



Sporvejstyt

Brancheafdelingens fagblad nr. 4 · december 2013 · 61. årgang

ÅRHUS



God jul

Vi ønsker alle FOA buschauffører og deres familier en rigtig glødelig jul

INDHOLD Leder s. 3 · Kør ikke gult s. 4 · Gældende køreplan s. 6
Forhold s. 10 · Sporvejsrevy s. 13 · Sudoku s. 14



Mejerivænget 13,8310 Tranbjerg J., tlf. 23 72 11 70.

Skal du træffe Bente Mikkelsen i Brancheafdelingen

på Chr. X's vej, så ring i forvejen.

Brancheafdelingens, Bente Mikkelsens mail adresse er: bente@sfba.dk

Brancheafdelingens hjemmeside: www.sfba.dk

Tillidsmænd/bestyrelsesmedlemmer



Formand
Bente Mikkelsen
41 91 64 41 (T)
23 72 11 70 (P)
bente@sfba.dk



Nord
Alex Baun
41 91 68 59 (T)
20 60 33 67 (P)
alex@sfba.dk



Stokagervej
Jean Philip Ricard
41 91 67 10



Syd
Næstformand
Chris Gade Oxholm
Sørensen
41 91 63 51 (T)
21 49 10 61 (P)
chris@sfba.dk

Tillidsmands/bestyrelses-suppleant



Syd
Peter Crawford



Syd
Houman Khakpour

Arbejds miljørepræsentanter

Nord:



Abdulkadir Yassin
41 91 64 58

Nord:



René Nørgaard
41 91 68 56

Syd:



Houman Khakpour
41 91 64 34

Syd:



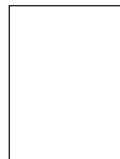
Chris Gade
Oxholm Sørensen
41 91 63 51

Syd:



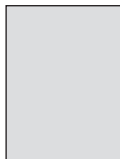
Anita Nørgaard
41 91 62 25

Vest:



Leif Lundgaard Jensen
41 91 65 83

Vest:



Ole Meier

Redaktion:

E-mail: spurvejsnyt@sfba.dk



Bente Mikkelsen
41 91 64 41 (T)
23 72 11 70 (P)
bente@sfba.dk



Chris Gade
Oxholm Sørensen
41 91 63 51 (T)
21 49 10 61 (P)

Layout og tryk:

WERKs Grafiske Hus a/s
Tlf. 86 27 54 99

OBS:

Næste nummer udkommer
medio marts 2014.

Oplag:

800

Deadline:

Den 28. februar 2014 kl. 12.

Leder – december

Nu er endnu et år, nemlig 2013, snart slut. Hvis vi, som mange gør, når et år er på hel, nemlig ser tilbage på, hvad der er sket eller ikke sket i 2013. Så kunne vi skrive mange sider, for meget er ændret i Busselskabet i det sidste år, så her er kun nævnt nogle enkelte ting.

Ja, først kan vi jo med glæde sige tillykke, til en af vores kollegaer, som i år kunne fejre 40 års jubilæum og fik en velfortjent fortjenstmedalje i sølv.

Ud over mange nye kollegaer, er der også kommet en ved navnet ”Service Simon”, mange ville gerne bytte deres weekendvagter med ”Simon”, da ”Service Simon” skulle have helt styr på service, hvilket jo må være, at køre en weekendvagt for en kollega. Dette må jo også gælde service over for kollegaerne, men desværre er ”Service Simon” kun en tegning, som der nok er betalt mange penge for.

Vi havde også håbet, at der i 2013 ville komme nogle langt mere realistiske køretider, da vi nu har gjort opmærksom på problemerne gentagende gange. Men heller ikke denne gang er det lykket os, at komme igennem med dette - selvom der er sendt indsigelser på en lang række af køretiderne, specielt aften- eller weekendtider, hvor der jo også er mange passagerer og en del mere trafik end tidligere - resultatet har være forsinkelser og dermed pauser der er blevet reduceret eller måtte springes over, når der skulle ydes god passagerservice.

Se mere om køretider inde i bladet.

Der er kommet ”Projekt grønkørsel”, det er altid godt, at køre grønt og passe på naturen.

Men mange har desværre være noget frustreret over de månedlige kuverter med den personlige profil i.

Med årets udgang skulle alle tjenestemænd gerne være kommet på løntrin 31, hvilket mange har gået og ventet på.

Til slut, vil vi fra bestyrelsen gerne sige glædelig jul samt et godt og lykkebringende nytår til alle medlemmerne af Brancheafdeling samt jeres familie.

Bente Mikkelsen



Sporvejsnyt udgives af:
**Sporvejsfunktionærenes
 brancheafdeling**
 Mejerivænget 13,
 8310 Tranbjerg J
 tlf. 23 72 11 70

Ansvarshavende:
 Bente Mikkelsen

Redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte indlæg, men det vil altid ske i samarbejde med den, der har skrevet indlægget. Der er ingen censur. Læserbreve og indlæg er derfor ikke nødvendigvis udtryk for Redaktionens eller Brancheafdelingens holdninger.

Kør ikke GULT

Af Pay Randlev

Det er for tiden en kampagne Aarhus Kommune har stor fokus på, nu skal det ikke forstås så borgerne ikke skal tage de Busser, der befordrer de fleste inden for bygrænsen, Busselskabet Aarhus Sporveje.

Der tænkes her på sikkerheden ved kørsel i lysregulerede kryds, i dag den 24. oktober var så chauffører samlet for at sætte fokus på de vilkår, de stilles over for af Udbyder af offentlig transport i Aarhus Kommune, da jeg selv som tidligere chauffør gennem en del år har haft det samme problem, at køretiden ikke passede, drog jeg til byen, for at hører hvad Trafik og Veje ved Rigmor Krogsgaard, Trafik og Veje samt direktør T. Høyer Busselskabet havde af svar på køretids problemerne.

