



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

Herunder er det skrevne referat fra

Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's
ordinære generalforsamling 2016, med bilag:

- 1) Skriftlig beretning og bilag
- 2) liste over stemmetal, delegerede og gæster.

Referat:

Den 7. april 2016, afholdte Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB ordinær generalforsamling, på Hotel Gammel Havn, Gothersgade 40, 7000 Fredericia (kl. 1315).

Der var følgende dagsorden:

1. Mødets åbning
2. Godkendelse af dagsorden
3. Fastsættelse af forretningsorden
4. Valg af generalforsamlingens tillidsmænd
5. Aflæggelse af beretning
6. Orientering om økonomi
7. Behandling af indkomne forslag
8. Valg:
 - a. Formand (4 år)
 - b. 1 medlem af daglig ledelse (4 år)
 - c. 2 hovedbestyrelsessuppleanter (2 år)
 - d. 2 bilagskontrollanter (2 år)
 - e. 1 bilagskontrollantsuppleant (2 år)
 - f. Indlæg ved indbudte gæster
 - g. Mødets afslutning

Områdegruppeformand Søren Max Kristensen indledte generalforsamlingen (mødets åbning), med følgende velkomst:

Velkommen til Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's ordinære generalforsamling. Velkommen til alle jer delegerede og en hjertelig velkomst til jer medlemmer, som har taget tid til at møde op i dag.

Vi har inviteret nogle gæster, som vi har et specielt tæt samarbejde med:

Forbundsformand Henrik Horup
Forbunds næstformand Preben S. Pedersen
Områdegruppeformand SPO Jørn Nicolaisen
Områdegruppeformand TPO John Kildsgaard
Områdegruppeformand S-tog Thomas Bryan-Lund
Faglig sekretær i DJ Carsten M. Olesen
Velkommen til jer også.

Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB har desværre i den seneste generalforsamlingsperiode mistet nogle kollegaer, som er afgået ved døden. Jeg vil bede generalforsamlingen rejse sig op og mindes følgende kollegaer:

- Per Wissing Laursen, Aarhus – 14/4 2014
- Morten Ebbesen, Odense – 27/4 2014
- Per Maymann, København – 23/12 2014
- Palle Gert Kranker, Nykøbing Falster – 25/2 2015
- Jan Klostermark Nielsen, Kalundborg – 19/4 2015

Lod os holde et øjeblik stilhed – stilhed i et minut
- Æret være deres minde. Tak

Og lad os så komme i gang....

Der går et liberalt spøgelse gennem Europa. Siden murens fald har liberalismen haft kronede dage. Det kunne måske give en god anledning til at kigge på liberalismens væsen og dens virkning på vores samfund og på det enkelte menneske.

Liberal kommer af det latinske ord "liber", som betyder fri. I 1600-tallet beskrev Thomas Hobbes mennesket som et naturfænomen, hvor samfundet var et nødvendigt onde for at tøjle det grusomme i mennesket. Ikke Gud, men det menneskeskabte enevælde var den bedste metode til at sikre det enkelte menneskes frihed. I-1700 tallet blev liberalismen beskrevet som en politisk ideologi. Adam Smith og John Locke er nogle af fædrene. Princippet bag liberalismen er et såkaldt "negativt frihedsbegreb" forstået således, at det er frihed fra andres indblanding: fysisk, økonomisk og åndeligt, som er i centrum. Liberalismen fokuserer på, at det enkelte menneske altid skal stå i centrum, da mennesket af natur er et egoistisk væsen. Statens opgave er at beskytte den enkelte via statens voldsmonopol, men ellers ikke blande sig i samfundets virke.

Den politiske liberalisme beskriver forskellige frihedsrettigheder, hvor det enkelte individ står over alt andet. Her er Montesquieu beskrivelse af tredelingen af magten et centralt punkt.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

Rets liberalismen beskriver retsstaten, hvor det ikke er Gud, den enkelte monark eller herremand der bestemmer retfærdigheden, men et princip, hvor den anklagede er uskyldig, indtil det modsatte er bevist (det kommer oprindeligt fra Romerretten).

Den økonomiske liberalisme bygger på markedsmekanismerne. Det stærke individualistiske menneskesyn beskriver, at økonomien bedst regulerer sig selv, og at den enkelte bedst bliver reguleret via et system af belønning og sanktion. Det vil markedet selv sørge for. Staten skal kun sætte de basale funktioner såsom retssikkerhed og militærmagt til rådighed.

I disse gamle tanker er der en del, som vi faktisk har glæde af i dag. Retssikkerheden og de borgerlige frihedsrettigheder nyder vi godt af i den vestlige verden, og det er ikke så skidt endda.

Men i liberalismen og specielt i ny-liberalismen gemmer sig det værste i mennesket. Hvis staten kun skal beskytte individet, hvem beskytter så den svage mod den stærke? Hvis der ikke er et stærkt fællesskab, der holder det egoistiske menneske i ave, hvem gør så?

Socialismen påstår, at de har et modsvar til liberalismen. Her er bøtten vendt, således at individet er til for fællesskabets skyld. Dette reguleres via en meget stærk stat, der desværre igennem tiderne har vist, at retssikkerheden og de borgerlige frihedsrettigheder er en hæmsko for statens muligheder for at beskytte den enkelte.

Først i slutningen af 1800-tallet opstod en politisk retning, hvor socialismens fællesskabstankegang og de borgerlige frihedsrettigheder blev kombineret. Socialdemokratismen udarbejdede et system, hvor de frie markeds kræfter og individets frihed blev respekteret, men hvor staten og fællesskabet på demokratisk vis regulerede denne frihed, således at det ikke altid er den stærkeste, der vinder. Hovedaftalen af 1899 er et godt eksempel på dette. Arbejderne anerkendte, at kapitalen havde ret til produktionsmidlerne, men arbejderne skulle have lov til at organisere sig i fagforeninger.

Samtidig beskriver den gamle form for socialdemokratisme, at samfundsvigtige produktionsmidler, skulle være reguleret af staten og ikke af markeds kræfterne.

Hvor god en aftale hovedaftalen end var, så efterlod den et kæmpe hul. Var man ikke i arbejde, og kunne man ikke bidrage, så var man ofte overladt til sig selv og tilfældig velgørenhed. Det rettede socialdemokratiet op på i 1930'erne via omfattende socialreformer. I 1950'erne blev der indført arbejdsmarkedsreformer, der sammen med hovedaftalen og socialreformerne fra 30'erne danner grundlaget for vores velfærdssamfund.

I 1980'erne opstod ny liberalismen. På baggrund af økonomiske bobler, hvor spekulation og ikke produktion, var den drivende kraft i samfundets og det enkelte menneskes værditilvækst, og hvor principperne i markeds kræfterne gjorde deres indtog i de offentlige virksomheder, ofte ved frasal, og udliciteringer, gik socialdemokratierne i Europa i panik. I stedet for at være visionære og tænke fællesskab og sammenhold udtænkte Tony Blair, Gerhard Schröder og Poul Nyrup Rasmussen den tredje vej. Socialdemokratiet skulle bryde de gamle bånd til arbejderbevægelsen. Liberalismen skulle være en central idé i det nye socialdemokrati. New public management er et udtryk for dette, og kampen mod den liberale minimalstat skulle, paradoksalt nok, være mindre stat. Det er det socialdemokrati, vi kender i dag, hvor Helle Thorning-Schmidt og Bjarne Corydon blot er de sidste skud på stammen. At være socialdemokrat er en personlig karriere. Det er man et stykke tid, og så er man videre i livet. CV'et skulle gerne bugne med gode poster. I lørdags blev Anker Jørgensen begravet. Den sidste gode socialdemokrat er ikke længere blandt os. Et fyrtårn for den arbejderbevægelse, som skabte velfærdssamfundet, hvor få har for meget og færre for lidt, er ikke mere. Det er nu endegyldigt, på sin egen underlige facon, blevet en sandhed, at en god socialdemokrat er en død socialdemokrat.

At socialdemokratiet har brudt med deres ideologiske grundlag, altså det bedste fra socialismen, sammen med de borgerlige frihedsrettigheder, giver sig udslag i den konkrete politik. Bruddet med fagbevægelsen har givet sig



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

udtryk i opgør med efterlønsordningen, frasalg af offentlig ejendom, og, som lærerkonflikten så tydeligt viste, manglende respekt for den danske model.

Socialdemokratiets opgør med de borgerlige frihedsrettigheder giver sig udtryk i støtte til øget overvågning uden dommerkendelse og begrænsninger i ytringsfriheden, fordi nogle religiøse fanatikere med Marokkopuder på hovedet siger åndsvage ting i Aarhus. Alt sammen med henvisning til rets følelsen.

At en retspolitisk ordfører som Trine Bramsen ikke kender forskel på rets følelse og retssikkerhed er ganske bekymrende. Retssikkerheden er en borgerlig rettighed indskrevet i Grundloven. Rets følelse er blot lefle for pøbelvældet.

Hvad er så tilbage? Når det ideologiske tankegods er smidt på vælgermøddingen, i den konstante jagt på taburetter, og lefle for pøbelvældet, så er der desværre kun lidt tilbage. Pøbelvælde parret med forargelse. Eller i daglig tale "*Dansk Folkeparti*".

Det var ordene til velkomsten. Lad os komme i gang med selve generalforsamlingen.

Punkt 1 er denne velkomst.

Punkt 2, Dagsordenen. Er der nogle bemærkninger? Det var ikke tilfældet.

Ad.3.

Godkendelsen af forretningsordenen. Er der nogle bemærkninger? Det var ikke tilfældet.

Ad.4.

Valg af generalforsamlingens tillidsmænd.

- Valg af dirigent. Forslag Jørn E. Weiss. Jørn E. Weiss blev valgt som generalforsamlingens dirigent.
- Valg af sekretær. Forslag Hans S. Merstrand. Hans Schøn Merstrand blev valgt til generalforsamlingens sekretær
- Valg af 2 stemmetællere. Ebbe L. L. Drøgemüller og Niels F. Jacobsen

Med disse ord vil jeg overgive generalforsamlingen til dirigenten – Tak for ordet.

Ad.5.

Efter en kort pause overtog dirigent Jørn E. Weiss generalforsamlingen, og genoptog dagsorden, og gav ordet til formand

Områdegruppeformand Søren Max Kristensen fremførte nedenstående mundtlig beretning, som var et supplement til den udsendte skriftlige beretning, som er vedhæftet som bilag 1 til referatet.

Søren Max Kristensen:

Indledning

Jeg vil nu aflægge den mundtlige beretning. Den er et supplement til den skriftlige beretning, og skulle der være emner der ikke bliver berørt i den mundtlige beretning, så er I meget velkomne, til at spørge ind til det, eller blot til at kommentere dette.

Denne beretning vil tage udgangspunkt i fremtiden. Hvad der er sket siden sidste generalforsamling er beskrevet i den skriftlige beretning, og samtidig har I alle lige haft lokale generalforsamlinger, hvor mange emner er blevet behandlet på en god og saglig måde. Det betyder selvfølgelig ikke, at de sidste par år ikke skal behandles i beretningsdiskussionen. Så når vi kommer dertil, og I delegerede mener, at der er noget fra fortiden, der skal behandles, så kom endelig frem med det.

Det politiske

Som altid er DSB meget i vælten. Både i pressen og inde på Christiansborg. Trafikkontrakten er endnu et udtryk for, at politikerne gerne blander sig i selv små detaljer. Til gengæld undgår de gerne at tage stilling til de svære emner. Sagen om enmandsbetjening og serviceniveauet i togene er pudsigt nok udeladt. Det gælder også tryghed for vores passagerer. DSB har som udgangspunkt meldt ud, at de ikke udfører opgaver, der ikke er finansieret for i kontrakten. DSB vil ikke udføre opgaver, som gør, at politikerne, i deres propaganda, kan påstå, at DSB er alt for dyre. Egentlig en sund holdning. Tænk, hvis det også gjaldt funktioner og opgaver, der ligger uden for driften. Endeløse projekter, procesledelse og brug af eksterne konsulenter har et stort og endnu ikke realiseret potentiale.



Lokomotivpersonalets Områdegroupe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

Den meget stramme trafikkontrakt gør, at DSB skal effektivisere yderligere, hvis ikke trafikkontrakten skal tages op til genforhandling i 2020. Opnås der ikke målopfyldelse, kan vi forvente yderligere udbud af DSB's forretningsområder. Det er selvfølgelig ikke de faglige organisationers kop te, men vi må også tage stilling til, hvor langt vi vil være med, når det gælder nedskæringer i driften. Måske et privat firma vil koncentrere sig mere om drift. Måske et privat firma vil passe bedre på produktionsapparatet, det være sig både driftspersonalet og materiellet. Som det er nu, er ledelsen i DSB, i deres iver for at opnå resultater på kort sigt, i gang med at ødelægge DSB som en transportvirksomhed. Driftspersonalet er presset til det yderste, og hovedparten af vores materiel er nu i så dårlig stand, at selv det at overholde en køreplan er problematisk og mulighederne for at rette op på forsinkelser og uregelmæssigheder er nærmest ikke eksisterende.

Allerede her til K 17 bliver vi kraftigt udfordret. Ud over de nedskæringer i produktionen, som Aarhus Letbane giver, og ud over de begrænsninger, som overdragelsen af trafikken i Nordjylland til Nordjyske giver, så forventer DSB, at vi som sædvanlig giver vores 2 til 3 procent på effektiviseringsalderet.

En anden større sag vi må forvente, vi skal beskæftige os med, er depotstruktur. Vi kender endnu ikke DSB's indgangsvinkel til dette arbejde, men det er med garanti ikke noget positivt, vi har i vente. Alene det, at Anders Egehus og Anette Haugaard har fjernet depotstrukturen fra planlægningen og lagt det ind under Anettes ansvarsområde tyder på, at der her skal køres politik og kamp i stedet for at dette vigtige arbejde har viden, erfaring og faglighed som udgangspunkt. Denne ændring er sket uden dialog og samarbejde. Mere om de fremtidige opgaver senere.

Sikkerheden

Selvom emnet sikkerhed er behandlet i den skriftlige beretning, så skal der alligevel falde et par ord om det her på selve dagen.

Der er ikke noget unormalt i, at sikkerheden er et af de vigtigste emner i en lokomotivførers verden. Tvært i mod er det sådan, at en lokomotivfører første og vigtigste opgave er at fremføre toget

sikkert, og efter de gældende regler og instrukser, der findes.

Vores ledelse har meget travlt med, ved festlige lejligheder, at pointere, at for dem er sikkerhed meget vigtigt. Overskriften for dette er de efterhånden kendte ord "intet forretningsmæssigt mål må forfølges på bekostning af sikkerheden"

Desværre har den ellers så rigtige sætning ingen betydning i ledelsens ageren i dagligdagen. Køreplaner og ture er strammet så kraftigt, at hvis dette var en julesang, så havde DSB kvalt barnet. Vores materiel hænger i laser, og ledelsens evne til at løse selv simple sikkerhedssager er på samme niveau, som hvis en hund skulle løse en matematisk ligning. Pavlovs hunde kunne reagere rigtigt i specielle situationer, men det var en betinget refleks bestemt af hundekiks og havde altså intet med omtanke og rettidig omhu at gøre.

