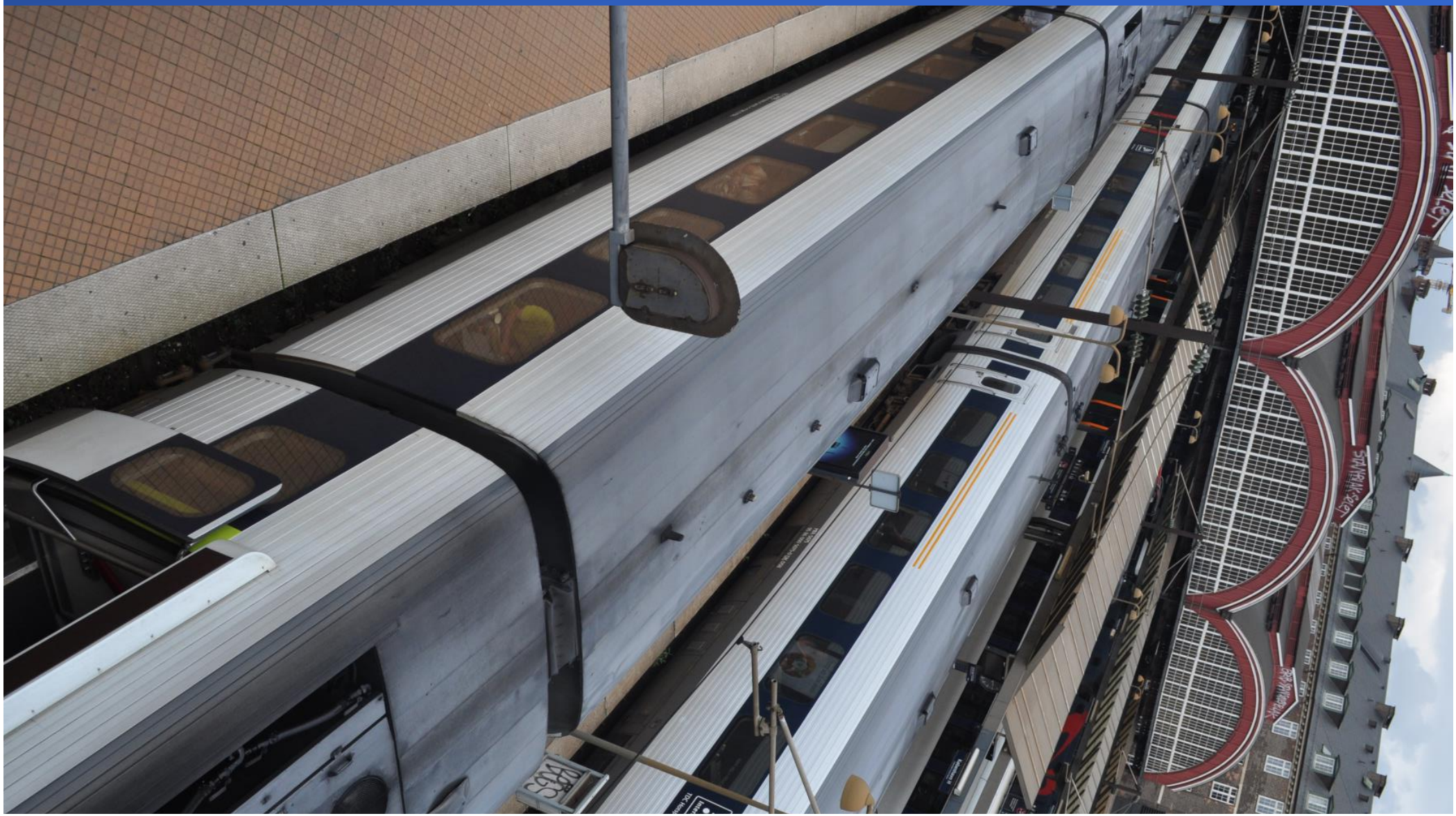
Nr. 4 - 2015

Det Blå Blad



Indholdsfortegnelse

Formanden har ordet ...S. 3

Redaktørens klumme—
Jernbanesikkerhed og sporspærringer ...S. 4

Den gode lokomotivmandsgerning og
Overarbejde ...S. 6

Arbejdsskader ...S. 8

En arbejdstidsregel—
Overtid i forbindelse med korrigeringer og "straks rettelser" ...S. 9

GSM-R radioen—
Status august 2015... ...S. 10

Læserbrev—
Service på DSB'sk, igen ...S. 11

Ebbe L. L. Drøgemüller—
Lokalgruppeformand i København ...S. 12

Lugtgener i ER 2029 og ER 2139 ...S. 15

Oksesteg eller vandgrød—
Men nu bliver det måske bedre... ...S. 18

Operationelle regler (OR)—
Afløseren for SR75 ...S. 19

Gul økonomi—
Tanker om "de gule", deres "tilbud" og
Sammenhængen i deres økonomi ...S. 20

Lokalnyt ...S. 23

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. 18. november 2015

Forside: "Myldretid på Hovedbanen" taget af Thomas Knudsen
ISSN: 2246-2457

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. 12-2015 Enighed om e-læring

Medlemsinformation nr. 13-2015 Søgning af LKI stilling

Medlemsinformation nr. 14-2015 Protokollat vedr. e-læring

Medlemsinformationerne kan læses på:

http://lpo-dsb.dk/informationer

eller på Facebook:

www.facebook.com/LPODSB

Artikler mv. er ikke nødvendigvis 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

Status! Hvordan er det gået med den nye ledelse?

Af: Søren Max Kristensen, områdegruppeformand

Nu hvor sommeren er forbi, og vi går ind i det skønne efterår, er det på tide at gøre lidt status. DSB har som bekendt fået ny øverste chef, og der er rykket godt rundt i ledelseskredsen. Nye er kommet til, og nogle har fået andre arbejdsopgaver. Intet underligt i det. En ny chef vil altid sætte sit eget hold.

Hvordan er det så gået indtil nu med Flemming Jensen ved kørekontrolleren?

Set fra LPO DSB's side har det været en positiv oplevelse. Flemming Jensen har fra starten opfordret til samarbejde. Udmeldingen har klart været, at hvis DSB skal løse den opgave som vores politikere har givet os, så kan det kun ske, hvis personalet og deres repræsentanter bliver inddraget. Det ændrer ikke ved, at opgaven, med yderligere effektiviseringer og besparelser, skal løses.

Efter en spreder kommer en samler. Flemming Jensen er heldigvis en samler som ikke kun siger, at vi skal samarbejde, men som også gør konkrete tiltag i dagligdagen. Der er indført langt bedre dialog med ledelsen og de faglige organisationer, og det positive er, at det ikke kun er på direktørplan, men også på de underliggende chefniveauer. Der er nu mulighed for, at vi sammen kan finde konstruktive løsninger på de store udfordringer, i stedet for den tidligere ledelses skingre udsendelse af meningsløse direktiver og dekreter.

Er alt så vel? Er græsset nu grønt og saftigt skvalderkålen holdt i ave? Nej, selvfølgelig ikke. Lige så let det er at ødelægge tilliden, smadre engagementet og arbejdsglæden, lige så svært er det at få det genoprettet. Men det ser ud til at gå den rigtige vej.

Et område, hvor der efter LPO DSB's mening er behov for et kraftigt serviceeftersyn, er DSB's behandling af personalesager. Her har juraen taget helt over, og menneskelige hensyn er næsten helt forsvundet. Kollegaer, der i mange år har arbejdet loyalt for DSB, og som er så uheldig at blive syge eller ramt af en social begivenhed, bliver afskediget på samlebånd. Her er der plads til forbedringer.

DSB har udpeget en ansvarlig for CSR. På dansk er det en chef for social ansvarlighed i virksomheden. Det er meget positivt, at DSB prøver at undgå at købe træ fra regnskoven og ikke køber reservedele, der er lavet af børn i Bangladesh. Men nogle gange, når man kigger ud i horisonten, glemmer man at kigge sig selv i spejlet.

LPO DSB har inviteret DSB til en snak om dette. Vi vil i den forbindelse tage et spejl med til drøftelserne. Spejlet kan forhåbentlig hjælpe ledelsen til at erkende den uhensigtsmæssige praksis i personaleafdelingen, og dermed medvirke til at genoprette tilliden også på dette vigtige område.

Redaktørens klumme—Jernbanesikkerhed og sporspærringer

Af: Peter Kanstrup, redaktør

Som den opmærksomme læser måske bemærkede i det seneste nummer af Det Blå Blad, havde lokalredaktøren fra Næstved et indlæg, som tog afsæt i en kollision ved Herfølge på Lille Syd natten til d. 28. april, hvor aftenens sidste tog fra Roskilde påkørte en gravemaskine. Til alt held slap føreren af gravemaskinen med livet i behold og både lokomotivfører og passager "slap" med et chok.

Hvad pågældende gravemaskine lavede i et spor, som der var sat signal til, må de rette myndigheder tage bestik af. For os lokomotivførere er det mest interessante hvilke tiltag det bliver iværksat for at imødegå gentagelser. Der er nemlig en stærkt bekymrende tendens til et stigende antal farlige hændelser i forbindelse med arbejde i og ved spor, som er – eller burde være – spærrede. Et stykke hen ad vejen kan det måske nok forklares med statistik, da der jo – pga. omfattende sporarbejder flere steder i landet – også er et stigende antal sporspærringer. En udvikling som i øvrigt forstærkes de kommende år, hvor et nyt signalsystem, elektrificering og anlæggelse af flere nye spor vil medføre et historisk højt aktivitetsniveau. Spørgsmålet er bare, om den øgede aktivitet er den eneste årsag til det stigende antal hændelser.

Der har i forbindelse med det stigende antal hændelser været talt meget om Banedanmarks mange underleverandører, som mistænkes for ikke at have tilstrækkelig viden og erfaring med jernbanerelaterede entreprenøropgaver. Om det er tilfældet skal jeg lade være usagt. Udgangspunktet er vel, at enhver der påtager sig en opgave har den uddannelse, opgaven kræver. Kravene til SR-arbejdslederne og vagter er mig bekendt de samme, uanset hvor vedkommende er ansat. Og ligeså er det med de regler, der er for afskærmning af arbejdssteder og sikkerhedsafstande, f.eks. for gravemaskiner.

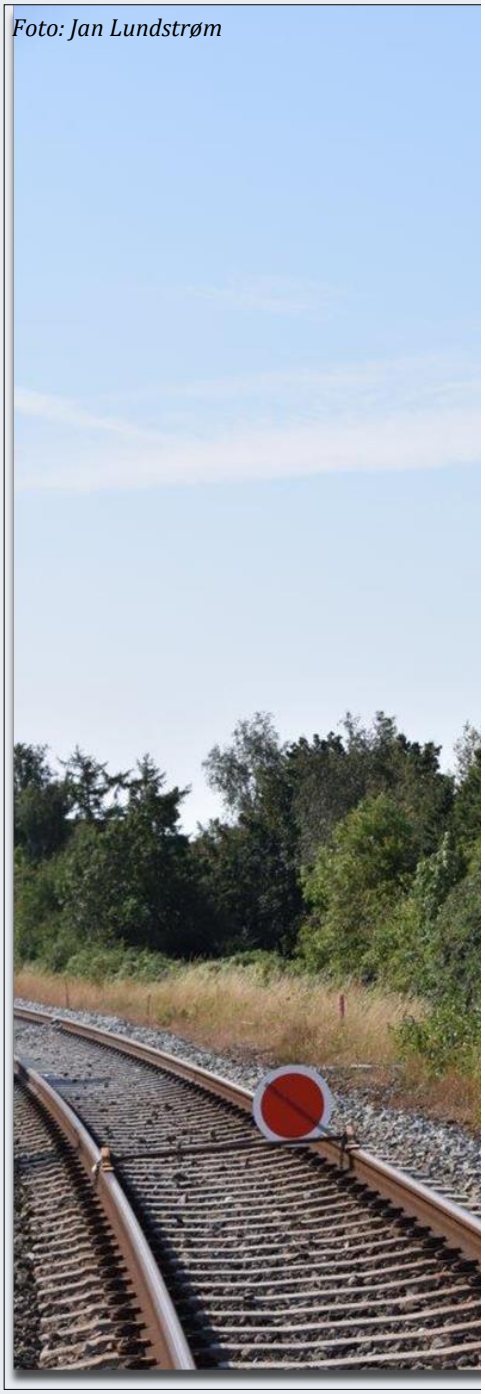


Foto: Jan Lundstrøm

Flere lokomotivførere efterspørger information om, hvor tæt på sporet gravemaskiner må arbejde, hvor langt fra sporet en afskærmning skal stå, om der skal opsættes sporspærretavler ved en sporspærring, osv. Ikke fordi det er lokomotivpersonalets opgave at agere politi eller arbejdstilsyn, men fordi det er os, der sidder forrest, og fordi vi ikke kan foretage en undvigemanøvre, men kun bremse toget og håbe på det bedste, eller – hvis den genstand der observeres i sporet foran os har en anseelig størrelse – skynde os ud af førerrummet, når alle bremser "er smidt".

Men måske er der slet ikke grund til panik. Banedanmark forsikrer nemlig, på baggrund af en henvendelse fra lokomotivførerne i det sydsjællandske, at der føres tilsyn med de eksterne underleverandører, og at disse tilsyn viser, at arbejdet udføres i henhold til de fastsatte regler. Meget muligt, men så må skoen trykke et andet sted, for lokomotivpersonalets oplevelse er, at sikkerhedsniveauet er dalende.