Desværre var der mest stemning for, at jeg som ikke kørende chauffør, skulle forføje mig, så det gjorde jeg, derfor dette lille indlæg, hvis mine spørgsmål ikke blev stillet på mødet.

Aarhus Kommune har udbyder ansvaret ifølge AT - vejledning F.1.1 september 2002, på hvilken måde opfylder Trafik og Veje, at alle chauffører kan køre den af kommunen udbudte kørsel, sikkerheds og sundhedsmæssigt forsvarligt.

3.1. Hensyn til sikkerhed og sundhed

En udbyder af bustransport kan fx drages til ansvar, hvis udbudsmaterialet indeholder køreplaner, som ikke tager hensyn til arbejdsmiljøet. Det manglende hensyn til arbejdsmiljøet kan fx vise sig ved, at der ikke er mulighed for at holde pauser ved langvarig kørsel, og at kørslen derfor ikke kan afvikles i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne. Udbyder har derfor pligt til at sikre sig, at der i køreplanen indbygges tilstrækkelig mulighed for, at den, der varetager transportopgaven, kan efterleve arbejdsmiljøreglerne.

Samt udbyde/bestille kørsel der kan køres ifølge Færdselslovens bestemmelser, da det alene er Trafik og veje der fastsætter køreplanerne, ruteføringen, vej hjælpemidler bl.a. lysreguleringer og tider på samme, kan det efter min opfattelse kun være deres ansvar såfremt køretiden ikke er tilstrækkelig.

Til Busselskabet ved direktør T. Høyer var spørgsmålet, ved indførelse af Sirius systemet, var formålet alene at påvise køretidsproblemer, på hvilken måde har data givet alle chauffører mulighed for ikke at få røde/ Orange tal / lamper, når færdselsloven skal overholdes, og hvor mange chauffører bruger deres pauser for at undgå røde / Orange tal / lamper.

For som jeg hører fra de nuværende chauffører ved Busselskabet, er det tilsyneladende kontrol af den enkelte chauffør Sirius nu bruges til, hvor meningen efter min opfattelse var at i fremtiden (det er nu) skulle ingen chauffør belastes med et dårligt arbejdsmiljø endsige stres som følge af forkerte (læs : for lidt køretid eller udligning), og man kunne fristes til at sige at chauffør gruppen ved Busselskabet, med Røde tal for, Start, Bremsning, Svingning og Diesel forbrug, har leveret de nødvendige data, for at drage Aarhus Kommune, Trafik og Veje til ansvar, både over for AT, og over for Trafikstyrelsen der er tilsynsmyndighed ved både planlægning, koordinering og regulering af den kollektive trafik.

Så et afsluttende spørgsmål kunne være: Hvorfor har Busselskabet Aarhus Sporveje ikke anmeldt Aarhus kommune for brud på AT-vejledning om udbud af tjenesteydelser, samt til Trafikstyrelsen for brud på Færdselslovens bestemmelse om planlagt tilsidesættelse af nødvendig tid til en transport opgaves udførelse.

Ps.

Pådrage Busselskabet sig så ikke, at arbejdet ikke udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarligt, uden selv at have lavet køretiderne, eller linie føringen.

1090 Pay

Og her er så muligheden for direktør T. Høyer Busselskabet og Rigmor Krogsgaard, Trafik og Veje, Aarhus Kommune, til at komme med svarene, for Brancheafdelingens blad, giver som en selvfølge, alle mulighed for at svare på et indlæg, og sådan skal det også være.



Svar til Pay/kør ikke Gult

Torben Høyer og Rigmor Korsgaard

Kør GRØNT

Svaret på Pays spørgsmål kan kun besvares på én måde: Der skal køres miljøvenligt, kundevenligt OG arbejdsmiljøvenligt. Det giver tilfredse passagerer og mindre stressede chauffører.

Derfor skal der køres grønt. Ingen skal føle sig tvunget til at ræse af sted, og ingen skal køre gennem lyskryds for hverken gult eller ”taxagult”. Busselskabets chauffører er fagligt dygtige medarbejdere, som er stolte af jobbet, og ser en ære i at køre ordentligt og passagervenligt. Sådan er det.

Der er ingen, hverken passagerer, politikere, køreplanlæggere, udbydere, ledelse eller andre, der ønsker forkerte køretider.

Udfordringen består i, at finde frem til de køretider, der bedst muligt matcher virkelighedens trafik i de fleste situationer, - både en solskinsdag i august og en mørk og tåget dag i november. Det arbejder Busselskabet og Trafik og Veje sammen om i forbindelse med den tilbagevendende tilrettelæggelse af de kommende køreplaner for næste år.

Køretiderne fastlægges på baggrund af for det første dokumentation af faktisk målte køretider, for det andet henvendelser fra chauffører, TR’ere og AMR’ere, og for det tredje henvendelser fra kunder. Dokumentationen af de målte køretider sker vha. GPS baserede systemer. Der er særligt fokus på dokumentation af køretider, der hvor chaufførerne mener ”skoen trykker”, eller hvor kunder gør opmærksom på manglende rettidighed. Dokumentationen og fastlæggelsen af køretiderne sker i et samarbejde, hvorefter Aarhus Kommune udarbejder de konkrete køreplaner.

Køreplanerne gælder for et helt år ad gangen. I løbet af den tid kan det trafikale billede ændre sig, så der nogle steder opstår nye behov for justering af køretiderne. Derfor arbejdes der med at gøre planerne robuste ved både at sikre køretider, der svarer til de faktiske målinger, og ved at sikre en opholdstid ved endestationerne, der giver mulighed for udligning af evt. opståede forsinkelser.

