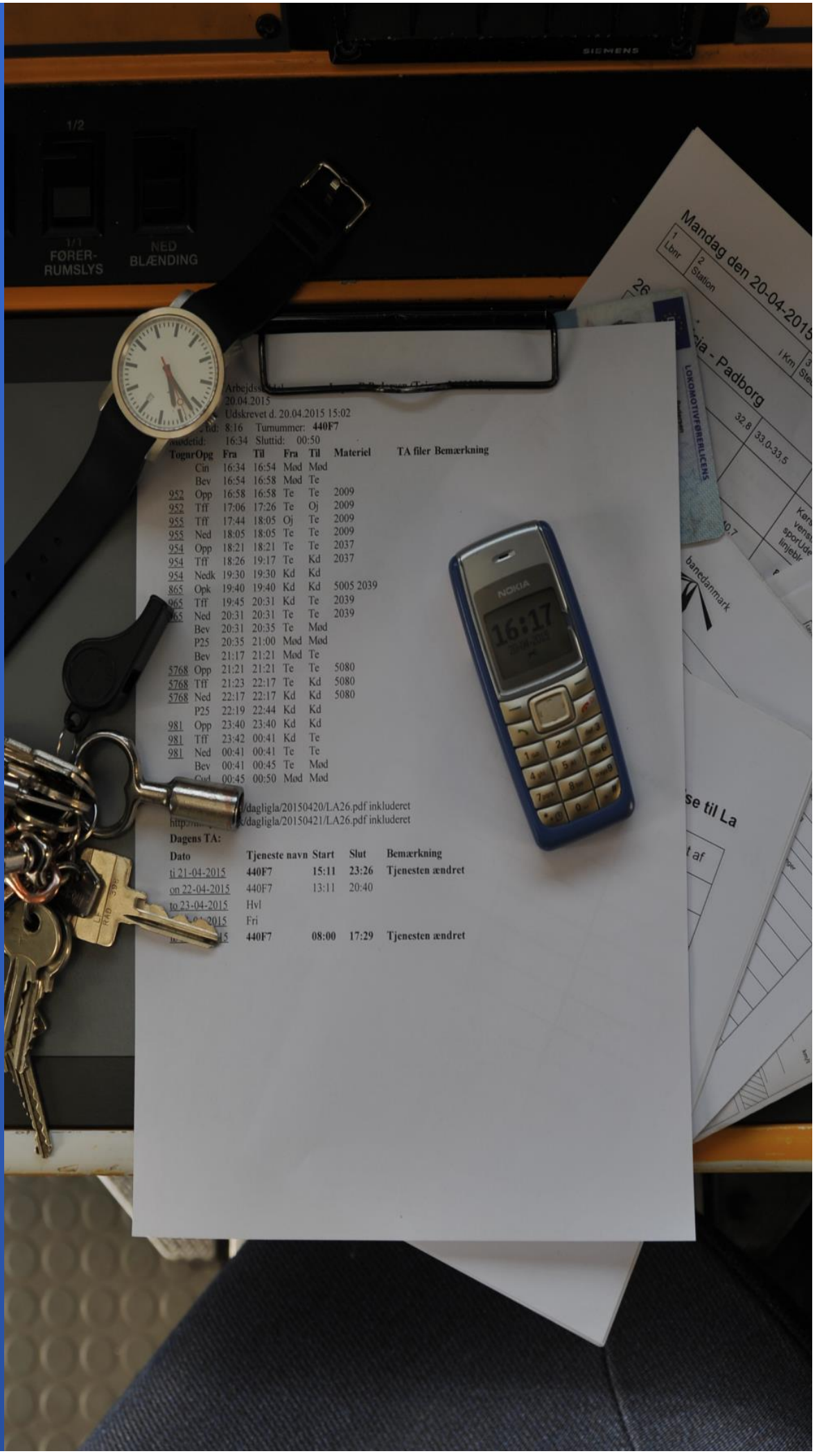
LOKOMOTIVPERSONALETS OMRÅDEGRUPPE
LPO DSB

Det Blå Blad



Udskrevet d. 20.04.2015 15:02

Togn	Opg	Fra	Til	Fra	Til	Materiel	TA filer Bemærkning
	Cin	16:34	16:54	Mød	Mød		
	Bev	16:54	16:58	Mød	Te		
952	Opp	16:58	16:58	Te	Te	2009	
952	Tff	17:06	17:26	Te	Oj	2009	
955	Tff	17:44	18:05	Oj	Te	2009	
955	Ned	18:05	18:05	Te	Te	2009	
954	Opp	18:21	18:21	Te	Te	2037	
954	Tff	18:26	19:17	Te	Kd	2037	
954	Nedk	19:30	19:30	Kd	Kd		
865	Opk	19:40	19:40	Kd	Kd	5005 2039	
965	Tff	19:45	20:31	Kd	Te	2039	
965	Ned	20:31	20:31	Te	Te	2039	
	Bev	20:31	20:35	Te	Mød		
	P25	20:35	21:00	Mød	Mød		
	Bev	21:17	21:21	Mød	Te		
5768	Opp	21:21	21:21	Te	Te	5080	
5768	Tff	21:23	22:17	Te	Kd	5080	
5768	Ned	22:17	22:17	Kd	Kd	5080	
	P25	22:19	22:44	Kd	Kd		
981	Opp	23:40	23:40	Kd	Kd		
981	Tff	23:42	00:41	Kd	Te		
981	Ned	00:41	00:41	Te	Te		
	Bev	00:41	00:45	Te	Mød		
	Cud	00:45	00:50	Mød	Mød		

/dagligla/20150420/LA26.pdf inkluderet
/dagligla/20150421/LA26.pdf inkluderet

Dagens TA:

Dato	Tjeneste navn	Start	Slut	Bemærkning
ti 21-04-2015	440F7	15:11	23:26	Tjenesten ændret
on 22-04-2015	440F7	13:11	20:40	
to 23-04-2015	Hvl			
[illegible]-2015	Fri			
[illegible]15	440F7	08:00	17:29	Tjenesten ændret

Nr. 2 - 2015

Indholdsfortegnelse

Det Blå Blad

Udgives af:
Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB

Henvendelser til Det Blå Blad:
detblaablad@live.dk

Ansvarshavende redaktør:
Søren Max Kristensen
Bernstorffsgade 20. 3.sal vær. 330
1577 København V

Redigering:
Peter Kanstrup
Jesper Rodkjær Pedersen
Thomas Knudsen

Indlæg til næste nummer sendes pr. mail senest d. 9. juni 2015

Forside: "Lokomotivførerens arbejdsredskaber" af Jesper Rodkjær Pedersen
ISSN: 2246-2457

Formanden har ordet ...S. 3

Redaktørens Klumme—Radikaliseringen af DSB ...S. 4

At kigge ud af frontruden, går aldrig af mode, i vores branche ...S. 6

Fagbevægelsens udfordringer– Den danske model under pres ...S. 8

Niels F. Jacobsen—Lokalgruppeformand i Aarhus ...S. 10

Enmandsbetjening og befordring af kørestolsbrugere ...S. 12

"Når tid slår ihjel" - Den japanske togkatastrofe i en dansk kontekst ...S. 14

Mogens Kleis takker af ...S. 16

Vedr. Tunnelcheck ...S. 18

Nekrolog—Palle G. Kranker ...S. 19

Lokalnyt ...S. 20

Redaktør:

Peter Kanstrup

Skribent:

Hans Schøn Merstrand

Skribent:

Thomas Knudsen

Skribent:

Jesper Rodkjær Pedersen

Udsendte medlemsinformationer

Der er i perioden udsendt følgende LPO DSB medlemsinformationer:

Medlemsinformation nr. 04-2015 vedr. læsning Det Blå Blad på iPad

Medlemsinformation nr. 05-2015 vedr. medlemsregistrering på www.lpo-dsb.dk

Medlemsinformation nr. 06-2015 LPO folder vedr. arbejdstidsregler

Medlemsinformation nr. 07-2015 Fejl i LPO folder vedr. arbejdstidsregler

Medlemsinformation nr. 08-2015 vedr. Områdegruppens 1. maj arrangement

Medlemsinformation nr. 09-2015 vedr. Service på DSB'sk

Medlemsinformationerne kan læses på:

http://lpo-dsb.dk/informationer

eller på Facebook:

www.facebook.com/LPODSB

Artikler mv. er ikke nødvendig udtryk for redaktionens eller områdegruppens holdning, med mindre der er gjort opmærksom herpå. Redaktionen forbeholder sig retten til at forkorte artikler og læserbreve. Det vil—hvis muligt—ske i samarbejde med skribenten.

Formanden har ordet

Velkommen til den nye direktør

Af: Søren Max Kristensen, Områdegruppeformand

Den 1. maj, på arbejdernes internationale kampdag, har vores nye direktør Flemming Jensen første arbejdsdag i DSB.

LPO DSB vil gerne benytte lejligheden til at byde Flemming Jensen velkommen til en virksomhed som er velsignet med meget dygtige, loyale og engagerede medarbejdere, men som i de sidste par år har været udsat for store besparelser. Besparelser og forandringer som i stor udstrækning er foregået uden dialog og samarbejde med medarbejderne, og som derfor har sat medarbejdernes tålmodighed på en hård prøve. Resultatet af MTA undersøgelsen fra 2014 er et meget tydeligt eksempel på, at der er en meget stor kløft mellem ledelsen og os medarbejdere.

Den ledelse som DSB har haft i de sidste par år, har gjort alt for at opnå deres mål. At virksomheden på mange områder er gået i stykker, og medarbejderne efterladt uforstående tilbage på perronen, har tilsyneladende ikke været noget, som har bekymret hverken ledelsen, bestyrelsen eller de politiske ansvarlige. Nu hvor regningen skal betales, har en stor del af de ansvarlige chefer forladt skuden eller er på vej til det. Her en lille oplistning:

- Jesper Lok — Adm. direktør
- Stig Pastwa — Økonomidirektør/ konstitueret adm. Direktør
- Lars Nordahl Lemvigh — Underdirektør DSB Sikkerhed
- Henrik Søegaard — Forhandlingschef

I de kommende år står DSB overfor meget store udfordringer. Udfordringer, som DSB skal leve op, til uanset hvilken forfatning de afgående chefer efterlader DSB i. For bare at nævne nogle af de store opgaver vi står overfor:

Den nye trafikkontrakt, Togfonden, nye tog, nyt signalsystem, nyt sikkerhedsledelsessystem, omfattende sporarbejdere, letbanen i Aarhus og overdragelse af trafikken i Nordjylland til Regionen.

Alle opgaver som kommer til at få stor betydning for DSB's fremtid, og som kommer til at berøre os medarbejdere i meget stort omfang.

LPO DSB ved godt, at selv om vi nu får en ny direktør, så skal disse opgaver løses. Det kan kun ske, hvis Flemming Jensen får sat et hold, som er interesseret i DSB på den lange bane og ikke kun i en kort periode uden blik for konsekvenserne af ens beslutninger.

En anden helt afgørende forudsætning for, at DSB kan blive en effektiv jernbanevirksomhed med attraktive arbejdspladser er, at den nye ledelse indgår i et ærligt og ligeværdigt samarbejde med personalet. Vi skal stå sammen, hvis ikke DSB skal reduceres til et kontor for udbud af jernbanetrafik. Men en klar forudsætning er, at den nye ledelse respekterer medarbejderne, indgår i dialog og går væk for den tidligere ledelses diktatoriske ledelsesstil, hvor erfaring og faglig viden var ugleset, og hvor kompetencer inden for jernbanedrift blev betragtet som en hæmsko.

Ledelsen må desuden holde op med deres drillebeslutninger og manglende evne til at rette op på forkerte handlinger. Her tænkes bl.a. på bortfaldet af personalebilletter, farcen om det nye tjenesteur og det latterlige rundstykkedirektiv.

Endnu engang skal der lyde en velkomst til vores nye direktør. Lokomotivpersonalet rækker gerne en hånd frem, også selvom der er en del bidmærker fra den tidligere ledelse. Sår som kan heles, hvis respekten for vores arbejde og vores alle sammens DSB genoprettes.

Redaktørens klumme – Radikalisering af DSB

Af: Peter Kanstrup, redaktør

Netavisen Altinget skriver d. 22. marts: "Ny DSB-aftale varsler store ændringer af selskabets rolle i fremtidens jernbanetrafik. På sigt kan DSB være helt færdig med at køre tog i Danmark og i stedet få ansvar for at bestille togtrafik fra andre selskaber". Det er jo desværre ikke den store nyhed for Det Blå Blads læsere, da vi allerede – i forbindelse med lanceringen af DSB nye strategi – i efteråret 2014 kunne berette om dette tiltag.

At togselskaber i fremtiden ikke skal køre tog er vel logik for perlehøns, eller i hvert fald for konsulenter, akademiske teoretikere, politikere og andet godtfolk, herunder den radikale trafikordfører, Andreas Steenberg, som i kølvandet på den netop indgåede 10-årige aftale for DSB's virke topper op med kommentaren: "Hensigten er, at al togdrift skal sendes i udbud, og at DSB ikke selv skal byde på det". Helt udelukke DSB som operatør vil Steenberg dog ikke, idet han følger op med svadaen: "… det kan godt være, det ender med, at DSB skal køre, hvis der er nogle strækninger, som ingen vil køre på", citat slut. Hvor nedværdigende! Måske fremtidens job opslag i DSB bør lyde: "Vi tilbyder et ikke-attraktivt job i en ugleset virksomhed. Vi søger uengagerede medarbejdere, som skal udføre arbejde, som ingen andre gider".

Når man læser den nye trafikkontrakt mellem DSB og det politiske system, er der imidlertid nogen grund til at mene, at teksten overfortolkes og radikaliseres unødigt af Andreas Steenberg. Det er naturligvis legitimt at mene, at DSB ikke skal byde, men det er ikke det, som aftalen siger. Tværtimod næsten. For man kan vælge blot at dele DSB op i et operatørselskab og et trafikselskab. I det hele taget siger aftalen meget om sidstnævnte. Den lægger nemlig op til, at DSB's organisation i kontraktperioden skal tilpasses, og mulighederne for og konsekvenser af udbud skal analyseres, således det ved kontraktudløb i 2024 vil være muligt at skabe et egentlig togmarked og udbyde al togtrafik i Danmark via en stor samlet masterplan. Faktisk helt i tråd med det forslag som tidligere administrerende direktør, Jesper T Lok og vores nuværende bestyrelsesformand, Peter Schütze ved forskellige lejligheder har gjort sig til talsmænd for, nemlig at DSB i fremtiden bør være et trafikselskab, som står for udbud af jernbanedriften, men ikke nødvendigvis (måske slet ikke) kører selv.

