

Rapport från möte med MTR tisdag 18 april.

SEKO Pendelklubben och de övriga fackklubbarna på pendeln hade i tisdags ett sedvanligt veckomöte med MTR där företaget presenterade två punkter. Det ena var kort information gällande **T18**, trafikplanen för nästa år, där MTR inte ville att facken förde vidare det som sades då man själv skulle gå ut med detta inom kort på MTR On Track. Ett antal frågor lär dyka upp kring detta men vilket vi får återkomma till när MTR har presenterat trafikplanen för personalen.

Den andra frågan gällde **medarbetarundersökningen** som gjordes för en dryg månad sedan och som sammanfattades av VD Dan Hildebrand. Även detta skulle presenteras på MTR On Track inom kort och varför vi här bara gör en kortare sammanfattning av hur MTR tolkar svaren.

MTR:s plan är att vidta ett antal åtgärder med anledning av resultatet av medarbetarundersökningen men vad detta konkret skulle innebära var inte helt lätt att förstå. Dan Hildebrand förklarade det med att undersökningens resultat skulle brytas ner till gruppledarnivå där varje gruppledare skulle fokusera på de frågor som enligt MTR var viktiga att arbeta vidare med och som kommit fram i medarbetarundersökningen för respektive arbetsgrupp.

Svarsfrekvensen på pendeln var totalt 80% (bland tågvärdarna var det lägst svarsfrekvens, 71%).

Enligt medarbetarundersökningen sades det att vi anställda ser positivt på MTR:s ledarskap men att flertalet var kritiska till hur MTR Pendeln leds och det gällde även informationen från ledningen. På frågan om vi som anställda ansåg att MTR Pendeln leds bra svarade 32% Ja och 49% Nej. Bland tågvärdarna var andelen Nej-sägare 65%.

Vad som här var svårt att göra skillnad på var hur MTR definierar personalens förtroende för sin gruppledare jämfört med förtroendet för den högre ledningen. Allt bakades i presentationen ihop under ordet ledarskap.

56% av de anställda var kritiska till att rekommendera en vän till att börja arbeta på pendeln. 26% var positiva till detta och definierades som "ambassadörer".

Viktigast att ta tag i enligt Dan Hildebrand var att åtgärda att 36% av personalen på MTR Pendeln ansågs vara "uttråkade" enligt svaren och analysen av undersökningen. Uttråkade var det ord som användes i sammanfattningen och som Dan Hildebrand förklarade var personal som inte vet vad som ska göras på jobbet och inte heller bryr sig. Att engagemang och energi helt enkelt saknas. Bland trafikpersonalen (lokförare och tågvärdar) var andelen "uttråkade" 54% (endast 7% definierades som "engagerade").

Att vi fackliga representanter på mötet hade svårt att känna igen oss i beskrivningen av hur många av våra kollegor som kan anses vara "uttråkade", sakna engagemang och energi behöver vi kanske inte påpeka. Det framförde vi också till Dan Hildebrand. Den som vecka efter vecka går upp 3-4 på morgonen och sätter sig i spärren för att möta sura och ilska resenärer, eller som tågvärd arbetar

sent in på natten på pendeltåg där man ständigt och jämt får påpeka att det inte är tillåtet att ha fötterna på sätet o.s.v. Allt detta kräver givetvis en god portion energi, engagemang och allt annat än en uttråkad attityd för att orka med.

Men då ska man också inse att det som mäts i medarbetarundersökningen **inte** är vårt engagemang i vårt dagliga arbete som tåg- och stationsvärdar, utan det handlar framför allt om vår inställning till MTR som företag och dess ledning. En positivare inställning till detta är också vad MTR förväntar sig nå fram till när gruppledarna har satt igång sina utvecklingssamtal och bearbetat det som företaget anser vara negativa åsikter och attityder bland oss anställda.

En ny medarbetarundersökning kommer att göras i slutet av 2017 och då hoppas givetvis MTR på ett förbättrat resultat.

Då medarbetarundersökningen ska presenteras på MTR On Track inom en snar framtid kan den som vill närmare ta del av dess resultat och slutsatser.

SEKO Pendelklubbens förhandlingsdelegation