

Information

Personaleredegørelse

Maj 2023

PERSONALE REDEGØRELSE 2022



midttrafik

INDHOLD

Forord	3
Personalet i Midttrafik	4
Rekruttering.....	7
Lønudvikling.....	9
Socialt ansvar.....	12
Arbejds miljø og trivsel.....	13
Sygefravær	14
Kompetenceudvikling	17
En digital arbejdsplads.....	18



FORORD

Formålet med at udarbejde en årlig personaleredegørelse er at give et samlet overblik over status på personaleområdet. Personaleredegørelsen dækker et bredt spektrum af personaledata, hvor man kan læse om medarbejderantal, faggrupper, alder, kønsfordeling, personaleomsætning, sygefravær, arbejdsmiljø og personalepolitiske indsatser.

Det er inden for flere områder muligt at se personaledata for perioden 2018-2022.

MIDTTRAFIKS FIRE OVERORDNEDE MÅL

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 fjerde mål om en kompetent og effektiv organisation og de underliggende mål understreger kravene i Midttrafiks strategiplan om forandring, udvikling og et godt arbejdsmiljø for at nå de opstillede mål.

Midttrafiks medarbejdere er den vigtigste ressource til at løse de opgaver, som skal give tilfredse kunder og bestillere samt dygtige leverandører. Det ville ikke være muligt uden dygtige medarbejdere og ledere. Det kræver løbende udvikling af medarbejdernes og ledernes kvalifikationer og fokus på at skabe engagement og motivation hos alle medarbejdere.

I 2022 var starten af året fortsat præget af Covid 19, men fra foråret blev det igen muligt at arbejde under mere normale forhold. Hjemmearbejdet under pandemien viste nye digitale muligheder for Midttrafik som arbejdsplads. I 2022 i en ny normal-situation kunne der arbejdes endnu mere målrettet med den digitale arbejdsplads og digitale kompetencer.

Personaleredegørelsen giver et indblik i de forskellige initiativer, som bidrager til, at Midttrafik opleves som en god arbejdsplads.



PERSONALET I MIDTTRAFIK

FAKTA OG TAL OM MEDARBEJDERNE

Midttrafiks medarbejderstab er på 146 ansatte ved udgangen af december 2022. Dette tal indbefatter alle medarbejdere - herunder også studentermedhjælpere og faste afløsere, som udgør 11 af de 146 medarbejdere. Herudover har Midttrafik løst ansatte timelønnede afløsere. Det samlede antal årsværk er på 128,7.

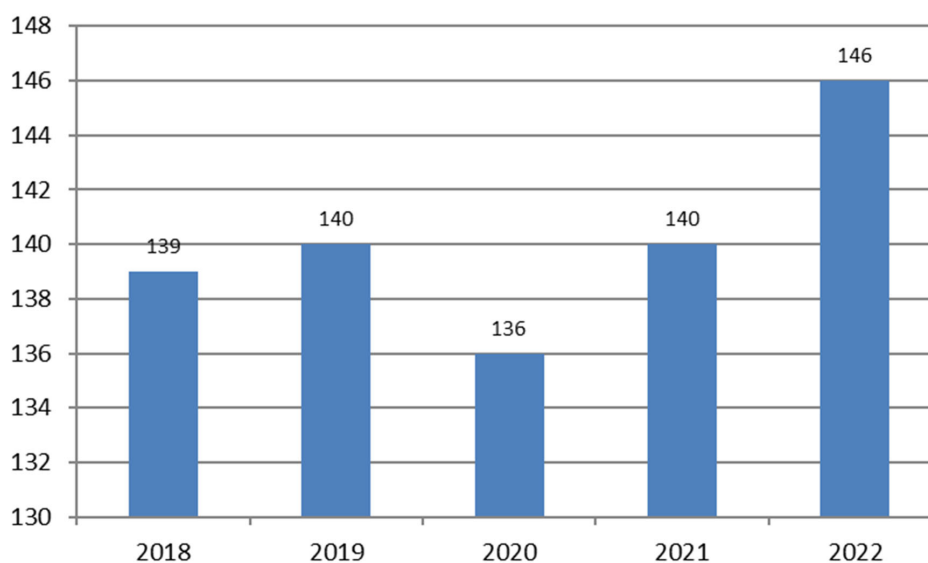
Som det fremgår af tabel 1, er der en stigning i antal medarbejdere fra 140 til 146 fra 2021 til 2022. Årsværk steg fra 126,8 i 2021 til 128,7 i 2022. Den mindre stigning i årsværk kan forklares med en del tidsbegrænsede ansættelser i forbindelse med en målrettet indsats for at styrke alle områder til en effektiv tilbagevenden efter Covid-19.

Gennemsnitsalderen i Midttrafik har været stigende de senere år. I 2022 er gennemsnitsalderen 46,1 år mod 45,5 år i 2021.

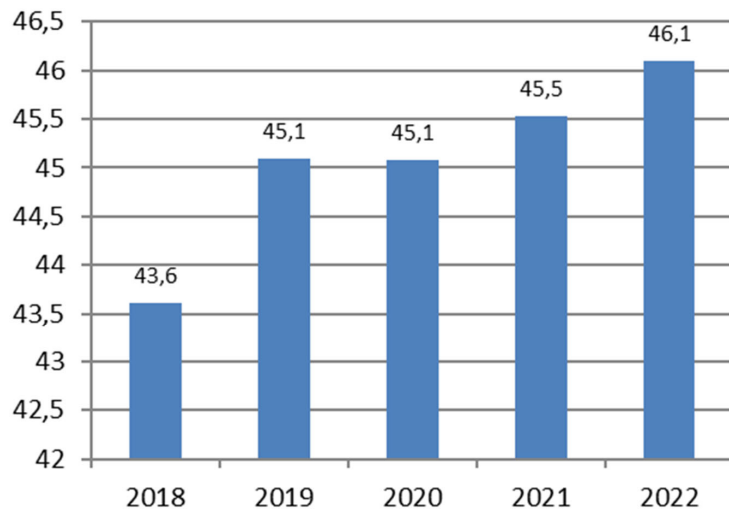
I 2022 udgjorde ansættelse af medarbejdere ældre end 45 år 30,9 % af ansættelserne mod 17,9 % i 2021.

