

30. august 2019



Landsrådet for Trafikk, Teknikk, og Administrasjon

Norsk Jernbaneforbund

Arbeidsgiverpolicy - Hva betyr det i praksis?

Bane NOR har flere policyer, og fellesnevner er at disse omfatter alle og enhver som arbeider i Bane NOR. Noen av policyene er mer kjent enn andre, men det er spesielt én - policy for etikk og samfunnsansvar - skiller seg ut. Alle ansatte må gjennomføre et *obligatorisk* e-læringskurs en gang i året, basert på innholdet i policyen.

Men hva betyr det?

I innledningen til «policy for etikk og samfunnsansvar» kan man lese **Alle ansatte** har et personlig ansvar for å følge de etiske retningslinjene som er beskrevet i denne policyen. De etiske retningslinjene gjelder for styret og samtlige medarbeidere, både faste, midlertidige og innleide konsulenter i Bane NOR. Styret, alle ansatte og innleide konsulenter skal bekrefte at de har lest og er kjent med Bane NORs etiske retningslinjer.

Videre kan man lese at **Brudd på de etiske retningslinjene**, lover, regler og øvrige av konsernets styrende dokumenter vil medføre disiplinære eller forebyggende tiltak tilpasset sakens type og alvorlighetsgrad i samsvar med bestemmelsene i personalreglementet og arbeidsmiljøloven. Overtridelser kan få konsekvenser i form av advarsel eller oppsigelse.

LTTA har ofte nevnt Bane NORs verdier i disse infobrevne. Vi mener de skal **bety** noe. Og for at de skal bety noe, må vi ha en felles forståelse for verdigrunnet de utgjør. LTTA mener (fortsatt) at verdiene må gjennomsyre hele organisasjonskulturen i Bane NOR. Nettopp derfor er *kultur* viktig del av lederutfordringen. Man kan lett argumentere for at kultur og ledelse er to sider av samme sak, for som leder er man en rollemodell. Og, dessverre vil vel noen kanskje si, så er utfordringene med organisasjonskultur det at den ikke kan vedtas.

Så hvilken kultur har vi da?

Vår opplevelse den siste tiden er at det er noe grunnleggende urettferdig i Bane NORs behandling av brudd på policyen. Den viser en side av organisasjonen som ikke er etisk forsvarlig - noe som er ironisk gitt tittelen til policyen. En ansatt skal oppleve samme kultur som en HR-sjef. I møte med policyene skal vi være like, «fra gulv til tak». Disiplinære tiltak, advarsler og hvordan man skal behandles som ansatt og menneske, skal for eksempel ikke defineres ut i fra hvor man er plassert i hierarkiet til Bane NOR. Et brudd på policy er vel fortsatt et brudd, uavhengig av person eller stilling? Men er det ikke slik nå da?

Vår opplevelse er at Bane NOR har feilet sin egen policy, og sine egne verdier - åpen, respektfull, engasjert og nytenkende - basert på eksemplene vi har beskrevet nedenfor. Er *disiplinære eller forebyggende tiltak tilpasset sakens type og alvorlighetsgrad*, som det heter i policyen?

Som togleder er vi underlagt en forventning av «rettferdighetskultur» av arbeidsgiver. Det handler om at vi skal være ærlige og åpne om våre egne og andres feil i sikkerhetsarbeidet. Istedenfor straff for den som gjør feil, så er tanken at alle skal lære av feilen som er gjort. Målet vårt er *ikke* å straffe Bane NOR når vi deler våre opplevelser som vi nå gjør. Vi ønsker åpenhet. Vi ønsker oss rollemodeller. Vi ønsker respekt. Vi ønsker en rettferdighetskultur. Om det så rammer «vanlig» ansatte eller noen i ledelsen. Vi håper Bane NOR deler dette synet med oss

La oss lære av dette.

Eksemplet med ansatt:

Tilbake i høsten 2018 rant det over for et medlem. Et press over tid, en følelse av urettferdig behandling, blandet med maktesløshet i møte med arbeidsgiver, gjorde at det en kveld var noe som brast. Behovet for å fortelle noen - hvem som helst - var stor, og frustrasjonen resulterte i et Facebook-innlegg. Publisert i en privat, ikke-offentlig profil i noen timer kun for venner å se, men skaden var skjedd. Noen hadde tatt en skjermdump, og underrettet leder.

