

MØDE

Dato	10. april 2012		
Mødekategori:	MEDudvalgsmøder		
Mødested:	Aulaen		
Mødedato:	29. marts 2012		
Mødetidspunkt:	10.00		
Forventet sluttidspunkt:	12.00		
Udfærdiget af	Anja L. Mathiesen		
Godkendt af	Bjarne Larsen og Ejler Møller Petersen	Den	24.04.12
Mødeindkalder:	Anja L. Mathiesen		
Obligatoriske deltagere:	Torben Høyer Finn Mikkelsen Frits Vittrup Ingerlise Kirkegaard Tommy Hansen Bente Mikkelsen Chris Gade Oxholm Peter Frentz Ejler Møller Petersen René Nørgaard Lars Peter Andersen Jens Francke Larsen Sanne Gaarsdal		
Valgfri deltagere:	Bjarne Larsen		
Til stede:	Torben Høyer (TH) Finn Mikkelsen (FM) Ingerlise Kirkegaard (IK) Bente Mikkelsen(BM) Chris Gade Oxholm(CGO) Ejler Møller Petersen (EMP) René Nørgaard (RN) Lars Peter Andersen (LPA) Jens Francke Larsen (JFL) Bjarne Larsen (BL) Søren Bjerregaard (SB) – CRECEA Dorthe Hedegaard - CRECEA		
Fraværende	Sanne Gaarsdal Peter Frentz Bjarne Larsen Frits Vittrup Tommy Hansen		
Kopi			

Dagsorden

1. Resultat af Trivselsundersøgelsen - Tilbage melding fra CRECEA
2. Status på ændring af busser (afbrudt sidste møde)
3. Trafikplan – køretider (udsat fra sidste møde)
4. Placering af møder for TR (udsat fra sidste møde)
5. ISO, miljøcertificering/Bruttolønsaftaler (orienteringspunkt)

1. Resultat af Trivselsundersøgelsen - Tilbage melding fra CRECEA

Søren Bjerregaard (SB) og Dorthe Hedegaard Fra CRECEA gennemgik resultatet.

346 medarbejdere har besvaret spørgeskemaet. Det er en besvarelsesprocent på knap 55. Andelen af besvarelser er mindre i chaufførgruppen end i de andre afdelinger og varierer også lidt fra station til station. Men flere har svaret end ved sidste undersøgelse.

Der er en tydelig fremgang fra 2007 og 2009, og der er sket et ryk igen i den rigtige retning i 2012.

Der er visse problemer i forhold til at sammenligne med landsgennemsnittet. Der er særlige vilkår, for buschauffører, så f.eks. vil indflydelse og udviklingsmuligheder altid score forholdsvis lavt, for det er et grundvilkår for den type job, at mange ting ligger fast.

Forudsigelighed og belønning har taget voldsomme ryk i positiv retning.

Ledelseskvalitet har ligget meget lavt, og ligger stadig i den tunge ende. Socialt samvær og feedback både fra ledelse og kolleger ligger også i den tunge ende, men har taget voldsomme ryk i positiv retning.

Sammenhæng mellem arbejde og fritid ligger tæt på gennemsnit og har taget et voldsomt ryk i positiv retning. Noget tyder på, at turnus nu passer bedre med ens øvrige liv.

Værdier – dvs. virksomhedens sociale kapital – er rykket ganske voldsomt i positiv retning, men ligger stadig lidt til den tunge ende. Retfærdighed og respekt har også udviklet sig i positiv retning, men ligger stadig lavt.

CGO påpegede, at medarbejdersammensætning fra 07 til 12 er ændret og han ønskede at vide, om man i undersøgelsen kan se udviklingen fra dem der svarede i 07 og 12, og ikke for dem fra 09 til 12.

SB svarede, at det ikke er muligt specifikt at se dette, men tilfredsheden er størst hos de nytilkomne.

Gennemgang af de enkelte afdelinger:

Klargøring:

Ca. 65 % af medarbejderne i klargøringen har svaret. Da det er en meget lille afdeling, rykker de enkelte besvarelser dog rigtig meget. Men der ses en markant forbedring.

Det er også forventeligt at indflydelse og udviklingsmuligheder scorer lavt i denne afdeling. Men der er sket en stor forbedring på dette punkt, selvom den stadig er rød.

På tilbagemødet i afdelingen blev der sagt, at man gerne ser både Torben Nissen og Torben Høyer noget mere. Man er glade for at FM dukker op.

BL tilføjede, at klargøringen dog er meget tilfreds med at være en selvstyrende gruppe og med, at det er lykkedes at få det til at fungere, så man ønsker ikke at ledelsen blander sig. Medarbejderne vil bare gerne ses og høres.