Hvis forholdene i løbet af køreplanåret et sted ændrer sig så markant, at der bliver store problemer med at overholde køreplanen,

kan der gennemføres akutte ændringer. F.eks. er et par mogleger på linje 19 for nylig blevet omlagt for at sikre fremkommeligheden i morgenmyldretiden.

Den såkaldte grønne kørsel for den enkelte chauffør, bruges af chaufføren selv. Der kan hentes hjælp fra grønne vejledere til at hjælpe med at sikre en optimal ”grøn” afvikling af kørslen - til gavn for passagererne, miljøet og chaufføren selv. De grønne vejledere finder mange kreative løsninger sammen med chaufføren. Det er et selvudviklingsprojekt mellem vejlederen og chaufføren, og der er ingen ledelse involveret direkte i den proces.

Busselskabet ser ingen grund til at anmelde nogen for overtrædelse af noget mht. køretider. I stedet samarbejder vi om at sikre robuste køreplaner, der kan overholdes. Processen er velbeskrevet og er drøftet med Arbejdstilsynet, AMR’ere og TR’ere.

Så kan vi levere det passagererne er blevet lovet, vi kan køre grønt og chaufførerne kan ”nyde turen sammen med passagererne”, som én af de ældre deltagere i mødet sagde. Ca. 100 chauffører deltog i de to møder, og derudover deltog ca. 170 chauffører på teammøderne om emnet på de tre stationer.

Med venlig hilsen
Torben Høyer/
Rigmor Korsgaard



Gældende køreplan

Af Chris Oxholm

Brancheafdelingen besluttede i forbindelse med stormødet, at ville undersøge hvad der var op og ned i de tilbagemeldinger der vedvarende kom fra kollegaerne om at der er for lidt køretid på en række af linjerne. Forhold som både arbejdsmiljørepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne havde beskrevet over for ledelsen, specielt med den forventning, at ledelsen tog dette med til Trafik og Veje.

Erkendelsen har desværre været, at dette ikke er lykket, om det er beskrivelserne der ikke har været gode nok, eller ledelsen der ikke har formået, at ønskede ændringer i gennem, kan være yderst vanskeligt at afgøre. Resultatet er tydeligt - det er meget få ændringer der er sket i køreplanerne gennem de seneste år.

BAAS ved ikke hvor langt der er mellem stoppestederne

I forbindelsen beregningerne var der behov for viden om afstanden mellem de enkelte stoppesteder eller checkpunkter, hvorfor BAAS spurgt om der fandtes en sådan oversigt. Svaret fra BAAS var, at sådanne distance tal ikke findes. Hvilket er tankevækkende, at køreplaner udarbejdes med en afsat tid mellem stoppestederne/checkpunkter, uden at der er viden om hvor langt der er.

Grundlaget

I grundlaget er ikke taget højde for den tid der skal bruges i fx lyskryds, rundkørsler og busbaner. I beregningen blev der indlagt 20 sekunder tidsforbrug til hvert stoppested. I tidsforbruget på de 20 sekunder er medtaget tid til nedbremsning, ind- og udstigning og igangsætning. Så de 20 sekunder er meget lavt sat.

Ud fra dette grundlag, er der fortaget beregning af hvilke gennemsnitshastighed der skal køres med mellem de angivne checkpunkter på chaufførens køretavle, for at køreplanen kunne overholdes.

Skal køre med 130 km/t

Brancheafdelingens beregninger som er gennemført viser, at det tydeligt at planlægningen af køretiderne kunne være langt bedre. For at tage nogle eksempler fra beregningerne.

Linje 1A fra Kolt til Skovhøj (aften) skal gennemsnitshastigheden være på 131 km/t - den højeste tilladte hastighed her er 50 km/t.

Linje 2A fra Vanggård Centeret til Hasle Ringvej (aften) skal der køres med 63 km/t, hvor 50 km/t også er gældende. På strækningen ved Skejby Sygehus skal gennemsnitshastigheden være næsten 60 km/t, hvor der en hastighedsbegrænsning på 40 km/t.

Linje 6A er der en del strækninger på ruten, hvor hastigheden skal et godt stykke over den tilladte hastighed på 50 km/t, se tabel.

Brancheafdelingen vil fortsætte beregninger af de enkelte linjer. For dermed at have dokumentation på de arbejdsforhold der stilles den enkelte chauffør på ruterne.

Arbejdsforhold, planlagt ved Trafik og Veje, men hvor det er BAAS der har arbejdsgiveransvaret. For arbejdsmiljøet er udgangspunktet at: Arbejdet skal tilrettelægges så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og langt sigt, samt at arbejdet kan udføres lovligt.

Da beregningerne viser, at dette ikke er tilfældet, burde BAAS have afvist kørselsopgave fra Trafik og Veje - men som BAAS ikke har kunnet kontrollere, da der øjensynligt ikke er kendskab til de faktiske afstande mellem checkpunkterne og dermed kunne foretage samme beregninger som Brancheafdelingen nu og vil fortsætte med at gennemfører.

2013 er 10 året for igangsætning af optimering og udlicitering af Busdriften i Århus Kommune.

I 2003 bad Århus Kommune V/Peter Thyssen om en rapport fra COWI Consult.

Cowi opgave var.:

Uddrag fra rapport

”Denne organisationsundersøgelse har til formål at afdække, hvorledes Århus Sporveje kan fremtidssikres i forhold til de nye vilkår, som især ændringer i omverdenen medfører”

Byrådets og busselskabet intentioner og lovprisnings ord om effektivisering af bus driften i Århus, øget drift, mere service og billigere kollektivtransport.