Samtidigt var der dog også en fordobling af ansættelse af medarbejdere op til 25 år, som er medvirkende til, at gennemsnittet kun steg med 0,6 år.

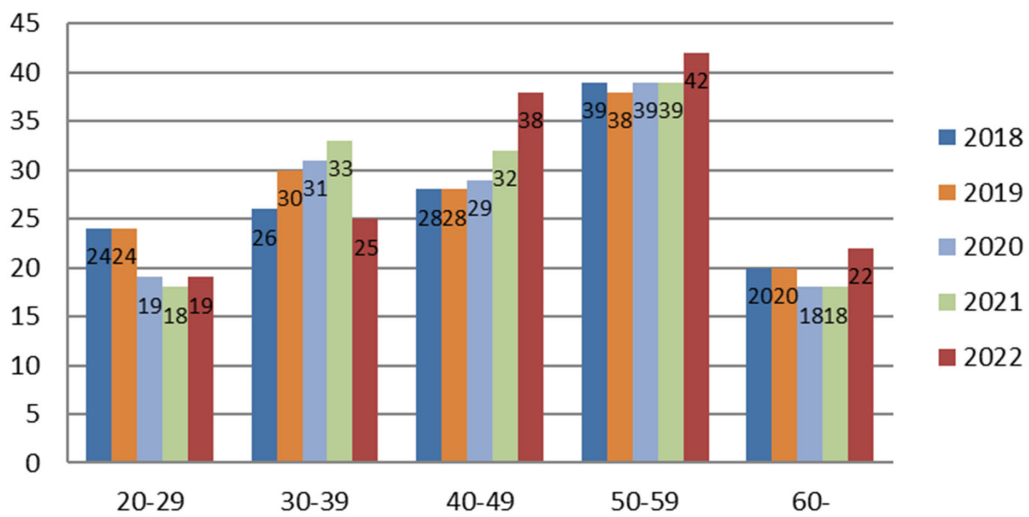
ANTAL MEDARBEJDERE, 2018-2022



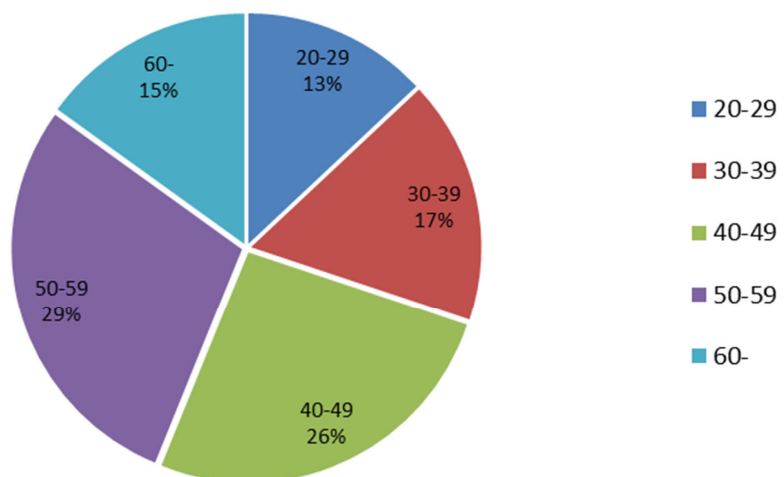
GENNEMSNIKSALDER, 2018-2022



ALDERSFORDELING I PROCENT, 2018-2022

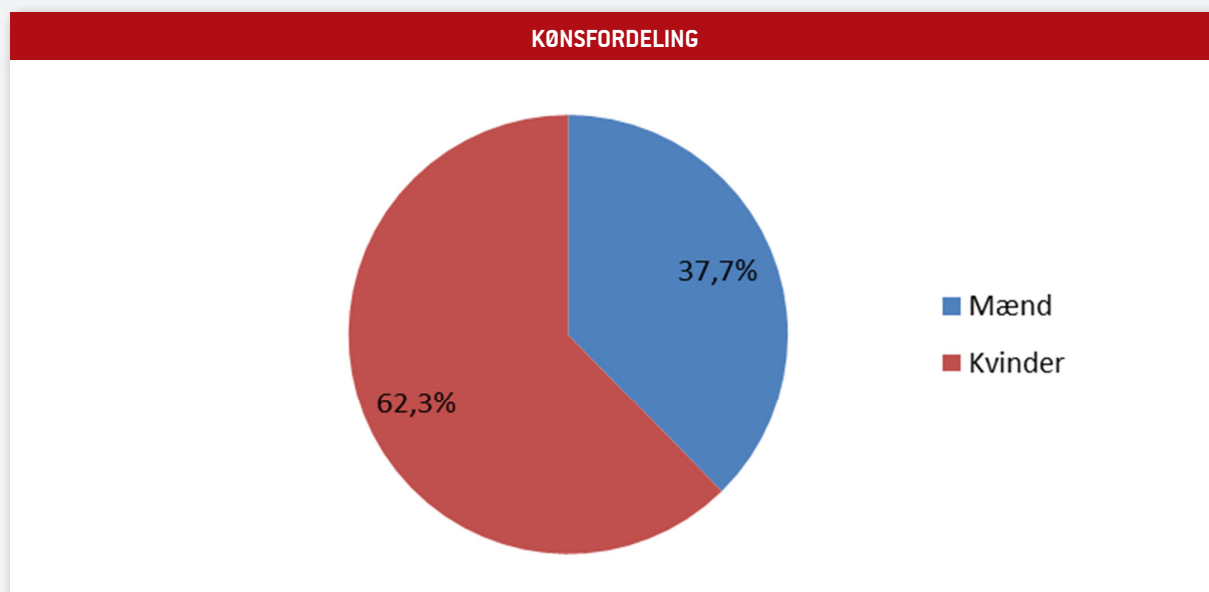


ALDERSFORDELING I PROCENT



I 2021 var kønsfordelingen i Midttrafik 65 % kvinder og 35 % mænd.

