelokaler og kontorer er nyindrettede med lyse nordiske farver og moderne interiør i form af gulvtæpper, istandsættelse af gangarealer og maling af vægge og lofter. Nye møbler i kontorer og mødelokaler har også givet et løft sammen med overgang til energivenlig LED loftsbelysning og nyt IT-udstyr.

Renoveringen forventes afsluttet i løbet af sommeren 2025.

PERSONALEFORENING

I Midttrafik er der mulighed for at være medlem af personaleforeningen, som har mange arrangementer både i og uden for huset i løbet af året. Derudover kan man også være medlem af en gavekasse, som markerer fx runde fødselsdage m.v.



SOCIALT ANSVAR

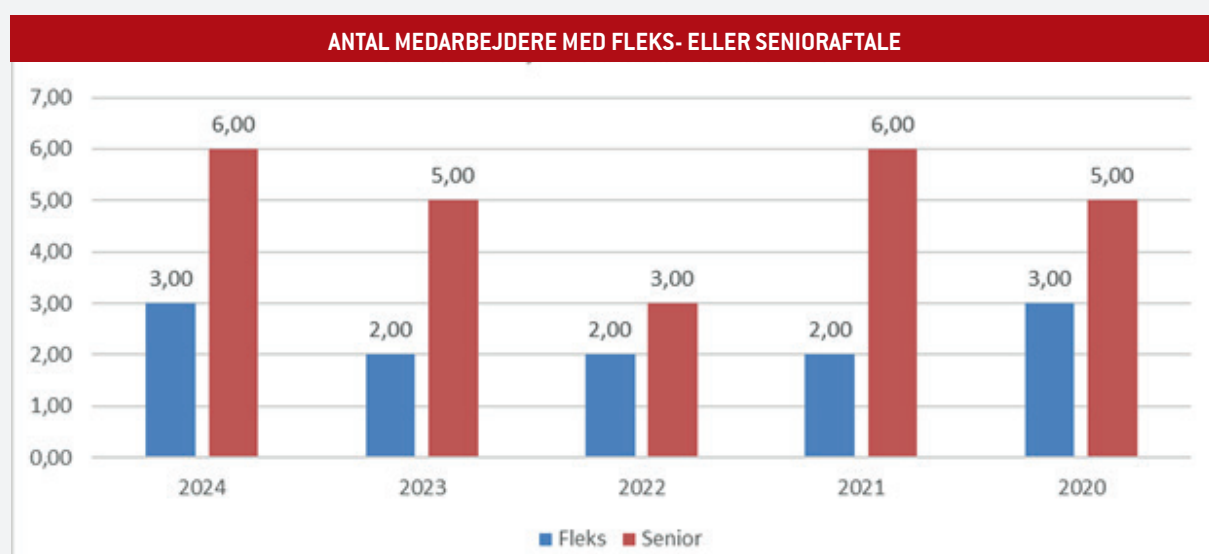
SENIORSTILLINGER OG FLEKSAFTALER

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.

Derudover tilstræbes at oprette fleksjob, hvor det er muligt.

Graf 2



Kilde: Silkeborg Data

FORSKNINGSPROJEKT

Midttrafik har i efteråret 2024 deltaget i et forskningsprojekt under Roskilde Universitets Center for arbejdslivsforskning (RUC) under emnet "Forskningsprojekt om bedre inklusion af seniorer".

Forskere på Roskilde Universitet er i gang med at undersøge, hvorledes det er muligt at fastholde seniormedarbejdere på danske arbejdspladser frem til eller ud over folkepensionsalderen, og Midttrafik er blevet en del af denne undersøgelse.

Derfor interviewede forskerne medarbejdere i Midttrafik, hvor målgruppen var medarbejdere i alderen 60+ og under 35 år. Resultatet af undersøgelsen forventes færdigt i 2025.

ELEVER

Midttrafik havde i 2024 én økonomelev.

