

MØDEREFERAT

Mødenavn:	MEDudvalgsmøde
Mødested:	Aulaen
Mødedato:	8. december 2020
Mødetidspunkt:	10.00-12.00
Mødeindkalder:	AM
Obligatoriske deltagere:	Finn Mikkelsen Bjarne Larsen Ingerlise Kirkegaard Tommy Hansen Pernille Stage Rusbjerg Poul Erik Eskildsen Peter Crawford Bjarne Faurholt Jørgensen Teddy Thomsen Christian Frederiksen Johnny Dollerup Christensen
Tilstede:	Finn Mikkelsen (FM) Bjarne Larsen (BL) Ingerlise Kirkegaard (IK) Tommy Hansen (THA) Pernille Stage Rusbjerg (PSR) Poul Erik Eskildsen (PE) Peter Crawford (PC) Bjarne Faurholt Jørgensen (BFJ) Teddy Thomsen (TT) Christian Frederiksen (CF) Johnny Dollerup Christensen (JDC)
Fraværende:	
Udfærdiget af:	AM
Referat udfærdiget:	15.12.2020
Referat godkendt af:	Finn Mikkelsen og Poul Erik Eskildsen 15.12.2020

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra sidste møde
3. Køreplaner og fremkommelighed

4. Ejendomme og opholdshuse
5. Miljøtiltag
 - a. Miljøzoner
 - b. Nye elbusser
 - c. Produkter, nye vaskemaskiner og -anlæg mv.
 - d. Miljøcertificering – audit
6. Arbejds miljøtiltag:
 - a. Certificering
7. Ændring af firmanavn – den videre proces
8. Status på corona-situationen
9. Rusmidler
10. Resultatløn
11. Personaleredegørelse
12. Arbejds miljøredegørelse
13. Årshjul
14. Whistleblowerordning
15. Individuelle kompetenceafklaringer og -udviklingsplaner
16. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt uden kommentarer.

2. Godkendelse af referat fra sidste møde

Godkendt uden kommentarer.

3. Køreplaner og fremkommelighed

FM sagde, at kommunen fortsat har fokus på bedre fremkommelighed, hvilket der også er afsat penge til.

PE spurgte, hvad det betyder for BAAS, at farten pga. vej bump sættes til max 40 km i Tranbjerg og Stavtrup.

FM svarede, at det umiddelbart intet betyder, da busserne i forvejen kører med lav hastighed der, men vi ser på det over en periode og vurderer, om der er behov for mere køretid.

Det virker mærkeligt, at kommunen drøfter fremkommelighed på den ene side og etablering af vejbumper på den anden. Den problematik har vi rejst, men beslutningen om etablering af vejbumper kan ikke tages af bordet, så nu vores opgave at sikre, at der bliver så lempeligt for busserne som muligt. Vi kan ikke uden videre sige, at der bliver behov for mere køretid. Det kan også være, at vejbumper medfører et andet færdselsmønster, så der bliver mindre trafik

TT spurgte, om der er meldinger om, hvilken type bumper, der etableres.

FM sagde, at det drøftes i kommunen i dag. BAAS har meddelt, at vi ikke vil have de almindelige bumper, og at vi også gerne vil undgå hævdede vejflader. Mariehøns er ok, og også øvrige bumper, hvis busserne kan skræve over dem.

4. Ejendomme og opholdshuse

FM orienterede:

Der er monteret varmepumper i alle opholdshuse og ca. halvdelen af husene er færdigrenoveret.

På både Vest og Nord og på Værksted Syd er der renoveret lokaler.

Der arbejdes fortsat med planer for hele anlægget på Syd, og der skal etableres el på både Vest og Syd, så vi er klar til første leverance i 1. kvartal 2021.

CF spurgte, om der skal etableres pantografer ved endestationer.

FM svarede, at det ikke umiddelbart er planen, men der er forskellige overvejelser. Der skal på et tidspunkt nok også være el til elbiler. Vi forventer, at der kommer nyt rutenet i 2023, og det kan have betydning for, hvordan vi skal lade busserne.