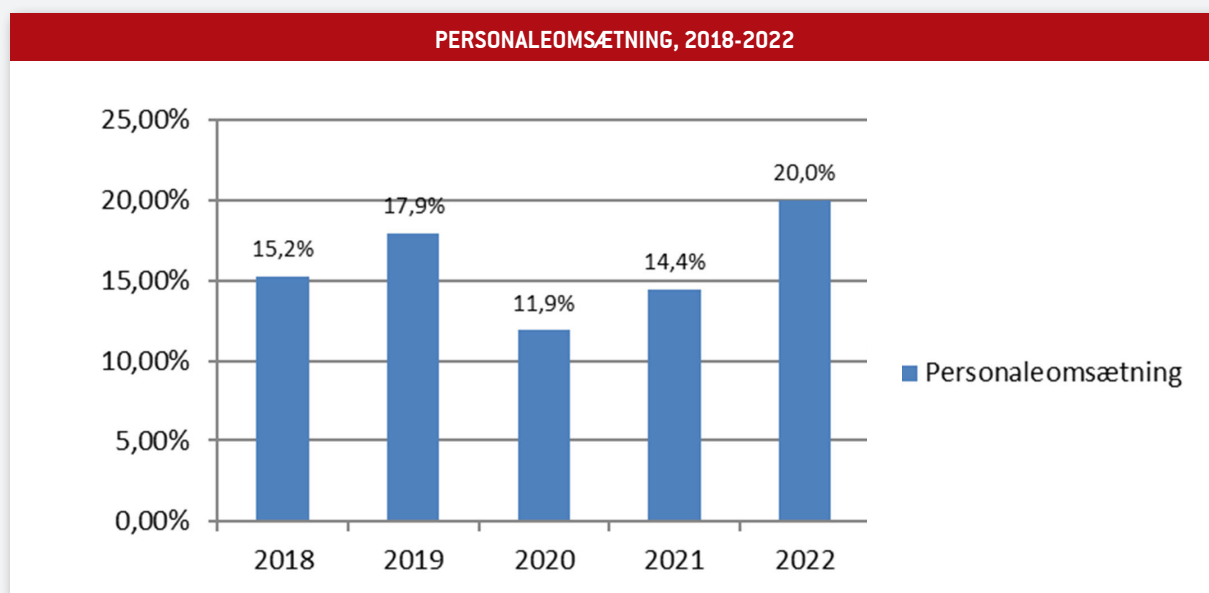
I 2022 har dette dog ændret sig så kønsfordelingen nu er 62,3 % kvinder og 37,7 % mænd.



PERSONALEOMSÆTNING

Personaleomsætningen defineres helt præcist som antallet af fratrådte medarbejdere i en given periode (f.eks. december 2021 til december 2022) sat i forhold til antallet af medarbejdere ved periodens start.

Personaleomsætningen for Midttrafik i 2022 er 20,0 % mod 14,4 % i 2021. Der har i 2022 været en del tidsbegrænsede og korte ansættelser i forbindelse med tilbagevenden efter Covid-19, som har påvirket personaleomsætningen.



REKRUTTERING

REKRUTTERINGSPROCESSEN

Midttrafik har stort fokus på at skabe forhold, så medarbejderne har lyst til at blive på arbejdspladsen. Samtidigt er der også fokus på at have en god rekrutteringsproces, når der skal ansættes nye medarbejdere.

Nyansatte udtrykker ofte, at de har oplevet rekrutteringsprocessen som værende god med stort fokus på, at man som kandidat føler sig tryk i ansættelsesprocessen. I 2021 resulterede interview med en del nyansatte medarbejdere i en række anbefalinger, som er blevet yderligere indarbejdet i 2022.

1. Forbedring af ansøgere muligheder for at finde oplysninger om Midttrafik

På jobsiden på midttrafik.dk under "Job i Midttrafik" kan ansøgere under "Vil du vide mere om Midttrafik" finde links til:

Organisation

- Organisationsdiagram og organisationens opbygning

Midttrafiks opgaver

- Opgaver vi løser for vores ejere

Strategiplan

- 4-årig strategiplan vedtaget af Midttrafiks bestyrelse

Personaleredegørelse

- Status og tiltag, som bidrager til at Midttrafik opleves som en god arbejdsplads

Yderligere information

- Siden "Om Midttrafik"

Privatlivspolitik

- Når du søger job hos Midttrafik

2. "Mød vores medarbejdere"

Ansøgere har mulighed for at få et indtryk af Midttrafik gennem et kort interview med billeder af nuværende medarbejdere, der fortæller om deres opgaver, fællesskabet i Midttrafik og om organisationen.

3. Strategi for opdatering af LinkedIn og andre medier

I 2022 har Midttrafik øget brugen af LinkedIn i rekrutteringsprocessen. Det har givet nogle erfaringer, som har givet en mere målrettet tilgang, som føres med ind i 2023. Der bruges også andre medier som Jobindex, og Jobnet. Derudover benyttes fx Graduateland, når en stilling som studentermedhjælper skal besættes.

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 lederens overblik og mindske forvirring og forsinkelser ved praktiske opgaver, er der udarbejdet en huskeliste, som tilsendes ledere ved nyansættelser.