PERSONALET I MIDTTRAFIK

ANTAL ANSATTE

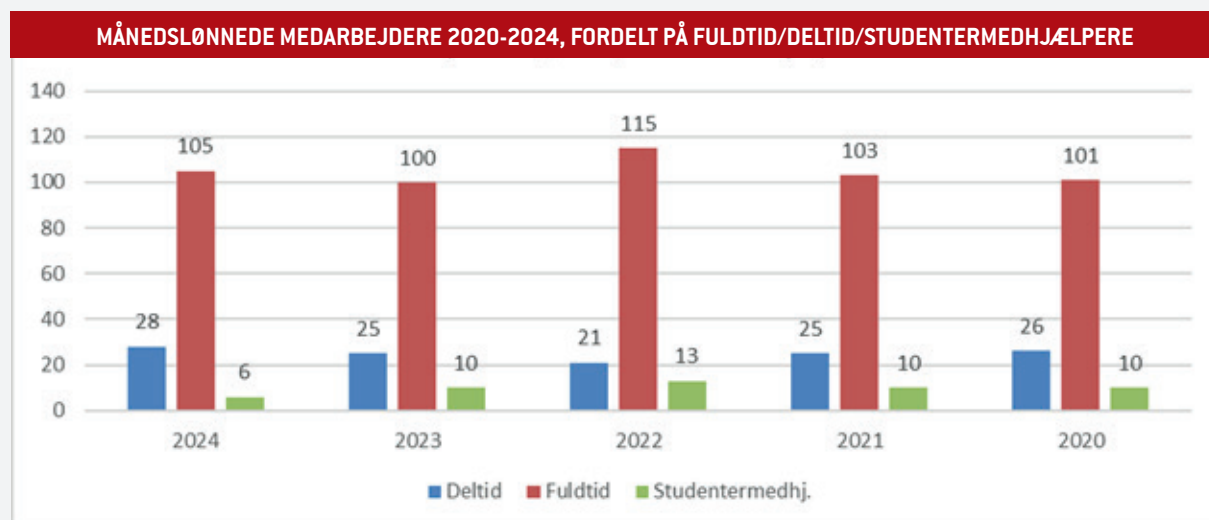
Graf 3 viser antal ansatte i administrationen i 2024 fordelt på deltid/fuldtid/studentermhjælpere.

Antal ansatte er steget fra 135 til 139 i 2024.

Stigningen ligger på fuldtidsansatte og deltidsansatte, mens antal studentermhjælpere er faldet.

Tendensen er, at flere ønsker at gå på deltid.

