

## Kronik – En tillidsrepræsentants oplevelse af samarbejdet i DSB

*Af: Thomas Knudsen, lokalgruppeformand, København*

Samarbejdet mellem de faglige repræsentanter og ledelsen i DSB er altid et diskussionsemne blandt kollegerne. Hvordan står det til? Bliver der lyttet til os? Gider DSB overhovedet bruge tid på os nede på gulvet? Er vi i virkeligheden ikke bare et nummer i et excel-ark?

Det er spørgsmål, jeg som faglig repræsentant har måtte tage stilling til igennem alle de år, jeg har stillet mig til rådighed for kollegerne og for det faglige arbejde. Det skal dog ikke være nogen hemmelighed, at min oplevelse er, at det er spørgsmål, der er kommet langt hyppigere i tiden efter konflikten i 2018. Mistilliden til at ledelsen faktisk vil sine medarbejdere, og dermed medarbejdernes faglige repræsentanter, er stadig, nu hvor vi skriver 2024, til at mærke. Tillid kan brydes på kort tid, men tager mange år at opbygge.

Som faglig repræsentant er det et mål i sig selv, at et samarbejde i det hele taget eksisterer. Hvis der ikke er et samarbejde, hvordan kan jeg så tale kollegernes sag og trække firmaet i en retning, hvor medarbejderne også kan se sig selv igennem mange år? I DSB har det været mere reglen end undtagelsen, at man brugte hele sit arbejdsliv. Det tager jeg ikke som et vidne om, at alt har været fryd og gammen i tidligere tider. Men nærmere som et vidne om, at der tidligere har været en respekt og tillid til hinanden. En respekt og tillid som gik begge veje. Fra medarbejdere til ledelse og omvendt. Også selv om man i sagens natur ikke kan være enige om alt og bølgerne i perioder må og skal gå højt.

Uanset skal man stadig kunne møde hinanden, medarbejder og ledelse imellem og stole på, at begge sider af bordet ønsker både sine medarbejdere og DSB det godt. Så vi som medarbejdere stadig har et arbejde at stå op til og det samtidig er et arbejde, vi er glade for at komme på og repræsentere.

Men hvordan står det så til i dagens DSB, kunne man jo fristes til at spørge?

Det korte svar fra mig ville nok være noget i stil med, at jeg overvejende finder samarbejdet positivt i den del af organisationen, hvor vi som lokomotivfører på Fjern, er ansat. Hvad angår den del af DSB, som befinder sig udenfor denne boble, er jeg noget mere skeptisk.

Det siger jo i sig selv ikke ret meget andet end, at det giver en kort og præcis opridsning af den oplevede virkelighed. Jeg vil derfor i det følgende underbygge min oplevede virkelighed med et eksempel fra blot én af de ting, vi har arbejdet med og stadig arbejder med i den faglige organisation. Arbejdet med det stort anlagte fælles opholdslokale på Københavns Hovedbanegård.

Der har været skrevet en hel del om dette på ABC. Så meget, at der næppe er en ansat i DSB i det ganske land, som ikke har hørt om dette. Uanset om denne kollega så nogensinde skulle sætte sine ben i København i sit daglige virke.

De nye opholdslokaler og arbejdet med dette tager sin begyndelse i tiden efter, der er blevet opdaget asbest i bygningerne på Bernstorffsgade 16-22. Her begynder rygterne at svirre omkring, at der vil komme nye fælles opholdslokaler. Som faglig repræsentant på stedet hører jeg intet. Jeg spørger naturligvis ind til dette af flere omgange på de lokale kontaktmøder med ledelsen og gør det klart, at vi som lokalgruppe stiller os til rådighed og meget gerne vil være en del af et sådant arbejde. Vi har altid haft, og har stadig, stor interesse i, hvordan forholdene og faciliteterne er på depotet. Men intet officielt kommer ud og vi kan ikke få noget at vide. Sådan går en rum tid, hvor der henad vejen bliver spurgt ind igen og igen. Rygterne bliver også flere og mere vedholdende.

Det første officielle, jeg hører til projektet, er igennem vores områdegruppe, som sammen med de øvrige områdegrupper (TPO og LPO-S-tog) er blevet orienteret om projektet med nye fælles opholdslokaler i København. Dette sker i november 2023. Et projekt som i øvrigt på dette tidspunkt er godt i gang. Jeg bruger noget tid på at finde ud af, hvem som står for projektet, da jeg jo stadig mener, at vi bør høres og være en del af en så stor omvæltning i vores alles hverdag. Samtidig bruger jeg lidt tid på at finde ud af, i hvor høj grad de øvrige grupper, som holder til i København, er blevet hørt og inddraget. Her kan niveauet af inddragelse heller ikke påstås at være imponerende. De er ligeledes blevet orienteret om, hvad der skal ske. Men reel indflydelse har ikke været på tale.

Jeg skriver i fællesskab med TPO København en mail, hvori vi beskriver vores ståsted og ligeledes vores forundring over ikke at have hørt noget fra vores lokale ledelser, ej heller er blevet inddraget og taget med på råd i denne proces. Kort opsummeret lyder svaret, at man har orienteret vores områdegrupper og dette anses for at være tilstrækkeligt. Derudover kan der i øvrigt ikke blive tale om inddragelse i processen, da projektet alene er et arbejdsmiljøanliggende. Men jeg er da altid velkommen til at komme med input skrevet direkte til den ansvarlige, hvis jeg skulle have disse. Tak for kaffe! Ja, det er i hvert tilfælde det, jeg tænker efter at have modtaget dette svar. Orientering er tilstrækkelig inddragelse... Den lader jeg lige stå et øjeblik.