5. Nyansattes møde med direktionen

Nyansattes møde med direktionen er genoptaget i 2022. På møderne har direktionen mulighed for at sætte ansigt på nye medarbejdere og introducere nyansatte til det gode forhold mellem medarbejdere og direktionen, som undersøgelsen også fremhæver.

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.

6. Introduktionen til nyansatte på intranettet

Ansættelse af nye medarbejdere annonceres på Midttrafiks intranet. Før ansættelsesstart opfordres den nye medarbejder til at skrive nogle ord om sig selv, som efterfølgende lægges på intranettet. Langt de fleste nyansatte følger denne opfordring.

7. Velkomstmateriale og introduktion til nye medarbejdere

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

Derudover udarbejder den modtagende afdeling et grundigt introduktionsforløb for den nyansatte med fokus på, at den nyansatte allerede fra begyndelsen får en stærk forståelse for Midttrafiks kerneopgaver og organisationens opbygning i forhold til at betjene kunder og bestillere samt have et tæt samarbejde med leverandører.

PREBOARDING

Den nye medarbejder skal have ansættelsespapirer og modtager også en velkomstmil fra HR. Velkomstmilen indeholder forskelligt materiale, som er relevant for en nyansat medarbejder. Det er fx folderen ”Velkommen til Midttrafik”, som indeholder en række praktiske informationer samt vejledninger og blanketter til udfyldelse.

Lederen er i løbende kontakt med den nye medarbejder og fremsender et introduktionsprogram før 1. arbejdsdag hos Midttrafik.

ONBOARDING

Nyansatte kommer igennem et grundigt introduktionsforløb, hvor en kollega er mentor og lederen følger meget nøje med i forløbet via løbende samtaler.

OFFBOARDING

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



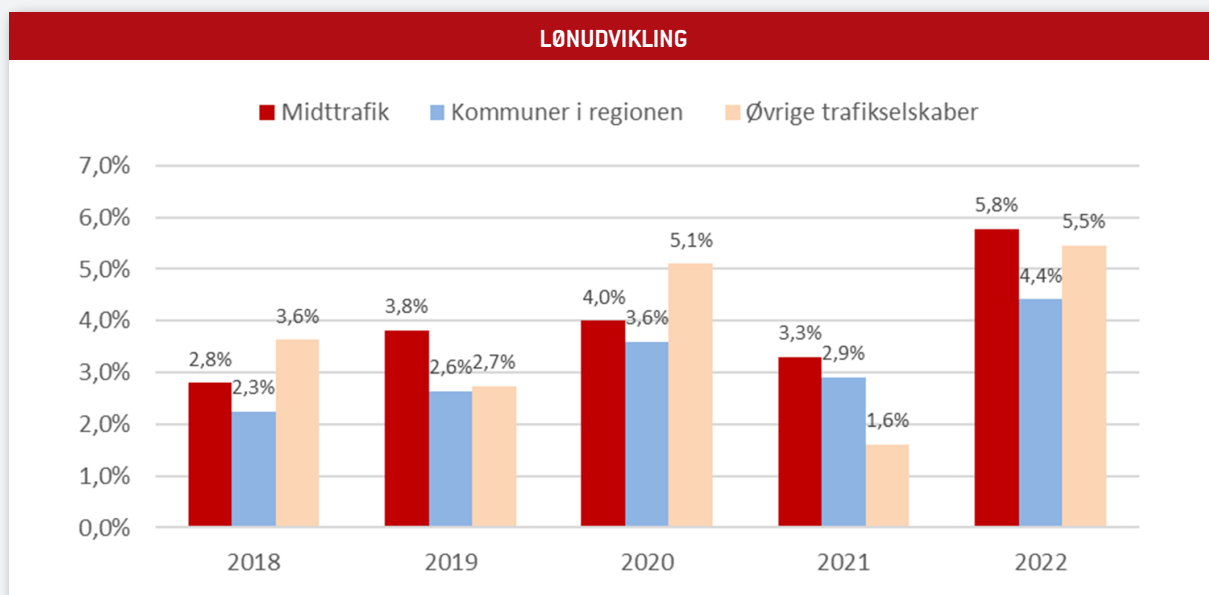
LØNUDVIKLING

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. I 2022 var der afsat kr. 200.000, - til lokal løndannelse. 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.

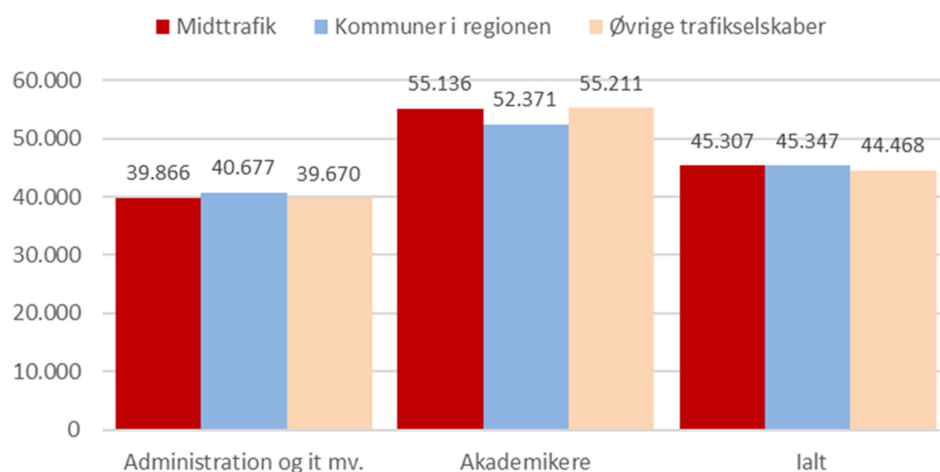
Lønudviklingen dækker over både overenskomstbestemte lønstigninger og lokalt aftalte lønstigninger. Lønudviklingen i f.eks. 2022 skal forstås som den udvikling, der er sket fra november 2021 til november 2022 for medarbejdere, der er ansat i samme stilling i begge år. Denne definition gør det muligt for Midttrafik at sammenligne med lønudviklingen i andre trafikskaber og kommunerne. Den samlede lønudvikling i Midttrafik i 2022 var 5,8 %.