Forbilledet er åbenbart Movia, som står for bustrafikken på Sjælland og i hovedstadsområdet. Movia har ikke selv busser, men udliciterer kørslen til private selskaber. Det lyder jo fremragende, men måske nogle af "genierne" har overset, at der er forskel på bus- og togtrafik, ikke mindst i forhold til anskaffelse af materiel.

Artiklen i Altinget nævner i øvrigt – "som altid", havde jeg nær sagt – at den ønskede liberalisering hænger sammen med Arrivas indtog på det danske jernbanemarked. Hvor meget liberalisering er der i, at en operatør som Arriva, ejet af de tyske statsbaner, Deutsche Bahn (DB), overtager fra et statsejet dansk selskab? Det belyser artiklen ikke, men ikke desto mindre anfører Altinget, at den politiske baggrund for ændringerne er EU's 4. jernbanepakke, som stiller nogle krav til udbud. Pakken er imidlertid endnu ikke færdigbehandlet i det politiske system, men Altinget mener at vide, at udbud på jernbaneområdet tidligst bliver et EU krav i 2026.

Udtalelsen handler altså rigtig meget om politiske signaler og ønsker, og kun i mindre grad om aftalens indhold, hvilket da også pointeres af en anden af aftalens parter, trafikordfører Henning Hyllested, Enhedslisten. Han medgiver, at aftalens krav om ændringer i DSB's organisation er en kæmpe omvæltning. Hyllested håber imidlertid ikke på en fremtid, hvor DSB ikke længere er togoperatør, men erkender: "… Der ligger et klart ønske fra de andre partier om, at DSB slet ikke skal køre tog…"

Det skal retfærdigvis bemærkes at både en trafikforsker

fra RUC og branchedirektøren fra Dansk Industri ser nogle spændende perspektiver i en fremtid med fuldt udbud og en ny rolle for DSB, om end DI beklager, at der ikke kommer udbud her og nu. Det hører vel også med til historien, at den 10-årige aftale for DSB kun bakkes op af den side i Folketinget, som står til at tabe et snarligt valg. Ikke at de borgerlige partier vil begrænse antallet af udbud og bedre DSB's situation, nærmest tværtimod. Hvis man skal tage Venstres ønske om at reducere DSB's tilskud med 300 mio. kr. årligt for pålydende, giver det med, at DSB ikke længere skal køre tog, snart sig selv, for så er økonomien til sidst ikke til det.

Du kan læse uddrag af artiklen fra www.altinget.dk ved at trykke her

Fokus på arbejdstidsregler – Ændringer som kræver lokomotivførerens accept

Der var for år tilbage her i bladet en række små faktabokse eller miniartikler med titlen "Fokus på en tjenestetidsregel", hvor en udvalgt regel blev præsenteret og forklaret.

Siden digitaliseringen af lokomotivførerhåndbogen har hovedparten af arbejdstidsreglerne, inkl. en uddybende forklaring af disse, været tilgængelig på DSB's intranet og det seneste år desuden også på LPO DSB's hjemmeside (kræver dog registrering).

En række af de mest anvendte regler handler imidlertid om rettelse af eksisterende tjenester. Disse regler er som udgangspunkt beskrevet i korrigeringsaftalen, men (endnu) ikke uploaded og forklaret i lokomotivførerhåndbogen.

LPO DSB har søgt at råde bod på dette ved at inkludere et uddrag af korrigeringsaftalen i den lille blå LPO folder, som udkom medio marts 2015. Reglerne er imidlertid ikke ledsaget af en uddybende forklaring, selv om de ofte giver anledning til spørgsmål, og selv om det netop er bestemmelserne i korrigeringsaftalen der over de senere år oftest har givet anledning til overtrædelser af gældende aftaler.

Især to regler giver anledning til forvirring:

- Såfremt en tjeneste udvides/flyttes med mere end 45 minutter, skal udvidelsen godkendes af den pågældende lokomotivfører.
- Ved ændring af møde- og sluttidspunkt og geografisk flytning af pause, skal underretningen af lokomotivføreren foretages senest 120 timer før tjenestens begyndelse. Ved senere underretning, kan ændringen afvises.

Forvirringen skyldes formentlig, at de nævnte regler kræver lokomotivførerens accept. Ledelsen skal altså i princippet kontakte den berørte lokomotivfører i hvert enkelt tilfælde, hvilket desværre ikke altid sker. Omvendt er det væsentlig at understrege, at den der tier samtykker. Melder lokomotivføreren ikke fra, er ændringen accepteret. Man har altså ikke ret til efterfølgende at anmelde aftalebrud, hvis man på et tidligere tidspunkt har accepteret korrigeringen.

At kigge ud af frontruden, går aldrig af mode, i vores branche

Af: Hans Schøn Merstrand, LPO DSB daglig ledelse

Klokken var 04:37 torsdag morgen. Han havde sovet ganske forfærdeligt denne nat, eller rettere den del af natten, det var muligt, når man nu møder på denne tid af døgnet, og har været til forældremøde aftenen før, indtil kl. 21.

Et kort kig rundt i mødelokalerne, hvor der sad et par søvndrukne kollegaer, som enten havde været på vagt hele natten, eller lige var mødt ind denne morgenstund, bekræftede blot, at dette var en dag som alle andre dage, når man var lokomotivfører ved DSB.

Han bemærkede ledelsens "kampagne plakater" som var klistret op på væggene, hvor der var plads, med den sædvanlige formaning om sygefravær, rettidighed, afgang på sekundet, rygeforbud og andre fuldstændige ligegyldige opslag, som ikke kom den konkretet arbejdsdag ved, og som ydermere var oplysninger, som alligevel var almene kendt blandt lokomotivpersonalet. Han tænkt ved sig selv, at han hellere ville have haft nogle ordentlige ryddelige opholdslokaler, med f.eks. stemningsbilleder, som kunne muntre ham lidt op, her denne torsdag morgen klokken 04:37.

Han fortsatte sin gang til briefingrummet, det rum hvor alle relevante informationer for dagens tjeneste burde forefindes, ud over de, der blev tilsendt elektronisk. Han kiggede sikkerhedstavlen igennem, læste de relevante opslag og supplerede sin beholdning af bremsesedler i tasken. Herefter åbnede han sin bærbare PC for at opdatere "Den Digitale Rygsæk" og kontrollere relevante sikkerhedsmæssige informationer for dagens togfremførsel.

Hans tankerne gled hurtigt tilbage til den tid, hvor lokomotivførerne kun havde SR (Sikkerhedsreglementet), LA (oversigt over midlertidige hastigheder m.v.), TIB (strækningsoversigt) og tjenestekøreplanen i tasken – og ikke de 22 elektroniske mapper, med masser af undermapper, fulde af de regler lokomotivføreren forventes at kunne huske i hovedet, mens man fremfører sit tog, med op til 180 km/t og med hundredvis af passagerer, som alle forventer, at lokomotivføreren bringer dem sikkert frem til deres bestemmelsessteder.

Han blev "lidt svimmel" ved at tænke på den enorme mængde af regler, der efterhånden var for lokomotivførerens arbejde, og de mange regelsæt man mere eller mindre skulle kunne udenad. Han beroligede dog sig selv med, at han efterhånden havde en del år "på bagen" og at han kendte sin gode gamle "lokomotivmandsgerning" ud og ind.

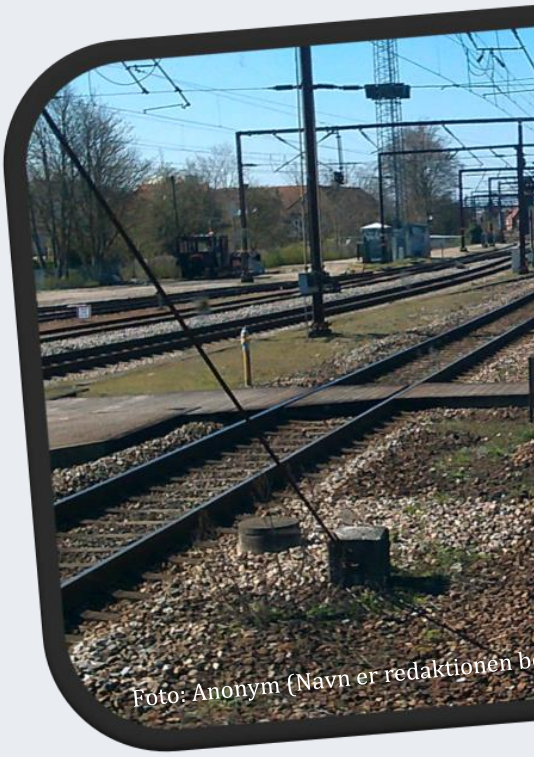
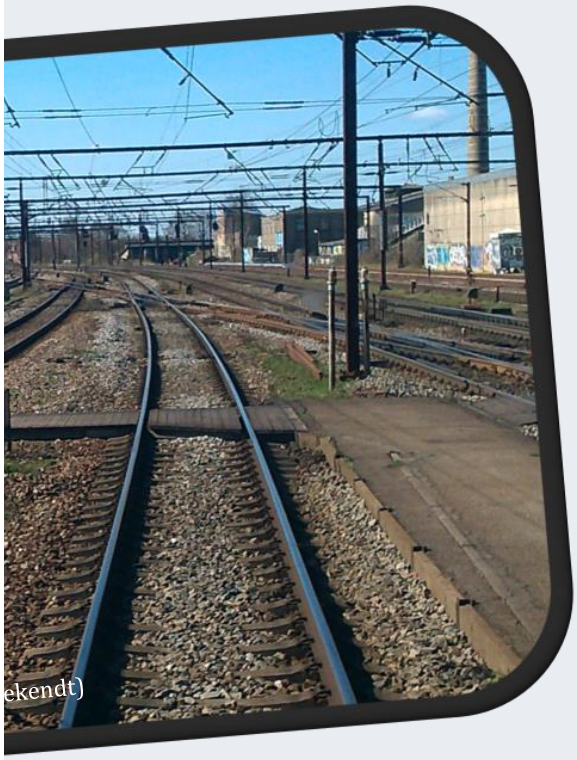


Foto: Anonym (Navn er redaktionen b

Han vidste, at det var ham alene, der havde ansvaret for togets førelse og sikkerhed. Uanset hvad, så skulle hans fokus under togfremførsel være ud af frontruden. Det ville bringe både passagerne, materiel og ham selv frem i god behold igen. Det var han blevet "tudet ørerne fulde" i faget "lokomotivmandsgerning", da han var blevet ansat i DSB, tilbage i 1989. For ham var (og er) "god lokomotivmandsgerning" en grundforudsætning for lokomotivførerarbejdet. Uanset alle mulige forandringer og tiltag i virksomheden DSB.

Vi må som lokomotivfører erkende, at selv om nogle af os kun har været ansat i få måneder, og andre i over fyrre år, så er grundforsætningen for vores arbejde den samme – nemlig "god lokomotivmandsgerning". Tilbage i 1980'erne og 1990'erne, fik lokomotivassistenterne som var ansat på prøve (daværende lokomotivførerelever), udleveret en bog, som beskrev det væsentlige for lokomotivførerarbejdet. Bogen havde titlen "Lokomotivmandsgerning".

Når man læser i bogen, springer det hurtigt i øjnene, at der er ét overordnet fokus for lokomotivførerarbejdet: Sikkerhed, sikkerhed og sikkerhed. Bl.a. så beskriver bogen ganske klart lokomotivførernes ansvar: "Lokomotivføreren er i enhver henseende ansvarlig for det ham betroede kørertøj og tilbehør", citat slut. Det betyder, at lokomotivføreren skal agere ansvarligt og holde fokus på sikkerheden, uanset "flimmer" fra forskellige tiltag og projekter.


ekendt)

Det er almen kendt blandt lokomotivpersonalet i DSB, som har forrettet aktiv tjeneste de sidste åringer, har en generel opfattelse af, at virksomhedens fokus er flyttet fra togfremførsel til alt muligt andet. Men jobbet og ansvaret er det samme.

Tankevækkende…

Når man nu søger efter voksne, ansvarsbevidste mennesker, og i øvrigt kun ansætter de, der evner og ønsker at tænke og handle selvstændigt. Og når man derefter investerer knap en mio. kr. i en uddannelse, betaler knap ½ mio. i løn (inkl. pension) og betror medarbejderen hundredvis af menneskeliv og værdier for langt over 100 mio. kr. – hvorfor i al verden er det så sådan, at man bruger de næste mange år på at kontrollere og overvåge vedkommende i hoved og røv. Måle og veje hver en handling nidkært, og i øvrigt behandler ham eller hende som et pattebarn – nedladende og uden respekt?

Giver det overhovedet mening? Og i så fald for hvem?

En tilfældig morgen på stuen i Aarhus, har Det Blå Blad talt med tre kollegaer, om at være lokomotivfører og "briefe ind" til dagens tjeneste, og om at udnytte pauser naturlige ophold i dagens tjeneste til at erfaringsudveksle med kollegaerne.

Alle tre kollegaer gav udtryk for, at de mange tiltag der er, om alt mulig andet end sikkerhed, forstyrrer det daglige arbejde. Ligeledes var der også frustration over den enorme mængde af sikkerhedsinstruktioner, som lokomotivpersonalet skal håndtere (og som kunne være en sikkerhedsrisiko i sig selv, red.).

Her på Det Blå Blad kan vi blot konstatere, at på trods af indførslen af ATC, Greenspeed, osv., så består lokomotivførerens arbejde – præcis som i "dampens tid" – i at kigge ud af frontruden.

Fagbevægelsens udfordringer – den danske model under pres

Af: Peter Kanstrup, LPO DSB Daglig ledelse

Vi har tidligere i en række artikler her i bladet stillet skarpt på fagbevægelsens udfordringer. Udgangspunktet har været den vidt berømte danske model. Et arbejdsmarked som er skabt af, og reguleres af, arbejdsgiverne og arbejdstagerne selv via aftalte spilleregler og gensidige overenskomster.

Systemet har fungeret i mere end 100 år og opfattes efterhånden som en selvfølgelig del af vores samfund – desværre i en sådan grad at mange åbenbart mener eller tror, at det er ligegyldigt om man overhovedet er medlem af en fagforening.

Udsigten til stadig svigtende medlemstal og en generelt svækket fagbevægelse gør måske, at tiden er inde til at stille spørgsmålet: Hvad nu hvis vi slet ikke havde fagforeninger?