Værkstedet

Her er der også sket markante forbedringer siden 09 – selvom mange felter er røde.

Ledelse og samarbejde samt værdier halter dog noget. For eksempel er tillid mellem kolleger problematisk. Der er helt klart noget konflikt, der skal tages hånd om, men det er der fokus på.

Tilfredshed med arbejdet er stort set stand by siden 09.

Administration, Trafikadministration og Teknisk Service

Det er en meget blandet og ret lille gruppe, så det er svært at vide, hvor dækkende resultatet er for alle afdelingerne i gruppen.

Det er generelt gået i den skæve retning. Tidligere var resultatet i denne gruppe positivt, men det er blevet markant dårligere.

Værdier og social kapital, hvilket er grundlaget for det hele, ligger noget til den skæve side, men det er dog ikke katastrofalt.

På tilbagemødet kunne Trafikafdelingen bedst kende resultaterne. Men alle oplever, at der er nogle problemer med informationen mellem afdelingerne.

Chaufførerne

Resultatet for chaufførerne viser markante forbedringer siden 07, men også i 09 var der en positiv udvikling i gang, som nu er blevet endnu bedre.

Sammenlignet med 07 og 09 er der sket en forbedring på alle punkter på nær selvvurderet helbred.

Forbedringen i følelsesmæssige krav kan dække over, at der i 07 var en konfliktstemning, hvor man måske følte, at man skulle forholde sig til andres personlige problemer. Resultatet viser måske også, at man er blevet bedre til at håndtere vanskelige kunder og konflikter i bussen.

Værdier er også gået i positiv retning, men der skal stadig arbejdes med at øge tilliden. Der skal findes måder at mødes på, der giver mening, og ledelsen skal være mere synlig.

Involvering i arbejdet og mening i arbejdet er gået markant frem.

Tjenestemændene er mindre tilfredse end de overenskomstansatte. SB mente ikke at det kan forklares ud fra arbejdsforhold. Der er nogle forskelle i aftaleforhold idet overenskomstansatte begynder og slutter tjenesten samme sted, hvilket mange er glade for. Men ellers er der ikke mange forskelle i de to gruppers vilkår. Men tjenestemændene har oplevet andre tider, og det betyder helt klart noget i holdningen til, hvordan det er nu.

CGO påpegede, at der ikke er sket udskiftninger i tjenestemandens gruppen, og han mente derfor at billedet vil være anderledes, hvis man sammenlignede tjenestemænd med de overenskomstansatte, der også har oplevet den store omlægning i 2006

Resultatets fordeling pr. station:

Vest oplever den bedste trivsel. Nord kommer ind på en andenplads, mens Syd ligger i den tunge ende og afspejler resultatet i besvarelserne i forhold til tjenestemænd og overenskomstansatte.

EJM ønskede at vide, hvad gruppen blandt de overenskomstansatte, som iflg. SB ikke er tilfredse, er utilfredse med. De overenskomstansatte på udbudslinjerne på NORD og 8Syd er hårdest ramt af lange vagter.

SB svarede, at turnus har fyldt overraskende lidt i besvarelserne af skemaet - også i kommentarerne. Lange vagter nævnes kun af 10 personer og det kom stort set ikke op i fokusgruppeinterviews. Afvisning af afspadsring og ferieplanlægning fylder dog stadig en del.

Chaufførerne på Vest oplever, at man har en del socialt samvær. I interviews fra Nord og Syd nævnes socialt samvær som problematisk. Chaufførerne her efterspørger, at stationsmøder kommer til at fungere bedre, og man ønsker generelt muligheden for at se hinanden noget mere.

Der udtrykkes arbejdsglæde i kommentarerne i skemaerne fra alle tre stationer og særligt i interviews fra Vest.

I interviewsene er der blevet spurgt til håndteringen af ændringerne i forbindelse med det nye busnet. Det opleves entydigt på alle stationer som noget, der er håndteret professionelt, og som det har været spændende at være en del af.

Flytning fra station opleves heller ikke som særligt problematisk. Mange udtrykker glæde over at være kommet til Munkevejen.

Der er stor tilfredshed med Fly High. Specielt med det sociale samvær og de fælles oplevelser, man fik her. Man oplever også at kunne tage noget med fra

kurserne og bruge det i dagligheden. Men der bred er enighed om, at det er faldet lidt tilbage, og at der bør følges op på det.

Utilfredshed med materiellet nævnes, men det er ikke et stort problem. Der er flest kommentarer omkring automaterne. Chaufførerne giver udtryk for, at det føles underligt, at det der skal give en indtægt, ikke fungerer.