Mere komplicerede sager, som sagen om MF bremses, indførslen af enmandsbetjening og styring af vores certifikater, er gode eksempler på, ligger helt uden for DSB Sikkerheds evner.

Vi må som lokomotivførere holde fast i, at uanset hvilke smarte tiltag DSB's plakatledelse kan komme op med, så er sikkerheden det vigtigste. Om DSB Sikkerhed, med deres ca. 140 ansatte, nogensinde kommer til at fungere bare nogenlunde rimeligt, er tvivlsomt. Det vil kræve, at hele organisationen tages op til overvejelse, og det kan heller ikke afvises, at der er en del i ledelsen, der er fejlplaceret.

Alle de konkrete sager er i sig selv et stort sikkerhedsmæssigt problem. Men de to alvorligste problemer er næsten, at den enkelte lokomotivførers respekt for DSB Sikkerhed er forduftet som en dråbe vand på en varm stegepande. Samtidig risikerer vi, at de medarbejdere i DSB Sikkerhed, der faktisk har de rette kompetencer og den rette indstilling, ender med at forlade den synkende skude. Sker det i større omfang, så er fanden for alvor løs i Laksegade.

DJ

I den skriftlige beretning er samarbejdet med forbundet beskrevet. Men her i den mundtlige beretning vil jeg gerne benytte lejligheden til at takke Henrik, Preben, Kirsten, Carsten, Else og



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

alle de hårdtarbejdende ansatte på Søndermarksvej.

Når nu ordet "alle" bruges, så er det svært at undgå at tænke på forbundets økonomi. Alle, der har deres arbejdsplads på Søndermarksvej, fortjener deres løn til fulde, men det ændrer ikke ved, at det at drive et forbund med det serviceniveau som DJ tilbyder, koster en hulens masse penge. Derfor er det ved at være et problem, at medlemstallet mindskes støt og roligt. Ikke fordi der er færre der vil være medlem af forbundet, men fordi der er færre arbejdspladser indenfor DJ's organisationsområde. Vi er nu under 5000 medlemmer. Det betyder, at økonomien er meget anstrengt. Heldigvis går DJ ikke fallit de første mange år, men det ændrer ikke ved, at en ansvarlig ledelse og en ansvarlig hovedbestyrelse må tage bestik af situationen. Vi må til at se os om efter samarbejdspartnere. Som LPO DSB bedømmer situationen lige nu, er en fusion med et andet forbund ikke aktuelt. Men et tættere samarbejde, hvor nogle funktioner kunne løses i fællesskab vil absolut være en god idé. Om en sådan forlovelse senere kan føre til et gifte mål, er så en anden sag. Men vi lever heldigvis i en moderne verden, hvor man kan få, lov inden man får ring.

Sektionen

Arbejdet i sektionen har været godt og konstruktivt. Vi afgav en plads til S-tog efter at S-tog blev integreret i DSB Sov. Det har gjort sektionsmøderne endnu mere relevant. Nu er alle områdegrupperne i DJ, som findes i DSB, repræsenteret i sektionen. Dette er mere vigtigt end nogensinde, da ledelsen i DSB så får sværere ved at spille os ud mod hinanden.

I perioden gik sektionsformanden Niels Henrik Nielsen på pension. Ny sektionsformand er John Kildsgaard fra TPO.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke alle områdegrupperne for samarbejdet. Det får vi brug for i tiden der kommer.

LPO DSB

I LPO DSB's bestyrelse kommer vi til at arbejde med mange store og vigtige sager. Vi skal som altid have vores medlemmers løn og arbejdsforhold som vores vigtigste mål. Her vil vi helt sikkert blive udfordret.

Her fra talerstolen vil jeg gerne takke alle jer lokale tillidsvalgte. I gør et stort og vigtigt arbejde i dagligdagen blandt vores medlemmer, men er også med til at udstikke mål og strategier i vores arbejde. I årene der kommer, bliver I det helt centrale værktøj i forhold til lokomotivpersonalet. Jeg er sikker på, at vi i LPO nok skal gøre vores bedste, men jeg er også sikker på, at vi kommer til at indgå i beslutninger som vores medlemmer ikke vil bryde sig om. Det er det, som fagforeningsarbejde består af. Vi kommer til at tage ansvar på vores medlemmers vegne, som vores medlemmer ikke kan lide, men som er nødvendige i forhold til de politiske beslutninger, der definerer DSB som arbejdsplads. Vi svømmer i det vand, som andre har tildelt os. Det bestemmer vi desværre ikke selv. Men vi bestemmer dog selv, hvor langt og hvor hurtigt vi svømmer.

Den gode lokomotivmandsgerning

Et bolværk mod ledelsens manglende respekt for faglighed, faggrænser og sikker afvikling af trafikken er den gode lokomotivmandsgerning. I kender selv vores kampagne. Vi kommer til at arbejde meget mere med dette i årene, der kommer. Hvis vi taber denne sag på gulvet, så vinder regnedrengene i Telegade. At ledelsen tror, at alle problemer kan løses med en informationskampagne på ABC og ved trykning af kulørte plakater, viser endnu engang, desværre, at det er den enkelte lokomotivfører, der i første omgang skal stå imod.

Vi skal som faglig organisation overbevise vores medlemmer om vigtigheden af at stå fast. Vi skal som tillidsvalgte overbevise vores medlemmer om, at vi står bag dem, hvis det giver problemer, også af tjenestelig art.

Her mangler vi en del. Der er stadig for mange, der gør, hvad der bliver sagt. Der er stadig for mange, der tror, at det vigtigste ved jernbanen er rettidigheden. Også på dette felt er det jer lokale, der danner fronten. Det gør I ved tilstedeværelse og ved at opnå den tillid som er altafgørende for LPO DSB's fremtid og mulighed for at opnå resultater.

Kvalifikationsløn

Efter en pause blev der i 2015 igen sat midler af til kvalifikationsløn. Forbundet brugte, efter indstilling fra LPO DSB, en del af midlerne til kørelærerne og instruktørerne. Resten blev lagt ud til lokal forhandling. Efter en god og lang debat



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

i bestyrelsen indledte daglig ledelse en forhandling med Rolf Møller. Forhandlingerne blev afsluttet med et rigtigt godt resultat, hvor vores krav blev imødekommet.

Her i 2016 er der afsat 0.5 % af lønsummen. Forbundet har ikke kunne opnå enighed med DSB, så derfor bliver alle midlerne lagt ud til lokal forhandling.

Vi skal i bestyrelsen finde frem til et forhandlingsoplæg. Umiddelbart kunne vi arbejde videre med principperne fra 2015, men det forventes, at ledelsen kommer med krav, om at midlerne skal uddeles af den lokale ledelse efter et eller andet bedømmelsesskema. Det har vi prøvet før, og det gav en masse ballade og uro ude på depoterne. Misundelsens grimme ansigt tittede også frem. Daglig ledelse forudser meget svære forhandlinger. Forhandlinger, som må forventes at starte inden sommerferien.

iPads

Jeg vil ikke bruge så meget tid på iPads, da emnet er grundigt beskrevet i den skriftlige beretning og emnet blev også debatteret på de lokale generalforsamlinger.

Dog skal der falde et par ord om den nærmeste fortid og fremtid. iPaden bliver løbende forbedret, og det er stadig indtrykket, at den nok skal blive brugbar, når der i tiden, der kommer, bliver udarbejdet forskellige apps f.eks. en ferieapp. Det helt store problem i øjeblikket, er den forvirring, som de forskellige opdateringer, giver og det tidsforbrug som er nødvendigt i den forbindelse.

Det er helt uacceptabelt, at den enkelte ikke ved, hvornår og hvad der skal opdateres, og det må være et krav, at opdateringer kan ske i arbejdstiden. LPO DSB har rejst disse problemer over for ledelsen. Der arbejdes i øjeblikket på at få opdateringerne til at foregå således, at forvirringen mindskes. Der arbejdes også på en platform, der gør opsætningen mere overskuelig i forhold til de apps, der skal bruges i tjenesten. Samtidig vil DSB i næste uge udsende en information, der forklarer hvad der egentlig skete, og hvad de fremtidige planer er.

Projektet vil ikke tage stilling til tidsforbruget. De anerkender dog, at det er et problem. LPO DSB vil i den nærmeste fremtid tage tidsforbruget op over for ledelsen. Både den tid der er brugt, og hvad vi

gør i fremtiden, hvis en opdatering tager længere tid, end der er plads til i vores arbejdstid. Desværre havde den sidste opdateringsfarce ingen indflydelse på toggangen. Så det bliver nok svært at overbevise DSB's ledelse om, at der her er et problem. Hvem sagde "Mand eller Mus"

LGU ERTMS

Indførslen af det nye signalsystem giver store udfordringer i forhold til vores LGU uddannelse. Brancheudvalget er derfor i gang med at udarbejde nogle midlertidige løsninger, således at der kan undervises i både SR 75 og de nye signalsystemer, uden at det udfordre den unikke uddannelsesmodel, vi har i dag.

Desværre stopper det nok ikke her. Der er allerede ledere og chefer, der mener at uddannelsen som lokomotivfører skal beskæres kraftigt. Der er allerede kommet udtalelser fra S-tog om, at det burde kunne lade sig gøre at uddanne en lokomotivfører til S-tog på 6 uger. Holdes det op mod indførelsen af A-certifikatet og den uddannelse der arbejdes med på Letbane området, så er det altafgørende, at vi begynder at tænke hele uddannelsesområdet igennem. Gør vi ikke det, vil vi stå helt uforberedte, når der snart kommer et udspil fra virksomhederne og myndighederne. Der skal derfor herfra lyde en klar opfordring til DJ. Få nedsat en arbejdsgruppe internt i DJ, hvor vi fordomsfrit kan begynde at samtænke de enkelte uddannelsesområder omhandlende optagelseskriterier, indhold og merit.

Aftalerevision

I den kommende periode kommer vi til at genforhandle flere aftaler. Nogle aftaler er vi allerede godt i gang med.

I december 2015 mødtes en arbejdsgruppe for at prøve at forenkle vores kørelæraftaler og samtidig harmonisere området, således at det er de samme aftaler, der gælder på fjern og i S-tog. Resultatet blev, at det forventes, at vi fremover kun har 2 aftaler. En om udvælgelse og uddannelse, og en om funktion og honorering. Der blev nedsat 6 arbejdsgrupper, der skulle se på de enkelte elementer. Deadline er maj 2016. De enkelte arbejdsgrupper er så småt kommet i gang, men endnu har vi intet set fra DSB



Lokomotivpersonalets Områdeggruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

vedrørende aftaletekster. Så det kan allerede nu slås fast, at deadline ikke nås. Endnu engang har DSB vist, at konkret arbejde, der ikke kun medfører trykning af propagandaplakater, men kræver indsigt og viden, ikke er en del af ledelseskompetencerne.

Vores mange litra aftaler skal der også kigges på. Et oplæg kunne være, at man fremover får en togsæts uddannelse som er certifikatgivende via attest, og at øvrige togsæts uddannelser blot er en efteruddannelse. Det samme skal gøre sig gældende for lokomotiver. De enkelte litra uddannelser skal selvfølgelig stadig være aftalebestemt. Her er arbejdet endnu ikke gået i gang.

Som det ser ud lige nu, hvor ledelsen har flyttet ansvarsområdet for depotstrukturen fra planlægningen, og med ledelsens kovending i forhold til at skrive den færdigforhandlede turvalgsaftale under, så er LPO DSB ikke særligt motiverede til at begynde på nye forhandlinger, før de igangværende er afsluttet.

Efteruddannelsesaftalen EUM 5:

Ved udgangen af indeværende år har alle lokomotivførere gennemført EUM4. Et par arbejdsgrupper med reference til uddannelsesudvalget arbejder derfor p.t. med at udvikle EUM5. At flere arbejdsgrupper er involveret, skyldes den lidt bizarre situation, at vi p.t. ruller der ud af i to parallelle spor. En ideel model, som kræver omfattende ændringer, godkendelse fra planlægningsafdelingen og nogle ændringer i vores efteruddannelsesaftale. Er den ikke mulig – og det skal her erindres, at der er et betydeligt tidspres – vil EUM4 i stedet skulle have en ansigtsløftning. Det skal over for denne forsamling understreges, at LPO DSB er klar fortaler for førstnævnte, da den ideelle model indarbejder sikkerhedskulturen i alle aspekter af vores efteruddannelse, da efteruddannelsen vil blive en løbende proces med årligt tilbagevendende moduler, og da modellen vil sikre en skarpere adskillelse af efteruddannelsen i en sikkerheds- og en teknik del, oven i købet med en opprioritering af den praktiske efteruddannelse på litra. Med så mange nye tiltag er det jo ikke så mærkeligt, at dele af vores virksomhed er noget fod slæbende – hvis altså ikke lige det var fordi, den ideelle model er billigere for virksomheden og samtidig indarbejder vores administrerende direktørs højeste ønske – en bedre

sikkerhedskultur – i alle elementer af efteruddannelsen. Vi arbejder derfor – sammen med uddannelsesafdelingen i DSB videre med at skabe den bedst mulige efteruddannelse, men også med en god portion realisme indarbejdet, så vi under alle omstændigheder – selv om det skulle blive den skrabede model med selvstændige sikkerhedskulturdage – får en bedre efteruddannelse.

I forbindelse med nærværende er vi også kort nødt til at berøre det, som vel efterhånden kan kaldes smertensbarnet i vores efteruddannelse, nemlig EVAK, eller mere præcist EVAK uddannelsen på Brandskolen i Korsør. Det er svært ikke at tænke på den gamle revysang "om en mand der hed Larsen" og dens omkvæd: "Det sku` være så godt, men så det faktisk skidt". Om der i hele Nordeuropa findes bedre rammer for en vellykket EVAK uddannelse end i Korsør, er nok tvivlsomt. Desværre er det, som kommer ud af uddannelsen, og af den ledelse og kultur, der er på skolen, på ingen måde blandt de bedste. Selv om det snart 100 gange er slået fast, at man ikke kan dumpe på et AMU kursus, og selv om det både i skrift og tale er fastslået over for skolens ledelse, at man ikke under normale omstændigheder kan erklære en kursist for "ikke egnet", sker det alligevel jævnligt. EVAK bør handle om læring – i alle de scenarier, der gennemføres på et kursus. DSB har ikke betalt for, og LPO DSB ønsker ikke – et kursus med afsæt i Learning by fear. For det læringsprincip findes ikke, eller rettere, det fungerer ikke. Vi er vidende om, at DSB har skruet bissen på over for Brandskolen, og der er en reel risiko for, at DSB må opgive samarbejdet og i stedet skabe et alternativt på et antal lokale brandskoler eller lign. Det er ikke en ønskværdig situation, men hvis Brandskolen ikke vil høre på kundens og brugernes ønsker, er der jo ligesom ikke noget alternativ.