Graf 3

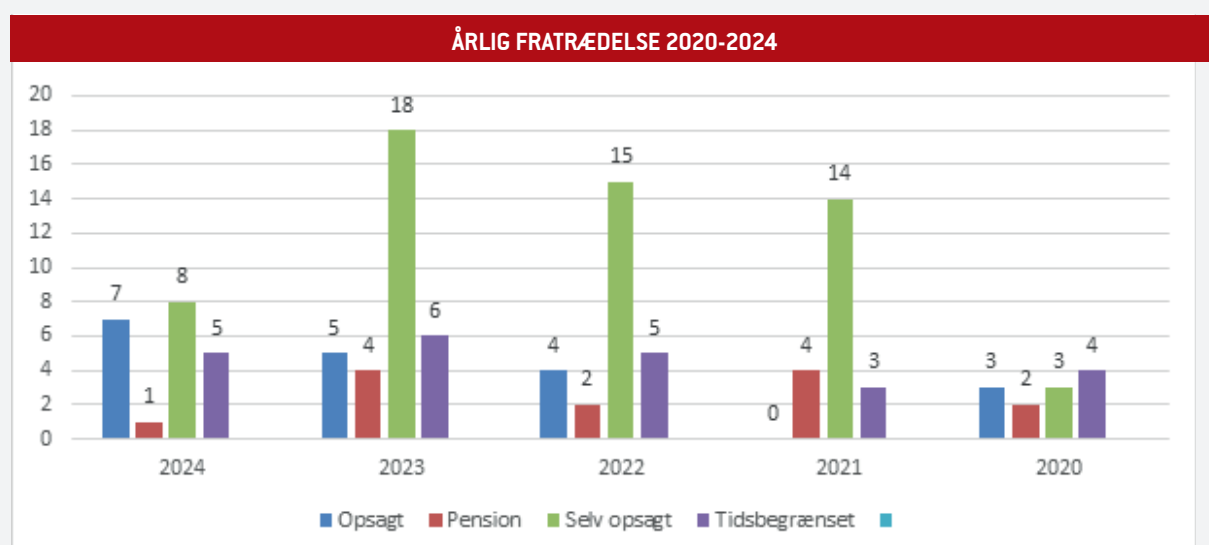


Kilde: Silkeborg Data

AFSKED

Der kan være flere årsager til at tage afsked med en medarbejder. Graf 4 viser områderne, hvor medarbejderen er blevet opsagt, er gået på pension, selv har sagt op samt tidsbegrænsede ansættelser. Der uddybes yderligere i graf 5 og 6.

Graf 4



Kilde: Silkeborg Data

PERSONALEOMSÆTNING

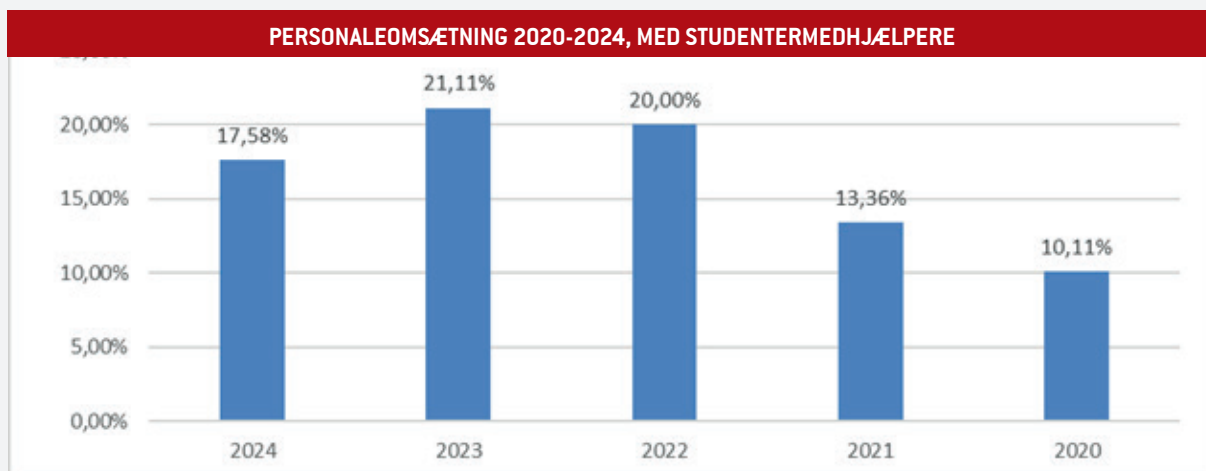
Tabel 5 viser en høj personaleomsætning i 2022 og 2023.

Det skyldes især, at der har været stor personaleomsætning for studentermedhjælpere.

Graf 6 er rensset for studentermedhjælpere, og viser at personaleomsætningen er meget jævn i årene 2022-2024.