Er det sket i 10 års perioden fra 2003 og til 2013?.

Det er vores klare opfattelse, at dette ikke på noget tidspunkt er sket. Tværtimod har der i perioden været en mærkbar forringelse af servicen overfor borgerne, nedgang i antallet af linjer og afgang, især fra yderområderne (småbyerne) samt fjernelse af skolekørsel og institutionskørsel, ved sports begivenheder, koncerter

Statistik for Århus Kommune 2007 - 2010 ved Århus Sporveje								
			2003	2007	2008	2009	2010	2013
Busser i rute kørsel	antal			239	196	168	144	
Linjer	antal		51					26

Kilde Århus Kommune 2010 Statistik

Rådmand Peter Thyssen og Århus sporveje lagde ligeledes megen vægt på, at ”buschaufførerne skulle have mere rat tid”

Pause procent efter tjenesteplaner					
2008	2009	2010	2011	2012	2013
16;289 %	16:400 %	16:247 %	16:908 %	16:908 %	16:871 %

Kilde AS tjenesteplaner 2008 – 2013

Derud over var byrådet og især Rådmand Peter Thyssen meget fokuseret på økonomiske besparelser. For at kunne få midler til den kommende letbane, og bedre kollektiv trafik for byens borgere.

I perioden 2009 -2010 fremgår det, at den samlede udgift for Århus Kommune for busdrift i alt 477 mil. og at der er bestilt 595.224 køreplan timer ved Midttrafik det giver 801,38kr. pr. time. Århus sporveje vandt de sidste udbud med henholdsvis 585,19kr. og 672,21kr. De 2 bud udgør ca. 50 % af den samlede drift i Busselskabet

Effektiviteten i forhold til de bestilte køreplan timer, kan ikke beregnes for alle årene, da der kun er tal tilgængelig for 2009/2010. Hvis man bruger 2009/2010 tjenesteplaner for Busselskabet, som normal uger betales der for 863.668 chauffør timer på årsplan.

Det er vores påstand, ud fra de tal der er til rådighed, at der ikke er sket nogen form for effektivisering, når man tager forholdet imellem køreplantimer og chaufførtimer som viser en difference på 45,099 % . for 2009/10, der skal dog siges at med de sidste tal vi har modtaget fra Midttrafik, er forholdet her i 2013 at der ”kun” betales for 42,29% flere chaufførtimer, dette kunne skyldes den indgåede ”Start – Slut” aftale med 3F. Da det er den væsentligste ændring i aftale sættet der er lavet i 2013 kørslen.

Til gengæld får Busselskabet betalt ca. 20.000 timer for kørsel mellem stationer og endestationer, oplyst af FM, Busselskabet, hvilket gør at den faktiske køreplantime pris er højere en vi har beregnet.

Det nye linje net fra 2011 indgår ikke i ovenstående beregninger, for den del der angår køreplantimer og betaling fra Aarhus kommune da de ikke har været tilgængelige.

Busselskabet har i dag i forhold til de ansatte en manglende afgørelse om betaling for holddriftsaftalens bestemmelse om afregning i halve timer, for de overenskomstansatte (3F) fra 2003 til dato, anslået til et større million beløb

Af skjulte udgifter som ikke fremgår tydeligt over for byen borgere, har Århus Kommune en løbende udgifter til tjenestemandspension til de mange der er afskediget i årene 2006 til 2013, set i forhold til den beregnede pensionsalder på 62 år for tjenstemandsgruppen . I årene før 2004 var den normale afgang mindre end 7%.

Fra 2007 til dato er der afskediget / Holdt.:

Afskediget eller holdt under/før normal pension/efterløns alder

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	I alt
63	56	65	85	52	32	26	379

Kilde. Århus kommunestatistik, personalelister Brancheafdelingen

Desværre mangler der tal fra 2006 det mest turbulente år i tidsrummet, og med flest afskedssamtaler.

Vi har minimeret antallet af beregninger, for at gøre det overskueligt, men er selvfølgelig i stand til at bevise de påstande der her er fremført, hvis det skulle være nødvendigt, med de data vi har haft mulighed for at modtage fra Midttrafik (bestilte køreplantimer) 2007 til 2014. Aarhus kommune betalte køreplanstimer Midttrafik angående lokal bus kørsel Aarhus.

Regnskab/ budget	Køreplantimer
R 2008	583.029
R 2009	580.965
R 2010	582.871
R 2011	565.291
R 2012	562.300
FR 2013	567.265
B 2014	565.165

Ifølge Aarhus Kommunes egne opgørelse, var det beregnet at nedgangen i bestilte køreplantimer, ville betyde en besparelse på ca. 7 % med den nye busplan. og at der dermed skulle betales for 542071 timer i plan 2012/13, dette er ikke tilfældet, da der betales for mellem 20.000 og ca. 25.000 flere timer, så hele besparelsen ved den Nye Busplan ligger mellem 2,68 % og 3,02 %, der kunne så spørges om de forringelser borgerne i Aarhus har oplevet, står mål med en besparelse der udgør mindre end halvdelen af det forventede, og hvor meget har det kostet eller givet i billetindtægter.

Det kan være vi ikke har ret, men Aarhus Kommune og de berørte politikere, burde komme med det endelige regnestykke, for omlægninger og de besparelser, de ved er kommet borgerne til gode, ved linie omlægninger, nye stationer, ønsker om effektiviseringer i buschaufførernes arbejdsaftaler, samt betaling af pensioner til tidligere medarbejdere, der er under den forventede pensionsalder.

Hvis de da tør lave et sådant regnestykke hvor alt er med.