Tjenestetid 7.05

På de lokale generalforsamlinger var der meget stor frustration over optjeningsmetoden af UA, hvor vi hver 1. maj starter med et minus på 21 timer og 45 minutter. S-togene har lige indgået en aftale der omhandler en masse vedr. mødesteder m.m. En del af denne aftale er at gå væk fra de minus 21.45 og i stedet gå over til en daglig norm på 7 timer og 5 minutter. Som behandlet på sidste bestyrelsesmøde, så arbejder daglig ledelse videre med at indgå en aftale om en normtid på 7.05.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

Som det ser ud lige nu, så vil det tidligst få virkning fra K 17. Men det kan måske være en idé, at vi kæder en ændring af normtiden sammen med at DSB får underskrevet den tilrettede turvalgsaftale.

Afslutning

Med disse ord overlader jeg resten af den daglige ledelses beretning til videre behandling i forsamlingen.

Tak for ordet.

Herefter tog dirigenten ordet, og satte beretningen til behandling (herunder også den udsendte skriftlige beretning.

Hans-Morten Andersen, LPO DSB Helsingør havde følgende kommentar til beretningerne:

Nu er det jo første gang jeg er med til sådan en LPO DSB generalforsamling, og det er jeg da glad for, og til dem der ikke ved hvem jeg er, så er jeg nyvalgt lokalgruppeformand i LPO DSB Helsingør. Tak for beretningen, Du (Søren) takkede jo mig for min på vores lokalgruppegeneralforsamling. Dog er der dog lige nogle ting som jeg vil spørge ind til ved de to beretninger. Jeg var jo så uheldigt at komme til at lægge den skriftlige beretning hjemme på køkkenbordet, og det ved jeg jo godt man ikke skal gøre – men min kone læste den og så siger hun til mig, om det der noget jeg har skrevet. Hun mente det var noget negativt – og så siger jeg til hende, at det er sådan nogle beretninger nogle gange. Hun oplyste mig at man skulle helt frem til side syv, inden der stod noget positivt. Her stod nemlig at LPO DSB Helsingør havde fået deres egen lokalgruppe igen – og det er jo positivt. Men der står også at integrationen havde gået rimeligt, hvad den også har. Dog er der et par ting som halter lidt. Det er næsten skrevet, men jeg vil godt uddybe det lidt. Jeg blev noget forundret over at vores Lkf-K ikke længere måtte have elever med, da de manglende noget EUK i ET kursus – det gik jeg ind og brokkede mig over. Så kom jeg med på det første kursus – men der var ikke noget relevant vedr. ET. Så er det jeg siger, at nu har vi en hel masse LKf-K rendende rundt oppe i Helsingør, som ikke må have elever med – og i København – det er ikke godt nok, nu hvor der er mange der skal have efteruddannelse på ET. Et andet

problem som jeg godt vil brokke mig over, er at vi på et tidspunkt skulle melde turrepræsentanter ind, og meldte 4 ind – her fik vi så at vi kun kunne melde 2 ind. Jeg synes jeg savnede lidt, at der ikke var noget om alle de korrigerede tjenester vores kollegaer oplever dagligt. Korrigeringerne er stop fyldt med fejl, og det er svært for den enkelte Lkf at melde fra konstant. Jeg har godt nok et par andre ting, men dem tror jeg lige jeg venter lidt med. Tak for beretningen og ordet.

Niels F Jacobsen, LPO DSB Aarhus havde følgende kommentar til beretningen:

Sjældent har jeg dog hørt Søren max Kristensen slå et så stort slag for liberal politik, og det gjorde du godt. Tak for en god mundtlig beretning dog har jeg følgende bemærkninger. Det med ægteskabet er vel en hentydning til fusionstanker med luftfarten og Dansk Jernbaneforbund – det vil jeg gerne have uddybet lidt, med mindre gæsterne fra Dansk Jernbaneforbund kommer ind på dette senere på dagen. Jeg vil gerne appellere til at det ikke kun er tillidsvalgte – hvad jeg jo godt ved det ikke er som får andel i kvalifikationsløn. Vedr. I, så må jeg desværre erkende, at der hverdag er kollegaer som forretter tjeneste med en ikke opdateret iPad –desværre. Og selv om man er opdateret, så er det ikke sikkert at man har alle relevante informationer alligevel. I forhold til uddannelse, så vil jeg godt opfordre til, at der ikke kommer mere e-læring. Tak for ordet.

Carsten Lehmann Hansen, LPO DSB Lki-gruppen havde følgende kommentar til beretningen: For det første vil jeg dog godt sige, at det er godt at stå her i dag som delegerede, for tidliger har jeg jo kun været her som gæst. Tidligere prospect, nu full member. Men inden jeg siger noget med min nye kasket på, så vil jeg sige noget med min gamle kasket. Det er vedr. integrationen af DSB Øresund, hvor jeg mener du har skudt lidt under målet, for det var et skide godt samarbejde vi havde der, og som har givet mig lyst til at være her til vores fest i dag. Det samarbejde udstillede virkelig DSB ledelse som ikke forberedte på integrationen DSB's ledelse manglede evnen til at lede deres egne processer – men det er jeg jo selv blevet rodet ind i efterfølgende, så det forpligter. Nu til det der der vedrører Lki-gruppen. Teknologi – ny teknologi i



Lokomotivpersonalets Områdegroupe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

togene, er jo på sigt beregnet til at afskaffe arbejdspladser i togene, det er svært at se det som andet. Dog vil jeg nødtigt fremstå som maskinstormer. F.eks. er det svært at se andet, med det som er sat i drift på S-togene (CBTC). Det kan være at der var nogle der gik og håbede på at det ikke duede, men det gjorde det så. Jeg konstatere bare at det er tankegangen bag IT-teknologi i samfundet, hvor man har nogle "dyre drenge gående", men allright, med den ledelse vi har i DSB, så kan det være det slag ikke er tabt endnu. Søren du kom med nogle drøje hug til f.eks. DSB Sikkerhed, og det er desværre ikke meget bedre når man ser det indefra, for der er plads til forbedringer. Nogle gange glemmer DSB at det er sikkerhed før noget andet – det er der set eksempler på inden for det seneste, bl.a. i Helsingør. Vores faglighed skal sikre, at vi bliver rygraden i vores virksomhed og fremtiden – vores lokalgruppe deltager gerne i at holde fast i fagligheden. Nu var jeg jo her for første gang for to år siden, og fik første lektion i det ideologiske, og derfor finder jeg det ikke svært, at citere Croucho Marx (red. en af komikertrioen "Marx brothers") (Citat): han sagde noget om at han ikke ville være medlem af en forening, hvis de ville have ham som medlem – og hvor vil jeg så hen med det. I Lki-gruppen har vi på det seneste oplevet at nogle intern i LPO DSB, har problematiseret vores medlemmer (red. gruppelederne) og deres tilhørsforhold. Det kan godt være at der er noget som, er blevet fortiet men det er vi meget villige til at på ind i den problematik, og få løst det problem. Du plejer selv (red. Søren), at citere en kendt romersk senator Cato, som er kendt for at sige: *"I øvrigt mener jeg, Karthago bør ødelægges"*. I vores tilfælde drejer det sig om løn, altså vores "ny løn", hvor vi skal forsvare vores løn. Lki-gruppen efterlyser dog ved kommende lønforhandlinger at vores efterslæb bliver udlignet – nu er det sagt: *"I øvrigt mener jeg, Karthago bør ødelægges"*.

Herefter gav dirigenten ordet til Søren max Kristensen, så han kunne svare på nogle af de stillede spørgsmål:

Først svaret til Hans-Morten Andersen: det første positive på side syv, det er faktisk meget godt set – det er enenligt en ret god observation – men det er godt nok svært at finde noget positivt at skrive op pt. i DSB. Der er godt nok mange

mærkelige mennesker i Telegade som påvirker vores hverdag. I forhold til det om LKf-K fra det tidligere DSB Øresund – vi vidste det jo godt, men problemet er konkret at DSB's tilladelse er noget anderledes end DSB Øresund, og derfor problemstillingen fordi det står beskrevet at de skal have det kursus. Selvfølgelig skal de på kursus. I forhold til turrepræsentanter der blev I ramt af en ny aftale – og dem er overholder LPO DSB, og opfører os ikke lige som DSB ofte gør (red. bryder aftaler). I forhold til dem mange korrigerede tjenester, så arbejder vi på at finde en løsning – og der er et møde mellem LPO DSB og DSB senere i denne måned.

Svaret til Niels F. Jacobsen: (Søren fortsætter): I forhold til ægteskab, så er jeg ikke gravid, men spist for meget salat. Det er en stor beslutning, som jeg tror Dansk

Jernbaneforbundsrepræsentanter kommer ind på senere på dagen. I forhold til kvalifikationsløn, så gå hjem og tænk jer om – personligt vil jeg gerne fortsættelinjen fra sidste år. I forhold til iPad, så har du desværre nok helt ret i nogle af tingene – LPO DSB mener det skal løses, og forbedres. Ellers skal vi gøre noget ved det. Du nævner også E-learning. Her må jeg desværre skuffe dig, for der er nogle i DSB's hovedkvarter som er løbet tør for projekter, og er ved at lave noget om DSB's etiske retningslinjer, så der kommer nok noget igen – helt sikkert. LPO DSB har meddelt DSB at der forelægger en e-læringsaftale, og de derfor lige skal forbi turudvalget inden de foretager sig noget i forhold til at sende "noget ud". Der er i sig selv ikke noget galt med e-læring, det er hvordan det bliver brugt og bredt ud, og sådan bør det også være.

Efterfølgende svarede Søren følgende til Carsten Lehmann Hansen: I forhold til vores lille interne gruppe vedr. integration af DSB Øresund, så er jeg enig med dig – jeg mener også LPO DSB og LPO Kystbanen havde et rigtig godt samarbejde. DSB havde været noget ilde stedt, hvis ikke vi havde hjulpet DSB, for de var nok ikke kommet i mål med deres punkter opgaver, hvis ikke vi havde hjulpet DSB. DSB havde fuldstændigt undervurderet opgaven. Bl.a. kom opgavens omfang nok noget bag på DSB, da vi i arbejdsgruppen fandt godt 37 punkter som der skulle arbejdes med – og er igen var flere



Lokomotivpersonalets Områdegroupe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

hundrede underpunkter. I forhold til det du nævner omkring ny teknologi, det skal vi være ekstrem opmærksomme på. Bland andet skal vi jo snart ud og kigge på nye tog, og her skal vi være ekstrem opmærksomme, både for os selv, stationspersonalet og Togførerne. I forhold til det du sagde omkring DSB Sikkerhed, så vidste vi det jo nok godt, men det gør mig alligevel lidt ked af det, når det kommer inde fra DSB Sikkerhed. Jeg vil godt understrege, at de folk der sidder der og er medlem af LPO DSB er efter min opfattelse, at de ved hvad de har med at gøre – og er kompetente. Jeg er nok mere bekymret for at vores folk kunne finde på at forlade DSB Sikkerhed – selv om der jo også er et par enkelte andre der ved hvad de har med at gøre i den afdeling. Så citer du jo Croucho Marx, som var meget kendt i 1940, og som var jøde – men jeg holder endnu mere af følgende hændelse/handling fra hans side. Han tog i mod sin søn som kom grædende hjem, fordi han var blevet afvist i svømmehallen, og havde fået en seddel med nej, hvorpå der stod – skrevet af hal bestyren, at virksomhedens politik var, at der ikke var adgang for jøder. Til dette svarede Croucho Marx tilbage, at han søn var halvjøde, og kunne han derfor så ikke bare få lov til at soppe. Og det er jo sådan man skal takle denne situation, uden at flippe ud over en Imam i Grimhøj Mosken. Gruppelederne – jeg kan ikke være meget mere enig i det du siger. Erik Vang Olsen har også sagt det – for har vi noget intern i blandt os, så bør vi tage det internt. Man kan have en holdning til om gruppelederne skal være medlem ved os eller ej. Jeg opfatter det sådan at mange af de argumenter som bliver fremført for at gruppelederne ikke skal være medlem ved LPO DSB, holder ikke vand. Jeg har forstået det sådan at man mener der er en interesse konflikt, og det kan være rigtig – for hvem repræsenterer foreningen da så. Problemet er bare et problem som ikke eksisterer i første omgang. I al den tid hvor jeg har været faglig aktiv, har der været en sag, som er blevet løst – og gruppelederen er her ikke længere. Hvis man mener at det at fjerne gruppelederne, gør lederne bedre – løser det så noget. Faktisk kan vi spørge en her i salen, som har erfaring med dette – *(herefter spørger Søren ud i salen om det er blevet lettere ved DSB S-tog, med ledere som ikke er medlem af lokomotivførernes faglige organisation – der bliver*

svaret tilbage fra Områdegroupeformand for LPO DSB S-tog: Nej). Det sidste, ny løn og Lki-gruppens efterslæb, det er der jo forskellige meninger om (latter fra talerstolen og salen) – vi har nogle huller som vi skal have kigget på. Tak for ordet.

Herefter gav dirigenten ordet til Maiken Tomlinson, LPO DSB Kalundborg, som havde følgende kommentarer til beretningerne: Jeg vil gerne sige tak for en god beretning – da jeg havde læst den skriftlige beretning, så troede jeg det ville tage noget længere tid. Det første jeg vil tale om er EVAK, hvor jeg læser det er ment som en læringsproces, og det var vel en rigtig god ide at få formidlet til vore kollegaer, da de tror der er tale om en test. Jeg vidste selvfølgelig godt det er en læringsproces. Der er vel heller ikke mange brandmænd der efter tre dage forventes at vide alt om brand. Det er vigtig vi får videreformidlet dette til vore kollegaer, så de ikke får et mindre nervesammenbrud pga. forestillingen om at der er tale om en test. Det andet er indmeldingskulturen, hvor der er skudt en kampagne i gang, som heder "er det ikke indmeldt, er det ikke sket". Her er jeg blevet kontaktet af en kollega, som siger at det ikke kommer til at ændre en "skid" (Maiken undskylder ordsproget), hvortil hun svare, at det har du muligvis ret i. Kollegaen siger herefter, at han er træt af, at skulle dokumentere det dårlige forhold mellem Banedanmark og DSB omkring rettidighed. Han ville bare have lov til at passe sit arbejde og koncentrere sig omkring sikkerheden – men vil gerne vide om man havde en plan B, således at enten LPO DSB eller Dansk Jernbaneforbund kunne løfte dette til et højre plan. En tredje ting, er det omkring blå pulver i førerrummene på litra MG (IC4). Her havde vi et par kollegaer som var mere mand end mus og meldte nedbrud. Jeg ved ikke om det ikke modsiger sig selv, når DSB siger det ikke er farligt, men straks iværksætter rengøring af førerrum - må bare konstatere, at der fortsat er blå pulver i førerrummene. En lille sidste sjov ting er at min mobil telefon fra den 15. februar er kommet 13 beskeder om at vi må opdatere vores iPad, og så må vi ikke. Så må vi opdatere vores styresystem, 9.1, men efter to dage så måtte vi ikke. Efterfølgende så måtte vi ikke opdatere til version 9.2 – men det kunne man ikke så ikke



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

alligevel, da version 9.3 var på vej. Jeg forstår godt vore kollegaer er snot forvirret, det er jeg også selv. Det var for indeværende alt fra Kalundborg.

