

Områdegruppe Metro **Bestyrelsens beretning 2022**

Kære medlemmer

Generalforsamlingen i år blev som generalforsamlingen sidste år også udsat. Mellem de to generalforsamlinger har vi alle været påvirket af Corona restriktioner, både på vore job og i privatlivet. Det er forhåbentlig sidste gang at Corona og Covid-19 sætter dagsordenen. Det har i år været en noget kortere periode mellem de to generalforsamlinger end normalt, men også denne periode mellem generalforsamlingerne har været intens.

Bemandingsplanen på M1/2

I juni 2021 blev den nye bemandingsplan på M1/2 sat i drift. Driftsledelsen havde meddelt, at der var et stort behov for at bemane banen anderledes og mere effektivt med baggrund i, at 8 nye metrotog skulle indsættes senere i efteråret og senest ved årsskiftet. Det var driftsledelsens baggrund for implementering af en bemandingsplan i stedet for som tidligere, områdebemanding.

Jeg vil her i bestyrelsens beretning ikke gå i detaljer, om det meget komplicerede forløb. I kender jo til forløbet. I stedet kan jeg konstatere, at vi, stewards og supervisere, har været udsat for en katastrofal dårlig projektstyring, hvor der undervejs har været fortiet oplysninger, opgivet urigtige oplysninger herunder grundlaget for implementering af behandlingsplanen. Undervejs har undertegnede såmænd også måtte indkassere et verbalt overfald fra en leder!

Jeg havde gentagne gange efterlyst en orientering af SU om hele Whiteboard projektet, men som en understregning af den ringe ledelsestilgang til projektet skete dette ikke, før DJf under et dialogmøde måtte true MeSe om brud på informationspligten via SU.

Driftsledelsen har på baggrund af dette forløb modtaget den dårligste trivselsmåling for M1/2 i mange år. På de efterfølgende holdmøder i januar og februar, hvor netop resultaterne skulle drøftes, blev der på de fleste holdmøder rejst kraftig kritik af driftsledelsens håndtering af projektet.

På flere af holdmøderne har stewards bl.a. kunnet konstatere, at de kontraktlige mål, ifølge den centrale ledelses egne oplysninger vedr. antal billetterede pax, har været indfriet i de 3 seneste år, med undtagelse af de måneder hvor der ikke har været billetteret på grund af Corona nedlukning. Dette på trods af at driftsledelsen i både skrift og tale overfor os har påstået det modsatte.

Whiteboard projektet er et LEAN projekt - et effektiviseringsprojekt, som vil komme til at berøre alle afdelinger i MeSe. Men eftersom billetteringen efterkommer de kontraktuelle krav, kan det være svært at få øje på begrundelsen for en yderligere effektivisering.

Der har endnu ikke været reaktioner fra driftsledelsen efter holdmøderne i januar-februar, men på min forespørgsel har driftsledelsen meddelt, at den enkelte supervisor skal udarbejde handlingsplaner for de enkelte hold, som steward manager efterfølgende skal sammenfatte. I skrivende stund er disse ikke modtaget, men driftsledelsen bør forholde sig til hvilke tiltag, der skal til for at genskabe trivsel og motivation blandt stewards og supervisere.

Bemandingsplanen på M3/4

Det ser ikke ud til at driftsledelsen på M3/4 har lært af lektien. Den lokale tillidsrepræsentant blev først i januar 2022 inviteret til en orientering om whiteboard-projektet, hvor ledelsen meddelte at der var lagt op til dialog. Tillidsrepræsentanten på M3/M4 inviterede arbejdsmiljørepræsentanten med til orienteringen, hvor ledelsen havde udarbejdet en PowerPoint-præsentation, som gav de tillidsvalgte en overordnet orientering om projektet da funktionskortene fortsat var i designfasen. Ledelsen meddelte, at whiteboard-projektet på M3/M4 var planlagt til at blive udrullet i marts, men at man måtte forvente en forsinkelse da ledelsen og instruktørerne først skulle uddannes. Med implementeringen af whiteboard-projektet ændres stewardernes

Områdegruppe Metro **Bestyrelsens beretning 2022**

hverdag sig væsentligt fra det de kender. Det viser sig bl.a. ved at stewarderne skal arbejde ud fra skemaer og at pausetidspunktet bliver fast, så fleksibiliteten omkring planlægning og adgang til kantinen reduceres. Den lokale tillidsrepræsentant har bl.a. påpeget, at pausetidspunktet på nogle af funktionskortene er placeret for tidligt (9:45), og at stewarderne på M3/M4 ikke bør have ringere vilkår end vores kolleger i samme fagkategori. De tillidsvalgte har understreget, at pausen skal bruges til det formål som den er tiltænkt. De tillidsvalgte har også udtrykt bekymring for at arbejdsopgaverne er for intense, og at de ligger for tæt med risiko for fysisk nedslidning og mental udbrændthed. Her er der bl.a. blevet taget udgangspunkt i hændelsesrapporter, hvor normalt raske og rørige stewards rapporterer om fodproblemer. De tillidsvalgte har meddelt ledelsen, at de ønsker at fortsætte dialogen og at det giver mening at evaluere, når projektet er igangsat.

Mange opsigelser

I kølvandet på implementering af bemandingsplanerne samt whiteboard-projektet har et meget højt antal af vore kolleger på begge baner opsagt deres stillinger. Det er et faktum at der vil komme flere opsigelser i de kommende måneder. Den trafik skal naturligvis stoppes, men det har indtil videre knebet med gode tiltag fra driftsledelsen til at imødegå de mange opsigelser. Vi venter i spænding på de gode tiltag. Paradoksalt nok, er det ikke blot stewards, der opsiger deres jobs, men også ledere. Det vides ikke om der er en sammenhæng eller om det skyldes helt andre årsager.

