

MØDEREFERAT

Mødenavn:	MEDudvalgsmøde
Mødested:	Aulaen
Mødedato:	12. december 2017
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 Jean Philip Ricard Bjarne Faurholt Jørgensen Hans Horsten (Anita Nørgaard deltager som suppleant for Hans) Lars Peter Andersen Johnny Dollerup Christensen
Valgfri deltagere:	
Tilstede:	Finn Mikkelsen (FM) Bjarne Larsen (BL) Ingerlise Kirkegaard (IK) Tommy Hansen (THA) Pernille Stage Rusbjerg (PSR) Poul Erik Eskildsen (PE) Peter Crawford (PC) Jean Philip Ricard (JPR) Bjarne Faurholt Jørgensen (BFJ) Anita Nørgaard (AN) som suppleant for Hans Horsten Lars Peter Andersen (LPA) Johnny Dollerup Christensen (JDC)
Fraværende:	Hans Horsten
Udfærdiget af:	AM
Referat udfærdiget:	14.12.2017
Referat godkendt af:	Finn Mikkelsen 15.12.2017 og Poul Erik Eskildsen 18.12.2017

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra ordinært MEDudvalgsmøde den 12. september.
3. Trafikplan 2017 + letbaneerstatning

4. Personalesamtaler
 - Status efter drøftelse på sidste møde
5. Chaufførbeklædning
 - Status og resultater af spørgeskemaundersøgelse
6. Personaleredegørelse
 - I hht. LMU-årshul, skal der på hvert decembermøde fremlægges en skitse til en personaleredegørelse, der skal behandles i HMU jf. bilag
7. Ansættelsessamtaler
 - Status efter sidste møde vedr. TR deltagelse i personalesamtaler
8. Procedure i forbindelse med interne ansættelser
9. Afspadsring
 - Afvikling af saldi
10. Ferieplan 2018/2019
11. Arbejds miljøredegørelse
12. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

På foranledning af FM blev et punkt vedr. resultatlønsaftale 2018 tilføjet som pkt. 12.

2. Godkendelse af referat fra ordinært MEDudvalgsmøde den 12. september.

Godkendt uden kommentarer.

3. Trafikplan 2017 + letbaneerstatning

FM meddelte, at såfremt letbanen mod forventning ikke kommer i drift på den indre strækning senest den 17. december, skal BAAS muligvis i en kortere periode hjælpe til på strækningen mellem rutebilstationen og Skejby. Vi har sandsynligvis busser nok, men det kommer til at knibe med chauffører. FM benyttede lejligheden for at sige tak for indsatsen i en periode med stor usikkerhed og mange udfordringer.

Mht. togbuskørsel så fortsætter linje 80, 81, 82 og 85 som hidtil fra Station Syd. Dog øges kørslen på linje 81, da vi bl.a. også skal betjene Tranbjerg og strækningen fra Viby Station til Aarhus Rutebilstation.

Linje 86 er ny og skal køre fra Station Nord (2 busser og 3 chauffører) på strækningen Nehrus Allé – Majsmarken i Lystrup.

Kørslen på linje 80, 81 og 82 vil ophøre, når letbanekørslen på strækningen Aarhus H.-Odder bliver igangsat. Det regner man med vil ske i løbet af 1. kvartal 2018.

Kørslen på linje 85 og 86 vil ophøre, når letbanekørslen på strækningen Aarhus H. – Grenaa bliver igangsat. Det forventes at ske i løbet 2. kvartal 2018.

JPR spurgte, om det vil være muligt, at linje 86 og 87, som ikke kræver billettering, kan køres af tjenestemænd. Desuden sagde han, at linje 87 evt. kan bruges til øvelse i at køre nedbrudskørsel for Letbanen

FM sagde, at det kan drøftes, men der bliver ikke lavet vagter efter to sæt regler. Mht. nedbrudskørsel, så vil det blive kørt lidt anderledes end 87 bl.a. via havnen- Hvad angår personale i den forbindelse, så skal det drøftes med organisationerne, når vi ved, hvad vi skal køre. Vi ser også på, om der kan anvendes medarbejdere fra værksted og klargøring, som allerede er på arbejde, så folk ikke nødvendigvis skal tilkaldes hjemmefra.

PE spurgte, om det ved nedbrudskørsel vil være muligt at slække på kravet om, at chaufføren skal være i uniform. Det vil jo gøre, at man kan tilkalde chauffører, som i forvejen er til stede i byen.

FM sagde, at det er noget, der kan drøftes.

PE bad om, at der i god tid bliver informeret om nye omkørsler i forbindelse med start af K17.

