

Information

Personaleredegørelse

Maj 2022

PERSONALE REDEGØRELSE

2021



midttrafik

INDHOLD

Forord	3
Personalet i Midttrafik	4
Rekruttering	9
Lønudvikling.....	10
Arbejds miljø og trivsel.....	13
Sygefravær	16
Kompetenceudvikling.....	18
En digital arbejdsplads	19



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. Som 2020 var 2021 også 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 OG TAL OM MEDARBEJDERNE

Midttrafik har ved udgangen af december 2021 en samlet medarbejderstab på 140 personer. I tallet indgår alle månedslønnede medarbejdere, herunder studentermedhjælper og afløsere, som udgør 10 af de 140. Stigningen i antallet af medarbejdere fra 2020 til 2021 kan forklares med overlap i forbindelse med oplæring samt ekstraordinær tidsbegrænset ansættelse.

Herudover har Midttrafik løst ansatte timelønnede medhjælper, som lejlighedsvis udfører arbejde for Midttrafik. Det kan eksempelvis være hjælp til pakkeopgaver, tælleopgaver, udlevering af håndsprit og mundbind ved stoppestederne mv.

Studentermedhjælperne og afløserne ved Midttrafik Kundecenter har ikke tidligere været medtaget i personale-redegørelsen, 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.

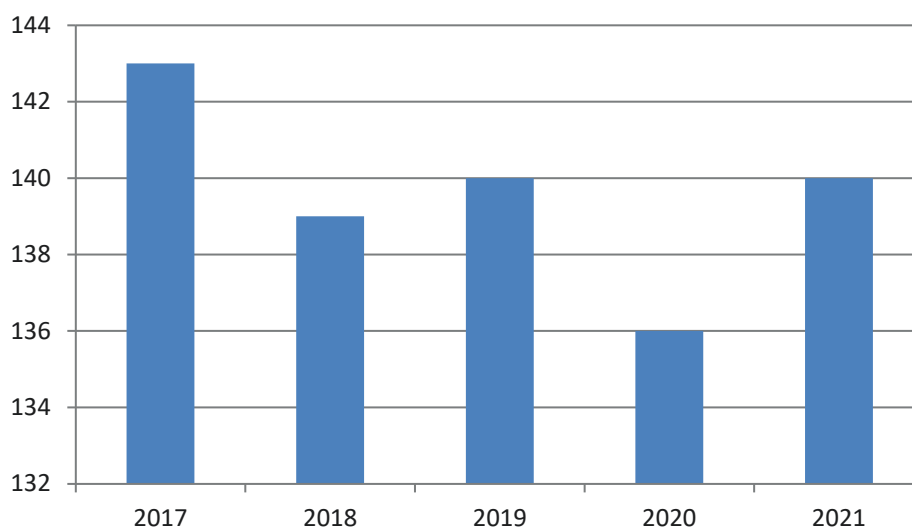
Studentermedhjælper og afløsere er nu ansat med et fast ugentligt timetal og indgår dermed i normeringen.

I forbindelse med nedlukningen i foråret 2020 og de konsekvenser, som det medførte for den kollektive trafik, stod Midttrafik overfor en ukendt økonomi, og derfor traf direktionen en række beslutninger med personale-mæssige konsekvenser. Fem studentermedhjælper blev sagt op. Tre af de fem studentermedhjælper er efterfølgende genansat.

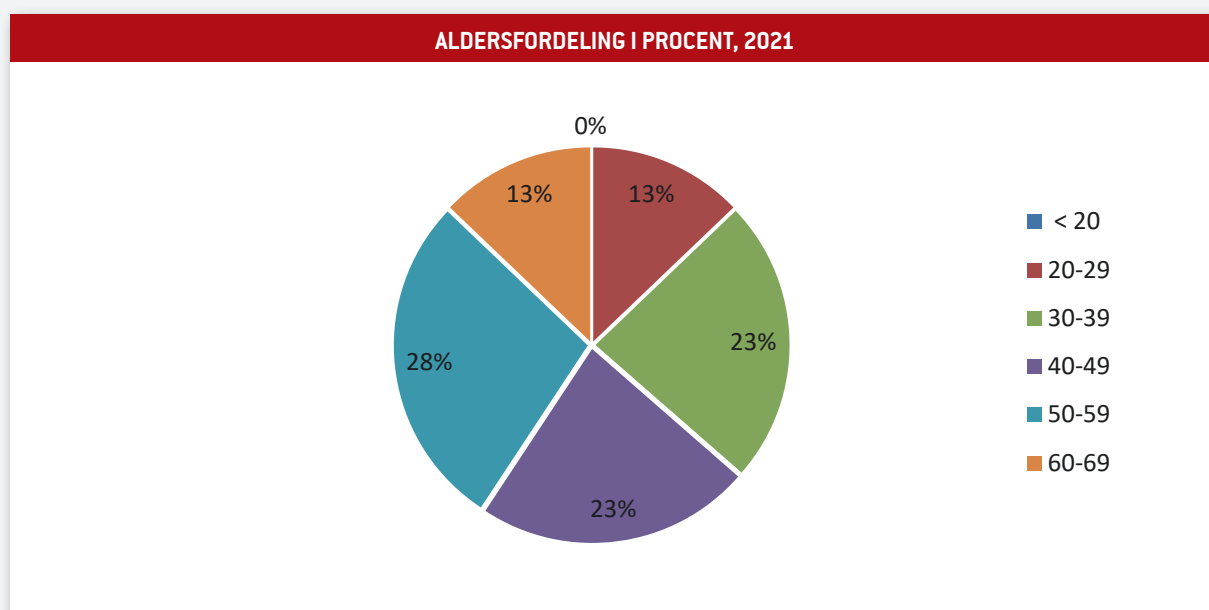
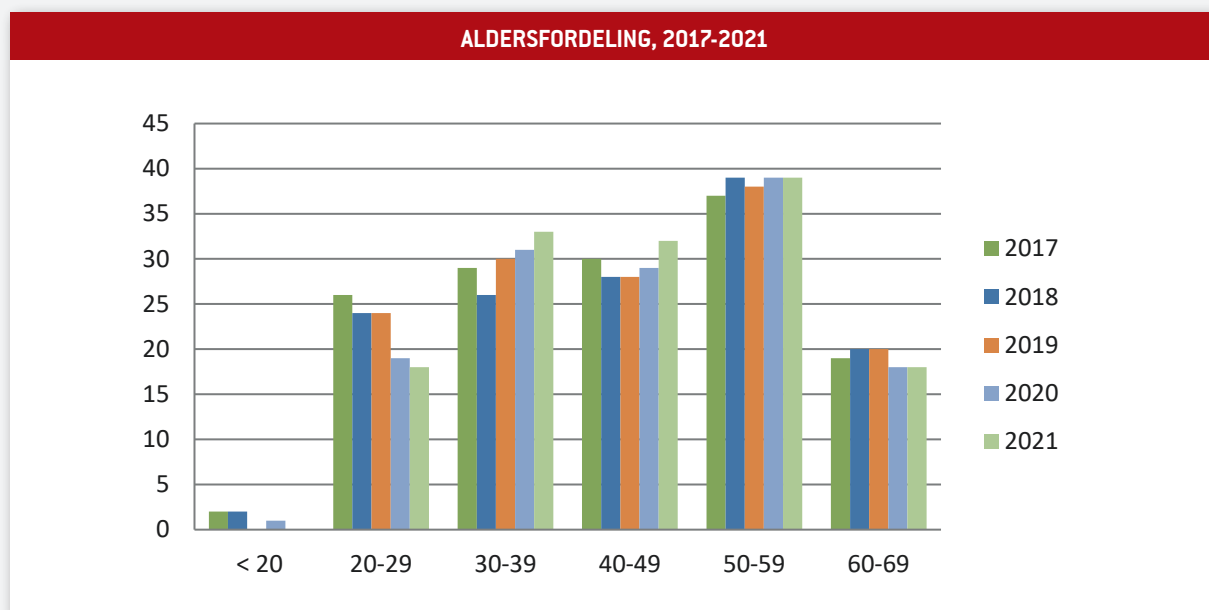
Tre medarbejdere fra administrationen på Søren Nymarks Vej blev overført til midlertidig tjeneste på Midttrafiks Kundecenter.