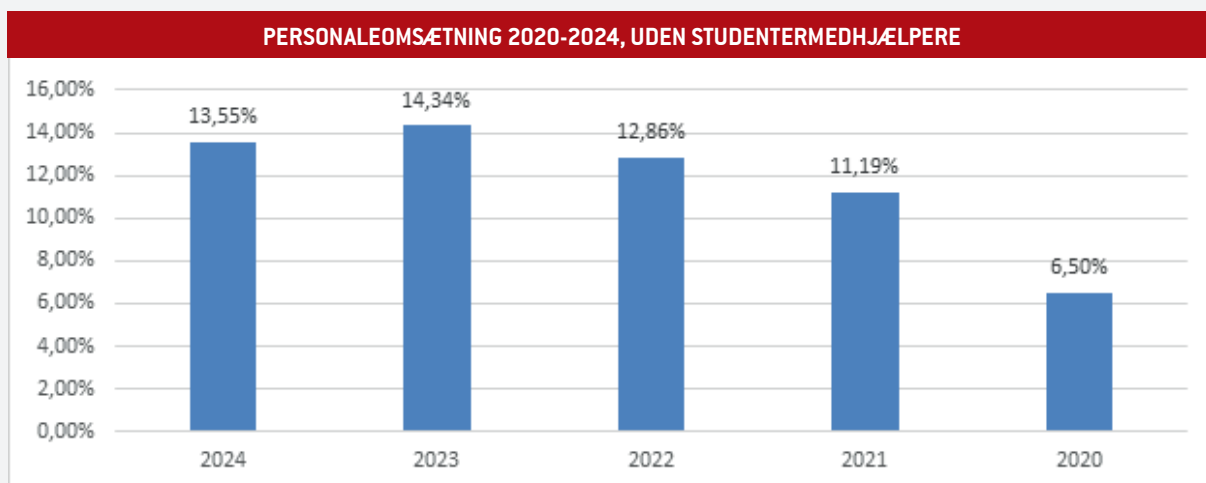
Midttrafik har i 2024 arbejdet med studierelevante jobs i forhold til studentermedhjælpere, hvilket øger muligheden for, at studentermedhjælperne bliver længere.

Tabel 5



Kilde: Silkeborg Data og HRMEasy

Graf 6



Kilde: Silkeborg Data og HRMEasy

ALDERS- OG KØNSFORDELING

Gennemsnitsalderen for Midttrafiks ansatte på måneds-løn var 47,5 år i 2024 mod 46,7 år i 2023.

Midttrafik rekrutterer kvalificerede medarbejdere inden for alle aldersgrupper. I 2024 er gennemsnitsalderen for nyansatte på 40,5 år.

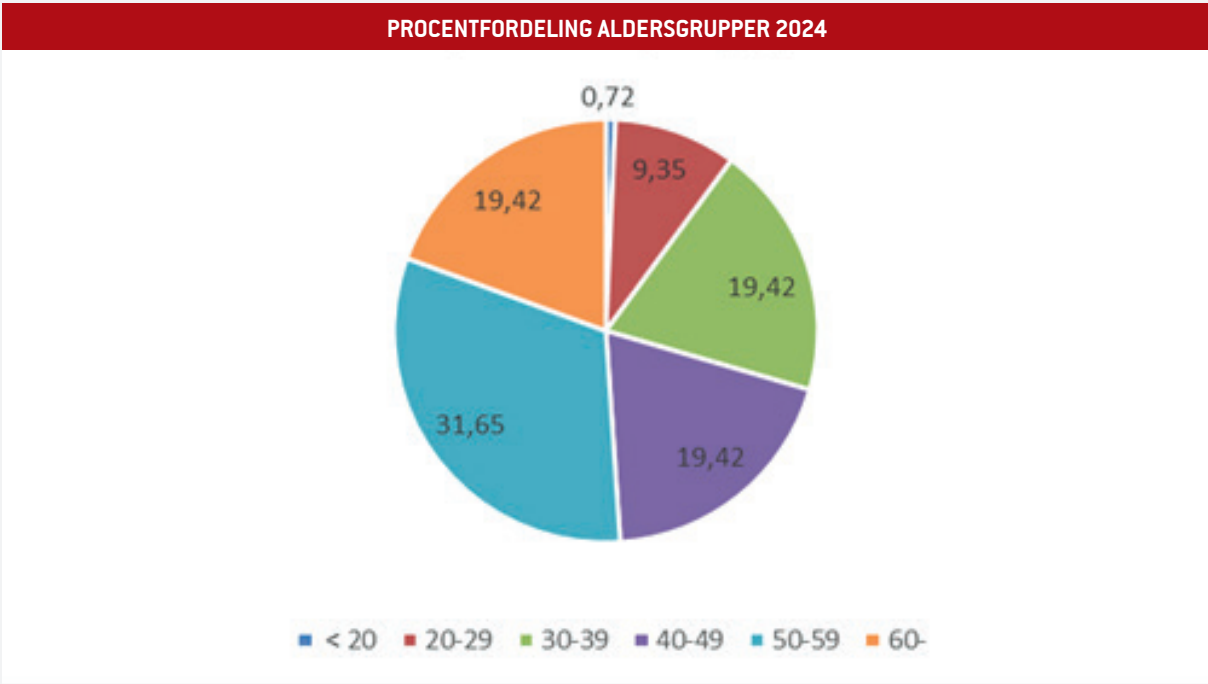
Tabel 7 og graf 8 viser aldersfordelingen inden for givne intervaller, hvoraf det fremgår, at 50+ gruppen udgør