5. Miljøtiltag

- a. Miljøzoner**
- b. Nye elbusser**
- c. Produkter, nye vaskemaskiner og -anlæg mv.**
- d. Miljøcertificering – audit**

a. Miljøzoner

FM meddelte, at BAAS er klar til reglerne for kørsel inden for miljøzonen (inden for Ringgaden) med ikrafttræden den 1. januar 2022. Vi skal evt. have en dispensation for de dieselbusser, vi skal benytte, indtil vi i første halvdel af 2022 får leveret yderligere 29 nye elbusser. Vi har fået eftermonteret filtre på 36 busser (EEV-norm), så de også må køre inden for miljøzonen.

b. Nye elbusser

Vi forventer at modtage én ny elbus i januar 2021. Den bliver så gennemgået, og der laves aftaler om

eftermontering af billetautomat, AdiBus/MT-udstyr mm. Planen for eftermontering af udstyret i de efterfølgende 28 busser vil herefter følge den model, der aftales på den første bus.

Der arbejdes lige nu på udbudsmateriale omkring køb af yderligere 29 elbusser til levering i 2022.

PE spurgte, om sidderetning er noget, der vægtes i udbuddet.

FM sagde, at der i udbuddet gives flest point for sæder i fremadvendt retning. Det skyldes både corona, og at mange passagerer helst ikke vil sidde over for folk, de ikke kender.

c. Produkter, nye vaskemaskiner og -anlæg mv.

BL orienterede:

Vi har fået 4 tilbud på levering af i alt 3 vaskemaskiner - 2 på Syd og 1 på Vest. Sidst på ugen træffes der formodentlig beslutning om, hvilket tilbud vi takker ja til. Ved køb af vaskemaskiner har vi også fokus på vandbehandling og på forbrugsdelen. Jørgen Jokumsen og John Madsen har været rundt og se på flere vaskemaskiner, og det gav bl.a. et klart indtryk af, hvilke maskiner vi nok skal "styre udenom".

d. Miljøcertificering – audit

Resultatet af den seneste eksterne og seneste interne audit, var generelt meget tilfredsstillende.

6. Arbejds miljøtiltag:

a. Certificering – og seneste audit

BL meddelte, at alt omkring kemiske produkter stort set er afsluttet. Når der er en plan for ombygning af malerkabinen, inviterer vi en ekstern auditor. Forhåbentligt i 1. kvartal 2021.

Resultatet af den seneste interne audit, var generelt meget tilfredsstillende.

7. Ændring af firmanavn – den videre proces

IK orienterede:

Der er lavet en grovskitse for den videre proces. Vi forventer, at det officielle navneskift sker i april, hvilket på en eller anden vis vil blive markeret og fejret internt. Der er logo og navn på rigtig mange ting, og alle ændringer kommer ikke på plads fra begyndelsen. Således vil vi eksempelvis i en overgangsperiode på 2-3 år have beklædningsgenstande med hhv. det nye og det gamle logo.

CF roste det nye logo for at være mere moderne end det nuværende.

8. Status på corona-situationen

BL sagde, at der stadig er smittede medarbejdere i BAAS i ny og næ. I klargøringen på Nord har stort set alle været smittet, og der er grund til at tro, at der her har været tale om en intern smittekilde.

Coronaopsporingen var bekymret, men blev beroliget, da de fik oplyst, at der var tale om medarbejdere i en "lille boble".

CF og TT sagde, at chaufførerne er glade for udvalget af værnemidler.

PE spurgte, om man ville have stoppet med at udlåne chauffører til andre stationer, hvis der havde været et lignende udbrud blandt chaufførerne på Vest.

BL sagde, at medarbejdere i BAAS generelt er gode til at blive hjemme og få taget en test, hvis der er risiko for smitte i familien. Der er ikke tegn på intern smitte, udover den vi opleverede i klargøringen. Hvis der skulle opstå intern smitte, er vi nødt til at bede om hjælp udefra, så vi sikrer, at vi gør det rigtigt.

FM sagde, at der pt. kun er få chauffører, som kører på flere stationer. Vi er opmærksomme på, at der kan være en udfordring, og man drøfter derfor forskellige løsningsmuligheder.