Én medarbejder er vendt tilbage til sin hidtidige stilling, én medarbejder er delvis vendt tilbage til sin hidtidige stilling 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.

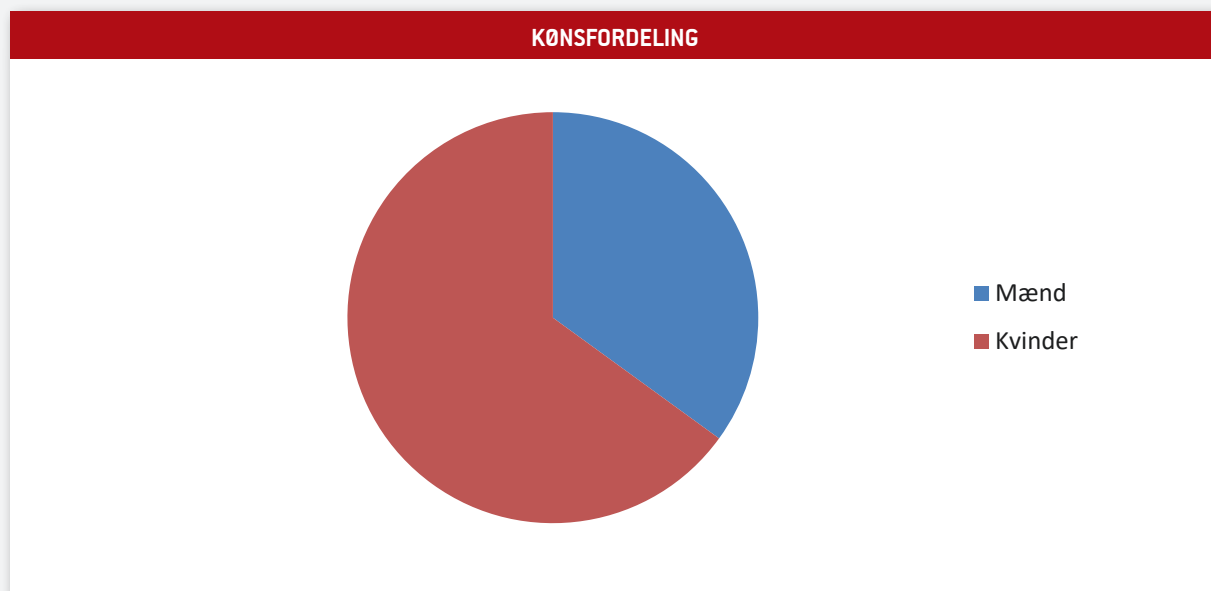
ANTAL MEDARBEJDERE



Gennemsnitsalderen i Midttrafik er i 2021 45,53 år. Aldersfordelingen i perioden 2017 - 2021 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.



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 2021 skyldes flexmedarbejders overgang til pension.

SENIORPOLITIK

Andelen af medarbejdere ansat i fleksjob udgør 1,43 %. 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, også når de har 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.