- Hvilken indflydelse får arbejdstagerne på løn- og arbejdsvilkår så?
- Hvad vil det betyde for den enkelte?

Sidstnævnte er der sikkert delte meninger om, hvorimod det første ligger helt fast: "Ingen". Da løn og arbejdsvilkår i Danmark fastsættes af overenskomster mellem arbejdsgiverne og den etablerede fagbevægelse (LO og FTF forbundene), ville der simpelthen være frit spil for arbejdsgiverne.

Der er ganske vist arbejdsmarkedsforhold som er reguleret via lov, f.eks. arbejdsmiljøloven og funktionærloven, men denne lovgivning er på ingen måde dækkende i forhold til fastsættelse af arbejdsvilkårene, og siger absolut intet om løn.

Jo, jo vil de fleste nok sige, men dér er vi jo slet ikke, for trods faldende medlemstal, eksisterer fagforeningerne fortsat. Det er naturligvis korrekt, men man skal dog være opmærksom på, at fagforeningens indflydelse hænger nøje sammen med, hvor mange den repræsenterer på en arbejdsplads eller inden for et overenskomstområde. Et højt medlemstal er altså lig med styrke ved overenskomstforhandlinger, og derfor øger faldende medlemstal risikoen for dårligere overenskomster. I værste fald kan en meget lav organiseringsgrad føre til, at der slet kan indgås overenskomst.

Uden overenskomst er man altså hverken sikret en minimums løn eller en arbejdsuge på maksimalt 37 timer. Det vil alene blive udbud, efterspørgsel og den enkeltes kvalifikationer (og forhandlingstalent), der vil afgøre hvilke vilkår man bliver tilbudt. En aftale som i øvrigt altid vil være afhængig af arbejdsgiverens luner og konjunkturerne i samfundet i øvrigt. Det var måske værd at erindre næste gang man bander sin fagforening ned i helvede, og overvejer at skifte til en discount "fagforening", som f.eks. Det Faglige Hus, som ikke selv indgår overenskomst, men blot snylter på de goder andre har kæmpet sig til.

Men et er de udfordringer, der kan være i forhold til at sikre anstændige overenskomster for et faldende medlemstal. Noget andet er det udefra kommende pres der opstår, fordi der er nogen som enten ikke vil eller ikke må være en del af fællesskabet. De der enten accepterer, eller tvinges til at acceptere, løn og ansættelsesvilkår under overenskomstniveauet. Altså det som kaldes: Social dumping. Det kan være fordi man som KRIFA medlem arbejder på en underbydende discount overenskomst, eller fordi man er kommet hertil fra f.eks. Rumænien, og slet ikke kender til danske overenskomstforhold. Man synes blot 50 kr. i timen lyder af meget, fordi man sammenligner med lønnen i ens hjemland. Eller det kan være fordi man er ansat i en virksomhed som nægter at indgå overenskomst med den etablerede fagbevægelse, f.eks. Ryanair.

Fra FPU's kampagne "Luftens Helte"

Så når Joachim B Olsen (LA) kækt udtaler: "Hvad kommer lønnen i Ryanair os ved?", er det simple svar, hvis "os" altså er den almindelige danske lønmodtager: "En hel del".

Selv om social dumping har været på den politiske dagsorden i flere år, er dette uvæsen på ingen måde under kontrol. Der foregår i disse år en tiltagende globalisering, hvor konkurrencen på arbejdskraft sker på tværs af grænser og uden hensyntagen til nationale lønforhold, socialt sikkerhedsnet og købekraften i de enkelte lande. En udvikling der uheldigvis understøttes af EU's regler for arbejdskraftens fri bevægelighed og deraf følgende tilflytning af uorganiseret arbejdskraft.

Som det fremgår af en række sager her i begyndelsen af 2015 er vores kollegaer i luftfarten kommet under et gevaldigt pres, og det på trods af at de har en lang tradition for stærke fagforeninger, ordnede forhold og anstændige overenskomster. De toneangivende arbejdsgivere i luftfarten er nu så pressede af de multinationale discountselskaber, at bare det at fastholde retten til en kollektiv overenskomst er blevet en udfordring i sig selv. Det nye sort for SAS og Norwegian er åbenbart, at man, for at omgå overenskomstsystemet, flytter medarbejderne til en nyoprettet virksomhed (under moderselskabet) uden overenskomstdækning, hvor man tilbyder nogle andre og ringere vilkår. Eller man tilbydes de samme vilkår som hidtil, men i stedet på individuel kontrakt. Så kan man jo selv sidde og fundere over, hvor længe det varer inden kontrakten opsiges og tilbuddet fra arbejdsgiveren pludselig ser helt anderledes ud for så vidt angår løn- og ansættelsesforhold.

Foto: FPU's kampagne "Luftens Helte"

Og som om det ikke var nok, skal kollegaerne i luftfarten nu også slås med en ny spiller på dansk grund, Ryanair, som slet ikke anerkender retten til at indgå kollektive overenskomster, selv om det netop et denne ret, der er hele grundlaget for den danske model (må hellere understrege, det er arbejdsmarkedsmodellen, vi taler om, så ikke Ryanair tror der er tale om nogle piger fra et modelbureau). "Resultatet" af den type virksomhed er så skræmmende, at man får lyst til at græde: Længere arbejdstid, ingen overtidsbetaling, ingen pension, ingen løn under sygdom, selvbetalt uddannelse og en løn, som man hverken betale mad eller husleje med i Danmark. Som Flyvebranchens Personale Union skriver på hjemmesiden Luftens Helte: "Hvis alle fik samme løn som i Ryanair, havde ingen råd til at flyve". Det er tankevækkende, og besvarer på bedste vis Joachim B's spørgsmål.

Foto: FPU's kampagne "Luftens Helte"

Når de spillere som kommer ind på det danske arbejdsmarked ikke engang anerkender, at medarbejderne har ret til at organisere sig og indgå kollektive overenskomster, så er der altså rigtig langt hjem. Og hvor stiller det i øvrigt de arbejdsgivere, som ønsker at støtte op om den danske model, og som hellere end gerne vil drive en anstændig forretning, hvor de ansatte tilbydes ordentlige løn- og ansættelsesvilkår? Kan de så bare vælge mellem at deltage i et nedadgående lønpres, eller lukke deres virksomhed? Her var der måske på tide, at der var nogle politikere, der meldte sig ind i kampen og sikre menig mand mod et alt for stort tab at velfærd, f.eks. ved at få indskrevet det længe efterspurgte kædeansvar som værn mod social dumping, når det offentlige udbyder arbejdsopgaver i licitation.

Der er al mulig grund til bekymring, da der findes mange brancher, hvor fagforeningerne er væsentlig svagere end i luftfarten. Hvordan man disse steder skal beskytte sig mod globaliseringen og social dumping, er ikke indlysende. Hvordan skal man få aftaler med virksomheder som Ryanair eller italienske Cipa, som står for dele af metrobyggeriet, når de enten ikke anerkender fagforeningernes forhandlingsret, eller ser stort på de regler, der eksisterer på det danske arbejdsmarked? Arbejdsretten har allerede fået sit og se til, og vi kan ret sikkert forvente sympatikonflikter og lovlige blokader mod de virksomheder, der nægter at indgå overenskomst.

Og hvem er mon de næste, der står for skud? Tja, fagområder påvirket af globaliseringen skal nok til at se at trække i arbejdstøjet, og måske vi også selv er der, hvor vi skal have polstret konfliktfonden, da der jo efterhånden kun er et område inden for transportsektoren, som endnu ikke er under pres fra udenlandsk arbejdskraft eller gule fagforeninger, nemlig jernbanen.

Niels F Jacobsen, lokalgruppeformand i Aarhus – smilets by.

Af: Hans Schøn Merstrand, LPO DSB daglig ledelse

I denne artikel kan du møde lokomotivfører Niels Flaathen Jacobsen, som er tillidsmand i LPO DSB Aarhus. Det Blå Blad har talt med Niels om hverdagen i Aarhus, og det at være forholdsvis ny lokalgruppeformand i Aarhus.

Hvordan og hvornår blev du lokalgruppeformand, for LPO DSB Aarhus og havde du lavet fagligt arbejde før den tid?

Jeg blev valgt som lokalgruppeformand i Aarhus den 21. november 2012, ved en ekstraordinær generalforsamling. Jeg havde i ca. et halvt års tid inden da været fungerende lokalgruppeformand, da vores hidtidige formand, Hans S Merstrand, var blevet valgt ind som Områdegruppekasserer, og derved havde fået en del opgaver for LPO DSB's daglig ledelse.

Jeg har i hele min arbejdskarriere været indblandet i fagligt arbejde, startende som talsmand for lærlingene på min læreplads, som maskinarbejder. Da jeg kom til DSB, den 1. oktober 1982, gik der kun kort tid, så blev jeg valgt som sikkerhedsrepræsentant. I 1993 blev jeg forflyttet til depotet i Struer, og fungerede også her som sikkerhedsrepræsentant, for senere at komme i LPA (Lokomotiv Personalets Afdeling) gruppegruppebestyrelsen, i Struer. I 2002 kom jeg tilbage til Aarhus, ikke ved DSB, men udlånt til godsselskabet Railion. Her var jeg tillidsmand i 5 år, indtil Railion lokalafdelingen lukkede, og jeg vendte tilbage til DSB, med tjenestested i Aarhus. Der blev så til en pause på et års tid, inden jeg kom ind i LPO Aarhus, hvor jeg var næstformand frem til 2012..

Hvad synes du, har været sværest, ved at starte som lokalgruppeformand?

Når man starter som ny lokalgruppeformand, er der det problem, at man ikke gør tingene på samme måde som sin forgænger. Og så er der forholdet til ledelsen, hvor man lige skal føle hinanden på tænderne, og man er til tider nødt til at bide kraftigt fra sig, indtil de kender dine grænser. Det var også et stort problem for mig at håndterer IT, da det pludselig er ens vigtigste arbejdsredskab.

I begyndelsen brugte jeg rigtig meget tid på at lære, hvordan jeg skulle håndterer de forskellige arbejdsopgaver, for der er jo kun en måde at lære det på, nemlig bare at klø på. Vi har nu startet et udvalg op i LPO DSB regi, som tager sig af de nyvalgte tillidsfolk, og giver dem nogle redskaber, indtil de kan komme med på den egentlige tillidsmandsuddannelse. Vi kalder det "indslusning af nye Tillidsrepræsentanter". Jeg forventer, det bliver en rigtig god hjælp og støtte for nyvalgte.

Foto: Hans Schøn Merstrand

Hvordan vil du beskrive en tilfældig dag som tillidsrepræsentant for lokomotivførerne i Aarhus?

I Aarhus er det altid spændende at møde på arbejde, fordi man aldrig ved, hvad dagen bringer. Man kan have en ide om, hvad man gerne vil lave denne dag, men så sker der et eller andet, som totalt ændre arbejdsdagen. Når jeg møder ind, runder jeg altid opholdstuen, for dels for at tømme postkassen, men også for lige at få en snak med de lokomotivførere, der sidder dér. Det er afgørende for mig at vide, hvad der rører sig blandt medlemmerne, og dette er vel denne nemmeste og mest direkte måde. Ellers spænder dagen vidt. Lige fra en kollega der har nogle personlige problemer, over hvervet som bisidder for kollegaer som er indkaldt til en alvorlig samtale med gruppelederen, til mere praktiske opgaver hvor man bliver nød til at tage stilling til en opstået situation.

Er Aarhus et velfungerende tjenestested?

Ja, men jeg synes, der kommer for meget støj fra ledelsen. Her tænker jeg på nogle situationer, der kunne håndteres på en god og sober måde, men hvor jeg føler, at ledelsen søger konfrontation i stedet for at give plads til et samarbejde, hvor der tages hensyn til begge parters ønsker. Så

samarbejdet i Aarhus fungerer ikke optimalt, hvilket udtalelsen fra vores generalforsamling jo også helt klart tilkendegav. Jeg tror egentlig, at de lokale ledere gerne ville det anderledes, men hvis ikke de får frit rum oppefra, bliver det selvfølgeligt også svært at opnå resultater. Den øverste ledelse har helt sikkert ikke den samme opfattelse af, hvad der er samarbejde, det er nemlig andet end blot at lytte. Man skal til tider bøje af for andres mening og glemme den attitude med at "jeg alene vide". Det kan bringe endog store resultater, når man indgår i et ligeværdigt samarbejde.

Foto: Hans Schøn Merstrand

Hvordan er samarbejdet med øvrige tillidsvalgte?

Jeg er af den klare mening, at vi har en rigtig god og harmonisk sammensætning her i Aarhus. Alle arbejder godt og intenst med de opgaver, der bliver udstukket, og bruger, som alle andre tillidsfolk, masser af fritid på tillidsmandsarbejdet. Lokomotivførerne i Aarhus kan til tider være kritiske overfor LPO, men jeg oplever anerkendelse, når det går op for dem, hvor mange og forskelligartede arbejdsopgaver vi har. Og det kan være svært at give medlemmerne det fulde billede, da mange af opgaverne medfører tavshedspligt. Vi har nogle udvalg, hvor der arbejdes på højtryk, bl.a. turudvalg og ferieudvalg. Jeg tror slet ikke medlemmerne forestiller sig, hvor mange timer der bruges her. Udvalgene er der fyldt med folk, som laver et kæmpe arbejde for deres kollegaer. Det vil jeg gerne her takke for.

Hvad bliver de største udfordringer for Aarhus, ud over letbaneprojektet, og hvordan ser du fremtiden?

Som det ser ud lige nu, vil vi nok i en kortere periode være overbemandet, men med en gennemsnitlig levealder på depotet på 54 år, går det nok. På sigt tror jeg, at Aarhus vil vokse igen. Dels pga. elektrificeringen af strækningen Fredericia – Aarhus – Frederikshavn, og dels fordi fremtidens udvidede toggang på hovedstrækningen mellem landets to største byer, vel på en eller anden måde resulterer i flere arbejdspladser. Inden elektrificeringen skal signalsystemet udskiftes. Også her bliver der brug for ekstra ressourcer. Så jeg ser ikke sort på fremtiden, men den naturligvis afhængig af politiske beslutninger og bringer muligvis en anden arbejdsgiver end DSB.

Hvis du skulle / kunne bestemme, hvordan så du så gerne, at DSB så ud?