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



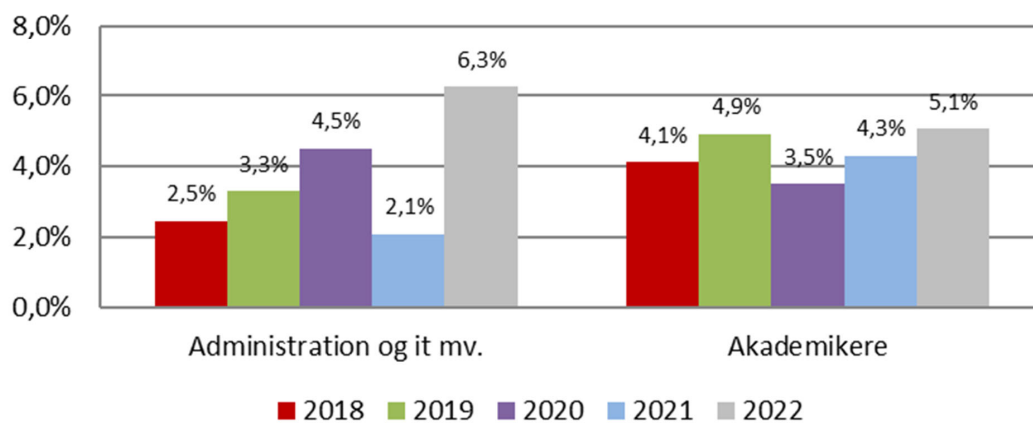
Denne graf viser lønudviklingen i Midttrafik sammenlignet med de øvrige trafikskaber og kommuner i Region Midtjylland. Den samlede lønudvikling i Midttrafik fra 2021 til 2022 er på 5,8%, hvor den er 5,5 % i de øvrige trafikskaber og 4,4 % i kommunerne i Region Midtjylland.

GENNEMSNITLIGT LØNNIVEAU, 2022



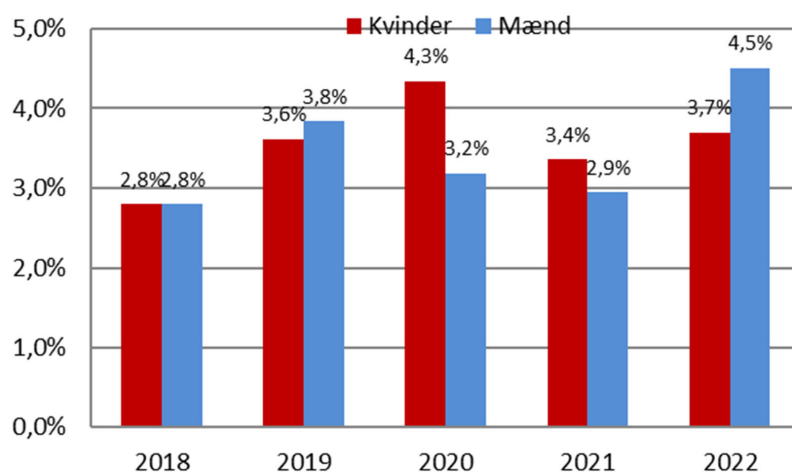
Denne graf viser det gennemsnitlige lønniveau for medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten for henholdsvis Administration og IT samt Akademikere pr. 1. november 2022 samt totaler for Midttrafik, kommuner i regionen og øvrige trafikselskaber.

LØNUDVIKLING FORDELT PÅ FAGGRUPPER, 2018-2022



Denne graf viser lønudviklingen på de faggrupper på overordnet niveau, som er repræsenteret i Midttrafik i 2022.

KØNSOPDELT LØNUDVIKLING, 2018-2022

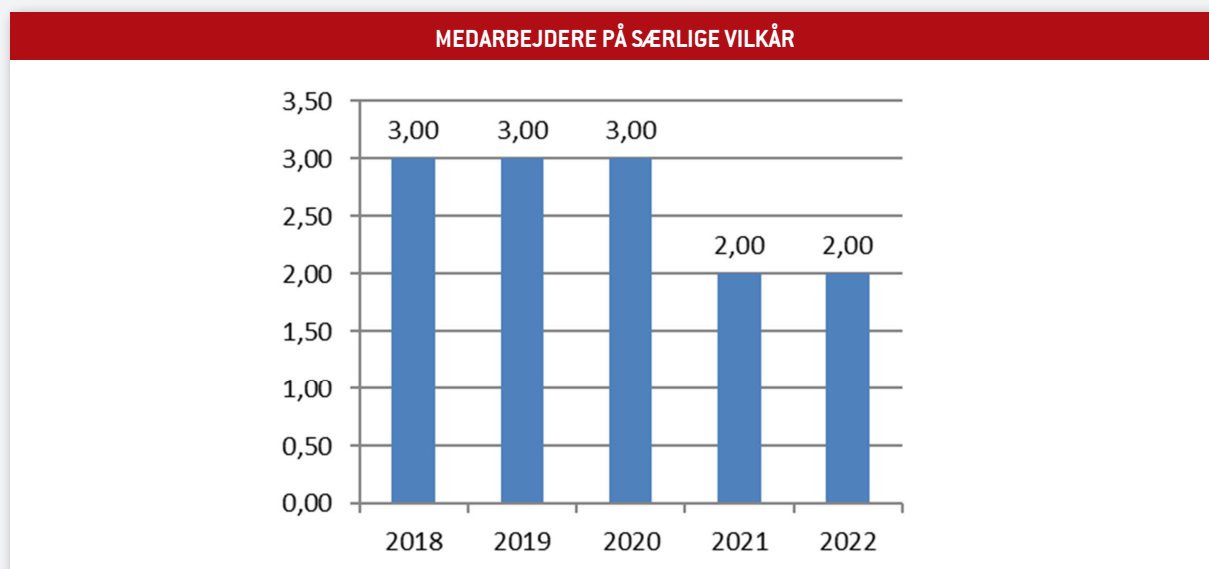


Denne graf viser lønudviklingen for henholdsvis mænd og kvinder i Midttrafik.