Derfor har LPO DSB på Sikkerhedsudvalgsmødet i juni måned – med afsæt i det stigende antal hændelser – spurgt ind til sikkerheden i forbindelse med sporspærringer. DSB har ved den lejlighed oplyst, at Banedanmark har lanceret en kampagne over for alle deres egne afdelinger og underentreprenører, og at deres tilsyn med sidstnævnte er skærpet. LPO DSB fik ved den lejlighed tilsagn om, at kampagnematerialet vil blive eftersendt, hvorefter det vurderes om / hvordan lokomotivpersonalet skal informeres.

Fremføring supplerer i deres nyhedsbrev fra juni med, at man lokalt (i Banedanmark? Red.) bestræber sig på at nedbringe de mange uhensigtsmæssige eller direkte farlige situationer. Afsnittet i nyhedsbrevet rundes af med et fromt håb om, citat:"… deres (Banedanmarks, red.) indsats kan nedbringe antallet af hændelser og ulykker ude i driften", citat slut.

Men uanset de gode intentioner har der i forbindelse med den omfattende sporombygning på Vestfyn efterfølgende været yderligere mindst to sager, som under lidt andre omstændigheder, kunne have afstedkommet alvorlige påkørsler af banearbejdere, igen fordi der tilsyneladende sker nogle brists i kommunikationen, eller måske blot fordi de der burde, ikke har fornødent styr på de sporspærringer, der iværksættes – eller måske rettere – ikke iværksættes.

Det siger sig selv, at dette uvæsen skal stoppes, og at reglerne for, og tilsynet med, det arbejde, der foregår i og ved sporene om nødvendigt skal skærpes yderligere. I første omgang af hensyn til de banearbejdere, der risikerer liv og helbred, og i anden omgang af hensyn til de lokomotivførere, der chokeres af nærved eller fuldbyrdede påkørsler, eller – som tilfældet var i sagen fra Lille Syd – oplever en kollision.

Som nævnt. Antallet af sporarbejder er stigende. Det samme er antallet af hændelser desværre også, så handling er påkrævet – Nu, inden nogen kommer alvorligt til skade!

Indtil Banedanmark og deres underentreprenører kommer i handlingsmode, har jeg følgende opfordring til Kongerigets lokomotivførere, tyvstjålet fra TV serien Hill Street Blues:

"Let's be carefull out there"

Den gode lokomotivmandsgerning og overarbejde.

Af: Peter Kanstrup, LPO DSB daglig ledelse

Den gode lokomotivmandsgerning handler, som en række artikler her i bladet her i 2015 har berørt, om mange ting.

Især to ting går hele tiden igen.

Fokus på sikkerhed

Ansvar

At tage ansvar for mange menneskers liv og store materielle værdier kræver, at man reagerer ud fra nogle holdninger og værdier, som både ligger i ens personlighed (og derfor gerne skulle afdækkes i forbindelse med de tests, der følger ansættelsesprøven) og som indprentes lokomotivføreren under dennes grunduddannelse.

Det er indlysende, at det for lokomotivførere (og mange andre mennesker med sikkerhedsklassificerede job) handler om at være mentalt tilstede på jobbet. Evnen til at holde fokus hænger i sit udgangspunkt sammen med ens fysiske tilstand. Derfor tæskes det også ind i hovedet på den vordende lokomotivfører fra dag 1 på grunduddannelsen – ja, faktisk allerede til hvervemøderne inden ansættelsesprøven – at man skal møde frisk og veludhvilet.

At lokomotivføreren skulle være sig sit ansvar bevidst og sige fra, hvis sikkerheden på nogen måde var kompromitteret, fremgik tydeligt af den gamle, nu hedengangne undervisningsbog "Lokomotivmandsgerning". Uanset denne bog nu er sendt på pension, er ansvarsfordelingen uændret. Lokomotivførerens skal fortsat have både modet og evnen til at sige fra, hvis de regler og bestemmelser, der er gældende for jobbet, ikke kan opfyldes, eller hvis lokomotivføreren ikke er fysisk i stand til at opretholde et acceptabelt opmærksomheds niveau.

Og det er ikke bare noget vi finder på i den faglige organisation. Ledelsen i DSB har bestemt også budt ind med sloganet: "Sikkerhed er en grundforudsætning".

Gode slogans til trods er det imidlertid ikke altid let at holde fokus, da lokomotivføreren ofte oplever at blive klemt mellem modsatrettede interesser; passagererne der bare gerne vil frem til tiden, Driftscenteret der bare gerne vil have trafikken afviklet gnidningsløst, de kommercielle, der bekymrer sig om kundetilfredsheden og regnedrengene, der altid mener, at "time is money".

I det krydsfelt bør man stå vagt om de regler, bekendtgørelser, overenskomster, mv., der danner rammen om jobbet. De er i deres udgangspunkt ikke skabt for at drille eller genere. Deres formål er – nogen vil måske nogle gange mene til overflod – at skabe ordentlige og strukturerede arbejdsforhold for lokomotivføreren, og derigennem minimere udefra kommende distraktion og supplere de mange tekniske hjælpemidler der ad åre er blevet en væsentlig del af vores job.

Der er mange regler og bestemmelser, som det er værd at stå fast på. Et af de regelsæt, der ofte ikke får så megen opmærksomhed, er det, som vedrører overarbejde. Og det er faktisk lidt uheldigt, da al overarbejde i sagens natur reducerer hviletiden.

Formentlig af selvsamme grund, er der i overenskomsten indlagt en bestemmelse om, at: "Overarbejde skal så vidt muligt undgås og må ikke tilrettelægges med mere end 15 timer pr kalendermåned og skal i det hele taget ske under iagttagelse af de sikkerhedsmæssige forhold".

Om end det bør undgås, er det altså tilladt – under iagttagelse af sikkerhedsmæssige forhold – at arbejde over i op til 15 timer pr kalendermåned. LPO DSB støtter naturligvis op om de overenskomstforhold, der gælder for vores arbejde, men vil gerne – da man ikke ukritisk kan sælge ud af ens fritid – benytte denne spalteplads til at henlede opmærksomheden på en række bestemmelser, man bør være opmærksom på i forbindelse med overarbejde / ekstra tjenester:

- Der må max. være 7 arbejdsdage mellem fridagene
- Hviletiden skal være minimum 11 timer
- Der må max. være 7 nattjenester pr. md. i reserven (og max. 1,35 nattjeneste pr. uge i gennemsnit for lkf i tur)
- Enkeltstående fridage skal minimum have en længde på 40 timer (36 timer, hvis fridagen indeholder et helt kalenderdøgn)
- Dobbelt fridage skal minimum have en længde på 64 timer (56 timer, hvis fridagen indeholder to hele kalenderdøgn)

Det påhviler såvel ledelsen, som den enkelte lokomotivføreren at overholde arbejdstidsreglerne. Er du i tvivl, er du selvfølgelig velkommen til at kontakte din lokale tillidsrepræsentant.

Der henvises i øvrigt til Lokomotivførerhåndbogen, afsnit D

Det kan afslutningsvis oplyses, at du andet steds i dette blad kan læse uddybende om honorering af overtid i forbindelse med korrigeringer og straks rettelser.

Så er Regelforenklingsprojektet i mål…

Af: Peter Kanstrup, OSU Sikkerhedsudvalget

I de seneste nummer af Det Blå Blad var der en kort notits omkring fortrædelighederne med at få afsluttet Regelforenklingsprojektet. Et vigtigt projekt der henover de senere år har sendt DSB's interne regelsæt (SIN DSB og samtlige ODI'er) på slankekur, og derved reduceret lokomotivpersonalets mange tusind siders instruktionsstof betragteligt.

Yderligere har projektet skulle danne grundlag for den fremtidige SIN DSB, kaldet DSB OR (F) (DSB Operationelle Regler på Fjernbanen), hvor antagelsen fra starten har været, at al form for regelforenkling formentlig ville være velkommen. Ikke bare fordi regelforenkling generelt er ønskværdig, men ligeså meget fordi det efter alt at dømme vil blive en udfordring at holde reglementerne simple og overskuelige i den lange periode, fra den spæde start på fremtidens signalsystem ERTMS (STM / ETCS) her i 2015-2016, og frem til udfasningen af SR 75 engang først i 20'erne.

Og måske hjalp opråbet.

Referatet fra evalueringsmødet d. 27. april er i hvert fald nu både fremsendt og efterfølgende godkendt. Yderligere har det første udkast til DSB OR (F) været sendt i høring, og selv om der endnu er et stykke vej inden det arbejde er i mål, fremgår det til LPO DSB's tilfredshed, at principperne fra Regelforenklingsprojektet er indarbejdet.

Vi sætter derfor flueben ud for Regelforenklingsprojektet. Samtidig noterer vi en lille sejr i kampen for den bedst mulige sikkerhed og sætter en enkelt af de stærkt efterspurgte solstrålehistorier ind på kontoen.

Hvis du vil vide mere om fremtidens regelværk henviser til artiklen: "Operationelle Regler (OR) – afløseren for SR75", som du finder andetsteds i bladet.

Arbejdsskader

Af: Hans Schøn Merstrand, medlem af LPO DSB daglig ledelse

Er dine arbejdsskader anmeldt og behandlet korrekt, eller er du gået glip af din erstatning?

Dansk Jernbaneforbund hentede i 2013 arbejdsskadeserstatninger hjem til sine medlemmer på i alt 10,8 mio. kr. (+ løbende ydelser på 83.742,- kr. pr. måned). I 2014 var det beløb 4,6 mio. kr. (+ løbende ydelser på 40.586,- kr. pr. måned), og allerede nu er der i 2015 hentet 5,2 mio. kr.

LPO DSB har gennem de seneste år haft en formodning om, at lokomotivførerne, af forskellige årsager, går glip af store berettigede erstatninger i forbindelse med arbejdsskader. Det har vi nu – i samarbejde med vores arbejdsmiljørepræsentanter – besluttet at få gjort noget ved.

Tidligere lokomotivfører Willie Nordahl Jensen

Foto: Hans Schøn Merstrand

LPO DSB har i den forbindelse valgt at indgå et formaliseret samarbejde med tidligere lokomotivfører Willie Nordahl Jensen, der igennem mange år – både i LPA (forløberen for LPO) og i DSB – har arbejdet med arbejdsmiljø og arbejdsskadessagsbehandling. Willie skal bl.a. hjælpe LPO DSB med at opbygge værktøjer til at håndtere interne procedure i forbindelse med arbejdsskader og udarbejde kampagnemateriale, mv. Vi er utrolig glad for at det er lykkedes at etablere et samarbejd med Willie, og er helt sikker på, at den enorme viden som Willie har vedr. arbejdsskadessagsbehandling vil kommer vore kollegaer til gode.

I foråret 2015 afholdte LPO DSB Områdegruppebestyrelse et temamøde, hvor også de "koordinerende arbejdsmiljørepræsentanter" deltog, og hvor fremtidens samarbejde omkring arbejdsskadessagsbehandling blev drøftet, bl.a. med indspark fra Willie. Med afsæt heri vil LPO DSB i de kommende måneder sætte fokus på både arbejdsskader og arbejdsbetingede lidelser. I første omgang udsender vi – inden for en meget kort tidshorisont – en folder til hele medlemskredsen, som beskriver forhold omkring arbejdsskader. Ideen er, at det enkelte medlem, som kommer ud for en arbejdsskade, kan bruge folderen som et lille opslagsværk. Samtidig prøver vi at ruste vore lokalgrupper til at følge op på problemstillinger vedr. arbejdsskader.

De tiltag som LPO DSB "sætter i søen" koordineres med arbejdsmiljørepræsentanterne i den såkaldte i SI-koordineringen. Tiltagene skal på ingen måde erstatte den anbefaling som LPO DSB altid giver, om at kontakte Dansk Jernbaneforbunds arbejdsskadessagsbehandler, når man har været udsat for en arbejdsskade. Sigtet er et andet, nemlig at sikre, at endnu flere arbejdsskadessager bliver behandlet korrekt, frem for bare at ligge ubehandlet hen.

Afslutningsvis vil vi gøre opmærksom på et forhold, som kan være medvirkende til misforståelser. Mange medlemmer har – fejlagtigt – den opfattelse, at LPO DSB automatisk bliver underrettet om arbejdsskader. Det er – i modsætning til, hvad der gældende for arbejdsmiljørepræsentanten, som altid underrettes – desværre ikke tilfældet. Det er derfor altid en god ide at orientere din lokale tillidsrepræsentant, hvis du har været ude for en arbejdsskade, f.eks. ved at videresende den kvittering du får, når skaden er anmeldt.

En arbejdstidsregel— Overtid i forbindelse med korrigeringer og "straks rettelser"

Af: Peter Kanstrup, LPO daglig ledelse

LPO DSB's tillidsfolk får mange henvendelser vedr. beregning af overtid / merarbejde. Som udgangspunkt finder man svar på sine spørgsmål i lokomotivførerhåndbogen, som findes på LPO's hjemmeside (kræver log in) og på DSB intranet. Desuden kan de mest gængse regler også findes i den lille blå LPO folder, udsendt tilbage i marts måned 2015. Det skal i den forbindelse bemærkes, at alle fortolkningerne i lokomotivførerhåndbogen er aftalt med ledelsen.

Det er naturligvis ikke uvæsentligt at holde fokus på, hvorledes overtid / merarbejde honoreres, og da en god gerning ikke kan gøres for tit, vil vi herunder uddybe lidt i forhold hertil, for så vidt angår korrigeringer og de såkaldte "straks rettelser".