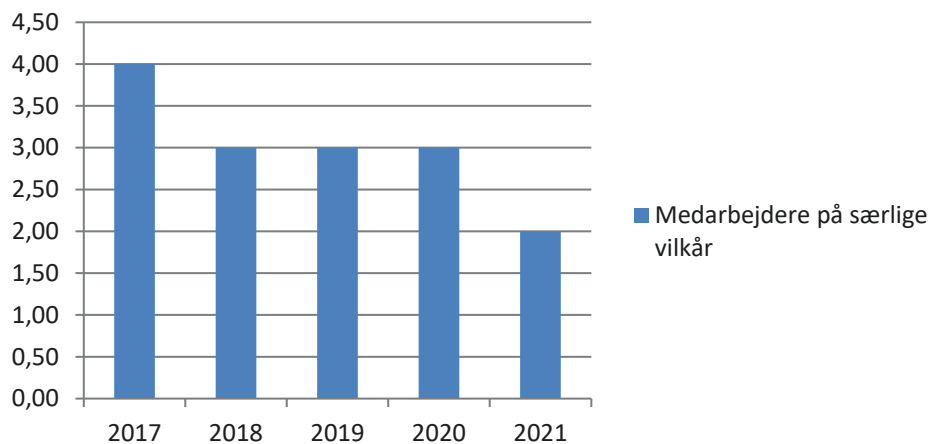
Senioraftalen skal være til gavn og glæde for både Midttrafik og medarbejderen. Kriterierne for at få en senioraftale vil i høj grad tage sit udgangspunkt i Midttrafiks behov for en fortsat opgaveløsning. F.eks. vil behov for at fastholde en medarbejder med specialistviden og muligheden for at genbesætte 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 fem medarbejdere, som har ønsket en senioraftale. For alle gælder det, at deres ugentlige arbejdstid er nedsat.

MEDARBEJDERE PÅ SÆRLIGE VILKÅR



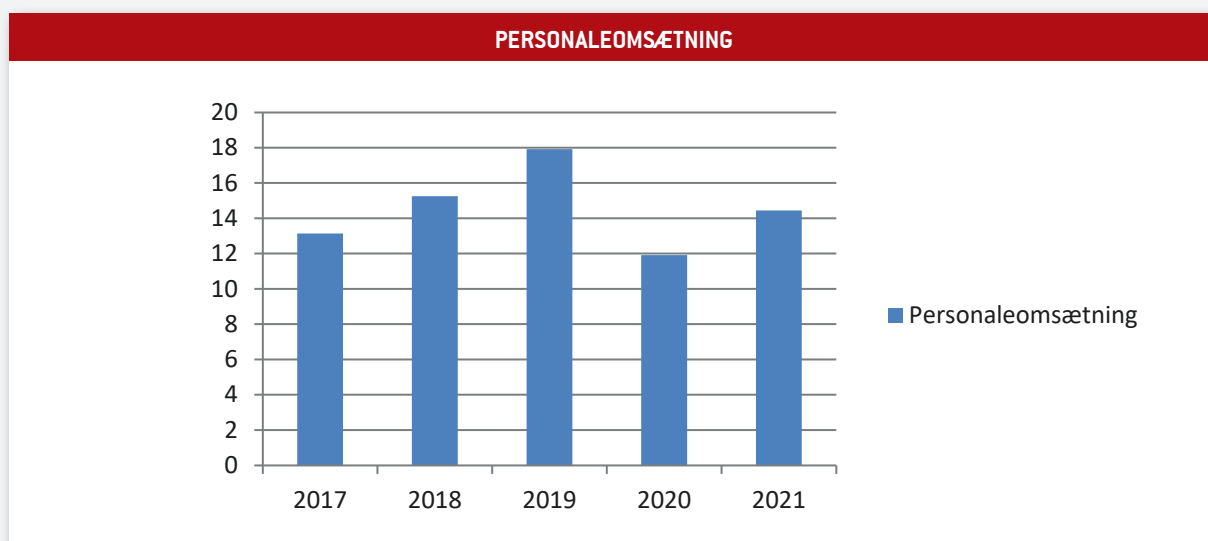
PERSONALEOMSÆTNING

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 2020 til december 2021) 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 personale-

omsætning 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 2021 er 14,44. Det store fald i personaleomsætningen i 2020 kan forklares med de særlige forhold omkring covid-19 pandemien. Covid-19 pandemien har også påvirket personaleomsætningen i 2021 men ikke i samme grad.



REKRUTTERING

- UNDERSØGELSE AF AT VÆRE NYANSAT I MIDTTRAFIK

Fastholdelse af medarbejdere er ét fokusområde i Midttrafik. Samtidig er der også lagt kræfter i læring omkring rekruttering og ikke mindst on boarding af nye medarbejdere i 2021. Derfor blev der i ugerne 35-38 gennemført en undersøgelse af, hvordan det opleves at være nyansat i Midttrafik. Undersøgelsen består af 14 individuelle interviews med medarbejdere fra seks forskellige afdelinger, som var blevet ansat inden for de seneste to år (eksklusive studentermedhjælpere, stoppestedsværter og løstansatte i øvrigt). Rapporten mundede ud i en række anbefalinger, som administrationen siden hen har implementeret.

1. HJÆLPE ANSØGERES NAVIGATION PÅ MIDTTRAFIK.DK

På job-siden på midttrafik.dk linkes der nu til en række ekstra-informationer såsom organisationsdiagram, strategiplan, etc.

2. UDARBEJDE 'MØD VORES MEDARBEJDERE' TIL MIDTTRAFIK.DK

Dét indtryk, som potentielle ansøgere har af Midttrafik, er central for organisationens mulighed for at rekruttere medarbejdere. Det handler nemlig om at tiltrække de rette ansøgere, og hvordan får man fortalt på bedst mulig måde, hvordan det er at være ansat i Midttrafik?

Svaret på dette spørgsmål har været 'Mød vores medarbejdere'. Et kort interview med billeder af nuværende medarbejdere over en bred kam, der fortæller om deres opgaver, fællesskabet i Midttrafik og om organisationen.

3. STRATEGI FOR OPDATERING AF LINKEDIN

En anden måde, hvorpå Midttrafik har mulighed for at påvirke potentielle ansøgere og interessenters indtryk af organisationen, er gennem LinkedIn. Administrationen er derfor påbegyndt en plan for opdatering af LinkedIn, hvor

man 'genanvender' eksisterende indhold, der allerede produceres til fx nyheds-breve og årsrapporten. Opgaven vil derfor ikke medføre et betydeligt merressourceforbrug, men er snarere en tilrettet arbejds gang.