Herefter fik Ebbe L. L. Drøgemüller, LPO DSB København ordet til beretningerne: Tak for en god beretning, som Søren har holdt nogen sinde. Da han var formand i København var der mere kød på suppen. En af de ting jeg savnede i beretningen er når lokomotivførerne laver en fejl i dag, så bliver han straffet i "hoved og røv" – men hvad sker der med ledelsen. Jeg kunne godt tænke mig at have spurgt underdirektør Anette Haugaard, om at når vi i København har en anspændt personalesituation, hvem har ansvaret for dette Anette, hva' Anette – det er ved gud ikke mig Anette. Der sendes konstant mail ud fra ledelsen i København om hjælp til driften, og samtidig indkalder man kollegaerne til MUS i fritiden. Så har jeg en bemærkning omkring sms for iPad og dit og dat – vi bliver nød til at fortælle kollegaerne, at vi ikke har nogen aftaler omkring sms. Der er ikke noget medie hvor ledelsen kan kommunikere med lokomotivførerne, for vi kan ikke komme på abc.dsb. B.la. har jeg forsøgt at afmelde DSB bladet "Ind og Se", og det har været svært – jeg vil ikke læse alt deres propaganda. Vi har kollegaer som ikke forstår brugen af iPad – og instrukserne omkring denne. Mange kollegaer forstår ikke hvad der står eller kender "nødproceduren" – for gjorde de det kunne det ikke lade sig gøre at kører til tiden. Det var alt hvad jeg havde stående – tak for ordet.

Dirigenten konstatere, at der ikke er flere der har indtegnet sig, og giver ordet til Søren for at svare: Søren: Maiken først til dig: Mange tror at EVAK er en test og ikke en læringsproces – det har været beskrevet i Det Blå Blad, selv om det er længe siden. Problemet er nok, at brandskolen ikke har håndteret det sådan – LPO DSB har skrevet til DSB i en ret hård tone, så lad os lige se hvad der sker på den front, inden vi gør noget videre. Så nævnte du indmeldingskultur, og jeg kan faktisk godt forstå dig og kollegaen. Noget af det DSB's tidligere koncerndirektør Søren Eriksen sagde i forbindelse med "sporskife 2010, We Move Yoy og alt det pjat, det var faktisk den gode aflevering, og vi skal ikke sige, at det er virksomheden der

tager ansvaret og ikke bare giver Banedanmark eller andre skylden – for som han sagde: Hvis man købte et fjernsyn i FONA, så skulle FONA jo ikke sige, at man skulle ringe til Phillips – det samme gælder vel her i dagens DSB. Problemet er at det der opstår, er at målstyring og alt det der, som er pålagt af Transportministeriet – og derfor nok uden for LPO DSB's rækkevidde, måske endda Dansk Jernbaneforbunds. Jeg tror desværre at målstyring er kommet for at blive. Jeg er enige med dig, men der er ikke nogen plan B. Blåt pulver overlader jeg til hans Schøn Merstrand at svare på, da jeg ikke kender status. Tretten beskeder om opdateringer af iPad, er helt på månen – i øvrigt har jeg også opgivet. Jeg forstår ikke, at der ikke er blevet kørt nødprocedure på den rigtige måde – det er mærkeligt at der ikke har været flere forsinkelser på den konto. På DSB S-tog, var der en del forsinkelser pga. manglende opdateringer. Vi må konstatere at der er en del mus mellem mændene – men det er vores fælles opgave, at kigge på hvordan vi håndterer den kommende opdatering om 4 måneder. Men det er også lokalgrupperne opgave af sikre at kollegaerne har forstået hvad de skal – så det er både en fælles opgave og jeres opgave.

Til Ebbe L. L. Drøgemüller, hvad sker der med DSB ledere som begår fejl – det har vi endda spurgt Koncerndirektør Flemming Jensen om, og han har svaret, at hvis de overholder deres måltal, sender deres plakater og andet ud, så får de deres bonus eller konsekvens – vil dog ikke afvise at der findes en eksempel på konsekvens. Ledelsen freder sig selv ved fejl – konsekvens findes ikke her, det er helt tydeligt. Sms problematikken skal vi have kigget på for det har vi ikke aftaler på.

Søren gav herefter ordet videre til hans Schøn Merstrand, for at svare på "blåt pulver" problematikken. Hans S. Merstrand svarede: Det er rigtig, at der var nogle episoder ved Kalundborg. Men som oplyst på seneste Områdegruppebestyrelsesmøde så ligger der en henvendelse ved Arbejdsmedicinsklinik i Aarhus, fra LPO DSB - da DSB i informationen til DSB ansatte, henviste til en gammel rapport, fra 2010, hvor der ikke bliver forholdt til den problematik som vi har i dag. Det blå pulver stammer fra glykol, og det har jeg talt med Arbejdsmedicinsk



Lokomotivpersonalets Områdeggruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

klínik i Aarhus om – men har I nogle foto for fortsat blåt pulver, så vil jeg meget gerne modtage dem. Områdeggruppen vil løbende blive orienteret om sagens forløb. Men for indeværende afventer vi svaret fra Arbejdsmedicinsklinik.

Da der ikke var flere der ønskede ordet, så satte dirigenten beretningen til afstemning – som blev enstemmigt vedtaget.

Ad.6.

Herefter gav dirigenten ordet til Områdeggruppekasserer hans Schøn Merstrand for orientering omkring LPO DSB økonomi.

Hans Schøn Merstrand: Jeg har i pausen talt med Preben S. Pedersen i pausen, og han har foreslået at de penge vi har valgt at investere i værdipapir m.v., kunne vi jo give forbundet, så vil jeg og fruén få en tur til Bahamas – så det vil jeg da godt forslå (Ironi). Det faldt ikke i god jord, Preben, der var ingen der klappede, så sådan bliver det desværre ikke. Hvis I kigger på side et, i det udsendte materiale vedr. regnskab – for oven. Der kan I se det er godt at være lokalgruppe, da der har været lavere omsætning, samtidig med at der er tilgået flere penge til lokalgrupperne end budgetteret – så det må være godt at være lokalgruppe. Det er sådan, at vi er en lille loge af kasserere, og Palle Dahl, tidligere lokalgruppekasserer fra Fredericia, som er med her i dag. Han mangle engang 68 øre i sit regnskab, som han selv betalte – men jeg mangler kr. 68 000,- (underskud) og det er jeg ikke sikker på jeg selv betaler - så er det ikke sikkert jeg skal komme hjem i aften. Til repræsentanterne fra Dansk Jernbaneforbund's repræsentanter, som der er tilsted her i dag – husk det til den kommende kongres, for vi er lidt presset på økonomien. Det skyldes faktisk det, at vi har faldende medlemstal, og for stort forbrug – men vi har bibeholdt vores store aktivitetsniveau, og det har der været behov for. Jeg synes egentligt at det er en spare øvelse i sig selv, at vi får mere for de samme penge – og det er vel egentligt en god liberal holdning, ikke også Søren (ironi, med henvisning til indledningen på dagen). Hvis I går om på side to, vil jo se foroven, at vi har fået endnu mindre penge fra forbundet end vi havde regnet med. Men vi har fået nogle andre indtægter fra lokalgrupperne (jubilæumskæder)

og DSB (brudsager) – og det giver den samlede indtægt på ca. 1,3 million. Men går I ned og kigger på posten over lokalgrupperefusion, for her bliver det meget interessant, for her kan I jo se, at lokalgrupperne har fået flere penge end der er lavet budget for – altså flere penge i 2015 end 2014. Men det skyldes jo, at vi har oprettet LPO DSB Øresund, så skal man være ærlig, så betyder det jo ikke at alle har fået ekstra. Under posten møder, her er der også brugt flere penge i 2015 end 2014 – hvad bl.a. skyldes vores store succes med 1. maj arrangementet og et par andre ting. Vores sociale arrangement er også oversteget budgettet lidt, hvad skyldes en ekstraregning fra turen, og den store hævnning af kontanter (Euro) – disse bruger vi fortsat af, så selv om de er bogført som en udgift under det sociale arrangement, så er de endnu ikke brugt helt (beløbet i Dkr. for hævnningen var ca. kr. 13000,-disse vil også blive brugt på LPO DSB studieturen 2016). det næste som jeg vil berøre er posten "kørsel i egen bil", hvad ikke skyldes at daglig ledelse bruger denne post til kørsel i egen bil – det skyldes en konsulent vi har haft på nogle opgaver, som har kørt til nogle opgaver. På side 3, kan I se posten med finanselleindtægter, er faldet dramatisk fra 2014 til 2015, og dette skyldes at banken ikke vil forlænge vores aftale om den "gode konto (højrente konto)" og det ville andre banker heller ikke. Men jeg forventer at vi i 3. kvartal 2016, når vi kender udgifterne til vores studietur, vil investere jf. vores beslutning fra september 2015. Dette er også en af årsagerne til vores lille underskud, samt de ting vi har indkøbt til medlemskampagner, udbetaling til jubilæumsforeningen, jubilæumsgaver til kr. 90000 m.fl. Vores billagskontrollanter vil blive indkaldt efter sommeren, for så skal de optælle vores valutabeholdning, og de sidste bilag, som ikke endnu er indgået. Til slut vil jeg lige sige, at jeg synes vi skal tænke lidt over hvor mange penge vi bruger resten af dagen – tak for ordet.

Ad.7.

Dirigenten oplyste at under dette punkt var der indkommet syv forslag – og nu skulle generalforsamlingen lige holde tungen lige i munden.

Forslag 7.1



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

Dirigenten oplæste nedenstående tekst, inden forslaget blev sat til behandling

Forslag til ændring af Vedtægter for LPO DSB **§ 5 Områdegruppens generalforsamling**

Stk. 1. Generalforsamlingen er områdegruppens øverste myndighed. Kun generalforsamlingen kan ændre områdegruppens vedtægter. På generalforsamlingen deltager daglig ledelse og 2 repræsentanter fra hver lokalgruppe. Er et medlem af den daglige ledelse tillige lokalgruppeformand, stemmer vedkommende alene som medlem af den daglige ledelse.

Medlemmer af DJ LPO DSB har adgang til områdegruppens generalforsamling.

Generalforsamlingen bekendtgøres på medlemsinformation senest d. 10. februar i året for afholdelse. Fristen for medlemmernes tilmelding skal fremgå af denne medlemsinformation.

Ændres til (**anført med fed og kursiv**):

Stk. 1. Generalforsamlingen er områdegruppens øverste myndighed. Kun generalforsamlingen kan ændre områdegruppens vedtægter. På generalforsamlingen deltager daglig ledelse og 2 repræsentanter fra hver lokalgruppe. Er et medlem af den daglige ledelse tillige lokalgruppeformand, stemmer vedkommende alene som medlem af den daglige ledelse.

Medlemmer af DJ LPO DSB **og lokomotivførere pensioneret fra en af områdegruppens lokalgrupper** har adgang til områdegruppens generalforsamling.

Generalforsamlingen bekendtgøres på medlemsinformation senest d. 10. februar i året for afholdelse. Fristen for medlemmernes tilmelding skal fremgå af denne medlemsinformation. **Den daglige ledelse kan fastsætte begrænsninger i deltagerantallet.**

Motivation:

Daglig ledelse ønsker, at vores pensionerede medlemmer, ikke mindst vores mangeårige tillidsfolk, får mulighed for at overvære

områdegruppens generalforsamling, i det omfang pladsforholdene tillader det.

Forslagsstiller: Daglig ledelse

Er der nogle der nogle ud over Ebbe L. L. Drøgemüller ønsker ordet.

Ebbe L. L. Drøgemüller sagde følgende: Jeg håber den nederste sætning, med prioritering af deltagerantallet, ikke betyder aktive medlemmer sorteres fra frem for ikke aktive.

Søren Max Kristensen svarede: Det er jo egentligt underligt at vi vil begrænse antallet af dem der ønskede at overvære vores generalforsamling, og jeg håber ikke den kommer i brug – men af hensyn til økonomien så er det vel lige så meget en "nødbremse", er er trodsalt mange medlemmer af LPO DSB:

Dirigenten satte herefter forslaget til afstemning. Afstemnings resultat: For: 4690 stemmer. Mod: 0 stemmer. Hverken for eller mod: 78 stemmer – forslaget blev således vedtaget.

Dirigenten oplæste det næste forslag:

Forslag til ændring af Vedtægter for LPO DSB

§ 5 Områdegruppens generalforsamling

Stk. 7. Alle afstemninger afgøres ved simpelt flertal, hvis ikke andet er nævnt i vedtægterne. Ændring af vedtægterne kræver et flertal på mindst 2/3 af de afgivne stemmer.

Ændres til (**anført med fed og kursiv**):

Stk. 7. Alle afstemninger afgøres ved simpelt flertal, hvis ikke andet er nævnt i vedtægterne. Ændring af vedtægterne kræver et flertal på mindst 2/3 af de afgivne stemmer.

Såfremt der ved valg af områdegruppeformand er flere kandidater anvendes urafstemning. Urafstemningen, som ledes af generalforsamlingens dirigent i samarbejde med en eller flere stemmetællere, skal være afsluttet inden 3 uger.

Motivation:



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

Ønske om at give alle medlemmer mulighed for at stemme ved valg af fællestillidsmand (områdegruppeformanden).

Forslagsstiller: LPO Odense

Dirigenten spurgte efter oplæsning af forslaget, om der var nogle der ønskede ordet til forslaget.

Niels F. Jacobsen, LPO Aarhus bad om ordet, og oplyste at han ønskede at trække forslaget 7.2b og opfordrede desuden LPO Odense til at trække Odenses forslag. Begrundelsen er, at det er en svær beslutning for menige medlemmer, da de nødvendigvis ikke kender den enkelte kandidat, fra en anden gruppe. Desuden er vi som lokalgrupperepræsentanter valgt til at repræsentere lokalgrupperne, og derfor mener jeg at medlemmerne har den tillid der skal til, for at vælge den rigtige Områdegruppeformand. Dernæst frygter jeg Områdegruppen kan være handlingslammet i valgperioden, og mens valgbehandlingen pågår. Hvis ikke LPO Odense trækker forslaget, så anbefaler jeg de delegerede at stemme i mod forslaget.

Carsten Lehmann Hansen havde følgende kommentar til forslaget: Det vil efter vores demokratiske opfattelse stride mod almindelige demokratiske principper, at lade afstemningen foregå andre steder end hvor debatten foregår. Og er fuldstændig enige med LPO Aarhus omkring medlemmernes kendskab til kandidater – det er jo ikke som i USA hvor kendskabet til Donald Trump, er udbredt. Vores anbefaling er at stemmen forslaget ned.

Peter Kanstrup, LPO Odense og medlem af daglig ledelse havde følgende bemærkninger: Jeg vil sådan set komme med en anden anbefaling, og det er, at behandle det forslag som vi er kommet til – og jeg har den opfattelse at vi kun er kommet til forslag 7.2a, og mener derfor Niels F. Jacobsen fik kortslutte debatten lidt. Jeg skal hører om dirigenten er af en anden opfattelse? Eller vi behandler 7.2a og 7.2 b samtidig.

Peter Kanstrup overlader talerstolen til dirigenten som oplyser, at vi godt kan behandle både forslag 7.2a og 7.2b samtidig – og læser herefter forslag 7.2b op (herunder):

Forslag 7.2 (b)

Forslag til ændring af Vedtægter for LPO DSB

§ 5 Områdegruppens generalforsamling

Stk. 7. Alle afstemninger afgøres ved simpelt flertal, hvis ikke andet er nævnt i vedtægterne. Ændring af vedtægterne kræver et flertal på mindst 2/3 af de afgivne stemmer.