Som tillidsvalgt kunne jeg godt tænke mig, at DSB ville vende tilbage til tidligere tiders samarbejde, hvor medarbejderne blev taget med på råd, og vi sammen fandt nogle anstændige løsninger. Jeg er sikker på, at man kan lede en virksomhed, uden konstant at være i "kamp" med medarbejderne. Det vil givetvis også give en bedre medarbejdertilfredshedsanalyse (MTA). Samarbejde er vejen frem for alle.

Foto: Hans Schøn Merstrand

Enmandsbetjening og befordring af kørestolsbrugere

Der er fra tid til anden nogle udfordringer omkring transport og håndtering af kørestolsbrugere i enmandsbetjente tog. Overordnet er problemstillingen, at der indsættes tog uden lavgulv (f.eks. MF eller ER), eller tog uden rampe til kørestole (ny MQ) i tog, hvortil en kørestolsbruger har bestilt handicapbefordring og derfor har en forventning om at kunne komme med pågældende tog. Det Blå Blad er bekendt med en række sager, som over de seneste 9 måneder desværre har vist, at området rummer nogle uklarheder. Lokomotivpersonalet – som jo står ansigt til ansigt med den afviste og / eller frustrerede kørestolsbruger og evt. dennes hjælper – efterspørger derfor retningslinjer: En forholdsordre og klarhed over, hvem der har ansvaret for hvad, herunder svar på, hvorfor det overhovedet er muligt for en kørestolsbruger at bestille handicapbefordring til et tog, hvor kørestolen ikke kan medtages.

Foto: Peter Kanstrup

Det Blå Blad har i den anledning talt med Driftschef Rolf Møller Pedersen. Rolf er, som chef for lokomotivpersonalet, dykket ned i DSB's interne procedurer og retningslinjer. I de efterfølgende svar tages der udgangspunkt i anmeldte befordringer. Er befordringen uanmeldt, ligger ansvaret ved kunden selv!

Hvad er det der gør, at en kørestolsbruger overhovedet kan bestille handicapbefordring til et tog, hvor kørestolen ikke kan medtages?

Det skyldes, at det af og til sker, at der pga. materielproblemer eller andre driftsforstyrrelser indsættes noget andet materiel end forudsat i planerne.

Hvis man som lokomotivfører har en kørestolsbruger med i toget, som pga. fysiske forhold ikke har mulighed for at komme af på den station, hvortil vedkommende har købt billet (intet lavgulv, lave perroner, ekstern hjælp er ikke mødt frem som aftalt, etc.), skal lokomotivføreren så henvende sig til driftsledelsen, som ved alle andre driftsuregelmæssigheder?

Lokomotivføreren skal kontakte DC-DK, hvis vedkommende skulle komme ud for en sådan hændelse. Driftslederen skal hjælpe lokomotivføreren i en sådan situation.

Hvad kan / skal driftslederen i så fald hjælpe med? Er der evt. en fastsat procedure?

Der er udarbejdet en særlig manual (procedure) for sådanne hændelser, som driftslederen skal disponere ud fra. Driftslederen skal prøve at få kunden af toget på anden vis eller af på nærmest mulige station og sikre transport videre herfra.

En kørestolsbruger har bestilt handicapbefordring, men det tog befordringen er bestilt til, har ikke lavgulv. Hvad er så proceduren / forholdsordren til lokomotivføreren, der står med den uforstående kunde, som ikke kan komme med toget?

Lokomotivføreren må beklage overfor kunden og lokomotivføreren skal igen kontakte DC-DK (få gerne et mobilnummer af kunden, som videreformidles til DC-DK). Driftslederen må undersøge muligheden for, om kunden

kan komme med næste tog eller sørge for alternativ handicaptransport til kunden.

Ligesom alt andet har denne problemstilling givetvis mange nuancer. Hvad er det for en problemstilling du ser som chef for lokomotivpersonalet, og hvilke tiltag tænker du, der kan gøres for at minimere / fjerne problemstillingen fremadrettet?

Lokomotivførerens opgave er primært at beklage overfor kunden og videreformidle problemet til driftslederen i DC-DK. På kort sigt minimeres problemer bedst muligt, efter min vurdering, ved at sikre en stram styring / planlægning af materielanvendelsen på de enmandsbetjente strækninger, så man så vidt muligt undgår den slags episoder. Ligeledes må vi stramme op i de procedure og aftaler, vi har omkring handicapassistance på stationerne. I dag skal kunden jo bestille handicapassistance 48 timer før, med den nye trafikaftale afkortes denne frist med tiden til 24 timer og siden 12 timer, så dette tiltag vil formentlig også skærpe fokus på området. På længere sigt kan man ved materielkøb/ materielombygning tilpasse materiellet til at kunne håndtere handicappede, som det f eks er sket på S-banen.

Hvis man er yderlig interesseret i vores tilbud omkring handicapservice, kan man se mere på: http://www.dsb.dk/find-produkter-og-services/handicapservice-i-dsb/ hvor det hele beskrives for kunderne.

Nærværende rejser nogle spørgsmål omkring kundeservice i praksis i forhold til en bestemt gruppe (kørestolsbrugere). Men der er også en mere generel vinkel, da det på enmandsbetjente strækninger kan være vanskeligt at yde kundeservice, både fordi fokus naturligt er på sikker togfremførsel, og fordi lokomotivføreren ikke fysisk er hos passagerne. Hvad tænker du omkring det, og har du bud på, hvorledes denne udfordring kan minimeres / håndteres fremadrettet?

Se ovenstående svar…

Nedsat bremseevne MF – status

Af: Peter Kanstrup, medlem af DSB Operation Sikkerhedsudvalget for LPO DSB

Som opfølgning på artiklerne i Det Blå Blad 6-2014, henholdsvis 1-2015 vedr. nedsat bremseevne på litra MF (IC3) kan LPO DSB oplyse følgende:

LPO DSB og Dansk Jernbaneforbund har på et møde med DSB Sikkerhed, DSB Vedligehold, m.fl. d. 13. marts fået fremlagt den længe ventede rapport vedr. MF bremser fra det anerkendte tyske firma, Knorr.

Mødet mundede ud i en 6 punkts plan for det videre arbejde, herunder udarbejdelse af en risikoprofil, jf. anmodning fra Trafikstyrelsen. Planen indeholder der ud over bl.a. udarbejdelse af en redegørelse for udregning af MF's bremseprocent og en gennemgang af fakta i forbindelse med sikkerhedshændelser med både kolde og varme bremser på litra MF.

Planen skulle gerne lede frem til en genoptagelse af arbejdet i Workshoppen vedr. MF bremser, hvor årsagsanalysen kan drøftes og konkrete tiltag kan udmøntes. Et arbejde LPO DSB ser frem til at blive inddraget i.

Uanset en løsning således kan være rykket nærmere, er det fortsat meget vigtigt, at lokomotivførere som oplever nedsat bremseevne ved kørsel med litra MF, indmelder dette i Synergi.

”Når tid slår ihjel” – Den japanske togkatastrofe i en dansk kontekst

Af: Peter Kanstrup, LPO daglig ledelse

25. april 2005 i morgenmyldretiden afsporede et regionaltog på vej mod den japanske millionby Osaka. Toget ramte en bygning og 107 mennesker mistede livet. En efterfølgende undersøgelse fastslog, at den umiddelbare årsag var, at lokomotivføreren, der blev dræbt i ulykken, havde kørt alt for hurtigt ind i en skarp kurve. Ulykken havde imidlertid en række både tankevækkende og skræmmende bagvedliggende årsager. De belyses i udsendelsen ”Brakeless – why trains crash” fra BBC*, som blev vist i DR i serien Dokumania i efteråret 2014 med den danske titel ”Når tid slår ihjel”.

Togselskabet, West Japan Railways (WJR), var blevet etableret i 1987 i forbindelse med en omfattende opsplitning og privatisering af de japanske statsbaner. WJR var en meget anset jernbaneoperatør, som havde et næsten hysterisk fokus på rettidighed, og en kultur for at være både hurtig og præcis. Alle forsinkelser, også blot 1 sekund, skulle indrapporteres. WJR var kendt for effektivitet. På kun lidt mere end 15 år var køretiden på den rute, hvor ulykken skete, blevet reduceret med markante 25 %. Både køre- og holdetider blev optimeret 2-3 gange hvert år, og opstramningerne gav meget begrænsede muligheder for at indhente forsinkelser. Alt var rationaliseret og systematiseret ned til sidste detalje. Selv tiltag som kunne reducere hvert stop med blot 5 sekunder, blev gennemført på trods af, at der ofte kun var 7-10 sekunder til at udveksle de enormt mange passagerer.

I samme periode blev lokomotivførernes effektivitet øget ved at øge køretiden og mindske hviletiden – og som yderligere stressfaktor blev personalet ofte forulempet af passagerne ved forsinkelser, ligesom der var et pres fra virksomheden, da WJP var forpligtiget til at betale kompensation ved forsinkelser. Men ikke kun forhold omkring tid pressede lokomotivpersonalet. WJR udøvede – for at afdække de mindste fejl og straffe disse – omfattende kontrol og udsatte medarbejderne for konstant overvågning, herunder også såkaldt ”undercover kontrol”.

De lokomotivførere der ikke kunne overholde køreplanen blev chikaneret og ydmyget, og truet med afsked i gentagelsestilfælde. Fejl blev af WJR anset for et individuelt problem, og udsendelsen fremstiller WJR som en virksomhed uden evne til at lytte til kritik, og med en virksomhedskultur, hvor man pakker sig og dækker over egne fejl.

Foto: Ko Sasaki (Brugt i The New York Times d. 27. april 2005)

På ulykkesdagen var toget forsinket, da der havde været problemer med dørlukning pga. mange passagerer. Forsinkelsen øges til 80 sekunder, da lokomotivføreren beslutter at trykke tilbage til en perron, hvor han er kørt for langt, fordi han i et forsøg på at indhente forsinkelsen, bremser for sent. Heller ikke i Japan er dét tilladt, og antagelsen er, at lokomotivførerens overdrevne fokus på rettidighed skyldes frygt, da han året før havde været udsat for en disciplinær sanktion, pga. en forsinkelse på 10 sekunder. Han var ved den lejlighed blevet truet med fyring i tilfælde af gentagelse.

Om det er frygten for en disciplinær indberetning, der fylder hans tanker, vides ikke, men lokomotivføreren fortsætter med meget høj hastighed, formentlig i et forsøg på at indhente de 80 sekunder. Da toget nærmer sig den skarpe kurve, ringer fjernstyringscentralen (FC) op, som beskrevet i proceduren, for at få oplysning om årsagen til forsinkelsen. Opkaldet formodes at være stærkt forstyrrende, og en sikkerhedsekspert udtaler da også, at man bør undgå at kontakte lokomotivføreren under kørslen, med mindre der foreligger en faresituation. Det fremgår ikke direkte, om opkaldet er en medvirkende årsag til den alt for sene nedbremsning før den skarpe kurve, men afsporinger sker mens FC forsøger at kontakte lokomotivføreren.

Ingen andre end lokomotivføreren på ulykkestoget drages efterfølgende til ansvar. WJR afviser i starten at tage deres del af ansvaret, trods pres fra de efterladte, og trods det at man ved, at den pressede køreplan, manglende togkontrol system og virksomhedens sanktionspolitik var medvirkende til ulykken. WJR har dog efterfølgende søgt at forbedre sikkerheden både den tekniske og i relation til menneskelige faktorer, herunder bedre uddannelse i at undgå ulykker. Køreplanerne er justeret, køretiden er øget og virksomhedens politik overfor medarbejderne er ligeledes ændret.

Men Japan fokuserer fortsat på at blive endnu hurtigere og gøre rejsetiden med tog endnu kortere. Effektiviteten fylder stadig, og WJR er bestemt ikke et enestående firma med en anløben kultur. Men som en af de overlevende fra ulykken siger: "Måske burde man stoppe op og ikke kun fokusere på at skynde sig. Så længe der er et gab mellem det samfundet forlanger, og det den enkelte kan yde, vil der ikke for alvor ske en forandring".

Foto: Jørn Erling Weiss

Men hvorfor er en 10 år gammel togulykke i et fjernt asiatisk land overhovedet interessant? Det korte svar er: Fordi der – store kulturforskelle til trods, såvel i samfundet generelt som i virksomhederne – er en række ubehagelige ligheder og alt for mange indikationer på, at DSB anno 2015 er på vej ud af den samme vej, som WJR var på dengang.

DSB siger selv, at "Sikkerhed en grundforudsætning", men er det slogan overhovedet foreneligt med virksomhedens mantra om, at "hvert sekund tæller"?

Overdrevet fokus på rettidighed og service stjæler fokus fra lokomotivførerens sikkerhedsmæssige opgaver – det gælder i Japan, som det fremgår med skræmmende tydelighed i dokumentarudsendelsen, såvel som i Danmark. En række nyskabelser i de senere år har fyldt, og fylder fortsat, alt for meget i lokomotivpersonalets hverdag. Tiltag som i uhyggelig grad passer ind i BBC's beskrivelse af WJR og deres tilgang til jernbanedrift:

- Fokus på rettidighed og service i kampagner som "We move you", "Hvert sekund tæller", "Klar besked" og senest "Service på DSB'sk"
- Introduktion af den såkaldte sikkerhedsmatrix. Et sanktionsregime, hvor sigtet har været at nedbringe antallet af signalforbikørsler ved at drage den enkelte til ansvar.
- Forstyrrende opkald til lokomotivføreren under kørsel, hvor sigtet alene er at spørge til forhold vedr. forsinkelser, i øvrigt uagtet at disse opkald blokerer for det radioen er beregnet til, nemlig sikkerhedsmeldinger
- Greenspeed. Tænkt og konstrueret som et hjælpeværktøj til energirigtig kørsel, men i praksis nu endt som et overvågningssystem, og et system som tilskynder lokomotivføreren at jagte tabte sekunder, uagtet at hastighedsanbefalinger kan gives uden sammenhæng med sikkerhedsmæssige forhold

Som LPO ser det, er der nogle alvorlige udfordringer for etablering af en ønskværdig sikkerhedskultur. Flere af

disse forhold har relation til de bagvedliggende årsager til ulykken i Japan.

· Fokus på sanktion i stedet for læring. Fejl skal have konsekvenser. Læring nedprioriteres, dels fordi det koster, og fordi tendensen er, at ting skal kunne vejes, beregnes og noteres.