THA meddelte, at DC er opmærksom på det.

JPR gjorde opmærksom på, at han har fået en del henvendelser fra ældre passagerer, der føler sig ladt i stikken mht. information fra MT om den nye køreplan. MT henviser til hjemmesiden over højtaleren, men mange ældre er ikke så IT-kyndige, og den folder der er lavet er ikke ret god.

Flere af de øvrige TR'ere for chaufførerne nikkede genkendende til problematikken.

FM meddelte, at der vil blive lavet en henvendelse til MT om, at især ældre har problemer med de nye køreplaner, og der efterspørges bedre information.

PE spurgte, hvor længe de gamle Volvobusser, som kører togbus, kan holde.

FM svarede, at der kommer en proces i takt med at togbuskørslen drosles ned på Odderbanen. Så snart den kører, begynder vi at reducere i busserne. Der indsættes 3 stk. 12 meter Solaris til togbuskørsel på Nord. Der skal ikke billetteres, der hvor de skal køre.

4. Personalesamtaler

a. Status efter drøftelse på sidste møde

FM gjorde status på området, som man har arbejdet med længe, og sagde, at han mener, at man er inde i en god gænge og tæt på at være i mål.

Det er et emne, som også har været behandlet i HMU, og her er det afsluttet.

Det tilstræbes, at samtalerne afholdes på TR dage, så hvis TR i forvejen ved, at man skal bruge TR-dagen til noget andet, er det en god idé at meddele det. Så vil man i den konkrete situation vurdere muligheden for at lægge samtalen en anden dag. Samtaler tager udgangspunkt i den pågældende medarbejder, og Administrationen tager telefonisk kontakt i forbindelse med indkaldelse nu. Vi vil gerne indkalde til samtaler med så lang frist så muligt, og det tilstræbes, at indkaldelsen altid sker inden weekenden, så møder typisk kan afholdes tirsdag.

På anmodning fra AN gav FM tilsagn om, at der opsættes info på infoskærmen om, at der er ansat en ny personalekonsulent i løn- og personaleafdelingen.

JPR anmodede om, at Administrationen skriver navn og ikke kun personalenummer på de medarbejdere, der holdes samtaler med, i de mails, som i den forbindelse sendes til TR. Desuden ønskes baggrunden for indkaldelsen oplyst.

IK meddelte, at hun vil informere de pågældende i Administrationen om dette.

BFJ sagde, at der er sket en kraftig forbedring af personalesamtalerne. Stilen er mere menneskelig nu.

FM konkluderede, at personalesamtaler herefter udgår som et midlertidigt fast pkt. på dagsordenen i LMU.

5. Chaufførbeklædning

a. Status og resultater af spørgeskemaundersøgelse

IK orienterede:

Den gennemførte spørgeskemaundersøgelse har bekræftet, at der er problemer med benklæderne. Det er blevet drøftet med beklædningsleverandøren, og beklædningsudvalget har derefter testet en kraftigere buks fra en anden producent. Der er tilfredshed med denne blandt chaufførerne i udvalget, så det er besluttet at udskifte buksen i sortimentet med den testede model. Det kommer med i næste bestilling. For kvinderne bliver der mulighed for at få taget mål på de tre stationer. Desuden vil der være modeller, der kan prøves. For de mandlige chauffører er den gamle og den nye buks størrelsesmæssigt identiske.

Efter sommerferien laves der en lille undersøgelse for at høre, hvad chaufførerne generelt synes om den nye buks.

TR for chaufførerne protesterede over den pointstigning for bukserne, som fremgår af referat fra møde i beklædningsudvalget.

Med henvisning til nævnte undersøgelse efter sommerferien mente PC, at der ikke bør ske pointstigning for bukserne, før de er fast i sortimentet.

Det principielle omkring pointstigning blev drøftet, og det blev besluttet, at det nuværende pointkrav til bukser indtil videre fastholdes

PE roste, at der er gennemført undersøgelse, og at der er handlet på resultaterne.

6. Personaleredegørelse

- a. I hht. LMU-årshul, skal der på hvert decembermøde fremlægges en skitse til en personaleredegørelse, der skal behandles i HMU jf. bilag

IK gennemgik personaleredegørelsen for 2018, som tager afsæt i den form, der er for MTs redegørelse i HMU.

Aldersfordeling:

Ser stort set ud, som den plejer. Den afspejler, at der er mange som ansættes, når de er omkring de 40 eller ældre.

Kønsfordeling:

Stort set det samme som sidste år. Lidt færre kvinder i år.

JPR spurgte, om kønsfordelingen er et problem.