På vegne af
Forhenværende tillidsmænd hos Århus Sporveje

Kollegamøde

Af Bente Mikkelsen

Oktober var en af de værste måneder i lang tid hvor vi chauffør var udsat for stenkast mod busserne. Dette gjorde, at vi tillidsfolk kontaktede ledelsen for at få et stormøde, men dette mente ledelsen kunne klares lokalt på stationerne. Der var vi så ikke enig i, vi er alle kollegaer uanset station - der er fælles fremkommeligheds- og 0-toleranceproblemer på de århusianske veje.



Ejler holdt styr på talerækken



Chris Oxholm viste og forklarede hvorledes køreplansprocessen er

Derfor indkaldte sikkerheds- og tillidsfolkene til fælleskollegamøde, hvor vi så også satte køretid på dagsorden. Når vi sådan indkalder, er det altid spændende om det bare er de der indkalder der syntes, at der er behov for en snak eller kollegaerne også syntes det.

Derfor var det med stor glæde, at se så mange chauffører og værkstedsfolk til de to møder. Dette møde var et hvor kollegaer skulle snakke, derfor havde gæsterne – Rigmor Krogsgaard, Trafik og Vej og Torben Høyer og Finn Mikkelsen, BAAS - fået besked på, at de kun havde korte indlæg.

Snakken gik godt, da vi skulle snakke om køretider, der er jo nok ikke en chauffør der ikke kan fortælle om en linje der skal justeres. Der kom en række eksempler fra kollegaerne på hvor køretiderne ikke hænger sammen, ud over de eksempler som blev vist, hvor tid og afstand ifølge køreplanen heller ikke er realistisk.

Vi håber, at eksemplerne som vi mener blev godt dokumenteret, vil resultere i en langt mere realistisk køreplan til august 2014.

Debatten viste også tydeligt, at det man troede skete ved 0-tolerance, ikke helt fungerede, så vi må håbe at der kommer nogle ændringer.

Det der nok kom lidt bag på mig selv, var at så mange havde været udsat for stenkast mod bussen. Men det viser også, at vi kan snakke med kollegaerne for de kender til, hvordan man har det efter pludseligt, at få noget kastet på bussen.

Der har efter mødet, været mange der har ønsket flere af den slags møder hvor vi kan drøfte vores problemer. Så vi håber, at kunne sætte et møde sammen til foråret.

Forhold

Der er beskrevet mange teorier om hvorledes arbejdsforhold og arbejdsvilkår er på en arbejdsplads, herunder hvorledes disse kan ændres.

De vilkår og forhold som er på en arbejdsplads kan måles på mange forskellige måder. En af de metoder der anvendes er trivselsundersøgelser, hvor der spørges på en række forskellige parameter, hvorefter der så kan opstilles et sammenligningsgrundlag, enten i forhold til tidligere undersøgelser på arbejdspladsen eller i forhold til andre virksomheder.

Der kan opstilles to ønsker for en arbejdsplads.

- Medarbejderen skal yde mest muligt for mindst muligt og at medarbejderens energi er udnyttet makimalt i løbet af arbejdsdagen.
- Medarbejderen ønsker at yde mindst muligt for størst muligt gevinst, med størst mulig medbestemmelse og medindflydelse på eget arbejde, samt at der er energi efter arbejdsindsatsen til andre aktiviteter.

Med de to meget modsatte ønsker, er det derfor et spørgsmål om at indgå aftale, der kommer til at ligge et sted i mellem de to ønsker. De to modsatte ønsker, er illustreret i figuren.

[M] er udtryk for mængden af arbejde på den ene side og indflydelse på den anden

[G] er udtryk for hvor stor en gevinst der opnås

[T] er udtryk for den samlede tilfredshed

[A] er udtryk for hvor parterne har fælles accept.

Ses der på hvilke ledelsesværktøjer der kan tages i anvendelse, på de forskellige parameter, uden at situationen kommer uden for det acceptable område [A]. Så findes der en række som kan anvendes.

Der kan beskrives forskellige politikker eller retningslinjer for arbejdspladsen, som dermed er de gældende. Der kan for eksempel indføres akkordlønsystem, bonusordninger, sociale- og forsikringsordninger, tilbud om uddannelse, ændrede stillingsbetegnelser og bedre ansættelsessikkerhed.

De enkelte ordninger har omkostninger, men omkostningerne sættes i forhold til den mængde af arbejde der ydes af den enkelte. Der findes ganske enkelte beregningsmetoder for hvor meget en ordning koster og gevinsten er.

Professor, Ph.D. Steen Hildebrandt, Handelshøjskolen, Aarhus Universitet, skriver bl.a. om dårlig ledelse; *”Det er ikke særlig rart at tale om dårlig ledelse. Men vi er nødt til det – gang imellem. Men hvad er da dårlig ledelse? Ja, det er fx en ledelse, der skaber en stresset og opsplittet medarbejdergruppe med dårligt arbejdsmiljø og samarbejde. En dårlig ledelse evner ikke at skabe klarhed om værdier og visioner. En dårlig ledelse er usynlig og utydelig, når det handler om krav og forventninger”.*

Kommunernes Landsforening (KL) skriver bl.a. om personaleøkonomi; *”Har jeres kommune regnet på gevinsterne ved at sikre en målrettet indsats for at sænke sygefraværet, fastholde de ældre medarbejdere eller sænke personaleomsætningen? Fakta er, at det slet ikke kan betale sig at lade være med at arbejde bevidst med de personalepolitiske indsatser. Dette er hovedbudskabet i den personaleøkonomiske tænkning. Medarbejderne er den vigtigste ressource på den kommunale arbejdsplads og den største udgiftspost på de kommunale budgetter. For at opnå en så hensigtsmæssig anvendelse af kommunens ressourcer, er det afgørende, at medarbejderne trives på deres arbejdsplads”.*

