

## Ny Arbejdsmiljøorganisation og ny rammeaftale vedr. arbejdsmiljøet i DSB

Af: Peter Kanstrup, områdegruppeformand

I Det Blå Blad 5-2023 var der en ret omfattende [artikel om ændringerne i DSB's arbejdsmiljøorganisation](#) (AMO), som forklarede hændelsesforløbet fra DSB's annoncering af de påtænkte ændringer i AMO tilbage i maj 2023 og frem til bladets deadline, inklusiv ledelsens ensidige opsigelse af den hidtidige rammeaftale om arbejdsmiljø til bortfald ved årets udgang. Overordnet er det jo ikke en artikel, som gør én "glad i låget". Det skyldes både det uskønne forløb og de mindelser om konflikten i 2018-2019, som ledelsens handlemåde i sagen, vakte til live i såvel tillidsvalgte, som medarbejdere.

Når det er sagt, så stod det – på baggrund af de løbende samtaler, som der altid er mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter – forholdsvis tidligt i forløbet klart for os, at DSB's i denne sag nok var mere interesserede i at finde en forhandlet løsning, end de var i forbindelse med førnævnte aftaleforhandlinger. Modpartens motiver kan man kun gisne om og ofte er der flere, men uagtet ledelsens bevæggrunde anede vi sidst på året en fælles interesse i at skabe ordnede forhold omkring arbejdsmiljøarbejdet. På den baggrund blev der indledt nogle drøftelser i en lidt anden deltagerkreds end den, som i oktober var gået hver til sit.

Som forudset i artiklen i forrige nummer, var det ikke muligt, heller ikke i den reviderede deltagerkreds, at nå et resultat inden nytår. Året 2024 blev derfor indledt uden en rammeaftale om samarbejde om arbejdsmiljø i DSB, hvilket naturligvis er problematisk i en stor offentlig virksomhed som DSB, der gerne skulle gå forrest i bestræbelserne på at skabe et godt arbejdsmiljø for dens ansatte. Helt skidt var det imidlertid ikke, da forhandlingerne i løbet af januar gjorde, at fremtidens aftale så småt tog form. Eller rettere; fremtidens aftaler da der er tale om to.

Aftalerne er nu underskrevet af de relevante faglige organisationer (DJ, HK, AC og FO). Ved tiltrædelsen af den nye rammeaftale anerkender parterne, at den hidtidige AMO på flere punkter ændres markant. De faglige organisationer forlader AMO's øverste organ, Arbejdsmiljørådet, som ved samme lejlighed ændrer navn til; Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMU) i DSB. I stedet er der indgået aftale mellem de faglige organisationer og DSB om etablering af et nyt politisk arbejdsmiljøforum, hvor overordnede og tværgående arbejdsmiljøspørgsmål, som bl.a. vold og trusler, fravær og Work-life balance, kan drøftes. En adskillelse mellem vi faglige og arbejdsmiljørepræsentanterne (som fra 1. marts 2024 forkortes AMR og ikke længere AMIR), stod ikke på vores ønskeliste. Når ovenstående alligevel vurderes at være et godt resultat, er det fordi, at det optimerer muligheden for, at vores dygtige AMR kan fokusere deres kræfter på det, de er bedst til – altså det konkrete arbejdsmiljøarbejde – samtidig med, at vi faglige fortsat har mulighed for at drøfte de mere politiske emner, som kan være forløbere for både aftaler og fremtidige politikker, eller justering af allerede eksisterende ditto. Skal det hele gå op i en højere enhed vil fremtidens nøgleord for os og vores AMR blive koordinering. Mere om det senere i artiklen.

Selv om ovenstående bestemt er vigtigt – og fornuftigt – er det faktisk ikke den væsentligste årsag til, at vi i LPO overordnet er glade for de nye aftaler. Som vi antydede i bladet tilbage i december, så ville vi bevæge os på kanten af en katastrofe, hvis forløbet havde efterladt os

uden aftaledækning og dermed uden repræsentation i 3.X-grupperne, hvor alle spørgsmål vedr. vores rullende arbejdsplads i almindelighed, og vores førerrumsindretning i særdeleshed, er forankret. Den nye rammeaftale om samarbejde om arbejdsmiljø i DSB beskriver arbejdet i 3.X-grupperne og deres sammensætning. Overordnet sikrer aftalen mulighed for at fortsætte det hidtidige arbejde. Vi ser i LPO på den baggrund frem til at arbejde videre med vores engagerede og dygtige AMR og TR-kollegaer fra TPO, SPO og FO-Metal. For fakta er, at der – uagtet mange gode elementer i den nye aftale – er betydelige arbejdsmiljømæssige knaster forude, som kræver masser af arbejde og hvor gode resultater kun nås, hvis vi står tæt sammen.

Og så er vi tilbage ved det med koordinering. Når vi faglige og vores AMR fremover er placeret i hver vores silo (bortset fra i 3.X-grupperne og i turudvalget), er vi pisket til at sørge for en fyldestgørende gensidig orientering. LPO har i den forbindelse et ønske om at genoplive det ellers henlagt fælles forum mellem TR og AMR, kaldet "SI-koordinering". Da "SI" refererer til de to første bogstaver i ordet "sikkerhedsrepræsentant", som AMR jo hed for år tilbage, er der givetvis behov for en ny benævnelse af det koordinerende forum. Navnet er imidlertid nok det mindste problem. Udfordringen bliver at finde den rette samarbejds- og mødeform og det rette snit for løsning af den ret omfattende koordineringsopgave. Dette arbejder vi p.t. videre med ...

Lad os så slutte af med at kigge lidt på selve organisationen (se vedhæftede organisationsdiagram). Den er slanket. I Drift F&R er vi gået fra 12 til 9 AMR og antallet af arbejdsmiljøgrupper (AMG) er 4, (læs evt. mere herom i [LPO medlemsinformation nr. 32-2023](#)). Alle AMG er repræsenteret i Arbejdsmiljøudvalg (AMU). Det er faktisk et markant løft. Yderligere er AMR fra Drift F&R sikret en plads i HAMU. Så der er en fin sammenhæng i organisationen. De valgte AMR har fået stillet flere faste dage til deres arbejde i udsigt og i øvrigt også et uddannelsesmæssigt løft. Intentionerne fejler ikke noget. Det er dog i skrivende stund ikke muligt at vurdere sammenhængen mellem de gode intentioner og den praktiske udførsel. I en tid med personalemangel kan man måske godt have sine bange anelser, som forhåbentlig bliver gjort til skamme.

Efter et hektisk forløb er der virkelig brug for ro omkring arbejdsmiljøarbejdet i DSB. Også det er der faktisk tænkt på i aftalerne, idet de er uopsigelige frem til evalueringen i september 2025. Det ser vi frem til i LPO – ikke evalueringen, men roen. Den er nemlig efterspurgt og opfattes af mange af vores kollegaer som en mangelvare. Forhåbentlig kan nærværende være et lille skridt i den rigtige retning.

Du kan læse de to aftalers fulde ordlyd på disse links: [Rammeaftale om arbejdsmiljø i DSB](#) og [Det politiske arbejdsmiljøforum](#).