BL sagde, at BAAS meget gerne have flere kvindelige buschauffører og flere kvinder med anden etnisk baggrund, da det er et godt supplement, men at det i øvrigt alene er kvalifikationerne, der afgør, hvem der bliver ansat.

FM meddelte at der netop er ansat en kvinde i Teknisk Service i en tidsbegrænset stillingen i et år.

Stoppet personale 2015-2017 (uden afløsere):

Ansøgt afsked = Medarbejdere, som går på pension eller får job et andet sted.

Uansøgt afsked = Afskedigelser pga. tjenesteforhold.

Andet = Fratrædelser på baggrund af aftaler.

Tallet for ansøgt afsked afspejler, at mange er stoppet, fordi de har fået ansættelse ved Letbanen, ligesom en del ældre medarbejdere bruger udsigten til nye linjer som anledning til at gå på pension.

PE gjorde opmærksom på, at andelen af de chauffører, som bliver afløsere, når de fratræder, er større på Syd end på specielt Vest.

IK meddelte, at der muligvis er flere, der går på pension på Syd. Gennemsnitsalderen er muligvis højest på Syd og lavest på Vest.

JPR mente, at en del af begrundelsen kan være, at den arbejdsmæssige udfordring på Vest med de få linjer måske ikke er stor nok til, at man gider at fortsætte. Der er lidt mere at vælge imellem på Syd og Nord, hvis man gerne vil køre noget nyt uden at skulle skifte station.

FM meddelte, at det kan overvejes at lade afløsere være på både Nord og Vest.

Arbejdsulykker:

BAAs gør meget ud af at opfordre medarbejdere til at lade ulykker/skader registrere, så meget kommer med, uden at der bliver tale om varige mén. Stigningen i forhold til sidste år betyder derfor ikke nødvendigvis, at der er kommet flere arbejdsskader.

JPR spurgte, om der er kommet flere faldskader, efter at mange busser ikke står i garage mere, og påvirker nultolerancer antallet af arbejdsskader.

BL svarede, at der ikke er noget der tyder på at færre busser i garage giver flere faldskader. Nultolerancer anmeldes af og til som arbejdsskader, men så vidt vides, er der i år ikke nultolerancer, som har ført til at folk er stoppet. Vi har stort fokus på og en god proces i forbindelse med nultolerancer, og en del arbejdsskader undgås nok på den vis.

Uddannelse:

Afspejler aftaler på området om at skubbe uddannelse i forbindelse med opstart af K17. Men alle lovpligtige uddannelser er blevet gennemført. Der vil blive brugt flere midler i 2018 også på værkstedet.

JPR spurgte, hvor meget indflydelse BAAS har på indholdet i det fortsatte Fly High.

FM svarede, at BAAS kan komme med in put, men som udgangspunkt har vi ingen indflydelse.

7. Ansættelsessamtaler

- a. Status efter sidste møde vedr. TR deltagelse i personalesamtaler

FM meddelte, at det er aftalt, at TR orienteres, når der afholdes ansættelsessamtaler, så de kan deltage, hvis de ønsker det. Det er ikke afprøvet i praksis, da der har været stille på ansættelsesfronten i den seneste tid.

8. Procedure i forbindelse med interne ansættelser

Punktet var sat på efter ønske fra TR for chaufførerne, som undrede sig over, at Søren tilsyneladende er blevet ansat i DC uden forudgående stillingsopslag.

FM meddelte, at den grundlæggende procedure er, at ansættelse sker efter forudgående opslag. I Søren's tilfælde var der akut behov for en ny medarbejder i DC pga. af en langtidssygemelding, og da det kun var 3 mdr. siden, der sidst var kørt en ansættelsesrunde i DC, valgte man at rekruttere blandt de medarbejdere, der tidligere havde søgt. Søren var dengang 2. valg, så derfor fik han tilbudt stillingen i DC.

AN udtrykte ærgrelse over, at flere ikke fik mulighed for at søge Søren's stilling. Der var måske nogen, som ikke fik søgt sidst.

BL sagde, at der var behov for at reagere hurtigt. Men hvis der var gået meget længere end 3 mdr. siden der var kørt en ansættelsesrunde til en sådan stilling, ville det have været en anden sag.

LPA udtrykte forundring over, at han i forbindelse med det nylige opslag om en stilling i Teknisk Service fik at vide, at han skulle aflevere en ansøgning. Han mener, at Busselskabet bør kende en intern ansøgers kvalifikationer.

FM sagde, at den leder, der er ansvarlig for ansættelsen, ikke nødvendigvis ved, hvad en intern medarbejder kan. Hvis man gerne vil skifte job er det rimeligt nok, at man skriver en ansøgning.