Korrigering:

Når det fremgår af arbejdssedlen, at der er tale om en korrigering, beregnes der automatisk overtid som følge af pålagt merarbejde.

Andet merarbejde aftalt med tjenestefordeler eller driftsleder:

Hvis du efter aftale med en VDL / driftscenteret eller din tjenestefordeler, udfører merarbejde, beregnes dette merarbejde ikke automatisk i LTD. Du skal derfor selv sørge for at aftale en kompensation, og den aftalte kompensation – inkl. evt. overtid – skal manuelt indtastes i LTD af driftslederen / tjenestefordeleren.

I forbindelse med en sådan aftalt kompensation skal du altid modtage en kvittering på det aftalte på mail. Den afsendes automatisk via LTD. Modtager du ikke en mail med den aftalte kompensation inden for et døgn, skal du:

- Kontakte tjenestefordeleren, hvis du har aftalt kompensationen med denne, eller
- Sende en mail til Poul B Hansen (poulbh@dsb.dk) i Metropolen, hvis du har aftalt kompensationen med en driftsleder.

Bemærk! Har du aftalt en kompensation med driftslederen, eller din tjenestefordeler, vedr. en given tjeneste, og du efterfølgende tildeles en anden tjeneste, bortfalder kompensationen automatisk. Annulleringen fremsendes også automatisk pr. mail. Er der også efter bortfaldet enighed om ulempe, skal der aftales en fornyet kompensation.

Den tid der fremgår af mailen, er den tid der overføres til afspadseringskonti (øvrig frihed).

Skyldes overtiden en konkret beregning af udført merarbejde, aftalt med en driftsleder, er det derfor vigtigt at huske, at der skal være et tillæg på 50 %. Ellers udføres overtiden time til time. Dette gælder også, hvis du flere dage forud aftaler merarbejde (anden tjeneste, eller lignende) med din tjenestefordeler.

Foto: Anonym

GSM-R radioen— status august 2015…

Af: Peter Kanstrup,
LPO repræsentant i Gruppe 3.1 GSM-R

Der var i Det Blå Blad 3-2015 en artikel om løsninger og udfordringer i forbindelse med GSM-R radioen. Da udrulningen af GSM-R fortsætter med fuld fart, var det måske på sin plads at komme med en opdatering på denne artikel.

Der har henover sommeren været arbejdet med listen med de 22 udeståender i forhold til sikkerhed, teknik, uddannelse og arbejdsmiljø, som LPO DSB og arbejdsmiljørepræsentanterne i Gruppe 3.1, GSM-R, tilsendte projektet tilbage i juni. Status i skrivende stund er, at der fortsat er 9 åbne punkter, hvor af et enkelt punkt omkring solindfald, vil blive kædet sammen med en lignende problemstilling omkring ECTS skærmen. Disse punkter er nu, sammen med to yderligere punkter, optaget på Gruppe 3.1's fælles aktivitetsliste, og de er alle sat i proces (som det hedder på nydansk).

Mest bekymrende lige nu er problemerne med GSM-R radioens rangermode, hvor en brugbar løsning bestemt ikke ligger lige til højrebenet, da det efter vores opfattelse både er funktionaliteten og uddannelsen, den er gal med. Projektet har i den forbindelse bedt uddannelsesafdelingen finde en løsning, evt. via en eller anden form for videopræsentation, da lige præcis rangermode ikke kan afprøves på de testradioer, der er / har været tilgængelig på en række af landets større depoter.

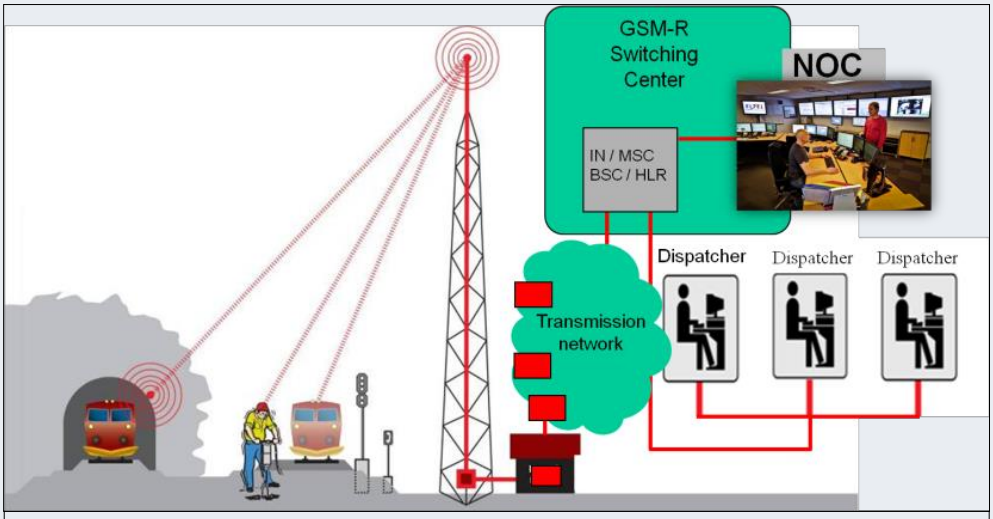
Blandt andet som følge af ovennævnte er der i sommerens løb også udsendt en række informationer til lokomotivpersonalet via Den Digitale Rygsæk, således det har været muligt for den enkelte lokomotivfører at følge med i de ændringer og fremskridt, der løbende sker i forhold til GSM-R radioen. Det er rigtigt positivt.

Der er i skrivende stund indbygget GSM-R radio i alle MR, 18 MF togsæt og ER 2036. Serieinstallationen på ER, MQ og MG er berammet til opstart fra sensommeren 2015. Du kan følge udviklingen på DSB's intranet. Klik på Power Point ikonet øverst til højre på siden.

LPO DSB og arbejdsmiljørepræsentanterne i Gruppe 3.1 vil i de kommende måneder fortsætte arbejdet med at få løst de resterende udestående punkter, således GSM-R radioen kan give det tiltænkte kvalitetsmæssige løft. Meget gerne på en sådan måde, at det ikke lykkes for projektejeren – Banedanmark – at sende regningen for deres inkompetente projektstyring videre til jernbaneoperatørerne. En mulig millionregning på modificering af GSM-R radioen, så den fremstår som en brugbar og anvendelig afløser for MSR3 radioen, er der slet ikke dækning for i DSB. Og så ved vi jo som medarbejdere, af bitter erfaring, kun alt for godt, hvor en sådan regning i så fald vil ende.

Lad mig slutte artiklen af med at gentage noget af opfordringen fra sidst:

- Når du møder GSM-R radioen i driften første gang og måske er lidt rusten i forhold til det, du lærte på GSM-R kurset for efterhånden mere end 6 måneder siden, så tag dig tid til at bruge kvikguiden, når du rigger radioen op. Når du har oprigget radioen med korrekt tognummer, lav da et opkald. Indtil DSB eller Banedanmark informerer om noget andet, er det nemlig den eneste måde, hvorpå du får vished for, at radioen er virksom og tilmeldt på GSM-R netværket, som krævet i SIN instruks 17, punkt 3.1.1.
- Sidst men ikke mindst. Meld altid til LKI vagten, hvis du oplever fejl på GSM-R radioen, herunder de såkaldte routningsfejl (kontakt til en anden FC / KMP end tiltænkt), som bliver ved med at forekomme. De tekniske udeståender, bliver aldrig løst, hvis de ikke bliver meldt ind.



De mest basale komponenter i GSM-R-anlægget

Kilde: http://www.eltelnetworks.com/da/dansk/nyhederdk

Service på DSB'sk, igen…

Af: Thomas Hultmann, lokomotivfører (K), København

Jeg synes, at man taler ned til mig, når man i e-lærings programmet "Service på DSB'sk" programmet fortæller mig, hvordan man skal opføre sig høfligt, hjælpsomt og imødekommende over for kunderne!

Jeg indrømmer med det samme, at jeg har opført mig barnligt, for da jeg lavede "Service på DSB'sk", forsøgte jeg at svare tilfældigt (det er her, jeg har været barnlig…). Årsagen var, at jeg ville se, om jeg ramte rigtigt på nogle af spørgsmålene, og fordi jeg føler mig talt ned til! Den adfærd, man vil lære mig i videoerne, er noget jeg har lært hjemmefra! Derfor blev jeg oprigtig irriteret.

Hvorfor er det, at disse "opdragelseskoncepter" ikke bare er et tilbud til de, der har lyst? Vi er jo meget forskellige alle sammen. Nogle vil sikkert synes, det er godt at have nogle "faste rammer at være i" over for kunderne. Andre, som mig, synes det er en spændetrøje. Den belærende tone, om noget som er helt naturligt for langt de fleste mennesker, nemlig almindelig høflighed og hjælpsomhed, får mig til at føle mig umyndiggjort.

I de 33 år jeg har været ansat, har der været mange forskellige "Servicekoncepter" med hensyn til service og rettidighed. For 6-8 år siden lærte vi om "De Fem Værdier" og var på kursus i "We Move You". Nu hedder det så "Service på DSB'sk og indeholder en lang række One liners og 3-8-10… Jeg husker ikke dem alle, men holder mig altid til høflighed, imødekommenhed og hjælpsomhed, over for de mennesker jeg står over for. Og så gør jeg det så godt, jeg kan med hensyn til rettidighed.

E-læring kan være godt nok for den enkelte, og givende for virksomheden, hvis målgruppen kan få ny viden, og hvis man kan bruge det i ens hverdag. F.eks.: træningsprogrammer for lokomotivførere i "Geografi på lokomotivet/togsættet", "Sådan finder du rundt i Den Digitale Rygsæk" eller "Sådan kan du give passagerene en hurtig besked om… ", altså noget som passer til medarbejdergrupperne, og emner som fylder i deres hverdag!

Ja, jeg er måske lidt irriterende, men det går over.

Ebbe L. L. Drøgemüller—Lokalgruppeformand i København

Af Thomas Knudsen, Redaktionsudvalget

Det Blå Blad har til denne udgave været en tur i København for at tage en snak med deres lokalgruppeformand Ebbe Lykke Lindgaard Drøgemüller om Københavns depot og om de udfordringer og arbejdsopgaver, man står med i denne del af landet.

Kan du give en kort opridsning af, hvem du er?

Jeg er 47 år gammel og er bosiddende i Svogerslev hvilket er en lille by 500 meter øst for Roskilde. Jeg har været i DSB i lidt mere end 25 år.

Efter 9. klasse tog jeg et år på EFG (Erhvervsfaglig Grunduddannelse) og fik derefter en læreplads på Kaj V. Hansens maskinfabrik i Brøndby, som værktøjsmager, med snit - og stanseværktøjer som speciale. Jeg blev udlært i 1988.

Dagens arbejde er godt i gang og der er vist ikke så lidt at se til for tiden at dømme ud fra hvor meget der ligger på skrivebordet.

Foto: Thomas Knudsen

Efter at have arbejdet som maskinarbejder/ værktøjsmager i 1½ år, så jeg et opslag om at DSB søgte lokomotivførere til S-tog. Det lød dengang tiltalende, og jeg ansøgte. Jeg blev antaget og startede på S-togene, på det der hed hold 4, den start 1. april 1990. I 2003 søgte jeg på fjerntogene og har kørt i København siden. Jeg har fungeret som kørelærer på S-togene og ligeledes på fjerntogene.

Privat er jeg gift med Helene og har 2 drenge på 14 og 17 år.

Hvornår og hvordan blev du lokalgruppeformand for LPO DSB København, og havde du lavet fagligt arbejde før den tid?

Jeg blev formand for lokalgruppe København, da vores daværende formand, Søren Max Kristensen, blev valgt ind i LPO DSB's daglige ledelse i efteråret 2012. Indtil da havde jeg siddet i lokalgruppebestyrelsen i København siden 2008. De sidste år som næstformand. Før den tid havde jeg aldrig lavet fagligt arbejde.

Jeg har dog altid haft holdninger til medlemsskabet af et fagligt fællesskab til sikring af ordentlige arbejdsforhold. Noget der f.eks. til stadighed kan få mit p.. i kog, er de folk der lukrerer på andres indsats og ikke selv bidrager til fællesskabet (med et medlemskab af en rigtig fagforening, red.). Det kræver ikke mange opslag i historiebøgerne for at regne ud, hvordan vores samfund og arbejdsmarked ville se ud uden de faglige organisationer og den kamp, der er ført for ordentlige forhold op gennem historien.

Hvad var den største udfordring da du overtog formandsposten?

Det var nok at kollegerne pludselig forventede, at man kunne svare på alt og at ansvaret nu i sidste ende var mit. Det første lange stykke tid var der mange ting jeg selvfølgelig skulle undersøge og sætte mig ind i. Og så var det selvfølgelig også nogle store sko der skulle fyldes ud efter den foregående formand.

Jeg har dog fået stor hjælp fra de andre medlemmer af bestyrelsen, som hver især udfylder store opgaver med bl.a. ture, lokaler og økonomi mm. Selvfølgelig har jeg også kunnet støtte mig til Søren Max, selvom han også har haft sit at se til.

Sidst men ikke mindst har jeg gudskelov også mødt stor imødekommenhed blandt kollegerne og de har generelt vist forståelse hvis jeg ikke lige har kunnet svare på et spørgsmål på stående fod.

Hvordan vil du beskrive en tilfældig dag på kontoret?