Såfremt der ved valg af områdegruppeformand er flere kandidater, anvendes der urafstemning, hvis den opstillede kandidat indstilles af et antal delegerede, som tilsammen udgør mindst 1/3 af de delegeredes stemmer. Urafstemningen, som ledes af generalforsamlingens dirigent i samarbejde med en eller flere stemmetællere, skal være afsluttet inden 3 uger.

Motivation:

Da en urafstemning er / kan være blokerende for områdegruppens arbejde mens den pågår, og i øvrigt er dyr (i porto), skal det sikres, at opstillede kandidater forlods har en vis opbakning fra et antal lokalgrupper / delegeredes stemmer.

Forslagsstiller: LPO Aarhus

Efter oplæsning af forslaget, spurgte dirigenten om der var nogle der ønskede ordet.

Niels F. Jacobsen, LPO Aarhus fastholdt at trække forslaget.

Peter Kanstrup tog herefter ordet, og trak forslag 7.2a, men ønskede at fortsætte behandlingen af forslag 7.2b, med følgende forklaring: Det er sådan at vi tiltro vores medlemmer nogle ting, og tiltro at vore medlemmer kan vælge deres fællestillidsmand – og det tror jeg ikke der er nogle der uenige i. Og heldigvis for dette – forstille jer de var lige galde. Det er helt almindeligt at vi holder urafstemning, som når vi skal have en ny overenskomst. Her tiltro vi vore medlemmer, at de kan forstå en vanskelig opgave. Man anvender også ved andre afstemninger urafstemning, som ved det parti jeg er medlem af – og det ved jeg også andre af jer



Lokomotivpersonalets Områdegroupe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

er - ved valg af borgmesterkandidater og byråds kandidater. Grunden til at vi gerne vil fastholde forslaget fra Aarhus er, at det nok er lidt bedre end vores eget forslag, da det sætter lidt mere styr på handlingen. Nogle mener at områdeguppen ikke fungerer når der er valg, men det tror jeg områdeguppenæstformanden vil være rigtig ked af at høre, efter som det er ham der passer boksen i formandens fravær. Jeg håber I kan stemme for forslaget fra Aarhus, som LPO Odense fastholder. Tak for ordet.

Dirigenten tog herefter ordet, og oplyste at forslag 7.2a er trukket, og sættes til afstemning – Niels F. Jacobsen har bedt om ordet.

Niels F. Jacobsen sagde følgende: Ja, det har jeg, da jeg jo også synes at demokrati er rigtig godt, men man kan jo godt komme i den situation, at man ikke kender kandidaterne som man skal stemme på, hvis det kommer ud til urafstemning. Jeg er sikker på, at vore medlemmer stoler på os, når der skal vælges fællestillidsmand, og vil derfor bede jer stemme forslag 7.2b ned.

Ebbe L. L. Drøgemüller bad om ordet, og sagde følgende: Udover lidt forvirring om hvilket forslag vi skal stemme om. Vi har i København, den holdning at vi engang har valgt en lokalgruppeformand til at varetage medlemmerne interesse i København – og dermed også ved valg til områdegroupeformand. Tag bare en iPad – skal dette kunne afgøre Et formandsvalg.

Områdegroupebestyrelsesmedlemmer kender hele historien og det hele – herunder nok også kandidaterne. Tag nu en kollega i Nordjylland, han vil nok stemme for en kandidat fra Nordjylland og en fra København vil nok stemme for en fra København. De formænd som har været i LPO DSB historie, har været valgt geografisk spredt, men efter kvalifikationer. Jeg anbefaler at nedstemme forslaget.

Maiken Tomlinson sagde desuden følgende: Jeg bliver bare lidt forvirret, for Niels trak sit forslag, hvorefter Peter trak sit forslag – og nu skal vi stemme for Niels's forslag – hvad skal vi stemme om?

Dirigenten satte herefter forslag 7.2b til afstemning, da forslag 7.2a er trukket. Afstemnings resultat: For: 533 stemmer. Mod:

4235 stemmer. Hverken for eller mod: 0 stemmer – forslaget blev således ikke vedtaget.

Herefter oplæste dirigenten forslag 7.3, som er følgende:

Forslag 7.3

Forslag til ændring af vedtægter for LPO DSB

§ 7 Lokalgrupperne generalforsamling

Stk. 1. Lokalgruppegeneralforsamlingen er den højeste myndighed i lokalgruppens indre anliggender.

Ordinær generalforsamling afholdes hvert år i perioden fra 3. mandag i januar måned til og med 7. februar.

Ændres til (***anført med fed og kursiv***):

Stk. 1. Lokalgruppegeneralforsamlingen er den højeste myndighed i lokalgruppens indre anliggender.

Ordinær generalforsamling afholdes hvert år i perioden fra ***og med 15. januar*** til og med 7. februar.

Motivation:

Præcisering af startdato for afholdelse af lokalgruppe generalforsamlinger.

Forslagsstiller: Daglig ledelse

Dirigenten forespurgte om der var nogle der ønskede ordet til forslaget – det var der ikke.

Dirigenten satte herefter forslag 7.3 til afstemning. Afstemnings resultat: For: 4768 stemmer. Mod: 0 stemmer. Hverken for eller mod: 0 stemmer – forslaget blev således vedtaget.

Dirigenten oplæste forslag 7.4, som var følgende:

Forslag 7.4

Forslag til ændring af vedtægter for LPO DSB

§ 10 Kontingent, honorarer og midlers anvendelse

Nyt stk. 8. (***anført med fed og kursiv***):



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

Stk. 8. Områdegruppebestyrelsen kan efter anmodning yde et rentefrit lån eller give tilskud til ekstraordinære nyanskaffelser i en lokalgruppe. Det er en betingelse for anmodning, at udgiften overstiger 50 % af pågældende lokalgruppes egenkapital.

Motivation:

Mulighed for hjælp / støtte til økonomisk trængte lokalgrupper i forbindelse med store indkøb (fane, eller lign.).

Forslagsstiller: Daglig ledelse

Dirigenten forespurgte herefter om der var nogle der ønskede ordet

Carsten Lehmann Hansen ønskede ordet, og gjorde opmærksom på, at det ikke er en holdningsmæssig kommentar, men en formuleringsmæssig. De 50 procent er ikke en betingelse for anmodningen, men en betingelse for imødekommelse af anmodningen.

Peter Kanstrup svarede herefter Carsten Lehmann Hansen følgende: jeg er nødt til at sige til dig, Carsten, at det står korrekt, for det er en betingelse, for at der kan sendes en anmodning, at udgiften overstiger 50 procent af pågældende lokalgruppes egenkapital. Det er nemlig Niels F. Jacobsen og jeg som sidder i lovudvalget, og det har vi besluttet (ironi).

Dirigenten satte herefter forslag 7.4 til afstemning. Afstemnings resultat: For: 4662 stemmer. Mod: 0 stemmer. Hverken for eller mod: 106 stemmer – forslaget blev således vedtaget.

Dirigenten oplæste forslag 7.5, som var følgende:
Forslag 7.5

Forslag til ændring af vedtægter for LPO DSB

Bilag 1

Dato rettet og ny lokalgruppe tilføjet (***anført med fed og kursiv***):

Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB består af følgende lokalgrupper pr. **7. april 2016**

- Aalborg
- Aarhus
- Esbjerg
- Fredericia
- **Helsingør**
- Kalundborg
- Korsør
- København
- Lki-gruppen
- Nykøbing F
- Næstved
- Odense
- Struer
- Tinglev

Motivation:

Dato rettet og ny lokalgruppe tilføjet. Bemærk: Dato (7. april 2016) konsekvensrettes relevante steder i vedtægterne.

Forslagsstiller:
Daglig ledelse

Herefter spurgte dirigenten om der var nogle der ønskede ordet.

Hans-Morten Andersen ønskede ordet, og sagde: jeg håber I stemmer for forslaget, for ellers kommer vi ikke om to år.

Dirigenten satte herefter forslag 7.5 til afstemning. Afstemnings resultat: For: 4768 stemmer. Mod: 0 stemmer. Hverken for eller mod: 0 stemmer – forslaget blev således vedtaget.

Herefter satte dirigenten de samlede vedtægter til afstemning – som blev enstemmigt vedtaget og gældende fra dagsdato.

Herefter oplæste dirigenten forslag 7.6, som var følgende:

Forslag 7.6

Øvrige forslag

Daglig ledelse skal arbejde på at ændre de 5 dage reserven har mulighed for at se sine tjenester. Vi ønsker man gerne må fastholde de 120 timers varsel, men at man derudover kommer i en form for rammetur, så man kan se, inden for hvilket tidspunkt man skal arbejde i. Det kunne være en



Lokomotivpersonalets Områdegroupe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

tidsramme, der dækkede 10-12 timer, men så gav mulighed for den enkelte lokomotivfører at vide, hvilket tidspunkt på døgnet han skulle beregne at møde ind på.

Der er ønske om, at man kunne komme til at se ca. 14 dage frem. Det findes jo hos andre virksomheder, og også hos andre personalegrupper inden for denne virksomhed. Er der ikke noget alternativ.

Motivation:

Se forslag

Forslagsstiller:
LPO Nykøbing F

Dirigenten forespurgte til om der var nogen der ønskede ordet til forslaget.

Det gjorde Brian Mattsson, LPO Nykøbing Falster, som sagde følgende: At Nykøbing Falster ønsker at trække forslaget, efter en samtale med daglig ledelse, som kunne oplyse der tidligere havde været et ligene forslag som der bel arbejdet hen i mod.

Hans-Morten Andersen sagde følgende: Nu er jeg jo kommet ind, og kommer til at ødelægge det hele. Jeg kunne godt tænke mig at vi fastholdt forslaget, så vi kunne se hvor mange der ville stemme for det. Vi har også talt om det i Helsingør, og talt om, at det ikke er som det var for 25 år siden i DSB, hvor man havde konen der hjemme, som bare gik og lavede mad til manden. Vi har mange unge som er presset på tid, og får alt muligt skidt og ragelse, og må bare leve med det. Jeg ønsker at fastholde forslaget.

Jan B. Danielsen, daglig ledelse sagde følgende: Det her forslag går lidt i øst og vest – og man vil gerne beholde noget, så som 120 timers underretning. Laver vi dette så forsvinder vore rammeture. Noget andet er at vi besluttede tidligere (år tilbage) et forslag fra Odense, som vi arbejder for, og det vil vi gerne fastholde. Pt. arbejdes der på en "ferie app" som kan løse problematikken lidt, uden at vi mister noget – og den vej skal vi fortsætte. Man skal også huske at efter endt sygdom eller andet, så får man ikke sin tjenester de kommende 10 dage. Jeg ønsker at fastholde at det bliver trukket.

Ebbe L. L. Drøgemüller sagde endvidere følgende: Hvis vi stemmer dette forslag ned, så ryger intentionerne fra det tidligere forslag – eller hvad? Jeg tror vi skal trække forslaget, og have tillid til at daglig ledelse arbejder for det oprindelige forslag fra Odense. LPO København vil hverken stemme for eller i mod dette forslag, men anbefale det bliver trukket. Dynamikken i København er en anden, pga. størrelsen.

Niels F. Jacobsen sagde følgende: jeg er meget enig med dig Ebbe. Jan jeg syndes du kom noget let om ved det, for man kan ikke se det i ferieplan. (her kom der et svar fra Jan, at det ikke var i ferieplan, men en kommende "ferie app" – hvortil Niels svarede "ok").

Hans-Morten Andersen tog herefter ordet, og sagde: At det med tilbagevendelse fra sygdom, er et problem, i forhold at der går lang tid inden man kommer i sin egen tur. Jeg syndes ikke man skal gøre det til. Vi der sidder her kan sagtes sidde her og sige dit og dat – men vi skal også varetage reservens problemer – for helheden. Nu ved jeg ikke om man skal trække forslaget, eller hvad – jeg kunne bare godt tænke mig at se hvad man mener. Det er lettere at have rammeture på et stort depot – og umuligt på et depot som Helsingør.

Maiken Tomlinson havde følgende kommentar: Vi har jo haft dette oppe at vende på et områdegroupebestyrelsesmøde også. Og der kan jeg huske noget Jan sagde, og det er at vi skal huske på at vi også mister noget – bl.a. feriesøgning, hvor vi har frie rammer, i øvrigt noget togpersonalet misunder os. I øvrigt har vi haft rammetur i Kalundborg, så det kan godt lade sig gøre på et lille depot – vi havde mange der var rigtig glade for rammereserven. Hvis det bliver muligt for vore kollegaer at se vejledende tjenester udover 5 dage i en kommende "ferie app", så er det da et stort plus.

Peter Kanstrup havde følgende kommentar: Er der nogle af jer der syndes tiden går hurtig? Det vi taler blev vedtaget for to år siden, er faktisk vedtaget den 7. april 2010. Det er korrekt at LPO Odense stillede et forslag om at udvide



Lokomotivpersonalets Områdegroupe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

underretningen af reserven (*Peter læste herefter referatet om fra generalforsamlingen 2010, for historikkens skyld – konklusionen er at i 2010 besluttede LPO DSB på den daværende generalforsamling, at LPO DSB Odense skulle trække det oprindelige forslag, og fastholde et blødere ændringsforslag fra LPO DSB København, altså et bredere mandat til forhandling uden alvorlige konsekvenser*). Det oplæste forslag, er det en til enhver tid siddende områdegroupebestyrelse skal arbejde for.

Niels F. Jacobsen sagde følgende: Der er vel ingen her i dag, som ikke har sympati for forslaget. Men vi bør have tiltro til at daglig ledelse vil arbejde for det oprindelige forslag – hvis ikke skal Områdegroupebestyrelsen nok holde dem i ørene.

Søren Max Kristensen, sagde følgende: De argumenter som der blev læst op, er der i øvrigt fortsat, og gælder fortsat. Jeg vil opfordre dig til at trække forslaget, så vi ikke udfordre det udmærket forslag som LPO København stillede i 2010.

Hans-Morten sagde efterfølgende: jeg får et helvedes hus med min bestyrelses der hjemme, men jeg kan godt se problematikken. Men jeg vil så bare sige, at I må arbejde lidt hurtigere. Jeg trækker forslaget, så vi kan komme videre.

Dirigenten oplyste herefter at forslaget hermed er trukket.

Herefter oplæste dirigenten forslag 7.7, som var følgende:

Forslag 7.7

Øvrige forslag

LPO DSB's områdegroupe afholder samtlige udgifter i forbindelse med områdegrouppens gave til medlemmernes 25 års henholdsvis 40 års jubilæum.

Motivation:

Af hensyn til lokalgruppernes til tider anstrængte økonomi bør områdegrouppen selv afholde alle udgifter i forbindelse med indkøb af gaven.

Forslagsstiller: LPO Struer

Dirigenten spurgte efterfølgende om der var nogle der ønskede ordet til forslaget.