SOCIALT ANSVAR

Midttrafik har siden dannelsen i 2007 haft medarbejdere på særlige vilkår ansat i flexjob. Fordelingen fremgår nedenfor.



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. Derfor 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.

ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Midttrafik har konstant fokus på medarbejdertrivsel og et godt arbejdsmiljø, som er nogle af forudsætningerne for at Midttrafik kan nå sine målsætninger.

Arbejdsmiljøarbejdet er integreret i Midttrafiks MED-struktur, som er med til at styrke og forbedre arbejdsmiljøet. 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 og en arbejdsmiljørepræsentant samt en repræsentant for Intern Service, hvor mange af tiltagene skal sættes i værk. Arbejdsmiljørepræsentanten bliver valgt for to år ad gangen blandt medarbejderne i Midttrafik. Alle medlemmer af arbejdsmiljøgruppen har gennemført den lovpligtige uddannelse.

Arbejdsmiljøgruppen er ansvarlig for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som efterfølgende drøftes på MED-udvalgsmøde. Arbejdsmiljødrøftelsen danner grundlag for det kommende års indsatsområder.

Hvor indsatsen i 2021 havde stor fokus på situationen omkring Covid-19, har 2022 været mere fokuseret på hverdagens krav til arbejdsmiljøindsatser.

De væsentligste indsatser i 2022 har været:

- Håndtering af sygefravær
 - ugentlige opfølgninger og skriftlig information til ledere
- Målrettet indsats mod forebyggelse af stress
 - Samtaleforløb og efterfølgende handlingsplaner
- Tilbud om influenzavaccination til medarbejderne
- Ny frokostordning bestående af buffet
- Genstart af frugtordning
- Målrettet indsats mod støj i større kontorrum
 - Køb af nye headset med udelukkelse af støj
- Genstart af massageordning
- Mulighed for hjemmearbejde 2 dage om ugen, hvis opgaveløsningen tillader det

ARBEJDSKADER

Der er ikke registreret arbejdsulykker eller nærvedulykker i Midttrafik i 2022.

WHISTLEBLOWER

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

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.

Formålet med Midttrafiks sundhedspolitik:

- 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

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.

Fraværsstatistikken for 2022 viser, at det korrigerede fravær (korttidsfraværet) for 2022 ligger på 2,4 %, hvilket er 0,8 procentpoint over niveauet i 2021, hvor det korrigerede fravær lå på 1,6 %.

Midttrafik har sat målet for det korrigerede sygefravær til 2 %.

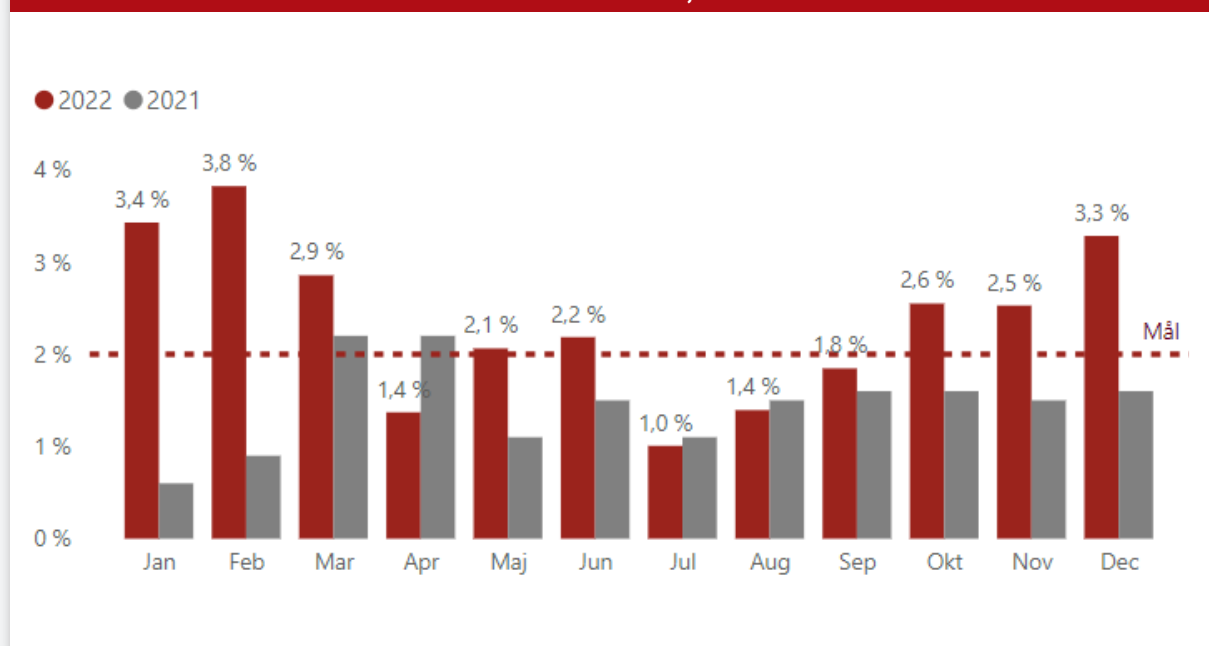
I opgørelsen af det korte sygefravær, er der korrigeret for langtidssygdom over 30 dage og fravær som følge af arbejdsskader.