Uha det var straks sværere. Jeg har selvfølgelig de helt elementære opgaver som administration af en lokalgruppe kaster af sig. Så er der mails, der skal svares på, og opslag der skal laves og sættes op. En del tid går også med at svare på henvendelser fra kollegerne om arbejdstidsregler, firmapolitikker og fejl i

bl.a. arbejdssedler og regelværker. Så er der henvendelser fra forbundet og fra LPO DSB, der skal svares på og følges op på. Personsager og bisiddersamtaler fylder også en del. Samtidig har jeg også den holdning, at en lokalgruppeformand bør sætte sig ind i alle de emner som medlemmerne bliver præsenteret for. Så det er sjældent, der rigtig er tid til at sidde og kede sig.

Derudover er jeg signalkommisionsmedlem for DJ i Område Øst. Dette kaster selvsagt også lidt arbejdsopgaver af sig. Ud over dette følger jeg efteruddannelses- og kursusdage som enhver anden lokomotivfører.

Er København et velfungerende depot?

Det vil jeg mene. Vi er på depot København begunstiget af en masse rigtig dygtige og fagligt stærke kolleger, der hver især har deres meningers mod. Hvis man med velfungerende også mener, om vi har et stærkt sammenhold, må svaret helt klart også blive et ja. Jeg fornemmer, der er meget stor opbakning til lokalgruppen, LPO DSB og DJ blandt kollegerne i København

Har du indtryk af, at kollegerne har taget godt imod "Den gode lokomotivmandsgerning"-kampagnen?

Ja, det synes jeg. Flere har direkte udtalt, at det var på tide, at vi kom tilbage til basis for lokomotivførernes arbejde. Jeg bemærker også med glæde, at mange vælger at gå med det nye badge for at vise deres faglige tilhørsforhold. Dette tolker jeg som om, at den enkelte kollega også vælger at tage del i kampagnen og på den måde vise deres støtte til den faglige organisation og det store arbejde der udføres.

Hvordan er samarbejdet med de øvrige tillidsvalgte på depotet og andre steder?

Vi har efter min mening en meget homogen bestyrelse, hvor vi har en åben og ærlig tone overfor hinanden. Vi er bredt repræsenteret i forhold til alder, overenskomstansatte og tjenestemandsansatte. Samarbejdet med arbejdsmiljøgruppen synes jeg ligeledes fungerer fint. Med hensyn til turrepræsentanter prøver vi i lokalgruppen at yde så god support som muligt, her er det dog den enkelte turrepræsentant, der selv bestemmer hvor meget han vil gøre brug af lokalgruppen.

En stolt formand sidende på sin bænk

Foto: Thomas Knudsen

Overordnet er samarbejdet i områdegruppebestyrelsen i LPO DSB også forbilledligt. Der er stor respekt de enkelte tillidsrepræsentanter imellem og tonen lokalgrupperne imellem er tilsvarende god.

Samarbejdet med den lokale ledelse er for det meste også godt. Vi i lokalgruppebestyrelsen respekterer selvfølgelig ledelsen og dens ret til at lede og fordele arbejdet. Vi prøver dog, naturligt nok, altid at få sat vores aftryk på så meget som muligt. Og en gang imellem lykkes det da også at få lavet noget brugbart.

Kan du sige lidt om forestående udfordringer for depotet / lokalgruppen?

En af de største udfordringer vi står overfor i den kommende tid, er integrationen af vores kolleger fra DSB Øresund. Nogle af vores "nye" kolleger har været hos os før, og ved hvad der venter dem, men en del har aldrig været i DSB F&R. Her er den vigtigste opgave, for mig at se, at tage så godt imod vores nye kolleger som muligt. De politiske beslutninger omkring udliciteringen af Kystbanen til DSB First, driften i årene efter og den efterfølgende beslutning om at ligge DSB Øresund under DSB igen, er ikke noget som den menige medarbejder, i hverken DSB eller DSB Øresund, har haft megen indflydelse på. Jeg håber på, at vi alle kan se fremad, og at integrationen bliver en positiv oplevelse for alle.

Hvordan ser fremtiden ellers ud for lokalgruppen i København?

Med fare for at lyde alt for optimistisk, ser jeg en lys fremtid for lokalgruppe København. Vi har en engageret medlemskreds, der bakker op om lokalgruppen, og vi i lokalgruppebestyrelsen føler, som sagt, at vi har den fornødne respekt og opbakning i medlemskredsen.

Vi kan også glæde os over at der er stor tilslutning til de arrangementer vi arrangerer, såsom studieture, decemberfest, mm.

Som jeg har sagt flere gange på vores generalforsamlinger, skal den enkelte spørge sig selv, hvem fagforeningen og lokalgruppen i grunden er. Svaret er, at det er hvert eneste medlem og kun gennem sammenhold i vores faglige organisation, kan vi sikre ordentlige arbejdsforhold. Denne holdning synes jeg glædeligvis også er den fremherskende holdning blandt kolleger i København.

Her til sidst vil jeg gerne spørge dig, hvordan du tænker DSB ville se ud, hvis du kunne bestemme?

Mit DSB ville se noget anderledes ud end det DSB, vi har i dag, og det ville på væsentlige områder adskille sig fra virkelighedens DSB.

I mit DSB ville der være større respekt for den enkelte medarbejder. Her ville man ikke blive smidt ud med badevandet, blot fordi man ikke kunne holde kadencen, blev helbredsramt eller lavede nogle menneskelige fejl.

Foto: Thomas Knudsen

I mit DSB ville man nok bruge ressourcer på at fastholde medarbejdere, der af den ene eller anden grund var havnet i en mulig afskedigelsessituation. I DSB i dag sender man kolleger, med viden og indsigt i virksomheden, på porten. Jeg vil mene, at noget af den viden og indsigt med fordel ville kunne bruges andre steder i virksomheden. Signalværdien i at virksomheden på den måde ville kære sig om medarbejderne, er jeg sikker på ville skabe en større tryghed i ansættelsen. Samtidig ville visheden om, at virksomheden på den måde udviste menneskelige hensyn, med sikkerhed kunne aflæses i øget medarbejdertilfredshed og udpræget grad af korpsånd.

I mit DSB ville man have respekt for de kompetencer den enkelte medarbejder var udvalgt efter og ikke kontrollere og skematisere enhver tænkelig arbejdsopgave.

Man ville i mit DSB bruge ressourcerne på udvikling og trivsel og ikke på kontrol og skemaer.

Det Blå Blad siger tak til Ebbe og ønsker god vind fremover med lokalgruppen og de mange nye medlemmer, der snart "vender tilbage" under DSB's vinger.

Hjælp!

Selv om Det Blå Blad løbende modtager fotos fra vores trofaste læsere, mangler vi fortsat gode fotos i høj opløsning til brug i vores blad…

Har du nogle jernbanerelevante digitale fotos liggende, som vi må gøre brug af, eller er du indehaver af en smartphone, og har lyst til at give en hånd til dit faglige blad, må du meget gerne – på jobbet eller i det hele taget – tage nogle billeder med telefonens kamera.

I begge tilfælde send da venligst dine digitale billeder til:

detblaablad@live.dk

Lav gerne en kort beskrivelse af fotoet. Husk desuden at skriv afsender navn / navn på fotograf og evt. kildeangivelse.

På forhånd tak

Redaktionen

Lugtgener ER 2029 og ER 2139

Af: Peter Kanstrup, Gruppe 3.2F

Som nogen nok husker blev ER 2039 / 2139 natten til d. 18. februar 2011 ramt af en ret voldsom brand, mens togsættet var parkeret i P-risten i Fredericia. Togsættet stod ved den lejlighed sammenkoblet som ER 2029 / 2129, som samtidig fik omfattende røgskader.

Begge togsæt er efterfølgende blevet renoveret, og ER 2029 / 2129 blev genindsat i ordinær drift i foråret 2013. Uheldigvis viste det sig meget kort tid efter, at der var en ubehagelig lugt af røg, brændt elektronik, Wunderbaum, eller lignende, i førerrummet i ER 2029. De gentagne indmeldinger på dette forhold, herunder en række sygemeldinger fra lokomotivførere, der havde oplevet genen, gjorde at Gruppe 3.2F kom på banen i sommeren samme år.

Det var i første omgang meget vanskeligt at bestemme lugtens oprindelse, ligesom der både blandt medlemmer af Gruppe 3.2F og blandt de lokomotivførere, der havde fejlmeldt togsættet, var en del uenighed om, hvad der egentlig helt konkret lugtede af, og hvorfra lugten stammede. Desuden blev arbejdet med at lokalisere lugten vanskeliggjort af, at det var uklart, hvilke komponenter der allerede var skiftet i forbindelse med renoveringen og derfor ikke kunne være røgskadede.

Da der var en stærk mistanke om uhensigtsmæssig anvendelse af kemikalier i forbindelse med røgrenoveringen og mulig afgivning af dampe, blev Teknologisk Institut involveret. De kunne imidlertid ikke bekræfte mistankerne, og togsættet blev genindsat i drift. Aftalen var, at førerrummet i 2029 skulle være "pakket ind" i midten af fast sammenkoblede togsæt, og at togsættet skulle være under skærpet opsyn. Førstnævnte viste sig mere end almindelig vanskeligt at overholde i den ordinære drift og antallet af indmeldinger på lugtgener var (måske derfor?) kun svagt aftagende. Yderligere tilsyn blev gennemført af Gruppe 3.2F, hvor det ganske vist blev konstateret, at lugtgenerne var aftagende, men dog fortsat til stede. Det blev aftalt, at det skærpede tilsyn skulle fortsætte, og at de lokomotivførere, der oplevede ubehag, skulle melde dette ind hver gang, og hvis generne ikke fortog sig, skulle der følges op, evt. med involvering af arbejdsmedicinsk klinik.

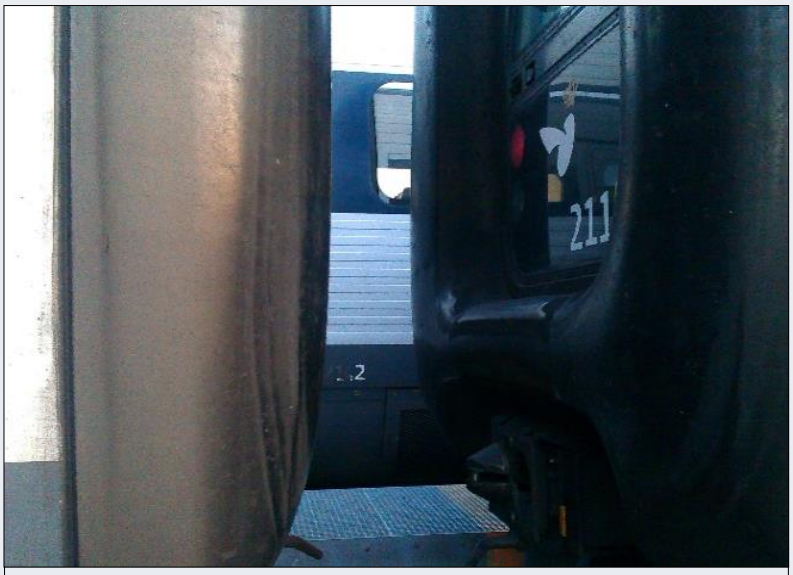
I eftersommeren 2014 blev der gennemført en meget omfattende prøvekørsel, hvor flere deltagere fra Gruppe 3.2F, herunder både en LPO repræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant, deltog. Det samlede ophold i førerrummet i 2029 var ved den lejlighed knap 5½ time, altså mere end dobbelt så meget som de længste ophold i ordinær drift. Selv om der fortsat var en svag lugt a la Wunderbaum, oplevede deltagerne ingen gener i luftveje eller andet. På den baggrund blev det konkluderet, at togsættet kunne fortsætte i drift, men at det var hensigtsmæssigt, om man kunne finde frem til de, der følte større gener ved ophold i førerrummet på ER 2029, og på den måde i stedet målrette hjælpen til den enkelte.

Lejlighedsvise indmeldinger af lugtgener fortsatte imidlertid, og ved endnu en inspektion i det sene efterår 2014 fandt Gruppe 3.2F en såkaldte duftblok, som var blev lagt i et af skabet over den ene førerrumsdør. Den eksterne virksomhed, som havde forestået røgrenoveringen, blev kontaktet, men det var ikke muligt at få oplyst, om der var placeret

flere duftblokke. De kunne dog oplyse, at duftblokke over tid tørrer ud og at duftafgivelse derved forsvinder, hvilket jo på mange måder kunne forklare, at lugten over hele observationsperioden, havde været aftagende.

I forsommeren 2015 bliver Gruppe 3.2F opmærksom på, at det – måske – ville være muligt at gennemføre en lugtsanering med ozon. Det blev så undersøgt tilbage i juli, men den eksterne virksomhed vurderede, at ozon ikke kunne fjerne den svage røglugt. Tværtimod ville der være en risiko for, at ozonen ville generere en lugt af smeltet plastik og i værste fald frigive skadelige stoffer. De kunne samtidig oplyse, at den eksisterende lugt over tid ville forsvinde helt, om end tidsperspektivet var ukendt.

På den baggrund besluttede Gruppe 3.2F, at der fremadrettet fortsat holdes øje med om der anmeldes arbejdsskader som følge af ophold i førerrummet ER 2029 med henblik på eventuel opfølgning. Derfor! Husk at melde lugtgener til LKI vagten, så forholdet fremgår af DTO. Sørg samtidig for, at der foretages en arbejdsskadesanmeldelse, hvis du oplever allergiske reaktioner, eller lignende.