Niels Haunstrup Christensen, LPO DSB Struer sagde følgende: Det er ikke for at forklejne gaven, men inde de her kære kasserer begynder at rives rund omkring - Hans S. Merstrand og de andre – om hvem der har færrest penge osv., så bør det også være sådan, at den der giver gaven betaler gildet. Tak for ordet.

Niels F. Jacobsen sagde følgende: det er vist ikke bare en vestjysk tanke, men også en fra Helsingør (ironi).

Hans Schøn Merstrand sagde følgende: Det er fint I sidder her og griner – men jeg vil godt lige have en præcisering, for er det fra i dag, eller for hele 2016 – jeg opfatter det som fra i dag, hvis I vedtager dette forslag. I forhold til det vedtaget budget for områdegroupebestyrelsen 2016 – som I selv har vedtaget, så har det en økonomisk konsekvens, og det skal i bare være klar til at bære...som jeres byrde. Jeg forventer det bliver fra dagsdato, hvis der ikke er nogen modsigelser.

Peter Kanstrup sagde følgende: Nu skal I jo lytte rigtig godt efter – og det er mig – jeg har den opfattelse at pengene kan gøre mere gavn i områdegrouppen, og det er i øvrigt også jer. Hvis det er sådan at forslaget vedtages, så skal det jo finanseres. Det er jo sådan udgiften til gaven deles – men hvis I vedtager forslaget, så skal det også være sådan, at den der betaler gildet, også står som giver. Jeg anbefaler Niels trækker forslaget, eller I stemmer det ned.

Elo Møller, LPO Fredericia, havde følgende kommentar: Nu har jeg været så heldig at have fyrrårs jubilæum i år, og været så heldig at få et godt ur af Dansk Jernbaneforbund – så tak for det Preben S. Pedersen og Henrik Horup. Så har jeg også fået en halskæde af LPO DSB, hvor der i kortet står: med venlig hilsen LPO DSB og din lokalgruppe. Lokalgruppen står altså også som afsender.

Dirigenten satte herefter forslag 7.7 til afstemning. Afstemnings resultat: For: 3607 stemmer. Mod: 533 stemmer. Hverken for eller



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

mod: 628 stemmer – forslaget blev således vedtaget.

Ad.8a Valg af formand

Søren Max Kristensen blev genvalgt for fire år .

Ad.8b 1 medlem af daglig ledelse

Peter Kanstrup blev genvalgt for fire år.

Ad.8c 2 Hovedbestyrelsessuppleanter for 2 år

Peter Kanstrup og Hans S. Merstrand blev genvalgt for 2 år.

Ad.8c 2 Billagskontrollanter for 2 år

Brian Lars Møller og Pernille B. Thomsen blev genvalgt for 2 år

Ad.8e 1 billagskontrollant for 2 år

Hans Friis blev genvalgt for 2 år.

Ad. 9 (uddrag af det sagte)

Første gæst som fik ordet, var Jørn Nicolaisen fra SPO DSB, som bl.a. sagde følgende: Tak for indbydelsen og tak med valgene

– og nu står vi her nu igen. Og jeg har stort set skrevet det samme igen Kære lokomotivførere, jeg har hørt jeres forhandlinger og beretninger. Punktet god lokomotivførergerning er et ord jeg godt kan lide – andre faggrupper taler om et kald, men jeg kan godt lide jeres ord gerning, da dette er noget specielt. Vi har fælles interesser – blandt andet omkring uddannelse som er det vi skal leve af og er afgørende for vores fremtid. Det er et emne som vi i SPO går til DJ kongressen med dette år. I den forbindelse vil jeg godt sige tak for godt samarbejde med både med Søren og Jan i Hovedbestyrelsen, og lige så med Hans i DSB Sektionen – og jer andre i den bilaterale udvalg hvor vi mødes.

Søren nævnte i sin åbning den sidste Socialdemokrat Anker Jørgensen – jeg var en gang vagt unde ren tale som han skulle holde. Anker kiggede ofte i hånden, under talen, hvor han havde et lille stykke papir. Efter han endte tale smed han papiret i skraldespanden – dette gjorde mig noget nysgerrig, og jeg samlede papiret op, for at se om han havde skrevet – men det var blankt. Nu er mit papir også ved at være blankt. Tak for invitationen – og held og lykke med det besluttede.

Herefter talte Thomas Bryan-Lund, LPO DSB S-tog, som bl.a. sagde følgende: Tak for invitationen. Tillykke med valgene. Til dagligt har vi et godt samarbejde med daglig ledelse. Lige nu er der nok at slås med. DSB Sikkerhed er et problem – jeg plejer at sige at DFSB Sikkerhed er en stor muskel som skulle holde andre oppe – men lige nu peger den på sig selv. Man kan også sige, at man kan sende en opgave i DSB Sikkerhed, og så ser man den aldrig mere. Jeg skal ikke tage meget mere af jeres tid – men jeg vil godt lige fremhæve at vi er ved at implementere CBTC på S-tog. DSB mener det har været en bragende succes, men det mener vi ikke, når man har folk stående på alle stationer, for at sikre toggangen. Uddannelsen i CBTC har været noget mudret, og har ikke forløbet så godt. Det er vigtigt at alle får adgang til faciliteter for regelsæt – det er vores erfaring, og den bidrager vi gerne med. Tak for ordet.

Herefter var det Dansk Jernbaneforbunds tur til at tale, hvor forbundsformand Henrik Horup bl.a. talte om følgende emner:

Først takkede Henrik for invitationen, og sagde at det altid var noget særligt at være ved LPO DSB, da både jeg selv, Forbunds næstformand Preben S. Pedersen og Faglig sekretær Carsten M. Olsens, da vi alle har været formænd for LPO DSB.

Jeg kan konstatere at LPO DFSB er en stor velfungerende Områdegruppe – og det er godt. Og kvaliteten af jeres arbejde er rigtig højt – bare ærgerligt at jeres modpart ikke er gearret til dette. Tillykke med valgene.

Omkring Hans S. Merstrand's jammer om presset økonomi (ironi), det har jeg fundet en løsning på dette. Men det skal jeg ikke komme ind på her. I forhold til DJ's økonomi, så har jeg en løsning på dette.

I forhold til urafstemninger, så er det bestemt ikke problematisk og nok ikke at foretrække hvis vi vil, have en stærk forening – specielt hvis det var en valgplakat der kunne være afgørende (latter i salen).

Efterfølgende kom Henrik ind på:

- Uddannelser



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

- E-læring
- Samarbejde med fagforeninger der organisere luftfartspersonale.
- Organisering af gruppeledere – her så DJ intet problem.
- IFO aftalerne i DSB. Her var DJ stolet.
- Politik og samarbejde med politikere – herunder samarbejde med transportministeriet/ministeren.
- Fagligt arbejde i Europa.
- Nordjyske situationen.
- Lovforslaget om tvangsudlåning af tjenestemænd, som blev vedtaget i marts måned 2016 – hvor der er indici i at DSB har deltaget aktivt i at få gennemført. Loven er desværre vedtaget.
- DJ optagelse i CO Industri.
- Nye tegnede overenskomster.
- Situationen i DSB.

Efterfølgende fik Kent Larsen Jensen, LPO Odense ordet, og sagde følgende: Jeg er her bare som almindelig gæst, men vil godt takke for beretningen og det skriftlige materiale. Jeg vil også godt takke hele daglig ledelse, for jeres arbejde for mig og andre. Jeg vil også godt takke for samarbejdet ude i lokalgrupperne omkring turene. Jeg vil også godt takke Jan for han arbejde i turudvalget, men vil godt lige pointere at det med at få tingene ind af bagdøren, det er ikke noget vi gør i det udvalg (med henvisning til en kommentar tidligere på dagen) – så er det slået helt fast (latter fra salen). Det fællesskab vi har her i dag, det er gået en lille smule tabt, men det skal vi have genskabt. Og det skal vi bare. En lille historie, fra i går, er et medlems der ringer til mig, og siger han er blevet en smule forsinket, men gerne ville have LPO DSB's støtte til at holde pause i Roskilde – og det fik han, og det var han bare rigtig glad for. I forhold til det at gøre det bedre for reserven, så er der et sted hvor de har lagt et par uger til. Eller lægge noget UT, så det afspejler depotet. Tak for ordet.

Så fik Forbunds næstformand Preben S. Pedersen også ordet, og sagde bl.a. følgende: Jeg er rigtig stolt af at være LPO'er. Jeg vil sige rigtig hjertelig tillykke, til jer med dem I har stemt ind, for vi er nød til, at lade LPO DSB gå forrest i mange sager.

Preben kom bl.a. ind på følgende punkter:

- kvalifikationsløn
- Situationen i DSB
- Fremtiden for DSB

Ad.10.

Dirigenten takkede for god ro og orden, og nedlagde sit tillidserhverv.

Søren Max Kristensen takkede dirigent Jørn Erling Weiss for at styre generalforsamlingen på god vis. Søren takkede også alle de delegerede for den gode debat og engagement. Søren takkede også gæster for deres deltagelse.

Søren takkede for valget på de valgte vegne.

Der blev udråbt tre gange hurra for LPO DSB – generalforsamlingen er slut.

Således refereret fra LPO DSB generalforsamling, den 7. april 2016.


Søren Max Kristensen
Områdegruppeformand


Jørn Erling Weiss
Dirigent


Hans Schøn Merstrand
Sekretær og referent



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

Bilag 1:

Skriftlig beretning

LPO DSB's generalforsamling

Torsdag d. 7. april 2016

DSB

I perioden der er gået, har vi alle haft fornøjelsen af Jesper Loks ledelsesstil og totale mangel på samarbejde med de faglige organisationer. Det var derfor med stor glæde, at LPO DSB modtog meddelelsen om Jesper Loks afgang. Jesper Lok havde opfyldt det, som politikerne og DSB's bestyrelse havde bedt ham om. Han havde sparet 1000 millioner på DSB's regnskab og fjernet 1000 årsværk. Det er ingen sag at gøre det. Det svære er at få virksomheden til at fungere efterfølgende. Udtrykket at rende af pladsen og ikke tage ansvar for sine handlinger ligger lige for.

I maj 2015 overtog Flemming Jensen så styrepinden i DSB. Ingen let opgave efter Jesper Loks hærgen. Flemming har fra starten givet udtryk for, at samarbejde med de faglige organisationer er en nødvendighed, hvis DSB skal leve op til de meget strenge krav, der er i den nye trafikkontrakt. Flemming Jensen har tillige en grundlæggende forståelse af sikkerhed med baggrund i sin uddannelse som pilot.

Så langt så godt. Men træerne gror desværre ikke ind i himlen. DSB vil udfordre vores arbejdsforhold. Det gælder faggrænser og overenskomstforhold. FM udbuddet på stationsområdet og DSB Vedligeholdets indmeldelse i Dansk Industri er kun starten. Samtidig er DSB stadig uden hævninger i personalesager, og den forhadte sikkerhedsmatrix er stadig gældende.

I HSU er der sådan set en udmærket stemning, men møderne er næsten uden indhold. Det meste af tiden går med at gennemgå endeløse Excel regneark. Konkrete sager er få, og de få, der er, bliver ofte ikke løst. M-sidens tålmodighed er ved at være opbrugt. Her kommer vi fremover til at finde en anden strategi og stramme op i forhold til vores krav til et ordentligt samarbejde.

I OSU Operation er forholdene næsten de samme som i HSU. Direktør Anders Egehus og hans organisation er uden handlekraft. Beslutninger bliver taget uden ordentlig dialog, og ofte er beslutningerne taget på et fagligt utilstrækkeligt

grundlag, hvilket betyder, at møderne ofte bliver bagud skuende, og emner omhandler ofte, hvorledes der kan rettes op på forkerte beslutninger. Tænk bare på rettidighedsprojektet i Helsingør, koblingsfarcen i Fredericia og indførsel af Ipads til lokomotivpersonalet.

De fleste af de løbende sager behandles ikke på selve OSU, men i de enkelte underudvalg. Men ledelsen udviser ofte meget lidt respekt for disse udvalg. Sager aftalt i f.eks. turudvalget bliver ikke respekteret, selvom ledelsen er udmærket repræsenteret i disse udvalg.

I Togdrift blev Anette Haugaard udnævnt til underdirektør, og lokomotivpersonalet på Fjern og S-tog blev ledelsesmæssigt lagt sammen med Togpersonalet. Det har betydet, at møderne i ESU Togdrift nu har så mange deltagere, at de nærmere sig det meningsløse.

Møderne i OSU og ESU har efterhånden kun den funktion, at vi kan få referatført sager, således at vi senere kan bevise ledelsens manglende evne til dialog og manglende evne til at tage konsekvenserne af deres egne forkerte handlinger.

Samarbejdet i DSB efter Flemming Jensens ankomst overholder sådan set formalia, men et ordentligt og ligeværdigt samarbejde, hvor dialog og faglig viden er i højsædet, er der ikke tale om. Her hersker Jesper Loks holdninger stadig. Skal det ændres, skal Flemming Jensen nok kigge på, om hans organisation er ordentligt sammensat både i opbygning og på ledelsesposterne. I mellemtiden må vi i de faglige organisationer holde fast i vores krav til samarbejde og dialog. Samtidig skal DSB tilbage til at være en driftsorganisation, hvor alle projekter og procesledelse skal holdes op i mod om det giver værdi i forhold til togdriften. Gør det ikke det, så skal det væk, også selvom det vil komme en masse smarte menneskers CV til skade i Telegade.

I DSB's øverste ledelse går de meget op i MTAPV. Hvis der ikke sker grundlæggende ændringer, således at Driften kommer tilbage på sporet, så må ledelsen forvente, at den lille positive udvikling der var i MTAPV 2015 bliver vendt til endnu en negativ retning. Det, uanset hvilket firma, der skal forestå MTAPVen.



Lokomotivpersonalets Områdegroupe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

DSB Sikkerhed:

Mennesker med pli har som en væsentlig del af deres opdragelse lært, at hvis man ikke kan sige noget pænt om nogen eller noget, skal man holde sin mund. Med den tilgang vil afrapporteringen for de seneste års arbejde i forhold til DSB Sikkerhed blive meget kort.

Et par ord skal dog med på vejen. Både om det, som rent faktisk næsten er lykkedes, det som har fyldt i perioden, og det som – måske – vil præge den kommende periode.

TUC sagen og sagen omkring manglende og defekt ITV udstyr er nu på et niveau, hvor en tilfredsstillende løsning er inden for rækkevidde. Førstnævnte er sådan set – det bizarre forløb taget i betragtning – landet et fornuftigt sted, og der udestår egentlig kun noget omkring implementering af ny procedure for lille TUC. Også omkring ITV udstyr er de væsentligste udestående løst. Her mangler der etablering af udstyr nogle få steder, og så er der selvfølgelig hele den del, der knokles med i DJ omkring enmandsbetjening i Nordjylland, på Lille Syd og på Kystbanen. Fælles for nærværende er, at sagerne følges til dørs indtil sagerne er helt afsluttet med et tilfredsstillende resultat.