Målet for det ukorrigerede fravær er 4 %. I 2022 er ukorrigeret fravær i Midttrafik opgjort til 4,3 %, hvor det i 2021 blev opgjort til 2,3 %, hvilket er 2,0 procentpoint over niveauet i 2021.

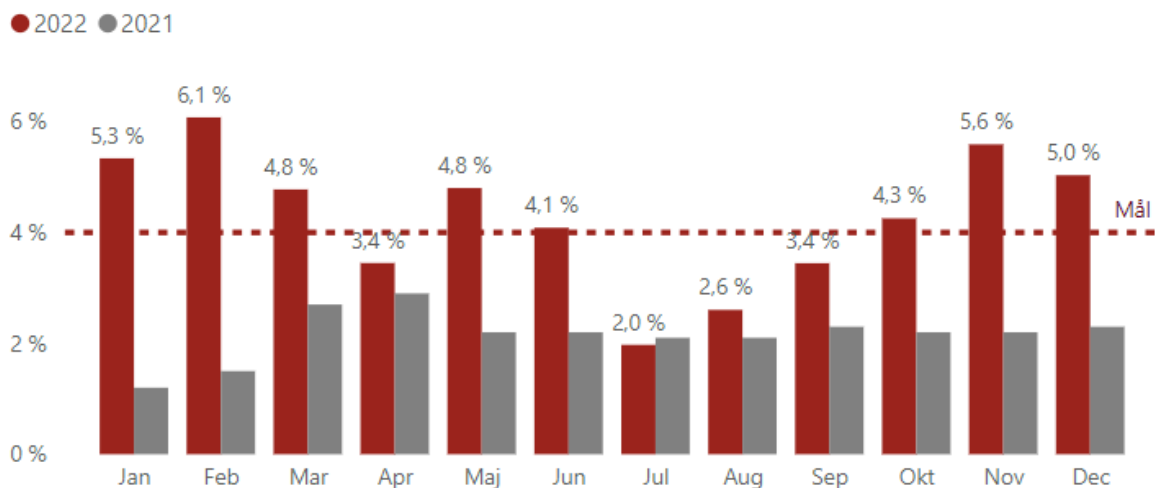
I de følgende tabeller ses udviklingen i

- Det korrigerede sygefravær i 2021 og 2022
- Det ukorrigerede sygefravær i 2021 og 2022
- Udviklingen i antal sygedage i årene 2020-2022
- Gennemsnitligt sygefravær i årene 2013-2022

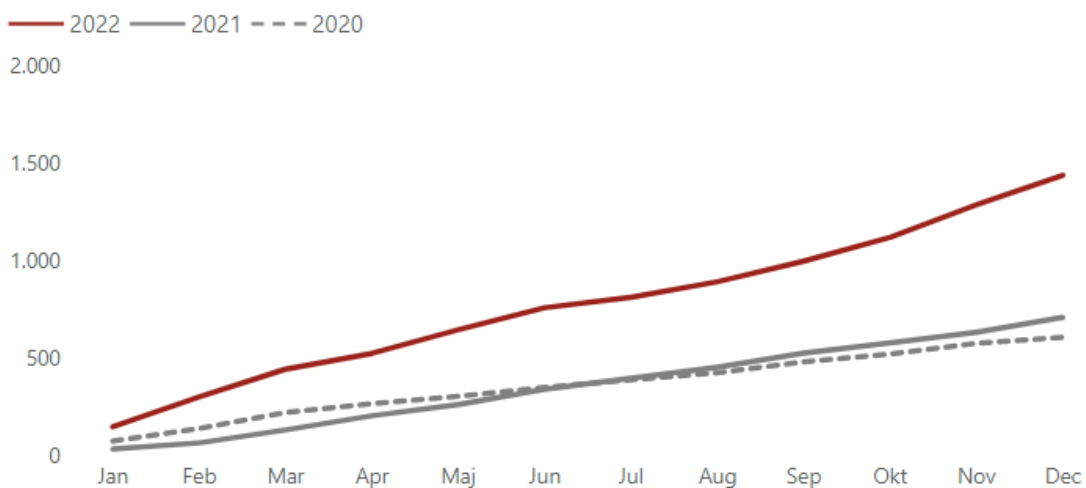
KORRIGERET SYGEFRAVÆR, 2021-2022



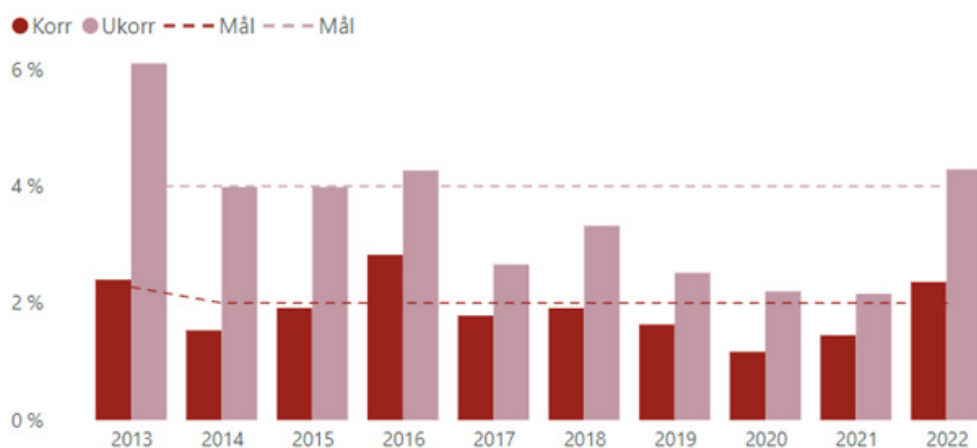
UKORRIGERET SYGGEFRAVÆR, 2021-2022



UDVIKLING I ANTAL SYGEDAGE, 2020-2022



GENNEMSNITLIGT SYGGEFRAVÆR, 2013-2022



BENCHMARK

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

Opgjort i dagsværk var sygefraværet i Midttrafik 10,8 dage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling. I Aarhus Kommune havde de to faggrupper administration & IT og akademikere et samlet sygefravær på 13,5 dage gennemsnitligt pr. fuldtidsstilling.