Og fortsætter; *”KL har udviklet et personalepolitisk værktøj, der kan beregne gevinsterne ved ændringer i medarbejdernes adfærd. Værktøjet kan fx synliggøre, hvordan nedbringelse af sygefraværet, mindskelse af personaleomsætningen og udskydelse af tilbagetrækningsalderen kan påvirke kommunens medarbejderressourcer og økonomi.*

I bund og grund handler det om begrebet ”God ledelse”. Hvad er så ”God ledelse”? Ses der på hvilke faresignaler der er for ”dårlig ledelse”, så opstilles ofte disse seks punkter, som de største faresignaler for at det handler om dårlig ledelse:

- 1. Ligegyldighed:** Medarbejderne opfører sig som maskiner - og gnisten er væk
- 2. Ensidig bundlinjefokus:** Selv om økonomien er vigtig, er det ikke her, kilden til medarbejdernes motivation og trivsel på jobbet skal findes. Ensidig fokus på bundlinjen er en dræber
- 3. Mangel på kompetencer hos ledelsen:** Manglende lederuddannelse og træning
- 4. En dårlig kultur:** En ledelseskultur, der fokuserer på det forkerte - eksempelvis udelukkende bundlinje.
- 5. Manglende medindflydelse og medbestemmelse:** En ledelseskultur der mener, at der ikke er behov for at medinddrage medarbejderne i tilrettelæggelse af arbejdet

- 6. Trivsels- og APV-undersøgelsen bliver ignoreret:** Medarbejderne yder et bidrag til undersøgelserne. Derfor er det et udtryk for dårlig ledelse, når ledelsen ikke tager resultaterne alvorligt eller læser resultaterne, som fanden læser biblen. Medarbejderne skal inddrages - og resultaterne skal omsættes i aktiviteter der fjerner problemstillinger der er kommet frem i undersøgelserne.

God ledelse må nødvendigvis derfor være det modsatte.

Skal ansatte være skeptiske når ledelsen ønsker, at indfører forskellige ordninger på arbejdspladsen. Det er ikke givet, men opmærksomheden skal lægges på, hvad er formålet og hvilke motiver der ligger bag ved indførelse af en eller flere ordninger på arbejdsplads. Specielt vil et økonomiske tiltag, fx akkord- eller bonusordning for den enkelte eller som en gruppe, være en opmærksomhed værd. For hvis ordningen ikke har et større udbytte end omkostning, så vil den ikke blive indført.

I forhold til arbejdsmiljø, er det vigtigt at der ledelsesmæssigt er fokus på de problemstillinger der kommer frem i trivsels- og APV undersøgelserne. Risikoen ved, at problemer herfra ikke løses er, at medarbejderne får en ligegyldighed til arbejdsopgaven. Ofte er problemer der nævnes i disse undersøgelser, et udspring i ledelsens ikke har medinddraget medarbejderne i arbejdstilrettelæggelsen, men også ofte at der er en ensidige fokus på det økonomiske bundlinjeresultat, som måske også er tilsat bemærkninger om, at bundlinjeresultatet har betydning for fremtiden, enten i form at en underforstået eller direkte trussel med udlicitering, er der en forøget risiko for at arbejdsmiljøet i virksomheden vil komme ind i en negativ spiral.

Medarbejdernes trivsels og arbejdsmiljøproblemer i dagligdagen, kan ikke kompenseres med årets julegave. Den er glemt når det nye år starter. Derimod ses, at fjernelse af de problemstillinger som nævnes i trivsels- og APV undersøgelser vil give et langt mere stabilt og positivt bundlinjeresultat, specielt når medarbejderne har en reel medindflydelse og medbestemmelse på de løsninger der tages i anvendelse. Tiltagene kan være direkte ændring af arbejdsprocesser eller aftaler der er gennemskuelige og ikke efterfølgende gøres til genstand for fortolkninger.

Et tiltag, som kan gøres lettere ved supplerende uddannelse af ledelsesgruppen, men også af alle medarbejderrepræsentanter som er helt eller delvist med i processen.

Kære Pensionister og efterlønnere Aarhus sporveje/Busselskabet

Jeg henvender mig til jer for at fortælle lidt om vores klub som du måske ikke ved så meget om eller findes.

Vi er en meget aktiv klub som består af over 100 medlemmer, der alle har haft en eller anden tilknytning til Aarhus sporveje, det kan være som vognfører, trafikmester, garagearbejder, vaskebaner, kantine, kontor eller andet arbejde ved Aarhus sporveje.

Vi mødes 2 gange om måneden på torsdage i ulige uger fra kl. 1230 – 1530 på Fritidscenter, Skovvangsvej 127, 8200 Aarhus N.

Vi har forskellige aktiviteter, banko, dartspil, bowling, foredrag, musikunderholdning, demonstration, sommerudflugt, sommerfest, festugearr., julefrokost, og juleafslutning. Vi har også amerikansk lotteri hver gang, hvor man kan vinde pengepræmier.

Vi betaler kr. 10,00 for kaffe og brød, samt der kan købes øl og vand til rimelige priser. Vi betaler kr. 150,00 for et medlemskab om året, og man må gerne melde sin ægtefælle ind i klubben som også betale kr. 150,00 for et år.

Vi håber dette har vakt din interesse for at melde dig ind i klubbens fælledsskab, og det vil glæde os at se dig/jer, og du kan kontakte følgende.