Så er der alle de udestående sager, f.eks.: Udfordringer omkring Den Digitale Rygsæk (her er flere sager), EU certifikat fase 2, herunder uddannelse og test i forbindelse med infrastrukturkendskab, selvbestaltet regeltolkning og fejl i udsendelse af instruktionsstof, som vi – da vi ikke kan sige ret meget pænt – ikke vil berøre yderligere. Og så er der en sag, hvor vi ganske vist heller ikke kan sige så meget pænt omkring virksomhedens håndtering, men hvor vi bare er nødt til at knytte en række kommentarer, nemlig sagen om nedsat bremseevne litra MF. At der overhovedet kan komme en faglig sag ud af nærværende, er i sig selv beskæmmende. Ingen er vel mere interesseret i en løsning uden indblanding fra andre, end den instans som er sat i verden til at varetage sikkerheden, altså DSB Sikkerhed. Havde skiftende Sikkerhedschefer og direktører taget denne sag på sig, da den opstod tilbage omkring årsskiftet 2013-2014, havde der aldrig været en sag, med mindre den da var uløselig. Det er helt uforståeligt, at der er gjort så mange krumspring for at negligere og tale sagen ned. For den halve energi kunne den have været løst – for længe siden. En

nedsættelse af togets bremseprocent, og dermed en nedsættelse af togets tophastighed, ved at trække magnetskinnebremsen ud af bremseprocenten, som det kendes fra hovedparten af virksomhedens andre togsæt, ville formentlig have løst problemet. Endda straks ved udsendelse af et sikkerhedscirkulære, senere fulgt op med en godkendelse i Trafikstyrelsen. Alternativt kunne en kunstige nedskrivning af bremseprocenten, så den relaterede sig til hastigheden 180 km/t, ikke som nu 191 km/t, og som sikrer en fladere ATC bremsekurve, have været implementeret for længe siden. Nu bliver det måske alligevel løsningen efter uendelig mange møder, flere rapporter og analyser, en tur forbi Trafikstyrelsen efter en indberetning fra DJ, anbefalinger fra Knorr og en række opklarende artikler i Det Blå Blad, skrevet i konsekvens af, at DSB Sikkerhed – bortset fra en fejlbehæftet materielinformation og en forvirrende information om togsættets anvendelse på Vestfyn – ikke har set det som deres opgave at holde de lokomotivførere, der kører toget, orienteret. LPO DSB vil – om det så er det sidste vi gør – følge denne sag til den bitre ende. Og vi vil – afhængigt af forløbet – gøre brug af de virkemidler, som er nødvendige, for at finde en løsning, som sikrer, at MF togsættene bremser som forventet **hver gang**.

Til sidst lidt om det, som allerede har fyldt, og som efter al sandsynlighed vil komme til at fylde rigtig meget i den kommende periode, nemlig sikkerhedssager med relation til Signalprogrammet. GSM-R radioen er – efter et uskønt forløb – efterhånden monteret i store dele af både MF og ER togsættene. De resterende togsæt og lokomotiver følger efter i løbet af det næste års tid. De sikkerhedsmæssige og praktiske udfordringer, som blev afdækket i den 22 punkts plan LPO fik gennemtruffet i sommeren 2015, er ved at være gennemført, og driftsstabiliteten er da også forbedret mærkbart. Der er fortsat nogle udfordringer, både generelt omkring radioens virkemåde og funktioner, og omkring den såkaldte routning, hvor det fortsat ikke er lykkedes for de tilknyttede projektledere og teknikere at finde tilfredsstillende løsninger. Det skal her understreges, at det ikke er en kritik af de folk, der knokler med det her i DSB. De gør en heroisk indsats, hvilket bestemt ikke kan siges om deres modspillere i Banedanmark og deres underleverandører. Lokomotivføreren får derfor stadig alt for ofte fat i den forkerte



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

stationsbestyrer med forviklinger og mulige sikkerhedsbrister til følge.

Uheldigvis er det formentlig langt hen ad vejen de samme projektledere og teknikere som skal implementere ERTMS. Man gruer allerede for, hvor det projekt skal ende. Forsinkelserne er til at tage og føle på og vi, der har set projektet arbejde – og været vidne til, at det indtil videre har taget knap 3 år at lave et lille generisk panel, eller bare en generisk løsning, med fire små farvede lamper til erstatning for ditto i ATC førerrumssignalet/DMI alarm – er noget bekymrede for fremtiden. Desuden er der f.eks. endnu ikke taget den endelige beslutning om placering af DMI skærm og nuværende førerrumsudstyr på litra MF/ER, selv om implementeringsplanen er sommer 2016. Projektet størrelse og økonomi taget i betragtning, er der bestemt grund til at frygte, at Signalprogrammet på sigt får IC4 skandalen til at ligne en søndagstur i skoven.

Mens vi venter på ERTMS og den praktiske implementering, vil vi i den allernærmeste fremtid bruge energi på den del af Signalprogrammet, som ligger lige for, nemlig implementeringen af Banedanmarks nye SR, kaldet OR – en forkortelse af Operationelle Regler og den der til hørende afløser for SIN DSB, DSB OR-F, hvor F står for Fjernbanen (der er et tilsvarende reglement på S-banen). I skrivende stund er denne OR i høring, og en arbejdsgruppe vil henover foråret skulle sikre, at der snarest forefindes et brugbart reglement til undervisningsbrug. Desuden vil også den endelige designudformning af førerrumsudstyr (specielt DMI-skærm) blive fulgt meget nøje de kommende måneder.

SLS

I januar 2014 gik DSB i gang med arbejdet, der skulle indføre et nyt sikkerhedsledelsessystem (SLS). Ud over et SLS system, skulle der også udarbejdes et ledelsessystem efter samme metode. Opgaven var en udløber af en ny bekendtgørelse. Planen var, at de nye systemer skulle være godkendt og driftsklar i december 2014.

LPO DSB havde gennem DJ fået en plads i styregruppen. Det stod meget hurtigt klart, at opgaven var meget omfattende. DSB havde valgt ikke at forbedre og udbygge det eksisterende system. Der skulle udarbejdes et helt nyt med der

til hørende projektgrupper, arbejdsgrupper, konsulenter og andet godtfolk. Desuden skulle der indkøbet et nyt IT system.

Allerede hen over sommeren 2014 måtte projektledelsen bede om flere penge til flere konsulenter, og samtidig blev ledelsesdelen fjernet, således at der "kun" skulle arbejdes med SLS.

Mange penge senere, mange konsulenter senere, og mange udskydelser senere blev SLS systemet indført i november 2015, et år forsinket. I denne stund er Trafikstyrelsen i gang med godkendelsesproceduren, som forventes at være afsluttet omkring sommerferien 2016.

SLS systemet er et meget omfattende system. Da alle ledere skulle på kursus, krævede LPO DSB at det også gjaldt tillidsmandssystemet. Det ændrer ikke ved, at SLS systemet er blevet en kolos på lerbødder. Ingen har det endelige overblik, blandt andet fordi projektledelsen er blevet skiftet ud flere gange. En anden årsag er, at det er de enkelte ledere i virksomheden, der nu er ansvarlige for at sikkerhedsarbejdet på deres område følger principperne i systemet. Det gælder også ledere som ingen erfaring eller viden har på sikkerhedsområdet. Det skal vi nok få stor fornøjelse af i årene der kommer.

Nyt signalsystem

Som alle nok er klar over, og som beskrevet i afsnittet om DSB Sikkerhed, skal vi have et nyt signalsystem i Danmark. S-togene er allerede godt i gang, og vi mærker det i øjeblikket med monteringen af den nye GSMR radio. Projektet som er ejet af Bane Danmark, er planlagt og udrulningen kan ses på Bane DKs hjemmeside. Der er dog allerede nu ingen tvivl om, at projektet bliver kraftigt forsinket. Mange rygter florerer, men pt. er der intet overblik bla. på grund af personaleflugt i projektet. Forsinkelsen kan betyde, at elektrificeringen bliver udskudt, hvilket kan få betydning for indkøb af nye tog. Når projektet engang kommer i gang, er det meget vigtigt at erfaringerne fra S-tog bliver brugt aktivt til at forbedre uddannelsen af lokomotivpersonalet og øvrige forhold. Indførelsen af et nyt signalsystem giver store udfordringer i LGU uddannelsen. Mere om dette i den mundtlige beretning.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

iPads

Et af de helt store emner, der har været i året der er gået, er udleveringen af iPads. Direktøren for DSB Operation Anders Egehus, indførte iPads på S-tog, og da vi i forvejen skulle skifte vores PC ud, meddelte Anders Egehus, at vi fremover skulle have iPads, således at det blev den samme enhed i hele DSB. Der blev nedsat en arbejdsgruppe, hvor LPO DSB var repræsenteret fra starten.

Indførslen af iPads på S-tog var gået uden de helt store problemer. Men S-tog skulle også kun have adgang til DDR, mail og DDI. Da vi gik i gang, blev arbejdsgruppen nok noget overrasket, da det gik op for dem, at vi på fjern sådan set havde arbejdet i over 10 år med at digitalisere lokomotivførernes arbejdsplads.

Måske det ikke var helt så enkelt hos os som på S-tog.

Dog kom eksperterne i arbejdsgruppen hurtigt med en plan, og alt kunne tilsyneladende lade sig gøre, og de første udgaver så også vældig gode ud og var meget brugervenlige. Derfor godkendte LPO DSB, at overgangen til iPads kunne klares af de fleste med selvstudie betalt med 3 timers afspadsering. De anslået få kollegaer der ikke kunne nøjes med 3 timer, skulle have tilbudt mere grundig uddannelse.

Som I alle ved, så var vi meget langt fra den virkelige verden, her tidligt i processen. Alle problemerne med iPads funktionalitet, gav meget store frustrationer hos lokomotivpersonalet, og den aftalte uddannelse og kompensation har vist sig at være helt utilstrækkelig.

Det har vi selvfølgelig løbende gjort ledelsen opmærksom på, men ledelsen har ikke været indstillet på at give mere uddannelse, og de har også været meget uvillige til at ofre de midler, der skal til for at iPads kommer på niveau med vores PC.

LPO DSB's bestyrelse har flere gange overvejet, om vi skulle trække os fra projektet. Vi har dog valgt at blive. Havde vi ikke gjort dette, så ville vi have samme udgave som på S-tog og alle de gode funktionaliteten, såsom ferieplan, vis tog m.m. ville forsvinde. Det kan og vil vi ikke acceptere.

Mellem jul og nytår havde LPO DSB indkaldt ledelsen til et krisemøde. Her blev vi enige om, at iPads var det fremtidige værktøj. Vi blev også enige om, at når vores XP på vores PC udløb den 10. januar skulle den ikke forlænges. Så var iPads sikkerhedsbærende. Der var dog nogle betingelser. De sikkerhedsbærende dele, såsom DDR og mails skulle virke så godt at det kunne håndteres af den enkelte i forberedelsestiden. De andre ikke sikkerhedsbærende funktionaliteten, såsom ferieplan, skulle virke hurtigst muligt, og der skulle sættes penge af til udviklingen. Indtil da skulle der sættes Pc'er op på depoterne.

Som en nødplan blev det aftalt, at der skulle bruges tid på sikkerhedskulturdagen på undervisning i iPads. Sikkerhedskulturdagen ville derfor blive forlænget med en lektion.

Der skal ikke herske tvivl om, at ansvaret for udlevering af værktøj og tilstrækkelig undervisning er ledelsens ansvar. Det har ledelsen efter LPO DSB's mening ikke levet op til. Men vi i LPOs bestyrelse må også tage vores del af ansvaret. Det var klart en fejl, set i bagklogskabens klare lys, at vi accepterede selvstudie og behovsuddannelse. Det skulle vi aldrig have gjort, og den frustration som det har givet hos lokomotivpersonalet er dybt beklagelig.

Mere om iPads i den mundtlige beretning

Nye tog

I august 2014 udgav DSB rapporten "Fremtidens tog" Rapporten beskrev syv forskellige scenarier mht. til indkøb af nye tog og en værksteds/vedligeholdelsesstrategi. Formålet med rapporten var at beskrive, hvad der skal til for at



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

jernbanen kan leve op til planerne i Togfonden med der til hørende timeplan.
Den foreløbige status er, at DSB nu og her, skal investere i op til 20 el-lok og senere ca. 200 togsæt. LPO DSB er med i arbejdet gennem gr. 3.1. Hvis det ikke lykkes at overbevise politikerne om, at der skal investeres nu, så vil DSB komme til at mangle siddepladser i et meget stort omfang begyndende fra 2024 og frem til 2030.

DJ

Dansk Jernbaneforbund står over for en kongres i oktober. Det betyder, at den nye ledelse i DJ har siddet i en kongresperiode på fire år. Det har været 4 meget turbulente år, hvor DJ klart har været præget af situationen i DSB. Også her har DSB vist manglende evne til et ordentligt samarbejde. Dog lykkedes det at indgå en IFO aftale, som forhindrede massefyringer på togpersonalets område. LPO DSB betalte vores del af prisen. Specielt ændringen af UA optjeningsmetoden har været udsat for kraftig kritik fra medlemmernes side.

Mange andre store og tunge sager har været rundt om Søndermarksvej. Det er for omfattende at nævne dem alle her, men kampen mod 3F for at få retten til at indgå overenskomst på Letbanen i Aarhus er nok en af de vigtigste sager i perioden. Derfor er det ekstra positivt, at DJ vandt denne sag. Nu fortsætter kampen med at få udarbejdet en uddannelse og sikre, at andre Letbaner kommer ind under DJs vinger.

Samarbejdet i hovedbestyrelsen går godt, og alt tyder på, at kongressen i oktober bliver af en mere fredelig karakter end den sidste.

LPO DSB

Samarbejdet i LPO DSB's bestyrelse går godt. Vi fire i daglig ledelse og de lokale gruppeformænd har, i perioden der er gået, arbejdet med rigtig mange sager. Ud over alle de sager vi har i forhold til DSB, og der er mange, så har vi også haft mulighed for at tale om mere overordnede sager internt i LPO. Hvordan fungerer den daglige ledelse, hvordan fungerer bestyrelsen og hvordan fungerer det lokale tillidsmandslag. Det er emner, der ikke er færdige løsninger på. Derfor er det noget, vi bruger en del tid på. Det vil vi også gøre fremover.

Et andet vigtigt emne vi har brugt en del tid på, er solidaritet. Den konkrete årsag var situationen i Aarhus og Aalborg, men en kommende depotstruktur kan også komme til at udfordre os. Daglig ledelse ser derfor med stor tilfredshed på, at samtlige bestyrelsesmedlemmer i LPO DSB gav et klart udtryk for, at vi skal holde sammen. Det betyder selvfølgelig ikke at en lokalgruppeformand ikke skal varetage sin lokalgruppes interesser. Men det betyder, at disse interesser skal ses i et bredere perspektiv.

Øresund

Til K 16 kom Kystbanen og kørslen til Malmø tilbage til DSB. Det har været en proces, der har været forberedt i ca. 18 måneder, hvor en arbejdsgruppe med ledelsesrepræsentanter fra DSB og DSB First og LPO DSB og LPO Kystbanen har forsøgt at få integrationen til at foregå så gnidningsløst som muligt. Det lykkedes langt hen af vejen. Ikke fordi ledelsen bidrog med meget. Det var klart de faglige organisationer, der var aktive i arbejdsgruppen, og som kom med problemfremstillinger og løsninger. Alt var grundigt beskrevet i en aktivitetsliste. Desværre var der flere tilfælde hvor ledelsen ikke formåede at udføre de aftalte aktiviteter. Ledelsen havde mest travlt med at frasige sig ansvar og give andre skylden. På trods af dette er integrationen foregået rimeligt. Der er stadig en del arbejde, der skal gøres på efteruddannelsesområdet og i forhold til kørselsmønstre.