ER togsæt i P-risten i Odense

Foto: Peter Kanstrup

Som nogen måske husker af indledningen på denne artikel, opstod problemerne med ER 2029 efter branden i Fredericia, hvor også ER 2039 / 2139 var involveret. Ja, det var faktisk, som nævnt i indledningen, ER 2139, der brændte.

Dette togsæt blev efter endt renovering genindsat i drift i sommeren 2014. Indledningsvis var der en række positive indikationer på, at de lugtgener, der blev indmeldt på ER 2029, ikke var på ER 2139. Her ca. et år senere er optimismen desværre for nedadgående, da der også på dette togsæt har været en række indmeldinger omkring lugtgener. Meget færre end på ER 2029, og muligvis også af en lidt anden karakter set i forhold til lugt og andre gener.

Det videre forløb for ER 2139 er i skrivende stund uklart. Antallet af indmeldinger og deres karakter berettiger ikke umiddelbart til restriktioner, men Gruppe 3.2F vil følge op i den nærmeste fremtid, og evt. også her foretage direkte tilsyn på togsættet.

Indtil videre skal vi derfor også på ER 2139 bede om, at alle lugtgener indmeldes til LKI vagten, da registreringen i DTO er Gruppe 3.2F's vigtigste arbejdsredskaber. Føler du større gener på luftveje eller andet, skal der naturligvis – som altid – laves en arbejdsskadesanmeldelse via Driftslederen eller din Gruppeleder.

Rigtige mænd er lokomotivførere!

Jens er 49 år og lokomotivfører hos DSB. Når Jens kører tog, er der fokus på:

- Sikkerhed
- Materielhåndtering
- Rettidighed
- Kundeservice

I lige præcis den rækkefølge...

Rigtige mænd kører tog – det er helt sikkert!

Oksestegt eller vandgrød—men nu bliver det måske bedre…

Af: Hans Schøn Merstrand, medlem af Kantineudvalget

Oksesteg med flødekartofler, eller stegte kartofler, hertil Waldorff salat og andet traditionel tilbehør, og derud over 3 slags sauce. Det er bare en af dagens retter i DSB's hovedkvarter i Telegade. Dagens ret i øvrige DSB kantiner er vandgrød med tilbehør. Sådan kunne en medarbejder opfattelse af DSB Kantinerne godt være – sat noget på spidsen, og med nogen overdrivelse.

Men faktum er, at der er, og har været, store forskelle på kvaliteten i DSB Kantinerne. En forskel som opleves af det personale, der kommer over hele landet og ofte benytter DSB kantinerne, i det omfang de overhovedet er åbne. For desværre er der store dele af DSB personalet, som ikke har mulighed for at komme i en DSB kantine – og dermed nyde godt af den gode ordning, som kantinerne er.

Trods den lidt negative indledning i artiklen, så er rigtig mange medarbejdere i DSB nemlig glade for kantineordningen. De så den gerne udbygget, så kantinerne i endnu højere grad kunne tilpasses de mange forskellige behov som medarbejderen i DSB har, hvilket også udgangspunktet for Kantineudvalget under DSB Koncernen / Hovedsamarbejdsudvalget i DSB.

Jeg indtrådte i "det store kantineudvalg" i august 2014, som repræsentant for DSB Sektionen (LPO DSB, LPO S-tog, TPO DSB og SPO DSB). Det skete midt i en udliciteringsproces, og der var derfor en unik chance for at præge udbudsmaterialet. I Kantineudvalget var der bred enighed om, at der i udbudsmaterielet skulle fremgå, at muligheden for at udvikle kantinerne var vigtigt for DSB.

Udbuddet er nu afsluttet, og ISS overtager driften af alle DSB kantiner fra efteråret 2015.

Hvad har Kantineudvalget så besluttet siden august 2014?

- De ordinære møder i "det nye kantineudvalg" afholdes på skift i de lokale DSB kantiner, frem for altid at mødes i Telegade. På den måde ser Kantineudvalget, ved selvsyn, alle kantinerne.
- Der bliver en "kvalitetsinspektør" for den daglige kantinedrift (en del af udbuddet) for at hæve / fastholde den daglige kvalitet.
- Kvaliteten og udbuddet af varer i de enkelte kantiner er nøje indskrevet i udbudsmaterialet.
- Der skal arbejdes for en abonnementsordning for alle medarbejdere i DSB (er pt. i proces).
- DSB Seven-Eleven kioskerne indarbejdes (hvis muligt) i kantineordningen, så kollegaer der ikke kommer i nærheden af en kantine, får mulighed for lidt mad / forplejning (har tidligere været drøftet og rejses igen som et ønske fra medarbejderne på det kommende kantineudvalgsmøde).
- Oprettelse / genoprettelse af lokale kantineudvalg, efter de fleste har lagt stille i adskillige år (LPO har indstillet vores ønsker til repræsentanter).

Det er vigtigt, at de lokale kantineudvalg kommer godt i gang, og får fokus på den daglige drift, kvalitet og fremtidsønskerne, for netop deres kantine. Det er min helt klare forventning, at alle de lokale kantineudvalg er oprettes i løbet af efteråret 2015.

Selv om der i "det store kantineudvalg" er et rigtig godt samarbejde, så er det jo ikke sådan, at træerne vokser ind i himlen, men for indeværende er der efter min bedste overbevisning, sat kurs i en positiv retning.

Operationelle Regler (OR)—afløseren for SR75

Af: Peter Kanstrup, OSU Sikkerhedsudvalget

Som de fleste lokomotivførere i DSB nok har bemærket, er udrulning af det nye signalsystem efterhånden ved at tage fart.

Signalprogrammet implementeres netop nu på S-banen, hvor udbygningen af CBTC er i fuld gang. MSR3 strækningsradioerne udskiftes til fordel for de nye GSM-R radioer, og indenfor en forholdsvis kort tidshorisont (formentlig engang i 2016) bliver den første ERTMS strækning på Fjernbanen (Lille Syd) taget i brug. Hvis alt går vel er udbygningen på hele fjernbanen færdig i 2021 -2022, hvorefter det gamle signalsystem og dermed signalreglementet af 1975 (SR 75) efter planen udfases, i hvert fald for lokomotivførerne i DSB.

Det nye signalsystem ledsages nemlig af et helt nyt sikkerhedsreglement, som får navnet Operationelle Regler (OR), hvilket er en direkte oversættelse fra ERTMS lærebogen, hvor det fælleseuropæiske reglement har det engelske navn, Operationel Rules. Banedanmarks OR S-banen er p.t godkendt til undervisningsbrug, og den tilsvarende OR for Fjernbanen er i høring.

OR er opbygget helt anderledes end vores nuværende SR. Den består af en oplistning af, hvilke forskellige roller (trafikleder, lokomotivfører) der er og hvilket ansvar, der knytter sig til de enkelte roller. Så er der et stort antal definitioner (hvad er…), og herefter en lang række procedurer for normale og unormale driftssituationer (hvad er forudsætningen, hvad er formålet, hvem gør hvad), som i øvrigt knytter sig til et unikt nummer. Afslutningsvis er der et afsnit om kommunikation, et afsnit om infrastrukturarbejder og nogle tillæg / bilag. Opbygningen gør, at de instrukser, der i dag er placeret i SIN, indarbejdes, og SIN derfor udgår.

Banedanmarks OR indeholder således SR og SIN. Reglerne heri suppleres som bekendt i dag med en række virksomhedsregler samlet i SIN DSB. I fremtiden vil disse blive tilgængelig i det nye regelværk DSB OR, hvor der udgives en for S-banen og en for Fjernbanen. Udgivelsen følger stort set lige i kølvandet på Banedanmarks udgivelser, og derfor er DSB OR (S) allerede godkendt til undervisningsbrug af hensyn til implementeringen af CBTC på S-banen. DSB OR (F) har været i høring, hvor LPO DSB havde lejlighed til at give høringssvar på vegne af brugerne. Det er i skrivende stund lidt uklart, om DSB OR (F) herefter vil være klar til undervisningsbrug, eller yderligere høring / godkendelse kræves. Det kan i øvrigt i forbindelse med DSB OR (F) oplyses, at reglementet, ud over de nye instrukser i tilknytning til det nye signalsystem, mv., vil indeholde de eksisterende virksomhedsinstrukser (i omskrevet form), således den på udsendelsestidspunkt kan afløse den eksisterende SIN DSB. Fordelen med dette lille kunstgreb er, at vi i DSB – i modsætning til Banedanmarks reglementer – i hele omstillingsperioden frem til 2021-2022 undgår at skulle forholde os til to sideløbende reglementer

Opsætningen i såvel Banedanmarks, som DSB's OR er ret overskuelig og procedurerne ligner noget, der i opbygningen godt kunne være tyvstjålet fra luftfarten. Om det så også er let tilgængeligt at lære, henholdsvis aflære ens grundviden fra SR, er så en anden sag. LPO DSB vil henover de kommende år følge udviklingen tæt, og vi vil – i det omfang vi føler et behov – løbende her i bladet orientere om, og kommentere på, Signalprogrammets implementering set fra et lokomotivfører perspektiv

Foto: Jan Lundstrøm

Gul økonomi—
Tanker om "De gule", deres "tilbud" og sammenhængen i deres økonomi

Af: Jesper R Pedersen, redaktionsudvalget og
Peter Kanstrup, redaktør

Vi har efterhånden en del gange i nærværende artikelserie om fagbevægelsens og dens udfordringer berørt de såkaldte "Gule fagforeninger". Her i Danmark er det f.eks. Krifa og Det Faglige Hus, som har iført sig lånte fjer og ynder at kalde sig selv for fagforeninger, selv om de hverken har medlemsdemokrati eller valghandlinger. De er blot forsikringsselskaber, der giver udtryk for at beskæftige sig med arbejdsmarkedsforhold. Paradoksalt nok afviser de selv langt hen ad vejen selve grundlaget for den danske arbejdsmarkedsmodel – nemlig retten, og i øvrigt også lysten, til at indgå overenskomster samt viljen til at forsvare disse, om end det retfærdigvis skal siges, at Krifa har enkelte løntrykkende overenskomster, f.eks. inden for transport- og restaurationsbranchen.

"Gule fagforeninger" - eksempler:

- Kristelig Fagforening
- Det Faglige Hus / Fagforeningen Danmark
- Frie Funktionærer
- Danmarks Frie Fagforening

JobogLiv *(ren forretning, påstår ikke at være forening)*

Hvad er en "gul fagforening"

Men hvad er det så for en forretningsmodel, de driver deres virksomhed efter, og hvorfor giver deres tilstedeværelse så mange udfordringer for den etablerede fagbevægelse (LO, FTF og AC)?

Lad os se på det sidste først – udfordringen for den etablerede fagbevægelse.

Der er ingen tvivl om, at "De Gules" succes skyldes den lavere pris. Det er meget håndgribeligt. En pris på omkring 100 kr. om måneden contra de ca. 500 kr. man betaler mange steder hos den etablerede fagbevægelse. Men er der så også tale om to ens produkter, og kan man nøjes med kun at sammenligne prisen? For det lyder jo næsten for godt til at være sandt, og når noget gør det, så er det sandsynligvis netop for godt til at være sandt.

De to produkter er nemlig på ingen måde ens. Den etablerede fagbevægelse er båret af den danske foreningskultur, hvor der er medlemsdemokrati og åbne regnskaber. Her bruges der meget energi på at forhandle overenskomster og ikke mindst forsvare dem bagefter. Det koster penge, men det betyder altså også, at fagbevægelsen arbejder for dig og dine løn- og arbejdsvilkår hele tiden – også når du ellers bare passer dit arbejde i ro og fred. Det arbejde har siden fagbevægelsens begyndelse betydet bedre løn- og arbejdsvilkår. Uden kollektive overenskomster havde lønnen været væsentlig lavere. Også meget lavere end de 400 kr. man kan spare ved at blive gul. Arbejdet med at forsvare overenskomsterne er dyrt, men ikke desto mindre af yderste nødvendighed. Det giver ingen mening først at indgå en overenskomst, for derefter at bøje nakken og acceptere, at den bliver brudt. Det handler ikke om at være på tværs, men derimod om at værne om den danske model, hvor en aftale er en aftale.

I modsætning hertil er "De Gule" en forsikrings forretning, hvor du kan få hjælp, når skaden er sket, hvis det ellers passer ind i deres forretningsmodel og reklamekampagner. De har et stykke hen ad vejen haft held til at promovere sig på enkeltsager, hvor de har skaffet deres medlemmer erstatning. Umiddelbart er det selvfølgeligt positivt. Desværre er der bare indikationer på, at de sager er udvalgt helt kynisk for at understøtte salgsargumentet – "vundne erstatningssager". Hvis en sag kan bruges som god reklame for forretningen, så kører de den. Hvor det så efterlader de kunder, der ikke er begunstigede med sådanne sager, men har fået trådt deres rettigheder under fode, vides ikke. Ikke specielt sympatisk, men når det så er sagt, så kunne den etablerede fagbevægelse sikkert godt lære noget i forhold til selvpromovering, da de erstatningssummer, vi henter hjem, er langt større.

"De Gule" har som udgangspunkt heller ikke udgifter til at indgå og forsvare overenskomster, som sikrer ordentlige løn-

og arbejdsvilkår. Som nævnt i indledningen afviser flere af dem faktisk hele tanken om at sikre deres kunder (det vi kalder medlemmer) via overenskomster. Det klinger derfor en smule hult, når Det Faglige Hus i reklamerne siger: "Samme dækning – bare meget billigere". Ja, goddaw do. "Samme overenskomst – bare betalt af de andre", er vist mere rammende. Mage til nasseri, og så bryster de sig ovenikøbet af det!