· Manglende ledelsesmæssig handling i forhold til distraktion. Fokus på tog til tiden og kundebetjening er alt for ofte en bagvedliggende årsag til signalforbikørsler, uden at DSB's sikkerhedsorganisation af den grund søger at minimere denne distraktion. Opfattelsen er tilsyneladende, at det er den enkeltes ansvar at vælge distraktionen fra.

· Meget lang – og i visse tilfælde også mangelfuld – sagsbehandling af indberettede sikkerhedsforhold svækker brugernes tillid til systemet, demotiverer og fører til færre indberetninger.

· Øget enmandsbetjening øger lokomotivførernes kundekontakt og dermed risikoen for sammenblanding af sikkerhed og service.

Læg dertil, at det politiske system i den netop indgåede trafikkontrakt skærper kravene til rettidighed, men at det samme politiske system konsekvent nedprioriterer sikkerheden ved at afvise at afsætte tid på lokomotivføreruddannelsen til både SR og ERTMS i den 5-6-årige periode, hvor begge systemer er i drift samtidig.

Nærværende rejser nogle ubehagelige spørgsmål i lokomotivførerkredse. Hvad er egentlig fokus og førsteprioritet hos politikerne, embedsværket og virksomhedens ledelse? Alt for meget tyder på, at det er noget andet, end prioriteterne i den gode lokomotivmandsgerning:

1. Sikkerhed
2. Materielhåndtering
3. Rettidighed
4. Kundebetjening

I lige præcis den rækkefølge

***Udsendelsen er engelsksproget og uden danske undertekster**

Mogens Kleis takker af…

Af: Dan Nielsen, lokalgruppeformand, Korsør

Foråret og sommeren nærmer sig, og tiden er kommet til, at vi skal sige farvel til vores "gamle" formand, og gode kollega, Mogens, der har valgt at slippe tøjlerne, både som lokomotivfører, og som formand for lokalgruppen i Korsør.

Mogens fratrådte på den ordinære generalforsamling i februar, og gav tøjlerne videre til undertegnede. Pensionisttilværelsen tiltræder han dog først til sommer.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke Mogens for de mange år, han har været formand i Korsør. Mogens tog tråden op og samlede depotet, efter det var blevet delt mellem DSB og Railion. Det kan selvfølgelig ikke undgås, at der opstår nogle gnidninger, når man deler et depot, og begge skal have base samme sted, hver med sine interesser. Men det tog Mogens med sin sædvanlige ophøjede ro, som vi kender ham så godt for.

Kager, især kransekage, har altid været Mogens' varemærke

Foto: Peter Kanstrup

Nu har Mogens så valgt at skifte arbejdsgiver og hellige sig hjemmet og roklubben.

Jeg vil hermed ønske Mogens lykke og held med pensionisttilværelsen.

Rigtige mænd er lokomotivførere!

Finn er 48 år og lokomotivfører hos DSB. Når Finn kører tog, er der fokus på:

- Sikkerhed
- Materielhåndtering
- Rettidighed
- Kundeservice

I lige præcis den rækkefølge...

Rigtige mænd kører tog – det er helt sikkert!

Foto: Jesper Rodkjær Pedersen

Vedr. tunnelcheck (TUC)

Af: Morten Kjellerup, Sikkerhedsspecialist, DSB Operation S&A og Peter Kanstrup, LPO DSB medlem af Sikkerhedsudvalget i DSB Operation

Som de fleste af Det Blå Blads læsere nok har bemærket, senest i artiklen om de udestående sikkerhedssager i Det Blå Blad 6-2014, har der været et meget langstrakt forløb omkring sikkerhedsinstruktionsstof og uddannelse i tunnelcheck.

Hændelsesforløbet har været drøftet på årets to første møder i Operation Sikkerhedsudvalget, henholdsvis på et opfølgende møde mellem DSB Operation Sikkerhed og Arbejdsmiljø og LPO DSB primo marts, og der er nu enighed om en – for begge parter – acceptabel løsning.

Det hidtidige SIN DSB cirkulære (senest med nummeret 111/2015) blev ændret i den periode i januar – februar 2015, hvor den aftalte uddannelse i tunnelcheck blev gennemført. Da ændringen kun i meget ringe grad har påvirket uddannelsesmaterialet, er der mellem parterne opnået enighed om, at cirkulæreændringen ikke får opsættende virkning for de ca. 400 lokomotivførere, der var på kursus mens det hidtidige cirkulære var gældende.

I forhold til det fremadrettede forløb er der samtidig enighed om, at det senest udsendt cirkulære 119/2015 fra d. 22. januar 2015 opfylder intentionerne i det aftalte omkring regelforenkling og ønsket om maksimal tilpasning til Banedanmark SIN-L instruks 1.4.3, henholdsvis instruks 11.1.3.

Det er samtidig aftalt, at SIN DSB cirkulære 119/2015 bortfalder snarest muligt, og at det tilbageværende instruktionsstof i cirkulæret indskrives, dels i relevante ODI, dels i en selvstændig SIN DSB instruks, hvor de få tilbageværende afvigelser / tilføjelser i forhold til Banedanmarks SIN-L instruks 1.4.3, henholdsvis instruks 11.1.3, vil fremgå. Der er dog i skrivende stund et enkelt udestående omkring definition af begrebet "ændret oprangering" i forbindelse med "Lille tunnelcheck". Cirkulærets sidste element, den gældende blanket: "Skema for tunnelcheck – S17 ", er allerede lagt i DDR under "Blanketter" -> "DSB Sikkerhedsblanketter".

Med håbet om at sagaen om tunnelcheck i DSB hermed har fundet en fornuftig afslutning.

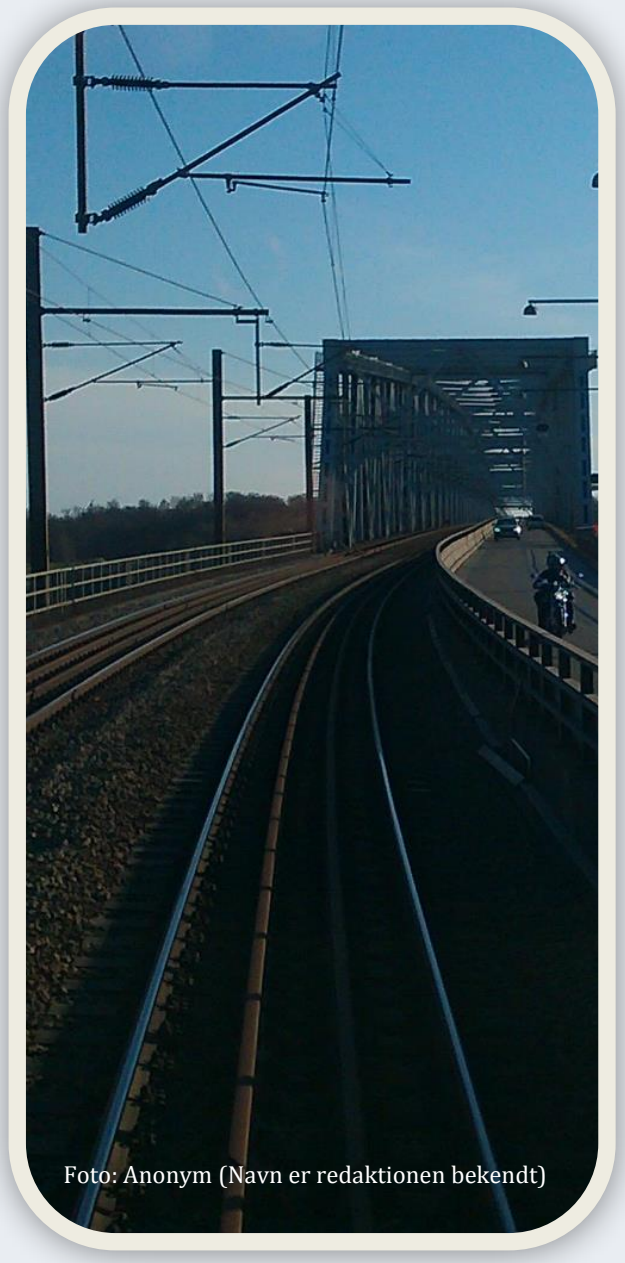
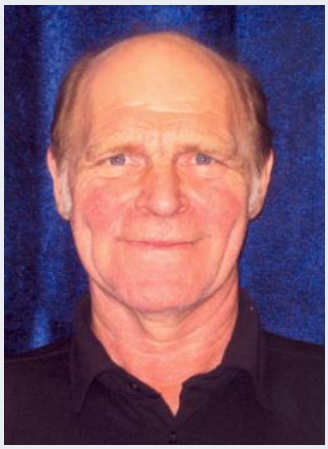


Foto: Anonym (Navn er redaktionen bekendt)

Nekrolog – Palle G Kranker

Af: Svend Erik Rasmussen



Det var med stor sorg lokalgruppen Nykøbing F onsdag formiddag d. 25. februar 2015 modtog meddelelse om lokomotivfører Palle Gert Krankers alt for tidlige død.

Palle viste ingen tegn på sygdom, og passede sit arbejde indtil dagen før, han om natten sov ind, i hjemmet i Rødby kun 61 år gammel.

Palle var uddannet som mekanikker, og startede lokomotivføreruddannelsen 1. oktober 1978. Efter endt uddannelsen, og et par år på S-tog, kom han til Maskindepot Rødby Færge. Da der blev lukket og slukket dér i 2007, blev han forflyttet til Nykøbing F.

Palle var en humørfyldt person, der med sin egen specielle humor kunne sætte gang i en god diskussion rundt omkring på stuerne. Palle deltog også gerne i vores sociale arrangementer, og hvis der skulle bruges en hjælper, eller en stand-in skuespiller ved en julefrokost, kunne vi altid regne med Palle.

Palles gode humør og knækkende latter vil blive savnet rundt omkring på stuerne.

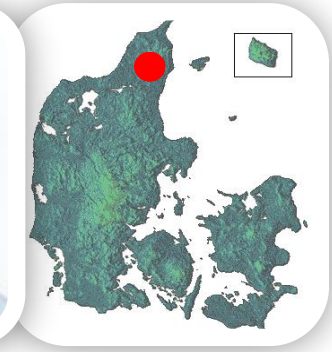
Vores tanker går til Palles efterladte, og ikke mindst til hans hustru Kirsten.

Æret været hans minde

.

Lokalnyt

Aalborg/ Frederikshavn



Af: Lars Rolving Jensen, Lokalredaktør

Siden sidst har vi taget afsked med Lkf Kurt Larsen. Kurt havde sidste køredag d. 24. februar og holdt efterfølgende afskedsbrunch på depotet d. 20. marts. Lkf(K) John Bo Larsen har ligeledes opsagt sin stilling og søgt udfordringer hos Nordjyske Jernbaner. Og så har Lkf Jens Peer Dolbak haft sidste køredag d. 27. marts for at påbegynde sit otium d. 1. Maj. Der afholdes afskedsbrunch for Peer på depotet d. 30. april.

Vi ønsker dem alle alt godt i fremtiden.

Med hensyn til situationen i Nordjylland afventer vi i skrivende stund en udmelding fra DJ om, hvad der skete på mødet mellem DJ, DSB og NJ. Der er planlagt orienteringsmøder i maj, men om der kommer noget konkret frem på disse møder står hen i det uvisse. Under alle omstændigheder; det fyger med rygter om både det ene og det andet, men én ting er sikkert. Lokalgruppen vil melde ud SÅ SNART DER ER NOGET, DER LIGGER HELT FAST, men heller ikke før.

Lokomotivførerens hverdag bliver presset mere og mere. Den nye kontrakt mellem staten og DSB lægger op til yderligere besparelser og effektiviseringer. I den forbindelse skal vi også yde vores, bl.a. ved at sørge for, at vi til enhver tid er opdaterede på sidste nye cirkulærer osv. Det vil sige, at vi bruger den tid vi har, ud over planlagt kørsel, rangertid, spadseretid og pauser, til at sørge for, at vi har læst og forstået alt, hvad der måtte dukke op i DDR, og evt. læse op på tidligere udsendt materiale. Kun på den måde kan vi bidrage til den, af ledelsen, ønskede effektivisering. Husk i den forbindelse den gode og konstruktive debat på stuen, som også kan bidrage til dette.

På generalforsamlingen blev der sammensat et nyt festudvalg, og dette udvalg er et hurtigt arbejdende udvalg som allerede har meldt følgende arrangementer ud:

- 18. Maj bliver der afholdt ølsmagning for lokomotivførerne i Aalborg og Frederikshavn, hvor de af vores kolleger, som har forstand på tilberedelsen af denne gudedrik, vil præsentere deres frembringelser, ligesom Preben Knudsen vil præsentere et par flasker. Nærmere om arrangementet vil tilgå snarest.
- 2. juni arrangeres der tur til Gøteborg for de lokale lokomotivførere og togførere. En tur som starter med udrejse i 191 og slutter med hjemrejse med 190. Og så er den dag vist brugt…
- Yderligere afholdes der Oktoberfest d. 7. oktober i Jomfru Ane Gade i Aalborg for lokomotivførere og togførere i Aalborg, Frederikshavn og Aarhus. Også her vil nærmere tilgå. Husk at bakke op og søge fri til alle disse arrangementer.

Vi trænger alle til et socialt "boost"…

Foto: Jan Lundstrøm

Lokalnyt

Aarhus

Af: Lars Andersen, Lokalredaktør

Så er vi godt på vej mod foråret. Vinteren har været forholdsvis nem at overskue. Vi har i Aarhus sagt farvel til Per R Pedersen (pension den 31-12 2014) og Bo Fosdahl (pension den 01-04 -2015). Jeg vil gerne herfra ønske jer et godt otium og sige tak for jeres mange år som rigtige gode kollegaer. Der har jo også været et par 25 års jubilæer siden nytår.

På vores generalforsamling blev der besluttet et nyt nummersystem i forbindelse med ferievalg. Der blev aftalt, at det nye system starter med sommerferievalget 2016 sommer. Det vil sige, at når ferievalget render af stablen i december 2015, vil I være indsat i det nye feriesystem. Arbejdet med indplaceringen er allerede lavet, og der arbejdes nu med en plakat, der kan vise jeres indplacering og på samme tid være overskuelig. Jeres ferienummer vil blive rundsendt efter vinterferievalget i juni. Her vil I få jeres placering for de næste 3 år. Derefter skulle I selv kunne regne jeres placering ud. Martin Z. er jo tovholder på projekt "nyt ferienummer", men har taget vores højt kvalificeret IT ekspert, Kim Utoft, med som hjælper.