4. HUSKELISTE FOR NYANSÆTTELSER TIL LEDERNE

I undersøgelsen roses lederne for ansættelsesforløbene. Nogle ledere har mere rutine i store som små opgaver, der følger med ved nyansættelser, end andre, fordi de oftere ansætter. For både at sikre ledernes overblik og mindske forvirring og forsinkelser ved praktiske opgaver, er der udarbejdet en huske-liste, som tilsendes ledere ved nyansættelser.

5. NYANSATTES MØDE MED DIREKTIONEN

Nyansattes møde med direktionen genoptages efter 1. maj 2022. På møderne vil direktionen få mulighed for at sætte ansigt på nye medarbejdere, og nyansatte allerede tidligt i sin opstart introduceres til det gode forhold mellem medarbejdere og direktionen, som undersøgelsen også fremhæver. For at begrænse ressourceforbruget i HR, anbefales det at effektivisere tilmeldingsproceduren og udarbejde kriterier for, hvornår møderne afholdes, fx med minimum fem deltagere og minimum ét møde hvert halve år.

6. UDVIDE INTRODUKTIONEN TIL NYANSATTE PÅ INTRANETTET

Der er indført nye medarbejderintroduktioner på intranettet, hvor nye medarbejder svarer på nogle faste spørgsmål skriftligt forud for opstart og dette lægges på intranettet sammen med et billede af medarbejderen.

7. OPDATERING AF VELKOMSTMATERIALET TIL NYE MEDARBEJDERE

Velkomstmaterialet er blevet gennemgået og opdateret, herunder med stærkere fokus på Midttrafiks strategi. Direktionen er underskrivere for at markere det gode forhold mellem direktion og medarbejdere, som undersøgelsen påpeger. Velkomstmateriale gennemgås årligt fremover.

LØNUDVIKLING

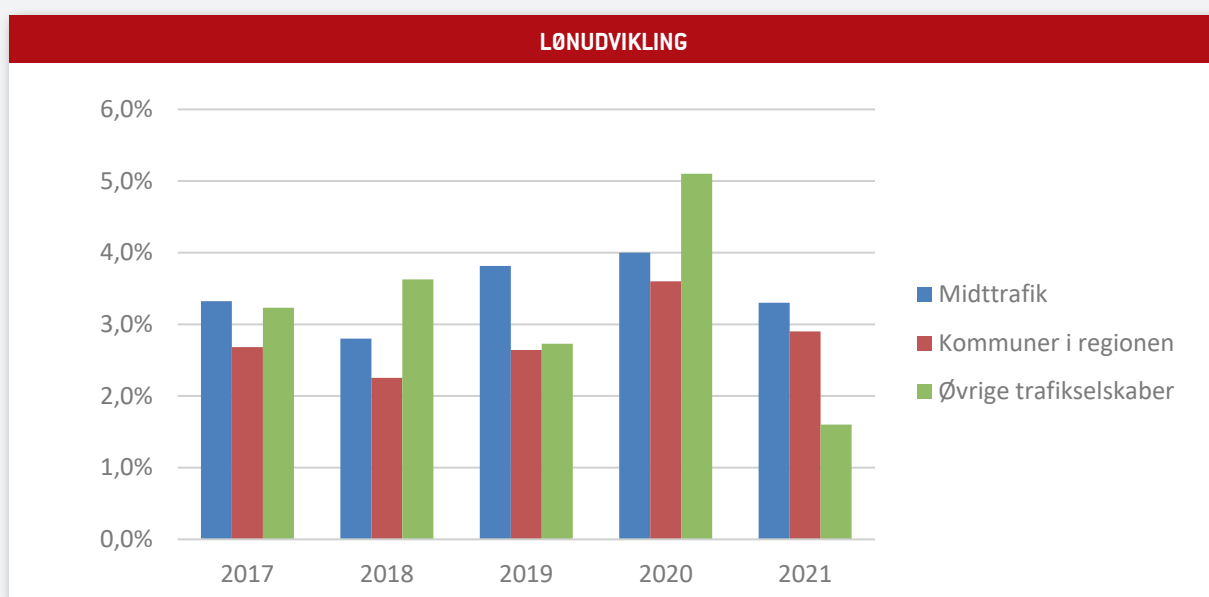
Løn er sammensat af flere elementer. Alle får en grundløn, som er overenskomstbestemt. Herudover er der mulighed for at aftale funktions- og/eller kvalifikationsløn. Det sker dels i forbindelse med ansættelsen, dels i forbindelse med de årlige lønforhandlinger, som Midttrafik er forpligtet til at holde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

Efter bortfald af de øremærkede midler ved overenskomstforhandlingerne i 2011 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., 100.000 kr. i 2020 og i 2021 150.000 kr. 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. 2021 skal forstås som den udvikling, der er sket fra november 2020 til november 2021 for medarbejdere, der er ansat i samme stilling i begge år. Denne definition gør det muligt for Midttrafik at sammenligne med lønudviklingen i andre trafikskaber og kommunerne. Den samlede lønudvikling i Midttrafik i 2021 var 3,3 %.

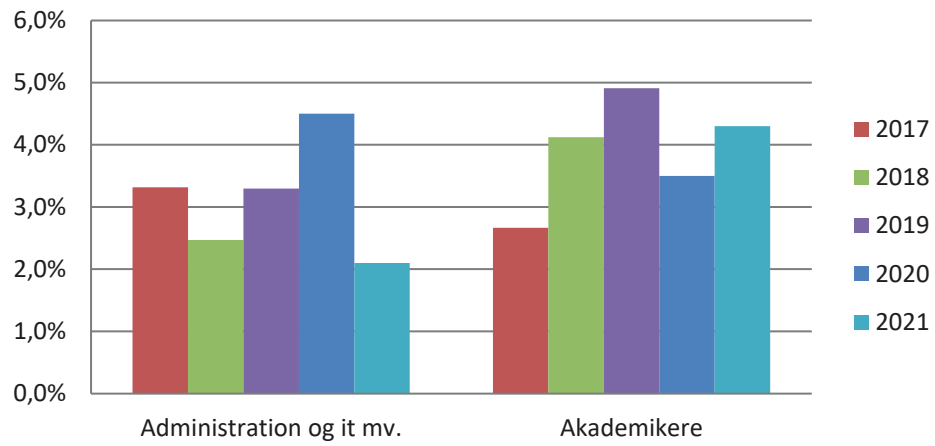
Overenskomstforhandlingen for 2021 dækker perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024. Der er aftalt generelle lønstigninger på 5,02 % fordelt over de tre overenskomstsår. Således udmøntes der i 2021 stigninger på 2,01 %, i 2022 1,9 % og i 2023 1,11 %.