Hvis folk ikke kender til de ovenstående forhold, er det klart, at det virker tillokkende at spare penge og søge til "De Gule". Det er en af den etablerede fagbevægelses helt store udfordringer at forklare danskerne, at der er mere end prisen til forskel. Heldigvis er arbejdet godt i gang med den stort anlagte kampagne "Er du OK", hvor fokus er på overenskomsternes betydning for de mange goder og rettigheder danske lønmodtager gennem årene har opnået via disse.

Gul økonomi – en alternativ forretningsmodel?

Vi har altså slået fast, at det ikke er det samme "produkt" den etablerede fagbevægelse og "de gule" tilbyder, så lad os ikke bruge mere tid på den del. I stedet kunne det være interessant at se på nogle lidt tankevækkende sider af "De Gules" forretningsmodel.

Når nu kontingentet er så billigt, helt ned til 39 kr. pr. måned – ja i forbindelse med hvervekampagner faktisk endnu lavere (læs: gratis) – hvordan pokker hænger forretningsmodellen så sammen økonomisk? Kan man – selv om man nasser på andres overenskomster, og selv om man kun ofrer juridisk bistand på enkelte udvalgte sager – drive en forretning med så få indtægter. Og hvordan hænger det sammen med de enorme reklamebudgetter, som både Krifa og Det Faglige Hus er kendte for?

39 kroner er helt ubegribeligt lidt, og det gennemsnitlige kontingent er jo nok også lidt højere. Lad os antage, at det i gennemsnit er de tidligere nævnte knap 100 kr. pr. md., og at de medlemstal, som er tilgængelige, er bare nogenlunde korrekte, så får man let den tanke, at "De Gule" er på vej mod den økonomiske afgrund med eksprestogsfart. Det er nu nok næppe tilfældet, og tvivlen omkring sammenhængen i deres økonomi nager. Ikke så meget på grund af den unfair konkurrence. Skidt med den. Man skal blot erindre sig, at pris og kvalitet hænger sammen, og at det der tilbydes kan ikke sammenlignes. Nej, det er mere spekulationen om, hvordan "De Gules" forretningsmodel hænger sammen, der fylder. Begunstiges de af tilskud fra eksterne interessenter? Og hvis ja. Hvem er det, der i så fald har – eller kunne have – en interesse i at skabe en konkurrence situation, som kan føre til færre og ringere overenskomster. En situation som allerede nu svækker den etablerede fagbevægelse?

Det er både et rigtig interessant spørgsmål – som man jo i en stille stund selv kan fundere lidt over – og en kedelig mistanke. Opfordringen til "De Gule" er derfor: Læg jeres regnskab frem for offentligheden, så alle kan se både hvor pengene kommer fra, og hvorledes de bliver anvendt. En sådan åbenhed er vel et eller andet sted også i "De gules" egen interesse, for som det ser ud lige nu, er der noget, der ikke stemmer, hvilket nedenstående regnestykke bestyrker.

Regneeksempel Krifa	
Indtægter:	
v/ 135.000 medlemmer á 1200 kr. pr. år	= 160 mio. kr.
Udgifter (anslåede):	
Radiospots lokalradioer	= 40 mio. kr.
TV spots, avisreklamer	= 20 mio. kr.
Reklamer sportskampe / sponsorater	= 20 mio. kr.
Drift af Krifa's 19 afdelinger, inkl. løn	= 120 mio. kr.
I alt	= 200 mio. kr.
Underskud	= 40 mio. kr.

Forbehold!

Da A-kasserne er underlagt omfattende lovgivning og myndighedskontrol, må det formodes, at økonomien i fagforeninger / fagforretninger og A-kasser, uanset disse som oftest tilhører samme organisation (eller virksomhed), hele vejen rundt holdes skarpt adskilt. A-kasserne, hverken i den etablerede fagbevægelse, eller hos "De Gule", berøres derfor i nærværende artikel. Det skal samtidig understreges, at artiklen af plads hensyn beskriver "De Gule" og deres aktiviteter under et, selv om der kan være betydelige forskelle i deres forretningsmodeller.

Jernbanefritid

Normalt bringer Det Blå Blad ikke reklamer. Omvendt er reklamer mange ting og lige netop omkring nærværende – Jernbanefritid – er der grund til at gøre en undtagelse.

Jernbanefritid er nemlig i tråd med, og understøtter gennem deres virke, en af fagbevægelsens allerældste ideer – ønsket om at skabe hele mennesker. Det støtter LPO DSB, og dermed Det Blå Blad, naturligvis gerne op om. I øvrigt helt i tråd med det arbejde, der foregår i vores lokalgrupper, hvor sociale arrangementer og aktiviteter mange steder er en væsentlig del af lokalgruppens medlemspleje.

Vi giver ordet til Jernbanefritid…

Jernbanefritid er en paraplyorganisation der p.t. består af ca. 40 foreninger af enhver art fordelt over hele landet med ca. 2600 medlemmer.

Jernbanefritid blev dannet i 1946, og forbundets og foreningernes formål er, at fremme interessen for fritidsaktiviteter for medlemmerne og deres familie. Målsætningen er at arrangere aktiv fritid for alle og dette financiers ved medlemsbidrag og bidrag fra moder-virksomhederne.

Til alle, der har en jernbanerelateret opgave (fremgår af foreningens hjemmeside), samt deres ægtefælle eller samlever, har Jernbanefritid glæden gennem sine mange foreninger at kunne tilbyde næsten enhver form for fritidsbeskæftigelse – det være sig idræt eller anden kulturel virksomhed – under velorganiserede forhold.

På landsplan samles Jernbanefritids medlemmer til afholdelse af jernbanemesterskaber, konkurrencer, stævner, udstillinger m.m. i mange forskellige discipliner.

Flere af vore foreninger har også andre discipliner på programmet end de, der er optaget på forbundsplan. Vi er dog altid parate til at udvide aktiviteterne, såfremt der et rimeligt underlag af interesse.

Hvis du vil vide mere, kan du kan gå på www.jernbanefritid.dk. Her finder du også kontaktoplysninger på de forskellige afdelingsledere. De kan hjælpe dig med evt. spørgsmål.

Jernbanefritids vision:
Jernbanefritid tilbyder alle ansatte i jernbanevirksomheder, attraktive og sundhedsfremmende aktiviteter, fællesskab og spændende oplevelser. Vi er virksomhedernes foretrukne samarbejdspartner inden for idræt, motion og kultur.

Foto: Jernbanefritid (fra deres informationsmateriale)

Lokalnyt

Aarhus

Af: Lars K Andersen

Når i læser dette indlæg er sommeren definitiv slut. Men hvad er der så egentlig sket denne sommer?

I Aarhus har vi den Humanitære fond - OLIEKANDEN, som lokomotivpersonalet samler ind i. De indsamlede midler uddeles som legater til værdigt trængende. I år havde Allan Bjerregård indstillet Scleroseforeningen, til sådan et legat. Hvorfor så lige denne forening, vil nogle måske spørge? Svaret er lige til. En af vores kollegaer, Kasper Stabel, som startede på samme hold som Allan, fik sygdommen. En forfærdelig sygdom som kan ligge stille i lange perioder, for så virkelig at vise sit grimme væsen. En sygdom som, når den er værst, kan lænke patienten til rullestol. Det var netop det, der skete for Kasper. Han var ellers i en periode, efter sygdommen var kommet til ham, kommet så langt, at han kunne bestride et flexjob som lokomotivfører. Få dage før aftalen faldt på plads fik Kasper imidlertid et tilbagefald, og det endte med at Kasper mistede sit job. Kasper har dog ikke mistet livsglæden og han var selvfølgelig med til legat overrækkelsen, d. 10. august på LPO's kontor, hvor Scleroseforeningen modtog en check på 10.000 kr. til deres arbejde, særlig til deres børneprogram. Efter legat overrækkelsen var der som sædvane en rundvisning på DSB's værksted, P-risten og på selve stationen. Så kære kollegaer når I smider en tier, eller mere i Oliekanden, så husk at det en betydning for arbejdet i de foreninger der modtager legatet. Vi, der har været med til sådan en uddeling, mærker det i hvert fald tydeligt på den taknemmelighed, modtagerne viser.

Overrækkelsen af 10.000 kr. til Scleroseforeningen. Vores tidligere kollega Kasper Stabel i rullestol og 2 piger fra foreningen (også angrebet af skelrose) modtager check af Thomas Mikkelsen.

Foto: Brian Jensen

Niels F Jacobsen, Allan Bjerregård, Thomas Mikkelsen og Brian Jensen sammen med holdet på rundvisning.

Foto: Brian Jensen

I sommerperioden har vi haft et par kollegaer, der har valgt at stoppe som hårdt arbejdende lokomotivfører. Jørgen Bertelsen valgte at gå på pension d. 1. august efter mange år ved "banen", og d. 31. august havde Ole Kondrup sin sidste dag ved DSB. Ole arbejdede i mange år med IC3 tests i Randers og var med ved opstarten med IC4, De sidste år har han gået på P-risten. Begge ønskes et rigtig godt og indholdsrigt otium.

Lokalnyt

Foto: Jan Lundstrøm

Kalundborg

Starten af efteråret er jo også tiden, hvor vi kikker på ture til næste år. I Aarhus er vi hårdt ramt af, at letbanen starter op i august 2016. Som det ser ud nu, er det svært at se, at letbanen skulle blive klar til driftsstart, som planlagt, men uanset eventuel udskydelse, er det en kendsgerning at vi mister arbejdet på "Nærbanen". Vi må jo så håbe, at der kan vendes noget arbejde mod Aarhus.

En anden ting som vi skal have taget op med DSB vedr. letbanen er, om vi kan benytte vores frikort på deres linjer. Et punkt som jo nok vil komme til at give nogle hårde kampe, når vi ser, hvor svært Banedanmark har haft ved at forstå, at medarbejdergoderne omkring frirejser bør fastholdes.

Letbanebyggeriet har i øvrigt spærret vores hidtidige adgangsvej til P-risten, så nu foregår den tur op gennem byen. Jeg har på egen krop fundet ud af, at den nye vej ikke er optimal. Der mangler simpelthen belysning, så man kan se alle de huller og forhindringer, der er på fortovet, når man går der en mørk nat. Nu gå vi jo den mørke tid i møde, så sparsom belysning, huller i fortovet, skråparkerede biler og måske – hvis det bliver koldt nok – sne, kan let afstedkomme, at driften kan blive udsat for aflysninger, i hvert fald hvis disse ting ikke tages alvorlig nok af vores arbejdsgiver.

Med disse ord håber jeg trods alt, at alle har haft en god sommer.

Af: Maiken Tomlinson

Personale

Et kæmpe tillykke til vores 3 nye kolleger fra "Tønderholdet", som for nyligt har bestået de afsluttende prøver på grunduddannelsen. Forude venter nu i første omgang attesten til ME og dobbeltdækkere.

Også et stort tillykke til Bent E. Hansen, som for nyligt kunne fejre 30 års jubilæum.

Lokalnyt

København

Af: Ebbe L. L. Drögemüller

Desværre har endnu en kollega forladt depotet siden sidste blad, idét Philip Bosemann har valgt at sige op. Vi ønsker Philip go´ vind fremover.

Materiel

Nu, hvor sommeren – ifølge kalenderen – er begyndt at gå på held, og de lyse nætter er overstået for i år, har det varme sommervejr endelig fundet vej til Danmark…… SKØNT! Desværre er vi så bare også stødt på det evigt tilbagevendende problem med klimaanlæg i førerrummene (især på ME og MG), der ikke kan følge med, og efterfølgende ikke bliver lavet til trods for, at det ikke skorter på indmeldinger herom. Det er enormt frustrerende, og mange kolleger har spurgt til, hvorfor det ikke bliver taget ud og lavet. En af grundene kunne være, at så længe vi bare kører videre, og raser i vores stille sind over, at ingen andre melder det nedbrudt, og LKI-vagten ikke bare får det taget ud til reparation, ja så sker der ikke en fløjtende fis. Der er kun én, der kan sige "nu er det dæleme nok" og melde nedbrud, og det er den lokomotivfører, der kører toget. Med andre ord – det starter (og slutter!) med din egen beslutning! Snart kommer efteråret, hvor der som regel er en ok temperatur i førerrummene igen. Så kommer vinteren og dermed den tilbagevendende problemstilling med for kolde førerrum.

MG

Torsdag d. 20. august 2015 oprandt den store dag, hvor IC4 (igen!!) måtte køre 2 sæt sammenkoblet med passagerer. Man valgte at starte op på Nordvestbanen, og det er tilsyneladende gået fint.

En nylig redegørelse for rettidigheden viste, at IC4 nu er den mest præcise togtype på Nordvestbanen. Den oplysning medførte at flere af os efterfølgende gjorde opmærksom på, at den også er den eneste uden Greenspeed… Hmmm… nogen sammenhæng?!!

Til trods for at det i det store hele stadig går fint med at køre MG, er det lige p.t. lidt op ad bakke med materiellet, der så småt begynder at vise tegn på slid, og efterhånden også begynder at have en del fejl – igen.

Studietur

Desværre er vi blevet nødt til at aflyse studieturen i år pga. manglende tilmeldinger. Vi prøver dog igen til næste år.