JB sagde, at han blev sendt til klargøringen på Nord i forbindelse med smitteudbruddet, og at han var der sammen med en kollega fra klargøringen fra Vest. Han foreslog, at man i den slags tilfælde kunne sende medarbejdere fra samme station ud.

FM sagde, at dette også er noget, man er opmærksom på.

PE sagde, at det måske var en idé at undgå at bruge afløsere på tværs af stationer.

FM svarede, at BAAS kan stå med valget mellem at køre eller ikke køre. Det er helt fantastisk, at vi i en coronatid gennemfører 99,93 af al kørsel. Han oplyste desuden, at skoler i Aarhus nu lukker ned for mange elever, at der udgår dubleringer og kørsel på linje 32 og 35, og endelig at natbusserne tidligst sættes i gang igen engang efter påsken 2021.

IK sagde, er der allerede nu er begrænset mulighed for at træffe ansatte i Administrationen fysisk, da mange arbejder hjemmefra. Det reducerer vi yderligere. Alle er tilgængelige på telefon og mail. Åbningstiden for afhentning af hittegods reduceres også.

9. Rusmidler

BL orienterede:

Vi har haft en rusmiddelpolitik i mange år, og det skal vi holde fast i, for den indeholder vores generelle holdning. Det har dog nødvendigt at redigere den lidt, og det nye er det, der er markeret på side 2 i det udsendte. Ved en alkoholpromille under den ifølge loven tilladte grænse på 0,5, vil politiet forholde sig passivt. Men vi har nultolerance i BAAS, så hvis en medarbejder har en promille mellem 0,1 og 0,5 betyder det, at vedkommende overtræder bestemmelserne i BAAS. Og gør man det, vil man blive bortvist, med mindre en efterfølgende blodprøve hos egen læge er negativ (dvs. 0).

Det er også tilføjet et kapitel, som beskriver, at medarbejdere kan søge hjælp til at komme ud af et misbrug. Afskedigelse sker kun, hvis man tages med rusmidler i blodet ved en kontrol.

FM understregede, at der heldigvis kun har været meget få tilfælde i BAAS.

BL tilføjede, at reglerne gælder i alle Busselskabets køretøjer, hvorfor andre afdelinger også må forvente, at der tages stikprøvekontroller.

CF spurgte, hvor anonymt det vil blive håndteret, hvis BAAS har mistanke om, at en medarbejder er påvirket af alkohol.

BL svarede, at BAAS ikke vil kontakte en medarbejder foran passagerer, men tilstræbe at det bliver på endestationen. Hvis en chauffør, som vi har mistænkt for at være påvirket af rusmidler, har taget sin køretavle og gør klar til at køre ud, mener vi, at reglerne er overtrådt. Det siger politiet nej til.

FM sagde, at det er problematisk, at vi ikke kan stoppe en medarbejder, inden vedkommende kører i et af Busselskabets køretøjer, fx hvis nogen har set ham/hende drikke.

TT foreslog, at der sættes alkoholåse i busserne.

BL mente, at det ikke står mål med den ret begrænsede udfordring, der trods alt er i BAAS på dette område, og selv alkoholåse i busser kan omgås.

FM tilføjede, at alkoholåse tjekker kun for alkohol, og vi forsøger at have generelle retningslinjer for alle rusmidler.

TT spurgte, om udstyret til test for andre rusmidler end alkohol fungerer.

BL sagde, at udstyret virker, men resultatet skal tages med forbehold. Hvis der er udslag, så skal der tages blodprøve. Her vurderer vi ikke på graden.

10. Resultatløn

FM orienterede:

Et udkast til en ny model for en resultatlønsordning for 2021 er udsendt som udgangspunkt for en drøftelse.

Det er lidt komplekst, og corona gør det ekstra svært at lave måltal lige nu. Fraværs mønstret er ændret, og antallet af skader ser også anderledes ud, når der ikke er så meget kørsel.

Vi skal drøfte principperne. Der skal ikke være en færdig melding i dag. Modellen skal drøftes med de enkelte medarbejdergrupper, inden noget lægges fast. Der er mange ting at overveje: Er chaufførerne en samlet gruppe, eller skal de deles efter overenskomst? Hvor meget skal være

individuellet? Sygefravær er umiddelbart enkelt, men skal det være inklusiv eller eksklusiv coronasyge og hvad med langtidssyge? Skal måltallet for sygefravær være det samme i alle grupper? Der indkaldes jo ikke afløsere, hvis en i Administrationen er syg. Det er vigtigt at få drøftet modellen grundigt og ikke forcere noget.