Ovennævnte diagram viser lønudviklingen i Midttrafik sammenlignet med de øvrige trafikskaber og kommuner i Region Midtjylland.

Den samlede lønudvikling i Midttrafik fra 2020 til 2021 er på 3,3 %, hvor den er 1,6 % i de øvrige trafikskaber og 2,9 % i kommunerne i Region Midtjylland.

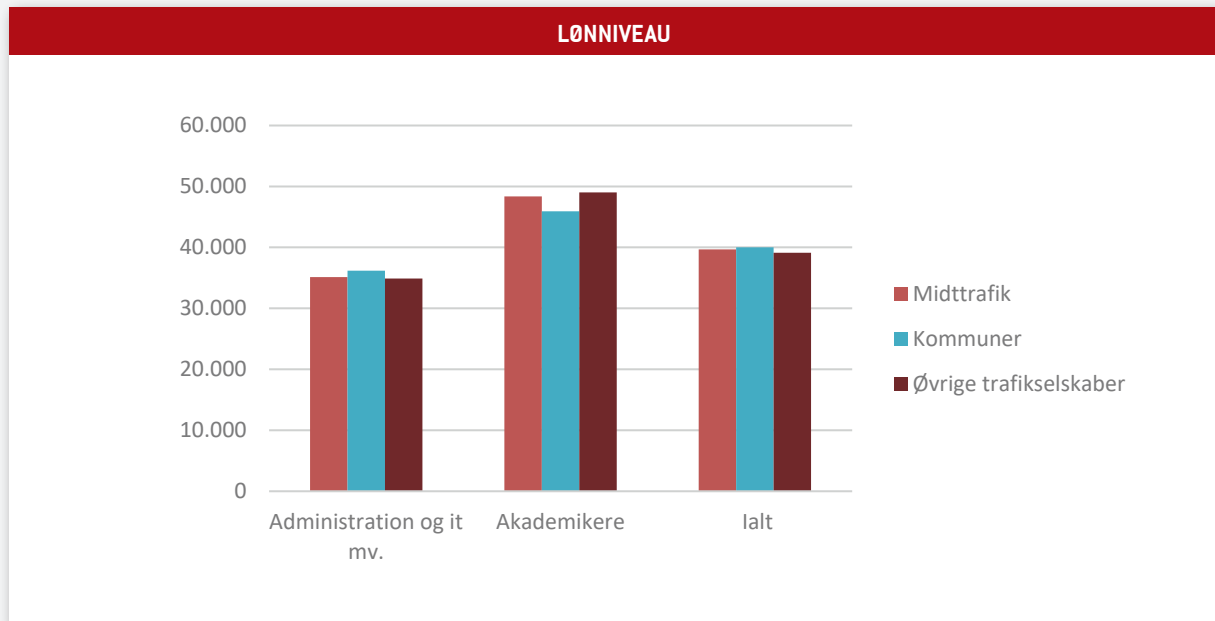
LØNUDVIKLING FORDELT PÅ FAGGRUPPER



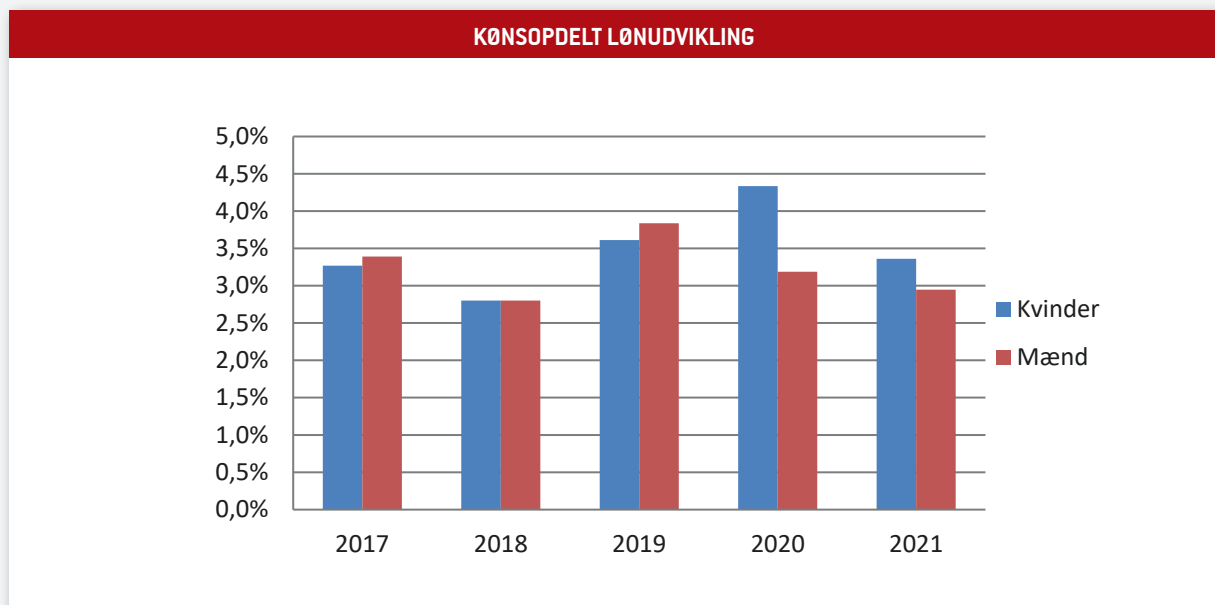
Ovennævnte diagram viser lønudviklingen på de faggrupper på overordnet niveau, som er repræsenteret i Midttrafik i 2021



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 2021.