Nuvel, enig i, eller tilfreds med, kan jeg ikke påstå, jeg er med dette svar. Men jeg skal da ikke lade noget være usagt. Den ansvarlige skal heller ikke være det mindste i tvivl om min holdning og stilling til denne måde at "inddrage" på. Så jeg formulerer mig endnu engang og vedhæfter ligeledes en længere liste over de ting, vi som lokomotivfører på fjerntrafikken i København finder vigtige i forhold til vores pauser og restituering imellem togfremførsel. Mens vi befinder os på depotet. Siden denne mail har der været fuldstændig radiotavshed. Ingen tilbagemeldinger. Ingen opfølgning. Intet...

Kort før lokalerne skal åbne tilskriver jeg derfor underdirektør i Togdrift, Jesper Bremholm, med undren over netop dette. Man får ikke nogen tilbagemeldinger og samarbejdet har helt ærligt været mestendels ikke eksisterende. Det afføder svaret, at jeg da skulle komme forbi og se, hvor flotte lokalerne er, for det er virkelig blevet godt. Til dette kunne jeg alene svare, at jeg da havde været forbi og se lokalerne. På daværende tidspunkt var det dog ikke på foranledning

af nogen fra ledelsen, men alene fordi jeg selv tog initiativ og gik forbi. Nu var det jo så heller ikke det, som min henvendelse drejede sig om. Den handlede nærmere om samarbejde eller mangel på samme. Hertil lød svaret, at hvis jeg havde en udfordring med den pågældende leder, måtte jeg tage det op med vedkommende. Så det...

For at tilføje til følelsen af mangel på inddragelse og samarbejde er en øvrig konsekvens ved denne flytning, at lokalgruppe Kh's kontor ligeledes skulle flyttes. Gennem hele processen har der været afsat et kontor til netop os. De øvrige lokalgrupper samt områdegrupper blev flyttet tidligt på året til en samlet tillidsrepræsentantgang. Vi skulle som de sidste afvente, at McDonalds var flyttet ud af dette sidste kontor og derefter overtage dette. Halvanden uge før vi endeligt skulle forlade vores kontor i Bernstorffsgade 16-18, og denne del i øvrigt skulle være rømmet, får jeg ved et tilfældigt møde med den bygningsansvarlige fra DSB Ejendomme besked om, at det er besluttet fra højeste sted i vores organisation (læs: driftsdirektør, Per Schrøder), at vi ikke får disse lokaler alligevel. De er afsat til anden side.

Her sidder jeg så og tænker tilbage på et møde med tidligere nævnte underdirektør, Jesper Bremholm, i starten af april måned i år. Her blev det slået fast med syvtommersøm, at der skulle og burde være samarbejde imellem ledelse og medarbejdere. Det virkede faktisk som om, det var helt underligt for underdirektøren at høre, at flere lokalgruppeformænd samt områdegruppens opfattelse var, at denne del haltede en del. Ret skal være ret, han var på tidspunktet relativt ny i organisationen og det er han på sin vis stadig. Men jeg må sige, at jeg frem til nu ikke har set nogle ændringer eller forbedringer i forholdet mellem ledelse og medarbejdernes repræsentanter. Ikke længe efter dette møde i april måned blev jeg kontaktet af vores leder i egen organisation, Drift F&R, driftschef Henrik Schjoldager. Hensigten med mødet var, at jeg fik en rundvisning i de nye lokaler og lidt at vide om nogle af de tanker, som ligger bag. Om dette var på foranledning af underdirektøren ved jeg ikke. Men tanken har da været der.

Uanset hvad, står jeg tilbage med følelsen af halvhjertede lappeløsninger på et meget haltende samarbejde og måske, det må være for min egen regning, et uønsket samarbejde med de faglige fra, i hvert tilfælde, dele af ledelsen. Dermed er der med al tydelighed rigeligt for os faglige at gøre med at sætte foden i døren og blive taget alvorligt. Der er også en kæmpe opgave for underdirektør Jesper Bremholm med at være med til at skabe grobund for netop dette samarbejde. I hvert tilfælde hvis han mener noget med det, når han siger, at samarbejdet mellem ledelse og faglige er vigtigt og skal tages alvorligt.

*Efterord:*

*Der er i ovenstående et enkelt hængeparti som mangler en sløjfe. I løbet af den sidste uge inden LPO DSB lokalgruppe KH skulle forlade sit kontor blev der fundet en midlertidig løsning på den manglende plads, der opstod på TR-gangen. Dette var dog ikke med hjælp fra nogen fra ledelsen. Derimod var det med stor hjælp fra DSB Ejendomme, som har skaffet nogle lokaler. Disse har vi til rådighed i hvert tilfælde i en periode. Medlemmerne af lokalgruppen har modtaget den nye adresse via mail. Den er i øvrigt ligeledes at finde i lokalgruppens lokalnyheder i nærværende blad.*