51,07%. Det bemærkes, at gruppen 20-29 er faldet med 4 %, hvilket skyldes fald i studentermedhjælpere. Samtidigt er gruppen 30-39 vokset med næsten 4%, mens gruppen 40-49 er faldet næsten 2 %. Der er som tidligere beskrevet flere aktiviteter i gang for at tiltrække yngre medarbejdere. Gruppen 50+ ligger nogenlunde på niveau med 2023.

Tabel 7

Aldersintervaller	2024	2023	2022	2021	2020
< 20 år	0,72 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,73 %
20-29 år	9,35 %	13,33 %	13,01 %	12,86 %	13,87 %
30-39 år	19,42 %	15,56 %	17,12 %	23,57 %	22,63 %
40-49 år	19,42 %	21,48 %	26,03 %	22,86 %	21,17 %
50-59 år	31,65 %	31,11 %	28,77 %	27,86 %	28,47 %
60+ år	19,42 %	18,52 %	15,07 %	12,86 %	13,14 %

Graf 8



Kilde. Silkeborg Data

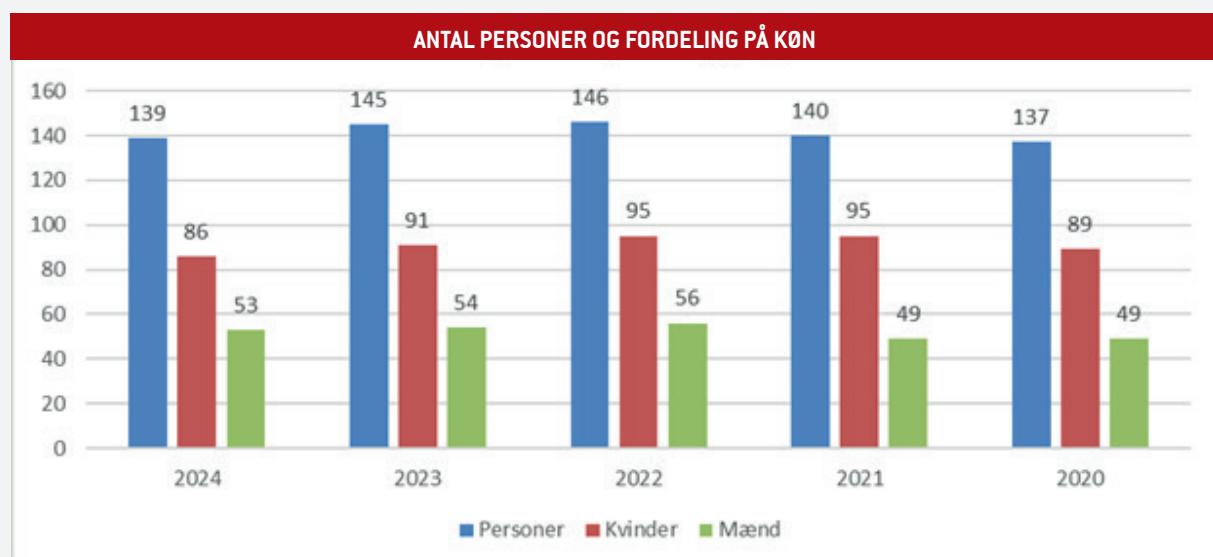
Kønsfordeling

Tabel 9 viser kønsfordelingen for månedslønnede i perioden 2020-2024.