Midttrafiks fravær er især korttidsfravær pga. Covid-19 først på året, samt flere lange sygdomsforløb hen over året.

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 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 gennemføres hvert andet år.
- På ugebasis gennemgås alle medarbejders sygefravær med henblik på eventuelle omsorgssamtaler jf. sygefraværspolitikens retningslinjer. HR fremsender skriftlig information til lederne
- HR-funktionen har løbende sparring med den enkelte leder i forbindelse med håndtering af konkrete sager og samtaler med medarbejdere.
- Midttrafik har en aftale med Falck Healthcare om gratis psykologbistand
- Mulighed for at arbejde hjemme, hvis man risikerer at smitte andre

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



KOMPETENCEUDVIKLING

Midttrafik har i 2022 udarbejdet en strategi for kompetenceudvikling.

Den strategiske kompetenceudvikling skal understøtte Midttrafiks ønsker om at øge medarbejdernes engagement og viden gennem målrettet kompetenceudvikling, og gøre organisationen bedre egnet til at udføre arbejdet.

Strategiplan 2021-2024 angiver de strategiske mål og driftsmål, som Midttrafiks organisation skal arbejde efter.

STRATEGISKE MÅL	DRIFTSMÅL
Grøn omstilling	Tilfredse kunder
Fremkommelighed	Tilfredse bestillere
Publikumsfaciliteter	Tilfredse leverandører
Digitalisering	Tilfredse medarbejdere
Ny normal	
Bedre flextrafik	

STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING

Det er vigtigt, at Midttrafiks kompetenceudviklingsindsats bliver planlagt i fællesskab og har et strategisk mål, hvormed man kan have fokus på arbejdspladsens behov samt medarbejderens udvikling fagligt og individuelt gennem stort ejerskab.

Formål

Strategisk kompetenceudvikling skal være med til at

- sikre en løbende udvikling af alle medarbejderes kompetencer og evner til at løse fremtidige opgaver
- påvirke alle medarbejderes evne til at skabe værdi for Midttrafik og samtidigt have fokus på egen værdi
- Midttrafik som arbejdsplads er effektiv og attraktiv

Mål

Strategisk kompetenceudvikling skal sikre klare rammer for fastlæggelse af centrale kompetencer for:

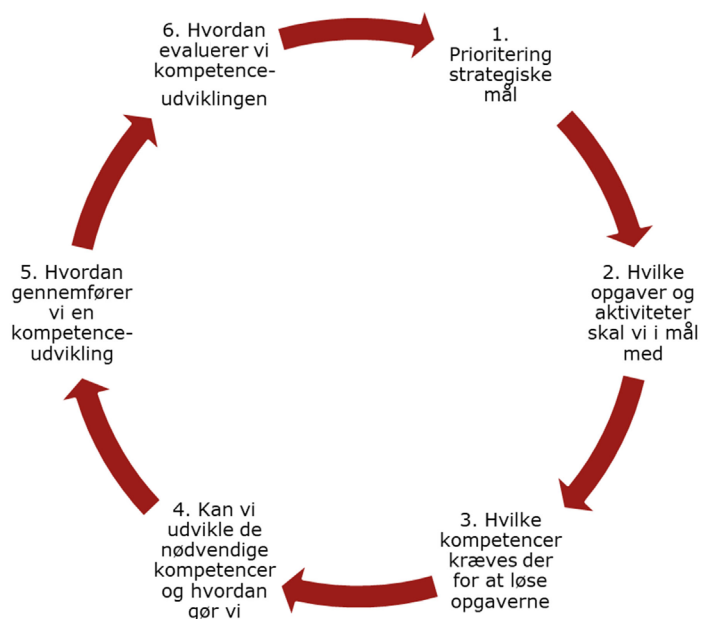
- at give vore kunder, bestillere og leverandører den bedste betjening
- at imødekomme skiftende krav udefra
- at nå i mål med opgaver i forhold til strategiske mål og driftsmål
- at alle medarbejdere oplever engagement og tilfredshed

Kompetenceudvikling er

- alle aktiviteter, som udvikler medarbejderens viden, kvalifikationer, holdninger og kompetencer i forhold til nuværende og kommende opgaver
- alt i spændet fra sidemandsoplæring over workshops til uddannelse
- at bruge det lærte i praksis

STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING

En løbende cyklus for kompetenceudvikling kræver klar sammenhæng mellem strategiske mål, driftsmål og vores indsats for at kunne identificere behov for kompetenceudvikling.



EN DIGITAL ARBEJDSPLADS

Den digitale omstilling har igen haft stor fokus i 2022 under iagttagelse af Strategiplanen 2021-2024. Alle medarbejdere har fortsat et stærkt fokus på digital omstilling både i forhold til kunderne, men også den interne digitalisering af arbejdsgange i afdelingerne.

Administrationen påbegyndte i 2022 en proces med udskiftning af bærbare pc'ere for at sikre tidssvarende udstyr, som kan klare hverdagens øgede krav. Samtidigt fokuseres der på at optimere funktionaliteten, så Midttrafiks medarbejdere har de bedst mulige betingelser for at kunne arbejde effektivt med en høj kvalitet.

Brugen af Microsoft Teams ved mødeafholdelse er blevet en integreret del af arbejdsdagen for såvel interne møder i Midttrafik som møder med kunder, bestillere og leverandører og sparer tid og ressourcer i forhold til fx transport og brug af mødefaciliteter.



Midttrafik
Søren Nymarks Vej 3
8270 Højbjerg
midttrafik.dk