Beløbet skal dog ikke drøftes. 6000,- er den ramme, som Aarhus Kommune og Midtrafik har nikket til. BAAS skal have et overskud på minimum 28 mio. kr. Heraf skal Aarhus Kommune i henhold til budgetaftalen sidste år have minimum 20 mio. kr. retur af det genererede overskud i restproduktionen. Desuden ligger det fast, at grupper i resultatlønsordningen skal bestå af minimum ca. 20 personer.

Der skal laves en model, som er let forståelig for de medarbejdergrupper, den omfatter. Vi skal kun inddrage ting i modellen, man som medarbejder ved en indsats reelt kan være med til at påvirke udfaldet af. Vi vil belønne en ekstraordinær indsats, som gør, at der kommer mere på bundlinjen, end der ellers ville have været. Det er vigtigt, at målene giver den ønskede adfærd. Hvis man fx gør skader op individuelt, gør det så, at der meldes færre skader ind?

I det udsendte er parametrene i kolonnen vedrørende fælles mål for hele BAAS oplagte, men det er svært at lave fælles mål for Administrationen, som selvstændig gruppe, der fremmer det, vi gerne vil der. Der er risiko for suboptimering.

En model kunne være at køre med den kendte model kombineret med en overbygning med noget individuelt fx fravær.

PSR spurgte, om der kan laves en beskrivelse af, hvad de enkelte måltal betyder. Hvad dækker fx kundehenvendelser over? Hvilke klager er det?

FM sagde, at der er noget, der skal drøftes med de forskellige medarbejdergrupper. Men han var enig i, at det er vigtigt at vide, hvad der ligger bag de enkelte måltal. Og vi skal ikke til at gennemgå eksempelvis alle klager for at få afdækket, om en klage er berettiget eller ikke. Så er det bedre at vi – som hidtil – sætter måltallet højere, så det kan indeholde alle klager – berettigede og ikke berettigede. Ellers vil det hele gå op i administration.

Processen bliver nu, at vi med udgangspunkt i bl.a. udkastet indkalder medarbejdergrupper til drøftelse. Vi tager den tid til det, der skal til. Vi starter processen med drøftelser med repræsentanter for chaufførerne.

I år udbetaler vi en ekstraordinær bonus for en ekstraordinær indsats i en særlig tid. Det kunne evt. gentages, hvis den nuværende situation fortsætter i foråret, og det derfor kan være svært at lave måltal i en mere fast ordning.

11. Personaleredegørelse

IK orienterede på baggrund af det udsendte materiale:

Sammenlignet med 2019 er antallet af arbejdsskader steget lidt i 2020, men det ligger stadig lavere end i 2018. Medarbejderne opfordres generelt til, at få arbejdsskader registreret. Selv ved det mindste tegn. Derfor tror vi ikke, at der er et stort mørketal. Antallet af ansatte er det samme som i 2019, og aldersgennemsnittet er stadig højt og stigende. Antallet af medarbejdere, der forlader BAAS har været faldende de seneste 3 år.

Kønsfordelingen er tæt på 50/50 i Administrationen. Der er sket et lille fald i antallet af kvindelige chauffører. Samlet set er 11 % af chaufførerne kvinder. Det er ærgerligt, at vi ikke kan få ansat flere kvindelige chauffører.

PE sagde, at beklædningen måske afskrækker kvindelige ansøgere.

FM sagde, at BAAS ikke er restriktive og ikke skaber forhindringer. Troende muslimerne har fx mulighed for at bruge tørklæde.

IK sagde, at kategorien "Andet" er ret høj. Det viser bl.a. kørekortfrakendelser, men også nogle, der er stoppet i prøvetiden.