Af andre ting der foregår her i Aarhus pt. er ideoplæg og planlægning af turvalg for K16. Vi ved allerede nu, at BR 605 er en saga blot i Aarhus fra K16. Vi ved også, at al kørsel på nærbane for K16, indtil den lukker, skal køres af reserven. Det giver ca. 70 mand i tur og en ganske stor reserve. Det bliver et stort arbejde for turgruppen at få K16 skruet sammen til nogle fornuftige ture. Vi har en gylden chance for at få lavet nogle nye tiltag, f.eks. rammeuger i turene og måske planlægning af turmønstre, der er anderledes end i dag. Og måske bedre.

Jeg håber, at den lokale ledelse vil se positiv på at kunne give turgruppen en mulighed for at kunne snakke sammen og få pisket et godt resultat sammen. Skal der komme et godt resultat ud af arbejdet kræver det, som jeg ser det, flere ting:

- Lokal ledelse giver den fornødne tid til planlægning.
- Kollegaerne kommer med ideer.
- Turgruppen skal hurtig være klar med en plan for turarbejdet. (for evt. ny lokal aftale)

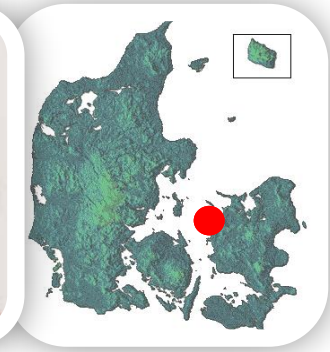
Vi skal alle være klar til at tage de nye ideer til os, for at lave en så blød overgang til den "nye" K16. Sidder I nu, mens I læser dette, og får en god ide, så send da lige en mail til TURGRUPPE formanden, eller lad og tage en snak, når jeg engang imellem møder ind på arbejde.

Jeg vil ikke denne gang komme ind på samarbejdet mellem ledelse og os medarbejdere, men blot konstaterer, at der er rygende travl på ledelsesgangen for at få lavet nogle tiltag efter den rystende dårlig MTA undersøgelse fra december 2014. Selv om ledelsesgangen er vandret, så er denne opgave altså op ad bakke. Jeg håber dog, at det – i SAMARBEJDE med LPO – lykkes at få skruet nogle tiltag sammen, som kan vise sig som det, der skulle til, for at få et bedre resultat næste gang der laves en MTA undersøgelse. Topledelsen har allerede taget "initiativ" til at tage rundt på alle depoterne for at fortælle og svare på spørgsmål. Skal det blive en succes, er det meget vigtig, at der er nogle, der gider komme og stille dem de spørgsmål som vi alle brænder inde med. Tag jer nu en snak på stuen og få lavet nogle spørgsmål, der har saft og kraft, og som afspejler de frustrationer, der måtte være. Det skulle jo ikke gerne være et show, men et givtig møde for alle. Mangler du en dato, så er det nok fordi, den endnu ikke er meldt ud i Aarhus.

Med disse ord vil jeg gerne ønske alle et godt forår.

Lokalnyt

Kalundborg



Af: Maiken Tomlinson, Lokalgruppeformand

En lille historie fra "det virkelige" liv.

2006: I maj blev jeg for første gang inviteret indenfor i DSB´s forunderlige univers. Jeg oplevede fra starten, at langt de fleste af mine kolleger var ganske tilfredse medarbejdere, som for en stor dels vedkommende i sin tid var startet i DSB for liiige at have noget at lave et par år, men som – efter 20-30 års tro tjeneste – ikke ønskede at forlade virksomheden igen, før de absolut skulle gå hjem pga. alder, eller ganske enkelt ikke kunne klare jobbet længere.

Selv fandt jeg hurtigt ud af, at jeg endelig havde fundet "min rette hylde" her i livet, og anbefalede alle og enhver at søge ind i DSB. For til trods for den danske befolknings ofte negative indstilling til Statsbanerne, så syntes jeg selv, at jeg havde fået verdens bedste job. Jeg følte, at min nye arbejdsgiver, udviste stor respekt for især "folkene på gulvet", og tillid til at medarbejderne udførte deres job professionelt og på bedste vis.

I september samme år gik Keld Sengeløv bort, og Søren Eriksen overtog posten som administrerende direktør (i første omgang konstitueret), og i december modtog DSB årets arbejdsmiljøpris!!

2009: DSB oplever en kæmpe fremgang i MTA´en. Arbejdsglæden springer fra 68 til 74, og troskaben stiger fra 72 til 83 (til sammenligning er der her kun en fremgang fra 74 til 75 i Dansk Medarbejderindex, som viser gennemsnittet for en række danske virksomheder).

2011: I marts sker der her to ting. Henrik G. Jensen bliver ansat som lokomotivfører i Kalundborg, og jeg bliver hurtigt klar over, at grunden til, at han har søgt ind til DSB er, at han i sit gamle job som autohjælp, på en tur fra Ringsted til Gørlev med en møgspand af en Peugeot 106 på ladet, blev anbefalet af bilens ejer, at søge ind til DSB, hvis han nogensinde skulle få lyst til at prøve noget nyt. Som sagt så gjort!

Det andet, der skete i marts dette år var, at Søren Eriksen blev fyret, og det kommende år blev direktørposten udskiftet cirka lige så tit som porten til vaskehallen i Kalundborg.

Senere på året bliver Greenspeed-projektet udrullet, og præsenteret som "et rigtig godt arbejdsredskab i førerrummet", hvilket det også viser sig at være, og lokomotivførerne er generelt rigtig glade for det.

2012: Jesper T. Lok bliver ansat for at rydde op og effektivisere DSB, og iværksætter projekt "Et sundt DSB" (økonomisk set, naturligvis!). Snart står det klart, at det er det kørende folk, der er årsagen til, at DSB er økonomisk helt på … bagdelen. Dette til trods for, at vi

Foto: Jan Lundstrøm

ikke var dem, der bestilte IC4´erne, eller bød på Kystbanen.

2013: Greenspeed går fra at være udelukkende et arbejdsredskab for lokomotivførerne til at være et måleredskab for ledelsen af førerne. Dette medfører, at rigtig mange føler sig r..rendt, da det fra starten hverken var det Greenspeed blev "solgt" som, eller udviklet til. Det viser sig også hurtigt, at det slet ikke egner sig som må-

Lokalnyt

leredskab, da der er rigtig mange ting og situationer, som Greenspeed ikke tager højde for.

Man beslutter endvidere at udfase familiebilletterne over de næste par år (og vi der har fået dem ved jo godt, at her kommer DSB til at spare "spidsen af en jetjager" ……. NOT!!!)

2014: Bliver året, hvor arbejdsglæden tager et historisk dyk i årets MTA!

MUS-V indføres – nu skal vi måles og vurderes, og et af måleredskaberne er – netop – Greenspeed!! I første omgang får alle dog den samme score baseret på landsgennemsnittet.

Midt på året indføres også TOTALT rygeforbud i DSB!

Salgsvognen får dødsstødet, og det samme sker med nattoget, dog bliver togførerne på både Lille-Syd og Kystbanen "levetidsforlængede" på ubestemt tid, da det viser sig, at planen om at afskaffe dem ikke var hverken gennemført eller gennemtænkt (surprise, surprise!)!

Nårh ja, og så skal vi alle sammen lære at kalde ud i højttaleren, hvilket der bliver afsat tid til på *Sikkerhedskulturdagen!!*

2015: Ligesom man tvivlede på, om det egentlig var muligt for arbejdsglæden at komme længere ned, viste det sig, at det ku´ den!! MTA´en endte på en endnu lavere score end i 2014, hvilket måske sagde lidt om, at løsningen ikke skulle findes ude på de lokale depoter, men derimod i "de højere luftlag"!

Og nu har vi så, her i Kalundborg, måttet sige farvel til en af vores rigtig gode, dygtige og vellidte kolleger; Henrik Guldberg Jensen (fra 2011) har valgt at opsige sin stilling ved udgangen af april. Han orker ikke længere at skulle måles og vurderes på kryds og tværs, og han er træt af det evindelige og tiltagende pres, der lægges på det kørende personale fra topledelsens side. Jeg er ked af, at Henrik kun kortvarigt nåede at opleve den fantastiske arbejdsplads, som jeg i sin tid havde anbefalet ham, men jeg tager hatten af for hans beslutning! Jeg tror godt, jeg kan tillade mig, at sige på hele "Team Kalundborgs" vegne: "Held og lykke fremover, Henrik – vi vil savne dig her i på depotet!"

Selv holdt jeg op med at anbefale folk at søge ind i DSB for år tilbage, for selvom jeg stadig mener, at jeg har verdens bedste arbejde, synes jeg også, at der er en hel del "plads til forbedring". Det er mit inderligste ønske, at vi snart, igen, får lov til bare at gøre det, vi er bedst til, nemlig at fremføre tog og fokusere på, at sikkerheden altid kommer i første række!

København

Af: Ebbe L L Drögemüller, Lokalgruppeformand

Varm sommer?

Så er foråret ved at bide sig fast og når bladet læses er kongeriget overgået til sommertid. Det er måske den tid på året, de fleste ser frem til med glæde og forventning. Hvor god bliver sommeren, og hvor varm bliver den? Om disse spørgsmål også gælder for vores arbejdsplads, vil jeg lade hver enkelt om at vurdere. Et er dog sikkert, vi kommer alle i denne sommer, til at møde udfordringer og problemstillinger, som vi nok aldrig har prøvet før og nogle af udfordringerne, er vi tilmed aldrig blevet stillet overfor før. Hvad er så det for udfordringer, vi stilles overfor i denne sommer? Selvfølgelig er der sommerens store sporarbejder, som vel nok kan gøre en ør i hovedet. Med en medarbejdertilfredshed fra MTAPV 2014 der er suveræn dansk bundrekord, siger det sig selv, at motivationen for den enkelte til at yde en ekstra indsats, kan ligge på et meget lille sted. Sammenholdt med en personalesituation i København, der vel bedst kan betegnes som stram, kan det meget vel blive en varm sommer i mere end én forstand. Lokalgruppen kan

Lokalnyt

godt frygte, at det bliver den enkelte lokomotivfører, der kommer til at stå for skud, hvis ikke der kan leveres tog til ministeren og hans vælgere. Oven i sommerens omfattende sporarbejder, har man fra ledelsens side valgt, at alle lokomotivførere skal lave Service på DSBesk som e-learning. For at understrege, at det er meget vigtigt for virksomheden, at alle medarbejdere har samme udgangspunkt i mødet med kunden, har man afsat…0, nul, zero minutter til denne opgave. Man har blot meddelt, at det kan den enkelte sagtens finde tid til? En udmelding der er i samme kategori som "Hvor lang er en elastik?". Nuvel, lokomotivførerne har været udsat for mange morsomme påfund gennem tiden, og dette nylige påfund adskiller sig sådan set ikke fra så mange andre, vi er blevet udsat for. Vi laver altid det vores arbejdsgiver beder os om, uanset hvor lidt mening, vi så end mener, det giver. Dette tiltag har imidlertid sået tvivl om, hvorvidt virksomheden nu også selv ved, hvad den mener. For en lokomotivfører er et af de vigtigste arbejdsredskaber hans, eller hendes, arbejdsseddel. Uden den er han på herrens mark. Hvilket tognummer og litra skal han klargøre, skal toget tankes? Er der toganmeldelse på tognummeret osv.? Svarene på alle disse spørgsmål findes i netop på lokomotivførerens arbejdsseddel og det har derfor i mange år været god latin, at man forholdt sig til sin arbejdsseddel og udførte opgaverne som beskrevet, på de anførte tidspunkter. Service på DSBesk laver fuldstændig om på dette. Nu skal der laves arbejdsopgaver, der ikke er beskrevet på arbejdssedlen og med tider der ikke er nedskrevet og indregnet i tjenesten. Hvordan skal lokomotivføreren fremover vide hvilken opgave der skal laves og i hvilken rækkefølge? Bliver det op til den enkelte selv at vælge og skal vi fremover ikke rette os efter vores arbejdssedler. Nu vil nogen nok sige: "Herregud det er jo kun et lille bitte modul". Jamen hvis det er så bette et modul, hvorfor kan det så ikke lægges ind som arbejdsopgave, det havde vel ikke krævet det store. Den meget omtalte Quartz rapport fra 2011 beskrev populært sagt, at en lokomotivfører kun arbejdede i 1.45 time? Dette tal får vi jo aldrig højere op, hvis ikke alle vores udførte arbejdsopgaver registreres. Så kan vi lave nok så meget e-learning. Lokalgruppe København er ikke modstander af e-learning eller service på DSBesk. Vi vil bare have vores udførte arbejde registreret, længere er den ikke. Det er vel et fair og retfærdigt krav i en resultatfikseret virksomhed.

Foto: Jan Lundstrøm

Mød direktørerne

Som opfølgning på den historisk dårlige MTAPV fra 2014 har ledelsens tiltag indtil nu været, at invitere de menige medarbejdere til møde med direktørerne, som på denne måde ville signalere synlig ledelse. Overskriften snyder dog lidt, for til møderne i København var der f.eks. til formiddagsmødet kun mødt én direktør op. For at vise hvor vigtigt det var, at så mange som muligt deltog, ville man give hver fremmødte en time til afspadsering. Der var sat to timer af til hvert møde, og det ville være lyv at sige at møderne var et tilløbsstykke. Hvad det manglende fremmøde skyldtes, kan der efter lokalgruppens mening være mange forklaringer på. Ville den enkelte ofre fritid og rejsetid på at tage ind på arbejdspladsen? Ville det overhovedet nytte noget? Eller er medarbejdertilfredsheden, arbejdsglæden og engagementet bare så lavt, at den enkelte ikke orker at høre på flere forklaringer, spareplaner og nedskæringer. Det er tydeligt, at ledelsen har brug for at forklare det historisk dårlige MTAPV resultat og dette skal de selvfølgelig være velkommen til. Et godt råd fra lokalgruppe København er dog, at handling til enhver tid slår tale. Vi venter alle stadig på nogle positive handlinger til gavn for medarbejdertilfredsheden, arbejdsglæden og engagementet. På Dansk Jernbaneforbunds netop afholdte arbejdsmiljøkonference, kunne ledelsen have fundet inspiration fra en anden dansk transportvirksomhed, nemlig Arriva. Her kunne deltagerne bl.a. følge et foredrag fra HR chefen i Arriva, der

Lokalnyt

kunne berette om deres MTA og hvilke tiltag de havde sat i værk for at løfte arbejdsglæden og medarbejdertilfredsheden. Uden at gå i detaljer med Arrivas resultat for deres MTA, kan man vel sige, at de ligger der, hvor DSB gerne vil ligge… På 75+.