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



ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Medarbejdertrivsel og et godt arbejdsmiljø er nogle af udsætningerne 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 handling og indsatser på en systematisk måde.

Arbejdsmiljøgruppen består af en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant samt en sekretær, som repræsenterer Intern Service, hvor mange af tiltagene skal sættes i værk. Arbejdsmiljørepræsentanten blev valgt blandt medarbejderne i 2021. Alle medlemmer af arbejdsmiljøgruppen har gennemført den lovpligtige uddannelse. I henhold til MED-aftalen skal der være en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Den fandt sted på mødet i arbejdsmiljøgruppen d. 8. marts 2021.

De væsentligste indsatser i 2021 har været:

- Arbejdsmiljøgennemgang på Midttrafiks lokationer i Højbjerg og Videbæk
- Sikring af godt indeklima ved installation af ventilation i kontorerne i Højbjerg
- Tilbud om influenzavaccination til medarbejderne
- Sikring af medarbejdernes arbejdsmiljø ved hjemmearbejde ved rådgivning om ergonomi og bevægelse samt indkøb af ekstra skærme og kontorstole
- Opstilling af lyddæpende billeder på Midttrafik Kundecenter for at sikre god akustik

Covid-19 spillede fortsat en rolle for Midttrafiks medarbejdere i 2021 og medførte længere perioder med hjemsendelser. Derfor var der i arbejdsmiljøregi også fokus på ergonomi på hjemmearbejdspladsen. Da medarbejderne igen kunne vende tilbage til Søren Nymarks Vej, var det ikke muligt at genindføre den hidtidige frokostordning, der har bestået af en buffet. Der blev derfor valgt en ny frokostordning, som leverede portionspakket frokost.



ARBEJDSKADER

Der er ikke registreret arbejdsulykker hos Midttrafik i 2021. Der er dog registreret 3 nærved-ulykke. To af de indberettede nærved-ulykker skyldes et par vrede eller truende kunder, der har været i telefonisk kontakt med medarbejdere på Kundecenteret og i Flextrafiks servicecenter. En indberettet nærved-ulykke skyldes en løs loftsplade på et kontor. Loftpladerne i det pågældende kontor er repareret, og lignende loftsplader på Midttrafiks øvrige kontorer er efterfølgende sikret.

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
 - Tæl skridt
 - Massageordning
 - Frugtordning og sund frokostordning

Tiltag som frugt- og massageordning og sund mad i kantinen har i store dele af 2021 været lukket ned som følge af covid-19 restriktioner. Tilbagevenden til arbejdspladsen i en tid, hvor risiko for smitte med coronavirus fortsat spiller en rolle, satte også nye krav til den sunde frokostordning. I 2021 indførte Midttrafik derfor en individuelt portionspakket frokostordning, som erstattede den frokostbuffet, som var ordningen inden covid-19 pandemien.

Ved slutningen af året blev den nye frokostordning dog igen sat på pause, da medarbejderne blev hjemsendt. Det var et glædeligt gensyn, da medarbejdere og ledere i slutningen af maj kunne vende tilbage til arbejdspladsen efter en længere hjemsendelse som følge af covid-19 restriktioner. Der var dog fortsat fokus på at mindske smittespredningen, så det var en ny frokostordning, Midttrafik indførte i efteråret 2021.

Medarbejdernes tilbagevenden til arbejdspladsen betød også ændrede vilkår for samarbejdet i og mellem afdelingerne. Som forsøgsordning blev der givet mulighed for at arbejde hjemme to dage om ugen i de funktioner, hvor det er muligt. Det betød en øget fleksibilitet for medarbejderne. Det introducerede samtidigt 'hybridmøder', hvor nogle mødedeltagere er fysisk til stede, mens andre er med virtuelt på Microsoft Teams. På baggrund af sundhedsmyndighedernes anbefalinger blev Midttrafiks medarbejdere pga. en stigende smitteudvikling i samfundet i december 2021 igen hjemsendt.

PULSMÅLINGER AF TRIVSEL I 2021

På grund af de ændrede arbejdsvilkår for Midttrafiks medarbejdere i 2020 og 2021 besluttede man at gennemføre fire mindre pulsmålinger i 2021 for løbende at have en god fornemmelse af trivslen blandt medarbejderne og for at give indsigt i arbejdslivet hos Midttrafik, både på kontoret og hjemmearbejdspladsen.

Pulsmålingerne indeholdt temaerne: Arbejdsglæde og Motivation, Effektivitet og Rammevilkår for arbejdet, Fysisk arbejdsmiljø, Hjemmearbejde, Kollegaer, Leder og slutteligt Sundhed og Sikkerhed.

På tværs af pulsmålingernes syv temaer er der en høj tilfredshed blandt medarbejderne. Under den seneste hjemsendelse lå arbejdsglæde og motivation på 4,05 på en fem-punktskala og effektivitet og rammevilkår for arbejdet på 4,06. En generel stigning ift. hjemsendelsen i starten af 2021. Det fysiske arbejdsmiljø ligger ikke overraskende som det eneste tema under 4, nemlig 3,88, da det har været en konkret udfordring med indretning af arbejdspladsen i hjemmene. Midttrafik har dog løbende iværksat en række tiltag - se nedenfor. Til gengæld scorer muligheden for at blande hjemmearbejde og fysisk fremmøde højt med 4,4 på skalaen. Der er dermed forskel på, om der er tale om tvungen hjemmearbejde eller om hjemmearbejde anvendes som mulighed, når man fx skal fordybe sig i opgaver e.l.