BL tilføjede, at det vil være ærgerligt, hvis interne ansættelser skal baseres på, hvad man i forvejen ved om medarbejdere. Der kan være masser af kompetencer, vi ikke ved noget om. Det ses tit.

FM understregede, at der ikke sker afskedigelser pga. nedskæringer i forbindelse med K17 og reduktion i togbuskørsel. Eventuelle ledige chaufførressourcer pga. reduktion af kørslen, vil blive brugt til at gennemføre uddannelse og nedbringe saldi i timebanken "tildelt frihed".

9. Afspadsring

a. Afvikling af saldi

Der er enighed om, at chaufførernes timebank "tildelt frihed", skal nedbringes til max 74 timer så hurtigt som muligt og senest pr. 1. maj 2018.

FM meddelte, at der nu i første omgang rettes henvendelse til chauffører med rigtig store saldi i timebanken "tildelt frihed". Her vil man bede om en tilbagemelding på, om chaufførerne ønsker timerne afviklet eller udbetalt.

JPR lagde op til, at man, såfremt chauffører med store saldi ikke vender tilbage på henvendelsen, laver tvungen afspadsring eller udbetaling for disse.

FM sagde, at man i første omgang vil se, hvad det giver, når man retter henvendelse til chaufførerne om timerne, og at manglende tilbagemelding kan resultere i tvangsløsninger med henblik på at nå det aftalte.

PE foreslog at, der informeres på infoskærmene om den kommende henvendelse, så chaufførerne kan begynde at overveje, hvad de vil.

FM meddelte, at der laves en proces på det.

10. Ferieplan 2018/2019

FM meddelte, at der i planen for sommerferien 2018 er neddrolet i kørselsomfanget. Så et ser ud til, at BAAS som vanligt kan sende ekstraordinært mange på ferie i den periode. Det er meget glædeligt, så vi ikke skal hyre folk bare til arbejde i sommerferien.

11. Arbejds miljøredegørelse

BL henviste til det udsendte bilag, som beskriver, hvad de enkelte arbejdsmiljøgrupper, har gjort i årets løb, og hvad de planlægger til næste år. Det går nu videre til HMU. BL roste arbejdsmiljøgrupperne for et godt, solidt arbejde.

12. Resultatlønsaftale 2018

FM gennemgik det på mødet omdelte bilag. Modellen for 2018 er den samme som i år. Da produktion i 2018 er anderledes, er der justeret på flere måltal.

Det forventes pt. at vi i 2017 får en bonus på ca. 6000 kr., hvilket er flot.

Udgået kørsel

Vi gennemfører 99,92 af al kørsel, hvilket er utrolig flot. Det forventes at fortsætte, så måltallet er nedjusteret til max 0,9 %.

MT's kundehenvendelser:

Mange kundehenvendelser 2017 omhandler problemer med Letbanen, så de forventes at blive færre. Derfor er måltallet også her justeret nedad.

MT's kontroller – bristandel:

Vi gør det rigtig godt. MT opgør det nu på en anden måde, så vi kun får brist registrerer i den udstrækning de er så væsentlige/store, at MT også fremsender materiale til BAAS med henblik på opfølgning. Derfor er måltallet justeret til max 95.

Skader:

Togbusser forvinder og vi mister 14 kontraktbusser. Det skulle gerne resultere i færre skader, så max antal skadeshændelser pr. måned er i 2018 sat til 60 mod 75 i år.

Reparation og vedligehold kr./km:

Her går det virkelig godt. Måltallet for 2018 er justeret fra 2,10 kr. pr. km mod 2,60 kr. i år bl.a. pga. besparelser på indkøb, færre reparationer på eget værksted, flere busser med længere garantiperiode mv.

Diesel:

Måltallet for diesel fastholdes. Vi kommer til at benytte forholdsvis flere store vogne, og togbusserne, som kører længere på literen, forsvinder i løbet af 2018. Til gengæld har vi flere nye busser, der kører længere.

Sygefravær

Er justeret fra 455 til 405, eftersom vi bliver færre pga. almindelig afgang, og folk der selv siger op.

PC og JPR gjorde opmærksom på, at max bonusbeløbet har været det samme, siden start og foreslog, at der ses på en forøgelse af beløbet, nu hvor det går godt.

FM sagde, at det ikke er tiden til at øge bonusbeløbet, bl.a. fordi det er svært at se, hvordan 2018 ser ud kørselsmæssigt og økonomisk

Resultatlønsaftalen for 2018 blev godkendt, og der vil nu blive indhentet underskrifter fra organisationerne.

13. Eventuelt

Intet.