Tallene flytter sig meget lidt hen over en 5-års periode.

Tabel 9

Aldersintervaller	2024	2023	2022	2021	2020
Kvinder	61,87%	62,76%	65,07%	67,86%	64,96%
Mænd	38,13%	37,24%	38,36%	35,00%	35,77%



Kilde, Silkeborg Data



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

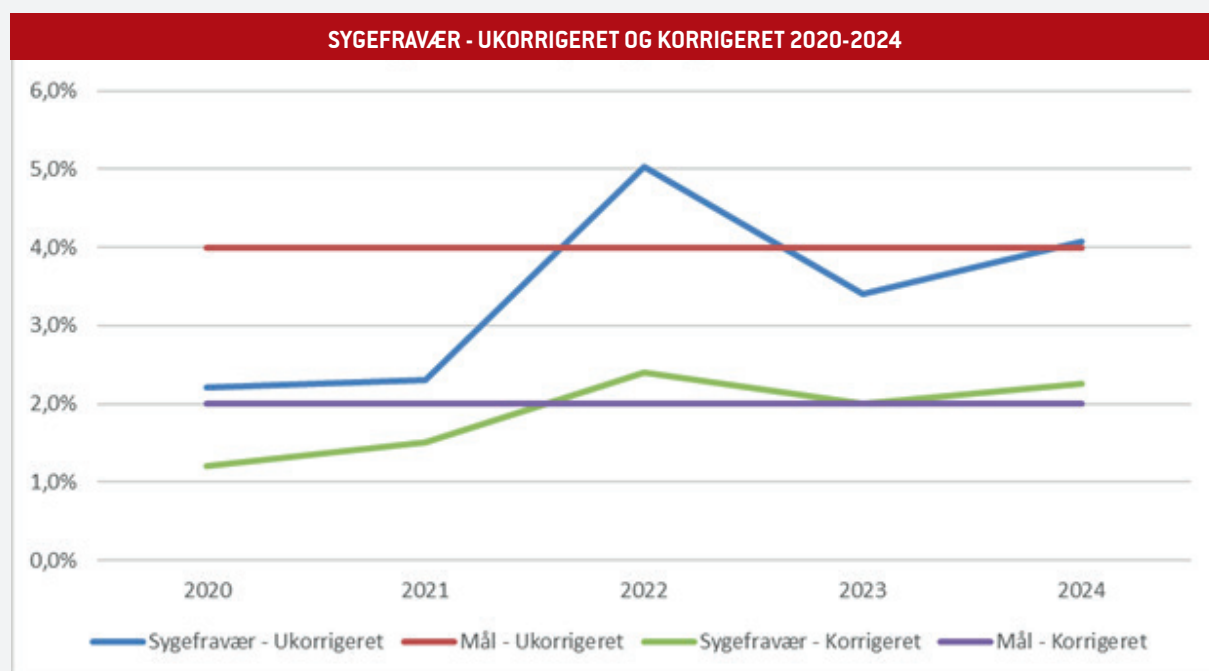
Opgørelsen af sygefraværet i Midttrafik blev ændret for at sikre, at der kan benchmarkes med andre trafiksselskaber, og andre offentlige arbejdspladser.

UDVIKLING I SYGEFRAVÆRSPROCENT FORDELT PÅ KORTTIDS- OG LANGTIDSFRAVÆR

I graf 10 og tabel 11 ses udviklingen i

- Det ukorrigerede sygefravær i 2020-2024
- Det korrigerede sygefravær i 2020-2024
- Udviklingen i antal sygedage i årene 2020-2024