BL meddelte, at man har fokus på nyansatte, og af og til finder nogen ud af, at jobbet ikke er dem, men vi ser ingen ændring i tendensen. Vi har haft lidt udfordringer med sprog, det er der derfor ekstra fokus på i rekrutteringsprocessen. Vi hører ikke ret tit, at folk stopper, fordi de har fået andet interessant arbejde. Det var mere almindeligt for 10 år siden alt efter konjunktursvingninger.

TT foreslog, at der lægges kræfter i at finde ud af, hvorfor folk stopper.

BL sagde, at BAAS ofte får information om det, uden at lave en egentlig undersøgelse. Ole Henriksen spørger ofte helt uformelt folk om baggrunden for, at de stopper.

THA sagde, at informationsmøder ser ud til at have en god effekt i forhold til at forhindre, at folk stopper efter kort ansættelse. Ansøgere ved i højere grad, hvad de går ind til, fordi de har fået grundig information om arbejdsvilkårene, inden de sidder til en jobsamtale, hvor de måske ikke hører alle detaljer.

12. Arbejds miljøredegørelse

BL havde ikke noget at tilføje til det udsendte bilag. Corona fylder naturligt nok meget.

13. Årshjul

BL sagde, at årshjulet for 2021 ligner det fra tidligere år. Det er stadig de samme procedurer, der køres hen over året.

14. Whistleblowerordning

Sanne Gaarsdal (SG) orienterede:

Med virkning fra 17. dec. 2021 er det som følge af et EU-direktiv er krav, at alle kommunale virksomheder og private virksomheder med over 50 ansatte har en whistleblowerordning. Det er netop indført i statslige virksomheder.

EU-direktivet handler primært om at beskytte personer, der indberetter overtrædelser af EU-lovgivning. Det kan fx være indberetninger vedr. hvidvaskning af penge, offentlige indkøb, forbruger- og databeskyttelse mv. Men der er egentlig ikke grænser for, hvad man kan indberette. Der skal dog være noget håndgribeligt i det, for at vi som myndighed går ind og ser nærmere på en indberetning.

Beskyttelsen omfatter både whistlebloweren og dennes pårørende og kolleger. Vi skal have indkøbt et system, der kan håndtere indberetninger på en måde, der sikrer denne beskyttelse. Præcis hvordan vi gør det, ved vi først, når vi kommer længere i processen.

PC spurgte, om der er en bagatelgrænse for, hvad man kan indberette.

SG sagde, at der er fokus på EU-lovgivning, men det kan også være sexchikane, kønsdiskriminering mv.

TT sagde, at det er vigtigt, at det meldes klart ud, hvem der administrerer indberetninger. Det lader til, at det kun er ledelsesrepræsentanter, men det kunne være godt, hvis der også var en medarbejderrepræsentant involveret.

SG medgav, at der er noget, der skal tages stilling til. Det kan også afhænge af typen af sag,

TT mente, at det kan være en glidebane, hvis en leder skal sidde og beslutte det fra sag til sag.

FM meddelte, at det tages til efterretning og overvejes i det videre arbejde.

15. Individuelle kompetenceafklaringer og -udviklingsplaner

SG orienterede:

Muligheden for kompetenceudvikling har været et krav i overenskomsterne siden 2005. I BAAS håndteres det forskelligt i medarbejdergrupperne. For chaufførerne er der løbende kompetenceudvikling via Fly High og EU-kurser, da det typisk er de samme kompetencer, der har brug for. Chaufførerne har desuden mulighed for at bede om en MUS-samtale.

I den øvrige organisation håndteres kompetenceudvikling primært via MUS-samtaler, som lederen typisk indkalder til. For disse medarbejdere er fælles kompetenceudvikling ofte ikke relevant.

SG tilføjede, at kravet om mulighed for kompetenceudvikling primært drejer sig om kompetencer i det job, man bestrider nu, men det kan også være kompetenceudvikling med henblik på et andet

arbejde eller personlig udvikling. BAAS refunderer f.eks. udgifter til relevante aftenskolekurser i f.eks. IT og sprog.

16. Eventuelt

TT går på pension ved årets udgang. FM takkede ham for indsatsen og TT takkede for sin tid i BAAS. Han fortsætter som afløser i begrænset omfang.

Chauffør 4016 Hanne Levin de Lony indtræder i MEDudvalget i TT's sted.