Opsigelse af en lokalaftale

Lokalaftalen af 27. januar 2021, om bl.a. omlægning af vagtplaner m.m. som følge af Covid19, blev pr. 1. september opsagt med 3 mdr. varsel. Årsagen til opsigelsen var, at der har været anvendt såkaldte Global Supportere (GS) i driften - på M1/2 som crowd control og på M3/4 som assistance ved stationslukninger ved dobbelt spor spærring/info til pax om lukning af banen. I disse tilfælde har GS været indsat under corona gældende restriktioner. Derudover er det bestyrelsens opfattelse, at der er tale om anvendelse af underleverandører til stewardjobbet, hvilket bestyrelsen ikke kan acceptere.

Der har efterfølgende, på ledelsens opfordring, været forhandlinger om en reetablering af lokalaf-talen. Årsagen til forhandlingerne var, at der pludselig kom mange sygemeldinger med baggrund i Covid-19. Forhandlingerne nåede langt, men en af konsekvenser ved aftalen var, at stewards kunne blive nødt til at afholde pauser i ikke godkendte pause lokaliteter. Derfor var et krav fra min side, at stewards vagtsat under de konditioner skulle have betalt deres pause. Det krav ville ledelsen ikke acceptere, og derfor blev aftalen ikke genforhandlet.

Togtømning på M3/4

Efter en dialog med steward manager Birgit var der enighed om, at tr Jesper, amr Morten og Joachim og jeg skulle mødes for at skabe os et overblik over problemstillingerne vedr. togtømning på KH. Der blev udfærdiget en samlet skrivelse, der påpegede problemstillinger og løsningsforslag ud fra et arbejdsmiljø perspektiv.

Det er nu 5 måneder siden sammenskrivningen vedr. disse nye tiltag blev sendt til de relevante personer. Det er selvfølgelig rigtig ærgerligt, når der er afsendt seriøse forslag til, hvordan kollegers arbejdsmiljø kan ændres til det bedre, og der ingen respons har været trods fire rykkere.

Den manglende handling fra ledelsen har nu ført til, at ledelsen er blevet gjort bekendt med, at såfremt der ikke er modtaget tilbagemeldinger senest d. 28. marts 2022 om væsentlige ændringer for arbejdsmiljøet for de kolleger der forestår togtømning på KH, så vil der blive formuleret et sagsforløb til Dansk Jernbaneforbund, om den manglende opfølgning på et erkendt arbejdsmiljø problem.

Områdegruppe Metro **Bestyrelsens beretning 2022**

En udløber af "Spotler" sagen

På et dialogmøde i september 2021, mellem MeSe og Dansk Jernbaneforbund samt begge tillidsrepræsentanter, spurgte jeg til, om Metro Service udbetalte lørdag, søndag og helligdagsbetaling for weekends afviklet som "ferie-weekends". Det måtte MeSe svare nej til. Spørgsmålet er relevant, idet vi er vagtsat hver anden weekend året rundt i gennemsnit, altså burde vi modtage weekend betaling for halvdelen af de 6 weekends når vi holder ferie.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe, hvor sagen har været drøftet, og MeSe har anerkendt vores krav. Der udestår p.t. nogle tekniske drøftelser om fremadrettet betaling, og rammerne for evt. bagudrettet tilbagebetaling.

Områdegruppens kassererpost

I september mistede områdegruppen sin kasserer, idet Diana Windstrup-Johnsen blev opsagt. Zdenka Jankovic blev konstitueret i stedet, men Zdenka har meddelt at hun ikke ønsker at opstille til valg på den kommende generalforsamling. Det har til gengæld Poul-Eli Hardland Hansen meddelt at han gør. Områdegruppens bestyrelse vil gerne takke Diana og Zdenka for deres indsats og Poul for at stille op mhp at løfte opgaven i fremtiden.

Medlemsmøde i november

Der blev afholdt et medlemsmøde i november med et pænt fremmøde. Bestyrelsen havde inviteret Helle Venø m.fl. fra HR mhp at komme og forklare – og vise os hvordan vi skal læse vores lønseddel og hvordan ferispotler udregnes. En udløber af dette møde var også en nyskrevet vejledning, som er at finde på hjemmesiden under vejledninger. Efterfølgende var der en snak om de kommende ok forhandlinger. En god aften. Bestyrelsen har allerede truffet beslutning om at flere arrangementer skal planlægges.

Tr Uddannelse

Både Jesper og jeg har været på tr uddannelse, på to moduler i oktober og november 2021. Vi er begge tilmeldt endnu tre moduler i marts og april 2022. Casper Pedersen der er nyvalgt tr på M1/2, vil få tilbud om at starte på tr uddannelse allerede i det kommende efterår. Kurserne er udbytterige og vi lærer vores tr kolleger fra andre dele af skinne-virksomhederne at kende. Der foregår selvfølgelig en masse vidensdeling, om hvordan man håndterer faglige sager og håndtering af problemstillinger i andre lokal – og områdegrupper.

Tak!

Som I jo ved så har jeg haft min sidste arbejdsdag i MeSe. Det har været en fornøjelse at være kolleger sammen med jer og ftr/tr for jer. Pas godt på jer selv og hinanden.

Før jeg takker af som ftr/tr for jer, vil jeg lige minde om, at jeg ikke forsvinder helt ud af billedet:

I har nemlig fået en ny faglig sekretær i forbundet, og det er undertegnede. Mit hovedområde vil være arbejdsmiljø, men min viden om stewardjobbet og virksomheden – det tager jeg med over på den anden side.

På bestyrelsens vegne

Med venlig hilsen

Frank Johansson

Formand & Fællestillidsrepræsentant
Områdegruppe Metro