Den fortsatte tilknytning til kolleger er også afgørende, og meget tyder på, at det lykkes rigtig godt på trods af de mange hjemsendelser i de to år. Der er således en gennemsnitlig score på 4,43 i den sidste måling på spørgsmålet, om man føler sig som en del af et kollegialt fællesskab, får støtte fra sit team, om der er et godt samarbejde og om man hjælper hinanden kolleger imellem. Lederne har under alle målinger scoret over 4 med 4,29 i den sidste måling. Det tema, hvor der på tværs af alle pulsmålinger ses de højeste resultater er Sundhed og Sikkerhed med en score på 4,57. Spørgsmålene under temaet omhandler i hvilket omfang Midttrafik og den enkelte medarbejder gør, hvad de kan for at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Spørgsmålene om det fysiske arbejdsmiljø omhandler, i hvilket omfang man er opmærksom på indretning af arbejdspladsen samt pauser og bevægelse i løbet af arbejdsdagen. Temaet opnår i alle fire kvartaler den laveste vurdering blandt medarbejderne, men ligger dog ikke lav på skalaen generelt. Denne udfordring er især tilstedeværende på hjemmearbejdspladsen, hvorfor arbejdsmiljøgruppen løbende har arbejdet med forbedringer og rådgiver medarbejderne, hvor det er relevant. Der er blandt andet indkøbt ekstra skærme og kontorstole, så medarbejdernes ergonomi også sikres på hjemmearbejdspladsen.



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 for at sikre, at der kan benchmarkes med andre trafiksselskaber, og andre offentlige arbejdspladser.

Fraværstatistikken for 2021 viser, at det korrigerede fravær (korttidsfraværet) for 2021 ligger på 1,6 %, hvilket er 0,4 procentpoint under niveauet i 2020, hvor det lå på 1,2 %.

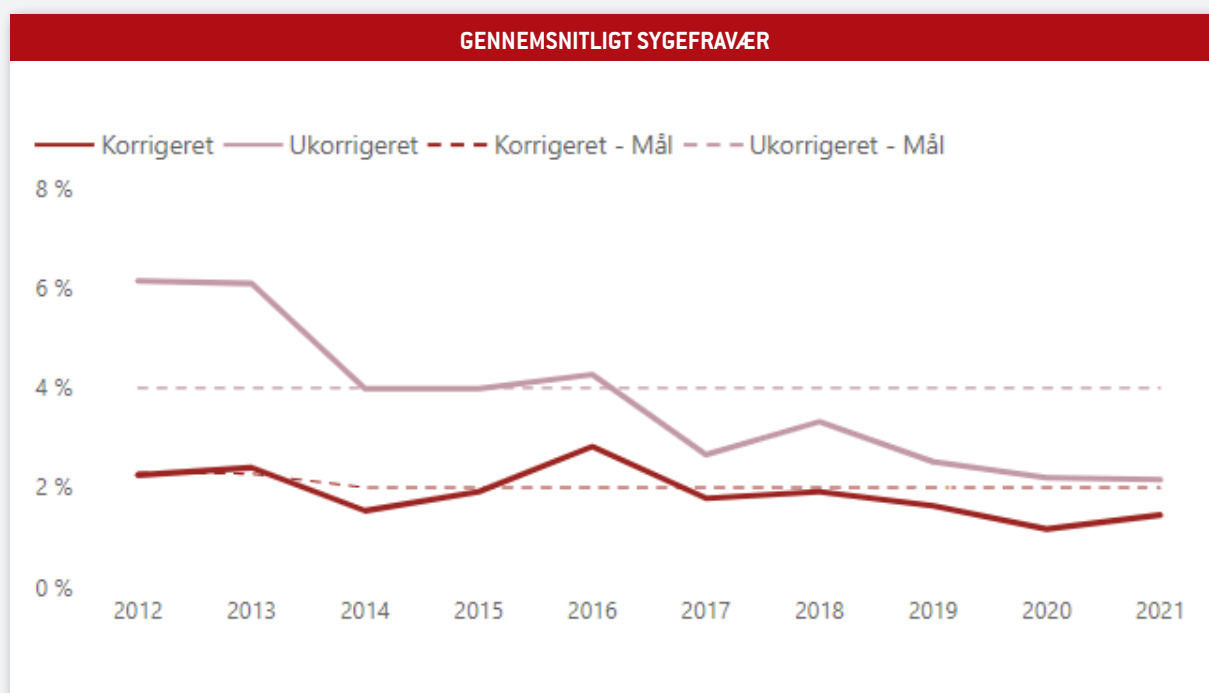
Tallet fra 2016, 2017 og 2018 er direkte sammenligneligt med tallene i perioden 2007-2011, idet der i denne periode ligeledes blev korrigeret for langtidssygefravær efter 30 dage.

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.

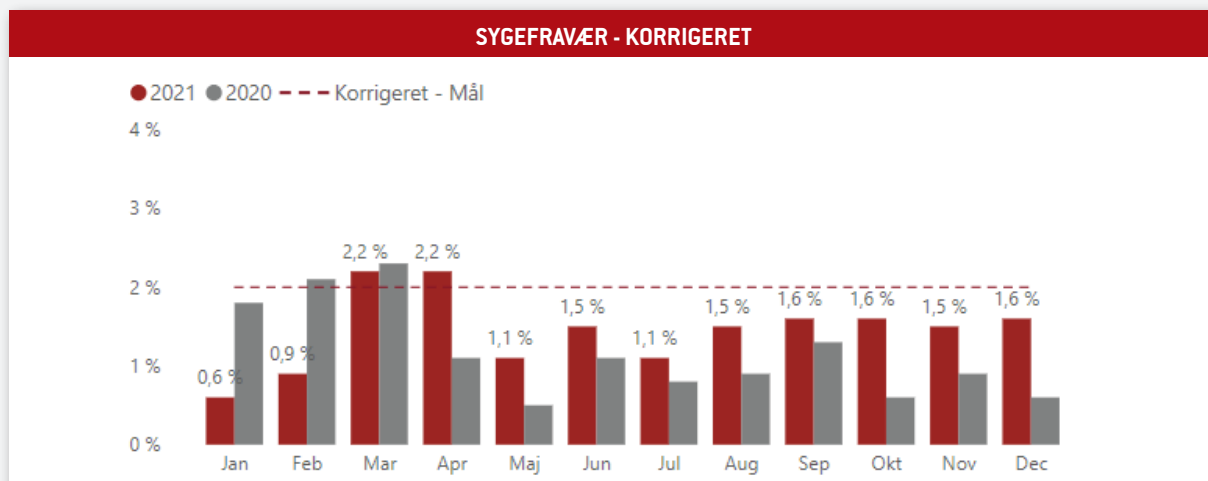
Målet for det ukorrigerede fravær (langtidsfraværet) er 4 %. I 2020 er langtidsygefraværet i Midttrafik opgjort til 2,3 %, hvor det i 2020 blev opgjort til 2,1 %.