Når leder får beskjed om Facebook-posten, kalles det hastig inn til møte. I møtet blir medlemmet presentert med følgende påstand: Facebook-post bryter Bane NORs konsernprosedyre «policy for etikk og samfunnsansvar». Ikke nødvendigvis innholdet i seg selv, men det faktum at én HR-medarbeider ble navngitt, ble vurdert som brudd. Personvern skal ivaretas! Dette var ikke akseptabel adferd for Bane NORs ansatte, og derfor må det reageres. Rettmessig harme - eller ikke - arbeidsgiver fant ingen formildende omstendigheter. Det overrekkes en skriftlig advarsel. Paddeflat, og lei seg for et øyeblikks resultat av en dårlig beslutning, skriver medlemmet under på advarselen. Unnskyldninger er ikke godt nok.

Men møtet var ikke over. For den ansatte har lang fartstid på jernbanen. Veldig lang. Våren 2018 søkte arbeidsgiver *Det Kongelige Selskap for Norges Vel* om medalje for lang og tro tjeneste, på vegnet av den ansatte. Medaljen ble tildelt. Leder og HR kunne ikke med god samvittighet nå overrekke medaljen, siden arbeidsforholdet ikke lenger kunne sies å være «kladderfritt», på bakgrunn av advarselen som nettopp var overbrakt. Så medaljen skulle sendes tilbake. En advarsel - som **per definisjon** ikke er annet enn en advarsel - fikk altså en brå og reell konsekvens. Mer enn 40 års tjeneste var ikke lenger noe å feire, for *nå* var det ikke lenger et godt arbeidsforhold...

Eksemplet med HR-sjefen:

Våren 2019 ble preget av en stor sak for LTTA. LO-advokatene ble involvert på vegne av Norsk Jernbaneforbund, og Oslo tingrett stod for døren. En del av denne saken er nå blitt offentlig kjent, [da Bygg.no publiserte saken om at Bane NOR ville stoppe rykteflommen om oppsigelser](#), ved å sende en e-post til 62 mottakere.

Når to mennesker blir oppsagt, påvirker det selvfølgelig arbeidsmiljøet. Arbeidskollegaer snakker sammen, og spekulasjoner flyr. Dette vil Bane NOR til livs. En HR-sjef sender en e-post til 62 medarbeidere – alle ansatte i prosjektet – hvor personene som er oppsagt navngis og ensidige saksopplysninger beskrives i detalj. E-posten avsluttes med hva som oppfattes som en vag trussel om at Bane NOR forventer lojalitet til beslutningen: Alle skal avstå fra å snakke om saken.

Denne e-posten ble tilslutt kjent for Bygg.no. Det blir slått stort opp, og reaksjonene lar ikke vente på seg. Norsk Jernbaneforbund opplyser at de ikke har opplevd maken. Arbeidsrettsadvokaten uttaler at det er et klart overtramp. LO mener det er langt over grensen. [I en oppfølgingsak](#) mener en organisasjonspsykolog at man bør være bekymret for personvernet, og uttaler på egen vegne at hun *ville vært bekymret om hun jobbet i en organisasjon som benyttet seg av slike virkemidler for å stoppe rykter*.

LTTA tok opp e-posten med konsernledelsen omgående, via en henvendelse 25. april. En HR-sjef burde i aller høyeste grad vite at denne beslutningen er et brudd på policyen. Gjennomgående og bedre enn de fleste. LTTA har etterlyst informasjon og oppfølging av henvendelsen vi gjorde i april. I sentralt samarbeidsutvalg onsdag 28. august skulle vi endelig få status og informasjon. I artikkelen til Bygg.no kunne vi til og med lese at «intern håndtering var gjennomført». Hva betydde det?

Tilbakemeldingen vi fikk var at HR-sjefen hadde blitt innkalt til en *veldig alvorlig samtale*. Advarsel var blitt vurdert, men ville ikke bli benyttet i dette tilfellet. Inntrykket tillitsvalgte satt igjen med var at det måtte være rom for å gjøre feil.

På vegne av landsrådet for trafikk, teknikk og administrasjon,

Rune Dahlen
Leder