Samarbejdet mellem LPO DSB og LPO Kystbanen har været tæt og konstruktivt. LPO Kystbanen har nu opløst sig selv. Til gengæld har vi nu igen fået en lokalgruppe i Helsingør, og det er meget positivt.

Letbanen Aarhus

I september 2016 lukker jernbanen til Odder og Grenå. Letbanearbejdet skrider planmæssigt frem. DSB har garanteret lokomotivpersonalet i Aarhus, at ingen vil blive afskediget eller tvangsforflyttet. Det er meget positivt, men giver også den udfordring, at vi skal finde arbejde til Aarhus. Det vil komme til at berøre mange depoter allerede fra K 17.

I øjeblikket er der en proces i gang, hvor DSB tilbyder aftrædelsesordninger i Aarhus. Det er ikke



Lokomotivpersonalets Områdegroupe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

indtrykket, at der er mange i Aarhus der tager imod dette tilbud, men få har også ret.

På grund af en skæv aldersfordeling forventes der en stor afgang i Aarhus i 2017 og 2018. Så allerede til K 19 skulle der være nogenlunde balance i Aarhus.

Overdragelse af trafik til Nordjyske

Til august 2017 overdrages lokaltrafikken i Nordjylland til Nordjyske. Det betyder, ligesom i Aarhus, at der kommer en overtallighed i Aalborg/Frederikshavn. Desværre er det ikke lykkedes LPO DSB at få samme garanti mod afsked og tvangsforflyttelser som i Aarhus. Det er dog lykkedes at få DSB til at anerkende, at overtalligheden i Aalborg løses i DSB Operations turudvalg, hvilket er en noget bedre situation end den, som togpersonalet er i.

Der tilbydes også aftrædelsesordninger i Aalborg/Frederikshavn. Samtidig har ca. 20 lokomotivførere meddelt, at de vil søge over i Nordjyske. I skrivende stund er der sendt ansættelsesbreve ud til de interesserede lokomotivførere.

Allerede til K 17 vil overdragelsen få betydning. Frederikshavn lukker, og antallet af turpladser bliver beskåret i Aalborg. Samtidig forventes det, at der i foråret 2017 skal bruges en del ressourcer til uddannelse.

Som det ser ud i skrivende stund, er muligheden for at undgå tvangsforflyttelser gode. Men i sidste ende afhænger det af, at en del tager imod aftrædelsesordningerne eller søger over i Nordjyske. Om ændringerne af DSB loven, således at tjenestemænd kan tvangsudlånes, vil få en betydning, er for tidligt at sige. Men DSB har sikkert noteret sig denne mulighed.

Aftalerevision

Ifølge de to IFO aftaler skal vi have gennemgået vores aftaler med henblik på forenkling. På trods af mange henvendelser fra LPO DSB, har DSB igennem længere tid ikke formået at få igangsat arbejdet. Der er dog ved at være skred i tingene. Vi er i øjeblikket i gang med at se følgende aftaler igennem

- Kørelæraftaler

- Litra aftaler
- Efteruddannelsesaftaler (EUM 5)
- Depotstruktur

Mere om dette emne i den mundtlige beretning.

Den gode lokomotivmandsgerning:

Kampagnen for den gode lokomotivmandsgerning blev lanceret i forbindelse med den ordinære generalforsamling i LPO Aarhus d. 15. januar 2015 under parolen: Sikkerhed, materielhåndtering, rettidighed og kundeservice – i lige præcis den rækkefølge. LPO DSB præsenterede ved samme lejlighed områdegroupe's nye logo, som tilbage i november – december 2014 var blevet godkendt af områdegroupebestyrelsen, efter måneders udviklingsarbejde, som ikke mindst Det Blå Blads tidligere layouter, Jenik Langsted fortjener stor ros for.

Områdegroupe's kampagne for den gode lokomotivmandsgerning har været en væsentlig hjørnesteen i meget af det arbejde, LPO DSB har gjort de seneste 15 måneder. Den bunder i et stort ønske om at bringe fagligheden tilbage i vores job. Det handler om en række praktiske tiltag, men også om at sætte det rette fokus, hvor referencen til det simple spørgsmål, alle lokomotivførere må stille sig selv, går igen: Er vi mus eller mænd? Kryber vi, eller mander vi os op og tager det ansvar – som hører jobbet til – på os. Da en af hjørnestene i kampagnen netop er ønsket om at råbe den enkeltes samvittighed og ansvarsbevidsthed op, ledsages teksten "den gode lokomotivmandsgerning" på kampagneplakaten af den ikke uvæsentlige tilføjelse: "starter hos dig selv".

Kampagnen har det første års tid bl.a. fokuseret på: evnen og lysten til at sige til og fra, hvem kører toget, ret og pligt, arbejdstidsregler, varme og kolde førerrum, udsyn fra trækraften, etc. Og så har den i Det Blå Blad været understøttet af en fotoserie af vores rollemønstre, de rigtige lokomotivmænd (og kvinder) på job.

Det er vores opfattelse, at kampagnen er blevet taget godt imod i medlemskredsen, hvor den bl.a. har været understøttet af nogle små gimmicks – en badge med logo, termometer med logo, en folder vedr. arbejdstidsregler og en ditto vedr. arbejdsskader. Men den gode start til trods, er der fortsat meget langt hjem. Alt for mange



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

lokomotivførere er fortsat alt for optaget af DSB's mange kampagner for rettidighed, trafikinformation og andre kunderelaterede tiltag. Ikke at tiltagene hver for sig fejler noget, de må bare aldrig skygge for det, lokomotivførerjobbet handler om, dvs. sikkerhed. Ikke bare i ord og tanke, men først og fremmest i konkret handling.

Da tillidsrepræsentanter, kørelærere og instruktører i de sidste 10-15 år til tider har mistet fokus på fagligheden i vores job, vindes den ikke tilbage på hverken 1 eller 2 år. Men en stædig og engageret kampagne af 3-5 års varighed vil formentlig kunne påvirke tingene i den rigtige retning. LPO DSB's daglige ledelse og områdegruppebestyrelsen knokler derfor videre, både med flere kampagner, fortsat fokus i vores talerør – Det Blå Blad – og især i det daglige arbejde ude på depoterne. Det er trods alt der, at kampen for den gode lokomotivmandsgerning skal kæmpes og vindes.

Målet for den kommende periode er derfor klart. Sikkerhed skal fylde mere end rettidighed i flere lokomotivførere, ikke bare i tanke og tale, men i handling.

Det Blå Blad:

Det har været kronede dage for vores medlemsblad. Aldrig har der været skrevet så mange sider og aldrig har der været så meget at skrive om. Det er naturligvis dejligt, når man gerne vil udgive et blad. Desværre er det også lidt et symptom på tingenes tilstand i DSB. Et frisk gæt er, at vi kunne nøjes med at udgive det halve antal sider – hvis virksomheden fik løst de sager som berører lokomotivførerne. Gerne uden vores indblanding, eller via samarbejdsudvalgene. Sager som TUC sagen og sagaen om MF bremses, burde aldrig have været faglige sager. En ansvarlig virksomhed havde som det naturligste i verden taget hånd om disse sager i deres sikkerhedsorganisation og løst dem der.

Det Blå Blad – ikke mindst de til tider stærkt satiriske bagsider – har også, især i den meget vanskelige periode under Jesper Lok, fungeret som lynafleder for mange af de frustrationer, der har været i medlemskredsen. Humor og satire løser op, og nogen gange siger et foto eller en tegning mere end 1000 ord.

Udfordringen for vores blad har indadtil været, at det – af hensyn til foreningens økonomi, men i

modstrid med medlemmernes ønske – udgives elektronisk. Uheldigvis betyder det, at en del af vores medlemskreds ikke læser bladet, eller kun læser det sporadisk. Et tiltag med at lægge de væsentligste artikler op på vores Facebook side, har givetvis afhjulpet lidt af dette, men desværre er der nok en vis sammenhæng mellem de af vores medlemmer, som læser de mails, bladet udsendes i, de medlemmer der bruger vores hjemme- og Facebookside og de medlemmer, der læser bladet elektronisk. Om det sidste kvæk er kvækket i denne sag, er uafklaret. Hvad der ikke er uafklaret, er vores viden om, at det nytter at udsende bladet elektronisk til eksterne brugere. Vi ved – med sikkerhed – at bladet læses flittigt i direktørkredsen, blandt medarbejderne i Telegade, blandt flere politikere og senest tilsyneladende også af redaktionen på Ingeniøren.

Kæmpe tak til vores layouter, Thomas Knudsen, til alle skribenter, til de, der evner/gider at byde ind med læserbreve, til de der forsyner bladet med fotos og sidst men ikke mindst til vores lokalredaktører. Uden jer var bladet ikke, hvad det er i dag. Og uden vores lokalredaktioner fik vi ikke bragt viden om livet på tjenestestederne ud til nabodepoter og hvem det ellers måtte interessere. Viden om og forståelse for hinanden – de andre lokomotivførere, er en hjørnesten i det sammenhold, som er områdegruppens brændstof.

Til sidst en lille succeshistorie fra vores informationsarbejde, hvor Det Blå Blad jo "kun" er et af flere elementer. Områdegruppen oprettede i juni 2014 en Facebook side til medlemsinformation – og siden hen, som nævnt, også til artikler fra Det Blå Blad. Det har været en meget stor succes. Ca. 550 – svarende til knap halvdelen af medlemskredsen – følger os på Facebook, og de opslag, der har haft flest visninger, er læst af knap 3000. Det er især vores medlemsinformationer, lederen og den sure redaktørs klumme fra Det Blå Blad, som har Facebooklæsernes bevågenhed.

Arbejds miljø

Nøglen til et godt arbejdsmiljø for lokomotivpersonalet, har mindst tre ben. Første ben er at sikre en engageret organisation som tænker arbejdsmiljø som en naturlig del af hverdagen. Andet ben er at sikre et godt



Lokomotivpersonalets Områdeggruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

samarbejde mellem vore valgte arbejdsmiljørepræsentanter og den faglige organisation. Tredje ben er vedholdenhed, da et godt arbejdsmiljø ikke kommer af sig selv, eller via "flotte ord" fra arbejdsgiverne.

LPO DSB har de senere år, og ikke mindst i den seneste generalforsamlingsperiode, haft et godt samarbejde med vores valgte arbejdsmiljørepræsentanter – og vil i den kommende generalforsamlingsperiode arbejde på at udbygge det yderligere. LPO DSB vil godt takke vores valgte arbejdsmiljørepræsentanter for deres daglige arbejde på tjenestestederne.

Et af de store arbejdsmiljømæssige problemer som det er lykket at få "hul på" op til den seneste generalforsamling, og i den nuværende generalforsamlingsperiode, er UFP problematikken (Ultrafine partikler), som stammer fra dieselos. LPO DSB har i den forbindelse et rigtigt godt samarbejde med Dansk Jernbaneforbund.

Sagen om ultra fine partikler er et enormt arbejdsmiljømæssigt problem, som må formodes at være skyld i alvorlige helbreds-mæssige problemer for nogle af vores medlemmer – problemet er bare, at det også er et samfundsmæssigt problem, som politikerne og

andre ikke vil forholde sig til konkret og f.eks. fastsætte grænseværdier for.

Materiel grupperne

(Førerrumsgruppe 3.1 MG/MP og Førerrumsgruppe 3.2 implementeret materiel)

Problemerne på vores togmateriel er meget omfangsrige, og mangfoldige fra litra til litra – dog er der også tværgående problemer, som f.eks. førerstolen og ledsagerstole.

Nogle af de problemer, som er blevet behandlet/fulgt af speciel førerrumsgruppe 3.2, rækker også ind i sikkerhed, og bliver dermed også behandlet i sikkerhedsudvalget.

LPO DSB's repræsentanter i førerrumsgrupperne oplever ofte frustration over den store og konstante udskiftning i repræsentationen på DSB's side, da dette bevirker, at igangværende løsningsforslag på konkrete problemer ofte bliver noget forsinket.

Desuden har LPO DSB repræsentanter valgt at fokusere på at optimere elementære problemer, frem for at "udvikle ønsker".

LPO DSB vil også for fremtiden presse på, for at gøre vores førerrum m.m. bedre.

Bilag 2

Delegeret, stemmetal og gæste liste

Delegerede og gæsteliste for LPO DSB Generalforsamling 2016

Delegerede og stemmetal (udregnet af 3. kvartal 2015):

Lokalgruppe	Navn	Antal stemmer
Aalborg	Morten Schroll Kristensen	131
Aalborg	Lars Rolving Jensen	131
Aarhus	Niels F. Jacobsen	290
Aarhus	Hans Friis	290
Esbjerg	Per Bjarne Baden	78
Esbjerg	Palle Erbs Sørensen	78
Fredericia	Elo Møller	180
Fredericia	Martin B. Tøfting	180
Helsingør	Hans-Morten Andersen	65
Helsingør	Pernille M. L. Rasmussen	65



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2016 - Referat.

Kalundborg	Maiken Tomlinson	53
Kalundborg	Kenneth Geier	53
Korsør	Dan Nielsen (Har også stemmetal for 2. mand)	24
København	Ebbe L. L. Drøgemüller	567
København	Thomas Knudsen	567
LKI gruppen	Erik Vang Olsen	114
LKI gruppen	Carsten Lehmann Hansen	114
Nykøbing F	Brian Mattsson	87
Nykøbing F	Henrik Nordentoft Lyck Hansen	87
Næstved	Lars G. Jacobsen	69
Næstved	Lars Hansen	69
Odense	Søren Kingo Jensen (har pt. PK stemmer)	306
Struer	Niels Haunstrup Christensen	74
Struer	John Heilskov	74
Tinglev	Hans Mathis Petersen	57
Tinglev	Jan H. Eichner	57
Dgl. ledelse	Søren Max Kristensen	227
Dgl. ledelse	Jan B. Danielsen	227
Dgl. ledelse	Peter Kanstrup	227
Dgl. ledelse	Hans Schøn Merstrand	227

Gæster:

Henrik Horup, Forbundsformand Dansk Jernbaneforbund
Preben S. Pedersen, Forbunds næstformand Dansk Jernbaneforbund
John Kildsgaard, Områdegruppeformand TPO DSB

Jørn Nicolaisen, Områdegruppeformand SPO DSB

Thomas Bryan-Lund, Områdegruppeformand LPO S-tog
Bertil Nilsson, LPO DSB København

Brian Jensen, LPO DSB Aarhus

Carsten Meier, LPO DSB Aarhus

Johnny Petersen, LPO DSB Fredericia

Jørn Erling Weiss, LPO DSB Lki-gruppen

Kent Larsen Jensen, LPO DSB Odense

Kristian P. V. Villadsen, LPO DSB Aarhus

Lars K. Andersen, LPO DSB Aarhus

Martin K. Rye, LPO DSB Fredericia

Palle Dahl, LPO DSB Fredericia