I Midttrafik følges der systematisk op på længerevarende og atypisk sygefravær.

I nedenstående tabel ses udviklingen i såvel det ukorrigerede som det korrigerede sygefravær i 2012-2021:



I nedenstående tabel ses det ukorrigerede sygefravær fordelt over året i henholdsvis 2020 og 2021.



Covid-19 pandemien har utvivlsomt haft betydning for faldet i sygefravær fra 2020 til 2021, 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 8,6 dage gennemsnitligt pr. fuldtidsstilling. Der ses dog store udsving på tværs af magistratsafdelingerne, hvor laveste antal fraværsdage er på 6,3 dage og højeste er på 9,9 dage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.

VIDSTE DU AT

Sygefraværet i Midttrafik på 2,3 % svarer til 5,7 sygedage (arbejdsdage) pr. medarbejder i 2021. Året før var sygefraværet 2,1%, hvilket svarer til 5 sygedage (arbejdsdage) pr. medarbejder i 2020.

INITIATIVER TIL FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR

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

- Midttrafiks sygefraværspolitik justeres løbende
- Vi følger systematisk op på længerevarende sygefravær samt atypisk sygefravær
- 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 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. I takt med genåbningen og derved tilbagevenden til arbejdspladsen, er der efter et markant anderledes år 2020 igen fokus på kompetenceudvikling i organisationen i 2021.

Midttrafik har tidligere afholdt PAS-kurser om personlig planlægning, men disse blev suspenderet i starten af covid-19 pandemien. Kurserne er ikke afholdt i 2021, men genoptages i 2022.

En række medarbejdere har fået kompetenceudvikling gennem individuelle kurser såsom juridiske kurser indenfor fx udbud og indkøb samt kurser fokusere på databehandling inden for fx Business Intelligence og statistikprogrammet R.

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 kunde-service, der er fokus på i kompetenceudviklingen.



EN DIGITAL ARBEJDSPLADS

Strategiplanen 2021-2024 har et stærkt fokus på digital omstilling både i forhold til kunderne, men også den interne digitalisering af arbejdsgange i afdelingerne. Midttrafiks personale har i de seneste to år 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. 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 blevet mere effektiv gennem digitaliseringen af en række arbejdsgange i de senere år. I ESDH-systemet TeamShare er der lavet en række tilpasninger i arbejdsgange for at lette hverdagen for medarbejderne i Kundeservice, herunder automatisk oprettelse af kundehenvendelser i Teamshare direkte fra formular på hjemmeside frem for manuel oprettelse fra hovedpostkasse. Der er også skabt et fælles overblik over nye henvendelser, som sagsbehandlere plukker sager fra, frem for en central tildeling, der ikke tog højde for ledige ressourcer, sygdom, ferie mv. Alle har et overblik over både nye og åbne sager i afdelingen, hvilket udgør et effektivt styringsredskab.

Administrationen er også blevet mere datadreven med fokus på udnyttelse af data i datateamet i Rådgivning og Mobilitet. Datateamet har arbejdet målrettet på at skabe

enkle, intuitive løsninger, så medarbejderne selv kan tilgå og lave letforståelige dataudtræk af bl.a. passager-tal, køretider og rettidighed i PowerBI og WebGIS. Samtidig er PowerBI rullet ud til flere formål, og der er bl.a. oprettet en fælles BI-baseret busdatabase i BI, hvor hele Midttrafik kan tilgå oplysninger om busflåden i vores kontrakter.

Derudover er der arbejdet med udnyttelse af mulighederne i BI med datadrevne forretningsgange, hvilket bl.a. har resulteret i:

- Udvikling af rapporter for Flextrafik både til internt og eksternt brug. Disse rapporter giver en ressourcebesparelse særligt i Økonomiafdelingen ift. tidsbruget i det tidligere setup med SAP udtræk og gentagne manuelle opsætninger i Excel.
- En række automatisk genererede rapporter, der bruges til driftsovervågning af Midttrafiks billetapp (kontrol af uhensigtsmæssig kundeadfærd/snyd m.m.).
- Udvikling af BI-rapporter vedr. billetkontrol, der forbedrer både den interne opfølgning overfor leverandøren samt forbedrer G4S's muligheder for planlægning af kontrolindsats.

Dertil kommer ikke mindst iværksættelsen af række digitaliseringstiltag over for kunderne. Især i Midttrafik Live er der udviklet en række funktioner i 2021, herunder mulighed for at få push-beskeder på særlige afgange valgt af kunden. I det hele taget har Midttrafik Live under pandemien været et hjælpsomt værktøj, hvor kunderne bl.a. kunne se, hvor fyldt bussen var, som de ville tage med. Mange kunder bruger også Midttrafik Live som køreplanværktøj frem for at bruge stoppestedstavler eller hjemmeside. Midttrafik fokuserer på digitale løsninger, der drager fordel af, at kunderne har deres eget hardware ved hånden (mobilen). Dermed undgår vi store omkostninger til installation, opdatering og vedligehold af fysisk udstyr i busserne.

Også Midttrafik app udvikles løbende. I 2021 introduceredes Pendlerklip som et tilpasset produkt pba. pandemien og øget hjemmearbejde, og derudover blev bl.a. betalingsmuligheden Apple pay indført som et af de første steder.

Midttrafik
Søren Nymarks Vej 3
8270 Højbjerg
midttrafik.dk

