

6. desember 2021



## Landsrådet for Trafikk, Teknikk, og Administrasjon

Norsk Jernbaneforbund

---

### Bill.mrk: Part, gjerne likeverdig, søkes til fellesprosjekt

Nylig ble det sendt ut en e-post til alle ansatte i Trafikk. Innholdet, blant annet at virkemiddelpakken for txp-omstillingen er besluttet av Bane NOR, var grei nok. Det som gjorde at dette informasjonsbrevet skilte seg ut var fotnoten fra konsulentselskapet EY.

Vi har ikke lagt skjul på at partssamarbeid har vært vanskelig i Bane NOR. Lenge.

Spekter og LO Stat omtaler den norske arbeidslivsmodellen - partssamarbeidet - som et *fellesprosjekt*. Og en forutsetning er at den enkelte ansatte, enten direkte eller indirekte via tillitsvalgte, skal få reell medbestemmelse for å blant annet å lette nødvendig omstilling. Altså er det et poeng at selv om man har forskjellige ståsted, så *kan* arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfte seg fram til løsninger som alle kan leve med innenfor en ramme av gjensidig tillit. Hensikten er å styrke beslutningsgrunnlaget, og ikke minst sikre god gjennomføring. Men å komme frem til slike kompromiss er dessverre sjelden kost i Bane NOR. Ordet *tillit* er et palindrom. Det kan leses likt begge veier. Og tillit skal gå begge veier. Det er slik det gis mening.

I drøftingen for omstillingen av trafikkstyrere var tilbakemeldingen tydelig: *Arbeidsgiver vil ikke gi foreningene et medansvar for resultatet. Omstilling er arbeidsgivers fulle ansvar alene*. Det er et hardt budskap. For hva er vel ikke reell medbestemmelse, om ikke et medansvar for resultat? En god gjennomføring på en omstillingen kan ikke være knyttet opp til spørsmålet «har vi styringsrett?». Styringsrett bør heller aldri sidestilles med det å fatte *beslutninger*. Om noe så brukes styringsretten i denne sammenheng som et smutthull for å omgå risikoen for endre i sitt eget ståsted og beslutningsgrunnlag. Altså finne løsninger alle kan leve med. Kan man si at man har strukket seg langt når ståsted er at man skal ha ansvaret alene?

Bane NOR må håndtere store endringer i årene som kommer. Blant annet vil innføring av ERTMS skje langt inn på 2030-tallet. For å håndtere alle prosjektene som pågår i Trafikk er det blitt etablert et programkontor, styringsgruppe og det er nedsatt «kjerneteam». Konsulent er leid inn. Mandater er skrevet, forankret hos prosjekteier og godkjent av styringsgruppe. Det pekes ut prosjektledere. Det som mangler - igjen - er det gode samarbeidet. *Fellesprosjektet*. Det er et tegn på overmøt når Bane NOR forsøker å heve seg over *medbestemmelse*.

Det er et tankekors at Bane NOR brukte ordet *kulturreise* for å forklare deler av sin turbulente historie, som de gjorde på allmøtet i november. Vi mener fotnoten fra EY er karakteristisk for historiefortellingen: Konsulenter forbereder saksgrunnlag og står for informasjonen, mens arbeidsgiver hevder styringsrett i beslutning.

Taperen er de gode løsningene. Og tilliten. Spørsmålet er om vi kan finne tilbake til vårt fellesprosjekt. Norsk Jernbaneforbund har «best sammen» som slagord. Bane NORs strategi de neste årene er «bærekraft». Kanskje det er håp for et mer bærekraftig samarbeid, basert på tillit?

**På vegne av landsrådet for trafikk, teknik og administrasjon,**

Rune Dahlen  
Leder