Attaktiv arbejdsplads

Der er desværre ikke skrevet forkert i overskriften "Attaktiv arbejdsplads". DSB er inden for de seneste år blevet en attaktiv arbejdsplads og ikke den attraktive arbejdsplads, den var engang, hvor der var plads til alle. I dag er der ikke nogle ledige stillinger til medarbejdere, der af den ene eller anden årsag falder ud af takten. Disse medarbejdere søges i stedet afskediget og dette helst så hurtigt som muligt. Så betyder det mindre om medarbejderen har leveret en solid indsats igennem 10, 20 eller 30 år. Med attaktiv arbejdsplads henvises til det engelske ord "attack" (angreb), da det er vores opfattelse, at DSB i dag går mere efter manden end bolden. Lokalgruppen har de senere år konstateret en skarpere og skarpere sagsbehandling i personsager, sikkerhedssager og helbredssager. Derfor vil lokalgruppen igen opfordre alle medarbejdere, der får tilbudt bisidder, til også at gøre brug af dette. Vi har desværre oplevet flere sager, hvor lokalgruppen for sent er blevet inddraget i sager med "kedelige" resultater til følge. Det er for sent at slukke branden, når huset er brændt ned. Den førte "personalepolitik" hænger efter vores mening ligeledes dårligt sammen med virksomhedens egne mottoer og selvforståelse. Mottoer der er skrevet på væggene i Telegade og som derfor burde være lige for at huske, men det er selvfølgelig også bare ord på en væg. En væg langt fra virkelighedens verden.

iPad og uddannelse?

Nu har alle lokomotivførerne i København og også i det ganske land fået udleveret iPads. Så langt så godt. Næste forventelige skridt er så, at vi kommer til at bruge dem i driften, i stedet for vores for længst udtjente computere. I forbindelse med udleveringen blev der igangsat en undersøgelse med henblik på at klarlægge behovet for uddannelse. Rigtig mange lokomotivførere i København har over for lokalgruppen tilkendegivet, at de ikke er sikre på, at de 3 timer der tildeles hver enkelt ved selvstudium rækker til dette, hvorfor de har skrevet sig på listen til uddannelse. Stor er overraskelsen derfor for lokalgruppen, når vi så hører, at der vist ikke gives nogen speciel uddannelse og at det vil være meget nemt at bruge iPad, når det sættes i værk? Jamen så sparer virksomheden jo 3 timer per medarbejder, når det er så nemt. Dette må da være en drømmesituation for DSB. Lokalgruppen erfarer dog, at mange lokomotivførere der har prøvet at sætte sig ind i iPadens forunderlige verden, for længst har overskredet de 3 timers selvstudie, de får betaling for. Lokalgruppen ser selvfølgelig frem til den dag, hvor iPad overtager i stedet for PC. Vi skal dog lige have installeret alle Apps og lært at printe, gemme, søge, åbne flere programmer og dokumenter, lave bogmærker og genveje, oprette mailprogram osv. Så mon ikke de 3 timer er hurtigt brugt?

Korsør

Af: Dan Nielsen, lokalgruppeformand

Mens vi venter på foråret

Jeg sidder her og skriver, sidste dag før deadline, mens jeg kikker ud på sneen, der daler lystigt ned. Man skulle ikke tro, at det i morgen er d. 1. april.

Vi, her i Korsør, er jo Danmarks ældste depot. Nu er der jo nok nogle der vil sige: "Ah! kan det nu også være rigtigt?" Ja, både og. Vi er Danmarks ældste depot, hvad personalet angår. Det eneste depot, hvor gennemsnitsalderen er over 60, og den bliver kun højere og højere.
Vi er pt. 11 mand tilbage, men i løbet af foråret og sommeren havner vi på 9, da der er to der går hjem på pension. Det giver selvfølgelig nogle udfordringer med hensyn til turene, da vi er cirka lige dele morgen- og eftermiddagsfolk, og vi fra næste turvalg jo nok bliver reduceret

Lokalnyt

til kun 6 mand i tur. Det er svært at dele lige over, når man skal være et lige antal i tur, men det er jo noget, vi må tage til den tid.

Ellers er der ikke de store udfordringer i Korsør. Vi træder vande, og venter spændt på den nye depotstruktur.

Ud over det har vi jo de samme udfordringer, som alle andre depoter, med en ledelse der ikke har forstået – eller ikke vil forstå – at samarbejde og dialog er den bedste måde at lede en virksomhed på. Man har en fornemmelse af, at de er trådt ud af en anden verden eller et andet århundrede, hvor man bare dikterer, og derudover forventer, at der bliver pareret ordre. Det er ledelsesform, vi ikke har været vant til.
Ledelsen kan åbenbart ikke forstå den dårlige MTA, og forstår tilsyneladende heller ikke, at MTA'en ikke bliver bedre af at blive gentaget uden der bliver ændret ved årsagerne. Nu har man fra ledelsens side valgt at rejse rundt i landet og holde dialogmøder. For mig at se et mærkeligt initiativ, når der ingen dialog er mellem ledelsen og medarbejderne. Det helt store spørgsmål er, om der kan skabes en fornuftig dialog, så DSB igen kan blive en arbejdsplads, hvor folk er glade og stolte af at arbejde.

Når man hører samtaler rundt omkring, er det stort set samme tema. Alle er glade for deres arbejde, som de altid har været, men kede af de rammer de efterhånden har til at udføre arbejdet i. Vi skal hele tiden være bevidste om, hvad der forlanges af os og holde os for øje, at der også skal være den fornødne tid til opgaverne. Begynder vi først at skynde os, risikerer vi at bryde med sikkerheden, som trods alt er det vigtigste i vores arbejde. Hastværk er lastværk. Brug den tid du har til rådighed og gør dit arbejde godt.

Og sidst men ikke mindst. Vær en mand (også kvinderne)!

Foto: Jan Lundstrøm

Nykøbing F

Af: Finn Rasmussen, Lokalredaktør

Det er nu over tre måneder siden, at vi lokomotivførere i Nykøbing, flyttede fra Godsbanevej 11 til Stationspladsen 2b. Det var som bekendt ikke nogen succesfuld indflytning, da der manglede trådløst internet, omklædningsrum der ikke var færdige, manglende varme, stoppede toiletter, koldt vand i bruserne osv. Men nu er det meste ved at være på plads. Vi har fået nye stole til vores langbord, der er blevet lavet PC cafe og der er blevet hængt billeder op. Gardiner til opholdslokalerne mangler stadig, men de er bestilt.

Vores LPO kontor ligger på øverste etage, hvor der også er uddannelse/ mødelokale, hviletværelser, motionsrum og køkken. Placeringen af LPO kontoret kunne godt have været bedre, men det er nu en gang det lokale, vi er blevet tildelt. Hviletværelserne ligger ud mod stationspladsen, hvor man desværre kan høre lydsignalet fra fodgængerovergangen til blinde og svagtseende. Vi må håbe, der kan findes en løsning på det problem, for det er umuligt at hvile sig til den generende lyd.

Uddannelseslokalet er blevet flittigt brugt. Alle på depotet har snart været igennem sikkerhedskulturdage og efteruddannelse i GSM-R og STM, så nu må vi se, hvornår der dukker et tog op med indbygget STM. Det er længe siden, vi har set billeder af et MR tog med indbygget

Lokalnyt

STM, og det er mere end et halvt år siden, jeg blev spurgt, om jeg kunne tænke mig at være testfører, når der kom et MR sæt til Sjælland med indbygget STM. Men hvem ved? Måske er det lige på trapperne.

GSM-R radioerne er begyndt at dukke op i nogle MR tog på Lille Syd. Det har jeg selv haft fornøjelsen af en enkelt gang. Da jeg kom ind i førerrummet, og så der var monteret GSM-R radio, var jeg glad for, jeg havde GSM-R quickguiden med. Radioen fungerede fint den dag, dog med dårligt radiosignal ved Holme Olstrup, Men det er ærgerligt, at vi i overgangsfasen til GSM-R, ikke har fået en radio med både GSM-R og analog, som der er i de tyske togsæt BR 605. Jeg tror vi på den måde kunne have undgået en del problemer, og så havde vi også stadig kanal C45 ved kobling, som vi ikke har fået nogen erstatning for.

Med udgangen af marts har Leif G Jacobsen valgt at gå på pension. Så nu får Leif tid til at køre Danmark, ja måske hele Europa, tyndt på sin tohjulede. Vi ønsker ham held og lykke i tiden fremover.

Foto: Jan Lundstrøm

Næstved

Af: Jan Lundstrøm, Lokalredaktør

Mange problemer med GSM-R radioer

Langt de fleste MR tog har efterhånden fået monteret de nye GSM-R radioer. Glimrende lydkvalitet, men så er det positive nok også sagt om de nye telefoner! Specielt de mange nødkald de nye radioer laver helt af sig selv, er generende. Lige pludselig, lang tid efter vi f.eks. har ændret tognummer i radioen, kan den pludselig oprette et nødopkald. Nogen gange kan det se ud, som om der er et mønster i nødopkaldene, f.eks. kan de optræde når togene er et bestemt sted, men der er også andre mere "vilkårlige" nødopkald. Skribenten her havde fornøjelsen af at køre et tog mod Roskilde ved Næstved Nord, da der kom nødopkald. Med den nye radio skal vi nedsætte farten til 40/t når der er nødopkald på strækningen, og må først sætte farten op igen når FC har "afblæst" alarmen. Det er som om, ikke alle ansatte i Banedanmark er klar over denne instruks SING 17.3.4, så da jeg ikke havde hørt noget et minuts tid efter opkaldet blev afsluttet, kaldte jeg FC – og fik FC Nykøbing F! Jeg ringede så til FC Roskilde på mobiltelefonen. De mente, det var mit tog, der havde lavet nødopkaldet. Men det lyder meget mærkeligt, at jeg så får FC Nykøbing F, når jeg kalder op.

Lokalnyt

En anden ulempe ved den nye telefon er, at man ikke kan se præcist, hvem man ringer til.

Enkelte gange kan de nye radioer også lave andre typer af opkald, ligesom de kan miste forbindelsen og søge efter netværk. Man må håbe, det forbedres, inden vi skal til at køre med ERTMS, hvor toget nødbremsen efter en vis periode uden radioforbindelse.

MR og fremtiden

Selv om MR nu får de nye radioer monteret og i hvert fald to MR tog også har fået ERTMS, verserer der forskellige rygter om, at vi skal have nye tog på Lille Syd. Det er et faktum at MR togene bliver dårligere og dårligere, og overfor vore passagerer lever hverken komforten eller togets ind- og udvendige stand ikke op til de forventninger, man med rette kan have til en af landets førende togoperatører. Hertil kommer de "partikelgeneratorer", der driver toget frem!

Fra forskellig side har vi hørt, at der er nye (eller i det mindste andre) tog på vej til Lille Syd, både MP/IC2 og MQ/Desiro har været nævnt. Og måske spiller det også ind, at vores nye administrerende direktør bor i en af de større byer langs Lille Syd!

Det er dog ikke lige til at skifte materiel. Ud over os selv, skal også vore kollegaer i Nykøbing uddannes, og begge depoter har til tider en lidt anstrengt personalesituation. Og i forvejen skal vi allerede til efteråret uddannes til det nye signalsystem med tilhørende nye "færdselsregler". Teoriundervisningen varer ni dage pr. mand, så det vil trække store veksler på vores tjenestefordeler!

Eventuelt skal der også ændres ved vores forsyningsanlæg m.m., der er skræddersyet til MR.

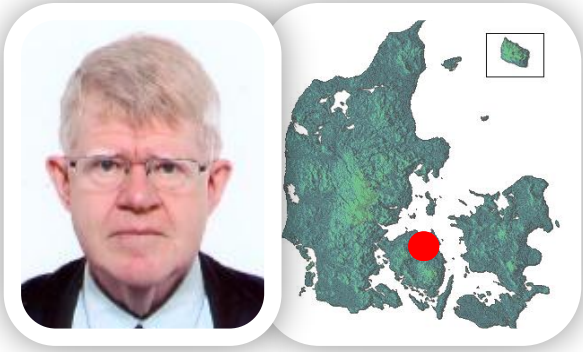
Mere uddannelse

Vi håber snart for alvor at kunne komme på uddannelse med Kompetancefonden. Der har været lidt usikkerhed om i hvilken udstrækning, os i "Udkantsdanmark" havde ret til at få del i de midler, som vi via vores overenskomst betaler til, men nu skulle der være klarhed på området.

Farvel til Børge Jensen

Børge Jensen har valgt at stoppe for at gå på pension med udgangen af maj måned. Børge Jensen startede sin karriere ved DSB 1. december 1970 og er derfor suverænt den i Næstved, der har kørt tog i længst tid. Vi takker Børge for mange år på depotet, og ønsker ham alt godt fremover!

Odense



Af: Ole Stuhr Hansen, Lokalredaktør

Medlemsmøde om trivsel på arbejdspladsen

Medarbejderudviklingssamtale med vurdering – praktiseres det hos jer?

Oplysningen om, at DSB praktiserer MUS med vurdering blev mødt med skepsis og noget der ligner mistro af en medarbejder fra Rigspolitiet, som var inviteret af LPO Odense til at deltage i et medlemsmøde om trivsel på arbejdspladsen. Hun afviste pointgivning som et brugbart ledelsesværktøj i regel- og lovbundne virksomheder som politiet og DSB. Enten udfører betjenten eller lokomotivføreren sit job, som han / hun skal, eller også gør man det ikke. Man kan ikke anvende pointgivning til at udnævne en ansat som "topbetjent" eller "toplokomotivfører", mener hun.

Medarbejderen fra politietaten var indbudt til at holde et indlæg om, hvordan man i politiet tackler tilløb til mistrivsel, inden fænomenet vokser sig stort og forpester dagligdagen. Et par af "hemmelighederne" er, at teamlederne hos politiet for det første har færre ansatte

Lokalnyt

under sig, end vores gruppeledere, og for det anden jævnligt samler de cirka 40 mennesker, de er chefer for, omkring et mødebord. Her opfordres betjentene til at "lukke op for posen", når der er ting i dagligdagen, som de godt vil have drøftet med kollegerne og den lokale ledelse.

Det var rart at høre om erfaringerne fra en anden offentlig virksomhed, hvor de ansatte i lighed med lokomotivførerne hos DSB arbejder under et omfattende sæt af regler, lød reaktionen fra en af kollegerne, der deltog i mødet. Hans forventninger til mødet havde ellers ikke været så store, så det var en positiv overraskelse, at LPO havde inviteret en person udefra til at snakke trivsel.