Så er det ved at være slut med sommeren 2015, og efteråret nærmer sig med hastige skridt. Sommeren 2015 vil nok af de fleste blive husket for de ganske omfattende sporarbejder, der er foregået flere steder i landet. Så efter at de fleste nok har afviklet deres velfortjente sommerferier, er det nu tid til at tage fat igen. Og tages fat det skal der i den kommende tid med en personalesituation, der er temmelig anstrengt. Så anstrengt at vores lokale tjenestefordelere for første gang i lang tid, har set sig nødsaget til at sende mails ud med råb om hjælp til alle lokomotivførerne i København. Lokalgruppen vil ikke lægge skjul på, at vi synes, at virksomheden hellere skulle ansætte og uddanne nogle flere lokomotivførere og på den måde få kapacitet til at køre den kendte produktion, fremfor at køre "rovdrift" på personalet.

Besøg af direktøren

I den historisk dårlige MTAPV fra sidste år blev der fra manges sider ytret ønske om en mere synlig ledelse. Den bold er blevet grebet fra vores direktion. Så langt så godt. Man startede således op med at indbyde til medarbejdermøder, hvor der kunne skydes på direktørerne. Her var deltagelsen af medarbejderne efter sigende ikke prangende, måske primært fordi deltagelsen i disse møder for en stor dels vedkommende skulle foregå i medarbejderens fritid, uden fuld kompensation for den brugte tid. Nu tager man så fra ledelsens side en ny runde, og i modsætning til

Lokalnyt

det foregående møde, som blev afholdt i vores undervisningslokaler, skal det næste møde foregå i lokomotivførernes pauselokale? Lokalgruppen er bestemt ikke tilfreds med, at man på den måde maser synlig ledelse ned i halsen på medarbejderne. Vi er stadig af den opfattelse, at hvis ledelsen virkelig vil høre medarbejdernes mening og ønsker at komme i reel dialog med medarbejderne, så skulle man indkalde til et ordentligt medarbejdermøde, med fuld kompensation og tid til dialog. Den valgte metode vil efter vores bedste mening ikke give mulighed for ordentlig dialog. Den enkelte medarbejder skal jo passe sit arbejde og har desværre ikke flere timer til at følge debatten. Han kan måske nå at stille et spørgsmål, men risikerer at skulle forlade seancen inden svaret kommer. Den enkelte medarbejder skal således igen afsætte fritid eller pausetid for at komme i dialog med ledelsen? Det er ikke en løsning, vi har hørt praktiseret i andre større virksomheder eller for den sags skyld i Telegade. Måske det kun er for, at ledelsen efterfølgende skal kunne sige, at de har været der? Lokalgruppen er sikker på, at var samme metode valgt i en skurvogn på en byggeplads, var den pågældende leder nok sendt ud af døren med et pænt fodaftryk bagi. Nuvel lokomotivførere er pæne og ordentlige mennesker og sådanne metoder kunne vi aldrig finde på at bruge. Nu skal ovenstående ikke forstås sådan, at vores ledere ikke er velkomne på vores opholdsstuer. Det er de til enhver tid. Men når ledelsen sætter tid af til dialog, er det vel rimeligt at medarbejderne også får det?

Forestående turvalg K16

Når dette nummer af Det Blå Blad læses, er vi enten i gang med turvalget eller tæt på. Dette turvalg K16 bliver på mange måder anderledes end så mange andre turvalg i København. En af de udfordringer vi står overfor til turvalget, er integrationen af DSB Øresund og den produktion der følger med det. Nu sker der Ikke en fuld integration fra 1. turvalg efter sammenlægningen, hvilket af naturlige årsager desværre ikke er muligt. Til turvalget forventes det således, at der stadig vil være en klar opsplitning af kørslen i en "DSB Ø" del og en "DSB" del. Dette skyldes primært, at de nødvendige kompetencer stadig kun er til stede i de respektive selskaber ved sammenlægningen, f.eks. er det kun lokomotivførere fra DSB Ø, der har gyldig JTF og således kan køre i Sverige. Lokalgruppen har i forbindelse med turvalget, og den forestående sammenlægning, kæmpet med at udarbejde flettede anciennitetslister for lokomotivførerne, så vi kan sætte et turvalg i gang med den rigtige anciennitetsrækkefølge. Det er vist kendt for alle lokomotivførere, at denne liste er ikke noget, man skal tage let på, og det har vi selvfølgelig heller ikke gjort. Enhver lokomotivfører skal have den indplacering, han eller hun er berettiget til, hverken mere eller mindre. Ligeledes er der fundet plads i vores ferierækker, så de lokomotivførere der kommer til os fra DSB Øresund, får en ferieindplacering som modsvarer det, den enkelte ville have haft i DSB Øresund.

Opholdslokaler Østerport.

Opholdslokalerne på Østerport er igen løbet ind i problemer med mulig råd og skimmelsvamp i bygningskonstruktionen. I skrivende stund undersøges forholdende og der er for nuværende ingen tilbagemelding om udfaldet af dis-

Foto: Jan Lundstrøm

se undersøgelser. Lokalgruppen vil, hvis udfaldet af undersøgelserne er endnu et skimmelsvampeangreb, indstille til at bygningen lukkes permanent som opholdslokale og opfordre til at virksomheden finder alternative opholdslokaler i stedet. Bygningen kan så tydeligvis ikke holdes fri for skimmelsvamp i længere tid ad gangen.

Lokalnyt

Opfølgning på DR´s nudging udsendelse

DR lavede i fællesskab med DSB en fjernsynsudsendelse, hvor begrebet nudging blev afprøvet på Hovedbanegården. Nudging (det at hjælpe folk til at gøre det rigtige, uden at de tænker over det) udsendelsen viste, hvordan man med enkle midler og små skub i den rigtige retning, kunne få folk til at ændre adfærd. F.eks. fodspor hen til skraldespanden, tydelige askebægre i rygezoner osv. Der blev også lavet forsøg med opsætning af simple pissoirer, da urinering op ad bygningen til stadighed er et stort problem, som lokalgruppen efterhånden har brugt meget energi og tid på at finde en løsning på. Stor er vores forbavselse derfor også, da man efter lysene er slukket og DR´s journalister og fotografer er væk, vælger ikke at føre de tiltag ud i livet,

som var konklusionen i udsendelsen, nemlig at der er brug for 4 pissoirer omkring Hovedbanegården. I skrivende stund er der efter lokalgruppens viden kun opsat et enkelt? Måske vi bare ikke har fundet de andre pissoirer endnu, fordi de er for godt gemt. I så fald beklager vi selvfølgelig. Men hvis ikke vi kan finde dem, mon så vores kunder kan? Kunne vi blot lede halvdelen af de, i udsendelsen anslåede, tusindvis af liter urin, der årligt pisses ud over bygningen, det rette sted hen, ville det hjælpe gevaldigt på forholdene omkring Hovedbanegården.

Efterårets medarbejderarrangementer

Som noget nyt prøves der i år med en bredere sammensat gruppe, der skal komme med ideer og forslag til efterårets medarbejderarrangementer. Gruppen består af repræsentanter fra ledelsen, lokalgruppe København og nogle af de engagerede lokomotivførere der har meldt sig som interesserede. Ligeledes deltager der en repræsentant fra vores kommende kolleger i DSB Øresund i gruppen. Der er således fra ledelsens side bevilget midler til, at lokomotivførerne i DSB Øresund kan deltage i efterårets medarbejderarrangementer, selv om de foregår i DSB regi. Lokalgruppe København hilser dette tiltag meget velkommen, da det efter vores mening er særdeles vigtigt, at integrationen af DSB Øresund i DSB sker i en så positiv ånd som muligt. Her er et medarbejderarrangement en kærkommen mulighed for at mødes på "neutral" grund og under afslappede former, inden integrationen for alvor er en realitet. Lokalgruppen vil derfor godt opfordre til, at man deltager i arrangementerne og tager godt imod de forhåbentligt mange af vores kommende kolleger fra DSB Øresund, der måtte vælge at deltage i et af arrangementerne. Det politiske fnidder fnadder om udlicitering af Kystbanen til DSB First / DSB Øresund er efter lokalgruppens mening ikke noget, der skal skygge over at få en så god og positiv integration som muligt. De fleste mennesker nærer skepsis og mistro mod det ukendte og foretrækker derfor naturligt nok det kendte. Prøv for en stund at glemme det. Tag imod opfordringen og deltag i efterårets medarbejderarrangementer og lad os tage godt imod vores kommende kolleger med fremstrakt hånd og glade smil.

Lokalgruppe København ønsker alle vores nuværende og kommende kolleger en god eftersommer

Lokalnyt

Næstved

Af: Jan Lundstrøm

Nye tog til Lille Syd – og uddannelsen til dem

Som nævnt i sidste nummer af Det Blå Blad, håbede vi i dette nummer at kunne løfte sløret for de nye tog til Lille Syd, og "vinderen blev" MQ, også kaldet Desiro. Meningen er at vi skal overtage de 12 MQ, som DSB lejer fra Angel Trains, og som frem til eftersommeren næste år kører fra Aarhus til Grenaa og Odder.

Da Lille Syd er spærret i to måneder fra den 14. august til den 11. oktober, var det jo meget belejligt at uddanne lokomotivførerne ved depotet i Næstved til at betjene disse moderne tog. Desværre har planlæggerne haft en noget uheldig hånd ved planlægningen af uddannelsen.

Selv om planlæggerne må have kendt til planerne i omkring et halvt år, er vi ikke blevet varslet om uddannelse de aftalte fem uger før. Toget der skulle bruges til den teoretiske uddannelse af såvel lokomotiv- som togførere nåede ikke frem til de første hold, der så måtte sættes på pause. Oprindelig var planen vi skulle køre med kørelærere i et antal materieltog mellem Næstved og Ringsted. Der var tillyst fire dobbeltture onsdag til fredag, og med fire på hvert hold, kunne hver lokomotivfører få lov til at køre tre korte ture før attest! Det blev derfor lavet om til, at vi skal have den praktiske køreuddannelse i plantog, men om vi skal til Odense, Fredericia eller Aarhus afgøres først kort tid før afrejse – det er simpelthen ikke godt nok!

Og som om det ikke var nok, man havde heller ikke tænkt på at der bruges en speciel nøgle til MQ, det lykkedes at skrabe fem nøgler sammen i kongeriget – til det første hold, der fik uddannelsen sat på pause. Siemens kan levere flere nøgler, men leveringstiden er mellem fire og fem uger!

Desværre vil man også kun uddanne Næstved-førere i kørsel med MQ, ikke vore kollegaer fra Nykøbing F, der i dag på hverdage vel kører en håndfuld tjenester på Lille Syd, og desuden ofte springer til når den lokale reserve ikke rækker. Nu går der forhåbentlig kun tre år før vi skal køre elektrisk, men det vil blive så som så med variationen i arbejdet i de tre år, og det kan knibe med at opretholde vores strækningskendskab til f.eks. Holbæk og Lufthavnen, ligesom antallet af MF-tjenester, vi har været stillet i udsigt, var så lavt, at man vel reelt ikke kunne opretholde attesten.

Personalesituationen og hjælp fra Aarhus

I ferieperioden har personalesituationen flere gange været mere end anstrengt. Fra Aarhus kom Carsten, Frantz og Lars os til hjælp i tre uger i juli, og Carsten og Lars kom igen til hjælp til en uges tid i august. Det var hyggeligt at få besøg af de gode kollegaer vestfra, og de skal være hjerteligt velkomne en anden gang.

Fra køreplansskiftet til december forlader Peter Andersson os til fordel for depotet i Nykøbing F. Til erstatning får vi så mindst én nyuddannet, der har søgt Næstved som førsteprioritet, måske yderligere en eller to, der har søgt Nykøbing F/Næstved. Til foråret forventer vi så at S-tog frigiver et antal

Lokalnyt

lokomotivførere til "Fjern", hvoraf sandsynligvis tre vil til Næstved.

Kollegatur

Den planlagte tur til Hamburg er om ikke aflyst så sat på stand by. Ud over kollegaer med tillidshverv, meldte der sig kun få interesserede. Det kan så diskuteres, hvor mange man kan forvente melder sig til en sådan tur, samt om timingen med tilmelding i sommertiden var den rette, men ingen har efterfølgende vendt tilbage med, at de da gerne ville have været med.

Måske er vi bare forvænte i Næstved, for sidst vi var ude og rejse, var det til InnoTrans Messen i Berlin, hvor næsten halvdelen af depotets lokomotivførere deltog i en af de to ture.

Nu laver vi to ture med besøg på Københavns Rådhus. Vi skal desuden have en rundvisning på de sider af Hovedbanegården, som vi ellers ikke ser.

Og så ser vi frem til en drøftelse om muligheden for at lave ture til udlandet på næste generalforsamling, så vi kan finde ud af, hvor stor interessen er, hvor lang tid en tur må vare og hvad den må koste.