TH sagde, at han ikke har set en eneste klage over en chauffør, der har håndteret en henvendelse vedr. automaterne dårligt.

FM sagde, at der bliver arbejdet med det. Det er der blevet længe, men det er ikke i Busselskabets hænder. Der informeres, så snart der er nyt.

I kommentarerne i spørgeskemaerne fra Vest udtrykker flere ønske om større synlighed og imødekommenhed fra ledelsen i dagligdagen. Enkelte savner opbakning i forbindelse med episoder med passagerer. Man vil gerne, at tilliden udbygges mellem leder og medarbejder.

Det opleves desuden, at det svært at få løst problemer vedr. afspadsring. Enkelte siger, at de så vælger at melde sig syge.

Forekomsten af negative handlinger er mindre på Vest end på de andre stationer. Generelt synes forekomsten af negative handlinger dog at ligge højt – specielt på Syd, men det er svært at finde et sammenligningsgrundlag. SB mente, at meget af det kan tilskrives tonen, og at en forbedring af den vil hjælpe meget. Så det skal der fokus på.

Hurtige negative bemærkninger bliver ekstra problematiske, fordi man ikke har en daglig omgang med hinanden. Det giver anledning til at ruge mere over tingene og til misforståelser, fordi der ikke er tid til at få spurgt ind det.

SB mente også, at god stemning i bussen kan afhjælpe mobning fra kunder.

Mobning er problematisk men SB mente, at det *kan* afspejle en fejlagtig definition af mobning. Der er en populær definition af det, som mere går på drilleri. Man kan også føle sig mobbet af en leder, fordi man ikke er enig i en beslutning.

Vitser i forhold til muslimer nævnes som et konkret eksempel på negativ adfærd.

Samlet set siger 38 at de oplever mobning.

15 fra kolleger, 13 fra ledelsen, 3 fra underordnede og 20 fra passagerer.

Der er dog tydelige fald i forekomsten af nogle af de negative handlinger, som har med omgangstone og samarbejde mellem kolleger at gøre.

På nær mobning er forekomsten af negative handlinger faldet.

CGO ønskede en opdeling i mobning fra kunder og internt (underopdelt i kolleger og ledelse), da det er det er forskellige tiltag, der kan gøres her.

BL mindede om, at det ikke er ualmindeligt, at når der er fokus på et område så stiger det. Det skal ikke negliger tallene, det hører bare med til billedet.

CGO sagde, at ledere ringer til chauffører på 1. eller 2. sygedag og spørger, hvornår de kommer på arbejde igen. Chaufførerne siger, at de ikke tør melde sig syge, fordi de er bange for at blive fyret. Han understregede, at den måde man henvender sig på har betydning. Man spørger ikke, hvordan det går, eller om der er noget man kan hjælpe med, men kun til, hvornår medarbejderen kommer igen.

SB sagde, at man kan godt være lidt sart, når man er syg, og hvis man har et mistillidsfokus, så hører man måske kun, at der spørges til, hvornår man kommer.

CGO tilkendegav, at det kan være tilfældet men tilføjede, at det gør det ekstra vigtigt, at lederen er opmærksom på, hvad han siger.

TH efterspurgte konkrete eksempler på en leder, der har ringet til en medarbejder og direkte spurgt til, hvornår vedkommende kommer på arbejde. Uden egentlige eksempler kan der ikke rigtig gøres noget konkret ved det.

BL sagde, at man muligvis kan være bedre til at informere om proceduren for sygefravær, men understregede at TR'ere også har et ansvar i forhold til at informere om spillereglerne, så rygter minimeres.

Opsummerende sagde BL, og der er sket forbedringer, men der er stadig noget der skal tages hånd om. Arbejdet med kvalitetsstandarder vil trække i den rigtige retning og det samme vil uddannelse af ledere.

Undersøgelsesresultatet præsenteres på teammøder. Kommentarer herfra samles, og der ses på, hvad der så skal gøres.

Værkstedet er i gang

Klargøringen er lidt en solstrålehistorie, men der skal fokus på mere synlig ledelse.

I Administrationen, Trafikadministrationen og Teknisk Service skal man ned i de enkelte funktioner. Der er virkelig noget at arbejde med her.

Undersøgelsen giver anledning til aktiviteter, men der er ikke nye områder, der skal gøres noget på.

TH tilføjede, at markant fokus på ledelsesområdet dog er nyt.

2. Status på ændring af busser (afbrudt på sidste møde)

Som tilføjelse til behandlingen af emnet på sidste møde sagde, TH, at det var beklageligt, at tidsfristen for udskiftning af joystick med knapper ikke var blevet meldt ordentligt ud, men det er den nu blevet.