**Formand: Niels L. Carlsen, 86227445/40576407
mail marnica@mail.dk**

**Kasserer; Henning Frandsen, 86240223 mail
grethehenning@webspeed.dk**

**Sekretær: Hans Dalsgaard, 86244079/60634204
mail hpd42@live.dk**

Hvordan man trimmer en virksomhed, som Busselskabet Århus Sporveje "eller skulle man tale om Ebberød Bank, for kommunalpolitikere, og nye ledelsesformer"

Af 1090 Pay

Når antallet af chauffører ved Busselskabet er reduceret, fra 750 til 650, er det ikke pga. en bedre arbejdstids tilrettelæggelse, men at der bruges en ændret beregning af nødvendigt personale.

Tidligere brugte Busselskabet en faktor på ca. 1,66 for hver chauffør der skulle på arbejde, optimeringen i Busselskabet er "lavet" ved, at sætte det ned til 1,4. En sådan besparelse ville andre steder betragtes som "Ebberød Bank".

Og ved at have en aftale med 3F om, at der kan bruges afløser i stedet for fastansatte chauffører, er det Lykkes, at nedsætte tallet for fastansatte chauffører yderligere.

Hvis man regne lidt på tallene, giver det et behov på godt 630 chauffør til den samme køreplan (tidligere 750), men da pauseprocenten i årene fra 2005 til 2010 ikke er faldet, med derimod stegt, passer tallene igen til virkeligheden. Nu 650 chauffører til det samme antal køreplantimer, og så de nødvendige afløser for at få driften afviklet.

Den nye ruteplan, med reduceret antal køreplantimer, har også betydet et mindre behov for chauffører, hertil besparelser på institutionskørsel, ekstrabusser, dubleringsbusser, sammenlægning af linier, nedlæggelse af afgang, forøgelse af gangafstand til stoppestedet m.m.

Hvad normtallet er pt. ved jeg ikke, men et forsigtigt skøn kunne være ca. 600 fastansatte chauffører og så afløser til at dække for en chaufførfaktor på mellem 1,2 og 1,4.

Det kan så undre alle de gange hvor hr. Torben Høyer har stået på møder og sagt, at chaufførerne skulle have mere "rat tid", når det er andre forudsætninger som chaufførfaktor, fjernelse af driftssikkerheden ved at der er reduceret meget i antal disponible, og brug af afløser, der har betydet færre fastansatte chauffører. Og dermed ikke en effektivisering.

Det skal dog siges, at "Start slut aftalen" med 3F har givet en besparelse, for de overenskomstansattes vagtplaner, set i forhold til tidligere års pauseprocenter, så er den i indeværende plan ca. på samme størrelse som den var i 2004-5 for Århus Sporvejes chaufførgruppe.

Nu kunne Busselskabets ledelse sige, at "rønnebærrene er sure" for en tidligere ansat tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant, men når besparelserne ikke er et udtryk for effektiviseringer, men ændrede normfaktorer og aftalesæt for en del af medarbejderne.

Var de mange "Stormøder" og den der påståede nødvendighed af "mere rattid" for at videreføre Busselskabet som vindere af kommende udbud, i bedste fald forkerte.

Jeg ser det, som en måde fra ledelsen side, at få de billigste aftaler med både de tjenstemands- og overenskomst ansatte, og som et taktisk forsøg på, at splitte sammenholdet i chaufførgruppen, ved at indgå en aftale med den ene aftalepart, som den anden så kunne tage uden mulighed for forhandlinger. Tilsyneladende med det formål, at få sat splid i chaufførgrupperne og dermed også vigtigere en optimering af arbejdstiden, af ledelsen kaldet rattid.

Ovenstående er et udtryk for mine personlige opfattelse af tiden efter 2004/5, og det der efter min opfattelse blev virkeligheden i Busselskabet, der dengang blev kåret som det selskab, med de bedste chauffører, med hensyn til service og pålidelighed.

De fleste er der stadig, der må så spørges. Har chaufførerne i dag mulighed for at levere samme service og pålidelighed, eller er det hele gået op i kontrol og ændrede linier, med for lidt tid til ordentlig betjening af kommunens borgere?

Med håb om, at fremtiden igen bliver troen på, at alle chauffører tager på arbejde for at give den bedst mulige service, må det for tiden herskende slogan "kontrol er bedre end tillid", vige for fortiden har vist at det kan gøres, hvis ledelsen vil.



En duft af Friheden, sporvejsrevyen 2013

Af Bente Mikkelsen



*Ja, det er kun det venstre ben der fejler noget
der jo er sket ændringer med i årets løb.*

Igen i år, var der nogle gode kollegaer med en lille skuespiller i maven, der havde lavet en flot og underholdende revy, hvor mange af de ting vi har oplevet i årets løb ved Busselskabet blev omtalt. Dejligt, at skuespillerne har kunnet vende det til en positivretning. Mange af os kollegaer samt nogle pensionister havde fornøjelsen, at se revyen, hvor beklædning blev nævnt som



Selv om vi jo ikke syntes det er rart, at være syg, kom revyen også omkring dette emne og fik på en fin måde vist, hvordan man kan føle sig presset. Jeg er helt sikker på, at revyholdet må have haft travlt, da de havde fået sat 21 flotte numre.

Efter den flotte revy, var der tid til en tur på dansegulvet til en svingom. Noget kollegaerne tog godt i mod, for det er jo sjældent vi er sammen på den måde med kollegaerne fra de andre stationer eller for den sags skyld fra vores egen station. En stor tak til revyholdet for en dejlig og morsom aften.

Sudoku

	6				4	7		
2	8			5				
				2		3		4
		5		1			9	
8			9					7
6			3				4	
1				4	6			
	9	2			1		6	
						8		1

Nr.: _____

Navn: _____

Vore Foreninger

Idrætsforeningen: Forretningsudvalg

Formand: John Madsen, Jyllandsalle 33
8000 Århus C, tlf. 86 14 41 76.

Næstformand: Johanne Nissen, Kildehøjen 124,
8240 Risskov, tlf. 27 11 18 98.