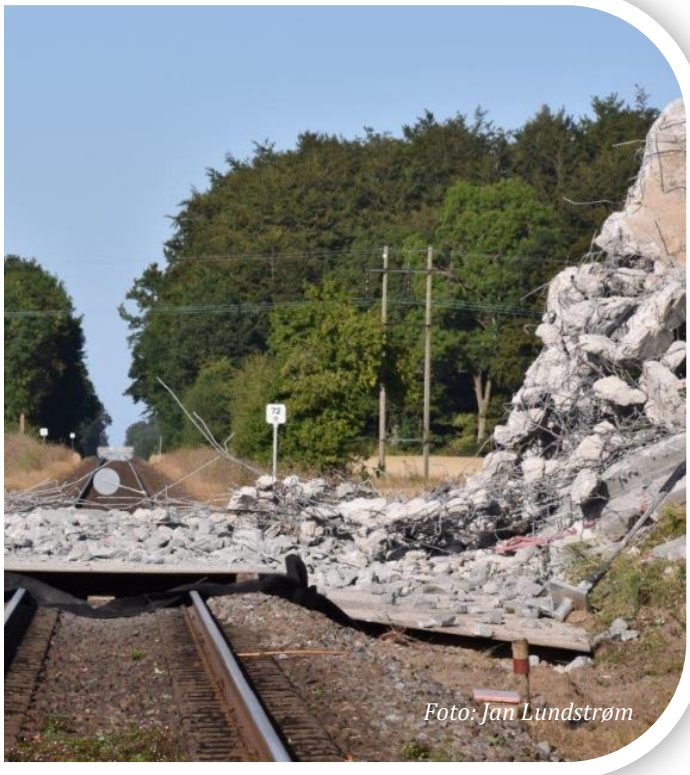


Foto: Jan Lundstrøm

0 dense

Af: Ole Stuhr Hansen

Sommeren og Banedanmarks sporarbejder går på hæld. Passagererne blev lovet en bedre bane over Vestfyn til gengæld for tre måneders strabadserende busomstigninger og en times ekstra rejsetid. Men hvad fik de / vi ud af det? Jo, udkørselshastigheden fra spor 2 i Ejby i retning mod Kauslunde er reduceret fra 60 til 40 km/t! Nå, spøg til side – man kan jo håbe, at Banedanmark bare har glemt at tilbagestille sikringsanlægget. Men man skulle måske have været ærlig og kaldt en spade for en spade: I min optik havde indsatsen på Vestfyn mere karakter af genopretning af en nedslidt og forsømt bane end af en forbedring.

Nå, på med ja-hatten, selv om den er lidt slidt…

5-6 år efter at transportminister Hans Chr. Schmidt (V) i sin forrige regeringsperiode lovede borgerne i Langeskov og omegn en ny station inden for et halvt til et helt år (det løftebrud har medierne nu slet ikke beskæftiget sig med), ser det nu endelig ud til, at den røde snor kan klippes over. Uden sværdslag har det nu ikke været, for da det i sommers gik op for lokalpolitikere og -befolkning, at det blev et regionaltog, der skulle gøre holdt midt på Østfyn, var fanden løs: Man var blevet lovet IC-betjening af den nye station, hed det. Den nytiltrådte minister kaldte DSB's ledelse til møde for at sætte tingene på plads. Og da røgen

Lokalnyt

havde lagt sig, kunne pressen berette, at nu kom der til at standse IC-materiel i Langeskov.

Det gør der så også, men kun i form af et par IC / pendler tog morgen og aften. Så med den beslutning havde begge parter fået lidt ret, og ministeren undgik at tabe ansigt. Under mødet var det tilsyneladende lykkedes DSB at overbevise ministeren om, at hvis han stod fast på kravet om standsende IC-tog (800-900) i Langeskov hver time, ville det bidrage yderligere til passagerernes indtryk af, at de kører med bumletog og ikke IC-tog – og forsinke IC-lynet i vestlig retning.

Fra K16 bliver Langeskov betjent hver time af vores 2600-tog, der nu skal til at køre Ringe-Odense-Nyborg med stop ved alle stationer. Opgaven skal løses af vores kontroversielle IC4-togsæt, som faktisk har klaret forårets og sommerens prøveperiode på Svendborgbanen rigtig godt. De problemer, der har været på banen, har i hvert fald i skrivende stund ikke været affødt af MG'erne, som har vist sig ikke blot at kunne holde tid, men også indhente forsinkelser. Til gengæld bruger de brændolie – masser af brændolie. "Men dieselregningens størrelse er vist ikke DSB's største problem i øjeblikket", som det lød fra en kollega på stuen.

Så har vores nye direktør været med i førerrummet på en tur til Aarhus, og alt gik ikke just efter køreplanen – minus 15-20 minutter ved ankomst. Turen bød bl.a. på en indrangering, og en forkert indstillet togvej i Snoghøj betød, at direktøren nær var kommet til Taulov i stedet for Fredericia. Men så fik han da oplevet, hvor lang tid det tager at nødopløse, inden man kan omlægge et sporskifte. Så direktøren fik ved selvsyn set, hvordan hverdagen kan være i et førerrum, og at det ikke er for sjov, når vi ikke overholder køreplanen.

Nu bliver det så spændende at se, hvilken størrelse han er, vores nye direktør. Og om han har kemi med departementschef Jacob Heinsen i Transportministeriet. Det havde Jesper Lok ikke, og det var ifølge Politikens politiske analytiker Sigge Winther Nielsen årsagen til, at Lok standsede som direktør i DSB. Sigge Winther har som tidligere embedsmand i Finansministeriet gode kilder på og omkring Borgen. Interesserede kan læse mere her:

http://politiken.dk/indland/politik/skyggekabinettet/ECE2515933/efterspil-corydons-dong-chef-skubbes-ud-ad-bagdoeren/

Man kan også google sig frem til artiklen ved f.eks. at skrive "sigge winther jesper lok dong departementschef" - så dukker artiklen op.

Og nu til efterårets gyser: Vores parkeringstilladelser vil fremover ikke være gyldige på Banedanmarks område mellem spor 8 og 10. Det kan lyde som en lille ting, men de dage, hvor der afvikles kurser på depotet, er der allerede mangel på pladser på P-dækket. Banedanmarks beslutning vil ikke virke afstressende, men vil sende endnu flere bandende lokomotivførere på jagt efter en parkeringsplads i kvarteret omkring Banegården.

Sidst men ikke mindst. Mens du sidder og læser dette blad, tjekker Arne Lolck Hansen ud, for at nyde den tredje alder. Vi ønsker Arne et godt otium.

Foto: Jan Lundstrøm

Lokalnyt

Tinglev

Af: Jesper Rodkjær Pedersen

Sommeren plejer at være en knap så begivenhedsrig periode at berette om, men jeg skal da lige love for at 2015 har været en undtagelse. Godt nok har der været en periode på fire uger, hvor der ikke har kørt tog i vores udkant af kongeriget, men det har ikke betydet, at der ikke er sket ting og sager.

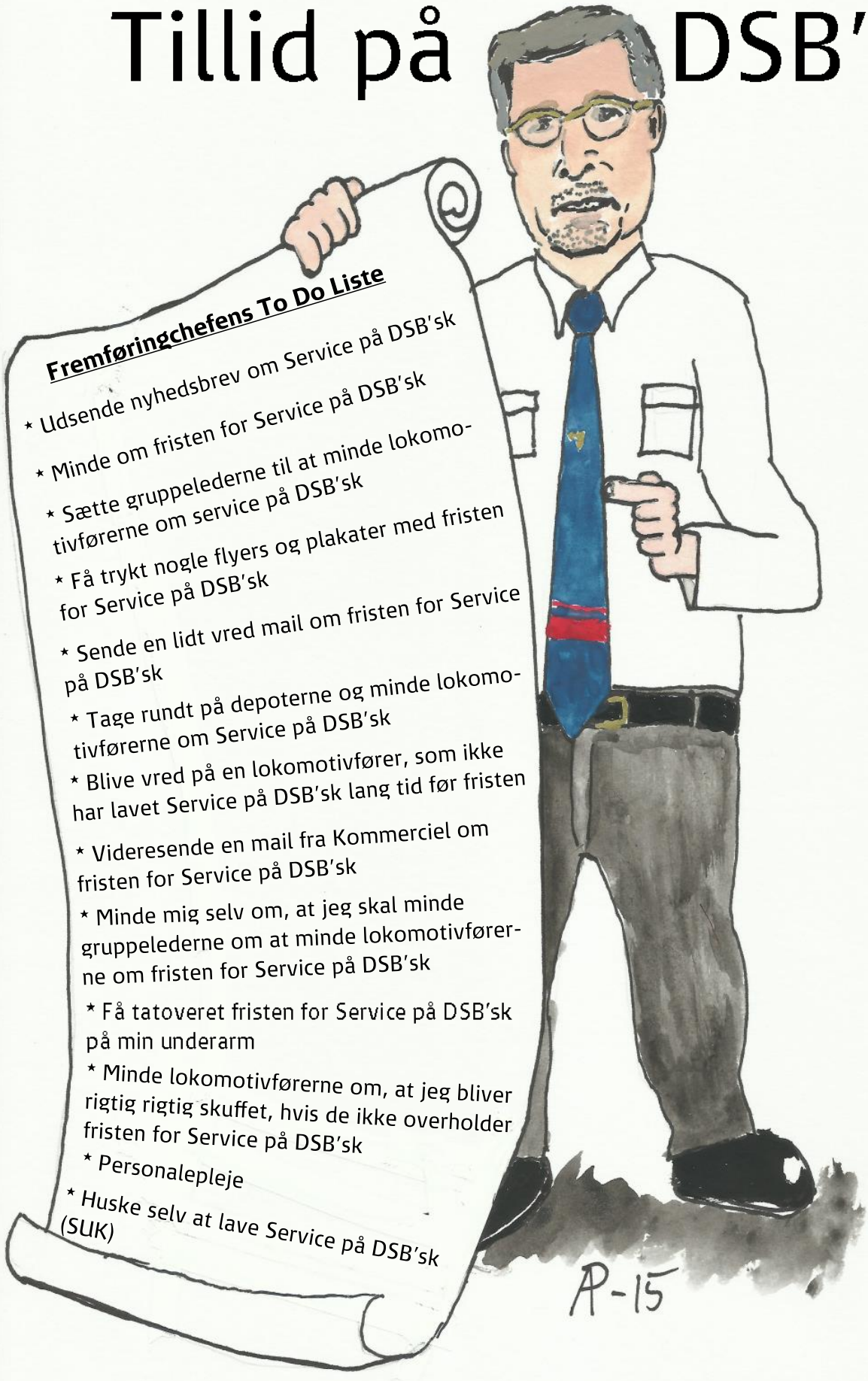
DSB kunne selvfølgelig ikke opretholde deres produktion uden hjælp fra de dygtige lokomotivførere i Tinglev. Det har betydet, at vi har skullet med bus i op mod en time og tre kvarter fra Tinglev til Fredericia for at køre en tur enten til Aarhus eller Odense, for så at slutte dagen med endnu en bustur tilbage fra Fredericia. Nu skal man kende meget lidt til lokomotivførere for ikke at vide, at de hellere vil sømme deres kønsorganer til en brændende bygning end at sidde alt for længe i en overfyldt togbus i 30 graders varme (ja okay i denne sommer var det så nærmere 11 grader), så det har på godt jysk været træls.

Lidelserne var til dels ikke forgæves, for dobbeltsporet mellem Vamdrup og Vojens er nu taget i brug og fungerer efter omstændighederne fint med kun enkelte børnesygdomme. Samtidig med anlæggelsen af dobbeltsporet, valgte Banedanmark at ombygge eller renovere spor på flere af de sønderjyske stationer. Særligt Tinglev har fået den helt store omgang, hvilket har givet en del støj - og støvgener. Der er lavet ny perron mellem spor 3 og 4 og perrontagene er blevet fjernet. Perrontunnelen er blevet nedlagt, og der er etableret en gangbro over sporene. Perronen mellem spor 2 og 3 er blevet fjernet, og der er nu kun noget, som ligner et gigantisk højbed tilbage. Vi agter selvfølgelig fra LPO Tinglevs side at ansøge om dyrkningsretten. Planerne for ombygningen af Tinglev station tog oprindelig ikke hensyn til, at stationen også er en arbejdsplads. Der var blandt andet ikke ordentlig mulighed for at komme til at stå i ly for nedbør og vind. Heldigvis fik vi da i fællesskab med arbejdsmiljøgruppen overbevist DSB om, at det var uacceptable arbejdsforhold, så de har indvilget i at opsætte nogle glasbure til os og passagererne.

Der er blevet udskiftet sporskifter og ændret på sporgeometrien på Tinglev station. Desværre viste det sig, at det nye centralsikringsanlæg ikke var projekteret korrekt, og at der bl.a. kunne omstilles sporskifter efter, at der var fastlagt en togvej! Det har betydet, at alle tog i skrivende stund skal ind- og udrangeres på Tinglev Station, mens man foretager en ny projektering og validering. Ikke lige den start vi havde håbet på efter sporspærringen. Det skulle senest være bragt i orden i uge 40 – lad os håbe, at det holder stik.

Som om reserven ikke har været hårdt nok prøvet under sporspærringen i forhold til buskørsel til og fra Fredericia, så har vi i den resterende del af sommerperioden haft en øget natproduktion i Tinglev. Det har drejet sig om de to nattog 230 og 231 mellem Hamborg og Fredericia. Det siger sig selv, at to ekstra nattjenester næsten dagligt skal blive en belastning på et mindre depot – især for reserven. Togene skal også køre i K16, så vi må håbe, at man finder en metode til at indregne dem i produktionen på et tidligere tidspunkt, så vi kan undgå at belaste reserven i samme grad til næste år.

På den mere sociale front, så har vi traditionen tro igen haft folk ovre og løbe DHL stafet i Odense. Det er altid et vældig hyggeligt arrangement i selskab med gode kolleger fra forskellige personalekategorier, og vi kan herfra kun opfordre de andre depoter rundt omkring i landet til at få sendt nogle hold af sted.

Rigtig godt efterår til alle kollegerne

Tillid på DSB'sk