Spørgsmålet om trivsel på depotet drøftes jævnligt blandt kollegerne på stuen og blev også berørt på årets generalforsamling i lokalgruppen, hvilket fik LPO bestyrelsen til at arrangere medlemsmødet om trivsel.

Og med en af mødedeltagernes ord var det rart at få "renset luften". Et af de centrale kritikpunkter – en af "knasterne" – opstår, når kollegaer i reserven på en rådighed bliver sat til at dække sidste del af en tjeneste af, som andre ikke kan, eller ikke gider, køre. Lokalgruppeformanden mener dog, at det spørgsmål stort set løser sig selv, når sommerens sporarbejde er overstået. Til den tid er der så mange af depotets ældre lokomotivførere, der er gået hjem, at antallet af ekstra rådigheder bliver så begrænset, at "Driften" vil blive nødt til at afvise sådanne ønsker.

Mødet mundende i øvrigt ud i, at der blev udarbejdet en "to do-liste", som lokalgruppebestyrelsen arbejder videre med.

To af depotets "grand old men" har sagt farvel.

Jens O. Ewertsen kørte sin sidste tur d. 27. marts. Han ankom til Odense med tog 2655 kl. 17.05, hvor 15 kolleger var mødt op på perronen med flag, og bagefter var der kage i opholdslokalerne.

Jens startede som lokomotivassistent på prøve på depotet i Fredericia i 1981. Han kom i Odense-turen i 1990 og blev forflyttet hertil, da depotet åbnede i 1996.

Den 30. marts var der reception på restaurant Den Grimme Ælling, og i sin tale sagde lokalgruppeformand Peter Kanstrup bl.a.: "Du har været en væsentlig del af depotets rygrad, og når vi hvert år – i forbindelse med MTA'-en – præsenteres for begrebet "kernemedarbejder", har jeg altid haft dig i tankerne. Sådan en god, solid lokomotivfører, der møder op på jobbet hver dag. Passer sine ting til UG med kryds og slange, og i øvrigt aldrig gør sig særlig bemærket. Det er jer, der måske nogle gange bliver glemt, men som jernbanen ville være fuldstændig lost uden."

En anden kulturbærende kollega, Hans Jørgen Nielsen, kørte sin sidste tur 17. marts og blev modtaget af 12-14 kolleger, da han ankom kl. 16.01 med tog 853. Her var der ligeledes efterfølgende kage og selskabeligt samvær i opholdslokalerne.

"Hans Jørgen Nielsen - hvem fanden er det? Nå, håndværkeren. Jo, jo, ham kender alle da," lød det i Peter Kanstrups tale ved receptionen for Hans, som blev holdt samme tid og sted som Jens'.

Hans Håndværker har været ved DSB siden juni 1976, de første 10 år på værkstedet i Odense – hvor han bl.a. beskæftigede sig med vedligeholdelse af MH rangermaskinerne – men havde gennem årene afstikkere til værkstederne i både Nyborg, Aarhus og Fredericia. I november 1986 blev Hans ansat som lokomotivassistent på prøve i Aarhus. Og han har været med i Odense, siden Odense-turen blev etableret i 1989. "Vi har haft mange sjove stunder sammen, og hvis noget har kendetegnet dig, så har det været din altid humoristiske og sarkastiske tilgang til livet som "banemand". Nå, ja og din enorme trang til at sætte stuen i brand ved at lancere det seneste rygte, som – kan jeg vel godt afsløre nu – meget sjældent har haft rod i virkeligheden, men trods det altid er blevet leveret med stor troværdighed", lød det fra lokalgruppeformanden, der også noterede sig, at Hans altid har blandet sig i stort og småt og aldrig har været bleg for at yde sit til fællesskabet, bl.a. som kasserer for lokalgruppen.

Kollegerne ved receptionen markerede også, at en anden markant skikkelse på depotet i Odense kunne fejre jubilæum: Steen Nygård Hansen har 1. april været ansat 25 år som lokomotivfører ved DSB.

Hermed gives ordet videre til lokalgruppeformand Peter Kanstrup, der har været til første spadestik til ny Langeskov station:

Lokalnyt

Ny station i Langeskov—første spadestik

Foto: Peter Kanstrup

Langeskov Station – ny station på Østfyn

Mange klager over at skulle vente på toget. Næste gang man står på stationen og klager sin nød, skulle man måske tænke på borgerne i Langeskov på Østfyn. De har nemlig ventet i 40 år. Siden den daværende station blev lukket tilbage i begyndelsen af 1970'erne, har der været kræfter i lokalsamfundet, som har arbejdet for en genetablering af stationen. Og alt tyder nu på, at deres stædige kamp lykkes.

Efter lange tovtrækkerier, luftige politiske tilsagn og senest en række økonomiske udfordringer, og deraf følgende udsættelser, kunne transportminister Magnus Heunicke mandag d. 2. marts – sammen med den lokale borgmester – sætte spaden i jorden og dermed markere etablering af en ny station i Langeskov. Og transportministeren var da også yderst åben og ærlig i sin tale forud for det første spadestik, hvor han blankt erkendte den uskønne politiske proces, men samtidig glædede sig over, at det trods alt var lykkedes alle gode kræfter at transformere den lokale vision om en station i Langeskov til et virkeligt projektet under gennemførsel.

Stationen forventes åbnet i september 2015. Der var blandt de lokale talere ikke tvivl om, at man straks fra åbningen ønsker at blive koblet på det landsdækkende IC system, således at man kan tage toget direkte fra Langeskov til København. Det kunne transportministeren imidlertid ikke love, da de politiske forhandlinger med DSB om en ny trafikkontrakt på det tidspunkt stadig var i fuld gang. Her efterfølgende tyder meget da også på, at Langeskov station udelukkende vil blive betjent med et nyt østfynsk regionaltogssystem, som bindes samme med et af de eksisterende fynske togsystemer. Om der på sigt bliver mulighed for en udvidet betjening med et eller flere direkte forbindelser til hovedstaden, skal dog i skrivende stund være usagt.

Tinglev

Af: Jesper Rodkjær Pedersen, Lokalgruppeformand

Tinglev holdt som rosinen i pølseenden vores lokale generalforsamling den 5. februar. Daglig ledelse var troppet talstærkt op for at tøjle de iltre sønderjyder. DJ's næstformand Preben S. Pedersen skulle også have deltaget, men blev desværre (mest for ham selv) forhindret, da han skulle overtage nogle af Henrik Horups arbejdsopgaver. Heldigvis var DJ alligevel repræsenteret ved vores tidligere områdegruppeformand og nu faglig sekretær Carsten M. Olesen. Der var et rigtig flot fremmøde – over halvdelen af depotets lokomotivførere var til stede. Det skal være usagt, om det så skyldes interesse for det faglige arbejde eller fordi det igen i år var lykke-

Lokalnyt

des at overtale Lene Simonsen (også kendt som hende, der holder liv i Errol) til at komme og lave noget dejlig mad. Generalforsamlingen var overvejende en stilfærdig affære, hvor lokalgruppeformanden fik lagt en dæmper på de fremmødtes livslyst med en meget laaang beretning. Herefter kunne Søren Max og Carsten M. Olesen bringe tilhørerne tilbage til bevidstheden med lidt nyt fra den store verden. Vedtægtsændringer og valg til tillidsposter gik også ret stille for sig, men der var dog optræk til fuldstændig uhæmmede jubelscener, da Thomas Zaak blev valgt til bilagskontrollantsuppleant. Der går allerede rygter om, at der har været tilfælde, hvor der er blevet pillet ved de to nuværende bilagskontrollanters biler – hjul der er blevet skruet løs og den slags – de har også modtaget hvidt pulver med posten, så det skal blive spændende at se, om det lykkes Thomas at komme helt ind i maskinrummet og kontrollere lokalgruppens bilag op til næste generalforsamling. Vi vil i hvert tilfælde opfordre Finn Orbesen og Christian Sørensen til at kigge sig over skulderen en ekstra gang.

Størst dramatik opstod der naturligvis i forbindelse med uddelingen af årets A'TØVS-pris. Prisen som er en **A**nerkendelse for **T**illidsvækkende og **Ø**nsk**V**ærdig **S**uperfleksibilitet. I år var der indstillet hele tre kandidater, men Jørgen "Dusle" Boutrup løb sikkert med sejren, da han på sin helt egen måde sikrede, at Tinglev depot også kom på landkortet i forhold til togkapringer. Jørgen var tjenestegørende under generalforsamlingen og derfor fuldstændig uvidende om, at denne store ære var tilfaldet ham. Heldigvis fik han fri, da generalforsamlingen var ved at være overstået, og en større skare af kolleger kunne modtage ham i spor 4, hvor han fik overrakt A'-TØVS-hatten. Der blev dannet æresport i perrontunnelen og mange smil og glædestårer blev udvekslet.

Prisoverrækkelser i perrontunnelen på Tinglev station er desværre ved at være en saga blot. Stationen skal bygges om, og perrontunnelen skal nedlægges, da den ifølge DSB bygning ville kræve en urimelig dyr renovering. Vores afgående AMIR Bent Kremmling samt undertegnede har netop været til et informationsmøde omkring dette. Der bliver i stedet etableret en gangbro fra busholdepladsen og over til perronen mellem spor 3 og 4. Perronen mellem spor 1 og 2 bliver sløjfet – en beslutning vi begge stillede os ret uforstående overfor. Der bliver altså ikke i fremtiden mulighed for at ekspedere persontog fra spor 2. Det var ret tydeligt, at beslutningerne udelukkende var truffet ud fra en vurdering af stationens passagertal, og ikke ud fra en driftmæssig vinkel. Strækningen Tinglev-Padborg bliver med ibrugtagningen af dobbeltsporet Vamdrup-Vojens den eneste flaskehals, hvorfor man kan forvente periodevise ophobninger af tog på Tinglev Station. Det undrer os derfor, at man ikke ønsker den ekstra fleksibilitet at kunne ekspedere persontog fra spor to. Alle perrontage bliver også fjernet, og det var kun planlagt at opsætte læskure. Det er selvfølgelig ikke acceptabelt, da Tinglev station ikke kun er et passagerudvekslingssted, men også en arbejdsplads. Vi har en klar forventning om, at dette bliver rettet til, så personalet ikke skal stå i regn og slud og vente på at afløse.

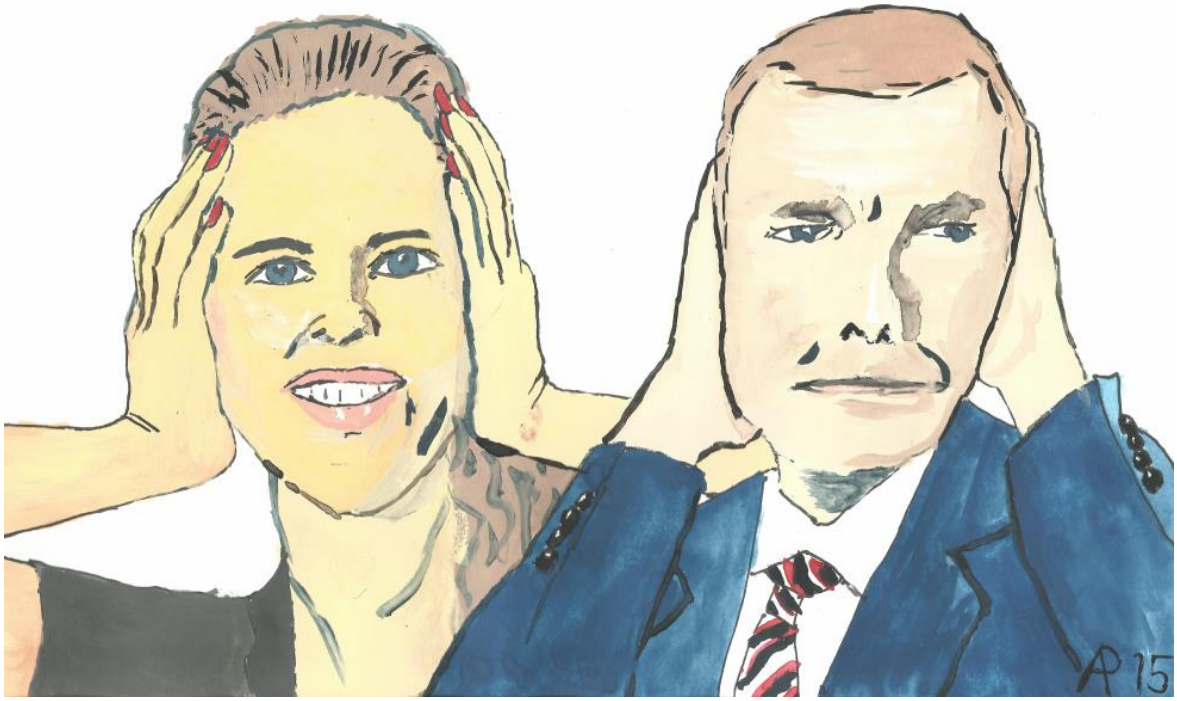
Der var heller ikke indregnet opsætning af elevatorer i forbindelse med gangbroen, men her virker det som om, at organisationerne, som varetager de handikappedes interesser, har taget over og sat politikerne under pres. Forhåbentlig får de held med deres forehavende, så de handikappede og gangbesværede – eller bare folk med meget bagage og barnevogne – får bedre vilkår.

Pt. er det lidt svært at se, om ombygningen bliver til det bedre, men vi har jo lov at håbe.

Lad os en stund glæde os over, at der endelig er indgået en ny trafikkontrakt mellem DSB og Transportministeriet. Med materiellets nuværende tilstand kan det dog være rigtig svært at se, hvordan pokker DSB skal kunne øge antallet at siddepladser og togafgange, men miraklernes tid er måske kun lige begyndt.

Til allersidst vil jeg på depotets vegne gerne benytte lejligheden til at takke føromtalte afgående AMIR Bent Kremmling for hans indsats for kollegernes sikkerhed og velbefindende på arbejdspladsen. Din indsats har været værdsat og nødvendig Vi håber selvfølgelig stadig, at vi kan drage nytte af din erfaring, og så håber vi, at du stadig vil holde et aktivt øje med vores arbejdsmiljø – der er brug for alle gode kræfter. Tak for indsatsen Bent.

Dialogmøder på DSB'sk



"Vi hører, hvad I siger…"