Kasserer: Klaus P. Jensen, Vestermøllevej 266,
8380 Trige, tlf. 86 23 09 40.

Sekretær: Vinnie Mortensen, Ørnedalen 9,
8520 Lystrup, tlf. 86 22 90 60.

Udvalgsmedlem: Jonna Lyngby, tlf. 86-28 78 73

Badminton-afd.

Formand: Klaus Jensen, Vestermøllevej 266, 8380 Trige,
tlf. 86 23 09 40.

Fodbold-afd.

Formand: Johanne Nissen, Kildehøjen 124, 8240 Risskov,
tlf. 27 11 18 98.

Bowling-afd.

Formand: Karsten Skjerbæk, Solhvervsvej 24, st. mf.
8200 Aarhus N. Tlf. 26 15 26 31.

ÅS MC-klub

Formand: Bente N. Kristensen, tlf. 27 22 14 48.
Kasserer og webmaster: Bjarne Feddersen, tlf. 87 85 21 19.

Sporvejenes Pensionist og Efterløn Klub

Formand: Niels Carlsen, tlf. 86 22 74 45 / 40 57 64 07.
Kasserer: Henning Frandsen, tlf. 86 24 02 23 / 30 23 04 22.
Sekretær: H. P. Dalsgård, tlf. 86 24 40 79.
www.sporvejspensionisterne.dk

Skriv løsningen på kuponen på side 14.

Afleverer ved eller send til:

Mejerivænget 13,
8310 Tranbjerg J
eller i FOA postkassen på stationerne



Afleveringsfrist: d. 1. nov. 2013, kl. 12.00

Mærk kuverten **Sudoku**, så deltager du i lodtrækningen om 2 flasker god rødvin.

Skriv dit **fulde navn** og **nummer** på kuponen.

Kun medlemmer af Brancheafdelingen kan deltage i lodtrækningen.

Vi har udtrykket vinderne fra august-nummeret.

Vinderne blev: 1078 Henrik Pedersen
2939 Peter Crawford

Gevinsterne – 2 flasker god rødvin
– Kontakt Bente 2372 1170 for afhentning.

Sporvejenes Tyrolere

v/ Ole L. Jensen, tlf. 86 21 10 44.

Sporvejenes Frimærke- og Møntklub

Formand: Peder Møller, tlf. 86 24 72 54.

Kontakt personer: Flemming Sølvsted, tlf. 86 10 52 09,
Ib Isaksen, tlf. 86 25 35 95.

Sporvejenes Spare- og boligforening

Station Syd: Onsdage i lige uger kl. 10.00-13.00

Station Vest: Onsdage i ulige uger kl. 10-11.30

Station Nord: Onsdage i ulige uger kl. 12-30-14.00

Formand: Lars Petersen, tlf. 26 39 39 26.

Kunstforeningen ved Århus Sporveje

Formand: Lis Sørensen, tlf. 86 23 06 66, efter kl. 18.

Kasserer: Jess V. Petersen.

Sekretær: Jens Nabe-Nielsen, tlf. 86 52 17 66.

Sporvejsfunktionærenes Frimærkeklub Århus

Formand: Erik Simonsen tlf. 8611 5094

e-mail: erik@aas-frim.dk

Kasserer: Ole Ritto tlf. 8629 4979

e-mail: ole@aas-frim.dk

Redaktør/webredaktør: John E. Nielsen tlf. 8616 0941

e-mail: john@aas-frim.dk

Sekretær: Kaj Linno Henriksen

e-mail: kaj@aas-frim.dk

Bestyrelsesmedlem: Jytte Hjorth

e-mail: jytte@aas-frim.dk

Klubbens hjemmeside: www.aas-frim.dk

Århus Sporvejes Jægerklub

Kontaktmand Station Nord:

Hanne Folkmann, tlf. 24 66 41 29.

SAFF Forsikringsforeningen v/Århus Sporveje

Formand: Jens Dambro, tlf. 86 29 11 28.

Vigtigt ved arbejdsskader

I tilfælde af arbejdsskader,
er det **meget vigtigt**, at arbejdsskadeanmeldelsen
bliver udfyldt korrekt til mindste detalje,
hvis man skal gøre sig håb om erstatning.

Derfor ...

Kontakt din sikkerhedsrepræsentant
før du udfylder blanketten
til arbejdsskadesanmeldelse.

Med venlig hilsen Sikkerhedsrepræsentanterne

Til dem der tør

Så skete det, endnu engang,
I stilhed, nu som før.
Processen gøres aldrig lang.
De gør blot det, de gør.
En fyreseddel, enkel, klar,
Sendt til en tillidsmand
Er deres helt præcise svar
Til den, der vil og kan!

De vælger én, der siges op.
De finder let en grund.
Der er kun rigtig sikre job
Til dem, der holder mund.
De vælger én, der lidt for tit
Har påvist fejl og brud
Og sagt det åbent, lidt for frit,
Og den slags smides ud!

De regner med, de skræmmer os.
Så regner de med ro.
En tillidsmand skal uden trods
Gå rundt og bygge bro.
Men vover vi at pege på
Den ret, de valgte har,
Så får vi retten til at gå
Som deres enkle svar.

Og prøver vi endnu engang
At tale højt som før,
Så prøver de igen med tvang
At gøre det, de gør.
De vælger én, der siges op.
De finder let en grund.
De har kun faste, sikre job
Til dem, der holder mund.

Svigt aldrig den, der varmt og klart
Tør lægge kræfter til.
Svigt aldrig nogen kammerat,
Der slås for det, vi vil.
Nu bør vi vise dem, vi tør
Bekende, hvem vi er
Og slås for dem, der nu som før
Tør gøre det, de gør!