3. Trafikplan – køretider (udsat fra sidste møde)

FM orienterede:

Der har været arbejdet med indsamling af Siriusdata for at få lavet køreplanændring. Fokus har været på den samlede, men nu intensiveres der, så der ses på køretiden henover en tur.

TOV er rimelig imødekommende, men det er svært at regne ud, hvad der sker, når de skal ske trafikomlægninger.

En beredskabsgruppe vil følge meget tæt, hvad der sker i forbindelse med trafikomlægninger i byen.

RN gjorde opmærksom på, at der bliver problemer med parkerede biler i Nørregade og Nørre Allé, når der skal flere busser ned i busgaden pga. ændringer på Kystvejen.

FM sagde at både TOV og politiet har fokus på det.

Han fortsatte:

Man har valgt indtil videre ikke at gøre noget ved de ture, hvor der er for meget køretid, men Kommunen vil få noget info om det, når de får resultater fra tællebusser.

CGO sagde, at det tager meget lang tid at gennemgå køreplansudkast, fordi det er omstændeligt at finde ud af, hvor ændringerne er sket. Han bad FM spørge TOV om det er muligt at nævne, hvor der er lavet ændringer, så man ikke skal se alle linjerne igennem og sammenligne med den nuværende køreplan.

FM sagde, at ønsket er noteret men understregede, at det er slutproduktet og ikke forskellene, man skal stilling til. Vi kan ikke bare se på køretider i køreplanen men også stoppesteder mv. Der skal ikke fokuseres på difference fra før, men på det forslag, der foreligger. Dur det i sig selv og ikke i forhold til tidligere.

CGO meddelte, at der meldes positivt tilbage på de ændrede køretider fra 2. januar henover dagen. Han udtrykte desuden ønske om, at TR og AMR inddrages i planlægningen af tjenester i forhold til den kommende køreplan.

FM svarede, at der ligger arbejdsprocesser for det bl.a. i BAAS hjulet. Der kan ikke gås ud over de rammer, der ligger for arbejdet.

4. Placering af møder for TR (udsat fra sidste møde)

TH sagde, at der arbejdes på at finde en måde at indkalde TR/AMR på, så de der skal booke kan se, hvad TR/AMR ellers skal.

IK ser på det.

EMP sagde, at chaufførerne efterlyser en melding på, hvor mange klager der afvises på baggrund af Sirius og man vil også gerne vide, hvad der reelt kommer ud af brugen af videoovervågning.

TH sagde, at Busselskabet ikke får en tilbagemelding fra politiet på, hvad der sker med sagerne.

FM tilføjede, at Busselskabet i mange tilfælde kan hjælpe politiet, så overvågningen virker ikke kun til intern brug men også eksternt.

BM efterlyste en procedure vedr. frihed for chauffører, der skal afgive vidneforklaring i retten i forbindelse med nultolerance. Pt. bruger flere chauffører deres ferie på det.

TH sagde, at der skal være en konkret henvendelse på en konkret sag. Stationslederne eller FV må så kontaktes.

CGO tilføjede at det er problematisk, at man kan få en tjeneste efter en retssag man har deltaget i, så man reelt kan risikere at møde den person, man har vidnet imod. Han efterspurgte en politik der skitserer holdningen til dette og udstikker nogle fælles retningslinjer.

TH sagde, at det er problematisk at den slags enkeltsager kommer op på MEDudvalgsmøder. Der må ses på de konkrete sager, og det kan ikke ske i MEDudvalgsregi.

5. ISO, miljøcertificering/Bruttolønsaftaler (orienteringspunkt)

FM orienterede:

I forbindelse med 25 udbud meddelte Busselskabet, at vi vil lade os ISO miljøcertificeres, det gav point i forhold til at vinde. Processen omkring miljøcertificeringen er nu skudt i gang. Den skal dække hele butikken og ikke kun 25. udbud.

Preben Bach Christensen. Brian Riget og Lars Petersen er inde over det. Vi skal nå en helt masse i 2012 og 2013.

Vi inddrager, hvor det er nødvendigt, men nu skal arbejdet først lige struktureres.

TH sagde, at det har været drøftet også at lave en certificering på arbejdsmiljø siden. Men det er pt. ikke besluttet. Nu samles der først erfaringer her. Der er ikke ressourcer til at gøre begge dele på samme tid.

BL meddelte, at bruttolønsordningen falder ud. Der er sket skattemæssige ændringer, og interessen for ordningen har været meget lille. Så der etableres ikke nye aftaler. De nuværende aftaler kører færdige inden for de aftale rammer.