Graf 10



Kilde: Silkeborg Data

Tabel 11

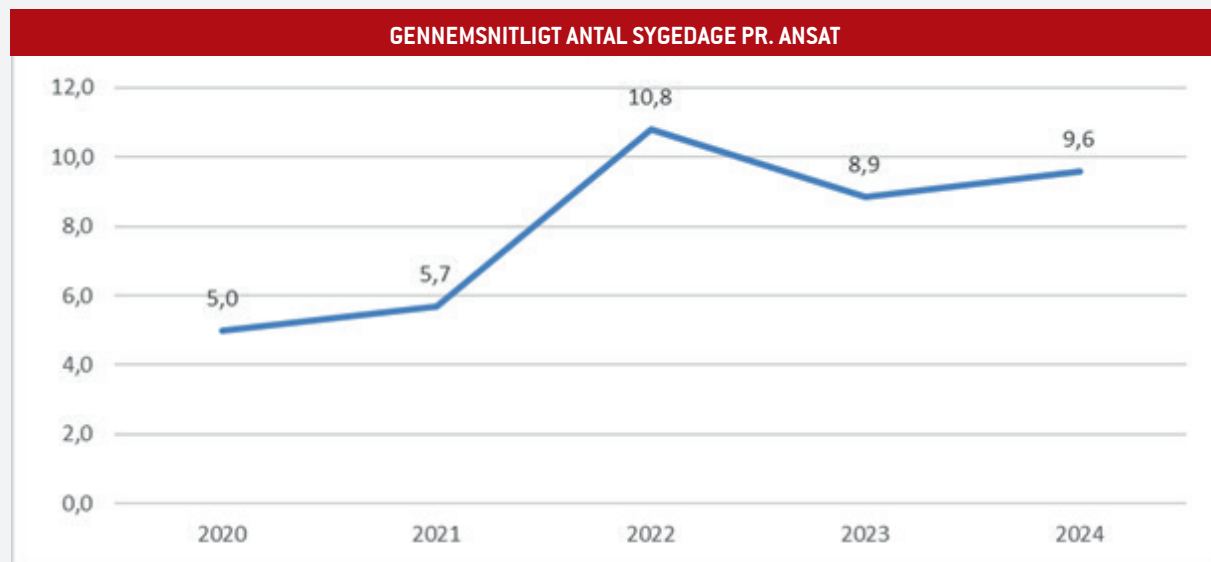
Fraværstype	2020	2021	2022	2023	2024
Mål - Ukorrigeret	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%
Sygefravær - Ukorrigeret	2,2%	2,3%	2,2%	3,4%	4,1%
Mål - Korrigeret	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Sygefravær - Korrigeret	1,2%	1,5%	2,4%	2,0%	2,3%

Kilde: Silkeborg Data

UDVIKLING I GNS. ANTAL SYGEFRAVÆRS DAGE PR. ANSAT

Sygefraværet toppede med 10,8 dage pr. medarbejder i 2022. Efter et fald i 2023 til 8,9 dage pr. medarbejder er det gennemsnitlige antal fraværsk dage på 9,6 dage pr. medarbejder i 2024 igen stigende. Det skyldes især langtidsfravær, som påvirker fraværstallene.

Graf 12



Kilde: Silkeborg Data

INITIATIVER TIL FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR

I Midttrafik foregår og udvikles løbende initiativer til at understøtte målopfølgningen 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
- På ugebasis gennemgås alle medarbejders sygefravær med henblik på eventuelle omsorgssamtaler iht. sygefraværspolitikken i Midttrafik.
- Midttrafik har en aftale med Falck Healthcare om psykologbistand til medarbejderne, hvis der opstår situationer, hvor det er nødvendigt

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

BARSELS- OG FORÆLDREORLOV

Flere medarbejdere har haft barsels- og/eller forældreorlov i 2024. Det blev til 872 arbejdsdage fordelt på 12 kvinder og mænd.

DIGITALISERING PÅ PERSONALEOMRÅDET

I 2025 implementeres et nyt HR-system, som vil give mulighed for digitalisering af HR-processer, som fx ansættelsesprocesser samt medarbejderudviklings og kompetenceudviklingsinitiativer.

Rekruttering og onboarding vil få en bedre platform med mulighed for branding og forbedrede rekrutterings- og onboardingprocesser.

Derudover vil systemet danne grundlag for overordnet at arbejde med ESG (Environmental, Social og Governance) samt CSR (Corporate Social Responsibility).